





## Аннотация Отчета

Данный Отчет представляет заинтересованным сторонам информацию, отражающую деятельность ОАО «Северсталь» в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. В Отчете освещается стратегия и основные результаты этой деятельности в 2013 году. Отчет составлен с использованием Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) и охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные международным стандартом ISO 26000 – Руководство по социальной ответственности (ГОСТ Р ИСО 26000:2012).

В Отчет включены данные за 2013 календарный год. Там, где это представлялось существенным, включалась также информация, выходящая за рамки отчетного периода. Отчет представляет финансовое положение и результаты производственной деятельности исходя из консолидированных данных ОАО «Северсталь». При подготовке Отчета использовалась управленческая и аудированная финансовая отчетность Компании, составленная по МСФО (по российским предприятиям – в рублях по среднему курсу ЦБ РФ на указанный период). Данные, отражающие деятельность в социальной сфере и в области трудовых отношений, а также результаты в сфере охраны окружающей среды аккумулировались и систематизировались в рамках корпоративной информационной системы по соответствующим направлениям деятельности, а также на основе информационных запросов, составленных с учетом рекомендаций GRI. Комплекс показателей деятельности в сфере устойчивого развития в основном соответствует периметру финансовой отчетности. При этом ряд показателей приводится по дивизионам Компании. Полнота и корректность данных проверяется на уровне представляющих ее подразделений, а также на уровне функциональных управлений дивизионов Компании и Генеральной дирекции.

При подготовке Отчета использовался международно признанный стандарт нефинансовой отчетности – «Руководство по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в версии G3.1, а также отдельные показатели отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия от 2010 года). В применении Руководства GRI Компания ориентировалась на уровень «В+».

Отчет прошел общественное заверение в Совете по нефинансовой отчетности РСПП.

Отчет публикуется на официальном сайте Компании на русском и английском языках и доступен широкой аудитории в России и за рубежом.

В настоящих материалах могут содержаться прогнозы и иные перспективные оценки, касающиеся будущих событий или будущих финансовых результатов ОАО «Северсталь» (далее – «Северсталь»). На то, что какое-либо заявление относится к будущим периодам, указывает употребление терминов «предположительно», «оценочно», «будет», «возможно», «вероятно» или иных аналогичных формулировок. «Северсталь» обращает Ваше внимание на то, что такие формулировки имеют исключительно характер прогнозов и реальные события и обстоятельства могут в существенной степени не соответствовать им. У «Северстали» нет намерения корректировать эти формулировки для того, чтобы отразить события и обстоятельства, возникшие после даты настоящей публикации, либо возникновение непредвиденных событий. Факторы, которые могут вызвать существенное отклонение фактических результатов по сравнению с результатами, содержащимися в прогнозах или перспективных оценках «Северстали», включают, помимо прочего: общее экономическое положение на рынках, представляющих собой область интересов «Северстали», условия конкуренции на таких рынках и риски, связанные с ведением на них деятельности, изменение рынка в сталелитейной и горнорудной промышленности, а также другие риски, оказывающие влияние на «Северсталь» и ведение ее деятельности.

## Миссия «Северстали» – стать лидером в созидании. Лидерство в созидании – это:

- » создание ценности посредством вертикальной интеграции и постоянного совершенствования;
- » лидерство в производстве 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.



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>АННОТАЦИЯ ОТЧЕТА</b>	<b>3</b>	Социальная поддержка персонала	47
<b>ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ</b>		Развитие кадрового потенциала	49
<b>ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА</b>	<b>8</b>	Система обучения и развития	49
<b>О КОМПАНИИ</b>	<b>10</b>	Работа с молодыми специалистами	52
«Северсталь» в 2013 году	12	Подготовка рабочих кадров	53
Основные направления деятельности и структура Компании	13	<b>6 БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ</b>	<b>54</b>
Производство железной руды и коксующегося угля	13	Безопасность труда	56
Производство стали	15	Политика и управление	56
<b>УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ И КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПРИОРИТЕТЫ И УПРАВЛЕНИЕ</b>	<b>18</b>	Реализация проекта «Безопасность труда» в 2013 году	57
Бизнес-стратегия и политика корпоративной социальной ответственности	20	Снижение профессиональной заболеваемости	58
Реализация стратегии Компании в 2013 году	20	Готовность к чрезвычайным ситуациям	59
Бизнес и социальная ответственность	22	Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда	60
Корпоративное управление	24	Ответственность в цепочке поставок	60
Стандарты корпоративного управления	24	Охрана окружающей среды	61
Органы управления	25	Политика и управление	62
Информационная прозрачность	26	Воздействие на окружающую среду и природоохранная деятельность	64
Предотвращение конфликтов интересов	26	Воздействие на водные ресурсы	64
Управление рисками	26	Воздействие на атмосферный воздух	66
Система управления рисками в «Северстали»	27	Воздействие на земельные ресурсы и обращение с отходами	68
Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью	28	Энергопотребление и энергоэффективность	70
Управление социальными рисками	29	Целевые ориентиры	70
Противодействие рискам коррупции	29	Комплексная программа энергосбережения	71
<b>ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b>	<b>30</b>	Основные мероприятия, направленные на повышение энергоэффективности	72
Принципы и формы взаимодействия	32	<b>СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ</b>	<b>74</b>
Акционеры и инвесторы	32	Внешние социальные программы	
Персонал	34	«Северстали»: политика и управление	76
Деловые партнеры	35	Социальные инвестиции и социальное партнерство	79
Органы государственной власти	37	Социальное проектирование	83
Местные сообщества	38	Поддержка культуры	84
Участие в международных отраслевых инициативах	39	<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОВЕТА РСПП</b>	<b>86</b>
<b>ЛЮДИ «СЕВЕРСТАЛИ»</b>	<b>40</b>	<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ОБ ОТЧЕТЕ</b>	<b>90</b>
Характеристики персонала	42	<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ИНДЕКС СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ОТЧЕТНОСТИ</b>	<b>92</b>
Политика и управление	43	<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПОЛИТИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ВСЕМИРНОЙ АССОЦИАЦИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ СТАЛИ</b>	<b>105</b>
Мотивация и оплата труда	44	<b>СНОСКИ</b>	<b>106</b>
Система отбора и продвижения кадров	45	<b>АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ</b>	<b>108</b>
Оплата труда	46		



В 2013 году «Северстали» удалось добиться значительного прогресса в непростых рыночных условиях. Реализация стратегии, направленной на повышение эффективности, удовлетворенности потребителей, позволила Компании получить высокую операционную рентабельность, снизить долговую нагрузку, выплачивать дивиденды акционерам.

«Северсталь» опирается на существенные конкурентные преимущества – вертикально-интегрированную бизнес-модель, низкие производственные издержки, сильное присутствие на привлекательных быстро растущих рынках. В течение года мы успешно продолжали снижать операционные затраты, наращивали производство продукции с высокой добавленной стоимостью.

Компания придерживается осмотрительной политики капитальных вложений, которая сконцентрирована на дальнейшем повышении производительности, оптимизации сортамента продукции, реализации проектов в сфере обслуживания клиентов. Нашим постоянным приоритетом остается охрана здоровья и безопасность труда наших сотрудников. Мы поставили перед собой цель полностью исключить несчастные случаи со смертельным исходом на производстве. Для достижения этой цели мы намерены следовать передовой мировой практике и быть ведущей российской компанией в этой области.

В число крупнейших проектов года вошли заключительные этапы строительства сортового завода «Балаково», реконструкция стана холодного проката в Череповце, строительство сервисного центра в Санкт-Петербурге, модернизация и расширение углеобогащительной фабрики «Печорская» и строительство наклонного ствола на шахте «Воргашорская».

Бизнес-система «Северстали», которая представляет собой комплекс общекорпоративных проектов, направленных на повышение операционной эффективности, в 2013 году еще раз подтвердила свою результативность. Внедрение проектов бизнес-системы вносят осязаемый вклад в финансовые и операционные результаты Компании.

Успешное развитие в долгосрочной перспективе требует внимания не только к производственным и финансовым факторам, но и к развитию кадрового потенциала Компании, к конструктивному взаимодействию с обществом, к экологической безопасности. Эти вопросы постоянно находятся в поле зрения Совета директоров. В 2013 году Совет директоров учредил, в дополнение к комитету по аудиту и комитету по кадрам и вознаграждению, комитет по охране здоровья и безопасности труда.

«Северсталь» последовательно работает над снижением производственной нагрузки на окружающую среду. Результатом реализации экологических программ в 2013 году стало сокращение энергопотребления и выбросов на ряде ключевых производств. Проекты Компании в области отношений с местными сообществами продолжают содействовать созданию

благоприятного для реализации стратегии Компании социального климата.

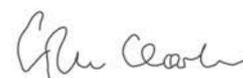
«Северсталь» привержена высоким стандартам корпоративного управления. В Совете директоров соблюден адекватный баланс между исполнительными и неисполнительными/независимыми директорами. Проведение Компанией в 2013 году третьего ежегодного «Дня инвестора» в Лондоне еще раз продемонстрировало стремление «Северстали» к повышению прозрачности и открытости, взаимодействию с инвестиционным сообществом. В ходе этого мероприятия высшее руководство Компании представило международному инвестиционному сообществу результаты реализации стратегии Компании, ее готовность отвечать на завтранные рыночные вызовы и использовать новые возможности.

Компания нацелена на дальнейшее развитие бизнеса на основе высокой операционной эффективности и повышения удовлетворенности клиентов. Этот подход обеспечивает получение максимального свободного денежного потока и стабильной выплаты дивидендов. Благодаря разумной, сфокусированной стратегии, хорошо проинвестированным активам и интегрированной модели бизнеса, лояльному и профессиональному персоналу «Северсталь» находится в отличном положении для того, чтобы добиться хорошего прогресса в 2014 году.

Данный Отчет, составленный с применением международного стандарта Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Global Reporting Initiative, GRI), освещает основные направления и результаты деятельности Компании в этой сфере за 2013 год. Компания публикует такие Отчеты ежегодно, что мы считаем важным для повышения прозрачности Компании и дальнейшего развития сотрудничества со всеми заинтересованными сторонами.

**Кристофер Кларк,**

неисполнительный председатель Совета директоров





В сложных и нестабильных экономических условиях 2013 года «Северстали» удалось показать убедительные результаты и приблизиться к своей стратегической цели, которую мы определяем как «Лидерство в созидании». Мы строим устойчивый и высококачественный бизнес, который способен принести больше прибыли, чем в среднем компании отрасли, при любом состоянии рынка. Наш приоритет – не рост ради роста, а высокая доходность, дающая устойчивый свободный денежный поток. Этой цели служат повышение эффективности производственных предприятий, тщательный контроль над издержками, укрепление рыночных позиций и осмотрительная инвестиционная политика.

Нам удавалось последовательно повышать рентабельность бизнеса на протяжении всего года за счет первоочередного внимания к повышению производительности, сокращению затрат и повышению удовлетворенности клиентов, а также благодаря традиционно сильным сторонам нашей бизнес-модели. Компания по-прежнему сконцентрирована исключительно на металлургическом производстве и добыче сырья и опирается на преимущества вертикальной интеграции.

В 2013 году Компания работала практически с полной загрузкой всех своих производственных мощностей, показала достойную динамику ключевых финансовых показателей. Компания добилась значительного прогресса в сокращении издержек. Несмотря на незначительное снижение выручки в 2013 году вследствие общего снижения рыночных цен, внимание к сокращению затрат позволило группе повысить рентабельность по EBITDA до 15,5%. За прошедший год также почти на 1 млрд долл. США снизился общий долг Компании. «Северсталь» продолжает наращивать долю продукции с высокой добавленной стоимостью. В 2013 году она составила 48% в общем портфеле продаж, превысив результаты предыдущего года.

Здоровье сотрудников и безопасность труда находятся в центре внимания руководства «Северстали». Перед нами стоит задача полностью устранить несчастные случаи на производстве со смертельным исходом и снизить показатель LTIFR. По итогам 2013 года показатель LTIFR составил 1,45, что приблизительно равно показателю 2012 года (1,41). В 2013 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности было направлено 92 млн долл. США.

В 2013 году, который был объявлен в России Годом охраны окружающей среды, Компания активно развивала экологические инициативы. В 2013 году затраты на природоохранную деятельность (текущие затраты и инвестиции) предприятий Компании составили порядка 183,5 млн долл. США. Компания добилась значительного прогресса в снижении воздействия своей деятельности на окружающую среду. В частности, в 2013 году завершены ряд проектов, позволивших значительно снизить выбросы сероводорода на Череповецком металлургическом комбинате (ЧерМК) и шахтного метана в «Воркутауголь». Растет уровень энергоэффективности предприятий Компании. Так, существенно снизил энергопотребление ЧерМК.

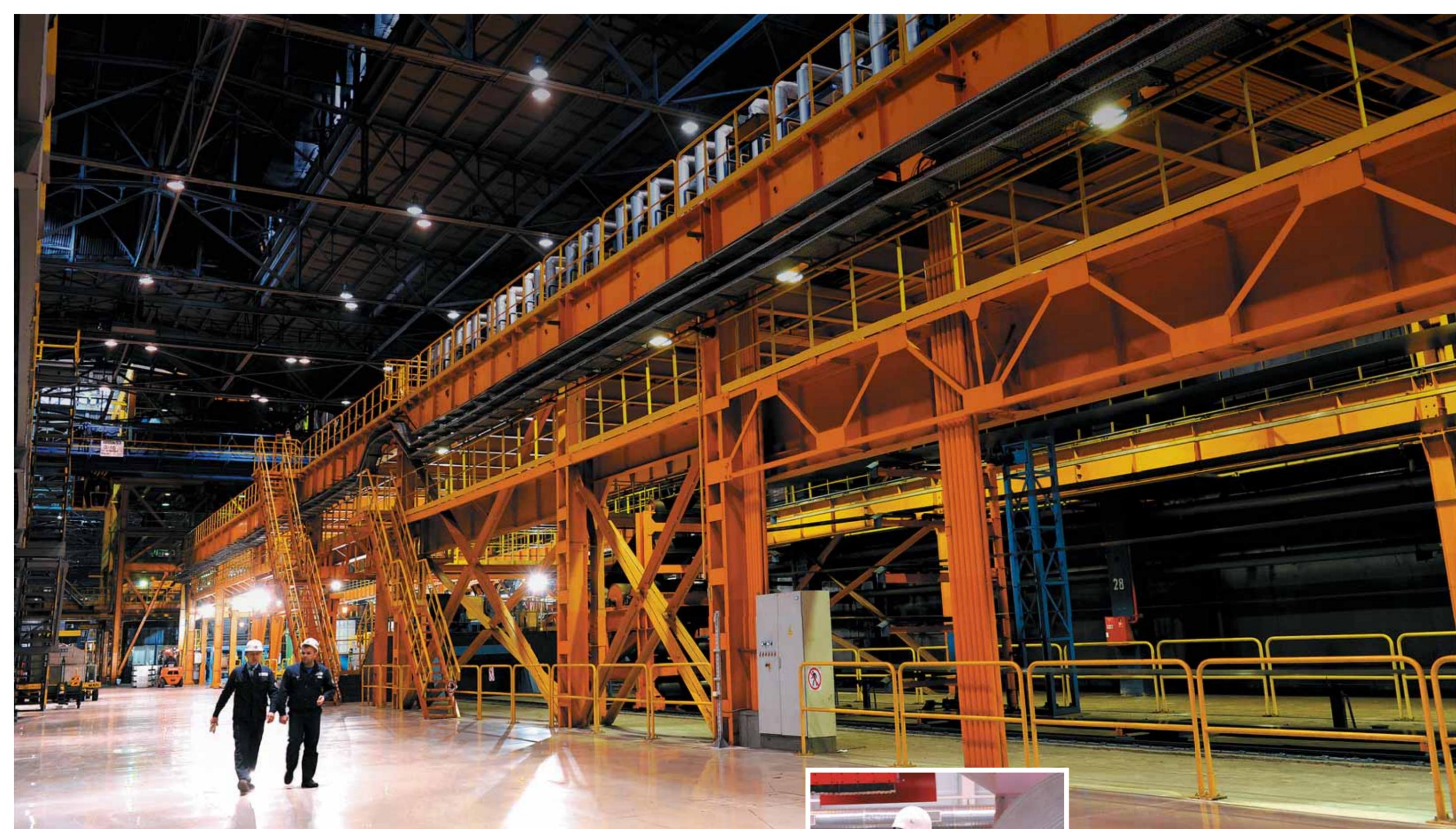
Создавая платформу для стабильного долгосрочного развития Компании, мы самое серьезное внимание уделяем социальным аспектам. В фундаменте нашей бизнес-системы – люди, их профессионализм и ответственность, их вовлеченность в реализацию корпоративной стратегии. Компания активно инвестирует в человеческий капитал, заботится о создании возможностей для реализации потенциала сотрудников профессионального и карьерного роста. На программы по развитию персонала в 2013 году было направлено 229 млн руб. «Северсталь» в своей отрасли признана самым привлекательным работодателем для молодых специалистов.

Для устойчивого развития Компании важен благоприятный социальный климат в регионах, где работают ее предприятия. Инвестируя в развитие социальной инфраструктуры, образование, культурные инициативы, спорт, Компания инвестирует и в собственное будущее. Проекты Компании, направленные на поддержку детей и молодежи, развитие социальной инициативы местных сообществ, поддержку культуры, достаточно широко известны, они не раз отмечались первыми местами на престижных конкурсах. Социальные инвестиции и расходы на благотворительность ОАО «Северсталь» в 2013 году составили более 63 млн долл. США. Наши программы – это не только финансовая поддержка тех или иных инициатив. Все они построены так, чтобы дать импульс развитию собственного социального и культурного потенциала регионов. Компания активно сотрудничает с администрациями и общественностью регионов в реализации социальных программ.

Мы глубоко убеждены, что социальная ответственность – необходимое качество устойчивой, здоровой компании, качественного бизнеса. В данном Отчете приведены сведения об основных направлениях и результатах деятельности «Северстали» в этой сфере. Мы надеемся, что информация, представленная в нем, поможет Вам составить более полное представление о «Северстали» и даст новый импульс конструктивному диалогу и сотрудничеству.

**Алексей Мордашов,**  
генеральный директор





## О компании



ОАО «Северсталь» – одна из крупнейших в мире вертикально-интегрированных сталелитейных и горно-металлургических компаний с активами в России, США, Латвии, Украине, Польше, Италии, Либерии, а также инвестициями в других регионах. На предприятиях Компании работает около 61 тысячи человек. «Северсталь» поставляет свою продукцию ведущим российским и мировым компаниям топливно-энергетического сектора, автомобилестроения, машиностроения, строительства. Ценные бумаги Компании котируются на Московской бирже (МБ), а глобальные депозитарные расписки представлены на Лондонской фондовой бирже (LSE). В структуру Компании входят заводы по производству стали и продуктов из стали в России («Северсталь Российская Сталь») и за рубежом («Северсталь Интернэшнл»), а также предприятия по добыче и обогащению железорудного сырья и коксующегося угля («Северсталь Ресурс»).

Ключевые конкурентные преимущества Компании – вертикальная интеграция, полная самообеспеченность железной рудой и коксующимся углем и эффективное управление издержками. «Северсталь» – один из немногих производителей стали в мире, обеспеченных железной рудой, и коксующимся углем. Компания полностью покрывает свои потребности в сырье для производства стали в России, а также продает сырье на рынках в России и за рубежом. Вертикальная интеграция позволяет Компании снижать издержки, обеспечивать конкурентоспособную себестоимость производства, укрепляет устойчивость Компании к колебаниям рыночной конъюнктуры.

