



Оглавление

04	Обращение Председателя Совета директоров		
05	Обращение Генерального директора		
	О Компании		
06	О Компании		
08	Основные направления деятельности и структура Компании		
12	История Компании		
13	Стратегия Компании		
14	Корпоративное управление		
15	Управление рисками		
	Бизнес-система «Северстали» – платформа устойчивого развития		
16	Бизнес-система «Северстали»		
20	Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
23	Социальный отчет		
	Экономика «Северстали»: результаты и перспективы		
24	Основные финансовые и производственные результаты деятельности Компании в 2010 г.		
26	Инвестиции в развитие		
27	Менеджмент качества		
28	Внедрение инноваций		
	Люди «Северстали» – ключевой актив Компании		
32	Характеристики персонала		
35	Цели и принципы		
36	Управление		
36	Основные программы и результаты 2010 г.		
36	Мотивация и оплата труда		
37	Социальное партнерство		
38	Социальные программы		
40	Обучение и развитие		
	Промышленная безопасность и охрана окружающей среды		
45	Стратегические ориентиры		
48	Политика в области охраны здоровья, труда и окружающей среды		
49	Управление		
51	Основные программы и результаты		
51	Охрана труда и промышленная безопасность		
53	Охрана окружающей среды		
	Социальное проектирование и социальные инвестиции		
62	Цели и принципы		
64	Управление		
65	Программы и результаты		
65	Социальное проектирование		
68	Благотворительная деятельность		
	Приложения		
76	Приложение 1. Индекс стандартных элементов отчетности		
87	Приложение 2. Контакты		



О Компании



О Компании

Бизнес-система
«Северсталь»

Экономика
«Северсталь»

Люди
«Северсталь»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

Обращение Председателя Совета директоров



Кристофер Кларк
Председатель Совета директоров

В 2010 году «Северсталь» показала позитивную динамику развития, подтвердившую устойчивость и хорошие перспективы интеграции металлургических и добывающих предприятий. Компания предприняла новые инициативы, направленные на укрепление ее присутствия на растущих рынках, а также на повышение внутренней эффективности. Результатом работы Компании в 2010 г. стало увеличение выручки, прибыли и рентабельности.

«Северсталь» последовательно работает над созданием прочной платформы устойчивого развития на долгосрочную перспективу, которая предполагает сбалансированность экономических, социальных и экологических аспектов нашей деятельности. Выстраивая бизнес, мы стараемся оценивать его более широкие экономические эффекты: роль Компании в экономике как поставщика и потребителя, значение наших инвестиционных программ для развития отрасли и регионов присутствия. Социальные аспекты нашей работы включают привлечение, подготовку и закрепление в Компании талантливых сотрудников, программы поддержки местных сообществ и наши благотворительные программы. Комплекс экологических аспектов деятельности Компании включает результаты в области энергопотребления и эффективности использования сырья, управление утилизацией отходов.

«Северсталь» привержена высоким стандартам корпоративного управления. Совет директоров хорошо сбалансирован между исполнительными и неисполнительными директорами и ведет тщательное наблюдение за тем, как руководство Компании добивается поставленных целей. Особое внимание Совет директоров «Северстали» уделяет безопасности и здоровью сотрудников Компании. Мы постоянно контролируем эти вопросы, как и вопросы, связанные с экологическими аспектами деятельности Компании.

Я рад отметить, что принцип корпоративной ответственности сегодня становится принципом практической деятельности Компании на всех уровнях. Совет директоров и в дальнейшем будет стремиться задавать стратегические ориентиры программам «Северстали» в этой области, поддерживать вовлечение в эти инициативы всех ее сотрудников. Отмечая наши успехи в этом направлении, мы понимаем, что Компании еще многое предстоит сделать. Отчет, который предлагается Вашему вниманию, должен помочь составить ясное представление о сегодняшних достижениях Компании в сфере корпоративной ответственности и направлениях дальнейшей работы в этой области.

Кристофер Кларк

Обращение Генерального директора



Алексей Мордашов
Генеральный директор

Социальный отчет ОАО «Северсталь», который мы представляем Вашему вниманию, отражает важнейшую сторону деятельности нашей Компании – реализацию принципов устойчивого развития и социальной ответственности в нашей деятельности, конкретных производственных, экологических и социальных программах. «Северсталь» целенаправленно работает над повышением финансовой устойчивости Компании, укреплением позиций на новых рынках с большим потенциалом роста. Компания добивается высокого уровня удовлетворенности потребителей, расширяя ассортимент и повышая качество продукции. Важным инвестиционным приоритетом «Северстали» является внедрение новых технологий, которые позволяют повышать производительность и безопасность труда, сберегать природные ресурсы. «Северсталь» последовательно расширяет возможности профессионального роста своих сотрудников, вносит вклад в улучшение экологической обстановки и социальной среды в регионах, где работают ее предприятия. Признание общества получили корпоративные инициативы поддержки развития местных сообществ, культурных инициатив.

В 2010 г. в Компании развернулось внедрение Бизнес-системы «Северстали» – общекорпоративной программы максимального вовлечения сотрудников в процесс оптимизации нашей деятельности. Мы убеждены в том, что эта программа, ориентированная на безопасность, непрерывную оптимизацию, уважение к людям и командную работу, клиентоориентированность и эффективность бизнес-процессов, поможет нам добиться поставленной стратегической цели – войти в число мировых лидеров производителей стали.

В своей работе Компания ориентируется на лучший международный опыт как в области стратегических и технологических разработок, так и в области корпоративного управления, взаимодействия с широким кругом заинтересованных сторон – всех, чьи интересы так или иначе связаны с ее деятельностью. Важной задачей в этой области мы считаем повышение качества коммуникации с заинтересованными сторонами, развитие эффективного сотрудничества с ними в решении вопросов, важных для Компании и общества. Взаимное доверие, опыт конструктивного взаимодействия с экономическими и социальными контрагентами мы считаем важнейшим фактором устойчивого развития. Роль этого фактора становится особенно очевидной в условиях стремительно меняющейся рыночной конъюнктуры.

Мы надеемся, что данный отчет поможет всем заинтересованным сторонам составить более полное представление о принципах и результатах нашей работы, станет импульсом к дальнейшему развитию конструктивного диалога.

Алексей Мордашов

О Компании

«Северсталь» – одна из крупнейших в мире вертикально интегрированных сталелитейных и горнодобывающих компаний. «Северсталь» специализируется на производстве стали и сырья для производства стали, являясь одной из немногих сталелитейных компаний в мире, полностью обеспеченных железной рудой, и коксующимся углем. «Северсталь» является поставщиком крупнейших российских и мировых компаний таких отраслей, как топливно-энергетический комплекс, автомобилестроение, машиностроение, строительство. Компания активно развивает производство продуктов с высокой добавленной стоимостью и уникальных нишевых продуктов. Штаб-квартира Компании находится в России. Активы Компании расположены в России и других странах СНГ, в США, странах Европы, Африки и Латинской Америки. Акции Компании котируются на российских торговых площадках РТС и ММВБ, глобальные депозитарные расписки представлены на Лондонской фондовой бирже.



Миссия «Северстали» – стать лидером в созидании. Лидерство в созидании Компания понимает как:

- создание ценностей посредством вертикальной интеграции и постоянного совершенствования опережающими темпами по сравнению с нашими конкурентами;
- производство продукции, которая пользуется большим спросом у людей во всем мире: в строительстве, энергетике, транспорте, производстве промышленного оборудования и товаров массового потребления;
- постоянное стремление к достижению лучших результатов, позволяющих превзойти ожидания наших клиентов;
- использование знаний и опыта для неуклонного развития и устойчивого роста нашей компании с учетом интересов всех стейкхолдеров, включая акционеров, клиентов, сотрудников, партнеров, органы государственной власти и местные сообщества.

«Северсталь» в 2010 году

84,000

сотрудников
в 10 странах мира

\$13.57

млрд –
объем выручки

14.7 млн

ТОНН –
объем
стального проката

2-е место

среди российских
компаний по совокупному
производству стали
и объему выручки

8-е

МЕСТО
в мире по прибыли
EBITDA и 5-е место
по рентабельности

\$1,251

МЛН –
объем капитальных
затрат

\$45.5 млн –

средства, направленные
на социальные инвестиции
и благотворительные
программы

Основные направления деятельности и структура Компании

Компания состоит из трех дивизионов: «Северсталь Российская Сталь», «Северсталь Ресурс», «Северсталь Интернэшнл».

«Северсталь Российская Сталь» –

один из лидеров по производству стали в России, специализируется на выпуске продукции с высокой добавленной стоимостью, в том числе холоднокатаной и оцинкованной стали, толстого листа и трубных изделий, для строительной, автомобильной, машиностроительной и нефтегазовой отраслей. Ключевой актив – Череповецкий металлургический комбинат (ЧерМК) – предприятие с полным металлургическим циклом, включающим коксохимическое, агломерационное, доменное, сталеплавильное и прокатное производства. Комбинат является одним из самых мощных и эффективных предприятий по производству стали в мире (годовая мощность составляет около 11,1 млн тонн стали), при этом Череповецкий комбинат входит в число 10 мировых сталелитейных компаний с самыми низкими производственными издержками. В состав дивизиона также входят Ижорский трубный завод по выпуску труб большого диаметра, трубопрофильный завод «Шексна» в Вологодской области, сервисный металлоцентр «Колпино», совместные предприятия с компаниями Gestamp и Gonvarri в Калужской области, представляющие собой полную цепочку производства – от стальных рулонов до штампованных деталей автомобиля, а также предприятия метизного сегмента в различных регионах России, Украины и Италии. В состав дивизиона «Северсталь Российская Сталь» также входят предприятия по переработке металлолома, сервисные, ремонтные и транспортные компании.

«Северсталь Ресурс» –

один из крупнейших российских производителей железной руды и коксующегося угля. «Северсталь Ресурс» располагает производственными мощностями и сортаментом продукции, достаточными для удовлетворения практически всего спроса металлургических предприятий Компании на железную руду и коксующийся уголь твердых марок. Ведущие предприятия дивизиона в сфере добычи железной руды – «Карельский окатыш» (производство окатышей железной руды) и «Олкон» (производство железорудного концентрата). Добычей угля занимаются предприятия «Воркутауголь» в России и PBS Coals в США. В 2010 г. Компания приступила к реализации новых горнодобывающих проектов в России (участок «Центральный» в Тыве) и Африке (проект «Путу-Рейндж» в Либерии). Дивизион включает также предприятие Nordgold, в которое входит ряд предприятий по добыче золота в России, Казахстане и Буркина-Фасо, а также несколько участков по геологоразведке золота в этих регионах. Nordgold является заметным игроком на развивающихся рынках.

«Северсталь Интернэшнл» –

один из крупнейших производителей стали в США, специализирующийся на производстве широкого ассортимента продуктов из высококачественного тонколистового проката. Производственные мощности Компании в Дирборне и Коламбусе входят в число наиболее передовых североамериканских производств по техническому оснащению. Интегрированный сталеплавильный завод и головной офис находятся в городе Дирборн, штат Мичиган. Минимилл* нового поколения в городе Коламбус, штат Миссисипи, ориентирован на удовлетворение растущего спроса на сталь на юго-востоке США. Помимо этого «Северсталь Северная Америка» участвует в нескольких совместных предприятиях по выпуску продуктов с добавленной стоимостью из высококачественного стального проката с покрытием, а также имеет долю в производителе металлургического кокса Mountain State Carbon.

* Мини-электрометаллургический завод.



Основные направления деятельности и структура Компании (продолжение)

«Северсталь Российская Сталь»

Металлопродукция

- 1 Череповецкий металлургический комбинат (Череповец, Россия)
- 2 Ижорский трубопрокатный завод (Санкт-Петербург, Россия, дочернее предприятие)
- 3 СМЦ «Колпино» (Санкт-Петербург, Россия, дочернее предприятие)
- 4 ТПЗ «Шексна» (Вологда, Россия, дочернее предприятие)
- 5 «Гестамп-Северсталь-Калуга» (Калуга, Россия, совместное предприятие)

Метизная продукция

- 6 «Северсталь Метиз» (Череповец, Россия, дочернее предприятие)
- 7 «Северсталь Метиз» (Орел, Россия, дочернее предприятие)
- 8 «Северсталь Метиз» (Волгоград, Россия, дочернее предприятие)
- 9 Redaelli Tesna SpA (Италия, дочернее предприятие)
- 10 «Днепрометиз» (Днепропетровск)

Сбор и переработка металлолома

- 11 «Вторчермет» (Череповец, Россия, дочернее предприятие)
- 12 Мурмансквтормет» (Мурманск, Россия, дочернее предприятие)
- 13 «Архангельский Втормет» (Архангельск, Россия, дочернее предприятие)

«Северсталь Ресурс»

Добыча

- 14 «Воркутауголь» (Воркута, Россия)
- 15 «Карельский окатыш» (Костомукша, Россия)
- 16 «Олкон» (Оленегорск, Россия)
- 17 PBS Coals (Фриденс, Пенсильвания, США)
- 18 Severstal Liberia Iron Ore Ltd (Либерия, разработка месторождения железной руды «Путу-Рейндж», по лицензии)
- 19 ООО «Улугхемуголь» (Республика Тыва, разработка месторождения коксующегося угля «Центральное», по лицензии)

Золото

- 20 «Нерюнгри-Металлик» (Якутия, Россия, дочернее предприятие)
- 21 «Рудник Апрельково» (Забайкальский край, Россия, дочернее предприятие)
- 22 «Бурятзолото» (Бурятия, Россия, дочернее предприятие)
- 23 «Суздаль» (месторождение на востоке Казахстана)
- 24 «Тапарко» (Буркина-Фасо, дочернее предприятие)
- 25 «Березитовый» (Амурская область, Россия, дочернее предприятие)
- 26 Societe Miniere de Dinguiraye (Гвинея, золотая шахта LEFA)

«Северсталь Интернэшнл»

Стальная продукция

- 27 Дирборн (Мичиган, США, дочернее предприятие)
- 28 Коламбул (Миссисипи, США, дочернее предприятие)



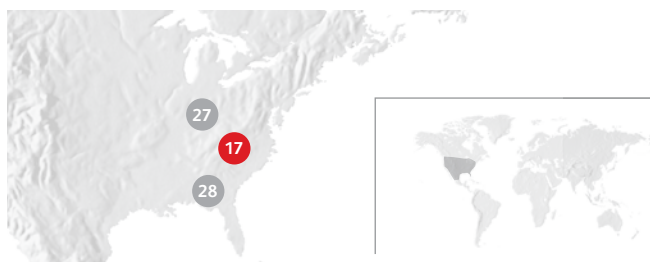
На схеме представлены наиболее значимые активы в каждом дивизионе – дочерние предприятия и совместные предприятия, где доля ОАО «Северсталь» составляет более 50%. Более подробная информация приведена в Годовом отчете ОАО «Северсталь» за 2010 г., с. 146–148.

География деятельности Компании

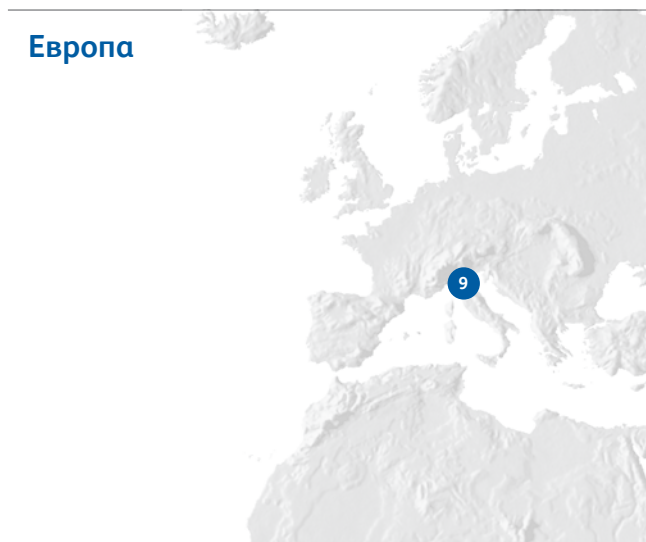
Россия и СНГ



Другие страны



Европа



История Компании

ОАО «Северсталь» создано в 1993 г. на базе Череповецкого металлургического комбината. История «Северстали» – это история становления вертикально интегрированной сталелитейной и горнодобывающей компании мирового уровня. Ориентируясь на лидирующие позиции в отрасли по прибыльности и окупаемости инвестиций, Компания последовательно создавала платформу для устойчивого роста – наращивала активы в горнодобывающей и сталелитейной отраслях в России и за рубежом. В состав Компании вошли предприятия, связанные с производством метизов, труб, добычей угля, железной руды и других минералов, сталелитейные заводы Северной Америки и Европы. Компания совершенствовала

систему управления и модернизировала производство, расширяла ассортимент продукции и укрепляла позиционирование на рынках, инвестировала в развитие персонала и территорий присутствия. За эти годы Компания неоднократно демонстрировала лидерский потенциал. Консолидация российских горнодобывающих активов позволила «Северстали» обеспечить себе один из наиболее высоких уровней самодостаточности по сырью среди сталелитейных компаний мира. «Северсталь» первой в российской металлургии получила сертификаты соответствия системы экологического менеджмента и управления в сфере охраны труда и здоровья персонала международным стандартам.

Значимые события 1993–2010 гг.

1993	→ Создание ОАО «Северсталь».
1994	→ Начало формирования вертикально интегрированной компании: в состав ОАО «Северсталь» вошел «Карельский окатыш».
2000	→ Получение первого сертификата соответствия международному стандарту качества ISO 9002.
2001	→ Получение сертификата соответствия системы экологического менеджмента предприятия международному стандарту ISO 14001.
2003	→ Консолидация российских горнодобывающих активов, обеспечивавшая один из наиболее высоких уровней самодостаточности по сырью среди всех российских металлургических предприятий. → Получение сертификата соответствия международному стандарту OHSAS 18001:1999 «Системы контроля техники безопасности на производстве, охраны труда и здоровья персонала» и среди сталелитейных компаний мира.
2004	→ Выпуск первых еврооблигаций.
2005	→ Выпуск в обращение акций ОАО «Северсталь» на ММВБ.
2006	→ Публичное размещение акций ОАО «Северсталь» на Лондонской фондовой бирже. → Завершение строительства Ижорского трубопрокатного завода, специализирующегося на производстве труб большого диаметра.
2007	→ Запуск мини-завода Severcorg – одного из самых современных металлургических заводов в США (позднее переименован в «Северсталь Коламбус»). → Начало строительства Балаковского мини-завода сортового проката.
2008	→ Оптимизация корпоративной структуры: созданы три дивизиона – «Северсталь Российская Сталь», «Северсталь Ресурс» и «Северсталь Интернэшнл». → Выход на международный рынок добычи полезных ископаемых с приобретением PBS Coals – производителя коксующегося и энергетического угля в Пенсильвании, США. → Принятие единой корпоративной политики по охране здоровья, труда и окружающей среды.
2009	→ Принятие новых миссии, видения и ценностей, отражающих новые масштабы деятельности и ответственности Компании, ее лидирующие позиции в металлургической и горнодобывающей отраслях. → Начата реализация проекта по культурной трансформации и программы ребрендинга Компании. → Внедрение системы планирования ресурсов предприятия (ERP) на базе программного обеспечения SAP для повышения эффективности ключевых бизнес-процессов.
2010	→ Консолидация золотодобывающих активов в структуре Nordgold, которая становится крупным игроком на перспективных рынках. → Запуск нового трубопрокатного завода «Северсталь ТПЗ Шексна» в промышленной зоне Шексна в Вологодской области с расчетной мощностью 250,000 т в год. → Первые шаги по развитию бизнеса «Северстали» в Индии. В декабре 2010 года «Северсталь» и NMDC – ведущий производитель железной руды в Индии и один из крупнейших поставщиков железной руды в мире – подписали Соглашение о намерениях по созданию совместного предприятия с целью строительства интегрированного металлургического завода.

Стратегия Компании

«Северсталь» стремится стать одним из мировых лидеров отрасли по показателю EBITDA¹ к 2015 г., одновременно с этим сохранив ведущие позиции по рентабельности и по окупаемости инвестиций. Основными факторами достижения этой цели должны служить:

- Вертикальная интеграция и высокий уровень самодостаточности Компании в сфере добычи железной руды и коксующегося угля. В общемировых масштабах мы стремимся поддерживать не менее чем 80% уровня самообеспеченности по железной руде и коксующемуся углю.
- Высокая конкурентоспособность по затратам. Череповецкий металлургический комбинат уже сегодня входит в число компаний с наименьшей себестоимостью производства стали. Инвестиционная программа, которую «Северсталь» завершает на своих предприятиях в США в 2011 г., должна вывести «Северсталь Дирборн» и «Северсталь Коламбус» на лидирующие позиции среди самых эффективных металлургических производств в США. Компания уделяет также серьезное внимание контролю затрат горнодобывающих предприятий.
- Присутствие на консолидированных и растущих рынках. Высокий уровень консолидации рынков способствует повышению производственной дисциплины, тогда как присутствие на растущих рынках помогает нам и нашим клиентам наращивать выручку и прибыль за счет специализации на быстрорастущих нишевых сегментах с высоким потенциалом.

Сильные стороны вертикально интегрированной модели развития «Северстали» становятся все более очевидными в условиях ценового давления, которому сегодня подвергаются мировые рынки. Сбалансированная структура товарного портфеля и стратегия, направленная на реализацию продукции с высокой добавленной стоимостью на нишевых рынках, позволяет Компании обеспечить более высокую прибыльность по сравнению со средними показателями по отрасли, минимизировать рыночные риски и риски, связанные с циклическим изменением спроса на продукцию. В дальнейшем «Северсталь» продолжит специализироваться на высокорентабельных, устойчивых и растущих региональных рынках в металлургическом и горнодобывающем секторах.

О Компании

Бизнес-система «Северсталь»

Экономика «Северстали»

Люди «Северстали»

Промышленная безопасность и охрана окружающей среды

Социальные инвестиции

Приложения



¹ EBITDA (сокр. от англ. Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) – аналитический показатель, равный объему прибыли до вычета расходов по уплате налогов, процентов и начисленной амортизации. Показатель служит для оценки того, насколько прибыльна основная деятельность компании, и позволяет определить эффективность ее деятельности.

Корпоративное управление²

Система корпоративного управления ОАО «Северсталь» построена на основе лучших мировых практик, обеспечивая соблюдение прав акционеров, высокое качество управленческих решений и эффективность работы Компании. «Северсталь» стремится обеспечить соблюдение норм действующего законодательства и принятых в международной практике стандартов корпоративного управления. Компания соблюдает все требования российского законодательства в области корпоративного управления, а также требования к корпоративному управлению, предъявляемые российскими биржами ММВБ и РТС к эмитентам акций, включенных в котировальные списки «Б». Эти требования, в свою очередь, основаны на рекомендациях Российского кодекса корпоративного поведения, подготовленного Федеральной комиссией по ценным бумагам России. Принципы и правила, изложенные в документах Компании, разработаны с учетом требований британского Кодекса корпоративного управления 2010 года. Стандартные депозитарные расписки «Северстали» находятся в обращении на Лондонской фондовой бирже.

«Северсталь» придерживается политики равного отношения ко всем акционерам, независимо от размера пакета акций, которым они владеют, от их национальности или юрисдикции. «Северсталь» стремится обеспечить реализацию прав акционеров в управлении Компанией путем участия акционеров в работе общих собраний, голосования по вопросам повестки дня, своевременного получения информации о деятельности Компании, ее органов управления и контрольно-ревизионных органов.

Компания придерживается политики информационной открытости и прозрачности, соблюдения деловой этики.

Основные принципы корпоративного управления ОАО «Северсталь»:

- Общество стремится реализовывать эффективные и прозрачные механизмы обеспечения прав и интересов акционеров, представленные законодательством, Уставом и иными нормативными документами Общества, а также рекомендуемые принятыми в международной практике стандартами корпоративного управления.
- Общество придерживается политики равного отношения ко всем акционерам, независимо от размера пакета акций, которым они владеют, и их национальности или юрисдикции их инкорпорации.
- Общество стремится обеспечить реализацию прав акционеров на участие в управлении Обществом путем участия акционеров в работе собраний, голосования по вопросам повестки дня, своевременного получения информации о деятельности Общества, органов управления и контрольно-ревизионных органов.
- Общество рассматривает повышение рыночной стоимости акций Общества (капитализации) как одну из своих основных целей.

Кодекс корпоративного управления ОАО «Северсталь»

Высшим органом управления Компании является Общее собрание акционеров. Общее собрание акционеров ежегодно избирает Совет директоров Компании, который осуществляет общее руководство деятельностью Общества, определяет стратегию развития Общества, обеспечивает эффективный контроль за его финансово-хозяйственной деятельностью, а также руководство работой по поддержанию и дальнейшему повышению уровня корпоративного управления.

Совет директоров формирует из числа своих членов Комитет по аудиту и Комитет по вознаграждениям и назначениям. Комитет по аудиту обеспечивает участие Совета директоров в осуществлении контроля над финансово-хозяйственной деятельностью Общества. Комитет по вознаграждениям и назначениям способствует привлечению к управлению Обществом квалифицированных специалистов и созданию необходимых стимулов для их успешной работы.

Состав Совета директоров ОАО «Северсталь»³:

Александр Грубман	Исполнительный директор, Генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская Сталь»
Кристофер Кларк	Председатель Совета директоров, независимый директор
Сергей Кузнецов	Исполнительный директор, Генеральный директор дивизиона «Северсталь Интернэшнл»
Питер Кралич	Независимый директор
Алексей Куличенко	Исполнительный директор
Алексей Мордашов	Исполнительный директор, Генеральный директор ОАО «Северсталь»
Михаил Носков	Неисполнительный директор
Рольф Стомберг	Независимый директор
Роналд Фримен	Независимый директор
Мартин Энгл	Независимый директор

Совет директоров создает прозрачную систему оценки деятельности Совета директоров в целом и каждого члена Совета директоров в отдельности, в соответствии с действующим законодательством и принятыми в международной практике стандартами корпоративного управления. В 2010 г. Совет директоров провел процедуру самооценки своей эффективности, исходя из индивидуального вклада отдельных членов Совета директоров. Самооценка помогла выявить области, требующие дальнейшего развития и более пристального внимания, а также сильные стороны Совета директоров.

В соответствии с Уставом ОАО «Северсталь», оперативное управление Компанией осуществляет единоличный исполнительный орган – Генеральный директор.

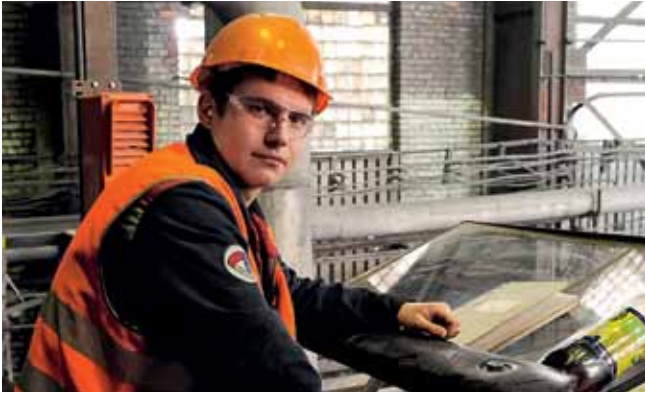
«Северсталь» обеспечивает высокий уровень прозрачности производственно-финансовой деятельности. Компания публикует Годовой отчет, финансовый и операционный отчеты, ежеквартальную финансовую отчетность. Информационная политика Компании соответствует лучшим международным стандартам.

«Северсталь» постоянно работает над совершенствованием управленческой структуры, которая должна максимально соответствовать стратегии и масштабу деятельности Компании, обеспечивать эффективность и прозрачность менеджмента. В 2008 г. активы «Северстали» были разделены на три крупных дивизиона: «Российская Сталь», куда вошли российские металлургические предприятия и связанные с ними торговые и сервисные организации, «Северсталь Ресурс», объединивший горнодобывающие предприятия, и «Северсталь Интернэшнл», управляющий зарубежными активами. Новая структура позволила повысить качество управления, максимально использовать синергии между предприятиями. Компания стала более прозрачной для акционеров и других заинтересованных сторон.

² Документы, регламентирующие корпоративное управление ОАО «Северсталь», доступны на сайте Компании: www.severstal.com. О деятельности высших органов управления Компании в 2010 г. подробнее см. Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2010 г.

³ Указан состав Совета директоров в 2011 г.

Управление рисками



Управление рисками, которым может быть подвержена деятельность Компании⁴, ориентировано на раннее их выявление, системный подход к их минимизации и вовлечение руководства, менеджеров и сотрудников Компании на всех уровнях в формирование и использование системы управления рисками. Координацию внедрения этой системы осуществляет комитет по управлению рисками, в состав которого входят ключевые руководители предприятия. Эффективность системы управления рисками контролируют Совет директоров и высшее руководство Компании.

Среди значимых рисков Компания выделяет ряд рисков социального характера, а также экологические риски. Социальные риски включают отношения Компании с ее сотрудниками и риски кадрового обеспечения деятельности Компании. В этой связи Компания уделяет особое внимание программам поддержки и повышения квалификации персонала, созданию условий для развития и реализации профессионального потенциала сотрудников. «Северсталь» реализует и программы социальной помощи сотрудникам. На предприятиях Компании действуют программы здравоохранения, поддержки материнства и детства, организации досуга и отдыха, социальной поддержки пенсионеров и за выслугу лет, поощрения лучших работников, а также другие социальные льготы. В Компании внимательно анализируют обратную связь от персонала.

Регулярно проводится мониторинг уровня удовлетворенности сотрудников путем проведения социологических опросов. Компания выстраивает равноправный и конструктивный диалог со своими сотрудниками.

С целью снижения рисков для здоровья сотрудников, состояния окружающей среды принята единая политика охраны здоровья, труда и окружающей среды (ОЗТС). Разработаны эффективные системы управления ОЗТС, ставятся конкретные цели и задачи в сфере выявления, оценки и снижения опасностей и рисков. На всех предприятиях «Северстали» ответственность за реализацию и наблюдение за соблюдением политики ОЗТС несут высшее руководство и менеджмент. В Компании применяются усовершенствованные методики, технологии и оборудование для снижения уровня травматизма, предотвращения вреда здоровью и защиты окружающей среды, проводится соответствующее обучение персонала. Система управления ОЗТС на каждом предприятии включает систему управления рисками, разработку плана действий в чрезвычайных ситуациях и мер по ликвидации их последствий, систему информирования, обучение персонала и другие сопутствующие мероприятия.

Соблюдение трудового и природоохранного законодательства является безусловным приоритетом Компании. «Северсталь» стремится к конструктивному сотрудничеству с государственными органами, общественными организациями в разработке стратегии и реализации конкретных программ, направленных на решение задач социального развития. В частности, в России Компания сотрудничает с федеральными и региональными органами власти, принимает участие и в ряде правительственных комиссий, в работе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

⁴ Подробнее о рисках и управлении рисками в 2010 г. см. Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2010 г.



Бизнес-система «Северстали»



О Компании

Бизнес-система
«Северсталь»

Экономика
«Северсталь»

Люди
«Северсталь»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

Бизнес-система «Северстали» – платформа устойчивого развития


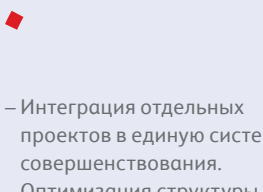
Бизнес-система «Северстали»

Проведение в жизнь миссии и видения «Северстали», достижение поставленных стратегических целей потребовали соответствующих механизмов. В 2009 г. была разработана Бизнес-система «Северстали» – комплекс стратегических проектов, направленных на реализацию корпоративных принципов и стратегических задач, внедрение моделей поведения, ориентированных на повышение внутренней эффективности Компании, максимальное вовлечение сотрудников в процесс оптимизации ее деятельности. Система охватывает ключевые направления деятельности Компании, имеющие стратегическое значение для достижения лидерства в отрасли.

Бизнес-система стала логическим продолжением предыдущих проектов совершенствования деятельности «Северстали».

Бизнес-система «Северстали» основывается на корпоративных ценностях: безопасности, внимании к клиентам, эффективности и оперативности, уважении к людям, командной работе.

Реализация программ совершенствования Компании 1998–2010 гг.

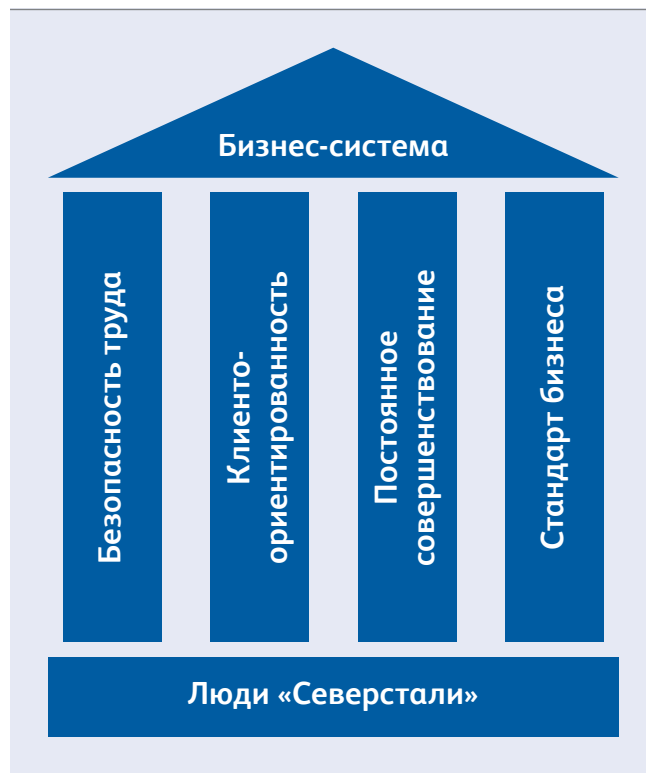
	Тотальная оптимизация производства 1998	Производственный консалтинг 2000	Постоянное совершенствование 2009	Бизнес-система 2010
Цели	 <ul style="list-style-type: none"> – Сокращение производственных издержек и отходов самым экономичным способом. – Привлечение наиболее талантливых производственных руководителей к процессу совершенствования. 	 <ul style="list-style-type: none"> – Дальнейшее сокращение производственных издержек и отходов, повышение качества продукции. – Более массовое вовлечение руководителей производства и сотрудников в различные сегменты. 	 <ul style="list-style-type: none"> – Стабилизация всех производственных процессов, минимизация допусков при производстве продукции. – Стремление к достижению максимальной эффективности использования труда, оборудования и энергии. 	 <ul style="list-style-type: none"> – Интеграция отдельных проектов в единую систему совершенствования. – Оптимизация структуры управления подразделениями на основе передовой практики. – Максимальное вовлечение персонала в процессы совершенствования предприятия.
Инструменты	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ и классификация издержек. – Сбор и анализ предложений по сокращению издержек. – Внедрение предложений, дающих наиболее быструю отдачу. – Контроль результатов реализации предложений. 	<ul style="list-style-type: none"> – Внедрение базовых инструментов бережливого производства. – Системное управление эффективностью. – Регулярное проведение аудита. – Создание постоянной инфраструктуры. – Создание отделов контроля качества. 	<ul style="list-style-type: none"> – Внедрение широкой гаммы инструментов бережливого производства. – Всесторонняя стандартизация производственных процессов. – Двухуровневая программная инфраструктура под управлением экспертов по бережливому производству. 	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка инициатив по совершенствованию в контексте ключевых требований (разработка, безопасность, клиентоориентированность, ценности). – Изменение системы оплаты труда и постановка высоких задач. – Всесторонний аудит системы совершенствования. – Крупномасштабное повышение квалификации высшего руководства и ведущих специалистов по многим сегментам.

В 2010 г. в рамках Бизнес-системы было намечено пять основных векторов развития:

1. Безопасность труда	Внедрение эффективной системы управления охраной труда, которая поможет работникам в приобретении навыков безопасного поведения на производстве. Проект направлен на полное устранение смертельных случаев на производстве к 2015 г. и обеспечение лидирующих позиций по показателям производственного травматизма в России, а в долгосрочной перспективе – и в мире.
2. Клиентоориентированность	Вовлечение всех сотрудников в систематические мероприятия по повышению клиентоориентированности предприятия. Включение показателей удовлетворенности клиентов в системы мотивации и постановки целей.
3. Постоянное совершенствование	Создание структурных конкурентных преимуществ «Северстали» на мировом рынке. Его основные задачи заключаются в создании устойчивых систем постоянного совершенствования на производстве, повышении производительности труда и оборудования, сокращении потерь, повышении качества продукции, внедрении передовой практики и изменении менталитета и поведения сотрудников на рабочем месте.
4. Люди «Северстали»	Создание команды единомышленников, нацеленных на достижение общих задач Компании и разделяющих ее ценности. Реализация этого проекта проходит в трех направлениях: создание прозрачных и понятных процессов управления персоналом, создание достойных условий труда и выстраивание взаимного диалога (системы внутренних коммуникаций и обратной связи) с сотрудниками Компании.
5. Бизнес-стандарт	Повышение эффективности бизнес-процессов и повышение прозрачности информации при принятии решений, реализация проектов по оптимизации операционных процессов. Программа проводится на базе платформы SAP ERP.

Фундаментом Бизнес-системы является социальная составляющая. Ценностные установки и модели поведения людей, ориентированные на долгосрочные целевые ориентиры, эффективность, взаимную ответственность, партнерские взаимоотношения, являются базовыми предпосылками устойчивого развития Компании, ее эффективности как бизнес-структуры и значимости ее вклада в социальный прогресс. Для интеграции этих проектов и разработки согласованных методов их реализации создан Центр развития единой Бизнес-системы.

Бизнес-система «Северстали»



Бизнес-система «Северстали» – платформа устойчивого развития (продолжение)

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

В современном динамичном мире трудно прочертить четкую границу между внутренней и внешней социальной средой Компании. Мы рассматриваем Компанию как «открытую систему», для устойчивости которой важна эффективность взаимодействия с деловыми партнерами, органами государственной власти, трудовыми коллективами, общественностью. В свою очередь, очевидно, что «Северсталь» как одна из крупнейших международных горно-металлургических компаний оказывает заметное влияние на экономическое развитие, социальную и экологическую обстановку в регионах, где она работает. Честное, конструктивное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами – людьми и организациями, интересы которых так или иначе связаны с деятельностью Компании, – мы считаем важным ресурсом ее динамичного развития, повышения авторитета «Северстали» как одного из лидеров международного делового сообщества и весомости ее вклада в устойчивое развитие общества. Ценности созидания, приверженность которым заявлена в миссии Компании, служат прочной платформой для такого взаимодействия.

Компания видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон:

- гарантировать привлекательный доход для акционеров;
- обеспечивать высокий уровень производственной безопасности, достойный уровень оплаты труда работникам Компании;
- способствовать раскрытию творческого потенциала работников Компании;
- выполнять требования законодательства и быть партнером государства в решении задач устойчивого развития;
- вносить вклад в социально-экономический прогресс регионов присутствия;
- повышать экологичность производства, эффективность использования ресурсов.

Лидерство в созидании – это использование нами знаний и опыта для неуклонного развития и устойчивого роста нашей Компании с учетом интересов всех стейкхолдеров, включая акционеров, клиентов, сотрудников, партнеров и местные сообщества.

Заинтересованные стороны Компании

Акционеры и инвесторы

Достичь большего вместе:

- долгосрочная устойчивость
- экономическая эффективность
- сбережение и рациональное использование природных ресурсов
- социальный прогресс

Деловые партнеры

- потребители, поставщики, в том числе в регионах присутствия Компании и на мировом рынке
- деловые ассоциации, в том числе международные

Государство

- институты государственного управления, в том числе на региональном и отраслевом уровне

Сотрудники

- менеджерский корпус
- персонал

Общество

- местные сообщества
- научное и экспертное сообщества
- некоммерческие организации
- СМИ

Компания выстраивает взаимодействие со стейкхолдерами, руководствуясь системой корпоративных ценностей, долгосрочной стратегией развития и принципами Бизнес-системы «Северстали». Внимание к интересам партнеров, эффективность и оперативность, уважение к людям и атмосфера командной работы обеспечивают конструктивность и результативность сотрудничества в решении значимых для общества задач. Структура диалога с заинтересованными сторонами отражает масштаб и тенденции развития Компании, которая за последние 15 лет прошла путь от крупного регионального предприятия к компании национального масштаба, а сегодня входит в круг крупнейших международных горно-металлургических компаний.

Страны и регионы, в которых работают предприятия «Северстали», различаются как в плане экономического развития, так и в плане социальных приоритетов. При этом существует и общая «повестка дня»: безопасность труда и охрана окружающей среды, ответственность Компании как работодателя, участие в социально-экономическом развитии регионов. В своем взаимодействии с заинтересованными сторонами Компания стремится найти оптимальный баланс общекорпоративных приоритетов и приоритетов конкретных регионов, интересов широкого круга социальных групп.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами: сферы сотрудничества и форматы взаимодействия

Акционеры и инвесторы	Совет директоров ОАО «Северсталь» играет ключевую роль в разработке стратегии и контроле принятых акционерами решений. Члены Совета директоров регулярно выезжают на предприятия Компании.
Сотрудники	Работники наших предприятий вовлечены в решение ключевых вопросов социального развития и промышленной безопасности через систему коллективных договоров с профсоюзными организациями, совместные комитеты по охране здоровья. Управленческий корпус Компании вовлечен в систему принятия решений через регулярные встречи с руководством, участие в диалогах о достижении целей.
Деловые партнеры	Компания выстраивает долгосрочные стратегические отношения с поставщиками и потребителями. В рамках долгосрочных отношений с ключевыми клиентами работают специальные комитеты, координационные группы, проводятся советы, позволяющие Компании точнее настроиться на запросы клиентов. С этой целью Компания участвует также в выставках и форумах в России и за рубежом. Компания последовательно выстраивает свою репутацию как надежного партнера для инвесторов, финансового сообщества. Это партнерство играет важную роль, в том числе и для реализации проектов в социальной сфере. Компания участвует в инициативах российских и международных деловых ассоциаций, направленных на повышение профессиональных и этических корпоративных стандартов. «Северсталь» активно работает в рамках программ Российского союза промышленников и предпринимателей, входит в международную отраслевую организацию «Всемирная ассоциация производителей стали», принимает участие в работе крупнейших международных форумов – Мирового экономического форума, Петербургского экономического форума.
Государство	«Северсталь» выполняет предусмотренные законодательством обязательства по отношению к государству. Компания формирует также эффективные модели партнерства с органами государственной власти в решении задач развития регионов присутствия в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве и отдельных целевых программ. Экспертный потенциал Компании привлекается российскими законодателями, органами исполнительной власти к решению актуальных вопросов развития горно-металлургической отрасли, выработки политики в сфере международной торговли.
Общество	Компания активно взаимодействует с некоммерческими организациями как на национальном, так и на региональном уровне, поддерживая экологические проекты, проекты развития здравоохранения, образования, культуры и спорта.

О Компании

Бизнес-система «Северстали»

Экономика «Северстали»

Люди «Северстали»

Промышленная безопасность и охрана окружающей среды

Социальные инвестиции

Приложения

Бизнес-система «Северстали» – платформа устойчивого развития (продолжение)

Организации, в которых Компания представлена на стратегическом уровне, в руководящих органах, в лице Генерального директора ОАО «Северсталь» А.А. Мордашова

Международные и российские деловые форумы и ассоциации

- Всемирная ассоциация производителей стали (World Steel Association, WSA)
- Европейская Конвенция бизнес-лидеров
- Международный деловой совет Всемирного экономического форума (World Economic Forum, WEF)
- Российский союз промышленников и предпринимателей, РСПП
- НП «Русская сталь»

Организации в рамках государственно-частного партнерства

- Совет по конкурентоспособности при Правительстве РФ
- Российско-германская стратегическая рабочая группа в области экономики и финансов
- Правительственная комиссия по высоким технологиям и инновациям
- Экспертный совет по государственно-частному партнерству и инвестициям при Министерстве культуры РФ

Организации в сфере социального и культурного развития

- Попечительский совет Государственного Русского музея
- Попечительский совет Государственной Третьяковской галереи
- Попечительский совет Государственного академического Большого театра
- Попечительский совет Валаамского монастыря
- Попечительский совет Санкт-Петербургского государственного университета
- Общественный экспертный совет программы «Дорога к дому»

Инфраструктуру диалога с заинтересованными сторонами обеспечивает система внутренних и внешних коммуникаций Компании.

Система внутренних коммуникаций в компании «Северсталь» состоит из каналов коммуникации, которые освещают как общекорпоративные события, так и вопросы, значимые для сотрудников отдельных предприятий, а также обеспечивают обратную связь сотрудников с руководством.

Основные каналы внутрикорпоративных коммуникаций

Информационные встречи с сотрудниками. Для обеспечения открытого диалога между руководством и сотрудниками в Компании используются информационные встречи и собрания работников. Руководители всех уровней на регулярной основе участвуют в подобных встречах с представителями трудовых коллективов, рассказывают о ключевых результатах работы Компании, дивизиона, предприятия, подразделения, отвечают на злободневные вопросы сотрудников.

Корпоративные СМИ. На сегодняшний день в Компании существует множество различных корпоративных СМИ. Это корпоративные газеты, теле- и радиопередачи, внутренний портал, электронные почтовые рассылки. В 2010 г. в Компании начался процесс интеграции корпоративных СМИ. Было принято решение создать единое печатное издание «Северсталь», которое призвано стать общей площадкой для диалога между сотрудниками Компании, обмена мнениями по вопросам развития Компании.

В 2011 г. стартовал проект по созданию единого корпоративного издания, телевидения и нового корпоративного портала, благодаря которым информация о жизни Компании и сотрудников станет еще более доступной и интересной.

Система обратной связи. На конец 2010 г. на предприятиях Компании существовало несколько десятков различных каналов обратной связи, которые сотрудники могли использовать, чтобы сообщить о проблемах или поделиться предложениями. Как показали внутренние исследования, часть каналов была недоступна рядовым работникам, а другие не вызывали доверия. Проект по созданию единой системы обратной связи, начавшийся в 2011 г., позволит повысить ее эффективность, оптимизировав процессы технической поддержки и сделав еще проще ее использование сотрудниками. Новая система позволит более оперативно реагировать на обращения сотрудников, отслеживать в режиме онлайн поступление обращений сотрудников по всей компании и контролировать процесс их проверки и исполнения.

Помимо работы с обращениями работников в Компании регулярно проводятся **социологические исследования** в формате опросов и фокус-групп. Эти исследования позволяют глубже понять социальную ситуацию и атмосферу, выявить наиболее существенные проблемы и разработать программы их решения. Последние опросы отражают позитивную динамику настроений в коллективе. Большинство сотрудников выразило удовлетворенность стабильностью развития Компании, социальными гарантиями, общественной репутацией «Северстали». При этом намечаются и области развития – дальнейшее совершенствование критериев оценки и продвижения сотрудников, повышение качества рабочих мест, улучшение социально-бытовых условий труда.

Система внешних коммуникаций

Управление внешними коммуникациями Компании базируется на корпоративной информационной политике, стратегии коммуникаций бренда «Северстали». Компания привержена принципам открытости и конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами.

Ключевые аудитории и основные каналы внешних коммуникаций

Инвестиционное и финансовое сообщество	Годовые отчеты, финансовая отчетность, встречи топ-менеджмента с инвесторами, материалы специального раздела корпоративного сайта
Органы государственной власти	Участие в подготовке программ социально-экономического развития регионов, отраслевых программ
Деловые партнеры	Участие в международных и национальных деловых ассоциациях и форумах, отраслевых конференциях, выставках
Общественность, научные, образовательные, культурные институты, НКО	Корпоративные СМИ, пресс-релизы, участие в конференциях, круглых столах, в том числе инициированных Компанией, исследования общественного мнения
СМИ	Встречи с руководством Компании, пресс-конференции, пресс-релизы, пресс-туры на предприятия Компании

Социальный отчет

Существенной частью системы коммуникаций Компании с внутренними и внешними аудиториями являются корпоративные социальные отчеты, которые адресованы широкому кругу заинтересованных сторон. Отчеты дают комплексную, систематизированную информацию о целях и результатах деятельности Компании в экономической и социальной сферах, сфере природопользования.

О Социальном отчете Компании за 2010 г.

Социальный отчет Компании построен с учетом международного Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI-G3) и рекомендаций РСПП (Базовые индикаторы результативности). Круг вопросов, которые освещаются в Отчете, определялся исходя из приоритетов развития Компании и информационных запросов заинтересованных сторон. Эти запросы выявлялись как в ходе социологических исследований, материалов обратной связи, полученных по различным каналам, так и в процессе диалога на различных уровнях (встречи работников и руководства, процесс подготовки и заключения коллективных договоров, подготовка соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с регионами, встречи с инвесторами, СМИ и другие мероприятия). В центре внимания руководства и коллектива Компании – задачи использования улучшающейся экономической конъюнктуры для динамичного развития Компании, совершенствования социальной практики. Инвестиционному и финансовому сообществу, деловым партнерам Компании адресована информация о факторах долгосрочной конкурентоспособности Компании, ее работе над повышением экономической эффективности, системе корпоративного управления. Широкому кругу заинтересованных сторон представлены ценностные ориентиры Компании, ее подходы к взаимодействию с обществом⁵.

Информация, представленная в Отчете, включает данные, консолидированные в рамках Компании в целом и в рамках дивизионов, а также примеры реализации проектов на отдельных предприятиях. В Отчет включены данные корпоративной финансовой отчетности, составленной по международным стандартам (МСФО) и прошедшей аудит в соответствии с требованиями законодательства и международными стандартами аудита.

Информация нефинансового характера отражает данные управленческой отчетности и включает данные, представленные подразделениями Компании в соответствии с запросами, составленными с учетом Руководства GRI. При подготовке Отчета Компания руководствовалась комплексом принципов, заданных этим Руководством⁶.

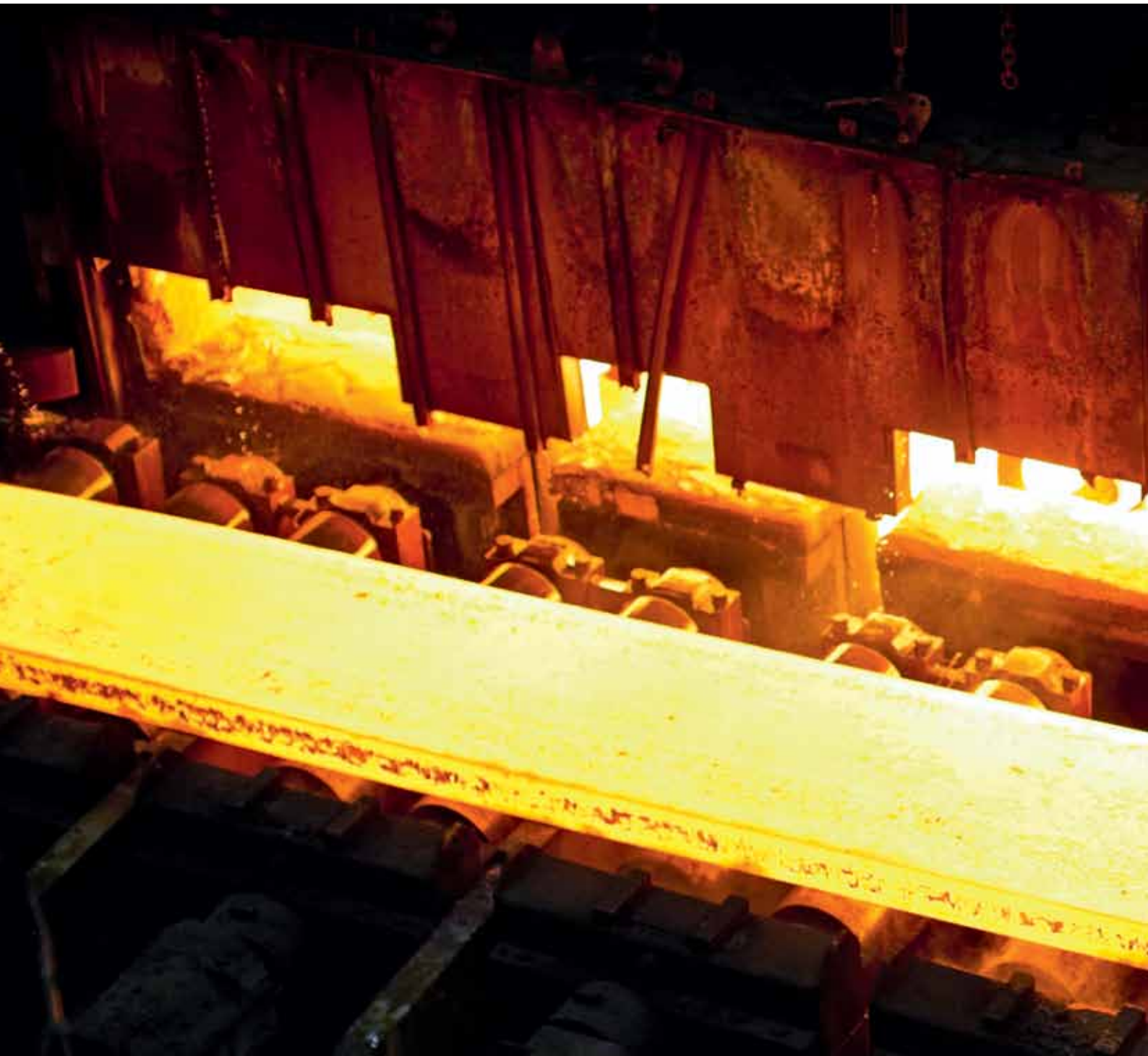
Отчет охватывает 2010 календарный год, включая также отдельные сведения, относящиеся к 2011 г., в тех случаях, когда они позволяют представить результативность процессов, начатых в рамках отчетного периода. В дальнейшем Компания предполагает ежегодный выпуск таких отчетов.