По результатам 2013 года «Северсталь» заняла второе место в международном рейтинге наиболее конкурентоспособных сталелитейных компаний мира World Steel Dynamics, поднявшись на одну строку по сравнению с 2012 годом, когда она была третьей<sup>2</sup>. В 2013 году «Северсталь» стала также одной из шести российских компаний, вошедших в рейтинг Global Challengers. Рейтинг включает сто ведущих компаний, которые представляют развивающиеся рынки и претендуют на лидирующие позиции на мировых рынках<sup>3</sup>.

## «Северсталь» в 2013 году

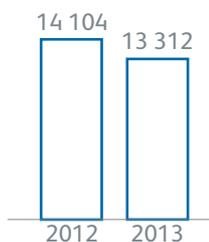
61 360 <sup>4</sup> сотрудников.
13,3 млрд долл. США – объем выручки.
69,5 млн тонн – объем производства стали на внутреннем рынке.
48% – доля продукции с высокой добавленной стоимостью в общем портфеле продаж.
2 063 млн долл. США составил показатель EBITDA <sup>5</sup> при рентабельности 15,5%.
1 178 млн долл. США – объем капитальных инвестиций.
92 млн долл. США направлено на реализацию инициатив в сфере охраны труда.
183,5 млн долл. США направлено на мероприятия по охране окружающей среды.
63 млн долл. США направлено на социальные инвестиции и благотворительные программы.

2013 год был непростым для отрасли. Глобальный экономический спад 2012 года привел к снижению цен на сталь, железную руду и коксующийся уголь, что повлияло на результаты Компании. В этих условиях Компания продолжила реализацию стратегии долгосрочного устойчивого развития бизнеса. Был реализован ряд структурных и организационных изменений для дальнейшего сокращения затрат и повышения эффективности<sup>6</sup>. Компании удалось повысить рентабельность и снизить долговую нагрузку. «Северстали» удалось улучшить свой кредитный рейтинг. 26 августа 2013 года агентство Moody's повысило прогноз по рейтингу «Северстали» со «стабильного» на «позитивный».

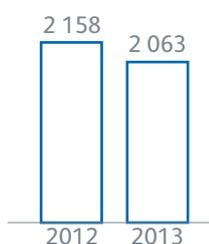
Несмотря на сложную рыночную ситуацию, Компании удалось обеспечить практически полную загрузку всех производственных мощностей на протяжении года.



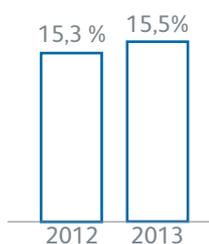
## Выручка, млн долл. США



## ЕБИТДА, млн долл. США



## Рентабельность по ЕБИТДА, %



## Изменение показателя ЕБИТДА дивизиона с 2012 по 2013 год (млн долл. США)

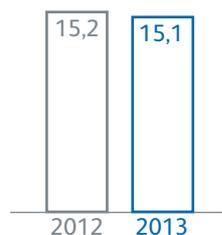


## Основные направления деятельности и структура Компании

### Производство железной руды и коксующегося угля

«Северсталь Ресурс» – один из крупнейших российских производителей железной руды и коксующегося угля в России. Угольные предприятия дивизиона входят в пятерку крупнейших российских производителей угля, а предприятия по добыче железной руды являются лидерами по объему добычи. «Северсталь Ресурс» практически полностью покрывает потребность дивизиона «Северсталь Российская Сталь» в железной руде и коксующемся угле твердых марок и частично обеспечивает сырьем «Северсталь Интернэшнл». Кроме того, «Северсталь Ресурс» является крупным поставщиком сырья внешним потребителям. Стратегия развития дивизиона направлена на сохранение доли на российском рынке и наращивание присутствия на международном рынке.

### Объем продаж железной руды «Северсталь Ресурс» (млн тонн)





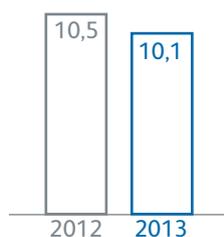
Ведущие предприятия дивизиона в сфере добычи железной руды – «Карельский окатыш» (производство окатышей железной руды) и «Олкон» (производство железорудного концентрата). «Карельский окатыш», расположенный на северо-западе России, является одним из наиболее современных комплексов по добыче железной руды. Предприятие ведет добычу железистых кварцитов и производит высококачественные окатыши железной руды с содержанием железа от 63 % до 65 %. На долю «Карельского окатыша» приходится 20 % производства окатышей железной руды в России. В 2013 году объем производства окатышей превысил 10,6 млн тонн.

Предприятие «Олкон» находится в Мурманской области, это самый северный железорудный комплекс в России. Предприятие ведет добычу железистых кварцитов и производит высококачественный железорудный концентрат, а также щебень и порошок смеси феррита и стронция. В 2013 году комплекс произвел 4,6 млн тонн железорудного концентрата.

### Географическое расположение предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс»



### Объём продаж угля «Северсталь Ресурс» (млн тонн)



Угледобывающие предприятия Компании – «Воркутауголь» в России и PBS Coals в США. «Северсталь Ресурс» имеет в своем распоряжении также портфель перспективных проектов, включающий проекты разработки месторождений железной руды «Путу» и «Амапа», расположенных в Либерии и Бразилии соответственно, месторождения коксующегося угля в Тыве (Российская Федерация) и Усинское месторождение (Республика Коми, Российская Федерация).

«Воркутауголь», один из крупнейших в России производителей коксующегося угля твердых марок, находится в Республике Коми. Предприятие добывает коксующийся и энергетический уголь. Предприятие PBS Coals ведет добычу коксующегося и энергетического угля из нескольких открытых карьеров и подземных шахт в штате Пенсильвания. Энергетический уголь используется для производства электроэнергии на внутреннем рынке США, а коксующийся поставляется на расположенные в США сталелитейные заводы «Северстали», а также зарубежным металлургическим предприятиям.

» В 2013 году была завершена крупномасштабная модернизация углеобогащательной фабрики предприятия «Воркутауголь». В настоящее время обогащательная мощность Печорской фабрики составляет 9,5 млн тонн угля в год, что на 6 % больше, чем ранее. Результатом модернизации станет также снижение себестоимости производства.

» В 2013 году на «Карельском окатыше» был запущен второй комплекс сухой магнитной сепарации (СМС). Технология СМС позволяет значительно снизить потери, которые возникают из-за засорения руды в контактных зонах основной рудной залежи и залежи переслаивания при работе экскаваторов с большой емкостью ковша. Кроме того, существенно снижаются затраты на транспортировку руды после СМС на обогатительную фабрику. Все работы на комплексе автоматизированы. Новый комплекс сухой магнитной сепарации не имеет аналогов в России.

Капитальные вложения дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2013 году составили 510 млн долл. США.

#### Приоритеты дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2014 году:

- повышение эффективности деятельности и объемов производства;
- сокращение затрат;
- соблюдение высоких стандартов качества и промышленной безопасности.

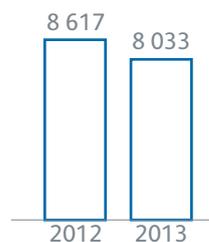
В планах Компании – выход на стремительно развивающийся рынок брикетированного железа. «Северсталь» владеет 33,2% компании International Mineral Beneficiation Services (IMBS), специализирующейся на научно-исследовательских и конструкторских работах. Компания IMBS разработала технологию, позволяющую производить ценное металлургическое сырье из железной руды с низким содержанием железа и энергетического угля. В настоящее время IMBS и «Северсталь» совместно готовятся к запуску в 2014 году в ЮАР первой коммерческой фабрики по переработке руды в брикетированное железо мощностью 50 тыс. тонн в год.



## Производство стали

Дивизион «Северсталь Российская Сталь» – ведущий российский производитель стали, объединяющий металлургические предприятия мирового уровня. Продукция дивизиона включает холоднокатаную и оцинкованную сталь, толстый лист и трубные изделия для строительной, автомобильной, машиностроительной и нефтегазовой отраслей. Дивизион выпускает наибольшую долю продукции с высокой добавленной стоимостью среди российских сталепроизводителей.

### Выручка в 2013 году (млн долл. США)



Ключевой актив дивизиона – Череповецкий металлургический комбинат (ЧерМК) – предприятие с полным металлургическим циклом, включающим коксохимическое, агломерационное, доменное, сталеплавильное и прокатное производство. Череповецкий металлургический комбинат является одним из крупнейших по объему производства и самых рентабельных в мире автономных интегрированных металлургических предприятий. Комбинат отличается низкой себестоимостью продукции и выгодным географическим расположением для работы с промышленными предприятиями в Ленинградской и Московской областях. Комбинат располагает удобным железнодорожным доступом к добывающим предприятиям Компании и водным доступом к портам Балтийского моря. ЧерМК располагает одной из самых развитых сетей продаж и сервисных центров в России.

» В 2013 году Череповецкий металлургический комбинат произвел рекордный объем оцинкованной металлопродукции с полимерным покрытием – около 450 тыс. тонн, что на 22% выше показателя 2012 года. На рынок была выведена новая линия продукции под маркой «Стальной шелк» – уникальный оцинкованный кровельный материал с полимерным покрытием, разработанный с участием архитекторов и строителей. Главное отличие нового продукта – наличие гарантии долговечности без потери декоративных качеств. «Стальной шелк» имеет семь слоев защиты. Он полностью соответствует экологическим стандартам и стандартам пожарной безопасности. Компания «Северсталь» предоставляет на свой новый продукт гарантию до 25 лет.

В состав дивизиона входят также «Северсталь – Сортовой завод Балаково», Ижорский трубный завод, «ТПЗ Шексна» в промышленной зоне «Шексна» в Вологодской области, а также предприятия метизного сегмента в различных регионах России, Украины и Италии, предприятия по переработке металлолома, сервисные, ремонтные и транспортные компании.

» В декабре 2013 года на предприятии «Северсталь – Сортовой завод Балаково» была выпущена первая партия сортового проката для строительной отрасли. Планируемая мощность завода составит 1 млн тонн сортового проката в год. Объем инвестиций составит свыше 600 млн долл. США, количество новых рабочих мест – 800.

### Географическое расположение предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь»



Дивизион «Северсталь Российская Сталь» реализует продукцию на внутреннем рынке России и на экспорт, при этом основное внимание направлено на российский рынок. Потребители продукции дивизиона представляют такие отрасли, как строительство, трубопрокатные заводы, нефтегазовый сектор, автомобилестроение и машиностроение и ряд других отраслей. Предприятия дивизиона «Северсталь Российская Сталь» выгодно расположены вблизи от маршрутов экспорта металлопродукции. На Европу приходится более 56,5% общей экспортной выручки дивизиона. В 2013 году «Северсталь» увеличила объем экспорта в страны Прибалтики, Северной и Центральной Европы.

В 2013 году предприятия дивизиона «Северсталь Российская Сталь» реализовали 10,6 млн тонн металлопродукции (без учета лома), в том числе 6,7 млн тонн на внутреннем рынке. Предприятиям дивизиона удалось удержать загрузку производственных мощностей на уровне 95%, что выше среднего по отрасли показателя в 80%.

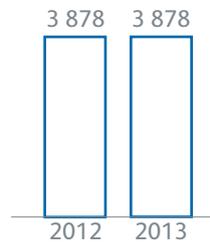
Инвестиционная программа дивизиона «Северсталь Российская Сталь» направлена на повышение продуктивности и эффективности производства, защиту окружающей среды, замену и модернизацию основного оборудования, а также дальнейшее развитие сортамента продукции со специализацией на высококачественной продукции с высокой добавленной стоимостью, например оцинкованной металлопродукции и холодного проката.

В 2013 году объем капитальных вложений дивизиона «Северсталь Российская Сталь» составил 574 млн долл. США.

**Приоритеты дивизиона «Северсталь Российская Сталь» в 2014 году:** усиление присутствия в наиболее привлекательных нишах и дальнейшее совершенствование деятельности предприятий. Запуск «Северстали – Сортового завода Балаково»

во» в 2014 году и наращивание производственных мощностей позволят «Северстали» увеличить свою долю на российском рынке.

### Выручка в 2013 году (млн долл. США)



Дивизион «Северсталь Интернэшнл»<sup>7</sup> включает заводы в Дирборне (Мичиган) и Коламбусе (Миссисипи) и входит в число крупнейших металлургических предприятий Северной Америки. Дивизион специализируется на выпуске высококачественного проката из углеродистой стали. Современные производственные мощности дивизиона ориентированы на производство продукции с высокой добавленной стоимостью. Предприятия дивизиона «Северсталь Интернэшнл» частично интегрированы посредством поставок коксующегося угля с компанией PBS Coals, входящей в состав дивизиона «Северсталь Ресурс». Предприятия дивизиона находятся в выгодной рыночной позиции и располагают налаженными отношениями с крупнейшими клиентами из автомобильной, трубопрокатной и других отраслей. Дивизион реализует продукцию преимущественно на внутренних рынках США. Он обслуживает предприятия более 20 отраслей, включая автопроизводителей, производителей бытовой техники, строительные компании, производителей контейнеров, трубопрокатные заводы, дистрибьюторские центры, производителей трансформаторов и сервисные центры. Инновационная продукция из новейших марок стали применяется для производства потолочных перекрытий, зернохранилищ, отопительной, вентиляционной и кондиционирующей техники, металлических сооружений и водонагревателей.

В 2013 году загрузка производственных мощностей дивизиона «Северсталь Интернэшнл» составила около 83%, что выше среднего показателя по отрасли в 76,7%. Объем поставок дивизиона вырос на 4%.



## Географическое расположение предприятий дивизиона «Северсталь Интернэшнл»



«Северсталь» занимает уверенную позицию на одном из крупнейших и самых динамичных рынков в мире. Завод «Северсталь Коламбус» входит в число наиболее эффективных металлургических предприятий в Северной Америке, выпускает высококачественную продукцию. Завод «Северсталь Дирборн» находится в благоприятных условиях с учетом роста автомобильного рынка США и отличается выгодным расположением с точки зрения географии и логистики.





Устойчивое развитие



## Бизнес-стратегия и политика корпоративной социальной ответственности

Стратегическая цель «Северстали» – создание устойчивого высококачественного бизнеса, стабильно приносящего больше прибыли, чем в среднем по отрасли. «Северсталь» ориентируется прежде всего на качественные приоритеты: рентабельность, производственная эффективность, высокая добавленная стоимость продукции, экологическая безопасность, социальное благополучие персонала, устойчивое развитие регионов присутствия Компании. Компания стремится выстраивать конкурентные преимущества на долгосрочную перспективу с учетом тенденций развития рынков, социально-экономических и экологических факторов.

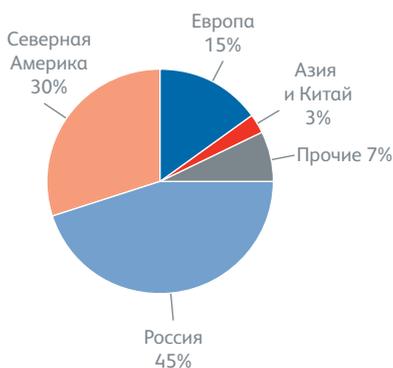
**Бизнес-модель «Северстали»** опирается на традиционно сильные стороны бизнеса Компании:

- низкая себестоимость металлургического производства и самообеспеченность сырьем;
- уверенное положение на российских рынках и гибкие возможности продаж на экспорт;
- наращивание рыночной доли в наиболее прибыльных сегментах;
- реализация потенциала бизнес-системы «Северстали» – комплекса общекорпоративных проектов, направленных на повышение операционной эффективности Компании.

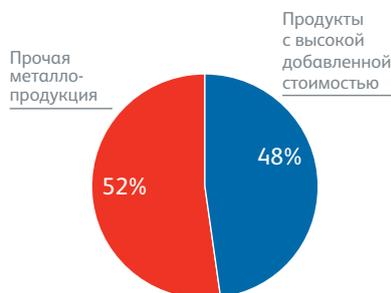
Возобновление роста спроса может привести к повышению цен на сталь. Однако поскольку в металлургическом секторе и в секторе металлургического сырья присутствует избыток мощностей, стратегия Компании будет заключаться в дальнейшем снижении себестоимости, минимизации капитальных вложений и поддержке проектов с максимальной рентабельностью. Приоритетными будут инициативы в сфере обслуживания клиентов. «Северсталь» намерена придерживаться консервативной финансовой политики.

## Реализация стратегии Компании в 2013 году

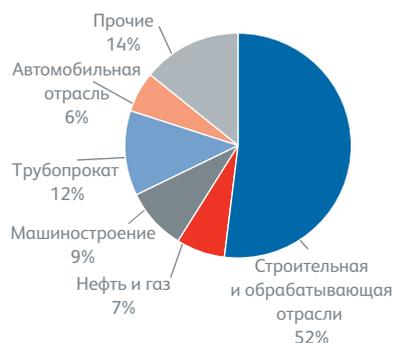
### Высокая диверсификация географии продаж (региональное распределение выручки группы «Северсталь» по итогам 2013 финансового года)



### Доля металлопродукции с высокой добавленной стоимостью (к общему объему поставок предприятиями дивизиона «Северсталь Российская Сталь» в 2013 году)<sup>8</sup>



### Высокая диверсификация клиентской базы (отраслевое распределение выручки предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь» по итогам 2013 года)



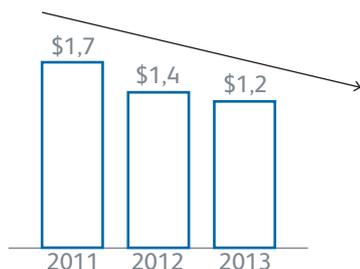
В 2013 году результатом инициатив в рамках бизнес-системы стало дальнейшее повышение эффективности и сокращение издержек Компании. Несмотря на непростую рыночную ситуацию, Компания сумела добиться высочайшей рентабельности по EBITDA в российском металлургическом секторе: в III квартале 2013 года – 17%. В 2013 году суммарный вклад проектов бизнес-системы в финансовые результаты группы достиг 389,8 млн долл. США. Бизнес-система «Северстали» поддерживает конкурентные преимущества Компании в условиях нестабильных рынков, обеспечивая способность Компании оперативно реагировать на изменения ситуации.

Приоритетным для «Северстали» остается российский рынок. Компания уделяет особое внимание северо-западу и центральной части страны. Эти регионы демонстрируют максимальный объем потребления металлопродукции в стране. Кроме того, «Северсталь» располагает здесь конкурентным преимуществом в виде географической близости и высокого качества активов.

Растить разумными темпами на сложном рынке Компании дает возможность и осмотрительный подход в сфере капитальных вложений. Приоритет отдается наиболее рентабельным проектам, позволяющим Компании устранять «узкие места» и сокращать затраты. «Северсталь» стремится также обеспечить максимально возможную эффективность технического обслуживания активов. При таком подходе в среднесрочной перспек-

тиве потребуются капитальные вложения в размере 1 млрд долл. США в год, и в настоящее время Компания не планирует превышать эту цифру. Крупнейшие инвестиционные проекты Компании в металлургическом и добывающем секторах близки к завершению, и поэтому отсутствует необходимость в сокращении или приостановке ключевых проектов. Бюджет капитальных вложений на 2014 год составляет около 1 млрд долл. США и будет полностью профинансирован за счет операционного денежного потока.