Уровень применения Руководства GRI (G3), на который Компания ориентировалась при подготовке Отчета, – «С+». В перспективе, по мере завершения процессов вертикальной интеграции Компании и дальнейшего развития систем сбора и консолидации информации о социальных и экологических аспектах деятельности Компании, планируется расширить периметр охвата консолидированной информации и расширить круг раскрываемых стандартных показателей. При этом следует учитывать, что консолидация данных в масштабе Компании в некоторых случаях затруднительна и не всегда целесообразна. Так, дивизион «Северсталь Ресурс» придерживается региональной структуры отчетности, что соответствует значительному географическому разбросу активов – от России и Казахстана до Северной Америки и Западной Африки. В этой связи состав раскрываемых показателей может варьироваться, отражая региональную специфику деятельности Компании и местные социальные и экологические приоритеты. В данном Отчете по ряду направлений деятельности в сфере отношений с персоналом и охраны окружающей среды представление статистических данных о деятельности «Северсталь Интернэшнл» ограничено в связи с различиями в системах сбора и консолидации данных. В этих случаях практика данного дивизиона освещается на основе описания отдельных программ и мероприятий.

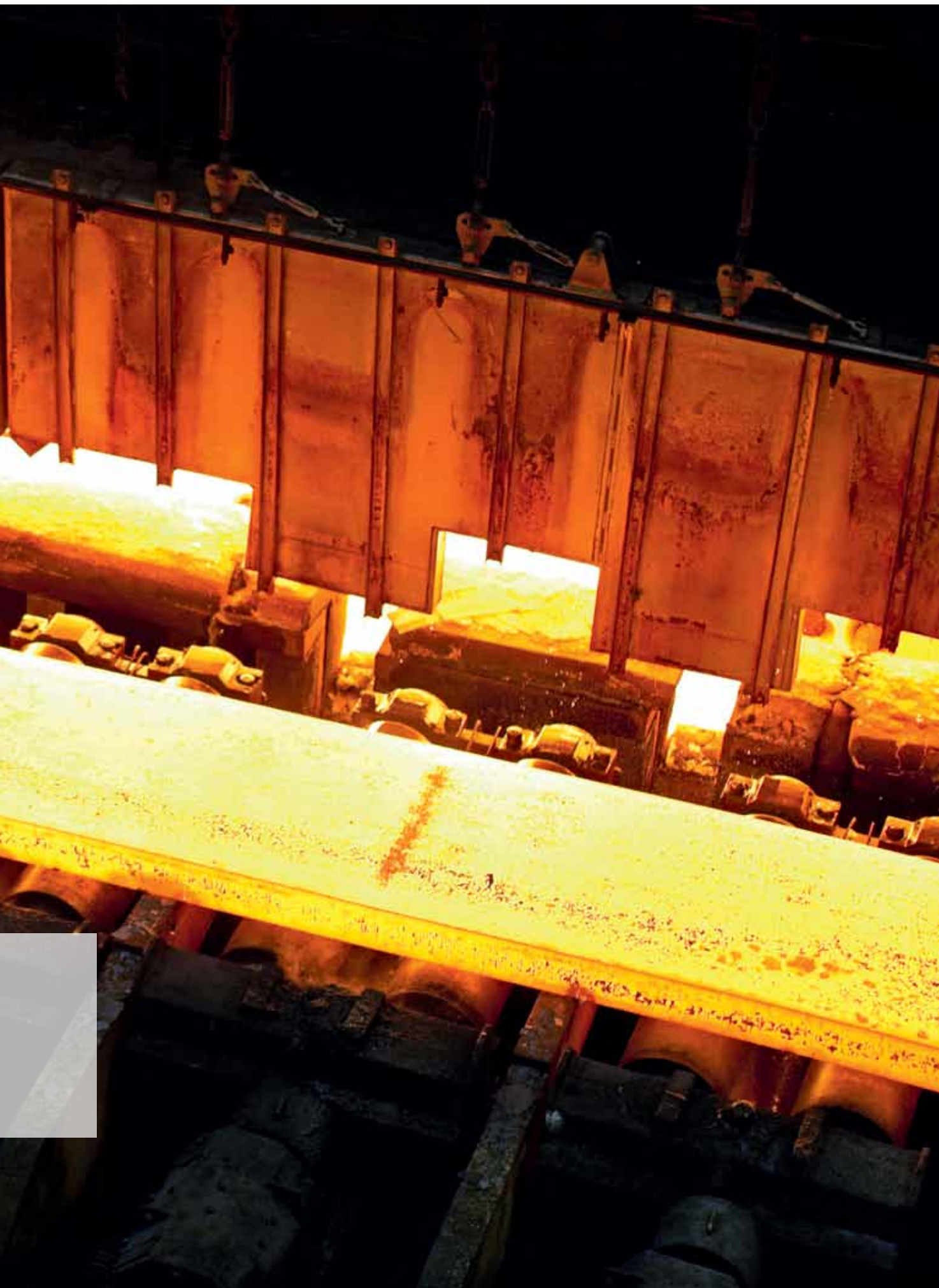
Ставя перед собой задачу повышения качества социальной отчетности и ее полезности для заинтересованных сторон, Компания считает важным представить Отчет для независимого общественного заверения. Свидетельство об общественном заверении данного Отчета публикуется в Приложении.

⁵ Сфера охвата проблематики устойчивого развития подробнее отражена в Оглавлении данного Отчета.

⁶ Руководство по Отчетности в области устойчивого развития GRI. Версия 3.0., 2000–2006. Пер. с англ., с. 9–18.



Экономика «Северстали»



О Компании

Бизнес-система
«Северсталь»

Экономика
«Северсталь»

Люди
«Северсталь»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

Экономика «Северстали»: результаты и перспективы

Предприятия «Северстали» работают в отраслях, которые имеют базовое значение для экономики. Потребители продукции Компании – это предприятия нефтегазовой отрасли, машиностроения, автомобилестроения, строительства, транспорта. «Северсталь» развивает производство, ориентируясь на потребности развития российской экономики и на динамику спроса на мировом рынке. Целенаправленная работа по повышению эффективности деятельности Компании и качества продукции, внедрение инновационных технологических решений позволяет Компании способствовать успешности бизнеса своих клиентов, вносить ощутимый вклад в развитие отрасли, социально-экономический прогресс регионов своего присутствия.

Основные финансовые и производственные результаты деятельности Компании в 2010 г.

В 2010 г. на внутреннем и мировом рынках наблюдался активный процесс восстановления экономики после кризиса. Компания эффективно использовала улучшение экономической конъюнктуры. «Северстали» удалось реализовать преимущества вертикальной интеграции и расширить свое присутствие на рынках с большим потенциалом роста. Объемы производства и продаж значительно возросли. По результатам 2010 г. Компания показала также высокую рентабельность. Выручка Компании составила 13,573 млн долларов США, что на 41.5% больше, чем в 2009 г.; показатель EBITDA составил 3,263 млн долларов США, что на 105.3% выше, чем год назад. Рентабельность по EBITDA выросла до 24.0% с 16.6% в 2009 г.

Выручка от реализации по группам продукции, 2009–2010 гг., тыс. долларов США

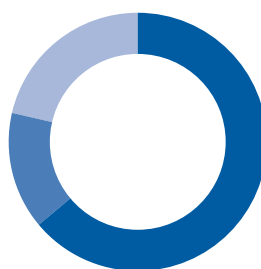
	2009	2010
Горячекатаный лист	2,741,271	3,964,534
Холоднокатаный лист	1,156,140	1,587,051
Оцинкованный лист и лист с прочими металлическими покрытиями	1,289,472	1,532,821
Трубы большого диаметра	624,227	961,348
Метизная продукция	777,303	832,397
Золото	512,335	748,824
Уголь и кокс	527,613	686,179
Возмещенные покупателями транспортные и складские расходы	272,176	677,955
Полуфабрикаты	279,958	635,134
Сортовой прокат	350,636	470,015
Железорудные окатыши и концентрат	217,194	383,727
Прочие стальные трубы, стальные гнутые профили	255,103	347,834
Лист с полимерным покрытием	246,442	288,147
Лом	58,303	98,222
Прочее	285,720	359,077
	9,593,893	13,573,265

Географическая диверсификация продаж Компании способствует ее финансовой устойчивости. «Северсталь» поставляет свою продукцию в страны Европы, Северной Америки, Азии и Африки. При этом основным рынком «Северстали» остается Россия, на которую в 2010 г. приходилось 53.3% объема продаж дивизиона «Северсталь Российская Сталь» и 60.3% объема продаж дивизиона «Северсталь Ресурс».

Выручка от реализации по регионам продаж, 2009–2010 гг., тыс. долларов США

	2009	2010
Российская Федерация	3,955,877	6,203,214
Северная Америка	2,448,497	3,131,834
Европа	1,510,840	2,342,231
Китай и Центральная Азия	673,182	469,246
Юго-Восточная Азия	295,007	454,799
Ближний Восток	418,542	437,766
Центральная и Южная Америка	152,643	422,484
Африка	139,305	111,691
	9,593,893	13,573,265

Доля выручки по дивизионам в 2010 г., %





В 2010 г. дивизионы компании «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Ресурс» уплатили в российский бюджет налогов около 857 млн долларов США.

«Северсталь Российская Сталь»

В 2010 г. дивизион «Российская Сталь» выплавил 8,689 тыс. т чугуна (прирост на 20.3% по сравнению с 2009 г.) и 11,085 тыс. т нерафинированной стали (прирост на 16.1% по сравнению с 2009 г.).

Объемы производства чугуна и стали дивизионом «Северсталь Российская Сталь», 2009–2010 гг., тыс. т

	2009	2010	Изменения за год, %
Валовое производство			
Чугун	7,223	8,689	20.3
Нерафинированная сталь			
В конвертерных печах	8,002	9,340	16.7
В дуговых электропечах	1,546	1,746	12.9
Всего, нерафинированная сталь	9,548	11,085	16.1

«Северсталь Ресурс»

В 2010 г. дивизион «Северсталь Ресурс» продал свыше 13.8 млн т железной руды и 11.7 млн т угля. Годовой объем продаж концентрата коксующегося угля, окатышей железной руды и золота в тоннах увеличился на 42.9%, 11.8% и 15.5% соответственно. Наибольший объем продаж в 2010 году пришелся на продукцию с высокой добавленной стоимостью. Объем продажи концентрата коксующегося угля составил 29.8% от общего объема продаж; окатышей – 29.0%, железорудного концентрата – 7.9%, золота – 21.6%.

«Северсталь Интернэшнл»

По сравнению с 2009 г. объем производства нерафинированной стали на предприятиях Компании в США вырос на 17.8% и составил 3,640 тыс. т.

Экономика «Северстали»: результаты и перспективы (продолжение)

Инвестиции в развитие

В 2010 г. Компания продолжала инвестировать в программы, направленные на увеличение объема добычи полезных ископаемых и производства стальной продукции, повышение объема производства продукции с высокой добавленной стоимостью, повышение операционной эффективности и сокращение затрат. Объем капитальных затрат Компании в 2010 г. составил 1,251 млн долларов США. Инвестиционные приоритеты Компании связаны с областями, которые имеют очевидный потенциал для роста с учетом интегрированной модели бизнеса. Инвестиционные проекты в России направлены на укрепление позиций «Северстали» в таких динамично растущих секторах, как автомобилестроение, строительство и инфраструктурные отрасли.

Капитальные вложения «Северстали» по дивизионам Компании, 2009–2010 гг., млн долларов США (без учета прекращенной деятельности)

Дивизион	2009	2010	Изменения за год, %
«Северсталь Российская Сталь»	369	576	56.1
«Северсталь Ресурс»	242	434	79.3
«Северсталь Интернэшнл»	238	342	43.7

Крупные инвестиции 2010 года

«Северсталь Российская Сталь»	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Интернэшнл»
<ul style="list-style-type: none"> – Трубопрокатный завод в Шексне (ТПЗ «Шексна»). Завод, который производит электросварные трубы и другую продукцию для строительной отрасли, введен в эксплуатацию в июне 2010 г. – «Гестамп-Северсталь-Калуга» – совместное предприятие с компанией Gestamp – международным производителем металлических деталей для автомобильной отрасли. Выпускает детали автомобильных кузовов для находящегося в Калужской области завода Volkswagen. Введен в эксплуатацию в июле 2010 г. – «Северсталь-Гонварри-Калуга». – Линия горячего цинкования на Череповецком металлургическом комбинате. Расчетная мощность линии – 400 тыс. т оцинкованной продукции в год. Линия запущена в декабре 2010 г. – Вторая линия нанесения полимерного покрытия с расчетной мощностью 200 тыс. т продукции с высокой добавленной стоимостью на Череповецком металлургическом комбинате. Строительство линии должно быть завершено в 2011 г. – Балаковский мини-завод сортового проката в центре России. Расчетная мощность этого комбината – 1 млн т сортового проката для строительной и инфраструктурных отраслей. Строительство планируется завершить в 2013 г. 	<ul style="list-style-type: none"> – Строительство собственной электростанции на предприятии «Воркутауголь». Проект является уникальным в России: газопоршневая теплоэлектростанция будет работать на шахтном метане. Завершение проекта – 2011 г. – Существенная модернизация обогатительных фабрик, техники и горношахтного оборудования на угольных предприятиях «Воркутауголь». – Разработка открытых железорудных карьеров предприятий «Карельский окатыш» и «Олкон». Средства также направлялись на улучшение железнодорожной инфраструктуры, в основном при карьере «Карельский окатыш», на оборудование для заводов. – Установка дополнительных производственных мощностей на руднике «Березитовый» и месторождении «Суздаль» золотодобывающего сегмента. 	<ul style="list-style-type: none"> – Строительство стана-тандема холодного проката и линии травления в Дирборне. – Строительство второй фазы завода в Коламбусе.

В 2010 г. Компания также инвестировала в создание платформы для дальнейшего развития, приступив к реализации новых проектов. Так, «Северсталь» получила лицензии на разработку новых месторождений коксующегося угля в России и железной руды в Африке. В декабре 2010 г. было объявлено о подписании Соглашения о намерениях по созданию совместного предприятия с компанией NMDC для строительства интегрированного металлургического комбината в штате Карнатака в Индии.

«Северсталь» стремится обеспечить себе лидирующие позиции на долгосрочную перспективу, вкладывая средства в перспективные инновационные разработки. В 2010 году «Северсталь» приобрела 25.6% расположенной в Йоханнесбурге (ЮАР) компании Iron Mineral Beneficiation Services (Proprietary) Limited (IMBS). Компания IMBS разработала технологию Finesmelt, позволяющую с низкими издержками производить из измельченной железной руды и энергетического угля ценное сырье, являющееся заменителем металлического лома. Основным продуктом процесса Finesmelt является высокометаллизированное брикетированное металлическое железо, которое производится при температурах ниже температу-

ры плавления. Производственный процесс отличается экологической устойчивостью и позволяет использовать отходы и шлам железной руды для производства.

Менеджмент качества

Современная экономика требует высокого качества и широкого ассортимента продукции, сервиса, настроенного на потребности конкретного клиента. «Северсталь» последовательно расширяет производство продуктов с высокой добавленной стоимостью и уникальных нишевых продуктов, внедряет сервисные программы, которые позволяют быстрее и качественнее реагировать на запросы потребителей. «Северсталь» гордится своей репутацией ответственного поставщика для ключевых отраслей. Компания развивает систему менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов. Качество продукции Компании конкурентоспособно на мировом рынке и сертифицировано с учетом самых высоких запросов автомобилестроителей, нефтяников, судостроителей, машиностроителей.

Среди клиентов «Северстали» – крупнейшие российские и мировые компании

«Северсталь Российская Сталь»	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Интернэшнл»
<ul style="list-style-type: none"> – ОАО «Газпром» – ОАО «Газпромтрубинвест» – ОАО «Транснефть» – ОАО «ТМК» – ОАО «ЧТПЗ» – ОАО «АвтоВАЗ» – «Группа ГАЗ» – ООО «Инсаюр-Автотрейд-Лтд» – ОАО «ОМК-Сталь» – ОАО «Северсталь-Метиз» – «Грайф» – ОАО «ПО Севмаш» – Группа компаний «Металл Профиль» – ряд других компаний 	<ul style="list-style-type: none"> – «Северсталь Российская Сталь» – «Евраз» – «Мечел» – ММК – НЛМК – Corus – ряд других компаний 	<ul style="list-style-type: none"> – Ford Motor Company – General Motors Corporation – Macsteel Holding Limited – Hanna Steel, Steel Warehouse – New Process – Northwest Pipe – Boomerang Tube – Bradford White – Sukup

В Компании внедряется единая система управления качеством. Ведущие предприятия ОАО «Северсталь» имеют сертификаты соответствия международным стандартам в области качества и регулярно проходят аудит, подтверждающий соответствие продукции и систем управления качеством высоким международным стандартам и требованиям потребителей. Многие виды продукции Компании сертифицированы Российским морским регистром судоходства, регистром Lloyd's, American Bureau of Shipping, Norske Veritas, Germanischer Lloyd, Bureau Veritas и Российским речным регистром.

В дивизионе «Российская Сталь» на всех этапах производственного цикла действуют комплексные системы контроля качества. В настоящее время на всех металлургических предприятиях Компании применяются тотальные системы управления качеством⁷ и созданы специализированные отделы контроля качества.

⁷ Тотальное, или всеобщее, управление качеством – система управления, ориентированная на вовлечение каждого сотрудника в процесс непрерывного совершенствования работы, направленной на повышение качества.

Экономика «Северстали»: результаты и перспективы (продолжение)

В 2010 г. по результатам аудитов, проведенных ведущими международными сертифицирующими организациями, ряд предприятий ОАО «Северсталь» получил соответствующие сертификаты. В феврале 2010 года Lloyd's Register провел повторный сертификационный аудит дивизиона «Северсталь Российская Сталь» и продлил срок действия одобрения системы управления качеством, подтвердив ее соответствие требованиям международных стандартов: ISO 9001:2008 и ISO TS 16949-2009. На трех производствах предприятия «Северсталь Метиз» действуют системы управления качеством, соответствующие требованиям международного стандарта ISO 9001. Качество производства холоднокатаной стали и стальных профилей сертифицировано на соответствие международному стандарту ISO/TS 16949:2009. «Северсталь Метиз» располагает также сертификатами качества других видов продукции, включая сварочные материалы, стальные канаты, железнодорожный крепеж, конструкционный и особо прочный крепеж, низкоуглеродистую проволоку для армирования бетона и др.

В работе по совершенствованию качества и развитию новых видов продукции «Северсталь» сотрудничает с другими компаниями отрасли, компаниями-клиентами. Так, в 2010 г. был проведен координационный совет ЧерМК и ОАО «ТМК», посвященный совместным проектам для Волжского трубного завода. Развивалось сотрудничество Компании с группой «ГАЗ». На очередном координационном совете в июле 2010 г. предприятия обсудили план увеличения поставок высокопрочной стали производства Череповецкого металлургического комбината (ЧерМК) на конвейеры Горьковского автозавода. Рост объема поставок металлопродукции обусловлен ростом объема производства модернизированных легких коммерческих автомобилей «ГАЗель-Бизнес». Результатом конструктивного взаимодействия стала также оптимизация логистических схем поставок продукции.

Внедрение инноваций

Высокий уровень управления инновациями в Компании базируется на уникальном опыте предприятий Компании. Череповецкий металлургический комбинат является крупнейшим разработчиком и поставщиком технологий на рынке интеллектуальной собственности и 624 действующих патентов на изобретения, являясь вторым по величине предприятием-патентоладельцем в черной металлургии. На предприятии выдается в среднем до 25 патентов в год. Основная часть изобретений получена на новые марки стали, новые технологии их производства, совершенствование металлургического оборудования и конструкции новых агрегатов.

В 2010 г. Компания представила продукты интеллектуальной собственности на трех крупных международных выставках – IV-й Международной Варшавской выставке изобретений (IWIS-2010), а также на VI Международной выставке изобретений (INST) в г. Тайбей (Тайвань) и «Металл-Экспо» в Москве. Изобретения «Северстали» завоевали 5 золотых, 2 серебряных и 1 бронзовую медаль. Это высокая оценка итогов творческой работы коллективов изобретателей комбината, в числе которых технологи Центра технического развития и качества производственно-технической дирекции ЧерМК и производственных подразделений предприятия. Изобретения ЧерМК позволяют предприятию точно настраивать свою продукцию на запросы клиентов. Так, технология производства толстолистового низколегированного штрипса, отмеченная золотой медалью IWIS-2010, обеспечила «Северстали» участие в проекте «Газпрома» на Ямале. Технология была использована трубным заводом ЧерМК при производстве труб для строительства газопровода «Бованенково – Ухта».

В области исследований и разработок «Северсталь» сотрудничает с научными и образовательными центрами. В 2010 г. вузы привлекались к разработкам по следующим направлениям:

В рамках сотрудничества с ОАО «Газпром» на трубопрокатном производстве ЧерМК освоена технология выпуска труб большого диаметра с нанесением шероховатости. В июле 2010 г. Компания выполнила специальный заказ для ОАО «Газпром» – было выпущено более 1,000 т таких труб. Технология нанесения шероховатости на покрытие прошла соответствующую аттестацию «Газпрома». Эта технология может быть востребована и в дальнейшем при осуществлении поставок труб большого диаметра на подводные трубопроводные проекты.



Направление исследований	Организация-партнер
<ul style="list-style-type: none"> • Огнеупорные материалы с использованием нанопорошков • Решения по снижению выбросов сероводорода 	Национальный исследовательский технологический университет МИСиС (НИТУ МИСиС)
<ul style="list-style-type: none"> • Повышение качества холоднокатаного листа • Решения по эффективной очистке доменного газа от вредных примесей 	Череповецкий государственный университет (ЧГУ) Ивановский государственный энергетический университет (ИГЭУ)
<ul style="list-style-type: none"> • Огнеупорные материалы с использованием нанопорошков • Решения по снижению выбросов сероводорода • Стойкость к продольным разрушениям сталей для магистральных трубопроводов. Решения по снижению выбросов веществ азотной группы 	НИТУ МИСиС
<ul style="list-style-type: none"> • Решения по устранению неметаллических включений • Решения по устранению дефекта «медная пленка» 	Национальный исследовательский Санкт-Петербургский политехнический университет (НИУ СПбПУ)

Молодое поколение специалистов «Северстали» активно участвует в инновационной деятельности Компании. В 2010 г. представители Череповецкого металлургического комбината награждены премией Правительства Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых за разработку прогрессивных металлургических технологий производства высококачественных автолистовых, трубных сталей со стабильными высокими показателями служебных свойств и минимальным уровнем отсортировки металлопродукции.



**Люди
«Северстали»**



О Компании

Бизнес-система
«Северсталь»

Экономика
«Северсталь»

Люди
«Северсталь»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

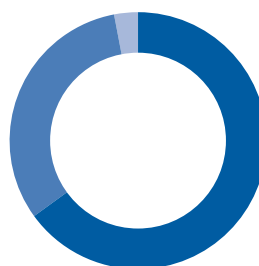
Люди «Северстали» – ключевой актив Компании

Главная движущая сила развития Компании и главный фактор успеха – это преданные делу профессионалы, объединенные общей корпоративной культурой и разделяющие ключевые ценности Компании. Компания дорожит репутацией привлекательного работодателя, стремится предоставлять своим работникам достойные условия труда, справедливо оценивать результаты труда, создавать условия для самореализации сотрудников, поощрять инициативу.

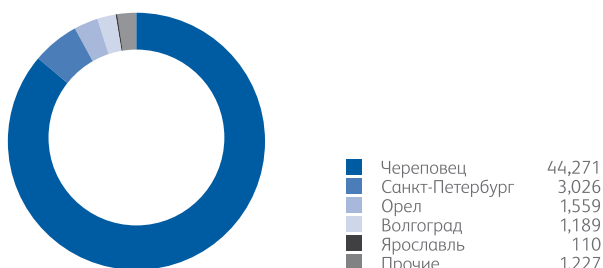
Характеристики персонала

«Северсталь» – один из крупнейших работодателей в России. Часть персонала занята также на зарубежных предприятиях Компании дивизиона «Северсталь Интернэшнл». Среднесписочная численность персонала «Северстали» в 2010 г. составила 84 891 человек.

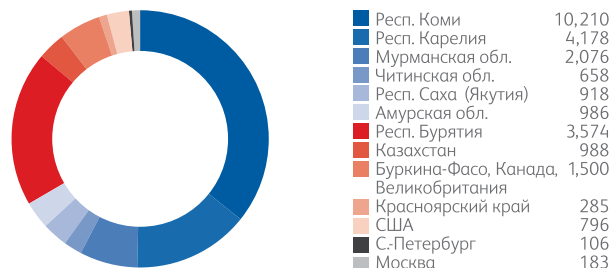
Исследования кадрового обеспечения Компании и социальных настроений в коллективе показывают, что в «Северстали» на сегодня сложился профессиональный кадровый корпус, ориентированный на достижение высоких результатов. Люди «Северстали» высоко ценят возможность работать в Компании, связанную с ней материальную стабильность и возможность профессионального и карьерного роста. Они требовательны к организации дела и готовы к управленческим и технологическим инновациям.



Распределение работающих по регионам, чел.⁸
«Северсталь Российская Сталь»



Распределение работающих по регионам, чел.⁸
«Северсталь Ресурс»



Социально-демографический состав персонала, чел.

(среднесписочная численность, 2010 г., без учета предприятий, расположенных в дальнем зарубежье)

	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Российская Сталь»
мужчин	18,214	32,329
женщин	5,505	17,271
рабочих	17,512	38,379
РСС (руководителей, специалистов и служащих)	6,207	11,222
до 20 лет	175	309
20–30 лет	5,341	14,316
31–40 лет	6,534	15,392
41–50 лет	6,999	11,520
51–60 лет	4,185	7,917
свыше 60 лет	485	147
средний возраст работников, лет	40	38

⁸ Среднесписочная численность на 31 декабря 2010 г.

Мировой финансовый и экономический кризис сказался и на «Северстали». В 2008–2009 гг. было проведено сокращение производства. При этом Компания делала все возможное, чтобы смягчить последствия кризиса для своих сотрудников. Антикризисная программа Компании включала перевод производственного персонала в сервисные подразделения, мероприятия, направленные на поддержание занятости населения, в том числе в Череповце был создан центр временных и общественных работ. Для работников «Северстали» была реализована программа обеспечения досрочной пенсии за счет средств работодателя. В соответствии с Постановлением Правительства Вологодской области от 01.02.2010 № 89 «Северсталь» принимала участие в реализации Программы организации опережающего профессионального обучения работников в случае угрозы увольнения. В 2010 г. Компания вновь открыла прием новых работников на свои предприятия.