### Динамика капитальных вложений, млрд долл. США



Политика капитальных вложений в 2013 году была сконцентрирована на дальнейшем повышении производительности, оптимизации сортамента, реализации проектов в сфере обслуживания клиентов, а также охране здоровья и безопасности труда. В число крупнейших проектов вошли практически полное завершение строительства «Северстали – Сортowego завода Балаково», реконструкция стана холодного проката в Череповце, строительство сервисного центра в Санкт-Петербурге, модернизация и расширение углеобогадательной фабрики «Печорская» и строительство наклонного ствола на шахте «Воргашорская».

Стремясь к отраслевому лидерству по эффективности, Компания активно осваивает новые сегменты рынка, работает над разработкой и внедрением инновационных решений. Среди таких решений – переработка железной руды в брикетированное железо по технологии Finesmelt, участие в международном инновационном проекте «Автомобиль будущего», концепция которого построена на использовании новейших видов стали, и ряд других перспективных решений.

Компания активно внедряет и выводит на рынок новые продукты. Так, на базе листопрокатного цеха № 3 ЧерМК и Ижорского трубного завода (входит в дивизион «Северсталь Российская Сталь») была разработана технология производства проката и труб со специальными свойствами для использования в зонах активных тектонических разломов. Также ЧерМК продолжил освоение коррозионноустойчивых марок сталей, востребованных в производстве труб для строительства нефтепроводов, транспортирующих агрессивные среды в сложных климатических условиях. Для машиностроения были разработаны новые марки высокопрочных сталей, которые обладают более высокими эксплуатационными характеристиками и позволяют снизить энергозатраты.

В 2013 году на ЧерМК проводились работы по освоению производства продуктов, имеющих стратегически важное для Компании значение, поставки которых клиентам начнутся в ближайшее время: это, в частности, марки стали X80 толщиной до 22 мм и шириной до 1660 мм; стали категории прочности S700 MC (с пределом текучести не менее 700 МПа) толщиной 4 и 6 мм, горячекатаный и горячеоцинкованный прокат из двухфазных феррито-мартенситных сталей с пределом прочности 600 МПа.



## Бизнес и социальная ответственность

Экономическая устойчивость и результативность – базовая составляющая социальной ответственности бизнеса. При этом

«Северсталь» рассматривает корпоративную социальную ответственность как важный фактор успешного бизнеса, повышения его конкурентоспособности.

### Корпоративная социальная ответственность – фактор создания стоимости

Управление рисками	Минимизация рисков несоответствия требованиям законодательства, социальных, экологических и репутационных рисков.
Укрепление позиций на существующих рынках и развитие новых возможностей	Прогнозирование новых запросов клиентов, развитие долгосрочных партнерских отношений с деловыми контрагентами, создание благоприятной социальной среды для бизнеса на существующих и новых рынках, развитие партнерских отношений с государственными органами, экспертным сообществом. Повышение качества разработки и реализации стратегии.
Повышение операционной эффективности	Внедрение безопасных и ресурсосберегающих технологий, минимизация ущерба от нарушений технологической дисциплины, безопасности труда, экологических санкций.
Способность привлекать и удерживать лучшие кадры	Повышение эффективности и инновационного потенциала Компании. Повышение качества управленческих решений. Накопление капитала знаний.
Укрепление бренда и деловой репутации	Благоприятное позиционирование Компании в целевых аудиториях, снижение стоимости привлечения капитала, повышение эффективности инвестиций в корпоративные коммуникации.

Приоритеты устойчивого развития и принцип социальной ответственности интегрированы в бизнес-стратегию «Северстали» и в ее бизнес-систему, которая отражает видение «Северстали» как экономически эффективной и социально ответственной компании. Проекты бизнес-системы увязывают финансово-экономические, социальные и экологические аспекты деятельности Компании, формируют ценностные установки и модели поведения людей, ориентированные на долгосрочные приоритеты развития, эффективность, взаимную ответственность, партнерские взаимоотношения.

Бизнес-система «Северстали» является платформой реализации корпоративной политики социальной ответственности, охватывая все ее основные сферы, согласно международному стандарту ISO 26 000 – Руководство по социальной ответственности: организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающую среду, задачи, связанные с потребителями, участие в жизни сообществ.

Лидерство для «Северстали» – это прежде всего лидерство в создании экономических и социальных ценностей для заинтересованных сторон. «Северсталь» разделяет принципы Социальной хартии российского бизнеса и Политики устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel), которые отражают лучший опыт российского и мирового бизнеса в конструктивном взаимодействии с обществом<sup>9</sup>.

В 2013 году в Компании была принята корпоративная Политика социальной ответственности, которая определяет единое понимание и основные направления реализации принципа социальной ответственности всеми предприятиями и подразделениями Компании, дает общую платформу для работы

по повышению эффективности социальных программ Компании и сотрудничества с заинтересованными сторонами в решении социально значимых задач. Политика базируется на миссии и стратегии Компании, корпоративных ценностях. Она отражает также принципы и подходы в сфере корпоративной социальной ответственности, признанные российским и международным деловым сообществом.



## Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития на период до 2015 года<sup>10</sup>

Финансово-экономическая составляющая	<p>Войти в число мировых лидеров по показателям ROCE<sup>11</sup> и EBITDA.</p> <p>В дополнение к текущим целевым показателям – рентабельность по EBITDA в размере 20%; отношение чистого долга к EBITDA на уровне 1,5 и выплата дивидендов в размере около 25% от чистой прибыли – в 2013 году были утверждены следующие цели: получение положительного свободного денежного потока, СДП, целевой бюджет капитальных вложений в размере 1 млрд долл. США в год в среднесрочной перспективе, а также дальнейшая оптимизация затрат.</p>
Качество управления	<p>Ожидаемый вклад бизнес-системы «Северстали» в EBITDA Компании за период с 2010 года по 2015 год – 1,3 млрд долл. США.</p>
Социальная составляющая	<p>Приложить все возможные усилия к исключению несчастных случаев со смертельным исходом на производстве.</p> <p>Сократить количество производственных травм с потерей трудоспособности на 30%.</p> <p>Внедрять системы мотивации, ориентирующие каждого работника на реализацию стратегии Компании. Развивать систему обучения и повышения квалификации.</p> <p>Развивать социальные инвестиции, сфокусированные на ключевых факторах устойчивого развития территорий присутствия, внедрить механизмы управления эффективностью социальных программ.</p>
Экологическая составляющая	<p>Сокращение выбросов в атмосферный воздух оксидов железа и марганца (в том числе от конвертерного производства ЧерМК, от шахтной печи № 1 электросталеплавильного производства ЧерМК), сероводорода.</p> <p>Снижение нагрузки на водные объекты (в том числе на р. Кошта и Рыбинское водохранилище).</p> <p>Снижение удельного потребления энергии.</p>

Реализация стратегии Компании в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития освещается в соответствующих тематических главах Отчета.

Принципы, структуры и процессы принятия решений в Компании в значительной степени соответствуют требованиям стандарта ISO 26000, который, в частности, предполагает, что эти принципы, структуры и процессы обеспечивают организации возможность разрабатывать стратегии, цели и задачи, отражающие ее обязательства в отношении социальной ответственности, демонстрировать обязательства и подотчетность руководства, создавать и поддерживать такую среду и культуру, в которой реализуются на практике принципы социальной ответственности, исключать дискриминацию в сфере найма и продвижения, стремится к балансу нужд организации и интересов заинтересованных сторон.



## Соответствие требованиям ISO 26000 в сфере управления организацией: освещение в Отчете

Ожидания и действия по стандарту ISO 26000	Информация о соответствии: раздел Отчета
Разрабатывать стратегии, цели и задачи, отражающие ее обязательства в отношении социальной ответственности	«Бизнес-стратегия и политика корпоративной социальной ответственности»; «Корпоративное управление»; «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»; «Люди “Северстали”»; «Безопасность труда и охрана окружающей среды»; «Социальное проектирование и социальные инвестиции» Демонстрировать обязательства и подотчетность руководства «Корпоративное управление»
Создавать и поддерживать такую среду и культуру, в которой реализуются на практике принципы социальной ответственности	«Люди “Северстали”»
Эффективно использовать финансовые, природные и людские ресурсы	«О Компании»; «Бизнес-стратегия и политика корпоративной социальной ответственности»
Предоставлять недостаточно представленным группам (включая женщин, расовые и этнические группы) справедливые возможности занимать руководящие посты в организации	«Люди “Северстали”»

### Корпоративное управление

Руководство деятельностью Компании в сфере устойчивого развития интегрировано в систему корпоративного управления ОАО «Северсталь».

### Стандарты корпоративного управления

Компания привержена высочайшим стандартам корпоративного управления и следует передовой мировой практике в этой сфере. Система корпоративного управления «Северстали»<sup>12</sup> обеспечивает соблюдение прав акционеров, внимание к интересам других заинтересованных сторон, высокое качество управленческих решений и эффективность деятельности Компании.

Компания в полном объеме соблюдает требования российского законодательства в области корпоративного управления. «Северсталь» следует рекомендациям к применению Кодекса корпоративного поведения (2002 год) Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг РФ<sup>13</sup> и Британского Кодекса корпоративного управления<sup>14</sup>, а также Кодекса корпоративного управления «Северстали»<sup>15</sup>.

Депозитарные расписки «Северстали» имеют листинг класса «стандарт» на Лондонской фондовой бирже.

» В числе характеристик системы корпоративного управления «Северстали»:

- разделение должностей председателя Совета директоров и генерального директора;
- соответствие председателя Совета директоров критерию независимости в момент назначения;
- независимый неисполнительный директор в роли старшего независимого директора;
- 50 % Совета директоров составляют независимые неисполнительные директора;
- в комитет по аудиту входят три члена из числа независимых неисполнительных директоров;
- председателем комитета по кадрам и вознаграждениям является независимый неисполнительный старший директор;
- в Компании действует Кодекс корпоративного управления;
- в Компании действуют Устав и Положение о комитетах Совета директоров;
- приняты меры по регулированию доступа к инсайдерской информации.

Компания соблюдает также требования Московской биржи в части включения и допуска к торгам акций из котировального списка «Б», а именно требования к составу Совета директоров, формированию комитетов Совета директоров, оценке заключения независимого аудитора, наличию комплекта внутренних документов и т. д.

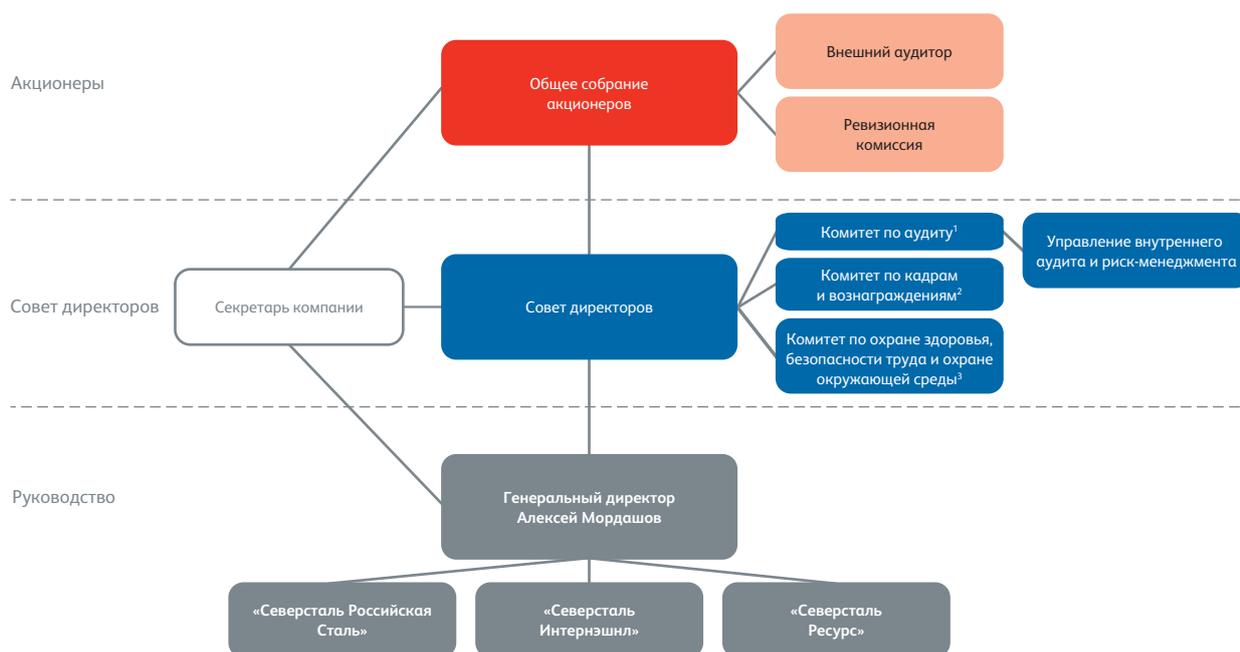
## Органы управления

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. В соответствии с Уставом

ОАО «Северсталь» оперативное управление Компанией осуществляет единоличный исполнительный орган – Генеральный директор.

Совет директоров формирует из числа своих членов комитет по аудиту, комитет по кадрам и вознаграждениям и комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды. Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды был сформирован Советом директоров в июне 2013 года

## Структура органов управления и контроля ОАО «Северсталь»<sup>16</sup>



<sup>1</sup> Члены комитета по аудиту: **Мартин Энгл (председатель)**, **Рональд Фримен**, **Питер Кралич** (красным выделены независимые неисполнительные члены Совета директоров)

<sup>2</sup> Члены комитета по кадрам и вознаграждениям: **Рольф Стомберг (председатель)**, **Кристофер Кларк**, **Алексей Мордашов**

<sup>3</sup> Члены комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды: **Рольф Стомберг (председатель)**, **Питер Кралич**, **Алексей Мордашов**, **Вадим Ларин**, **Владимир Лукин**

## Состав Совета директоров ОАО «Северсталь»<sup>17</sup>:

- **Кристофер Кларк**, председатель Совета директоров, независимый неисполнительный директор, член комитета по кадрам и вознаграждениям.
- **Алексей Мордашов**, исполнительный директор, генеральный директор ОАО «Северсталь», член комитета по кадрам и вознаграждениям.
- **Алексей Куличенко**, исполнительный директор, заместитель генерального директора по финансам и экономике ОАО «Северсталь».
- **Михаил Носков**, неисполнительный директор.
- **Рольф Стомберг**, старший независимый директор, председатель комитета по кадрам и вознаграждениям.
- **Мартин Энгл**, независимый неисполнительный директор, Председатель комитета по аудиту.
- **Рональд Фримен**, независимый неисполнительный директор, член комитета по аудиту.

- **Питер Кралич**, независимый неисполнительный директор, Член комитета по аудиту.
- **Владимир Лукин**, исполнительный директор, заместитель генерального директора по правовым вопросам.
- **Вадим Ларин**, исполнительный директор, первый заместитель генерального директора, директор по производству.

Согласно уставу Компании, Совет директоров состоит из десяти членов. Действующая структура Совета обеспечивает баланс между председателем (Кристофер Кларк), пятью независимыми неисполнительными директорами, включая председателя, который соответствует критериям независимости, установленным британским Кодексом корпоративного управления 2012 года (Кристофер Кларк, Рольф Стомберг, Мартин Энгл, Рональд Фримен и Питер Кралич), одним неисполнительным директором (Михаил Носков) и четырьмя исполнительными директорами (Алексей Мордашов, Вадим Ларин, Алексей Куличенко и Владимир Лукин). Отношение количества независимых неисполнительных директоров к общей численности Совета

директоров гарантирует равноправную защиту интересов всех акционеров. Совет директоров рассматривает всех своих независимых неисполнительных директоров в качестве независимых в определении британского Кодекса корпоративного управления 2012 года.

## Состав Совета директоров

Исполнительные	40%
Неисполнительные	60%
Независимые	50%

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. Совет ежегодно проводит самостоятельную оценку своей эффективности исходя из индивидуального вклада членов Совета директоров, а также внешнюю оценку раз в три года. В 2013 году Совет директоров провел процедуру самооценки своей эффективности исходя из индивидуального вклада отдельных членов Совета директоров. Размер вознаграждений и компенсаций членам Совета директоров определяется исходя из оценки личного вклада членов Совета директоров в достижение Компанией стратегических целей, в том числе целей в сфере промышленной и экологической безопасности, развития кадрового потенциала Компании.

» Совет директоров уделяет постоянное внимание социальным факторам реализации стратегии и управлению экологическими рисками. На заседаниях комитетов Совета директоров в 2013 году рассматривались такие вопросы, как система и структура долгосрочных программ премирования сотрудников Компании; анализ правового поля в сфере охраны здоровья, безопасности труда и охраны окружающей среды и системы управления охраной здоровья, безопасностью труда и охраной окружающей среды в Компании.

## Информационная прозрачность

Компания обеспечивает высокий уровень прозрачности производственно-финансовой деятельности, ориентируясь на лучшую мировую практику. Компания ежеквартально публикует финансовую отчетность как по РСБУ, так и консолидированную отчетность по МСФО.

Компания публикует Годовой Отчет, финансовый и операционный Отчеты, ежеквартальную финансовую отчетность. Компания публикует также Отчеты о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития. Регулярно проводятся встречи представителей Компании с аналитиками, инвесторами и СМИ.

» В 2013 году, второй год подряд, «Северсталь» была признана лучшей компанией в области связей с инвесторами в России и СНГ среди компаний со средней рыночной капитализацией по версии IR Magazine Russia & CIS и Thomson Reuters Extel.

Лидеры среди компаний и IR-специалистов определяются на основе независимого исследования, проводимого Thomson Reuters Extel. Благодаря высокой оценке участников рынка «Северсталь» стала победителем в ключевой номинации – Grand Prix for Best Overall Investor Relations.

## Предотвращение конфликтов интересов

В Компании действуют процедуры, призванные избежать конфликтов интересов в Совете директоров. Положение о контроле за сделками, в совершении которых имеется заинтересованность ОАО «Северсталь»<sup>18</sup>, содержит положения об обязанности членов Совета директоров воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта между их интересами и интересами акционерного общества, а в случае возникновения такого конфликта – раскрывать Совету директоров информацию об этом конфликте.

## Управление рисками

В Компании создана и функционирует система управления рисками<sup>19</sup>, поддерживающая достижение стратегических целей Компании. Эта система ориентирована на раннее выявление рисков, системный подход к управлению ими, вовлечение руководства, менеджеров и сотрудников Компании на всех уровнях в этот процесс.

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



## Структура управления рисками в «Северстали»

Совет директоров	Заверяет акционеров в том, что Компания выявила ключевые риски и успешно управляет ими.
Комитет Совета директоров по аудиту	Контролирует общую эффективность системы управления рисками и внутреннего контроля.
Комитет по управлению рисками <sup>20</sup>	<p>Контролирует деятельность системы управления рисками и ключевые риски.</p> <p>Обеспечивает коммуникацию между менеджерами функциональных подразделений, а также между менеджментом Компании и Советом директоров.</p> <p>Осуществляет предварительное утверждение политики и процедур управления рисками.</p> <p>Знакомится с Отчетами о рисках для внешних и внутренних аудиторий и утверждает эти Отчеты.</p>
Служба управления рисками (Управление внутреннего аудита и риск-менеджмента)	<p>Координирует действия по выявлению, оценке и снижению рисков.</p> <p>Собирает и обрабатывает данные о результатах оценки рисков.</p> <p>Генерирует консолидированные Отчеты о рисках.</p>
«Владельцы рисков» – руководители подразделений (направлений деятельности), на стратегические или операционные цели которых риски оказывают прямое влияние	Осуществляют идентификацию и оценку рисков деятельности и принимают меры по управлению ими.



## Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью

Металлургические и горнодобывающие предприятия могут наносить вред здоровью, имуществу или окружающей среде. Основными факторами риска являются опасные производственные факторы на рабочих местах, аварии, выбросы загрязняющих веществ, нарушения при хранении и утилизации отходов. Эти риски могут повлечь за собой рост издержек, связанных с потерей трудоспособности сотрудников, финансовыми санкциями за несоответствие действующим экологическим нормам, выплатами третьим лицам и пр. Мировой опыт свидетельствует о тенденции к ужесточению экологических норм, что также отразится на затратах Компании на мероприятия по охране окружающей среды.

На снижение этих рисков направлены действующие в Компании корпоративные Политики – в области охраны труда и промышленной безопасности и в области охраны окружающей среды. Эти документы предусматривают применение эффективных

систем и лучших мировых стандартов управления в данных областях, ориентируют всех сотрудников «Северстали» на повышение производственной и экологической безопасности. В Компании реализуется комплекс программ, направленных на повышение уровня охраны труда, минимизацию негативного воздействия на окружающую среду<sup>21</sup>.

Меры, принимаемые Компанией в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды, соответствуют законодательству и нормативным документам, принятым в странах и регионах, где работают ее предприятия. «Северсталь» стремится к конструктивному сотрудничеству с государственными органами, общественными организациями в разработке стратегии и реализации конкретных программ, направленных на решение задач социального развития. Компания сотрудничает с федеральными и региональными органами власти РФ, принимает участие в ряде правительственных комиссий, в работе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), НП «Консорциум "Русская Сталь"», международной отраслевой ассоциации – Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel).



## Управление социальными рисками

Успех бизнеса «Северстали» зависит от отношений Компании с ее сотрудниками. На сегодняшний день между Компанией и ее сотрудниками сложились конструктивные отношения, основанные на взаимном уважении. Компания стремится поддерживать эти отношения, предупреждая возникновение ситуаций, которые могли бы оказать отрицательное влияние на ее деятельность. Проводится последовательная работа, направленная на кадровое обеспечение стратегии развития. «Северсталь» выстраивает равноправный и конструктивный диалог со своими сотрудниками, уделяет самое серьезное внимание программам развития и реализации профессионального потенциала сотрудников, программам их социальной поддержки. В Компании регулярно проводятся социологические опросы, отражающие уровень удовлетворенности персонала содержанием и условиями труда, социальными мероприятиями, отношениями с менеджментом. Компания развивает программы социальных инвестиций в регионах присутствия ее предприятий, направленные на создание благоприятных условий жизни ее сотрудников и их семей, подготовки и привлечения новых работников.

Компания также принимает активное участие в социально-экономическом развитии территорий присутствия, инвестирует в программы повышения качества жизни, повышения социального потенциала местных сообществ. Это способствует созданию благоприятного для функционирования предприятий Компании социального климата, их устойчивому кадровому обеспечению.

## Противодействие рискам коррупции

В Компании действует «Политика противодействия коррупции ОАО «Северсталь» и связанных юридических лиц», которая направлена на достижение максимального соответствия национальным и международным антикоррупционным нормам, снижение рисков коррупции. Политика устанавливает единые требования в области противодействия коррупции в компании и регулирует виды деятельности, связанные с высоким уровнем коррупционных рисков: взаимодействие с контрагентами (партнерами), приобретение ценных бумаг Компании, организация совместных предприятий, проведение слияний и поглощений, процедуры оценки конфликта интересов, спонсорство и благотворительность, подарки и представительские расходы и т. д. В Компании реализуется Комплексная программа противодействия коррупции. В рамках программы разработаны и утверждены «Стандарт поведения сотрудников компании «Северсталь»» и «Кодекс делового партнерства компании «Северсталь»», который распространяет антикоррупционные требования в рамках цепочки поставок.

В рамках внедрения Политики в 2013 году разработаны и введены в действие процедура регистрации подарков, спонсорских и благотворительных программ, а также ряд корпоративных процедур, детализирующих ее применение. В настоящее время Компания продолжает внедрение и совершенствование процедур противодействия коррупции на своих предприятиях. Координацию внедрения процедур корпоративной политики противодействия коррупции осуществляет управление внутреннего аудита и риск-менеджмента генеральной дирекции компании «Северсталь».





## Взаимодействие с заинтересованными сторонами



## Принципы и формы взаимодействия

Компания видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон. Компания ведет диалог и строит взаимодействие с заинтересованными сторонами<sup>22</sup> на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств. В своем взаимодействии с заинтересованными сторонами Компания стремится найти оптимальный баланс общекорпоративных приоритетов и приоритетов конкретных регионов, интересов широкого круга социальных групп. Компания стремится:

- создавать конкурентные преимущества для своих деловых партнеров;
- гарантировать привлекательный доход для акционеров;
- обеспечивать высокий уровень производственной безопасности, достойный уровень оплаты труда работникам Компании и способствовать раскрытию их профессионального потенциала;
- 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.

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

Приоритетное внимание Компания уделяет заинтересованным сторонам, интересы которых наиболее ощутимо связаны с деятельностью Компании и которые, в свою очередь, могут оказать наиболее значительное влияние на способность Компании реализовать свои стратегические цели.

Ключевые группы заинтересованных сторон Компании<sup>23</sup>:

- акционеры и инвесторы;
- персонал Компании;
- органы государственной власти;
- деловые партнеры;
- местные сообщества;
- общественность.

Общие принципы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами отражены в ряде корпоративных документов (Кодекс корпоративного управления, Стандарт поведения сотрудников, Кодекс делового партнерства, Политика корпоративной социальной ответственности). Компания взаимодействует со стейкхолдерами в России на федеральном, региональном и местном уровнях. «Северсталь», будучи международной компанией и одним из крупных участников мирового рынка стали, принимает участие также в международном диалоге по вопросам развития стальной отрасли.

Основные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами:

- взаимодействие с деловыми партнерами, региональными администрациями, профсоюзами, общественными и экспертными

организациями в рамках деловых контрактов, договоров и соглашений о сотрудничестве;

- система каналов внутренних и внешних корпоративных коммуникаций;
- регулярные опросы сотрудников и потребителей;
- исследования общественного мнения в рамках Компании и в регионах ее присутствия;
- переговоры и совещания;
- общественные слушания;
- совместные рабочие группы;
- «горячие линии» для сотрудников и потребителей;
- презентации для инвесторов, профессиональных сообществ;
- членство в общественных и экспертных ассоциациях;
- проведение и участие в конференциях, круглых столах, форумах.

» В 2013 году «Северсталь» вошла в лидирующую группу крупнейших российских компаний Индекса «Ответственность и открытость», составленного экспертами РСПП и Европейского университета в Санкт-Петербурге. Индекс составлялся на основе анализа публичной корпоративной отчетности о деятельности 100 крупнейших компаний на российском рынке в сфере социальной ответственности и устойчивого развития.

## Акционеры и инвесторы

В отношениях с акционерами и инвесторами Компания следует стандартам корпоративного управления, которые способствуют повышению эффективности работы Компании, обеспечивают должную степень подотчетности и прозрачности, а также гарантируют в долгосрочной перспективе повышение рыночной стоимости акций «Северстали» и получение акционерами прибыли. «Северсталь» неукоснительно соблюдает нормы действующего законодательства, направленные на соблюдение и эффективную защиту прав акционеров и инвесторов<sup>24</sup>. Процедуры подготовки и проведения общих собраний акционеров обеспечивают всем акционерам возможность ознакомиться со всей необходимой информацией, гарантируют равную возможность акционерам высказать свое мнение.

Акционеры «Северстали» имеют право:

- участвовать в управлении делами Компании;
- участвовать в Общем собрании акционеров с правом голоса по всем вопросам в его компетенции;
- получать дивиденды по результатам деятельности Компании (в случае принятия соответствующего решения Общим собранием акционеров);
- на получение части имущества Компании в случае ее ликвидации.

Акционеры, владеющие в совокупности не менее чем 2 % процентами обыкновенных зарегистрированных акций Компании, могут предлагать вопросы для включения в повестку дня работы Общего годового собрания акционеров и выдвигать кандидатов в состав Совета директоров, Ревизионную комиссию и на должность Генерального директора. Такие предложения должны быть направлены в Компанию в течение 60 дней после

окончания финансового года. Совет директоров рассматривает полученные предложения и принимает соответствующие решения в течение пяти дней после окончания указанного периода.

В общем собрании могут принимать участие лица, включенные в список лиц, имеющих право на участие в общем собрании, лица, к которым права указанных лиц на акции перешли в порядке наследования или реорганизации, либо их представители, действующие на основании доверенности на голосование или закона.

Список лиц, имеющих право на участие в общем собрании акционеров, составляется на основании данных реестра акционеров Общества.

Дату составления списка лиц, имеющих право на участие в общем собрании акционеров (дата «закрытия реестра»), определяет Совет директоров Общества. Дата составления списка лиц, имеющих право на участие в общем собрании акционеров, не может быть установлена ранее чем через 10 дней с даты принятия решения о проведении общего собрания акционеров и более чем за 50 дней, а в случае, если предлагаемая повестка дня внеочередного общего собрания акционеров содержит вопрос об избрании членов Совета директоров, более чем за 80 дней до даты проведения общего собрания акционеров.

Голосование на общем собрании акционеров осуществляется по принципу «одна голосующая акция Общества – один голос», за исключением случаев кумулятивного голосования по выборам членов Совета директоров Общества. При кумулятивном голосовании число голосов, принадлежащих каждому акционеру, умножается на число лиц, которые должны быть избраны в Совет директоров Общества, и акционер вправе отдать полученные таким образом голоса полностью за одного кандидата или распределить их между двумя и более кандидатами. Избранными в состав Совета директоров считаются кандидаты, набравшие наибольшее число голосов.

Для участия в собрании, акционер должен заполнить направленные в его адрес бюллетени для голосования и отправить их по адресу: 162608, Российская Федерация, Вологодская

область, город Череповец, улица Мира, 30, здание центральной проходной ОАО «Северсталь», каб. 101, либо лично (или через своего представителя, действующего на основании доверенности, оформленной в соответствии с действующим законодательством) принять участие в собрании в день его проведения, в случае проведения собрания акционеров в форме собрания (очная форма). При проведении собрания акционеров в форме заочного голосования (заочная форма), акционер направляет заполненный бюллетень в Общество по вышеуказанному адресу.

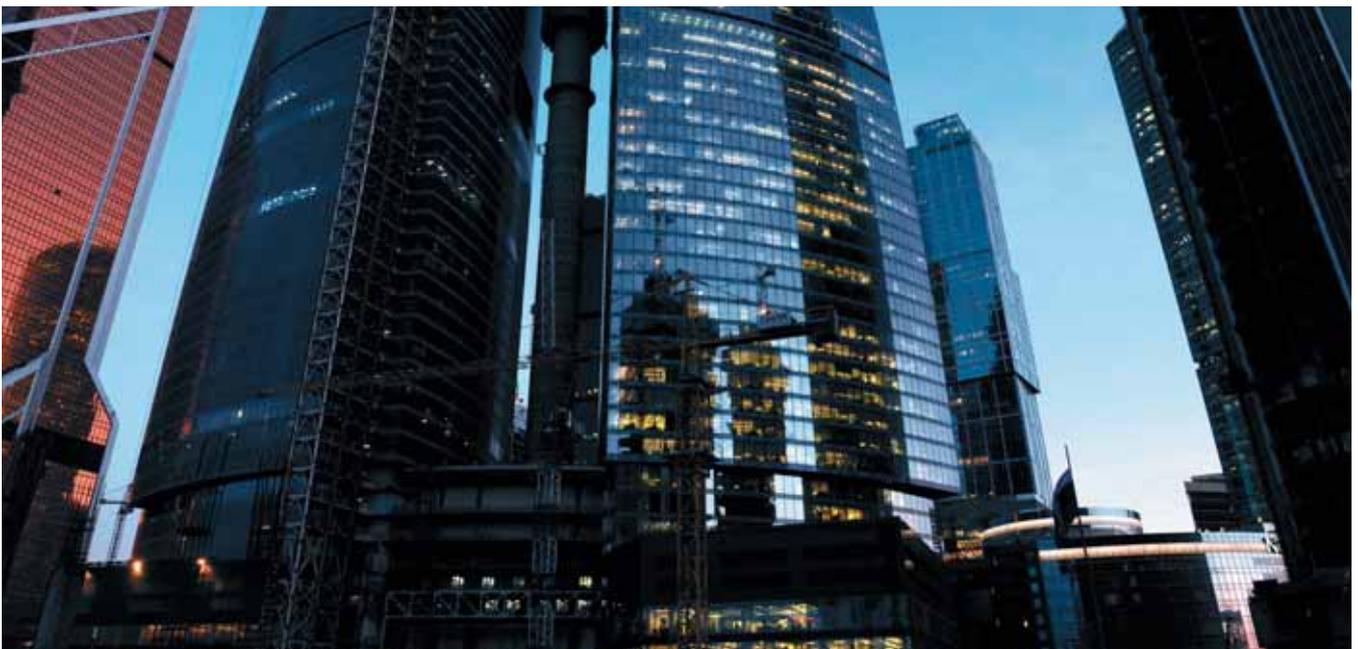
Ключевую роль в разработке стратегии и контроле принятых акционерами решений играет Совет директоров ОАО «Северсталь».

Успешная реализация стратегии «Северстали» обеспечивает финансовые интересы акционеров и инвесторов. «Северсталь» неукоснительно следует своей дивидендной политике<sup>25</sup>, выражающейся в ежеквартальной выплате дивидендов в размере не менее 25 % чистой прибыли при выполнении Компанией определенных финансовых условий. Дивиденды на акцию за 2013 год составили 8,3 руб. Всего Компания, с учетом промежуточных дивидендов, направила на выплату дивидендов за 2013 год около 7 млрд руб.

#### Структура капитала Компании

	Доля, % акционерного капитала (на 31 декабря 2013 года)
Алексей Мордашов*	79,17 %
Институциональные инвесторы и сотрудники	20,83 %
Всего	100 %

\*А.А. Мордашов («основной акционер») приобрел акции, участвуя в аукционах по приватизации ОАО «Северсталь», а также путем прочих покупок, и по состоянию на 31 декабря 2013 года опосредованно контролировал 79,17 % акций ОАО «Северсталь».



## Географическая структура капитала Компании (на 31 декабря 2013 года)



«Северсталь» уделяет большое внимание диалогу с профессиональными объединениями в области корпоративного управления и связей с инвесторами. Компания является членом Российского института директоров, а также британской ассоциации по связям с инвесторами UK IR Society.

14 ноября 2013 года Компания провела «День инвестора» в Лондоне, в ходе которого представила результаты своей деятельности и стратегию дальнейшего развития инвестиционному сообществу. В мероприятии приняли участие акционеры и держатели долговых инструментов «Северстали», аналитики крупнейших инвестиционных банков. Такие мероприятия Компания начиная с 2011 года проводит ежегодно.

Координация работы по поддержанию постоянного диалога с акционерами и инвесторами ведется в Компании Управлением по связям с инвесторами.

## Персонал

В основе взаимоотношений Компании с работниками лежат принципы взаимной ответственности и взаимного уважения, социального партнерства. «Северсталь» строго соблюдает трудовое законодательство. При трудоустройстве и продвижении сотрудников по службе Компания придерживается принципа равных возможностей и исходит исключительно из профессиональных и деловых качеств работников.

Компания признает право работников на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров в рамках существующего законодательства. На предприятиях «Северстали» заключены коллективные договоры с профсоюзами<sup>26</sup>. Специалисты и рабочие Компании активно участвуют в работе отраслевого профсоюза Горно-металлургической промышленности (ГМПР), в том числе в его руководящих органах. Так, значительная часть членов Вологодского областного совета ГМПР сотрудники «Северстали». «Северсталь» сотрудничает также с Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности (Росуглепроф) и Независимым профсоюзом горняков России (НПГ).

В настоящее время действует заключенный в 2012 году коллективный договор на 2012–2014 годов. Проведены переговоры по заключению Федерального отраслевого соглашения (ФОС) с Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности. Новое трехлетнее ФОС было подписано в апреле 2013 года. В конце 2013 года подписано отраслевое соглашение по горно-металлургическому комплексу с профсоюзом ГМПР.



Компания видит в профсоюзных организациях ключевых партнеров в обеспечении социальных и трудовых гарантий работникам, активных участников стратегического развития предприятий. На предприятиях Компании регулярно проводятся совещания руководства предприятий и профсоюзного актива. Основные области диалога с профсоюзными организациями – обеспечение безопасности работников и создание достойных социально-бытовых условий, уровень заработной платы. Коллективные договоры содержат также положения относительно принципов предотвращения и урегулирования трудовых споров, сроков уведомления о прекращении трудовых отношений, обеспечивая как права работников, так и снижение риска конфликтных ситуаций.

Компания и профсоюзные организации сотрудничают также в таких сферах, как повышение профессионализма работающих и производительности труда, вопросы труда и быта работающих женщин, молодежи. Совместно организуются конкурсы профессионального мастерства, профессиональные праздники, спортивные мероприятия, акции поддержки ветеранов.

В Компании ежегодно проводится масштабное социологическое исследование, цель которого выяснить уровень удовлетворенности работников, их вовлеченности в реализацию стратегии «Северстали», определить наиболее актуальные проблемы. Участие в анкетировании полностью анонимно: регистрации при прохождении опроса с персонального компьютера не требуется, бумажные анкеты сдаются в запечатанных конвертах. Результаты исследования представляются руководителям всех предприятий и крупных подразделений Компании. После получения результатов в подразделениях проводятся фокус-группы с сотрудниками, в ходе которых уточняется проблематика, обсуждаются способы решения проблем, сотрудники высказывают свои идеи. На основе собранных предложений разрабатываются планы корректирующих мероприятий. Эти планы доносятся до всех сотрудников Компании вместе с ключевыми результатами исследования в ходе информационных встреч. В апреле 2013 году в исследовании приняло участие около 39% сотрудников, представлявших все подразделения Компании (в 2012 году доля участников исследования составляла 26%).

Проведенный в 2013 году опрос показал высокий уровень удовлетворенности сотрудников содержанием работы и ее результативностью, отношением к людям в Компании. В качестве областей для улучшения назывались дальнейшее развитие системы материальной и нематериальной мотивации, более широкое информирование о возможностях карьерного роста, более активное участие высших руководителей в жизни трудовых коллективов.

Система внутренних корпоративных коммуникаций включает механизмы прямого общения между руководством и сотрудниками, обратной связи от сотрудников к руководителям и обмена информацией между подразделениями. В Компании создана комплексная система обратной связи, которая включает различные каналы. На уровне подразделений и предприятий используются «доски решения проблем» и «sms-центры», которые позволяют решать текущие оперативные вопросы и проблемы, возникающие у сотрудников. Ежегодно через эти каналы проходят тысячи обращений. Наряду с этими каналами в Компании работает единая «горячая линия» «Северстали». Обращения принимаются одним из трех наиболее удобных для сотрудников способов: по телефону, по электронной почте или через корпо-

ративный портал. Все обращения фиксируются в единой базе данных и назначаются ответственные исполнители и сроки решения проблемы. Кроме этого, на ряде предприятий работают приемные генеральных директоров, а на общекорпоративном уровне начиная с 2011 года функционирует комитет по этике. Ежегодно комитет рассматривает более 100 обращений от сотрудников Компании и принимает по ним решения. Возглавляет комитет генеральный директор «Северстали» А.А. Мордашов.