Цели и принципы

Успех или неуспех любой компании определяют люди. Качество подбора, мотивации, программ профессионального развития и социальной поддержки персонала «Северсталь» считает ключевым фактором устойчивого развития, конкурентоспособности на долгосрочную перспективу. Компания рассматривает своих работников как приоритетных деловых партнеров и стремится выстраивать отношения с ними на основе принципов взаимного уважения, доверия и взаимной ответственности, приверженности общим ценностям и ориентированности на достижение общих целей.

Работа с персоналом в «Северстали» базируется на корпоративных ценностях и ориентирована на поддержку бизнес-стратегии Компании за счет профессионального роста и повышения производительности труда работающих, вовлечение их в решение ключевых стратегических задач Компании – повышение удовлетворенности клиентов и совершенствование бизнес-процессов. Принятая в 2009 г. стратегия работы с кадрами предполагает, что каждый сотрудник должен иметь возможность раскрыть свой потенциал и получить соответствующее вознаграждение и продвижение. Сотрудникам Компании предоставляются широкие возможности для личного и профессионального развития. Поддержка стремления к развитию, повышению профессионального уровня является частью культуры управления, которую Компания проповедует и поощряет. Каждый сотрудник имеет план развития. В Компании ведется системная работа по выявлению потребностей в обучении и реализации программ, обеспечивающих приобретение сотрудниками необходимой квалификации и компетенций.

Взаимная ответственность – прочная основа социального партнерства, которое Компания считает ключевым фактором своей экономической и социальной эффективности. В 2010 г. в «Северстали» был разработан Стандарт поведения сотрудников (принят в 2011 г.), определяющий ключевые правила поведения и ответственность, которую сотрудники компании «Северсталь» несут по отношению друг к другу, к Компании и к нашим деловым партнерам.



Наши ценности

- **Безопасность труда.** Мы исходим из того, что никакая цель не может оправдать нарушение требований безопасности производства или пренебрежение жизнью и здоровьем людей. Мы создаем и поддерживаем безопасные условия труда и заботимся о здоровье наших сотрудников. Мы стремимся предупреждать загрязнение окружающей среды, экономно и рационально использовать потребляемую энергию и природные ресурсы.
- **Внимание к клиентам.** Мы уважаем и ценим как внешних, так и внутренних клиентов компании. Мы тщательно изучаем их ожидания и оперативно реагируем на запросы. Мы развиваемся вместе с клиентами, стараемся спрогнозировать и удовлетворить их будущие потребности.
- **Эффективность и оперативность.** Мы стремимся достигать наилучшего результата и постоянно совершенствоваться, внедрять инновации, принимать правильные и своевременные решения, добиваться четкого их исполнения и оптимально использовать наши ресурсы.
- **Уважение к людям.** Мы поощряем атмосферу взаимного уважения и поддержки среди сотрудников. Мы вместе создаем достойные условия труда, выполняем взятые на себя обязательства, справедливо оцениваем деятельность сотрудников, способствуем их самореализации, проявлению инициативы и развитию внутри компании. Мы учитываем и ценим вклад, опыт и таланты каждого члена команды.
- **Командная работа.** Мы опираемся на потенциал и профессионализм всех работников Компании. Наши действия основываются на доверии, взаимопомощи и ответственности.

Стандарт поведения сотрудников компании «Северсталь»

Единство – фундаментальный принцип и необходимое условие для достижения лидерства в создании стоимости нашей компании. Наше единство основано на общих целях, ценностях и стандартах работы. Только все вместе мы сможем достичь большего.

Люди «Северстали» – ключевой актив Компании (продолжение)

Управление

Управление в сфере работы с персоналом ориентировано на поддержку стратегии развития Компании. Руководство в этой сфере осуществляется высшими органами управления Компанией. Совет директоров «Северстали» уделяет значительное внимание вопросам работы с персоналом. Ключевые решения в этой области прорабатываются Комитетом Совета директоров по кадрам и вознаграждениям. Текущее руководство этой работой осуществляет Заместитель генерального директора по работе с персоналом ОАО «Северсталь». На дивизиональном и локальном уровнях за работу с кадрами отвечают руководители соответствующих функциональных подразделений.

Факторы повышения ценности кадровой работы:

- четкая координация стратегии в этой области с общекорпоративной стратегией;
- разработка решений в области работы с персоналом, основанных на лидирующих практиках с учетом специфики Компании;
- оперативность и качество кадрового администрирования.

В 2010 г. Компания реализовала комплекс проектов, направленных на повышение качества работы с персоналом. В сфере кадрового обеспечения – разработана концепция работы с кадровым резервом, подготовлены к внедрению новые методики по подбору персонала, сплочению управленческой команды. В сфере аналитического обеспечения работы с персоналом – организована системная работа с результатами корпоративных мониторингов. Ряд мероприятий направлен на повышение эффективности функции работы с персоналом:

- в Корпоративном центре и в дивизионах созданы Центры экспертизы. В их задачу входит разработка инструментов и методик в сфере работы с персоналом, основанных на лидирующих практиках, с учетом специфики Компании обучение функциональных менеджеров на местах, проведение обучения и консультирование высших руководителей;
- создан Единый центр обслуживания в дивизионе «Северсталь Ресурс» и отработаны основные подходы к его развертыванию в дивизионе «Северсталь Российская Сталь»;
- в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» реализованы внутрифирменные программы подготовки специалистов и менеджеров по персоналу «HR-школа» и «HR-университет».

Основные программы и результаты 2010 г.

Основные результаты 2010 г. в области работы с персоналом на общекорпоративном уровне включают:

- разработку и подготовку к внедрению корпоративных методик по основным процессам в сфере работы с персоналом («Диалог о целях», «360° – обратная связь», «Кадровые комитеты», сессии по сплочению управленческой команды, концепция работы с кадровым резервом и др.);
- старт корпоративной программы развития руководителей «Достичь большего вместе»;
- заключение отраслевых соглашений с ключевыми федеральными отраслевыми профсоюзами в РФ;
- организацию системной работы с результатами корпоративных мониторингов.

Мотивация и оплата труда

Система оплаты труда в Компании базируется на корпоративных ценностях и стратегии «Северстали». Компания развивает единые подходы к системе оплаты труда, стремясь при этом сохранять гибкость управления вознаграждением и учитывать специфику предприятий. В 2010 г. Компания продолжила работу над совершенствованием политики компенсаций и льгот: были упорядочены процедуры управления вознаграждением; введена практика согласования корпоративных целей для руководителей высших уровней управления дивизионов; унифицированы подходы к предоставлению льгот.

Продолжением этой работы стала реализация проекта «Организационная эффективность» в подразделениях Компании. Основные изменения в рамках проекта затронули процессы управления производством, организационные структуры управления и систему мотивации персонала.

Фонд заработной платы и выплаты социального характера работников списочного состава, 2008–2010 гг., тыс. руб.

	«Северсталь Российская Сталь»		
	2008	2009	2010*
ВСЕГО ВЫПЛАТЫ	19,800,853	18,017,071	20,315,234
В том числе:			
Фонд заработной платы	19,598,423	17,654,647	20,173,675
Выплаты социального характера	202,430	362,425	141,559
«Северсталь Ресурс»			
	2008	2009	2010
ВСЕГО ВЫПЛАТЫ	10,433,547	12,852,288	14,010,655
В том числе:			
Фонд заработной платы	10,119,204	12,185,591	13,486,212
Выплаты социального характера	314,344	666,697	524,453

* Социальные выплаты в 2010 г. снизились в связи с тем, что в 2009 г. проводилась оптимизация численности персонала ЧерМК, «Промсервиса», «Тяжмаш» в рамках антикризисных мероприятий и выплата компенсаций при сокращении и увольнении по соглашению сторон (на ЧерМК эта сумма составила в 2008 г. – 32.3 млн руб.; в 2009 г. – 172.3 млн руб.; в 2010 г. – 18.7 млн руб.).

«Северсталь Российская Сталь»

В 2010 г. проект «Организационная эффективность» стартовал в «пилотных» подразделениях: в сталеплавильном производстве и в листопрокатном цехе № 2 производства горячего проката.

В рамках проекта были разработаны и внедрены новые принципы построения структуры управления производством; разработана новая система премирования, подразумевающая дифференцированный подход к определению структуры и периодичности премиальных выплат различных категорий персонала; единую методологию построения системы ключевых показателей эффективности деятельности; постановку целей на двух уровнях – базовом и амбициозном; новые алгоритмы расчета размеров премии в зависимости от достижения целей деятельности. При достижении амбициозных целей⁹ рост заработной платы работников составил до 10%.

До конца октября 2011 г. будет проведена оценка должностей в 11 основных производственных подразделениях по трем основным факторам: знания и умения, ответственность, решаемые вопросы. На основании полученной информации планируется разработать диапазоны уровней постоянной (базовой) части заработной платы, методологию управления базовым вознаграждением и политику карьерного роста сотрудников. С января 2012 г. планируется изменение структуры заработной платы с увеличением доли ее постоянной части до 80%, введение новой системы премирования с расширением горизонтов выплаты премий (от месяца до года) по результатам работ. Трансформируется характер системы мотивации в целом: премия станет поощрением за высокие производственные результаты. Все изменения планируется провести с сохранением уровня ежемесячного дохода работников.

На предприятиях Компании регулярно проводится повышение заработной платы. Пересмотр заработных плат персонала осуществлялся в зависимости от результативности конкретных сотрудников, а также с учетом роста индекса цен.

Уровень заработных плат на предприятиях дивизиона в 2008–2010 гг. существенно превышал средние заработные платы в регионах присутствия Компании.

Средняя заработная плата на предприятиях дивизиона в сопоставлении со средней заработной платой в соответствующих регионах, руб.¹⁰



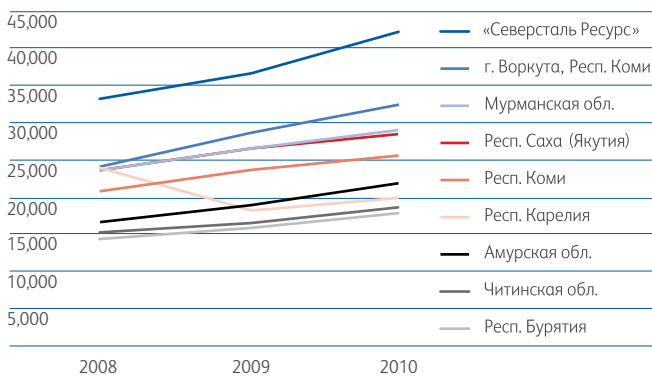
«Северсталь Ресурс»

На ОАО «Карельский окатыш» в 2010 г. пересмотрена и унифицирована единая тарифная сетка с целью упорядочения системы оплаты труда (изменение наименований профессий и разрядов работ, в том числе введение 7–8 разрядов для массовых профессий) в соответствии с Общероссийским классификатором наименований профессий и Единым тарифно-квалификационным справочником. По всем

рабочим местам с вредными факторами введены доплаты, которые устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

Проведенный в 2010 г. переход с ежемесячного премирования руководителей, специалистов и служащих на годовое должен служить переориентации руководителей, специалистов и служащих с решения тактических задач в рамках текущего месяца на достижение долгосрочных целей.

Средняя заработная плата на предприятиях дивизиона в сопоставлении со средней заработной платой в соответствующих регионах, руб.¹⁰



Социальное партнерство

Компания признает право своих работников на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Конструктивное взаимодействие с профсоюзными организациями – важный фактор устойчивого развития Компании. В дивизионах «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Ресурс» диалог администрации и профсоюзов ведется в рамках подготовки и заключения коллективных договоров, мониторинга их исполнения. Эта работа ведется совместными комиссиями по контролю за выполнением коллективных договоров и территориального соглашения, которые созданы на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзов. Заседания комиссий проводятся не реже одного раза в квартал. Коллективные договоры и соглашения с профсоюзами регулируют социально-трудовые отношения администрации и работников и строго выполняются администрацией предприятий.

Компания взаимодействует с профсоюзами на уровне предприятий, а также на территориальном и отраслевом уровнях.

На предприятиях дивизионов «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Ресурс» работают комиссии по трудовым спорам, куда поступают все заявления по индивидуальным трудовым спорам от работников предприятия. Комиссия по трудовым спорам на 50% состоит из представителей работодателя и на 50% – из представителей работников. Коллективные запросы и жалобы от работников поступают в дирекцию по кадрам, в центр кадрового сопровождения, блок по работе с трудовым коллективом и общественными организациями. Работу с этими обращениями и жалобами ведет председатель комиссии по трудовым спорам.

⁹ Амбициозные цели – цели, превышающие средние, базовые ориентиры.

¹⁰ Источник данных по регионам – Федеральная служба Госстата.

Люди «Северстали» – ключевой актив Компании (продолжение)

«Северсталь Российская Сталь»

Администрация ОАО «Северсталь» взаимодействует с профсоюзным комитетом ОАО «Северсталь» и с Вологодским областным советом ГМПР. В настоящее время действует заключенный в 2007 г. коллективный договор ОАО «Северсталь», который продлен до 31.12.2011 г. Условия коллективных договоров распространяются на всех сотрудников. В рамках выполнения коллективных договоров, отраслевых, территориальных соглашений администрация предприятий взаимодействует с профсоюзами в вопросах охраны труда и промышленной безопасности, улучшения социально-бытовых условий, в работе с молодежью, ветеранами.

Диалог по вопросам развития социального партнерства идет постоянно и охватывает всех сотрудников. Любой работник Компании может предложить дополнения или изменения в коллективный договор в течение его действия или во время разработки нового коллективного договора, подав их в комиссию по разработке и контролю за выполнением коллективного договора. Регулярно проводятся встречи руководителей предприятий с профсоюзным активом.

«Северсталь Ресурс»

Администрации ОАО «Карельский окатыш», ОАО «Олкон» взаимодействуют с профсоюзными комитетами предприятий и Центральным советом Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР). Администрация ОАО «Воркутауголь» и ЗАО «Шахта Воргашорская 2» сотрудничает с территориальными комитетами Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности («Росуглепроф») и Независимого профсоюза горняков (НПГ) в г. Воркута. В 2010 г. были заключены Отраслевое тарифное соглашение с ГМПР на 2011–2013 гг. и Федеральное отраслевое соглашение с «Росуглепрофом» на 2010–2012 гг. Были проведены также дополнительные переговоры с «Росуглепрофом» по внесению изменений и дополнений в действующее Федеральное отраслевое соглашение, которые отражают рекомендации Правительства РФ по результатам анализа причин аварии на шахте «Распадская» и направлены на повышение безопасности труда.

Социальные программы

Основные принципы и подходы в области социальной поддержки персонала регулируются коллективными договорами и соглашениями, принятыми на предприятиях Компании. Социальный пакет предоставляется работникам Компании, заключившим трудовые отношения с ОАО «Северсталь». В 2010 г. коллективными договорами было охвачено около 90% работников.

«Северсталь Российская Сталь»

Пакет социальных льгот и гарантий для работников дивизиона включает:

- Выплату пособий и предоставление гарантий, предусмотренных законодательством;
- Дополнительные льготы в соответствии с локальными нормативными актами (единовременные и периодические выплаты):
 - материальная помощь при рождении ребенка;
 - материальная помощь в случае смерти близкого родственника;
 - компенсации сокращенным работникам оплаты за детский сад;
 - компенсация оплаты ритуальных услуг в случае смерти работника;

- ежемесячная материальная помощь работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- ежемесячная материальная помощь беременным женщинам;
- выплаты вдовам, опекунам, многодетным, донорам;
- материальная помощь в чрезвычайной ситуации;
- выделение целевых займов;
- материальное поощрение по случаю профессиональных праздников, юбилейных дат;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков при регистрации первого брака и т.п.;
- Добровольное медицинское страхование;
- Компенсация морального вреда при утрате трудоспособности в результате производственной травмы или профзаболевания, а также при смертельных случаях на производстве.

В трудовых договорах работников могут предусматриваться дополнительные социальные льготы и компенсации в зависимости от занимаемой должности и квалификации специалистов. Состав и объем социального пакета на различных предприятиях дивизиона может различаться, отражая специфику деятельности предприятия и региональных условий.

Забота о здоровье работников – один из приоритетов Компании. Муниципальное учреждение здравоохранения «Медсанчасть «Северсталь» является интегрированным медицинским учреждением, оказывающим высококвалифицированную профилактическую и лечебно-диагностическую медицинскую помощь работникам череповецких предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь». Медицинское обслуживание охватывает 53 тыс. человек (в том числе 7,8 тыс. пенсионеров-ветеранов).

В состав медсанчасти входят две поликлиники с 37 здравпунктами, стационар и родильный дом с женской консультацией. Основной источник финансирования – средства добровольного медицинского страхования предприятий «Северсталь Российская Сталь», обеспечивающие 63% консолидированного бюджета медсанчасти. Финансирование медсанчасти осуществляется также из средств городского бюджета, средств фонда обязательного медицинского страхования. По итогам 2010 г. «Северсталь Российская Сталь» показала самый низкий уровень заболеваемости с временной утратой трудоспособности среди предприятий черной металлургии России.

За период 2009–2010 гг. ежегодно в рамках социального заказа проводится более 140 физкультурно-оздоровительных мероприятий с охватом более 4,000 человек. Регулярно занимаются в оздоровительных группах физической культурой и спортом более 3,500 сотрудников. Более 20,000 металлургов и членов их семей отдыхают на ведомственных базах отдыха, около 1,700 детей прошли оздоровительные программы в детском оздоровительном лагере «Орленок».



Дивизион «Северсталь Российская Сталь» с 2005 г. реализует корпоративную жилищную программу, направленную на обеспечение сотрудников предприятия доступным, комфортным жильем. В рамках программы было построено и введено в эксплуатацию 24 многоквартирных дома, общее количество построенных квартир – 2,345. Сотрудникам Компании были созданы наиболее благоприятные условия участия в строительстве (минимальный банковский процент, рассрочка платежа, низкая стоимость квадратного метра).

«Северсталь» имеет ведомственный жилой фонд, который состоит из 48 многоквартирных домов и включает 2,061 квартиру и 2,501 комнату.

В 2010 г. сотрудникам Компании были предоставлены 46 квартир и 194 комнаты. В настоящее время руководство Компании изучает возможность продолжения корпоративной жилищной программы.

Люди «Северстали» – ключевой актив Компании (продолжение)

«Северсталь Ресурс»

Социальный пакет, который предоставляется работникам дивизиона, включает такие выплаты и льготы, как:

- оплата дороги к месту отдыха и обратно для проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним;
- компенсационные выплаты за выслугу лет, стаж работы в угольной отрасли («Воркутауголь»);
- возмещение морального вреда за вред, причиненный здоровью (в случае профессиональных заболеваний);
- добровольное медицинское страхование;
- льготное выделение путевок на лечение и для детей в детские оздоровительные лагеря;
- компенсационные выплаты в счет погашения процентов по ссуде на приобретение жилья («Карельский окатыш»);
- частичная компенсация стоимости дорогостоящего платного лечения;
- оказание материальной помощи;
- материальное поощрение по случаю профессиональных праздников и юбилейных дат.

В трудовых договорах могут предусматриваться и другие социальные льготы и компенсации в зависимости от занимаемой должности и квалификации специалистов. Состав и объем социального пакета на различных предприятиях дивизиона может различаться, отражая специфику деятельности предприятия и региональных условий.

Компания развивает пенсионные программы в рамках государственного и негосударственного пенсионного обеспечения.

Обучение и развитие

Задачи системы корпоративного обучения в Компании тесно увязаны со стратегическими задачами Компании – интеграцией бизнеса, реализацией единой стратегии его развития. Система корпоративного обучения включает обучающие программы в поддержку конкретных направлений деятельности Компании. При этом система корпоративного обучения выступает также проводником корпоративных ценностей, способствует построению команды единомышленников. Значительная часть обучения связана с проводимыми в Компании проектами по изменению управленческой и производственной культуры.

В 2010 г. началась реализация корпоративной программы обучения руководителей «Достичь большего вместе». Это корпоративная программа обучения, направленная на повышение качества и эффективности реализации проектов Бизнес-системы «Северстали». Пять модулей программы позволили руководителям Компании получить знания и практические навыки, необходимые для проведения намеченных изменений. Большое значение для успеха программы имеет самостоятельная работа между «очными» занятиями по модулям – выполнение участниками «домашнего задания» по применению полученных знаний. Программа включает видеоконференции, возможность общения с экспертами и руководством Компании. Слушатели получают поддержку со стороны менеджеров подразделений по управлению персоналом своих предприятий.

В первом модуле программы, прошедшем в октябре 2010 г., приняли участие около 300 руководителей, представляющих предприятия дивизионов «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Ресурс». Темами этого модуля стали видение, миссия, стратегия, корпоративная культура, а также инструменты коммуникации ценностей Компании. На 2011 г. было запланировано ознакомление с системой и основными инструментами управления сотрудниками в компании «Северсталь», а также практические навыки их использования. Основные темы модуля – организационная структура, подбор и адаптация персонала, цикл управления эффективностью деятельности и преемственностью, юридические вопросы управления персоналом. В последующих модулях – участники получают знания и умения, необходимые для принятия управленческих решений, основные знания из области финансов, навыки командной работы. Для поддержки производственных руководителей, участвующих в программе, Компания также организует возможность индивидуального развития (коучинг) и командные сессии для руководителей уровня Top-300, постоянную обратную связь с экспертами и ведущими – фасилитаторами программы, а также менеджментом Компании. До 2013 г. в программе «Достичь большего вместе» примут участие более 1,000 руководителей.

Любой сотрудник компании «Северсталь» может использовать электронные курсы корпоративной Системы электронного дистанционного обучения для своего развития. В библиотеке более 250 электронных курсов. Курсы первой группы способствуют успешной адаптации новичков в компании, знакомят их с корпоративной культурой «Северстали», производственными процессами. Вторая группа направлена на то, чтобы отработать навыки работы с оборудованием и усвоить корпоративные бизнес-процессы (технологические, HR-процессы), симулировать проекты бизнес-системы «Северстали». Курсы третьей группы повышают личную эффективность сотрудников. Четвертая группа курсов нацелена на повышение компетентности сотрудников в области информационных технологий, в том числе курсы для конечных пользователей SAP. Все это служит одной цели – сделать сотрудника максимально эффективным и мотивированным на результат. Вход в систему возможен через Интранет (внутреннюю корпоративную сеть) или Интернет. Корпоративная система регулярного обучения по уровням управления и функционалу ориентирована на стратегические цели Компании и цели реализуемых проектов с учетом принятых процессов управления персоналом, бизнес-процессов и функций. Система обучения в «Северстали» предусматривает для каждой группы работников программы обучения, которые соответствуют не только задачам их сегодняшних должностей, но и возможным будущим ролям. Информацию, необходимую для построения индивидуальных программ обучения, дают результаты обсуждений на кадровых комитетах и индивидуальные планы развития, а также результаты командных сессий, групповых программ.

При планировании обучения сотрудников в «Северстали» опираются на данные ежегодной оценки «360 градусов» по корпоративной модели ценностей и компетенций. Метод оценки «360 градусов» состоит в том, что сотрудника оценивает весь круг его рабочих контактов – его непосредственный руководитель, коллеги, подчиненные, он сам (самооценка), иногда клиенты (внешние или внутренние). Модель проведения оценки была разработана на основе лучших практик мировых компаний с учетом особенностей ценностей и задач «Северстали».

Типы обучения

Соответствующие задачам должности	<ul style="list-style-type: none"> • Общее обязательное – все сотрудники: обучение по ценностям и компетенциям с учетом проектов Бизнес-системы «Северстали» и в соответствии с уровнем руководителя. • Поведенческое – все руководители и ИТР согласно уровню по поведенческим компетенциям, на основе результатов обратной связи и работы. Отражается и утверждается в рамках ИПР (индивидуального плана развития). • Функциональное – все сотрудники по функциональным компетенциям, на основе результатов обратной связи по функциональным компетенциям и работы в соответствии с уровнем и специализацией. Отражается и утверждается в рамках ИПР. • Специальное – в рамках работы по проектам Бизнес-системы «Северстали» – участники и пользователи проектов, с учетом специфики пилота, стадии, роли в проекте и т.д.
Подготовка на следующую должность	<ul style="list-style-type: none"> • Резерв руководителей – обучение ценностям и компетенциям, с учетом проектов Бизнес-Системы «Северстали», в соответствии с будущей ролью, согласно решению кадрового комитета. • Резерв функциональных специалистов – функциональные знания и навыки, в соответствии с уровнем сотрудника и специализации, согласно решению кадрового комитета.

Помимо участия в корпоративных обучающих программах специалисты и менеджеры Компании ежегодно принимают участие в отраслевых и функциональных семинарах и конференциях, повышая свою квалификацию и делаясь опытом с коллегами. Программы повышения квалификации инженеров в первую очередь адресованы работникам, которые занимаются разработкой новых видов

продукции. Сотрудники, которые обладают высоким уровнем знаний в области технологии и производства стратегически важных для Компании продуктов и имеют необходимые качества и навыки, чтобы обучать других, являются преподавателями на курсах повышения квалификации мастеров, адаптационных семинарах для молодых специалистов, кадрового резерва.

Обучение персонала: объем и охват образовательных программ

	«Северсталь Российская Сталь» 2008–2010 гг.		
	2008	2009	2010
Прошли обучение, всего человек	41,881	29,383	32,571
в том числе:			
– руководители и специалисты	8,583	6,721	8,157
– рабочие	33,298	22,662	24,414
Средняя продолжительность обучения, всего часов	81.5	70.2	77.5
в том числе:			
– руководители и специалисты	35.4	27.0	30.5
– рабочие	93.4	83.0	93.3
	«Северсталь Ресурс» 2008–2010 гг.		
	2008	2009	2010
Прошли обучение, всего человек	10,303	10,702	12,863
в том числе:			
– руководители и специалисты	2,202	2,531	1,925
– рабочие	8,101	8,171	10,938
Средняя продолжительность обучения, всего часов	30.9	35.8	40
в том числе:			
– руководители и специалисты	14.4	24	16.2
– рабочие	35.4	39.4	44.2

Затраты на обучение персонала в 2008–2010 гг. (тыс. руб.)

	2008	2009	2010
«Северсталь Российская Сталь» (тыс. руб.)	106,174.6	45,983.8	95,590.4
«Северсталь Ресурс» (тыс. руб.)	92,810.4	50,589.26	76,327.8
«Северсталь Интернэшнл» (тыс. долларов США) ¹¹	2,908.68	1,107.370	995.988

Подготовка рабочих кадров

Подготовка рабочей смены является сегодня остро актуальной задачей. Квалификация новых сотрудников не всегда соответствует необходимым производственным требованиям: учебные заведения выпускают в основном рабочих массовых или унифицированных профессий 3–4 разряда, в то время как производство требует 5–6 профессионального разряда и дополнительного спектра профессий, различных допусков на производство работ и опыта. Предприятиям приходится дополнительно выделять значительное время для повышения квалификации работников. На каждом крупном предприятии «Северстали», в частности в городах Череповец, Воркута, Оленегорск, Костомукша, имеются собственные учебно-курсовые комбинаты.