Постоянному диалогу с сотрудниками служит система внутренних корпоративных коммуникаций. Она включает проведение корпоративных мероприятий, информационные конференции, в том числе видеоконференции, рабочие собрания, собрания с трудовыми коллективами, «горячие телефонные линии», почтовые и электронные ящики, средства наглядной агитации. Компания располагает развитой системой корпоративных СМИ (интернет-портал, печатные издания, ТВ, радио, электронные рассылки, информационные стенды). Регулярно проводятся опросы, позволяющие выявить существенные вопросы взаимодействия с персоналом и оперативно реагировать на вопросы и предложения работников.

Развитие системы внутренних коммуникаций строится в соответствии с «Основными положениями и стандартами внутренних коммуникаций компании "Северсталь"» – документом, который базируется на корпоративных ценностях и стратегии Компании и разработан с учетом опыта диалога с персоналом.

Совершенствование внутренних коммуникаций рассматривается в Компании как одно из ключевых направлений работы с персоналом. Вопросы изучения общественного мнения, подготовки и проведения рабочих собраний, личной коммуникации входят в программу обучения руководителей всех уровней.

» С 1 января 2013 года в Компании выходит единое корпоративное издание «Северсталь» – еженедельная газета объемом 16 полос и суммарным тиражом 28 000 экземпляров. Газета была создана на базе корпоративных газет предприятий, входящих в состав ОАО «Северсталь», распространяется бесплатно в городах присутствия Компании: Череповце, Воркуте, Костомукше, Оленегорске, Колпине, Санкт-Петербурге и Москве. Для работников дивизиона «Северсталь Интернэшнл» издается аналог русскоязычного еженедельника газета «Severstal» на английском языке.

Газета «Северсталь» стала победителем в номинации «Внутрикорпоративная газета» на конкурсе «Лучшее корпоративное медиа России 2013». Конкурс ежегодно проводится Ассоциацией корпоративных медиа России. В 2013 году в нем приняли участие около 150 корпоративных СМИ, представляющих ведущие российские и международные компании различных отраслей экономики.

## Деловые партнеры

«Северсталь» стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе справедливых, открытых и этических методов сотрудничества, взаимного уважения, соблюдения обязательств и договоренностей. Корпоративный Кодекс делового партнерства<sup>27</sup> определяет основные принципы взаимоотношений с партнерами, обязательства Ком-

пании и ожидания по отношению к партнерам. Кодекс включает как положения, касающиеся деловой этики, исключения коррупции, так и требования относительно соблюдения принципа социальной ответственности в цепочке поставок: поставщики Компании должны выполнять комплекс требований в сфере производственной и экологической безопасности, требования корпоративной политики противодействия коррупции<sup>28</sup>.

Компания принимает на себя обязательства осуществлять операции с партнерами открыто и на высоком профессиональном уровне. При этом она ожидает и от своих партнеров нетерпимого отношения к коррупции, соблюдения безопасных условий труда и обеспечения охраны окружающей среды при работе на территории предприятий «Северстали», информирования своих сотрудников, работающих с Компанией, о правилах и принципах принятого в «Северстали» Кодекса делового партнерства.

» В 2013 году предприятия дивизиона «Северсталь Северная Америка» присоединились к международной Инициативе по неконфликтному выбору поставщиков (CFSI).

ОАО «Северсталь» поставляет свою продукцию более чем в 80 стран мира.

Среди клиентов Компании ряд крупнейших российских и мировых компаний.

«Клиентоориентированность» – один из ключевых принципов Компании. «Северсталь» выстраивает долгосрочные взаимовыгодные отношения с клиентами, предлагая им продукцию и услуги высокого качества и созданные с учетом их индивидуальных требований. «Северсталь» развивает систему менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов в области качества (ISO 9001:2008, ISO/TS 16949:2009), нацеленную на лидирующие позиции на рынке металлопродукции.



» Основой для функционирования и совершенствования системы менеджмента качества ОАО «Северсталь» является корпоративная Политика в области качества.

#### Цели ОАО «Северсталь»:

- производство продукции, полностью удовлетворяющей требованиям каждого потребителя;
- постоянное совершенствование системы менеджмента качества;
- стратегическое и оперативное маркетинговое планирование как средство определения текущих и будущих потребностей клиентов и стремления превзойти их ожидания;
- сохранение и расширение рынков сбыта выпускаемой продукции;
- повышение эффективности производства и сокращение затрат;
- улучшение показателей качества выпускаемой продукции.

#### Основные принципы достижения целей:

- ориентация на потребителя;
- лидерство и ответственность руководства;
- единство целей всех подразделений Общества;
- обучение, вовлечение в работу и использование способностей всех сотрудников;
- использование процессного подхода в управлении деятельностью и ресурсами;
- управление взаимосвязанными процессами как системой;
- постоянное улучшение деятельности организации в целом;
- принятие решений на основе анализа данных и информации;
- установление взаимовыгодных отношений с поставщиками и всеми заинтересованными сторонами.

Системы управления качеством основных предприятий компании «Северсталь» сертифицированы независимыми классификационными обществами и соответствуют требованиям международных стандартов в области качества и требованиям потребителей. Продукция Компании с учетом требований потребителей одобрена Российским морским регистром судоходства, LRQA, American Bureau of Shipping, Det Norske Veritas, Germanischer Lloyd, Bureau Veritas, Российским речным регистром и другими классификационными обществами.

Система взаимодействия с клиентами в «Северстали» включает:

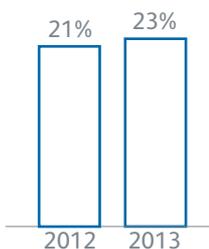
- оперативную техническую поддержку клиентов при работе с продукцией ОАО «Северсталь»;
- совместные с клиентами проекты, направленные на снижение себестоимости конечной продукции и повышение ее потребительских характеристик;
- организацию процедур одобрения и сертификации продукции в соответствии с требованиями клиентов;

- организацию разработки новых видов продукции под конкретные проекты или требования клиентов;
- исследование их предпочтений и степени удовлетворенности сотрудничеством с Компанией, которое проводится в форме деловых переговоров, интервью и опросов;
- проведение в рамках долгосрочных отношений с ключевыми клиентами специальных комитетов, координационных групп;
- участие в выставках и форумах в России и за рубежом.

В Компании существует претензионный процесс, призванный защищать интересы потребителей. Он предусматривает оперативное принятие решений в отношении забракованной продукции, оперативное урегулирование претензий и возмещение финансовых потерь, разработку корректирующих действий, направленных на устранение причин возникновения претензий.

В разработке продукции и организации сервиса Компания постоянно сотрудничает с клиентами, стремясь возможно более полно удовлетворить их потребности. Благодаря такому подходу Компания завоевала высокую репутацию надежного поставщика. «Северсталь» – ведущий поставщик для автопроизводителей, в том числе для крупных международных автомобильных компаний. Доля продаж иностранным автопроизводителям в России повысилась с 33 % в 2012 году до 44 % в 2013 году.

### Доля «Северстали» в автомобильном сегменте (Россия), %



➤ В 2013 году Череповецкий металлургический комбинат заключил договор о поставке стального проката для производства автомобилей Nissan Almera. Холоднокатаный прокат «Северстали» пойдет на производство внутренних и внешних кузовных деталей Nissan Almera. Поставки проката по этому соглашению начались в июле 2013 году и продлятся до марта 2014 года. Автомобили Nissan Almera выпускаются в г. Тольятти на производственной линии В0, построенной в рамках взаимодействия Альянса Renault-Nissan и АВТОВАЗа.

Высокое качество и уровень сервиса позволяют Компании наращивать поставки клиентам и в других отраслях. В 2013 году на 11 % вырос объем продаж специальных марок стали для судостроительной отрасли. В 2013 году предприятия «Северстали» поставили российским трубопрокатным заводам на 10 % больше стального проката, чем в 2012 году. Основной рост продаж пришелся на производителей водяных и газовых труб малого и среднего диаметра для строительной отрасли. Стальной прокат Череповецкого металлургического комбината нашел интенсивное применение в крупных российских инфраструктурных проектах. «Северсталь» приступила к сотрудничеству с трубопрокатными заводами, обслуживающими строительство крупных нефтепроводов и газопроводов, включая «Южный коридор», «Заполярье-Пурпе» и «Центральная Азия Китай».

В США основными потребителями продукции «Северстали» являются предприятия автомобильной и энергетической (нефтяной и газовой) промышленности, а также сервисные предприятия металлургической отрасли. Завод в Дирборне главным образом обслуживает автомобильную промышленность. Общий объем поставок «Северстали» предприятиям автомобильной промышленности в 2013 году составил 1,3 млн тонн.

## Органы государственной власти

Основные принципы, на которых строится взаимодействие «Северстали» с органами государственной власти, включают:

- выполнение предусмотренных законодательством обязательств по отношению к государству;
- ответственность в использовании трудовых и природных ресурсов;
- партнерство в решении задач отраслевой и региональной конкурентоспособности.

Основные форматы взаимодействия:

- Комплексные соглашения о социально-экономическом партнерстве, которые заключены ОАО «Северсталь» с региональными органами власти там, где расположены основные производственные подразделения Компании.
- Участие менеджмента и специалистов Компании в качестве экспертов по вопросам развития горно-металлургической отрасли, политики в сфере международной торговли при подготовке решений органами законодательной и исполнительной власти.
- Участие Компании, ряд предприятий которой являются градообразующими (ЧерМК, «Воркутауголь», «Карельский окатыш», Оленегорский горно-обогатительный комбинат), в разработке перспективных планов социально-экономического развития территорий, в муниципальных, республиканских и государственных программах социального развития.

Компания и региональные власти совместно разрабатывают и реализуют целевые программы, направленные на решение социальных задач, стратегически важных для Компании и регионов. Примером такой программы могут служить совместные программы «Северстали» и Вологодской области, направленные на модернизацию системы профессионального образования региона. Цель программы – комплексное совершенствование системы профобразования и обеспечения кадровых потребностей металлургической отрасли Вологодской области.

В соответствии с Соглашением о совместной деятельности в сфере охраны окружающей среды «Северстали», правительства Вологодской области и мэрии города Череповца, «Северсталь» продолжит осуществлять мероприятия по снижению негативного воздействия на окружающую среду, приводя основные экологические показатели к общемировым уровням к 2015 году.

Модель сотрудничества с органами власти в решении социальных проблем, которая была разработана и реализуется «Северсталью», показала свою эффективность. Программы «Северстали» по поддержке материнства и детства, профилактике сиротства, которые проводятся совместно с органами власти, общественными организациями, получили широкое общественное признание. Роль «Северстали» в этих программах не ограничивается финансовым участием. Компания использует свой опыт эффективного менеджмента в организации взаимодействия различных структур, создает методологические центры.

В феврале 2013 года в Череповце под председательством президента РФ Владимира Путина прошло заседание президиума Государственного Совета «О государственной политике в сфере семьи, материнства и детства». Выбор места для его проведения был в значительной степени обусловлен богатым опытом социальных программ компании «Северсталь», головное предприятие которой расположено в Череповце, по профилактике сиротства и поддержке материнства.

На Госсовете отмечалось, что важнейший фактор поддержки семей – повышение уровня семейных доходов. Это напрямую связано с развитием экономики и созданием качественных рабочих мест. В Череповце только за последние два года при содействии основного градообразующего предприятия было создано 300 новых малых и средних предприятий, что дало 2000 дополнительных рабочих мест. Безработица в городе сегодня не превышает 1 %. На ЧерМК особое внимание уделяется поддержке матерей. Так, женщины могут уходить в декретный отпуск с момента предоставления справки о беременности и получать среднюю заработную плату. Для семей с детьми до трех лет «Северсталь» производит дополнительную ежемесячную выплату в размере 1 500 руб. Семьям, имеющим на иждивении четырех и более детей в возрасте до 18 лет, предприятие оказывает ежемесячную материальную поддержку в объеме 1 000 руб. на каждого иждивенца. На отдых и оздоровление детей сотрудников в 2013 году здесь было направлено более 50 млн руб. Для работников разработана также корпоративная жилищная программа. Она позволяет на льготных условиях приобрести жилье, а также использовать материнский капитал при первом взносе.

На Госсовете Компания также представила социальный проект «Дорога к дому», направленный на профилактику социального сиротства и безнадзорности<sup>29</sup>.

## Местные сообщества

«Северсталь» поддерживает конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью в решении актуальных социально-экономических и экологических задач<sup>30</sup>, сотрудничает с некоммерческими организациями, экспертным сообществом как на национальном, так и на региональном уровне. Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, направленного как на решение конкретных социальных проблем, так и на развитие собственного социального потенциала территорий. В течение ряда лет успешно развивается программа «Дорога к дому», направленная на комплексную профилактику детской безнадзорности и социального сиротства. Подтвердила свою результативность работа учрежденного Компанией совместно с мэрией г. Череповца некоммерческого партнерства «Агентство городского развития», цель которого – содействие развитию малого и среднего бизнеса.

Инновационный подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами в рамках таких инициатив стал составляющей бренда «Северстали». В 2013 году «Северсталь» была отмечена рядом наград за деятельность в социальной сфере<sup>31</sup>.

Важным элементом системы взаимодействия с местными сообществами является система работы с обращениями и жалобами населения. Процедуры проведения этой работы регламентированы внутренними нормативными документами Компании. Все обращения, индивидуальные и коллективные, регистрируются и в день поступления передаются на рассмотрение соответствующим руководителям.

## Деловые и общественные организации

Компания активно работает с деловыми и общественными организациями, участвует в инициативах, направленных на повышение социальной и экологической устойчивости, поддержку культуры. В ряде авторитетных российских и международных организаций Компания представлена на стратегическом уровне.

**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 (worldsteel);
- «Деловая Двадцатка» (B20) группа «Торговля как фактор роста»;
- Европейская конвенция бизнес-лидеров;
- Международный деловой совет Всемирного экономического форума (World Economic Forum, WEF);
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и комитет РСПП по интеграции, торгово-таможенной политике и ВТО;
- НП «Консорциум "Русская сталь"»<sup>32</sup>;
- Деловой совет международного проекта ЕС «Северное измерение».

Организации в рамках государственно-частного партнерства:

- Совет по конкурентоспособности при Правительстве РФ;
- Российско-германская рабочая группа по стратегическим вопросам в области экономики и финансов;
- Экспертный совет при Минэкономразвития;
- Консультативный комитет трехстороннего бизнес-диалога при ЕЭК;
- Круглый стол промышленников и предпринимателей Россия–ЕЭС;

Организации в сфере социального и культурного развития:

- Попечительский совет Государственного Русского музея;
- Попечительский совет Третьяковской галереи;
- Попечительский совет Государственного академического Большого театра;
- Попечительский совет Государственного академического Мариинского театра;
- Попечительский совет Валаамского монастыря;
- Попечительский совет Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета.

## Участие в международных отраслевых инициативах

«Северсталь» стала в 2001 году первым российским корпоративным участником Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel)<sup>33</sup> и активно участвует в ее инициативах.

«Северсталь» принимает участие во всех важнейших комитетах, совместных проектах и инициативах, в том числе в программе Living Steel по продвижению стальных решений для строительства, в программе по созданию стали для «автомобиля будущего», в проекте «Россия-2020», посвященном анализу долгосрочных трендов развития российской экономики и сталелитейной отрасли<sup>34</sup>. Членами worldsteel являются около 170 производителей стали из разных стран (включая 17 из 20 крупнейших мировых стальных компаний), а также национальные и региональные отраслевые объединения и исследовательские центры. На долю компаний членов worldsteel приходится около 85 % мирового производства стали.

» ЗАО «Северсталь Стальные Решения» (входит в дивизион «Северсталь Российская Сталь») приняло участие в первом форуме программы Living Steel, который состоялся в Лондоне 3–5 июня 2013 года. Задача форума – создание глобальной сети производителей стали, заинтересованных в инновационном и экологичном применении металла в жилищном строительстве. В рамках программы Living Steel Компания представила на форуме реализованный проект жилого дома, построенного на территории дома отдыха «Торово». Уникальный дом построен на основе легких стальных конструкций, стены дома расположены под углом и имеют вогнутую или выпуклую поверхность, кровля односкатная с уклоном около 30 градусов. Особое внимание в проекте уделено энергосберегающим технологиям: в доме использована геотермальная система отопления. Такая система позволяет накапливать энергию и сохранять постоянную температуру независимо от времени года.





Люди «Северстали»



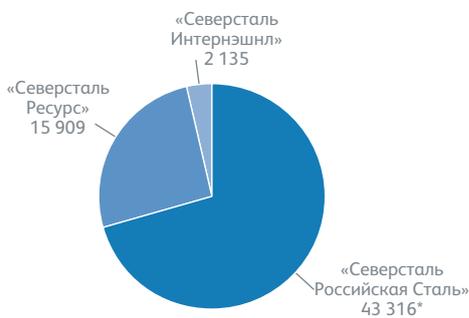
Ключевой актив «Северстали» – люди, работающие в Компании. Их вовлеченность в реализацию корпоративной стратегии, профессионализм и ответственность определяют ее долгосрочную конкурентоспособность. Компания стремится обеспечить своим сотрудникам условия для успешной работы и профессионального развития, реализует программы социальной поддержки.

## Характеристики персонала

В 2013 году средняя численность работников Компании составила 61 360 человек.

Распределение работающих по дивизионам Компании в 2013 году (среднесписочная численность, чел.)

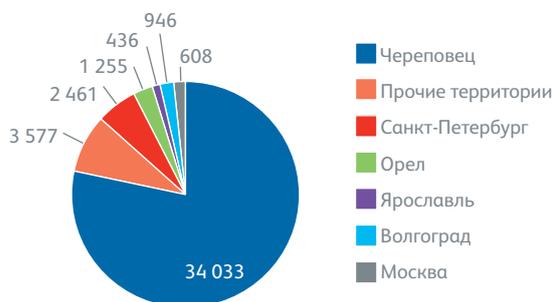
### Среднесписочная численность работников по дивизионам в 2013 году



\* Включая «Корпоративный центр»

## Распределение работающих по регионам в 2013 году, человек

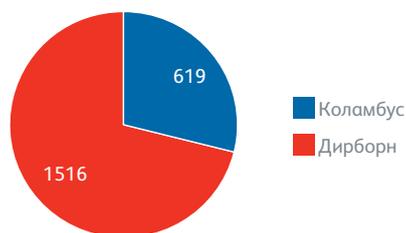
«Северсталь Российская Сталь»



«Северсталь Ресурс»



«Северсталь Интернэшнл»



## Социально-демографический состав персонала (на 31 декабря 2013 года), человек

Численность и состав работников	Всего	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Российская Сталь»	«Северсталь Интернэшнл»
Средняя численность персонала, всего	61 360	15 909	43 316	2 135
Списочная численность на конец периода, всего	60 227	14 998	42 808	2 421
в том числе				
мужчин	42 333	12 094	28 196	2 043
женщин	17 894	2 904	14 612	378
в том числе				
рабочих	44 748	11 996	30 945	1 807
РСС (руководителей, специалистов, служащих)	15 479	3 002	11 863	614
в том числе				
до 21 года	205	61	144	978
21–30 лет	14 461	3 124	10 848	
31–40 лет	18 945	4 363	14 093	
41–50 лет	15 211	4 197	10 414	1 200
51–60 лет	10 363	2 926	6 837	
свыше 60 лет	1 042	327	472	243
Средний возраст работников, лет	38	41	36,5	44

В структуре численности персонала на конец 2013 год 74 % – рабочие, 26 % – руководители, специалисты и служащие. Средний возраст работающих в Компании – 38 лет. Доля женщин среди работающих в «Северстали» – около 30 %, это сравнительно высокая доля с учетом отраслевой принадлежности предприятий Компании.