¹¹ Расчет затрат на обучение дивизиона «Северсталь Российская Сталь» был произведен на основе данных, предоставленных 16-ю предприятиями, на которых занято 97% персонала дивизиона.

Люди «Северстали» – ключевой актив Компании (продолжение)

Основные направления обучения:

- получение новых профессий;
- повышение разрядов по имеющейся профессии;
- обучение работе на новой технике;
- изучение технологических процессов соответствующих производств;
- изучение системы автоматизированного управления процессами;
- проведение курсов по безопасности;
- проведение обучения для получения необходимых сертификаций (например, Ростехнадзора).

Учебно-курсовые комбинаты обладают лицензиями на обучение и штатом преподавателей, либо полностью заняты преподаванием, либо совмещающих преподавательскую деятельность с производственной. В учебных центрах Компании в год обучается порядка 10 тыс. рабочих. В процессе обучения используются современные технологии обучения – имитаторы (мультимедийные тренинговые обучающие программы) и тренажеры в специализированных классах-лабораториях. Особое внимание уделяется подготовке рабочих для пусковых и реконструируемых объектов, которые планируется ввести в строй в соответствии с комплексной инвестиционной программой модернизации производства. Одним из важных направлений развития рабочих кадров является формирование и подготовка резерва на ключевые рабочие должности.

В 2010 году в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» получили рабочую профессию 3,782 человек, из них 2,163 рабочих – дополнительную специальность. За этот период 11,529 рабочих повысили свою квалификацию.

Взаимодействие с учебными заведениями, работа с молодыми специалистами

В Компании сложилась практика эффективного взаимодействия с учебными заведениями в подготовке персонала рабочих и специалистов. Работа с вузами и бизнес-школами ведется на корпоративном уровне и на уровне дивизионов. В 2010 г. сотрудники Генеральной дирекции провели 10 презентаций / семинаров в Московской школе управления «Сколково», МГИМО, ГУ-ВШЭ, РЭШ, РЭА им. Плеханова, МГУ, МФТИ.

«Северсталь Российская Сталь»

Основными партнерами в реализации программ обучения технологического персонала дивизиона являются профильные высшие учебные заведения (МИСиС, СПбГПУ, ЧГУ и др.). Преподаватели вузов участвуют в совещаниях технологических служб Компании по научно-техническим вопросам, проходят стажировки в производственных подразделениях, участвуют в семинарах по технологиям производства новых видов продукции. На основе полученной

информации разрабатываются программы развития руководителей и специалистов «Северстали».

Между ОАО «Северсталь» и Череповецким государственным университетом (ЧГУ) заключено соглашение, согласно которому Компания имеет возможность влиять на содержание программ подготовки студентов-металлургов ЧГУ. В дивизионе «Российская Сталь» реализуется программа подготовки мастеров, ее элементы внедрены в программу подготовки студентов. На производственной практике студенты 4 курса под руководством цеховых руководителей практики разрабатывают карты производственного процесса. Старшекурсники изучают основы менеджмента, преподаватели дирекции по кадрам проводят для студентов тренинги по процессам целеполагания, управления людьми. По ряду специальных курсов инженеры Компании выступают в качестве преподавателей, в частности по агломерационному и доменному производству.

В рамках планирования потребностей Компании в квалифицированных рабочих на долгосрочную перспективу заключены договоры на проведение практики с учебными заведениями системы среднего профессионального образования (Череповецкий индустриальный колледж и Череповецкий металлургический колледж), системы начального профессионального образования (профессиональное училище № 37).

Компания помогает учебным заведениям в поддержании учебно-материальной базы, проведении конкурсов профессионального мастерства. Ежегодно более 2,500 студентов и учащихся проходят практику в подразделениях Компании.

«Северсталь» и металлургический факультет Череповецкого государственного университета ежегодно проводят олимпиаду «Металлург» для школьников 11-х классов. Олимпиада – это двух-часовая письменная работа с заданиями по математике и физике, знания по которым необходимы будущим металлургам. Итогом является рейтинг будущих абитуриентов, 10% из которых становятся победителями. Победители имеют преимущество при поступлении на металлургический факультет ЧГУ, МИСиС и СПбГПУ и становятся участниками корпоративной стипендиальной программы. С ними заключается индивидуальный договор, который гарантирует трудоустройство по специальности на комбинат после окончания обучения, а также выплату стипендии. До 250 студентов ежегодно проходят практику на производственных площадках, около 100 из них остаются работать в Компании. Лучших студентов приглашают на специально организованный для них бизнес-класс на базу отдыха «Торово» в Череповце. Специалисты дивизиона участвуют в формировании содержания вариативной части образовательных программ в соответствии с новыми образовательными стандартами.



«Северсталь Ресурс»

Взаимодействие дивизиона «Северсталь Ресурс» с учебными заведениями строится в рамках программы «Молодые ресурсы», охватывающей цепочку «Школа—ВУЗ—Компания». Профориентационная и обучающая работа ведется со школьниками Воркуты, Оленегорска и Костомукши, начиная с 9 класса. Долгосрочная работа ведется также со студентами 1–5 курсов лучших профильных вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Петрозаводска и Мурманска, например МГГУ, СПГГУ.

Программа «Молодые ресурсы», которую реализует Компания, направлена на работу с будущими специалистами – сотрудниками «Северстали» со школьной скамьи. Для студентов-выпускников профильных классов проводятся экскурсии в управляющую компанию и на предприятия. Оказывается поддержка при организации и прохождении производственной практики. Каждый молодой специалист проходит профессиональную, социальную и психологическую адаптацию на предприятии. Опытные наставники работают с каждым молодым специалистом.

Важной составляющей адаптации является знакомство с корпоративной культурой, историей развития отрасли и предприятий Компании. Проводятся семинары и практикумы по формированию и развитию лидерских качеств, навыков управления временем и личной эффективности. Молодые специалисты активно участвуют в проектах по организационной эффективности, анализу работы предприятий и внедрению изменений. Наиболее активные, профессиональные и ответственные молодые специалисты получают повышение в должности и успешно строят свою карьеру в Компании.

О Компании
Бизнес-система «Северстали»
Экономика «Северстали»
Люди «Северстали»
Промышленная безопасность и охрана окружающей среды
Социальные инвестиции
Приложения

Люди «Северстали» – ключевой актив Компании (продолжение)

Повышение квалификации специалистов и менеджеров

«Северсталь Российская Сталь»

Программы развития персонала реализуются по всем функциональным направлениям деятельности – производство, ремонт и обслуживание оборудования, закупки, продажи, финансы, IT-технологии, работа с персоналом, коммуникации. В обучение вовлечены все категории сотрудников, от топ-менеджеров Компании до рядовых сотрудников. Ежегодно порядка 70% персонала повышают свою квалификацию, участвуя в различных образовательных мероприятиях, проводимых как непосредственно на предприятии, так и за его пределами, в том числе за рубежом.

Управленческие программы были в основном ориентированы на поддержку проекта Бизнес-системы «Северстали». Подготовку по ним прошли 1,061 человек из числа руководителей и специалистов. В рамках проекта «Постоянное совершенствование» в 2010 г. было продолжено обучение навигаторов¹² Программного офиса и линейных руководителей, начато обучение руководителей уровня Топ-300 и резерва на эти должности по программе «Бережливое производство». В конце 2010 г. в рамках проекта «Клиентоориентированность» стартовала многомодульная программа «Эффективное взаимодействие с клиентами» для руководителей Дирекции по сбыту, директоров аффилированных компаний и

представительств, сотрудников коммерческой и технической дирекций.

Значительное внимание в Компании уделяется повышению квалификации специалистов с высшим образованием в области техники и технологий. Ежегодно реализуются программы обучения технологического персонала основных производств с привлечением ведущих специалистов отечественных вузов и НИИ. С целью обеспечения будущей потребности в эффективных менеджерах значительное внимание уделяется подготовке резерва руководителей. Для подготовки кадрового резерва стартовала программа «Подготовка резерва на должность руководителя подразделения (уровень Топ-1000)», было продолжено обучение резерва на должность мастера.

«Северсталь Ресурс»

В 2010 г. была создана и внедрена модульная программа индивидуального развития генеральных директоров бизнес-единиц, включавшая как групповые занятия, так и индивидуальные коучинг-сессии. Проведены сессии команды высших руководителей Компании и команды Центра экспертизы «Финансы». Проведены программа обучения «Новые горизонты» для руководителей уровня Топ-1000 в «Воркутауголь» и модульная программа развития финансовых руководителей, обучение по проекту «Бизнес-стандарт», тренинг «Базовые навыки менеджера» для новых руководителей Единого центра обслуживания.



¹² Навигатор – подготовленный сотрудник Компании, выполняющий роль внутреннего консультанта, который оказывает своим коллегам методическую поддержку в процессе проектирования и оптимизации бизнес-процессов.

Управление карьерой

Система продвижения в Компании основана на инструментах оценки ценностей, поведенческих и функциональных компетенций сотрудников, а также их потенциала к росту и развитию в организации.

Решение о приеме или продвижении основывается на принципе соответствия профилю должности и принимается на основе консенсуса всех участников процесса отбора. В отборе участвуют помимо непосредственного руководителя и сотрудника отдела персонала также внутренние клиенты будущего сотрудника, коллеги руководителя сотрудника и т.д. в зависимости от уровня должности и ее функционала. Для отбора сотрудников в кадровый резерв в Компании на всех уровнях управления два раза в год проводятся кадровые комитеты. Все менеджеры в Компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки сотрудников для обеспечения качественных и объективных решений.

Кадровый комитет – это коллегиальный орган, который позволяет максимально объективно принять решение об оценке результативности руководителей и специалистов и дальнейших шагах по работе с ними.

В Компании существует внутренний сайт и открытый конкурс на вакансии, приветствуются рекомендации коллег по работе.

На уровне высшего руководства (первые три уровня управления, включающие около 360 человек) из 100% новых сотрудников в среднем около 80% продвигаются из внутреннего резерва.

В Компании придается большое значение этапу вхождения в должность, социально-психологической адаптации работников. Сотрудники отдела персонала, наставники и руководители обучаются эффективной поддержке адаптации. Для вновь назначенных

руководителей проводятся специальные конференции, в которых принимает участие Генеральный директор Компании А.А. Мордашов. В ходе конференций топ-менеджеры Компании знакомятся, обмениваются идеями, обсуждают миссию, видение, ценности и стратегию Компании. Недавно назначенные руководители высказывают руководству свои наблюдения и свежий взгляд на ситуацию в Компании, соображения по корректировке стратегии. В Компании есть и дистанционный курс «Добро пожаловать в «Северсталь», выпускается одноименная брошюра на русском и английском языках.

Основой конструктивных отношений с персоналом является справедливая и мотивирующая сотрудников система постановки и оценки целей деятельности, развития и преемственности. В практике Компании эта система внедрена в форме «диалога о целях».

«Диалог о целях» – это ежегодный разговор с сотрудником, в ходе которого обсуждаются результаты выполнения должностных обязанностей, командных и индивидуальных целей, целей развития в текущей должности и на перспективу, если сотрудник является резервистом. Обсуждаются планы на следующий год. Выполнение целей сотрудника по всем направлениям влияет на его вознаграждение, а также на возможность зачисления в кадровый резерв. На итоговую оценку также влияют результаты корпоративных мониторингов по вовлеченности сотрудников и соответствию поведения ценностям Компании, а также обратная связь по результатам работы функции, которая также проходит раз в год в качестве анонимного опроса внешних и внутренних клиентов функции. Для всех руководителей Компании, включая Генерального директора и команду топ-менеджеров, раз в год проводится оценка по корпоративной модели ценностей и компетенций методом «360 градусов».





Промышленная безопасность и охрана окружающей среды



О Компании

Бизнес-система
«Северсталь»

Экономика
«Северсталь»

Люди
«Северсталь»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

Промышленная безопасность и охрана окружающей среды (продолжение)

Политика в области охраны здоровья, труда и окружающей среды

Основные принципы в области охраны здоровья, труда и окружающей среды (ОЗТС) зафиксированы в общекорпоративной политике, которая задает вектор деятельности в этой сфере для всех предприятий «Северстали», определяет обязательства, которые берет на себя Компания.

Политика в области охраны здоровья, труда и окружающей среды

В ОАО «Северсталь» мы считаем охрану здоровья, труда и окружающей среды (ОЗТС) одним из главных приоритетов на всех стадиях нашей производственной деятельности: от добычи угля и руды, производства кокса, выплавки чугуна и стали до высокотехнологичной металлопродукции.

Высокий уровень ОЗТС является основой нашего устойчивого развития и долговременного успеха в бизнесе.

Охрана здоровья и труда:

Мы стремимся исключить нанесение вреда здоровью людей. Мы убеждены в том, что любые травмы, профессиональные заболевания и другие происшествия на производстве могут быть предупреждены. Каждый из нас ответственен за предупреждение таких происшествий.

Охрана окружающей среды:

Мы стремимся предупреждать загрязнение окружающей среды, снижать выбросы парниковых газов, экономно и рационально использовать потребляемую энергию и природные ресурсы, эффективно управлять образующимися отходами.

Наши обязательства:

- Соблюдать все применимые к нашей деятельности требования законодательства, предъявляемые к ОЗТС.
- Разрабатывать, применять и поддерживать эффективные системы управления и стандарты ОЗТС, основанные на системном подходе, технически и экономически приемлемом передовом опыте.
- Предупреждать опасные действия работников, исключать создание опасных условий на рабочих местах.
- Обучать наших работников способам безопасного труда, мотивировать их к безопасному поведению на рабочих местах, обеспечить их эффективными средствами индивидуальной защиты.
- Выстраивать систему открытых, основанных на взаимном доверии отношений в наших трудовых коллективах и с общественностью для реализации настоящей Политики и достижения наших целей в области ОЗТС.
- В ОАО «Северсталь» все высшие и линейные руководители ответственны за организацию безопасной работы и постоянные улучшения ОЗТС в сфере своей ответственности и полномочий.

Постоянные улучшения:

Для обеспечения постоянных улучшений ОЗТС мы будем:

- Стремиться превзойти требования законодательства, устанавливая наши внутренние стандарты ОЗТС и разрабатывая процессы, обеспечивающие их выполнение.
- Выявлять и оценивать наши риски в области ОЗТС и управлять ими.
- Ставить перед собой напряженные цели и задачи по улучшению ОЗТС, отслеживать их выполнение и публично сообщать о достигаемом нами прогрессе.
- Постоянно совершенствовать нашу практику управления, технологические процессы и оборудование для предупреждения травм и заболеваний, негативных воздействий на окружающую среду.

Мы ожидаем от всех наших руководителей и работников:

- Безопасного поведения на работе и ответственного отношения к окружающей среде.
- Безусловного и правильного применения средств защиты и способов обеспечения ОЗТС.
- Личного вклада в дело улучшения безопасности на рабочих местах.
- Немедленного информирования руководства обо всех происшествиях на производстве, включая опасные события, представляющие серьезную угрозу для людей, производства или окружающей среды.
- Повсеместного применения следующего принципа для любых рабочих задач.

Никакая работа не должна начинаться, если она не может быть выполнена безопасно.

Настоящая Политика реализуется всеми компаниями, филиалами и предприятиями, входящими в состав ОАО «Северсталь».

В 2010–2011 гг. общие принципы, представленные в данной Политике, были конкретизированы применительно к основным направлениям работы в этой сфере. Были подготовлены проекты Политики в сфере охраны труда и промышленной безопасности и Политики в сфере охраны окружающей среды, которые в настоящее время проходят согласование в дивизионах ОАО «Северсталь».

Управление

В «Северстали» созданы прочные основы современной комплексной системы управления в области ОЗТС. Компания выстраивает системы управления промышленной безопасностью, охраной труда и охраной окружающей среды в соответствии с международными требованиями.

Эта система включает организацию результативной системы производственного контроля, проведение качественной экспертизы промышленной безопасности, аттестации рабочих мест по условиям труда, проведение внутреннего аудита системы управления охраны труда и промышленной безопасности, направленного на определение уровня развития системы и разработку эффективных корректирующих действий.

«Северсталь» – первая российская компания, которая разработала, внедрила и сертифицировала систему управления металлургического предприятия, соответствующую требованиям как российского законодательства по промышленной безопасности и охране труда, так и требованиям международного стандарта в этой области – OHSAS 18001. Эта система была внедрена во всех производственных подразделениях и охватила все основные технологические циклы ЧерМК. Комбинат стал также первым металлургическим предприятием России, разработавшим и внедрившим систему управления, соответствующую требованиям международного стандарта ISO 14001. Сегодня сертификаты OHSAS 18001:2007 имеют восемь предприятий «Северстали», сертификаты ISO 14001:2004 – 9 предприятий.

Предприятия «Северстали», имеющие сертификаты OHSAS 18001:2007

«Северсталь Российская Сталь»	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Интернэшнл»
ЧерМК ООО «Север-Запад Огнеупор» ОА «СеверстальЛат» ООО «Спецмонтаж»	ОАО «Карельский окатыш» ОАО «Олкон»	«Северсталь Дирборн» «Северсталь Коламбус»

Предприятия «Северстали», имеющие сертификаты ISO 14001:2004

«Северсталь Российская Сталь»	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Интернэшнл»
ЧерМК ООО «Северсталь-Промсервис» ООО «ЦРПО» АО «СеверстальЛат» ЗАО «Северсталь СМЦ – Колпино» ООО «Спецмонтаж»	ОАО «Карельский окатыш»	«Северсталь Дирборн» «Северсталь Коламбус»

О Компании

Бизнес-система
«Северстали»

Экономика
«Северстали»

Люди
«Северстали»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

Управление (продолжение)

В 2010 г. на Череповецком металлургическом комбинате и «Карельском окатыше» был проведен ресертификационный аудит, по результатам которого были подтверждены сертификаты соответствия стандарту ISO 14001:2004. На каждом предприятии Компании разрабатываются и реализуются планы мероприятий, направленные на исключение или минимизацию рисков, представляющих потенциальную опасность для людей и окружающей среды. Эти мероприятия включают модернизацию и переоборудование действующих производств, направленные на обеспечение безопасности производства и смягчение его воздействия на окружающую среду, создание комплексных систем обеспечения безопасности, непрерывное обучение персонала в сфере безопасности, жесткий внутренний контроль за соблюдением необходимых регламентов и процедур работы на потенциально опасных объектах, своевременное осуществление сертификационных процедур на оборудовании и другие меры.

«Северсталь» придает важное значение развитию системы конструктивного взаимодействия с органами государственной власти и трудовыми коллективами, деловыми партнерами и общественностью, экспертными организациями в решении задач в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Руководители и эксперты Компании участвуют в работе Комитета РСПП по экологической, промышленной и технологической безопасности. Компания сотрудничает с Всемирной ассоциацией производителей стали (WSA) в реализации научно-практических проектов в области климатических изменений, проектов внедрения технологий по снижению выбросов загрязняющих веществ.

За проведение единой политики в сфере ОЗТС в масштабе Компании отвечает Управление по охране труда, промышленной безопасности и экологии. Ответственность за реализацию и наблюдение за соблюдением политики ОЗТС на всех предприятиях «Северстали» несут высшее руководство и менеджмент. Система управления ОЗТС на каждом предприятии включает систему управления рисками, разработку плана действий в чрезвычайных ситуациях и мер по ликвидации их последствий, систему информирования, обучение персонала и другие мероприятия.

Компания сотрудничает с российскими и международными независимыми экспертными центрами в реализации проектов, направленных на изучение и распространение лучшего опыта управления

экологическими аспектами. Результаты одного из таких проектов, проведенных Международным форумом лидеров бизнеса (IBLF) в рамках программы «Бизнес и экология», были опубликованы в 2010 г. Презентация проекта, в ходе которого Компания представила свой опыт ресурсосбережения, состоялась в центральном офисе «Северстали». В обсуждении приняли участие лидеры бизнеса, руководители экологических департаментов ведущих компаний и государственных организаций.

Стратегические ориентиры

Горнорудная и металлургическая промышленность – отрасли высоких экологических и технологических рисков. «Северсталь» стремится к максимально возможному снижению этих рисков. Безопасность труда относится к числу приоритетных ценностей компании «Северсталь» и рассматривается как неотъемлемая часть единой Бизнес-системы Компании. Повышение уровня безопасности труда и охраны окружающей среды Компания считает одним из ключевых показателей эффективности своей деятельности, важным условием устойчивого развития и долгосрочным конкурентным преимуществом. Компания внедряет современные технологии и управленческие решения, направленные на улучшение культуры безопасности, повышение уровня промышленной и экологической безопасности, рациональное использование энергии и природных ресурсов по всей производственной цепочке – от добычи угля и руды до выпуска технологичной металлопродукции.

Наша стратегическая цель – на основе внедрения лучших международных практик в области охраны труда и промышленной безопасности устойчиво работать без смертельных травм с 2015 г., по итогам 2014 г. по основным показателям безопасности выйти на уровень лучших российских компаний. На достижение этой цели ориентирован общекорпоративный проект «Безопасность труда», который является составной частью внедрения Бизнес-системы «Северстали». Проект предусматривает повышение эффективности деятельности всех подразделений Компании в сфере охраны здоровья, труда и окружающей среды ОЗТС и вовлечение в эту работу всех работников. Их заинтересованность в результатах проекта и активное участие в его реализации «Северсталь» рассматривает как важнейший фактор успеха этого проекта. Компания целенаправленно выстраивает культуру безопасности, которая базируется на личной ответственности, признании и поощрении личных заслуг.



Основные программы и результаты

В 2010 г. Компания решала ряд крупных задач, реализуя целевые программы в сфере охраны труда и промышленной безопасности, энергосбережения, снижения нагрузки на окружающую среду. В этой работе «Северсталь» сотрудничает с органами государственной власти, профсоюзами, исследовательскими учреждениями, общественными организациями.

На долгосрочной основе осуществляет научное сопровождение экологических инициатив Компании на череповецкой площадке ведущее в РФ исследовательское учреждение в сфере металлургии – НИТУ МИСиС.

Компании, входящие в структуру ОАО «Северсталь», представляют различные отрасли и регионы. Программы в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, которые они развивают, отражают как общие корпоративные принципы, так и конкретные задачи и условия их деятельности. Каждая из компаний обладает собственным, во многом уникальным опытом работы в этой области. Сегодня одной из важнейших задач является организация эффективного обмена информацией между компаниями, входящими в «Северсталь», распространение передовых практик, обеспечивающих безопасные и здоровые условия труда, экологическую безопасность производства.

В декабре 2010 г. в Компании была проведена конференция по проекту «Безопасность труда», в которой приняли участие руководители структурных подразделений и производственных участков Череповецкого металлургического комбината, предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь», предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс».

Охрана труда и промышленная безопасность

Безопасность труда является одной из приоритетных ценностей и неотъемлемой частью единой бизнес-системы «Северстали»: производственная эффективность возможна, только если выполняются условия обеспечения безопасности труда, безопасный труд способствует росту производственных показателей. Компания строит свою работу в соответствии с требованиями законодательства, нормативных правовых актов и корпоративных стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности. Эти требования распространяются и на подрядные организации, работающие на объектах и территории Компании (соответствующие требования включаются в договоры с подрядными организациями). Для «Северстали» не существует причин, которые могут оправдать нарушение требований безопасности труда и промышленной безопасности. Создание безопасных и здоровых условий труда для работников – прямая обязанность руководителей всех уровней. При этом Компания ожидает от работника тщательного соблюдения требований безопасности.

Расходы на мероприятия по охране труда и промышленной безопасности в 2010 г.

«Северсталь Российская Сталь»	510 млн руб.
«Северсталь Ресурс»	910 млн руб.

Проект «Безопасность труда»

В 2010 г. начата реализация общекорпоративного проекта «Безопасность труда». Структура проекта включает три основных блока: создание безопасных условий труда (исключение условий, способствующих нарушению требований безопасности), привитие навыков безопасного поведения, вовлечение работников в безопасность. В рамках проекта запланирована разработка и внедрение комплекса методик, нацеленных на решение задач по трем основным блокам. Существующие приемы и подходы пересматриваются в соответствии с современными условиями и лучшими мировыми практиками. При этом акцент смещается с «надзора» (инспекторских проверок и санкций за нарушения) на конструктивный диалог с работниками, направленный на формирование у них внутренних установок на безопасное поведение. В Компании проводится отбор и подготовка внутренних тренеров по безопасности труда, которые непосредственно на производстве последовательно, переходя от одного участка к другому, обучают линейных руководителей и занимаются «ручным» внедрением методик на этих участках.

Методики безопасности труда: основные блоки



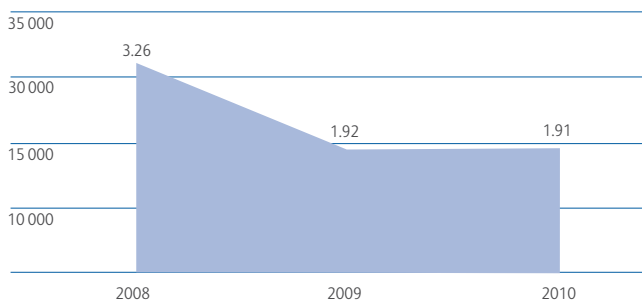
Основные программы и результаты (продолжение)

Компания последовательно работает над улучшением условий труда, стремясь обеспечить современный уровень культуры производства, способствующий сохранению здоровья работников, снижению количества профессиональных заболеваний, повышению производительности труда и его привлекательности. В 2010 г. был разработан «Единый стандарт социально-бытовых условий в административных и производственных помещениях предприятий ОАО «Северсталь»¹³, дополняющий требования СНиП, других нормативных правовых актов. В каждом структурном подразделении предприятий ОАО «Северсталь» разрабатывается паспорт обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями и соответствия их установленным требованиям. Паспорт пересматривается ежегодно. Мониторинг соответствия требованиям стандарта ведут администрация предприятия, службы охраны труда. Паспорт согласовывается председателем профсоюзного комитета структурного подразделения и утверждается руководителем структурного подразделения.

В 2010 г. в Компании начат постепенный перевод действующей системы обучения в электронный формат. Заполнение форм отчетов, реестров, тестирование по методикам проекта «Безопасность труда» происходит в электронном виде. В планах – полностью перейти на дистанционную модель обучения до конца 2011 г. Уже сегодня линейные руководители могут пройти курсы по нескольким методикам непосредственно на своем рабочем месте: на основе электронных учебных пособий, которые позволяют получить теоретические знания и затем их проверить.

Важный элемент проекта «Безопасность труда» – комплексная диагностика системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (ОТ и ПБ) и определение ее текущего состояния. Основным инструментом диагностики систем управления в этой сфере являются рейтинговые аудиты. В 2010 г. в «Северстали» разработан стандарт по организации и проведению рейтингового аудита ОТ и ПБ, который позволяет на основании показателей состояния системы управления, выраженных в абсолютных величинах, проводить оценку ситуации, регулярный мониторинг выполнения корректирующих действий, сравнение между предприятиями. Этот инструмент дает возможность вовлечения всех сотрудников в работу по совершенствованию системы управления, настроить на эти задачи систему мотивации руководителей. Рейтинговый аудит дает объективный материал для анализа устойчивости применения внедряемых методик в сфере безопасности труда. Развертывание программы рейтинговых аудитов началось в 2011 г. с подразделений дивизиона «Северсталь Российская Сталь». В настоящее время¹⁴ рейтинговый аудит проведен на 18 предприятиях дивизионов «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Ресурс». По результатам рейтинговых аудитов на этих предприятиях были определены целевые показатели (баллы / рейтинги) по безопасности труда. Для достижения целевого показателя предприятию необходимо выполнить целый комплекс корректирующих действий в установленные сроки, включая внедрение и применение новых методик безопасности труда.

Динамика коэффициента частоты травм с потерей рабочего времени LTFIR, 2008–2010 гг.



Реализация мероприятий по улучшению условий труда, повышению уровня промышленной безопасности, развертывание проекта «Безопасность труда» обеспечили значительное снижение уровня травматизма в Компании.

«Северсталь Российская Сталь»

На сегодняшний день проект «Безопасность труда» развернут на 28 участках (на 9 участках проект уже реализован, на 11 участках проект находится в стадии внедрения, на 8 участках – в стадии поддержки). Планируется развернуть проект до конца 2011 г. еще на 19 участках, в 2012 г. – на 44 участках. Успешно реализована первая фаза проекта (обучение и тренинг внутренних тренеров). Более 400 специалистов и руководителей прошли обучение по методикам проекта, в том числе в форме коучинга – индивидуальных практических занятий.

В рамках проекта предусмотрено несколько инвестиционных программ, направленных на повышение безопасности труда, приведение рабочих мест в соответствие с требованиями безопасности. Программы, которые охватят все предприятия Компании, включают улучшение санитарно-бытовых условий труда персонала, приобретение современных высококачественных средств индивидуальной защиты, ремонт и реконструкцию площадок обслуживания, лестниц, переходов, пешеходных зон в производственных помещениях, установку знаков безопасности и т. д.

В 2010 г. в дивизионе введен в действие стандарт «Обучение в области безопасности производства», регулирующий подготовку работников Компании в области охраны труда, промышленной, экологической, энергетической, пожарной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений, гражданской обороны и защиты в чрезвычайных ситуациях.

«Северсталь Ресурс»

На 2011 г. по проекту «Безопасность труда» было запланировано развертывание на двух пилотных СП ООО «Северсталь-Золото»: ООО «Нерюнгри-Металлик» и рудник Холбинский ОАО «Бурятзолото». Отдельные методики внедряются в других СП ООО «Северсталь-Золото», а также на ОАО «Воркутауголь», ОАО «Олкон», ОАО «Карельский окатыш». Проект «Безопасность труда» на указанных СП – на этапе диагностики. Начало реализации проекта БТ на указанных СП запланировано на конец 2011 г. и начало 2012 г. Более 300 руководителей и специалистов прошли соответствующее обучение.

¹³ Принят в 2011 г.

¹⁴ На 1 июля 2011 г.

«Северсталь Интернэшнл»

В ноябре 2010 г. предприятия «Северстали» в США успешно прошли надзорный аудит на соответствие систем управления в сфере охраны труда и окружающей среды международным стандартам ISO 14001 и OHSAS 18001. Аудит проводился ведущей организацией в области сертификации систем управления качеством Lloyds Registry Quality Assurance (LRQA). Принципы и процедуры, предусмотренные этими системами, являются общими для американских предприятий «Северстали», отражая единую стратегию и политику в этих областях.

В рамках общекорпоративного проекта «Безопасность труда» в «Северсталь Дирборн» проведен переход на новые средства индивидуальной защиты. Как показало исследование причин несчастных случаев, проведенное на предприятии, более совершенные средства защиты и правильное их использование могут дать ощутимое снижение риска. Переход на новые средства индивидуальной защиты проходил в несколько этапов, на каждом из которых тщательно анализировался опыт и результаты их применения, проводились тренинги персонала.

В марте 2010 г. в «Северсталь Дирборн» прошел двухдневный круглый стол по вопросам безопасности труда. В круглом столе

приняли участие руководители, менеджеры по охране труда, представители профсоюзов предприятий «Северстали» в США, а также внешние эксперты из American Iron and Steel Institute. В ходе круглого стола обсуждался новый план повышения уровня промышленной безопасности, работали дискуссионные группы, обсуждавшие лучшую практику и рекомендации по ее внедрению.

Охрана окружающей среды

Ответственное отношение к использованию природных ресурсов – одна из ключевых составляющих корпоративной социальной ответственности и важный фактор устойчивого развития Компании. Основные принципы Компании в этой области определены Политикой ОАО «Северсталь» в области охраны здоровья, труда и окружающей среды. Требования этого документа распространяются на все компании, филиалы и предприятия, входящие в состав ОАО «Северсталь». Бережное отношение к природным ресурсам – важный компонент корпоративной культуры. Все новые работники Компании проходят вводное экологическое обучение в рамках курса «Добро пожаловать в «Северсталь».

Основные цели Компании в области охраны окружающей среды

предупреждение загрязнения окружающей среды
снижение выбросов парниковых газов
рациональное использование энергии и природных ресурсов
эффективное управление отходами

Основные результаты природоохранной деятельности Компании в 2010 г.

Компания ведет целенаправленную работу по снижению нагрузки на окружающую среду. В 2010 г. на реализацию программы природоохранных мероприятий было направлено 111.7 млн долларов США.

Затраты на природоохранную деятельность в 2010 г. по дивизионам ОАО «Северсталь», тыс. долларов США*

	«Северсталь Российская Сталь»	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Интернэшнл» ¹⁵
Текущие расходы	8,109	1,517	32,017
Капитальные вложения	60,030	2,795	7,223
ВСЕГО	68,139	4,312	39,240

*Курс доллара США = 30.38 руб.

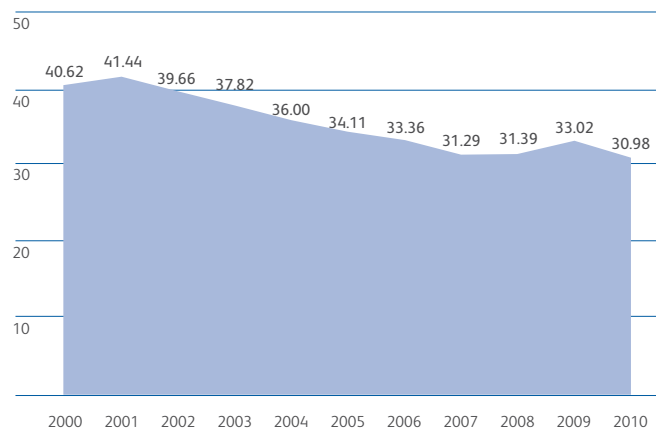
¹⁵ Здесь и далее представлены данные по предприятиям Компании в США.

Основные программы и результаты (продолжение)

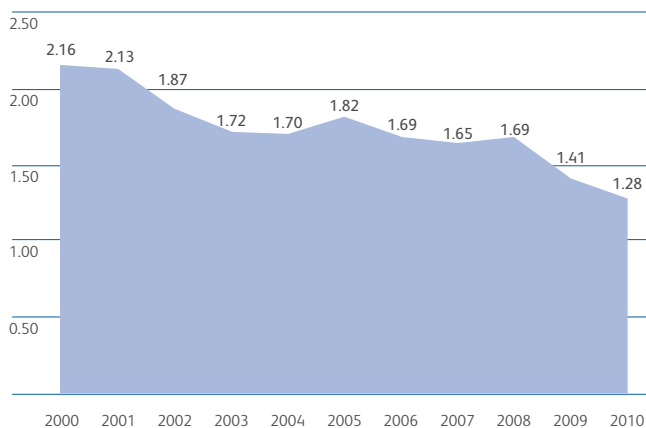
В результате этой работы в 2010 г. удельные экологические показатели дивизиона «Северсталь Российская Сталь» (выбросы, сбросы, объемы водопотребления и пр. на тонну продукции) в основном снизились относительно уровня 2009 г. на фоне увеличения абсолютных показателей, вызванного восстановлением объемов производства.

Удельные показатели дивизиона «Северсталь Российская Сталь»¹⁶ за 2000–2010 гг.

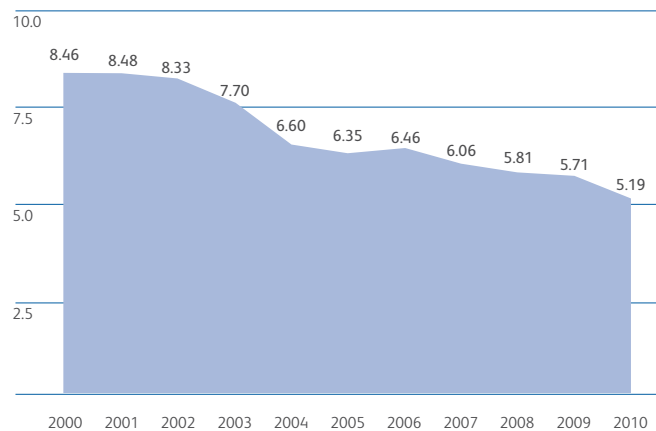
Удельный выброс в атмосферный воздух, кг/т проката



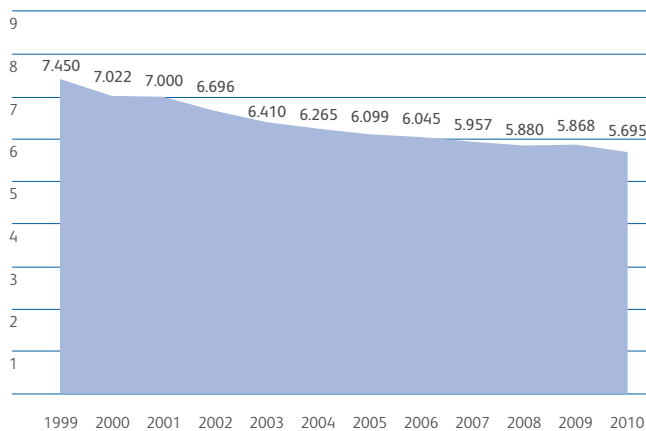
Удельный сброс в водные объекты, кг/т проката



Удельное потребление речной воды, м³/т проката



Удельное потребление энергии, Гкал /т стали



¹⁶ Данные ограничены показателями ЧерМК, отражающими более 90% экологического воздействия дивизиона «Северсталь Российская Сталь».

В дивизионе «Северсталь Ресурс» при выросших относительно 2009 г. объемах производства по итогам 2010 г. произошло снижение валового выброса и сброса загрязняющих веществ, а также объемов водоотведения относительно уровней 2008 и 2009 гг. При этом объем размещаемых отходов вырос по сравнению с 2009 г. со 128 до 149 млн тонн (пропорционально росту объемов производства).

На заводах «Северсталь Интернэшнл» в США («Северсталь Дирборн» и «Северсталь Коламбус») в 2010 г. валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух возросли пропорционально росту производства.

Основные показатели воздействия на окружающую среду по дивизионам Компании

	«Северсталь Российская Сталь» ¹⁷	
	2009	2010
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. т		
Всего	293.15	321.77
В пределах нормативов ПДВ и ВСВ	284.43	321.69
В том числе:		
NO ₂	11.54	9.17
CO	211.35	251.72
SO ₂	37.17	27.29
Водопотребление и водоотведение, млн м³		
Забрано или получено воды	84.90	88.48
Использовано на производственные нужды	48.09	54.57
Передано другим потребителям	19.02	19.98
Объем оборотного водоснабжения	2,843.65	2,942.07
Объем сброса сточных вод:		
всего	39.58	38.51
в пределах лимитов	39.55	38.51
Масса сброшенных загрязняющих веществ, т		
Всего	13,055.31	13,514.86
Из них в пределах НДС и ВСС	12,701.35	13,179.41
Обращение с отходами, тыс. т		
Образовано отходов	8,104.38	9,852.20
Переработано, утилизировано или передано специализированным организациям	6,786.05	8,019.40
Размещено, всего	1,072.55	1,236.05
в том числе на собственных объектах	1,055.40	1,219.61
в пределах лимитов	794.73	1,236.04

¹⁷ Включает все предприятия «Северсталь Российская Сталь».

Основные программы и результаты (продолжение)

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. т	«Северсталь Ресурс»	
	2009	2010
Всего	217.99	212.48
В том числе:		
Твердые вещества (в т.ч. пыль)	10.69	11.25
SO ₂	40.01	43.70
NO _x	4.44	4.71
CO	7.40	7.11
CH ₄ (шахтный метан)	154.87	145.05
Прочие	0.58	0.66
Водопотребление и водоотведение, млн м³		
Забрано или получено воды (включая естественный водоприток)	380.96	416.36
Использовано на производственные нужды	10.56	9.92
Передано другим потребителям	5.38	5.34
Объем оборотного водоснабжения	500.67	482.66
Объем сброса сточных вод	37.36	33.10
Масса сброшенных загрязняющих веществ, т		
Всего	36,471.08	36,015.43
В том числе:		
Взвешенные вещества	171.46	156.29
Сульфаты	7,011.07	6,515.98
Хлориды	2,028.05	2,035.48
Нитраты	751.85	584.66
Ca	1,142.37	1,051.87
Mg	639.68	657.76
K	2,275.00	2,091.48
Сухой остаток	18,971.80	18,619.75
Прочие	3,479.80	4,302.16
Обращение с отходами, тыс. т		
Образовано отходов	128,629.35	149,261.86
Переработано, утилизировано или передано специализированным организациям	10,222.65	9,552.23
Размещено на собственных объектах	118,084.27	139,371.56

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, т	«Северсталь Интернэшнл»	
	2009	2010
Всего	28,917.82	34,135.55
в том числе:		
Твердые частицы	574.31	672.27
SO _x	530.11	601.99
NO _x	948.69	993.39
Летучие орг. соединения	56.12	63.84
CO	12,891.22	15,499.71
НАР (Cr, Co, Ni, Mn, Pb, Hg, Be, HCl)	25.29	28.26
PM10	304.30	374.51
Водопотребление и водоотведение, млн м³		
Забрано или получено воды	203.80	197.15
Объем сброса сточных вод	199.96	192.19
Обращение с отходами, тыс. т		
Переработано, утилизировано или передано специализированным организациям	321,176	434,930
Передано опасных отходов для размещения	256.97	293.09

Основные направления природоохранной деятельности Компании – снижение объема выбросов и сбросов загрязняющих веществ, рациональное использование энергии и природных ресурсов, в том числе воды и топлива, сохранение и восстановление земель.

Снижение выбросов в атмосферу

«Северсталь Российская Сталь»

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух – одно из основных видов воздействия на окружающую среду металлургических производств. В дивизионе «Северсталь Российская Сталь» выбросы в атмосферный воздух осуществляют 23 предприятия. Суммарный валовой выброс дивизиона в 2010 г. составил 321.77 тыс. т, что выше уровня 2009 г. в связи с восстановившимися после кризиса 2008–2009 гг. объемами производства.

Доля ЧерМК в валовом выбросе – 98%. Приоритетом для ЧерМК в этой области является реализация крупных инвестиционных проектов, направленных на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух. Среди проектов, реализованных в 2010 г., – ввод в эксплуатацию установки очистки отходящих газов от нафталинового пресса № 3 в коксохимическом производстве. Смонтированная установка является опытно-промышленной, аналогичные установки монтируются на оставшихся двух прессах. Ожидаемый экологический эффект от полной реконструкции всех прессов – снижение выброса нафталина на 45% (8.6 т в год). В рамках реконструкции коксовой батареи № 7, начатой в 2011 г., будет смонтирована установка беспылевой выдачи кокса, которая позволит снизить выбросы на 289 т в год.

На ЧерМК запланирован и обеспечен финансированием ряд воздухоохранных мероприятий, нацеленных на радикальное изменение ситуации с выбросами неорганической пыли с содержанием диоксида кремния менее 20%. Строительство нового и реконструкция существующего пылеулавливающего оборудования позволит в 2015 г. обеспечить на границе СЗЗ содержание пыли неорганической (с содержанием диоксида кремния менее 20%) менее 1.0 ПДК, несмотря на наращивание объемов производства на территории комбината.

С целью улавливания неорганизованных выбросов конвертерного цеха комбинатом на 2011 г. совместно с компанией Siemens было запланировано начало реализации проекта оснащения конвертеров газоочистным оборудованием (окончание проекта – 2014 г.). Кроме того, была запланирована реконструкция газоочистки шахтной печи № 1 электросталеплавильного цеха (окончание проекта – 2013 г.).

ЧерМК совместно с НИТУ «Московский институт стали и сплавов» (МИСиС) велась научно-исследовательская работа, направленная на поиск путей снижения выбросов сероводорода от технологических процессов.

«Северсталь Ресурс»

Важное направление воздухоохранной деятельности добывающих предприятий Компании – пылеподавление на отвалах пустой породы и хвостохранилищах – сооружениях для размещения отходов горно-обогатительных процессов. В 2010 г. для защиты от ветровой и волновой эрозии – основных причин пыления в ОАО «Карельский окатыш» – для укрепления берегов хвостохранилища использовано 10 тыс. м³ скальной породы, а в ОАО «Олкон» проведена биологическая рекультивация отработанных участков хвостохранилища.

Безопасное содержание породных отвалов – приоритет для ОАО «Воркутауголь». Ввиду особенностей технологии угледобычи прошлых десятилетий складированная пустая порода содержит остатки угля и способна самовозгораться, что заставляет направлять значительные ресурсы на профилактику возгораний и тушение породных отвалов.

В 2010 г. в ОАО «Воркутауголь» удалось добиться снижения валовых атмосферных выбросов на 9.61 тыс. т по сравнению с 2009 г. Это составляет уменьшение на 8% к уровню 2009 г. и на 35% к уровню 2008 г. Снижение достигнуто в том числе за счет утилизации шахтного метана. Мероприятия по утилизации шахтного метана характеризуются удвоенным эффектом: снижением потребления иных источников энергии и сокращением эмиссии парниковых газов. Увеличение доли утилизованного метана рассматривается как один из основных приоритетов деятельности ОАО «Воркутауголь». Так, на шахте «Северная» принято решение о строительстве газопоршневой теплоэлектростанции, утилизирующей шахтный метан. Эффектом от реализации будет ежегодное снижение выбросов на 0.47 млн т CO₂ эквивалента и платежей за выбросы (экономия 60 млн руб. за 5 лет). Ввод электростанции намечен на 2012 г.

«Северсталь Интернэшнл»

На предприятии «Северсталь Коламбус», первая очередь которого была построена в 2007 г., использованы наиболее современные воздухоохранные технологии, обеспечивающие показатели выбросов пыли в атмосферу порядка 50% от допустимого уровня. В травильном отделении эффективность улавливания паров кислоты составляет 99.5%, благодаря чему их выбросы составляют 0.5% от допустимого уровня.

В 2010 г. были начаты мероприятия, которые позволят достичь на границе санитарно-защитной зоны санитарно-гигиенические нормативы по нафталину и пыли ферросплавов к концу 2011 г. В части снижения выбросов пыли ферросплавов ведется реконструкция аспирации центрального склада ферросплавов, по нафталину – на указанных выше нафталиновых прессах.

О Компании
Бизнес-система «Северсталь»
Экономика «Северстали»
Люди «Северстали»
Промышленная безопасность и охрана окружающей среды
Социальные инвестиции
Приложения

Основные программы и результаты (продолжение)

Снижение объема сбросов загрязняющих веществ, рациональное водопотребление

«Северсталь Российская Сталь»

Отведение сточных вод в окружающую среду осуществляют 6 предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь». Валовой сброс загрязняющих веществ дивизиона в 2010 г. составил 13,514.85 т, в 2009 г. – 13,055.31 т.

Доля ЧерМК в валовых сбросах загрязняющих веществ в 2010 г. составила 97%. Модернизация системы сбора и обработки производственных стоков является важным направлением деятельности ЧерМК по снижению воздействия на окружающую среду, результатом которой будет существенное снижение нагрузки на Рыбинское водохранилище – основной объект водоотведения комбината.

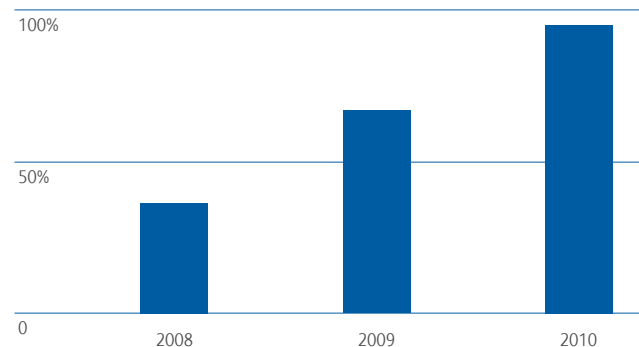
В 2010 г. на ЧерМК введена в эксплуатацию фильтровальная станция доочистки дебалансных вод¹⁸ сортопрокатного цеха и листопрокатного цеха № 1. Это позволит снизить сброс в водный объект нефтепродуктов на 0.8 т в год, железа – на 0.7 т в год. В 2010 г. выполнены предпроектные проработки по реконструкции единой фильтровальной станции и доочистки сточных вод выпуска № 10. Окончание реализации мероприятия планируется в 2015 г., ожидаемый эффект – достижение нормативов допустимого сброса для водоема рыбохозяйственного назначения по всем нормируемым веществам.

Кроме того, в 2012 г. планируется завершить мероприятие по реконструкции с расширением золошламонакопителя № 2 за р. Кошта, в 2013 г. – реконструкцию водооборотного узла гаража размораживания № 4 ШПЦ-1 и ликвидацию выпусков ливневых сточных вод № 8 и № 9.

«Северсталь Ресурс»

Валовой сброс загрязняющих веществ в водные объекты по дивизиону в 2010 г. снизился на 0.46 тыс. т за счет комплекса природоохранных мероприятий. Так, при консервации отработанных горных выработок шахты «Северная» ОАО «Воркутауголь» объем отведения сточных вод снижен на 1,844 тыс. м³ по сравнению с 2009 г. В ОАО «Олкон» наблюдается снижение концентраций загрязняющих веществ азотной группы в карьерных водах от 1.1 до 6 раз по сравнению с уровнем 2009 г. Это связано с практически полным переходом на экологически менее опасные эмульсионные взрывчатые вещества при горных работах.

Переход на менее экологически опасные взрывчатые вещества при взрывных работах, 2008–2010 гг.



В 2010 г. началось сотрудничество ОАО «Карельский окатыш» с компанией ЕНР-Текниikka Ltd (Финляндия), специализирующейся на природоохранных технологиях. В рамках программы инвестиционного фонда НЕФКО¹⁹ был успешно реализован совместный пилотный проект по установке датчиков учета на хвостохранилище²⁰ ОАО «Карельский окатыш». Следующим совместным проектом станет внедрение современных технологий мониторинга сточных вод. Благодаря установке автоматизированной системы мониторинга сточных вод предприятие сможет в онлайн-режиме контролировать уровень, расход вод, содержание калия и веществ азотной группы в сточной воде хвостохранилища, сбрасываемой в озерно-речные системы Карелии. В 2011 г. проект был завершён.

Инновационный экологический проект, направленный на использование растений в доочистке стоков, начат в 2011 г. ОАО «Карельский окатыш» совместно с финскими учеными (Университет Восточной Финляндии, г. Йоэнсуу). Высаженный вдоль водоотводного канала специальный вид ивы способен поглощать загрязняющие вещества, что поможет поддержать баланс экосистемы, затрагиваемой компонентами, которые содержатся в воде, сбрасываемой в хвостохранилище. Этот метод признан наиболее перспективным в промышленно развитых странах.

В области рационального водопользования Череповецкий металлургический комбинат имеет один из лучших показателей в российской металлургии: 98.5% воды, используемой в технологических процессах, находится в замкнутом водооборотном цикле.

¹⁸ Дебалансные воды – избыточные (лишние) воды, удаляемые из водооборотного цикла.

¹⁹ Северная экологическая финансовая корпорация (НЕФКО) создана в 1990 году пятью странами: Данией, Исландией, Норвегией, Финляндией и Швецией. НЕФКО предоставляет финансовую поддержку экологически значимым проектам в странах Центральной и Восточной Европы.

²⁰ Хвостохранилище – сооружение для приема и хранения отходов, образующихся в процессе добычи и переработки полезных ископаемых.

«Северсталь Интернэшнл»

В 2010 г. объем водоотведения в реку Руж сокращен заводом «Северсталь Дирборн» (США) на 24.9 млн м³ относительно уровня 2009 г. Снижение достигнуто благодаря замене в доменном производстве паротурбинного нагнетательного оборудования на электроприводное с гораздо меньшей потребностью в охлаждающей воде. За последние три года на предприятии зафиксировано только два случая кратковременного превышения допустимых к сбросу концентраций сточных вод.

Значительно сокращены объемы водоотведения завода «Северсталь Коламбус» (США). Оптимизация технологического процесса позволила на 28% снизить сбросы относительно 2009 г. (снижение с 26.9 до 16.8 тыс. м³) при одновременном наращивании производства.

Управление отходами

«Северсталь Российская Сталь»

В 2010 г. дивизионом было размещено 1,236.1 тыс. т отходов (1,072.5 тыс. т в 2009 г.), из них массовая доля отходов ЧерМК составила 36%, а основной вклад – 63% (вскрышная порода и отходы известняка) – приходится на вспомогательное горнодобывающее подразделение комбината – Белоручейское рудоуправление. В 2010 г. предприятиями дивизиона переработано самостоятельно и передано специализированным организациям на переработку 8,019.4 тыс. т отходов.

На ЧерМК образование отходов в 2010 г. составило 7,619.3 тыс. т, 92.6% которых было переработано (обезврежено) в собственном производстве и передано для дальнейшего использования сторонним организациям. Основную массу переработанных отходов составляют шлаки доменных и сталеплавильных производств. Благодаря комплексу мероприятий по переработке доменного шлака большая его часть реализуется в качестве строительного материала.

На комбинате ведется исследовательская и практическая работа по дальнейшему совершенствованию обращения с производственными отходами. Внедрение рассматриваемых к реализации мероприятий позволит увеличить долю отходов, возвращаемых в производственный процесс.

«Северсталь Ресурс»

На предприятиях добывающего дивизиона подавляющая масса отходов образуется при ведении горных работ и представляет вскрышную, пустую породу либо отработанный рудный материал.

В добывающих компаниях «Карельский окатыш» и «Олкон» за 2010 г. в общей сложности более 8 млн т отходов переработано в промышленный щебень, а также использовано для строительства дамб. Добывающие предприятия реализуют также комплекс мероприятий по безопасной эксплуатации объектов размещения отходов.