Общая текучесть кадров по Компании составила в 2013 году 5,3 % от общей штатной численности, что несколько ниже показателя 2012 года (около 5,5 %).

За отчетный период на работу в Компанию было принято 6 045 новых сотрудников.

В 2013 году была проведена оптимизация численности структуры корпоративного центра. Проведенная реструктуризация направлена на сокращение уровней управления с тем, чтобы повысить его эффективность. Это позволило также сократить административные расходы.

## Политика и управление

Политика по работе с персоналом отражена в разработанных и действующих регламентах по обучению, подбору, оценке и адаптации персонала, а также в Кодексе поведения сотрудников. «Северсталь» стремится поддерживать культуру сотрудничества, взаимного уважения и высокого профессионализма, придерживаясь справедливых и прозрачных принципов работы с персоналом. Политика направлена на улучшение условий работы, повышение уровня мотивации и продуктивности сотрудников в четырех ключевых областях: профессиональный рост, вовлеченность в работу, условия труда и мотивированность.

Эта политика интегрирована в бизнес-систему «Северстали».

Руководство работой с персоналом осуществляется высшими органами управления Компанией. Совет директоров «Северстали» уделяет этой работе значительное внимание. 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. По ключевым областям выделены экспертные центры, занятые внедрением инноваций и изменений.

Дирекция по работе с персоналом ежегодно представляет доклад о реализации стратегии по работе с кадрами и уточнении ориентиров на среднесрочную перспективу Правлению Компании. Доклад утверждается генеральным директором «Северстали».

Система управления в сфере работы с персоналом ориентирована на поддержку долгосрочной стратегии развития «Северстали». В 2013 году основными результатами в этой области были:

- подготовка к распространению диалогов о целях на 100 % сотрудников российских компаний с 2014 года;
- охват мастеров и начальников участков системным обучением навыкам управления людьми и производственными процессами;
- усиление фокуса на культурную трансформацию, укрепление культуры «Северстали» на платформе таких ориентиров, как удовлетворенность клиентов, устойчивость бизнеса, безопасный труд, вовлеченные сотрудники.

- разработка и представление топ-менеджменту принципов вовлекающего лидерства, направленного на повышение вовлеченности сотрудников;
- упрощение системы обратной связи «360 градусов»;
- оптимизация HR-службы.

Ключевые ориентиры в сфере работы с персоналом на 2014–2015 года включают:

- развитие культуры вовлекающего лидерства через ролевое поведение высшего руководства и внедрение модели лидерства в корпоративную систему отбора, оценки и работы с кадровым резервом;
- развитие кадрового резерва;
- развитие профессиональных компетенций и мультифункциональности;
- совершенствование целеполагания и мотивации сотрудников на «клиентоориентированность» и эффективность;
- поиск новых возможностей повышения производительности труда;
- повышение эффективности кадровой работы на основе информационных технологий, совершенствования организационной структуры и процессов.

Компания дорожит репутацией привлекательного работодателя и целенаправленно работает над ее укреплением. В мае 2013 года международная консалтинговая компания Universum опубликовала рейтинг лучших работодателей России для студентов и молодых специалистов. По сравнению с 2012 года «Северсталь» поднялась на 21 позицию среди студентов технических специальностей и на 19 позиций среди студентов экономических специальностей. По популярности среди студентов и молодых специалистов «Северсталь» занимает первое место среди производителей стали в России.

Взаимоотношения с персоналом регламентируются комплексом внутренних нормативных и методических корпоративных документов, таких как регламент и рекомендации по обучению и развитию персонала, регламент и рекомендации по подбору и адаптации персонала, регламент и рекомендации по проведению диалогов о целях и оценке персонала.

Корпоративная политика по оплате труда устанавливает единые правила компенсации для всех сотрудников. В ней отражены принципы вознаграждения, структура заработной платы, порядок контроля соответствия практики по оплате труда требованиям политики.

Компания уделяет первостепенное внимание созданию достойных условий труда. В «Северстали» действует Единый стандарт социально-бытовых условий в административных и производственных помещениях предприятий ОАО «Северсталь», дополняющий требования СНиП, других нормативных правовых актов. Всего в 2013 году приведено к требованиям стандарта более 1 000 объектов. Расходы составили 1,3 млрд руб., в том числе на техническое обслуживание и уборку помещений. Мониторинг соответствия требованиям стандарта ведут администрация предприятия, службы охраны труда.

В «Северстали» действуют унифицированные процедуры работы с кадрами на основе корпоративной автоматизированной системы управления SAP. На конец 2013 года на платформе SAP обслуживалось 55 000 сотрудников.

В Компании проводятся ежегодные внутренние оценки работы службы HR, в ходе которых анализируется уровень удовлетворенности сотрудников всех уровней кадровой работой в Компании, работает единая система сбора обратной связи от сотрудников Компании.

## Мотивация и оплата труда

### Цели и вовлеченность

В основе высокой мотивации сотрудников – четкая постановка целей и справедливая оценка их выполнения. В отчетном году центральным приоритетом работы с персоналом было согласование индивидуальных целей всех сотрудников с целями корпоративной стратегии, направленной на построение устойчивого, высококачественного бизнеса в сложных для металлургической отрасли рыночных условиях. С тем чтобы стратегия лидерства Компании нашла отражение в целях сотрудников, была разработана система целеполагания сотрудников и инструменты ее реализации, в том числе на базе информационной системы управления. Система, которая должна мотивировать сотрудников на лучшие отраслевые результаты, поддерживается соответствующей системой премирования.

В фокусе кадровой работы была также культурная трансформация: продвижение ценностных и стратегических ориентиров «Северстали», таких как удовлетворенность клиентов, безопасный труд, устойчивость бизнеса, вовлеченность сотрудников в повседневную практику работников Компании, их отношение к делу, Компании и друг к другу.

В 2013 году был проведен комплекс мероприятий, направленных на повышение вовлеченности работников, включая:

- исследование «Пульс “Северстали”». В исследовании приняло участие 23 447 человек (исследование проводится ежегодно);
- развитие и расширение охвата системы «диалогов о целях». В 2013 году в диалогах о целях участвовало 13 500 сотрудников российских предприятий «Северстали». С 2014 года диалоги о целях проводятся для 100 % сотрудников российских компаний;
- проведено обучение менеджмента по вопросам целеполагания сотрудников;
- на конец 2013 года проведены оценки 100 % должностей Компании. Для оцениваемых должностей в Компании устанавливается 26 грейдов (уровней);
- упрощена система обратной связи «360 градусов». В рамках этой системы раз в год проводится обратная связь по корпоративной модели ценностей и компетенций для всех руководителей Компании, включая Генерального директора А.А. Мордашова. В 2013 году дали обратную связь 19 500 сотрудников. На Кадровых комитетах рассмотрены результаты работы около 6 500 сотрудников;
- сформирована система вовлекающих коммуникаций.

## Система вовлекающих коммуникаций:



- » Вовлеченность сотрудника предполагает, что он знает и понимает свои целевые показатели, он с ними согласен, он старается их выполнить/перевыполнить. При этом руководитель регулярно дает обратную связь о результатах деятельности сотруднику, обсуждает с ним текущие цели и задачи.
- » «Диалог о целях» – это ежегодная беседа руководителя с сотрудником, в ходе которой обсуждаются результаты выполнения должностных обязанностей, командных и индивидуальных целей, целей развития в текущей должности и в будущей, если сотрудник является резер-

вистом. Обсуждаются планы на следующий год. Выполнение целей сотрудника по всем направлениям влияет на вознаграждение, а также на решение о зачислении сотрудника в кадровый резерв.

Ясное представление о принципах и перспективах профессионального и карьерного роста играет важную мотивирующую роль. Сотрудники Компании имеют четкое представление о критериях продвижения. Система отбора и продвижения сотрудников основывается на оценке ценностей, поведенческих и функциональных компетенций сотрудников. Все менеджеры Компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки сотрудников для обеспечения качественных, объективных решений. Каждому сотруднику дается обратная связь и оказывается помощь в составлении плана развития.

## Система отбора и продвижения кадров

Система отбора и продвижения сотрудников в «Северстали» основывается на оценке ценностей, поведенческих и функциональных компетенций сотрудников, их потенциала к росту и развитию в организации. Решение о приеме или продвижении основывается на принципе соответствия должности профилю и принимается на основе консенсуса всех участников процесса отбора. В отборе участвуют, помимо непосредственного руководителя и сотрудника отдела персонала, внутренние клиенты будущего сотрудника, коллеги руководителя сотрудника – в зависимости от уровня должности и ее функционала. Для определения резервистов в Компании на всех уровнях управления два раза в год проводятся заседания кадровых комитетов. Все менеджеры Компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки сотрудников для обеспе-

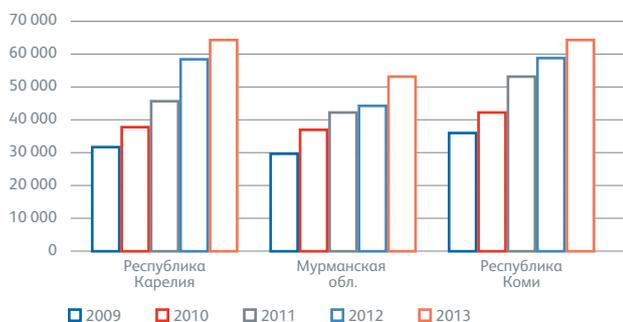


чения качественных, объективных решений. Каждому сотруднику дается обратная связь и оказывается помощь в составлении плана развития. В 2013 году было проведено более 100 Кадровых комитетов, на которых обсуждались результаты работы и направления развития руководителей всех уровней управления, включая мастеров. Рассматривался также кадровый резерв, особое внимание уделялось выявлению сотрудников с высоким потенциалом, в том числе с применением технологии Ассесмент-центров<sup>35</sup>. Каждый пятый руководитель в Компании является резервистом на вышестоящую позицию или на сопоставимую позицию в другом функциональном направлении. 15% резервистов получили в 2013 году новые назначения. Внутренними специалистами закрывается большинство вакансий в Компании.

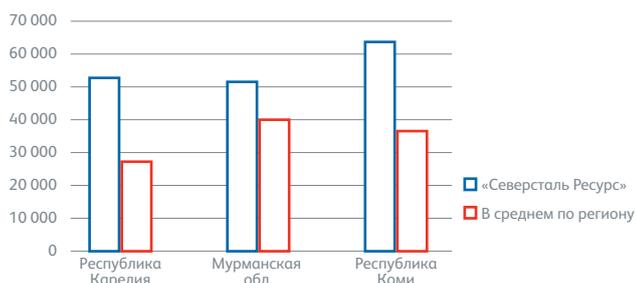
## Оплата труда

Оплата труда должна поддерживать ценности и культуру Компании: постоянный рост производительности, мотивацию на профессиональный рост и развитие, приверженность принципам «постоянного совершенствования». Политика по оплате труда в Компании строится на принципах соблюдения внутренней справедливости и внешней конкурентоспособности вознаграждения, мотивации к постоянным улучшениям, оценки индивидуального вклада каждого сотрудника в результаты деятельности.

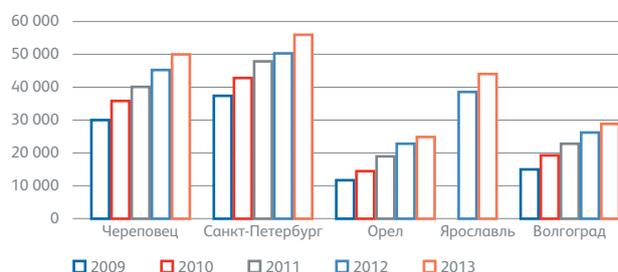
### Динамика средней заработной платы, 2009–2013 годы, руб., на предприятиях дивизиона «Северсталь Ресурс» по основным регионам присутствия



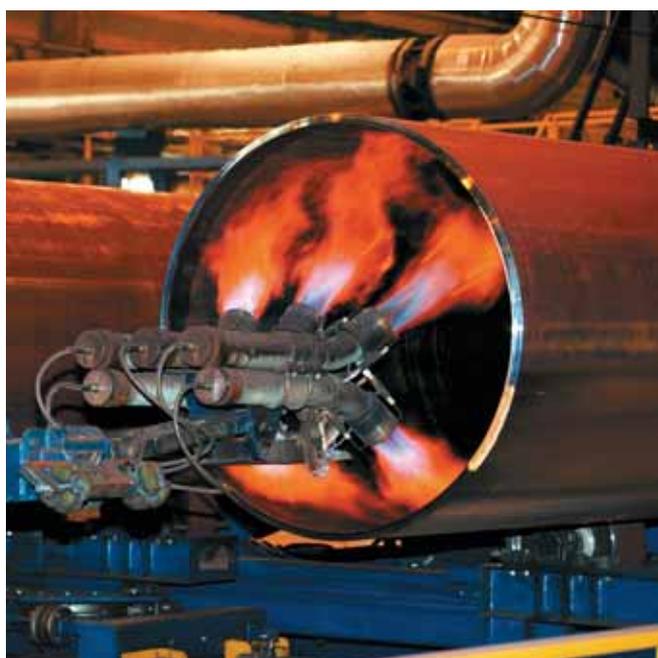
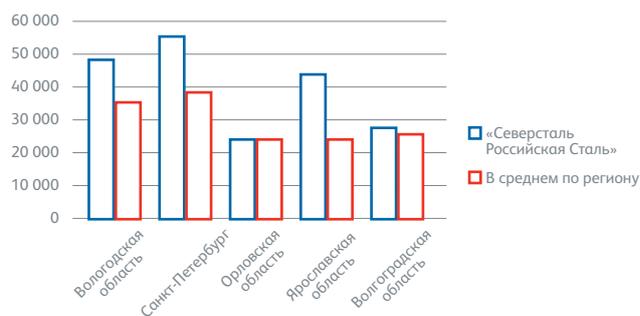
### Средняя заработная плата на предприятиях дивизиона «Северсталь Ресурс» в сопоставлении со средней заработной платой в соответствующих регионах<sup>36</sup>, руб., 2013 год



### Динамика средней заработной платы, 2009–2013 годы на предприятиях дивизиона «Северсталь Российская Сталь» по основным регионам присутствия, руб.



### Отношение средней заработной платы на предприятиях дивизиона «Северсталь Российская Сталь» к средней заработной плате в соответствующих регионах<sup>37</sup>, руб., 2013 год



## Расходы на персонал, 2009–2013 годы

	2009	2010	2011	2012	2013
«Северсталь Ресурс» (тыс. руб.)	10 191 104	10 542 910	12 251 959	13 203 737	14 005 193
«Северсталь Российская Сталь» (тыс. руб.)	18 407 049	20 758 495	25 719 544	26 548 485	27 190 783
«Северсталь Интернэшнл» (долл. США)	232 258 498	235 271 714	236 851 293	258 910 389	276 992 067

## Структура расходов на персонал, 2009–2013 годы, тыс. руб.<sup>38</sup>

«Северсталь Ресурс»	2009	2010	2011	2012	2013
Фонд оплаты труда	9 593 284	10 088 337	11 732 106	12 564 373	13 154 533
Затраты на социальное обеспечение	567 212	440 956	511 950	620 482	822 621
Начисления по пенсионным обязательствам	30 607	13 616	7 903	18 883	28 038

«Северсталь Российская Сталь»	2009	2010	2011	2012	2013
Фонд оплаты труда	17 654 647	20 173 675	24 815 631	25 870 421	26 175 561
Затраты на социальное обеспечение	362 425	141 559	262 037	280 302	523 393
Начисления по пенсионным обязательствам	389 977	443 261	641 876	397 762	466 656

## Социальная поддержка персонала

Социальная поддержка персонала включает такие направления, как оздоровление работников, организация питания и отдыха работников, поддержка материнства и детства, социальная поддержка пенсионеров и ветеранов, социальное поощрение лучших работников. Основные принципы и подходы в области социальной поддержки персонала регулируются коллективными договорами и соглашениями, принятыми на предприятиях Компании. Социальный пакет предоставляется всем работникам Компании. Структура социального пакета включает пособия, предусмотренные законодательством, и материальную помощь в соответствии с коллективным договором (постоянные и единовременные выплаты). Состав и объем социального пакета на различных предприятиях Компании может различаться, отражая специфику деятельности предприятия и региональных условий.

» В 2013 году деятельность «Северстали» в области социальной политики была отмечена Министерством промышленности и торговли Российской Федерации. По итогам Всероссийского отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» коллективный договор Компании был признан лучшим в номинации «Социально-экономическая эффективность». В номинации «Охрана здоровья и безопасность условий труда» одним из лучших был признан коллективный договор «Северсталь-Промсервиса».

Приоритетным направлением социальной деятельности «Северстали» является забота о здоровье сотрудников. В Компании реализуется комплексная программа «Здоровье "Северстали"», направленная на создание условий для сохранения здоровья ее работников. Программа, разработанная на Череповецком металлургическом комбинате в 2002 году, направ-

лена на повышение доступности и качества здравоохранения, развитие системы первичной медико-санитарной помощи, создание условий для эффективной медицинской помощи на этапе до госпитализации, профилактику заболеваний, предоставление современной медицинской помощи с применением новейших технологий. Каждый год на эту программу выделяется около 20 млн долл. США. Медсанчасть «Северстали» на ЧерМК располагает 30 здравпунктами на производстве. Здесь создана эффективная система здравоохранения сотрудников на основе регулярных профилактических осмотров. В прошлом году в Череповце было проведено более 30 000 профессиональных медицинских осмотров. Более 3 500 металлургов и их детей смогли пройти оздоровительные процедуры на курортах и в домах отдыха. Более 3 600 металлургов проходят программы восстановления и укрепления здоровья в санатории «Родник».

» На организацию летней оздоровительной кампании 2013 года предприятия дивизиона «Северсталь Российская Сталь» направили более 91 млн руб. По льготным путевкам с мая по август отдохнуло 6 477 сотрудников дивизиона и их детей.

В 2013 году ОАО «Воркутауголь» расширило корпоративную программу добровольного медицинского страхования для своих сотрудников. Финансирование программы в 2013 году возросло на 8%, перечень доступных работникам медицинских услуг был дополнен стоматологией. В рамках корпоративной программы Добровольного медицинского страхования сотрудники «Воркутауголь» получают качественные медицинские услуги за счет Компании не только по месту жительства, но и за пределами Воркуты – в ведущих медучреждениях Коми, Москвы и Санкт-Петербурга. На реализацию программ ДМС в 2013 году Компания направила около 60 млн руб.