«Северсталь Интернэшнл»

На заводе «Северсталь Дирборн» (США) металлургические шлаки частично утилизируются в доменном производстве, а также широко передаются строительному сектору. В 2010 г. в качестве добавки к шихте в доменный процесс было направлено 37 тыс. т (14%) конвертерной пыли, около 56% доменного шлака было реализовано другим организациям для использования в дорожном строительстве и производстве бетонных изделий.

Рекультивация земель

«Северсталь Российская Сталь»

В 2010 г. были завершены работы по благоустройству и озеленению территории санитарно-защитной зоны ЧерМК. За период с 2005 г. здесь высажено 2,138 деревьев, 31,529 кустарников, устроено 19.2 га газонов и рекультивировано 43,568 м³ земель.

«Северсталь Ресурс»

Важной составляющей природоохранной деятельности для Юнгинского месторождения ОАО «Воркутауголь», где добыча угля ведется открытым способом, является рекультивация нарушенных земель. В 2010 г. здесь был выполнен комплекс работ по технической рекультивации, включавшей расчистку, отсыпку породой и планировку земельных участков общей площадью 624 га.

Для восстановления ландшафта ОАО «Олкон» проводит посев трав на отработанных участках хвостохранилища на площади 50 га. Кроме того, на хвостохранилище организовано несколько опытных участков для выработки наиболее оптимального метода ускоренной биологической рекультивации.

«Северсталь Интернэшнл»

Внутренние автодороги «Северсталь Коламбус» не имеют твердого покрытия, интенсивное пыление при движении транспорта рассматривается как фактор негативного воздействия. В связи с этим предприятие рассматривает возможность мероприятий по озеленению территории.



О Компании
Бизнес-система «Северсталь»
Экономика «Северсталь»
Люди «Северсталь»
Промышленная безопасность и охрана окружающей среды
Социальные инвестиции
Приложения

Основные программы и результаты (продолжение)

Повышение энергоэффективности и ресурсосбережение

«Северсталь Российская Сталь»

Повышение энергоэффективности является одной из приоритетных задач для ОАО «Северсталь». Основные направления работы в этой области:

- повышение эффективности использования первичной энергии – природного газа и угля;
- увеличение использования вторичных энергоресурсов за счет реконструкции нагревательных печей и режимно-наладочных работ, реконструкции горелочных устройств;
- увеличение использования вторичной энергии для производства собственных ресурсов (так, ГУБТ вырабатывают электроэнергию за счет вторичной энергии колошникового газа, установки сухого тушения кокса используют тепло раскаленного кокса для выработки пара без дополнительных затрат топлива).

За десятилетний период удельное энергопотребление ЧерМК сократилось на 19% и составило в 2010 г. 5.695 Гкал на тонну стали. Это стало результатом последовательной оптимизации основной технологической цепочки и мероприятий по энергосбережению. Завершен ряд мероприятий, обеспечивших ежегодную экономию 67,779 тыс. м³ природного газа и 33,397 т угля.

Снижение потребления покупных ресурсов (природного газа, угля, электроэнергии, кислорода, азота и др.) – одно из основных направлений повышения энергоэффективности ЧерМК. Реализуется оно за счет:

- увеличения выработки собственной электроэнергии на вторичном топливе, диспетчирования распределения топлива, целеположения и контроля достижения целевых показателей выработки электроэнергии, реконструкции охлаждающих устройств и других технических мероприятий;
- оптимизации потребления электроэнергии – внедрения автоматизированных систем по контролю и управлению энергоресурсами, внедрения частотно-регулируемых электроприводов оборудования;
- внедрения нового энергоэффективного оборудования взамен выработавшего свой ресурс.

За минувшее десятилетие на ЧерМК достигнуты значительные успехи в области энерго- и ресурсосбережения. Комбинат находится на пути к достижению лучших мировых показателей по энергоэффективности. По экспертным оценкам, к 2020 году на ЧерМК возможно дальнейшее снижение удельного энергопотребления с нынешних 5.695 Гкал/т стали до значения 5.420 Гкал/т стали, которым характеризуются передовые зарубежные предприятия. Наиболее значимые проекты повышения энергоэффективности на среднесрочную перспективу:

- модернизация ТЭЦ-ЭВС-2 с установкой третьего энергоблока;
- реконструкция энергокотла ТЭЦ-ЭВС-2;
- модернизация системы подготовки сжатого воздуха, которая позволит значительно сократить потери и снизить потребление электроэнергии на воздушную компрессию.

Если перечисленные и ряд других проектов будут осуществлены, это позволит, с одной стороны, увеличить на 60% выработку собственной электроэнергии, а с другой – сократить ее потребление, тем самым уменьшив долю покупной электроэнергии до 30–35%.



На ЧерМК в 2010 г. завершен ряд ресурсосберегающих мероприятий, эффект от которых выразился в ощутимой экономии сырья.

Эффект от ресурсосберегающих мероприятий ЧерМК

Наименование	Ед. изм.	Годовая экономия
Природный газ	тыс. м ³	67,779
Электроэнергия (покупная)	тыс. кВт/ч	143,246
Питьевая вода	м ³	160,184
Уголь (энергетический)	тонна	33,397

При решении задачи сокращения издержек в области энергоэффективности на ЧерМК особая роль отводится повышению мотивации персонала. На предприятии объявлен конкурс по энергосбережению, ежемесячно определяются лучшие предложения работников, авторы которых поощряются денежной премией. В рамках конкурса было реализовано 290 предложений, общий экономический эффект от их внедрения составил более 500 млн рублей.

Компания вносит свой вклад в сохранение природных богатств, используя вторичные ресурсы. Металлолом составляет значительную часть материалов, используемых металлургическими предприятиями Компании. Дивизион «Российская Сталь» располагает собственными мощностями по переработке металлического лома. В 2010 г. в проект, обеспечивающий ежегодные поставки 900 тыс. т резаного металлолома на Череповецкий металлургический комбинат, было инвестировано 33.5 млн долларов.

«Северсталь Ресурс»

Значимым результатом в сфере энергосбережения для дивизиона стало снижение удельного потребления электроэнергии в ОАО «Воркутауголь» на 14% от уровня 2009 г. Потребление тепловой энергии снижено на 20% (с 729,850 Гкал в 2009 г. до 582,187 в 2010 г.). Снижение удельного расхода мазута на единицу продукции показала компания «Карельский окатыш»: удельное потребление мазута, выступающего основным энергоносителем на предприятии, снижено с 8.42 кг на тонну в 2009 г. до 7.93 кг на тонну продукции в 2010 г. Снижение достигнуто благодаря применению оборудования, обеспечивающего более эффективное сжигание топлива.

В 2010 г. в компании «Нерюнгри-Металлик» полностью заменены устаревшие дизель-генераторы на современное оборудование лучших мировых производителей. Эффект – ежегодная экономия более 600 т топлива и, как следствие, существенное снижение выбросов в атмосферный воздух. На порядок снижена потребность в моторном масле и, соответственно, образование отработанного масла.

На руднике «Апрелково» в 2010 г. разработана программа энергосбережения, включающая инвентаризацию электрооборудования для выявления потерь, организацию освещения энергосберегающими лампами, перевод наружного освещения на автоматическое включение (выключение).

В ОАО «Воркутауголь» принято решение о строительстве на шахте «Северная» теплоэлектростанции, утилизирующей шахтный метан. Партнер – энергомашиностроительное предприятие «Звезда-Энергетика». Ввод электростанции намечен на 2012 г. Результатом реализации проекта будет снижение потребления электроэнергии на 95% и тепла на 71% (от внешних источников), кроме того, существенно снизится воздействие на окружающую среду.

Энергосбережение будет обеспечено также за счет:

- применения новых видов теплоизоляции – снижения потерь тепла при транспортировке до 5%;
- уменьшения диаметров трубопроводов теплосети до рационально необходимого;
- наладки оптимального гидравлического режима тепловых сетей и потребителей.

«Северсталь Интернэшнл»

На заводе «Северсталь Дирборн» 33% колошникового газа, побочного продукта от производства чугуна, используется для подогрева направляемого в доменный процесс воздуха. Благодаря интеграции с соседней электростанцией оставшийся колошниковый газ передается ей для выработки пара и электроэнергии, а отводимая станцией охлаждающая вода в количестве 277 млн м³ в год повторно используется заводом для производственных целей. Работники завода активно участвуют в энергосбережении, предлагая свои решения. Внедрение предложенных ими решений помогло сэкономить около 11% потребления природного газа в цехе горячей прокатки стали.



Социальные инвестиции



О Компании

Бизнес-система
«Северсталь»

Экономика
«Северсталь»

Люди
«Северсталь»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

Социальное проектирование и социальные инвестиции

Цели и принципы

Внешняя социальная политика «Северстали» определяется обще-корпоративным девизом «Достичь большего вместе». Социальные программы Компании направлены на стимулирование социально-экономического и культурного развития регионов присутствия, содействие решению острых социальных проблем. Средства, которые направляются на такие программы, «Северсталь» рассматривает как стратегические инвестиции, вложения в формирование внешней социальной среды, благоприятной для устойчивого развития Компании. В реализации социальных программ «Северсталь» взаимодействует с местными органами власти, экспертным сообществом, общественностью.

Принципы социальной деятельности Компании отражают обще-корпоративные ценности и платформу Бизнес-системы «Северстали».

Принципы социальной деятельности Компании:

- уважение к людям, социальным и культурным традициям регионов присутствия;
- партнерские отношения с обществом и государством;
- связь социальных программ со стратегическими приоритетами основной деятельности и ценностями корпоративной культуры;
- эффективность и прозрачность управления социальными программами;
- учет мнений заинтересованных сторон.

Формируя портфель социальных инвестиций, Компания стремится сбалансировать свою благотворительную деятельность, которая помогает людям решить проблемы сегодняшнего дня, и социальное проектирование, ориентированное на выработку решений, которые способствуют развитию креативного потенциала местных сообществ, их социально-экономической устойчивости.

Управление

Организация управления внешними социальными программами Компании обеспечивает проведение единых принципов и подходов в этой работе, сбалансированное соотношение общероссийских, локальных и международных проектов, а также учет специфики социальных условий, в которых работают компании, входящие в ОАО «Северсталь».

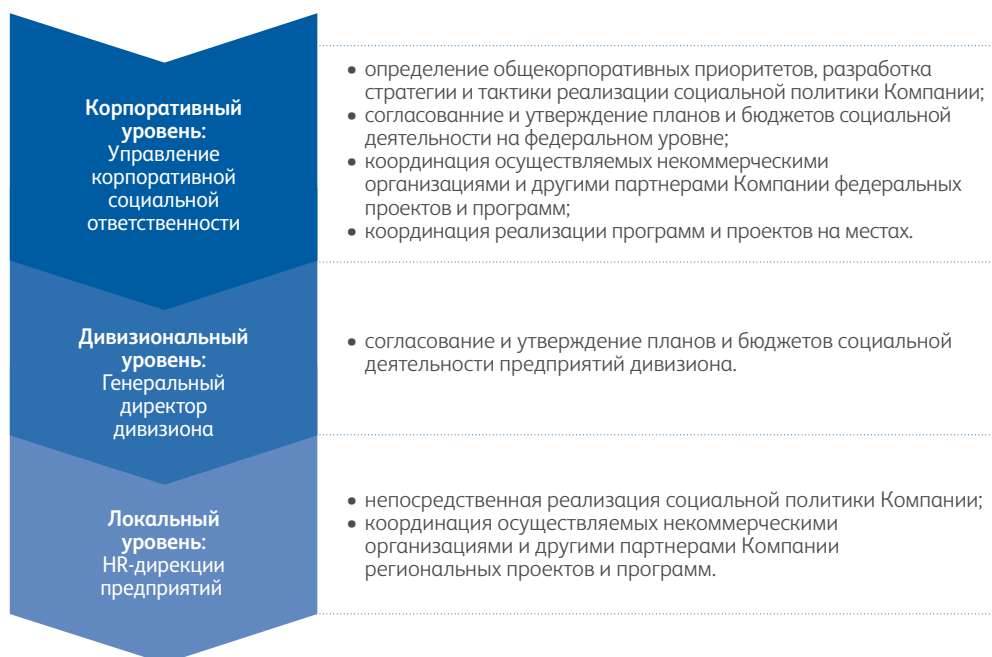
Взаимодействие Компании с государством и обществом в реализации социальных программ формализовано в соответствующих соглашениях. Основные направления сотрудничества «Северстали» с регионами и обязательства сторон отражены в Социально-экономических соглашениях между Компанией и региональными органами власти.

Цели и форматы долгосрочного сотрудничества с организациями в сфере образования и культуры, с общественными организациями зафиксированы в договорах о благотворительной и спонсорской поддержке, а также отражены в документах попечительских советов, действующих при организациях.

Формирование и реализация социальной политики Компании осуществляется с учетом профессиональных экспертных заключений. В регионах присутствия Компании регулярно проводятся социологические исследования, позволяющие выявить наиболее существенные задачи взаимодействия с сообществами.

В 2010 г. Компания реализовала ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности управления социальными инвестициями. В частности, социальные проекты и программы «Северстали» были вынесены на обсуждение в рамках экспертных совещаний Форума доноров, профильного комитета РСПП, Ассоциации менеджеров России, Благотворительного клуба (Charity Club), коллоквиума «Корпоративная ответственность в переходных экономиках» (организатор – EABIS), пятой ежегодной конференции Global Conference on CSR (Лиссабон).

Управление в сфере внешней социальной деятельности



По результатам реализации программ 2010 г. было проведено обсуждение с широким кругом заинтересованных сторон, результаты которого были учтены в планировании работы на 2011–2012 гг. Так, совещание по итогам программы «Дорога к дому» в 2010 г. помогло уточнить направления дальнейшего развития программы.



Программы и результаты

Социальная деятельность «Северстали» в 2010 г. была сосредоточена на таких существенных для местных сообществ и трудового коллектива направлениях, как инвестиции в социальную инфраструктуру, поддержка материнства и детства, пенсионеров и малообеспеченных слоев населения, сохранение культурного наследия и поддержка современных культурных инициатив. На реализацию социальных программ в 2010 г. Компания направила 45,5 млн долларов США.

Социальный вклад Компании получил высокую оценку экспертного сообщества. В 2010 г. «Северсталь» стала победителем ежегодного конкурса Российского союза промышленников и предпринимателей «Лучшие российские предприятия. Динамика. Эффективность. Ответственность» в номинации «Социальные инвестиции и проекты». Компания была отмечена премией конкурса корпоративных проектов People Investor в номинации «Инновационный подход к решению

проблемы развития местных сообществ». В рамках «Исследования корпоративной благотворительности», подготовленного газетой «Ведомости» совместно с РВС и Форумом доноров, Компания победила в номинации Минэкономразвития РФ «Лучшая программа, способствующая развитию местных сообществ и улучшению социального климата в регионе присутствия Компании» (за программу «Дорога к дому») и вошла первую десятку рейтинга эффективности корпоративной благотворительности российских компаний.

Социальное проектирование

Одним из приоритетных направлений социальной деятельности Компании является выработка механизмов и инструментов развития социального потенциала регионов присутствия, предпринимательской инициативы людей. В рамках этого направления Компания ведет долгосрочные комплексные проекты, взаимодействуя с местными органами власти, экспертами, общественностью. Так, с 1999 г. в Череповце успешно работает некоммерческое партнерство «Агентство городского развития», созданное ОАО «Северсталь» совместно с мэрией г. Череповца с целью содействия развитию малого и среднего бизнеса. Программы Агентства обеспечивают комплексную поддержку начинающим и действующим предпринимателям от возникновения бизнес-идеи и разработки бизнес-плана до консультирования предпринимателей на всех этапах развития. По результатам работы Агентства в 2010 г. было создано 797 новых предприятий, 3,889 рабочих мест, обучено 2,290 начинающих предпринимателей, проведено 379 мероприятий, направленных на развитие бизнеса.

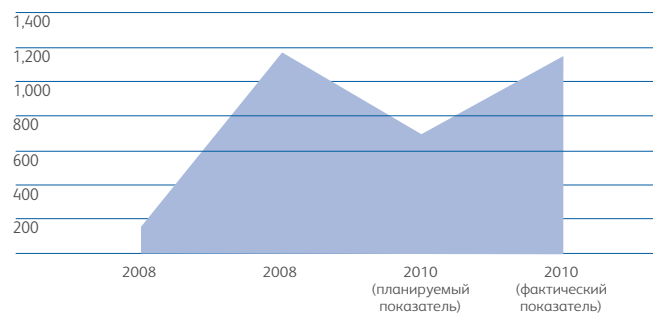
«Северсталь» помогает также некоммерческой организации «Фонд поддержки проектов и программ Вологодской области». Основной целью Фонда является оказание поддержки в реализации целевых программ, проектов и мероприятий области. При поддержке «Северстали» Фонд оказывает содействие в восстановлении и реставрации исторических памятников, создании произведений литературы и искусства, связанных с историей развития Вологодчины, способствует развитию коммерческих и некоммерческих структур, участвует в организации и проведении общественно полезных мероприятий области в стране и за рубежом.



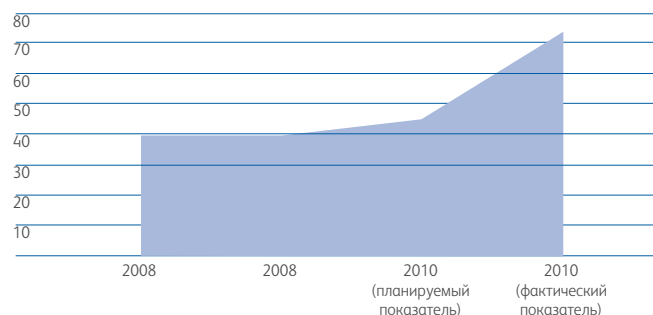
Социальное проектирование и социальные инвестиции (продолжение)

Агентство городского развития

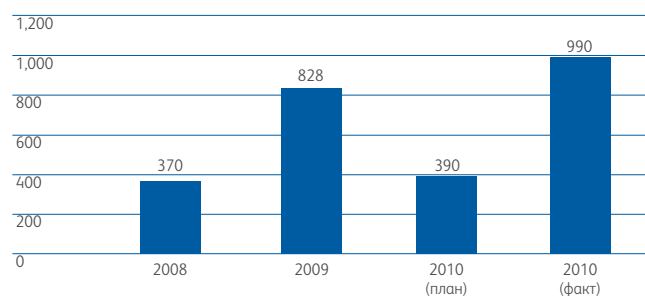
Количество предприятий, прошедших через бизнес-инкубатор



Количество обученных начинающих предпринимателей



Количество обученных действующих предпринимателей



История

Агентство было создано в 1999 г. с целью минимизации последствий финансово-экономического кризиса, а также – в долгосрочной перспективе – с целью более динамичного развития социально-экономической структуры города. На начальном этапе главной задачей Агентства стало создание условий для открытия новых предприятий малого бизнеса, которые были призваны обеспечить самозанятость граждан, потерявших работу в период кризиса, и способствовать созданию новых рабочих мест. Первым проектом Агентства стала разработка учебного курса «Школа предпринимательства».

Учредителями Агентства выступили ОАО «Северсталь» и мэрия г. Череповца. Компания осуществляла свой вклад в развитие Агентства как путем внесения ежегодного финансового взноса в размере 50% бюджета Агентства, так и интеллектуально, обеспечив участие специалистов Дирекции по стратегическому планированию в разработке структуры управления и их содействие в работе НП «АГР».

Общим собранием членов партнерства был избран Совет партнерства, в состав которого вошли представители мэрии города (комитета по управлению имуществом города) и ОАО «Северсталь» (Дирекция по стратегическому планированию). Регламентирующим документом стал Устав партнерства. Совет в рамках Устава принимает ключевые решения, за реализацию которых отвечает директор Агентства. Он ежегодно отчитывается перед Советом партнерства об итогах работы.

Цели и задачи

- содействовать экономическому развитию г. Череповца путем поддержки и развития сферы малого и среднего предпринимательства;
- способствовать созданию рабочих мест на предприятиях малого и среднего бизнеса и росту числа малых и средних предприятий;
- способствовать формированию имиджа города как инвестиционно-привлекательного региона России.

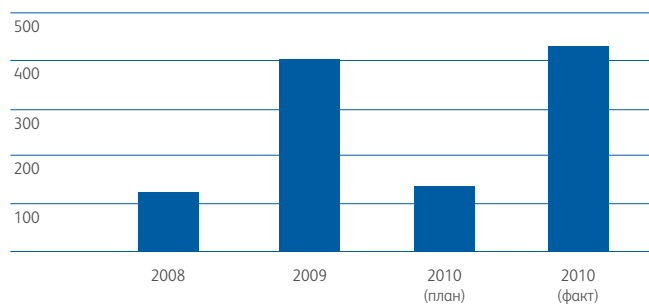
Структура

В своей деятельности Агентство ориентировано на оказание полного комплекса услуг по сопровождению малого и среднего бизнеса, начиная с момента создания предприятия и далее на всех этапах его развития. Поддержка осуществляется по следующим направлениям:

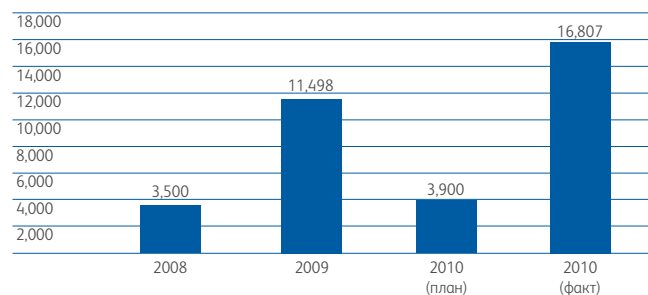
- выдача грантов, субсидий, поручительство по кредитам (финансовая поддержка);
- предоставление необходимой мебели и оборудования, аренда помещений на льготных условиях (имущественная поддержка);
- консультации по различным вопросам, связанным с ведением бизнеса, в т.ч. юридическим, кадровым, бухгалтерским и др. (информационно-консультационная поддержка);
- содействие развитию деловой среды, в т.ч. проведение различных бизнес-мероприятий – выставок, форумов, деловых встреч;
- обучение начинающих и действующих предпринимателей (бизнес-образование).



Количество оказанных консалтинговых услуг



Количество мероприятий, направленных на поддержку МСП



Партнеры

Агентство постоянно расширяет сеть партнеров, в настоящее время партнерские отношения налажены с районными администрациями (Бабаевского, Кирилловского, Кадуйского, Устюжского муниципальных районов), федеральными и региональными банками (филиалы ОАО «Банк «Уралсиб» и ОАО «Россельхозбанк», череповецкое отделение Сбербанка и др.), общественными организациями (Вологодская торгово-промышленная палата, «ОПОРА России» и др.).

Результаты

В 2010 г. Агентство значительно превысило запланированные показатели результативности по ряду параметров (см. диаграммы). Кроме того:

- 1,300 безработных граждан прошли бесплатное обучение, из них 650 человек открыли собственный бизнес, в результате было создано 1,600 новых рабочих мест;
- предприниматели – участники программ финансовой поддержки создали 2,254 рабочих места, 147 предприятий;
- по программе «Школа предпринимательства» обучено 92 человека, 15% из них открыли собственный бизнес (создано 35 рабочих мест);
- на курсах для действующих и начинающих предпринимателей, а также для специалистов малых предприятий прошли обучение 110 человек;

- 788 предпринимателей прошли обучение на семинарах и тренингах;
- 128 предпринимателей получили финансовую поддержку, создав и сохранив 1,270 рабочих мест;
- проведено более 16,000 индивидуальных консультаций по вопросам создания и ведения бизнеса;
- проведено 4 заседания Координационного совета по поддержке малого и среднего бизнеса и 4 заседания рабочих групп совета, 38 семинаров, 25 круглых столов, 308 мероприятий совместно с субъектами МСП (презентации, курсы, выставки, конкурсы и др.). Общее число участников мероприятий Агентства превысило 2,400 человек.

Социальное проектирование и социальные инвестиции (продолжение)

Благотворительная деятельность

Комплекс благотворительных программ «Северстали» охватывает ключевые направления развития социальной инфраструктуры. На средства Компании ремонтируются поликлиники и больницы, школы и детские сады в регионах ее присутствия. «Северсталь» поддерживает высшие и средние специальные учебные заведения, учреждения культуры и спорта. Компания помогает ветеранам войны и труда, инвалидам. В 2010 г. Компания приняла участие в программе поддержки регионов, пострадавших от лесных пожаров.

«Северсталь» направила 120 млн рублей на строительство нового культурно-досугового центра и реконструкцию школы № 1 в поселении Белоомут Луховицкого района Московской области.

Благотворительная деятельность Компании в 2010 г.: социальные инвестиции и проекты / благополучатели

Дети и будущее:

- Комплексная программа «Дорога к дому» (Вологодская обл.; гг. Балаково, Воркута, Костомукша)
- Конкурс детских творческих проектов «Стиль стали» и летняя творческая мастерская в детском оздоровительном лагере «Орленок» (Вологодская обл.)
- Фестиваль для детей с ограниченными возможностями «Шаг навстречу» (гг. Балаково, Саратов, Энгельс)
- Детский музыкальный конкурс международного клуба «Ротари» (г. Москва)

Образование:

- Европейский университет в Санкт-Петербурге (г. Санкт-Петербург)
- Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург)
- Профильные для Компании вузы России (более 20 вузов в приоритетных регионах Компании)

Культура и искусство:

- Большой театр (г. Москва)
- Московский Пасхальный фестиваль В. Гергиева (г. Москва)
- Государственная Третьяковская галерея (г. Москва)
- Государственный Русский музей (г. Санкт-Петербург)
- Покровский собор (собор Василия Блаженного, г. Москва)
- Школа акварели С. Андрияки (г. Москва, другие города России)
- Программа «Музеи Русского Севера» (Северо-Запад России)
- Театральный фестиваль «Золотая маска» (гг. Рига, Череповец)
- Международный кинофестиваль VOICES (гг. Вологда, Череповец)
- Череповецкое музейное объединение (г. Череповец)
- Кирилло-Белозерский музей-заповедник (г. Кириллов)
- Музей фресок Дионисия (с. Ферапонтово, Кирилловский р-н)
- Саратовский художественный музей им. Радищева (г. Саратов)
- Балаковская художественная галерея (г. Балаково)
- Валаамский монастырь (о. Валаам)
- Соловецкий монастырь (пос. Соловецкий, Архангельская обл.)

Спорт:

- Региональные спортивно-массовые мероприятия (регионы присутствия Компании)
- Женский волейбольный клуб «Динамо» (г. Москва)
- Хоккейный клуб «Северсталь» (г. Череповец)
- Российская шахматная федерация (г. Москва)

Развивая программы благотворительной помощи, Компания опирается на лучший российский и международный опыт, стремится обеспечить их эффективность и устойчивость за счет внедрения механизмов стратегического планирования, системы взаимодействия с заинтересованными сторонами и конкурсного отбора объектов инвестиций. Успешные решения Компания распространяет на другие территории присутствия.