В рамках корпоративной программы добровольного медицинского страхования у сотрудников «Воркутауголь» в случаях,

связанных с лечением производственных травм, есть возможность получить качественные медицинские услуги не только по месту жительства, но и за пределами Воркуты – в ведущих медучреждениях Коми, Москвы и Санкт-Петербурга.

В Воркуте медицинские услуги предоставляет поликлиника «Росгосстрах-Медицина». Горняков на постоянной основе принимают 19 специалистов, включая эндокринолога, гематолога, кардиолога, невролога, отоларинголога и других. В минувшем году медицинскими услугами в рамках корпоративной программы воспользовались около 4 тыс. сотрудников «Воркутауголь» – примерно половина всего штата Компании. Им оказано более 47 тыс. различных услуг. В дополнение к действующей программе ДМС Компания завершила строительство современного профилактория для горняков, который открылся в июне 2014 года. На реализацию этого проекта Компания направила более 100 млн руб.

В 2013 году услугами ДМС воспользовались около 80% сотрудников ОАО «Карельский окатыш». Реализация разработанного в 2013 году совместно со страховой компанией ООО «СОГАЗ» и ООО «Северо-Западный Медицинский центр» плана мероприятий по снижению заболеваемости привели к снижению количества дней нетрудоспособности работников ОАО «Карельский окатыш» на 10%. В договор ДМС была включена организация работы здравпунктов на производстве, а также финансирование мероприятий по промышленной медицине. Проведение медицинских программ с выездом в Костомукшу квалифицированных специалистов из Санкт-Петербурга позволило сократить тысячи дней нетрудоспособности, а также сэкономить средства работников предприятия на оплату дороги к месту обследования и лечения в клиниках. 29 работникам комбината за счет средств Компании проведены микрохирургические операции на глаза в центральных клиниках России. С 2013 года частью программы ДМС стали организация летнего отдыха детей работников комбината и реабилитационно-восстановительное лечение неработающих пенсионеров. Новым направлением стала программа «Семейный отдых»: 60 семей оздоровились в санатории «Надежда» в Анапе. Работники профессий из групп риска ежегодно проходят лечение в лучших санаториях России и в Северо-Западном Медицинском центре по реабилитационным программам, составленным индивидуально. В целом, в прошедшем году путевками воспользовались 500 работников предприятия.

Корпоративная программа ДМС в ОАО «Олкон» включает амбулаторно-поликлиническую, стоматологическую и стационарную помощь, реабилитационно-восстановительное лечение. За прошедший год услугами корпоративной программы ДМС воспользовались более 400 работников ОАО «Олкон». Медицинские услуги оказывались в учреждениях Мурманска, Москвы, Санкт-Петербурга. В текущем году в рамках корпоративной программы ДМС запланирована организация летнего отдыха детей работников предприятия в санатории в Анапе.

ОАО «Северсталь» помогает сотрудникам улучшать жилищные условия. В Череповце с 2005 по 2011 годы в рамках первого этапа корпоративной жилищной программы было введено в эксплуатацию 26 многоквартирных домов, общее количество построенных квартир – 2 550. В апреле 2012 года Компания приступила к реализации второго этапа корпоративной жилищной программы, в рамках которого строятся монолитно-каркасные дома. В 2013 году свои жилищные условия улучшили более 2 100 сотрудников. 186 семьям металлургов квартиры были переданы бесплатно.

С июля 2007 года жилищная программа действует в ОАО «Карельский окатыш». Целью программы является привлечение и удержание высококвалифицированных и перспективных специалистов. В декабре 2013 года количество участников программы составило 105 человек. В течение года заключено 18 соглашений о компенсации процентной ставки за пользование кредитом на приобретение или строительство жилья на территории Костомукши. В виде компенсаций процентных ставок по ипотечным кредитам в прошедшем году участникам программы было перечислено 6 887 тыс. руб. С августа прошлого года обновлен «Регламент жилищной программы ОАО «Карельский окатыш», в котором уточнены условия участия в программе: от подачи документов до реализации принятых решений.

В Компании действуют программы пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров. Работники имеют возможность формировать собственные пенсионные накопления в НПФ «СтальФонд», а через корпоративный благотворительный фонд «Благо» оказывается материальная помощь пенсионерам, предоставляются медико-социальные услуги и адресная благотворительная помощь.

## Социальные гарантии и льготы для семей

**Выплаты сотрудницам, досрочно уходящим в декретный отпуск**

▶ **59** млн рублей в 2013 году

Работницы «Северстали» имеют право уйти в декретный отпуск сразу после постановки на учет в женской консультации. До назначения пособия по беременности и родам «Северсталь» сохраняет им средний заработок.

**Выплаты отдельным категориям работников**

▶ **20,5** млн рублей в 2013 году

- 2500 рублей работнику (одному из родителей) по случаю рождения ребенка.
- 1500 рублей ежемесячно работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им трехлетнего возраста.
- 1000 рублей на каждого иждивенца ежемесячно работникам, имеющим на иждивении четырех и более детей в возрасте до 18 лет. Помощь выплачивается одному из родителей.
- 850 рублей на ребенка ежемесячно вдовам (вдовцам), имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет, с момента подачи заявления (при условии невступления в повторный брак).
- 850 рублей на каждого ребенка до 18 лет ежемесячно опекунам, работающим в компании.

**Отдых и оздоровление детей**

▶ **50,5** млн рублей в 2013 году

Более 2000 детей работников компании отдохнули в детских лагерях благодаря поддержке «Северстали» в 2013 году.

## Дополнительные меры поддержки семей

- Материнский капитал принимается в качестве первоначального взноса в корпоративной жилищной программе, в рамках которой сотрудники «Северстали» могут приобрести квартиру на льготных условиях.
- При поступлении ребенка в первый класс родителю предоставляется отпуск с оплатой по среднему заработку в первый день учебного года. В период со 2 по 15 сентября можно оформить отпуск без сохранения заработной платы.
- При регистрации первого брака, выписке супруги из роддома, регистрации первого брака детям работнику предоставляются три календарных дня отпуска с сохранением средней оплаты.
- Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, проходят обучение для восстановления квалификации или – с их согласия – переподготовку при условии перевода на другое место работы.
- Для многодетных семей работников накануне Нового года проводится благотворительное праздничное представление с участием творческих коллективов города Череповца. Более 650 человек получают бесплатные билеты и подарки, остальным работникам компании, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется возможность приобрести новогодние подарки по льготной цене. В 2013 году дети получили 25 000 подарков от «Северстали».

## Развитие кадрового потенциала

Квалифицированные кадры – ключевой фактор реализации стратегии Компании. В «Северстали» ведется системная работа по профессиональному развитию персонала всех уровней.

В Компании в обучение вовлечены все категории сотрудников – от топ-менеджеров до рабочих на производстве. Всего

в 2013 году обучение осуществлялось по более чем 750 программам, обучение прошли 27 тыс. сотрудников.

## Система обучения и развития

Корпоративная система обучения ориентирована на стратегические цели «Северстали» и цели реализуемых проектов. Компания стремится развивать лидеров на всех уровнях, инвестирует в решение этой задачи значительные усилия и средства. В Компании внедрена комплексная система функционального, технического, поведенческого и управленческого обучения. Обучение проводится в различных формах: дистанционной, групповой, командной, индивидуальной, на рабочем месте. Помимо обязательных программ для выполнения индивидуальных целей развития каждому сотруднику предоставляется возможность выбора из каталога программ по развитию личной эффективности и пониманию бизнеса.

Программы развития персонала реализуются по всем функциональным направлениям деятельности Компании – производство, ремонт и обслуживание оборудования, закупки, продажи, финансы, ИТ-технологии, работа с персоналом. В обучение вовлечены все категории сотрудников – от топ-менеджеров до рядовых сотрудников.

В рамках программ модернизации производства, повышения «клиентоориентированности» и безопасности разработаны методики и инструменты, которые передаются производственному персоналу через подготовленных навигаторов участков. Для работы в кросс-функциональных проектах существуют базы знаний и дистанционные платформы для общения, хранения данных.

В 2013 году 56 % сотрудников, в том числе 99 % сотрудников трех высших уровней руководства, прослушали учебные курсы. Средняя продолжительность обучения компании составила около 55 часов на сотрудника.



## Обучение персонала: объем и охват образовательных программ, 2009–2013 годы

«Северсталь Российская Сталь»

	2009	2010	2011	2012	2013
Прошли обучение – всего, человек	29 383	32 571	32 988	22 307	39 148
в том числе:					
руководители и специалисты	6 721	8 157	10 265	6 941	14 921
рабочие	22 662	24 414	22 723	15 366	24 227
мужчины	23 585	26 088	26 314	17 794	31 435
женщины	5 798	6 483	6 674	4 513	7 713
Общая продолжительность обучения – всего, часов	2 465 085	2 862 546	3 110 362	2 876 252	1 903 566
в том числе:					
руководители и специалисты	178 490	234 589	480 633	444 457	481 524
рабочие	2 286 596	2 627 957	2 629 729	2 431 795	1 422 042
мужчины	1 931 415	2 237 843	2 427 192	2 244 503	1 505 071
женщины	533 670	624 703	683 170	631 749	398 295

«Северсталь Ресурс»

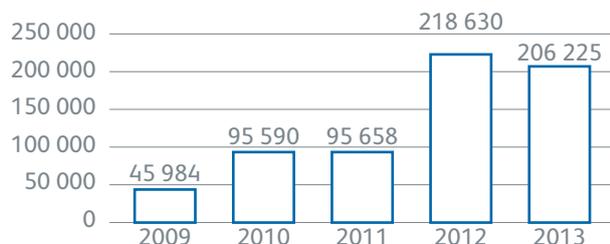
	2009	2010	2011	2012	2013
Прошли обучение – всего, человек	10 258	9 195	16 404	5 049	3 759
в том числе:					
руководители и специалисты	2 446	1 677	2 946	907	1 237
рабочие	7 779	7 470	13 458	4 142	2 522
мужчины	н/д	н/д	14 168	4 360	3 143
женщины	н/д	н/д	2 236	688	523
Общая продолжительность обучения – всего, часов	291 725	320 270	581 829	702 961	369 291
в том числе:					
руководители и специалисты			84 457	102 040	52 456
рабочие	250 971	310 165	497 372	600 921	316 835
мужчины	н/д	н/д	480 961	583 458	309 548
женщины	н/д	н/д	99 364	119 503	53 047



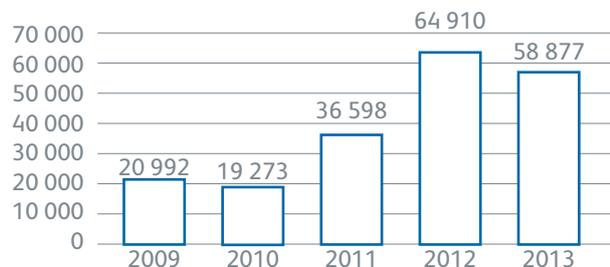
В дивизионе «Северсталь Интернэшнл» в 2013 году прошел обучение 2 421 сотрудник, в том числе – 614 руководителей и специалистов и 1 870 рабочих. 2 043 прошедших обучение – мужчины, 378 – женщины. Общая продолжительность обучения составила 77 472 часа<sup>39</sup>.

## Затраты Компании на программы по развитию персонала в 2013 году

«Северсталь Российская Сталь»



«Северсталь Ресурс»



На общекорпоративные программы обучения и развития сотрудников было затрачено около 102 млн руб.

## Основные направления корпоративного обучения

Обязательные программы обучения и развития для каждого уровня руководителей – от мастеров до топ-менеджеров

Программы «по индивидуальным потребностям» – программы развития управленческих навыков и повышения личной эффективности, программы для развития понимания бизнеса руководителями и сотрудниками компании

Безопасность производства

Специальная подготовка инженерного персонала

Профессиональная подготовка и переподготовка по рабочим специальностям

Дистанционные программы обучения по всем перечисленным направлениям

Программы обучения менеджеров направлены на приобретение знаний и навыков, изменяющих поведение руководителей, повышающих их личную эффективность, развивающих лидерские качества и менеджерские умения. Для трех высших уровней руководителей в рамках индивидуальных планов развития в текущей или будущей должности используются разные методы обучения, включая коучинг и наставничество. При планировании обучения учитываются данные оценки «360 градусов» по корпоративной модели ценностей и компетенций. В рамках требований к должности и уровню управления предлагаются различные методы изучения английского языка. В 2013 году

проведено более трех десятков командных сессий различной тематики с использованием форматов, направленных на развитие эффективности и оперативности принятия решений, повышение личной эффективности и укрепление командного взаимодействия.

» Программа обучения «Достичь большего вместе» сфокусирована на развитии компетенций, необходимых для развития лидерских качеств и эффективного управления персоналом и изменениями. Программа адресована руководителям среднего звена – начальникам цехов, руководителям производственных участков, директорам шахт и другим руководителям, в чьем подчинении находятся большие коллективы и на ком лежит ответственность за производственные результаты. В программе регулярно участвуют в качестве постоянных экспертов и преподавателей более 30 топ-менеджеров Компании, включая Генерального директора и вице-президентов. На программе вместе учатся руководители, представляющие предприятия Компании из Москвы, Череповца, Санкт-Петербурга, Орла, Волгограда, Воркуты, Оленегорска, Костомукши, Ярославля, Балаково, Шексны и других городов. К 2013 году через программу прошло около 1 400 менеджеров Компании.

В «Северстали» функционирует развитая система дистанционного обучения. Ее основные задачи:

- массовое обучение вне зависимости от местонахождения сотрудника, получение знаний в том месте и в то время, когда это необходимо сотруднику для реализации бизнес-задач;
- снижение затрат на массовое обучение, многократное использование курсов без дополнительных затрат;
- сохранение экспертных знаний в Компании;
- разработка электронных курсов в поддержку проектов бизнес-системы «Северстали».

В 2013 году курсы в системе электронного обучения прошли 8 383 человека.

» В 2013 году наиболее популярными были электронные курсы «Обработка персональных данных», «Диалог о целях», «Наши ценности», «Управление временем», «Обратная связь», «Поведенческий аудит безопасности», «Эффективная команда», бизнес-симуляция «Экономика металлургического производства», «Методика решения проблем», «Управление стрессом».

В поддержку проектов бизнес-системы «Северстали» в 2013 году разработаны электронные курсы «Диалог о целях с рабочими», «Эффективные презентации», «Эффективная команда», «Адаптация персонала», «Трудовые вопросы для организации производства», блок тестов «Профессиональные компетенции HR-менеджера», курсы производственной тематики «Технология производства: высокоуглеродистое направление (метиз)», компьютерное тестирование по профессии «Машинист по навивке канатов», блок курсов по обучению работе в SAP.

» Мультимедийный обучающий тренажер «Шахтная печь» победил в номинации «Лучший практико-ориентированный тренажер» на Международной конференции eLearnExpo-2013.

» Компания внедряет современные средства обучения и в профориентационную работу, направленную на подготовку будущих сотрудников «Северстали». В 2013 году 1 100 человек установили сетевую компьютерную игру «Мир профессий» ВКонтакте. Среди участников – старшеклассники Череповца, Костомукши, Воркуты, Оленегорска и даже представители Украины, США, Латвии, Дании, Белоруссии.

## Работа с молодыми специалистами

Работа по привлечению в «Северсталь» перспективных молодых специалистов – один из ключевых приоритетов кадровой политики Компании. Эта работа ориентирована на обеспечение долгосрочной потребности Компании в специалистах, а также на повышение качества подготовки потенциальных сотрудников Компании. Компания работает с профильными вузами по подготовке квалифицированных кадров, создает условия для профессионального и карьерного развития, раскрытия потенциала молодых сотрудников. Функционирует система адаптации новых сотрудников, направленная на их закрепление в коллективе, достижение высокого уровня эффективности в короткие сроки.

Программа адаптации и развития молодых специалистов включает профессиональное обучение, курсы, направленные на понимание бизнеса и повышение личной эффективности, знание иностранного языка, принципов управления карьерой. Молодым специалистам предоставляются льготы:

- Стипендиальные программы;
- «Подъемные»;
- Компенсация расходов на жилье;
- Компенсация затрат на переезд (оплата билетов, багажа);
- Участие в корпоративной жилищной программе после двух лет работы в Компании.

В «Северстали» проводится ежегодная конференция молодых специалистов, конкурс «Молодой специалист», «Мастерские карьеры».

Подготовка молодых специалистов ведется на базе профильных вузов и сузов. Партнерами Компании по реализации программы являются порядка 20 профильных вузов России (СПбГПУ, МИСИС, МГГУ, ВоГТУ, ЧГУ, ИГЭУ), 10 сузов, а также крупнейшие вузы Мичигана, Миссисипи и Колорадо. Важное направление профориентационной работы – знакомство молодежи с горной и металлургической отраслями, возможностями и привлекательностью работы в этих отраслях.

## Пропаганда привлекательности работы в горной и металлургической отраслях

### Презентации в вузах, гостевые лекции экспертов «Северстали», участие в студенческих технологических форумах

Информирование студентов о возможностях карьерного развития в компании (желаемый профиль выпускника, карьерный трек, описание экспертного и линейного пути развития в компании, истории успеха, актуальная информация о компании)

### Внедрение вебинаров для коммуникации с удаленными вузами

Проведение консультаций для студентов, знакомство с Компанией, отбор на практику

### Развитие сообщества молодых специалистов

Коммуникация в социальных сетях (группа для студентов и молодых специалистов Vkontakte, корпоративная страница в Facebook, LinkedIn)

### Профориентация школьников

Игра «Мир профессий» в Vkontakte, интернет-конкурс «Слово о стали», волонтерские мероприятия

Практику на российских предприятиях компании «Северсталь» в 2013 году прошли около 1 500 студентов. На работу в российские предприятия Компании было принято 200 выпускников.

» В 2013 году в Костомукше было заключено Трехстороннее соглашение о сотрудничестве между Министерством образования Республики Карелия, ГБОУ СПО РК «Костомукшский политехнический колледж» и ОАО «Карельский окатыш», которое предусматривает взаимодействие в развитии политехнического колледжа. «Карельский окатыш» поможет заведению пересмотреть учебные программы с тем, чтобы они отвечали потребностям предприятия. Изменения коснутся теоретической программы и ее практической части. Кроме того, ряд преподавателей и мастеров колледжа пройдут аттестацию на «Карельском окатыше». Своим мастерством смогут повысить электрогазосварщики и ремонтники.

«Северсталь» активно сотрудничает с Вологодской областью в сфере модернизации системы профессионального образования и кадрового обеспечения металлургической отрасли, ведется разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на модернизацию системы профессионального образования Вологодской области в период с 2011 по 2015 годы. Эти мероприятия включают:

- развитие Центра прикладных квалификаций в структуре Череповецкого металлургического колледжа;
- организацию конкурсов профессионального мастерства на базе Череповецкого металлургического колледжа;
- оказание социальной поддержки работникам и пенсионерам Череповецкого металлургического колледжа;
- социальную поддержку студентов Череповецкого металлургического колледжа (стипендии и др.).

«Северсталь» ведет международное сотрудничество в сфере подготовки кадров. Компания сотрудничает с международными студенческими организациями, такими как BEST (Board of European Students of Technology) и Молодежный форум лидеров горного дела, а также учебными проектами, направленными на развитие инновационности стальной отрасли.