Социальное проектирование и социальные инвестиции (продолжение)

Внедрение новых моделей благотворительности

«Дорога к дому» — территориальная модель системы профилактики социально-психологической дезадаптации несовершеннолетних

В 2010 г. «Северсталь» продолжала реализацию в городе Череповец программы «Дорога к дому», которая направлена на комплексную профилактику детской безнадзорности и беспризорности. Программа под девизом «Партнерство во имя детей» объединила в масштабах города всех, кто может внести вклад в решение этой задачи. Программа «Дорога к дому» реализуется при поддержке мэрии Череповца. Личный патронат осуществляет Генеральный директор ОАО «Северсталь» А.А. Мордашов.

Цели программы:

- предупреждение нарушений прав детей;
- раннее выявление ситуаций, приводящих к безнадзорности и социальному сиротству;
- создание и внедрение инновационных социальных технологий;
- реабилитация семей (с несовершеннолетними) в социально опасном положении, трудной жизненной ситуации и после семейных кризисных событий;
- содействие в семейном устройстве сирот.

Программа «Дорога к дому» объединяет 15 различных проектов. Все они способствуют преодолению семьями, оказавшимися в трудной или кризисной ситуации, социально-психологической беспомощности.

Результаты программы

- Ежегодно более 10 тыс. человек получают квалифицированную психологическую, социальную, материальную помощь в рамках Программы, в том числе более 5 тыс. человек получают бесплатную психологическую помощь.
- За 2007 – 1-е полугодие 2011 гг. специалисты программы предотвратили 82 отказа от новорожденных.
- С 2007 г. выпускниками Школы приемных родителей было принято в семьи 88 детей, ни один приемный ребенок не был возвращен обратно в государственное учреждение.
- За период с 2007 г. – конец первого полугодия 2011 г. при поддержке специалистов программы 3,786 горожан вышли из состояния социальной беспомощности, 949 семей преодолели кризисную ситуацию.
- С помощью Социальной «скорой помощи» с 2008 г. устранена угроза жизни и здоровью 2,822 несовершеннолетних.
- Ежегодно более 2,500 горожан получают профессиональную помощь квалифицированных психологов, обратившись в Психологическую службу программы и на телефон доверия.

Программа «Дорога к дому» была высоко оценена на областном и федеральном уровнях. В 2008 и 2010 гг. программа становилась лауреатом Всероссийского конкурса «Корпоративный донор России» и была включена в сборник лучших социальных практик российских компаний, подготовленный Российским союзом промышленников и предпринимателей. В 2010 г. программа «Дорога к дому» победила в номинации «Инновационный подход к решению проблемы развития местных сообществ» премии по оценке корпоративных инвестиций в человеческий капитал «People Investor 2010».

В 2009 г. программа «Дорога к дому» приобрела региональный статус и дополнительное софинансирование от федерального «Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации» до 2012 г.

Сегодня опыт и технологии этой программы распространяются на территорию Вологодской области, в частности Великий Устюг и другие города, где работает «Северсталь», – Костомукшу, Вorkуту, Балаково.



Структура программы

Проекты в рамках программы объединены по четырем основным направлениям.



Социальное проектирование и социальные инвестиции (продолжение)



Благотворительная программа «Музеи Русского Севера»: внедрение конкурсных механизмов

Компания активно внедряет конкурсные механизмы в процедуру отбора проектов, развивает сотрудничество с экспертным сообществом, профессиональными некоммерческими организациями. Достойным результатом этой работы стала успешная реализация программы «Музеи Русского Севера». Цель программы – активизация деятельности региональных художественных музеев, содействие их развитию в качестве центров культурной жизни и созданию на их базе новой социокультурной среды в российских регионах.

Победителями I конкурса «Музеи Русского Севера» в 2008 г. стали музеи Карелии, Коми, Вологодской области и города Архангельска, проекты которых успешно реализовывались в 2008–2009 гг. Среди них Кирилло-Белозерский музей-заповедник, который получил грант на создание официального сайта музея-заповедника (www.kirmuseum.ru). В настоящее время сайт успешно работает, расширяя культурно-просветительскую деятельность музея.

В 2011 г. Компания организовала II грантовый конкурс программы, победителями которого стали пять региональных художественных музеев Русского Севера:

- Муниципальное учреждение культуры «Череповецкое музейное объединение» с проектной идеей «Виртуальный Череповецкий художественный музей»
- Государственное учреждение культуры и искусства «Государственный музей художественной культуры Новгородской земли» с проектной идеей «Культурное наследие Новгородских монастырей»
- Бюджетное учреждение «Музей изобразительных искусств Республики Карелия» с проектной идеей «Отражение вечности»
- Федеральное государственное учреждение культуры «Государственный историко-архитектурный и этнографический музей-заповедник «Кижский» с проектной идеей «ReАнимация. Музейная анимация»
- Государственное учреждение культуры «Национальная галерея Республики Коми» с проектной идеей «Краеведение (Коми край глазами художников)»

Организациям-победителям оказана финансовая поддержка для реализации заявленных проектов. Сумма поддержки каждого проекта – до 500,000 рублей.

Развитие образования

В Компании разрабатывается и реализуется комплекс программ, направленных на создание системы подготовки квалифицированных специалистов в кадровый резерв Компании. В рамках этого направления Компания сотрудничает с более чем 20 профильными вузами России.

Компания также оказывает поддержку следующим крупнейшим образовательным центрам России:

Санкт-Петербургский государственный университет

С 2004 г. «Северсталь» сотрудничает с Санкт-Петербургским государственным университетом. Компания выступила генеральным спонсором команды юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ), принимавшей участие в Международном студенческом конкурсе по праву Всемирной торговой организации (ВТО). В 2007 г. Компания вошла в Попечительский совет Санкт-Петербургского государственного университета, в 2008 г. – направила пожертвование Фонду управле-



ния целевым капиталом «Развитие СПбГУ», а в 2010 г. – поддержала проведение международного colloquium EABIS «Корпоративная ответственность и развивающиеся рынки», который состоялся в университете.

Европейский университет в Санкт-Петербурге

С 2008 г. «Северсталь» сотрудничает с Европейским университетом, когда Компания внесла пожертвование в университетский целевой капитал (эндаумент). В 2010 г. Компания приняла решение об учреждении в университете именной профессорской позиции по корпоративной социальной ответственности и филантропии. Учреждение именной профессуры позволит создать в России новое перспективное учебное и исследовательское направление по корпоративной социальной ответственности и филантропии.

Поддержка федеральных культурных проектов

На протяжении многих лет компания успешно и плодотворно сотрудничает с ведущими музеями и театрами России.



Основные культурные проекты 2010 г. включали:

Большой театр

Почти десятилетнее сотрудничество компании «Северсталь» с Большим театром в 2010 г. было продолжено балетной постановкой «XIX–XX: Петипа / Форсайт / Баланчин». Этот балетный спектакль стал знаковым не только для культурной жизни России, но и для мирового театрального искусства.

Третьяковская галерея

С 2002 г. «Северсталь» входит в Попечительский совет Государственной Третьяковской галереи. Ежегодно при поддержке Компании галерея проводит ярчайшие выставочные проекты. Например, в 2010 г. были представлены выставки «А. Дейнека. «Работать, строить и не ныть!» и «Весь мир – театр. Гравюры из коллекции Ф.М. Ларионова». Кроме того, с 2009 г. Компания поддерживает деятельность детской творческой мастерской Галереи на Крымском Валу, а в 2010 г. педагоги галереи провели «Летнюю творческую мастерскую» в детском оздоровительном лагере «Орленок».

Русский музей

С 2004 г. ОАО «Северсталь» сотрудничает с Русским музеем. За это время при поддержке Компании были проведены выставки «Николай Загребков. Возвращение в Россию», «Марк Шагал», «Михаил Врубель», «Крестьянский мир в русском искусстве», «Путь к победе». Среди совместных проектов с Русским музеем 2010 г. – выставки «Гимн труду», «Русский рекламный плакат», «Святые земли Русской».

Развитие культурного потенциала регионов

«Северсталь» уделяет особое внимание сохранению культурного наследия регионов, продвижению лучших образцов мирового и российского искусства, поддержке современных культурных инициатив. Эти программы Компания рассматривает как вклад в воспитание творческого и активного молодого поколения, в повышение социальной привлекательности регионов.

Основные культурные проекты 2010 г. включали:

Кинофестиваль VOICES

В 2010 и 2011 гг. в Вологде и Череповце при поддержке Правительства Вологодской области и ОАО «Северсталь» прошел Международный фестиваль молодого европейского кино VOICES, который стал одним из главных культурных событий. Фестиваль представил зрителям обширную программу картин молодого независимого европейского кино, встреч с кинодеятелями мирового уровня, послужил площадкой для профессионального общения режиссеров, актеров, кинокритиков, продюсеров, что позволило внести свой вклад в формирование общеевропейского культурного пространства.

Театральный фестиваль «Золотая маска»



С 2006 г. при поддержке Компании в Латвии ежегодно проходит театральный фестиваль «Золотая маска», а с 2010 г. лучшие спектакли фестиваля представляют в городе Череповце. В 2010 г. фестиваль привез в Череповец спектакли ведущих столичных театров: «Осада» театра «МХТ им. Чехова» и «Пролетая над гнездом кукушки (Затмение)» театра «Ленком».

Музей фресок Дионисия

Компания «Северсталь» сотрудничает с Музеем фресок Дионисия с 2005 г. Одним из первых крупных результатов этого партнерства стало создание фирменного стиля и сайта музея. При содействии «Северстали» были изданы книги о Феррапонтовом монастыре и творчестве Дионисия, приобретены экспонаты для комплектования фондов музея, произведена фотофиксация и каталогизация всех фрагментов росписи Дионисия в соборе Рождества Богородицы, установлено оборудование для интернет-связи.

В 2010 г. Компания традиционно поддержала проведение ежегодной конференции «Феррапонтовские чтения», которая является своеобразной формой отчета об итогах работы созданной в 1998 г. при музее Школы Дионисия.

Школу Дионисия посещают школьники, студенты художественных вузов, учащиеся школ Москвы, Вологды, Екатеринбурга и других городов, чтобы более глубоко познакомиться с творческим наследием монастыря в Феррапонтово, этнографическим наследием местного крестьянства.

Социальное проектирование и социальные инвестиции (продолжение)

Межрегиональный фестиваль искусств «Белоозеро»

В 2010 г. Компания оказала поддержку в проведении XII Межрегионального фестиваля искусств «Белоозеро» в г. Белозерске Вологодской области. В рамках фестиваля традиционно проходят различные народные конкурсы и соревнования, Белозерская ярмарка, выставка-продажа изделий народных промыслов «Город мастеров». Эти мероприятия привлекают не только белозерцев, но и многочисленных гостей из Москвы, Санкт-Петербурга, Муром, Пскова, Кирова, Архангельска, Петрозаводска, других городов России. В 2011 г. «Северсталь» продолжила поддержку фестиваля.

Школа акварели С. Андрияки



В 2004 г. было положено начало партнерству со Школой акварели Сергея Андрияки. С тех пор ежегодно при поддержке «Северстали» Школа проводит выставочные проекты и мастер-классы в различных регионах России. Так, в 2010 г. более 100 работ преподавателей и учеников Школы акварели С. Андрияки были представлены в гг. Воркута, Оленегорск, Балаково. В 2011 г. при поддержке Компании выставка посетит Калугу, Череповец и Орел.

Саратовский художественный музей им. Радищева

В 2010 г. «Северсталь» поддержала празднование 125-летнего юбилея Саратовского музея им. Радищева. Юбилейные мероприятия открылись 29 июня в Саратове выставкой «Искусство Испании XIII–XIX веков в собрании Эрмитажа», которая впервые представила в Радищевском музее произведения из коллекции Эрмитажа – живопись и декоративно-прикладное искусство. Не только саратовцы смогли приобщиться к искусству, но и жители Энгельса, Балаково и Вольска, где 30 июня состоялись концерты квинтета «Оркестра Государственного Эрмитажа» и солиста Мариинского театра.

Осенью 2010 г. совместно с Радищевским музеем и его филиалом, Балаковской художественной галереей, «Северсталь» провела фестиваль творчества детей с ограниченными возможностями «Шаг навстречу: вместе мы сможем больше».

Музыкальные фестивали в г. Костомукша

В 2010 г. в Костомукше Компания традиционно поддержала проведение таких значимых музыкальных событий в г. Костомукше, как международный фольклорный фестиваль «Кантелетар», Международный фестиваль камерного искусства, Фестиваль авторской песни им. Сергея Ожигова, международный рок-фестиваль «Нордсейшн».

Поддержка спорта



«Северсталь» уделяет большое внимание пропаганде и формированию здорового образа жизни среди своих сотрудников и членов их семей, а также поддерживает развитие различных видов спорта. Предприятия Компании проводят спортивные соревнования для своих работников и населения регионов присутствия, финансируют содержание спортивных объектов.

Ежегодно Компания поддерживает хоккейную команду «Северсталь», женский волейбольный клуб «Динамо», Российскую Шахматную федерацию.

В Воркуте в 2010 г. при поддержке Компании состоялась XII Спартакиада народов Севера, проведена детская летняя оздоровительная программа. Кроме того, Компания ежегодно финансирует два основных социальных объекта города – универсальный спортивно-зрелищный комплекс «Олимп» и Дворец культуры шахтеров.

В Оленегорске Компания финансирует молодежный досуговый центр «Полярная звезда», который является одним из значимых социальных объектов города. При поддержке Компании в городе проходят различные праздничные, спортивно-массовые мероприятия, в которых принимает участие большая часть населения города.

В Костомукше ежегодно финансируется содержание культурно-спортивного центра «Дружба», мероприятия которого посещают более 90 тыс. человек в год.

Благотворительные программы золотодобывающих предприятий «Северстали» направлены на систематическую поддержку талантливых детей и детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. В регионах присутствия предприятий значительное внимание уделяется нуждам инвалидов, участников и ветеранов войны, ветеранов труда.

В Республике Бурятия ОАО «Бурятзолото» поддерживает Дом малютки «Аистенок», детские сады. Поддержку получают благотворительная организация инвалидов, организация «Помощь детям, больным онкологией». В 2010 г. была также оказана помощь детям из специальной коррекционной общеобразовательной школы № 3, Республиканскому фонду «Иллюстрированные книжки для слепых детей», Джидинскому социально-реабилитационному центру для несовершеннолетних детей «Баяр». В рамках программы развития местного сообщества Компания осуществляет акции поддержки культурных и образовательных мероприятий, духовных учреждений. Была оказана помощь в ремонте и реставрационных работах Атаган-Дырестуйскому дацану Буддийской традиционной Сангхи России и Свято-Одигитриевскому приходу г. Улан-Удэ.

В Амурской области ООО «Березитовый рудник» сотрудничает с Российским детским фондом через программы «Окно в мир», «Детям Севера», «Здравствуй, школа». В 2010 г., в частности, было приобретено 153 портфеля со всеми необходимыми принадлежностями для первоклассников из малообеспеченных семей. Оказывается помощь в ремонте школы поселка Мадалан.

В Забайкальском крае ЗАО «Рудник Апрельково» оказывает регулярную помощь ко Дню Победы ветеранам, участникам войны и труженикам тыла г. Шилка и Мирсановского поселения.

В Республике Саха (Якутия) «Нерюнгри-Металлик» и в Казахстане АО «ФИК «Алел» оказывают благотворительную помощь обществам слепых.

Компания «Северсталь Коламбус» в 2010 г. оказала поддержку ряду некоммерческих организаций в штате Миссисипи. Среди проектов, получивших материальную помощь, – программа помощи школьным департаментам в виде наставничества и обеспечения детей, нуждающихся в школьной одежде во время учебного года, реализуемая организацией Junior Auxiliary of Columbus, центр по лечению аутизма, строительство игровой площадки для детей с ограниченными возможностями, программа бойскаутов Америки, а также проект образовательного центра (Immanuel Education Center).

О Компании
Бизнес-система «Северстали»
Экономика «Северстали»
Люди «Северстали»
Промышленная безопасность и охрана окружающей среды
Социальные инвестиции
Приложения



Приложения



О Компании
Бизнес-система «Северстали»
Экономика «Северстали»
Люди «Северстали»
Промышленная безопасность и охрана окружающей среды
Социальные инвестиции
Приложения

Приложение 1.

Индекс стандартных элементов отчетности

В настоящем Отчете применялись показатели, рекомендуемые «Руководством по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности в его третьей версии (GRI-G3), включая отдельные показатели отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия, выпущенная в 2010 г.). В индекс включены также соответствующие индикаторы российской системы показателей результативности в сфере устойчивого развития («Базовые индикаторы результативности», разработанные РСПП для использования в корпоративных социальных отчетах).

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
- Дополнительный показатель GRI
- Показатель отраслевого приложения
- Показатель раскрыт полностью
- Показатель раскрыт частично
- Показатель не входит в состав раскрываемой информации

I. Общие сведения о Компании

1. Стратегия и анализ

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Стр.	Комментарии и дополнительные ссылки
1,1	Заявление руководства организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии.			Обращение Председателя Совета директоров. Обращение Генерального директора.		
1,2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей.			Обращение Председателя Совета директоров, обращение Генерального директора. О Компании.		

2. Характеристика организации

2,1	Название организации.			О Компании.		
2,2	Основные бренды, виды продукции / услуг.			Экономика «Северстали».		
2,3	Структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия.					
2,4	Расположение штаб-квартиры организации.			О Компании.		
2,5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития.			Экономика «Северстали».		
2,6	Характер собственности, организационно-правовая форма.			О Компании.		
2,7	Рынки, на которых работает организация.			Экономика «Северстали».		
2,8	Масштаб организации.			О Компании. Экономика «Северстали».		
2,9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода.			О Компании. Экономика «Северстали».		
2,10	Награды, полученные в отчетном периоде.			Экономика «Северстали». Бизнес-система устойчивого развития. Социальное проектирование и социальные инвестиции.		

3. Параметры Отчета		
3,1	Отчетный период.	Бизнес-система устойчивого развития.
3,2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались).	Бизнес-система устойчивого развития.
3,3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный).	Бизнес-система устойчивого развития.
3,4	Контактная информация для вопросов по Отчету.	Приложение . Форма обратной связи.
3,5	Процесс определения содержания Отчета.	Бизнес-система устойчивого развития.
3,6	Границы Отчета.	Бизнес-система устойчивого развития.
3,7	Ограничения области охвата или границ отчета	Бизнес-система устойчивого развития.
3,8	Основания для включения в Отчет данных по совместным предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно влиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и / или другими организациями.	Основанием является доля собственности, позволяющая контролировать предприятие.
3,9	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в Отчет.	Бизнес-система устойчивого развития.
3,10	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок.	Данный Отчет является первым социальным отчетом Компании.
3,11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границ и методов, примененных в Отчете.	Данный Отчет является первым социальным отчетом Компании.
3,12	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в Отчете.	Приложение 1. Индекс стандартных элементов отчетности.
3,13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения Отчета.	Бизнес-система устойчивого развития.

4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами

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.	О Компании.
4,2	Указание на то, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером Компании.	Не является.
4,3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и / или членов, не относящихся к исполнительному руководству Компании.	О Компании.
4,4	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации.	О Компании.
4,5	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты).	

О Компании

Бизнес-система «Северстали»

Экономика «Северстали»

Люди «Северстали»

Промышленная безопасность и охрана окружающей среды

Социальные инвестиции

Приложения

4,6	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов.		
4,7	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам.		
4,8	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации.		1.1 О Компании. Люди «Северстали»: ключевой актив Компании. Охрана труда. Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
4,9	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам.		О Компании.
4,10	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации.		О Компании.
4,11	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности.		Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
4,12	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым присоединилась или поддерживает Компания.		Бизнес-система устойчивого развития.
4,13	Членство в ассоциациях и / или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация: а) занимает место в органах управления, б) участвует в проектах или комитетах, в) предоставляет существенное финансирование за рамками общих членских взносов, г) рассматривает свое членство как стратегическое.		Бизнес-система устойчивого развития.
4,14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация.		Бизнес-система устойчивого развития.
4,15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия.		Бизнес-система устойчивого развития.
4,16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по форме и типу заинтересованных групп.		Бизнес-система устойчивого развития. Люди «Северстали»: ключевой актив Компании. Социальное проектирование и социальные инвестиции.
4,17	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация учла эти темы и интересы, в том числе посредством своей отчетности.		Бизнес-система устойчивого развития.

II. Показатели результативности

Экономическая результативность

Аспект: Экономическая результативность

ЕС1	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.		1.2. Экономика «Северстали». 1.3. Люди «Северстали»: ключевой актив Компании. 1.4. Социальное проектирование и социальные инвестиции. 1.5. Социальное проектирование и социальные инвестиции. 1.6. 1.7. 3.3.1	См. также Годовой отчет ОАО «Северсталь» за 2010 г.; Финансовый отчет ОАО «Северсталь» за 2010 г.
ЕС2	Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата.			
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами.	1.8.		
ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти.			

Аспект: Присутствие на рынках

ЕС5	Диапазон соотношений заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации.		Люди «Северстали»: ключевой актив Компании.	
ЕС6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации.			
ЕС7	Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации.			

Аспект: Непрямые экономические воздействия

ЕС8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия.		Социальное проектирование и социальные инвестиции.	
ЕС9	Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния.		1.5. Экономика «Северстали». Социальное проектирование и социальные инвестиции.	

Экологическая результативность

Аспект: Материалы

EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема.			
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы.			
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников.			

Аспект: Энергия

EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников.		Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.	
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности.		Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.	
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив.			
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение.			

EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам.		Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации.		
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды.		2.4. Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.

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.		
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ.		
MM1	Площадь земель, находящихся в собственности или аренде и используемых для производства или добычи, нарушенных или рекультивированных.		Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания.		Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразии.		
EN15	Число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида.		

EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы.		2.5. Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
EN17	Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы.		
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение.		Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
EN19	Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы.		
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы.		2.6. Промышленная безопасность и охрана окружающей среды. 2.6.1.
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта.		2.7. Промышленная безопасность и охрана окружающей среды. 2.7.1. 2.7.2.
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения.		2.8. Промышленная безопасность и охрана окружающей среды. 2.8.1.
EN23	Общее количество и объем существенных разливов.		Нерелевантно.
EN24	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными» согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции, и доля отходов, перевезенных между странами.		Нерелевантно.
EN25	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и поверхностный сток с территории ее объектов.		

Аспект: Продукция и услуги		
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия.	
EN27	Доля проданной продукции и упаковочных материалов, возвращаемых для переработки производителю с разбивкой по категориям.	
Аспект: Соблюдение требований		
EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований.	
Аспект: Транспорт		
EN29	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации и перевозок рабочей силы.	
Аспект: Общие		
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам.	2.12. Промышленная безопасность и охрана окружающей среды.
Социальная результативность: организация труда и достойный труд		
Аспект: Занятость		
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону.	3.1.1. Социальная результативность: человеческий капитал Компании.
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону.	3.1.2. Люди «Северстали»: ключевой актив Компании. 3.1.3.
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.	Люди «Северстали»: ключевой актив Компании.
Аспект: Взаимоотношения сотрудников и руководства		
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами.	3.1.4.
LA5	Минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении.	3.1.4. Компания следует Трудовому кодексу, где определен минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации (не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий).
MM4	Число забастовок продолжительностью более одной недели в разбивке по регионам присутствия.	За отчетный период не имело места.
Аспект: Здоровье и безопасность на рабочем месте		
LA6	Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности, с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте.	
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам.	3.1.5. Охрана труда. 3.1.6. 3.1.7. 3.1.8.

LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний.		Охрана труда.	
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами.		Люди «Северстали»: ключевой актив Компании.	
Аспект: Обучение и образование				
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников.			Данные по «Северсталь Интернэшнл» (3% персонала) не включены.
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры.		Люди «Северстали»: ключевой актив Компании.	
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры.		Люди «Северстали»: ключевой актив Компании.	
Аспект: Разнообразие и равные возможности				
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия.		3.1.12. О Компании.	
LA14	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников.			
Социальная результативность: права человека				
Аспект: Инвестирование и закупки				
HR1	Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека.			
HR2	Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия.			
HR3	Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников.			
Аспект: Недопущение дискриминации				
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия.			
Аспект: Свобода ассоциаций и ведения коллективных переговоров				
HR5	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав.		3.1.4. Люди «Северстали»: ключевой актив Компании.	
Аспект: Детский труд				
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда.		Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, не выявлено.	Компания следует законодательству РФ, строго регламентирующему виды и условия работ, при которых возможно осуществление найма работников моложе 18 лет.

Аспект: Принудительный труд			
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.		Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, не выявлено. Компания следует законодательству РФ, исключающему использование принудительного труда.
Аспект: Подходы к обеспечению безопасности			
HR8	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью.		
Аспект: Права коренных и малочисленных народов			
HR9	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, и предпринятые действия.	3.2.3.	Случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, не выявлено.
Социальная результативность: взаимодействие с обществом			
Аспект: Сообщество			
S01	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение.	3.3.3.	Социальное проектирование и социальные инвестиции. 76, 78
MM10	Количество и процент предприятий, запланированных к закрытию / подвергшихся закрытию.		В отчетный период Компания не планировала и не осуществляла закрытия производственных предприятий.
Аспект: Коррупция			
S02	Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией.		
S03	Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации.		
S04	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции.		
Аспект: Государственная политика			
S05	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирования.	3.3.4.	Бизнес-система «Северстали».
S06	Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам, и связанным с ними организациям в разбивке по странам.		
Аспект: Препятствие конкуренции			
S07	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты.		
Аспект: Соблюдение требований			
S08	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований.		
Социальная результативность: ответственность за продукцию			
Аспект: Здоровье и безопасность потребителя			
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам.		

PR2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий.			
Аспект: Маркировка продукции и услуг				
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации.			
PR4	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий.			
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворенности потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя.		Экономика «Северстали».	25
Аспект: Маркетинговые коммуникации				
PR6	Программы по обеспечению соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам в сфере маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство.		Деятельность в сфере маркетинговых коммуникаций контролируется соответствующими подразделениями Компании на предмет соответствия законодательству РФ (Закон о рекламе).	
PR7	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство, в разбивке по видам последствий.		Не выявлено.	
Аспект: неприкосновенность частной жизни потребителя				
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях.			
Аспект: Соблюдение требований				
PR9	Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг.			

Приложение 2.

Контакты

Наталья Поппель

Начальник управления корпоративной социальной ответственности

na.poppel@severstal.com

Тел. +7 (495) 926 7766, доб. 6449

О Компании

Бизнес-система
«Северсталь»

Экономика
«Северстали»

Люди
«Северстали»

Промышленная безопасность
и охрана окружающей среды

Социальные
инвестиции

Приложения