## Подготовка рабочих кадров

В Компании сформирована система подготовки рабочих кадров, ориентированная на требования современного производства. На всех крупных предприятиях «Северстали», в частности в городах Череповец, Воркута, Оленегорск, Костомукша, имеются собственные учебно-курсовые комбинаты.

Основные направления обучения:

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

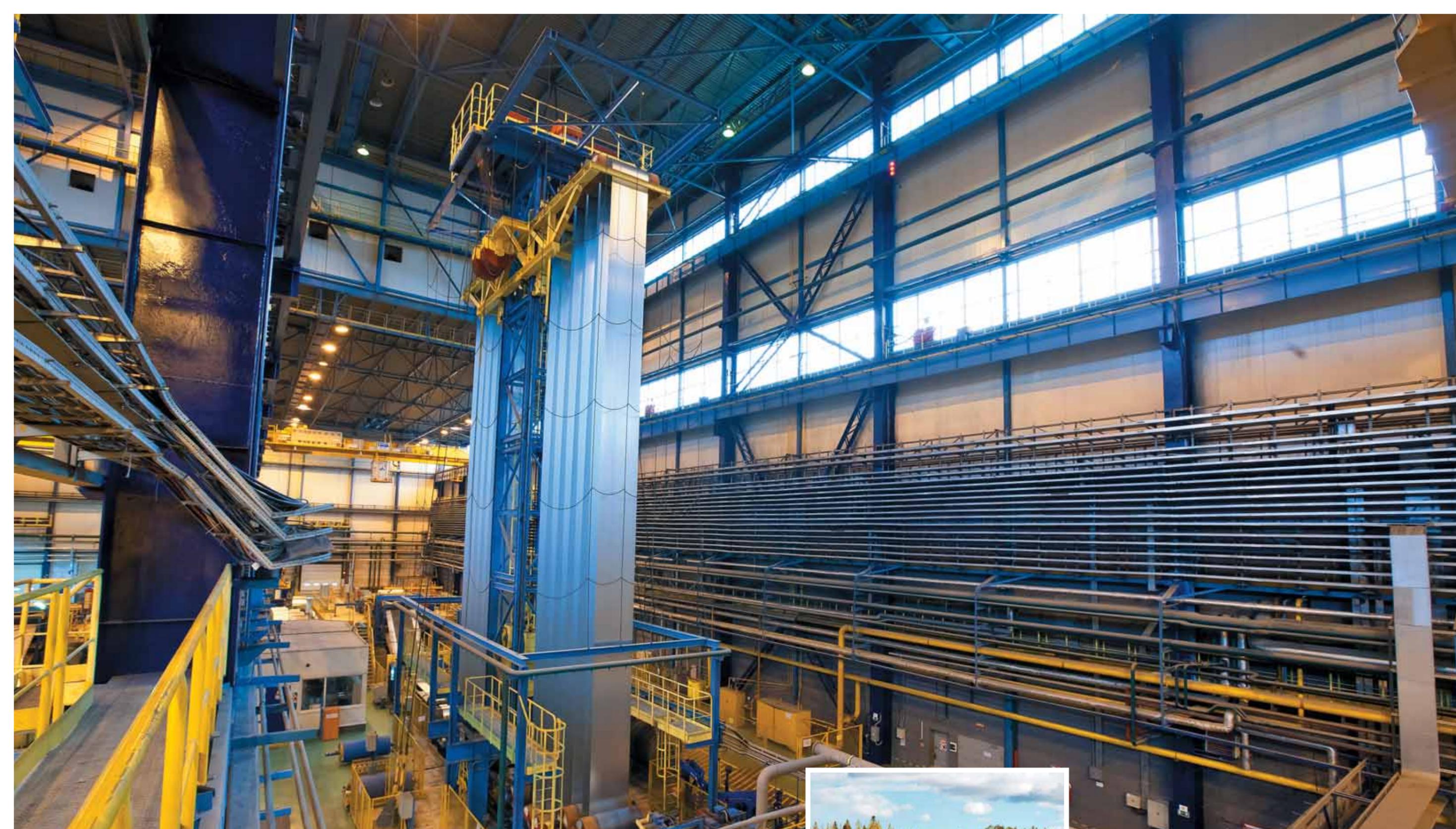
В учебных центрах Компании в год обучается более 11 тыс. рабочих.

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.

В 2013 году прошли профессиональную подготовку по рабочим специальностям и повысили свою квалификацию 20,8 тыс. рабочих.

Разработки «Северстали» в сфере корпоративного обучения находят применение и за рамками Компании: по программам «Северстали» профессиональную подготовку прошли в 2013 году 210 рабочих сторонних организаций.





Безопасность труда  
и охрана окружающей среды



Повышение уровня безопасности труда и экологической безопасности производства «Северсталь» рассматривает как важную составляющую своей социальной ответственности и одновременно как фактор долгосрочной конкурентоспособности и эффективности текущей деятельности. Проекты в сфере охраны труда, промышленной безопасности и защиты окружающей среды интегрированы в бизнес-систему «Северстали». Компания внедряет современные технологии и управленческие решения, направленные на повышение уровня охраны труда и экологической безопасности, рациональное использование энергии и природных ресурсов по всей производственной цепочке – от добычи угля и руды до выпуска высокотехнологичной продукции.

Основные принципы в области охраны здоровья, труда и окружающей среды зафиксированы в общекорпоративных политиках – Политике в области охраны труда и промышленной безопасности и Политике в области охраны окружающей среды<sup>40</sup>. Действие Политик распространяется на все предприятия и подразделения группы компаний ОАО «Северсталь».

Системы управления безопасностью труда и охраной окружающей среды в Компании включают проведение качественной экспертизы промышленной безопасности и специальной оценки условий труда<sup>41</sup>, проведение независимых экологических оценок и внутренних аудитов системы управления, направленных на превентивное выявление рисков и разработку эффективных корректирующих действий.

В 2001 году «Северсталь» стала первой металлургической компанией, на российских активах которой была принята система экологического менеджмента, соответствующая требованиям международного стандарта ISO 14001. Сегодня системы экологического менеджмента сертифицированы на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001 на семи предприятиях<sup>42</sup>.

«Северсталь» развивает конструктивный диалог 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, НП «Консорциум Русская Сталь». Компания сотрудничает с Всемирной ассоциацией производителей стали (worldsteel).

## Безопасность труда

Безопасность труда относится к числу приоритетных ценностей компании «Северсталь» и важнейшей составляющей ее бизнес-системы. Наша стратегическая цель – на основе внедрения лучших международных практик в области охраны труда и промышленной безопасности полностью исключить смертельный травматизм, стать лучшей компанией в России по основным показателям безопасности.

В 2013 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности было направлено 92 млн долл. США.

## Политика и управление

Основные принципы корпоративной политики «Северстали» в области охраны труда и промышленной безопасности:

- здоровые и безопасные условия труда являются приоритетом при достижении производственных и экономических результатов;
- система управления охраной труда и промышленной безопасностью является частью единой бизнес-системы Компании;
- соблюдение требований нормативных актов в области охраны труда и промышленной безопасности – обязательное условие работы;
- любые травмы, аварии и иные происшествия на производстве могут и должны быть предупреждены;
- безопасное поведение работников поддерживается и поощряется;
- показатели по безопасности труда открыты и доступны.

➤ **Никакая работа не должна начинаться, если она не может быть выполнена безопасно!**

**Политика в области охраны труда и промышленной безопасности группы компаний «Северсталь».**

Система управления в сфере безопасности труда на каждом предприятии включает систему управления рисками, разработку плана действий в чрезвычайных ситуациях и мер по ликвидации их последствий, систему информирования о происшествиях и извлеченных уроках, обучение персонала согласно требованиям федерального законодательства, систему корпоративного электронного дистанционного обучения и тренинга по методикам по безопасности труда и другие мероприятия.

Повышение уровня безопасности труда в «Северстали» включено в число ключевых показателей эффективности.

Цели в области безопасности труда на период до 2015 года:

- повысить культуру безопасности посредством системного применения эффективных инструментов проекта «Безопасность труда»;
- выйти по коэффициенту частоты травматизма на лучший российский уровень (подземная добыча, карьерная добыча, металлургия), а в долгосрочной перспективе – на мировой.

Комитетом по охране труда и экологии в 2013 году приоритетными задачами на 2014 год были определены:

- повышение лидерства руководителей в вопросах безопасности;
- выявление рисков, очагов опасности, их минимизация и визуализация опасностей;
- работа с нарушителями требований безопасности;
- обмен лучшими практиками.

Все предприятия, входящие в ОАО «Северсталь», провели работу по выявлению очагов опасности. По результатам данной работы разработаны мероприятия, которые будут реализованы в течение 2014 года

## Реализация проекта «Безопасность труда» в 2013 году

В 2013 году на предприятиях Компании продолжался проект «Безопасность труда» – один из ключевых проектов бизнес-системы Компании. Проект служит формированию культуры безопасной деятельности, основанной на личной приверженности и ответственности, активном участии всех работников «Северстали» в предупреждении рисков для жизни и здоровья людей. В рамках проекта проведены упрощение и адаптация методик по безопасности труда. Процедуры, анализ и отчетность по ряду методик были автоматизированы.

- » На ЧерМК в 2013 году внедрен программно-прикладной комплекс «ППК ПАБ», предназначенный для регистрации и обработки результатов проведенных поведенческих аудитов безопасности (ПАБ). Функции «ППК ПАБ» расширяются – автоматизируется процедура регистрации и обработки результатов аудитов безопасности производственных операций (АБПО), регистрации и движения проблем. В настоящее время в «ППК ПАБ» работает около 4 тыс. линейных руководителей дивизиона «Северсталь Российская Сталь».

В Компании организована работа по сбору, обмену и тиражированию лучших практик в области безопасности производства. Эта работа базируется на проекте «Фабрика идей», который предусматривает стимулирование работников за интересные и полезные предложения в области повышения безопасности и эффективности производства.

В 2013 году рейтинговый аудит по безопасности был интегрирован в объединенный аудит бизнес-системы «Северстали».

На всех предприятиях ОАО «Северсталь» эффективно работает система мониторинга обратной связи от работников по вопросам безопасности. Информация из различных источников аккумулируется в едином реестре. Руководители оперативно реагируют на озвученные проблемы и принимают соответствующие меры.

На предприятии ОАО «Карельский окатыш» внедрена система объединенных аудитов. В 2014 году опросный лист пересмотрен в сторону упрощения и уменьшения количества вопросов. Руководство и ИТР цехов мотивированы на достижение целевых уровней в рамках годового премирования.

В 2013 году методикам проекта «Безопасность труда» обучено 94 линейных руководителя, инженерно-технических работников и специалистов ОАО «Олкон».

В ОАО «Воркутауголь» в рамках проекта «Безопасность труда» специалистами службы ОТ и ПБ Компании методика оценки риска была интегрирована в наряд-допускную систему производственных подразделений. В программу вводного инструктажа по безопасности труда включен блок «Оценка рисков», чтобы все вновь устраивающиеся на предприятия работники были вовлечены в процесс оценки рисков с первого рабочего дня, понимали механизм определения рисков и важность их минимизации.

В результате реализации мероприятий, направленных на повышение безопасности труда, за последние пять лет показатель LTIFR в Компании был снижен на 30 %, в 2012–2013 годы он

составлял около 1,4, что ниже среднеотраслевого мирового уровня, который составил в 2012 году около 1,6 пунктов, по данным worldsteel. В настоящее время Компания ставит задачу в среднесрочной перспективе выйти на новые уровни безопасности.

- » На тринадцати предприятиях дивизиона «Северсталь Российская Сталь» в 2013 году не было ни одного случая производственного травматизма в течение года.

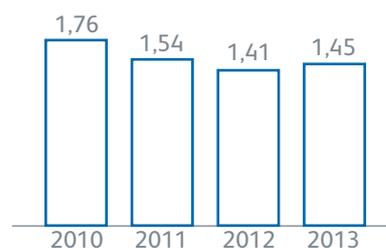
В 2013 году на ЧерМК было обучено по ОТ и ПБ в специализированных организациях – 1 422 работника, затраты на обучение составили 5,4 млн руб. Для повышения качества и эффективности обучения работников на ЧерМК организована работа, направленная на внедрение дифференцированного подхода к обучению разных категорий работников и автоматизацию процессов планирования обучения, контроля и учета его результатов.

- » На «Олконе» приобретено два интерактивных тренажера для машинистов экскаваторов горного управления с целью обучения и совершенствования практических навыков управления экскаваторами (ЭКГ-10 и RH). На эти цели было затрачено около 4 млн руб.

- » На «Карельском окатыше» организован специализированный класс по обучению и аттестации сварщиков. На эти цели затрачено 15 млн руб. За 2013 год прошли специальное обучение 70 сварщиков.

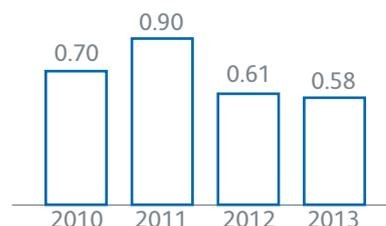
На «Карельском окатыше» организовано централизованное качественное испытание и проверка средств индивидуальной защиты и приспособлений для работ на высоте с помощью нового испытательного стенда.

### Динамика частоты травматизма в 2010–2013 годы в целом по Компании (показатель LTIFR)

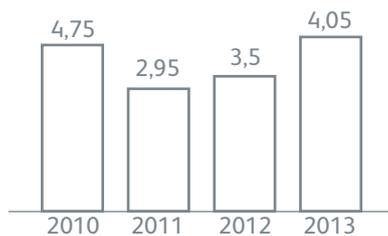


### Динамика частоты травматизма в 2010–2013 годы по дивизионам (показатель LTIFR)

#### «Северсталь Российская Сталь»



## «Северсталь Ресурс»

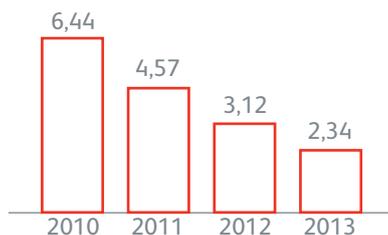


- введены в действие «Ключевые правила безопасности для руководителей производства»;
- модернизированы программы профессионального обучения рабочих основных специальностей ГРОЗ, проходчиков, МГВМ, применяются видеосимуляторы управления ГШО.

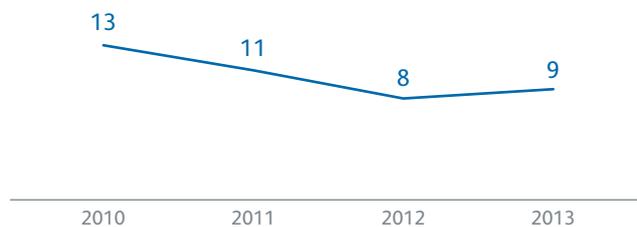
### Снижение профессиональной заболеваемости

Работа по профилактике профессиональных заболеваний включает комплекс организационных, санитарных, медицинских и технических мероприятий.

## «Северсталь Интернэшнл»

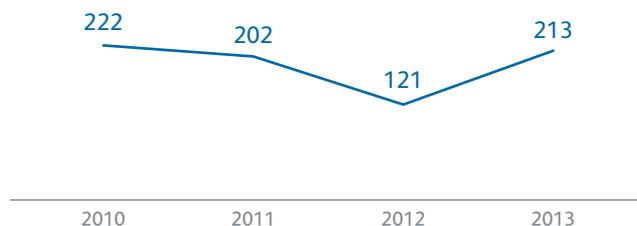


### Количество случаев профессиональных заболеваний, 2010–2013 годы, «ЧерМК»



Несмотря на непрерывающуюся работу по повышению безопасности труда, 11 февраля 2013 года в результате аварии на шахте «Воркутинская» предприятия «Воркутауголь» погибли 19 сотрудников предприятия, три человека пострадали. Добыча на участке шахты была приостановлена. Для предотвращения любых других подобных инцидентов в будущем Компания значительно расширила системы безопасности, а также объем контроля технического обслуживания и производственной деятельности.

### Количество случаев профессиональных заболеваний, 2010–2013 годы, ОАО «Воркутауголь»



» На всех шахтах ОАО «Воркутауголь» в 2013 году была реализована целевая программа «Комплексная система безопасности», разработанная на основе оценки рисков возникновения чрезвычайных происшествий техногенного и природного характера.

#### Ключевые мероприятия программы:

- внедрение системы аварийно-технологической связи «Flexcom» на шахтах «Северная» и «Комсомольская» («Воркутауголь»), позволяющей вести переговоры, в том числе с работниками, застигнутыми аварией;
- монтаж системы раннего обнаружения очагов тления на конвейерных линиях фирмы «GESO» (Германия) на шахте «Комсомольская»;
- внедрение усовершенствованной технологии бурения дегазационных скважин на шахте «Комсомольская», в результате чего увеличилась эффективность дегазации, снизилась метанообильность;
- внедрена система промышленной блокировки электрооборудования на шахтах «Комсомольская», «Заполярная», «Сервисном предприятии Воркутинский механический завод»;

В 2013 году в ОАО «Воркутауголь» зафиксирован рост числа профессиональных заболеваний по сравнению с 2012 годом. Рост этого показателя в значительной мере связан с повышением качества медицинского осмотра в структурных подразделениях ОАО «Воркутауголь». В 2013 году в структурных подразделениях ОАО «Воркутауголь» был проведен расширенный медицинский осмотр по всем вредным и опасным производственным факторам (согласно новым государственным нормативным актам). Расширены также возможности диагностики и определения профессионального заболевания за пределами города Воркуты в специализированных лечебных учреждениях. Определенную роль в повышении этого показателя играют увеличение в общей численности организации доли работников (около 42 %) в возрасте от 45 до 55 лет. Это категория работников, начало и середина трудового пути которых пришлось на 90-е годы, когда финансовые средства на приобретение средств индивидуальной защиты, средств пылеподавления и современной горнодобывающей техники практически не выделялись, что в настоящее время негативно отражается на здоровье работников и влечет рост числа профзаболеваний.

Затраты на лечебно-профилактические и оздоровительные мероприятия, млн руб.	2010	2011	2012	2013
ЧерМК	117	121	125	122
«Воркутауголь»	47	62	34	134

## Готовность к чрезвычайным ситуациям

В целях обеспечения готовности к реагированию на чрезвычайные ситуации в Компании постоянно проводится оценка показателей степени риска возникновения таких ситуаций на потенциально-опасных объектах. Мероприятия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций (ЧС) отражены в соответствующих Планах действий по ликвидации ЧС.

### Основные направления и мероприятия по обеспечению готовности к ЧС в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» в 2013 году:

Оповещение и информирование о ЧС	<p>Введена в эксплуатацию локальная система оповещения ОАО «Северсталь» (ЛСО). Новая система оповещения обеспечивает доведение информации и сигналов оповещения о ЧС через громкоговорители и электросирены, размещённые на территории промплощадки. В автоматизированном режиме обеспечивается рассылка SMS-сообщений (более 200 абонентов) и дозвон на рабочие телефоны (более 100 абонентов). Обеспечен 100 % охват всего персонала. Система оповещения сопряжена с территориальной автоматизированной системой централизованного оповещения области.</p> <p>Ежеквартально проводятся проверки системы оповещения.</p> <p>В рамках строительства локальной системы оповещения построена автоматизированная система контроля аварийных выбросов (АСКАВ). Система включает в себя датчики на аммиак, установленные на складе аммиака и участке производства защитных газов ПХП, информация с которых поступает на АРМ диспетчера ПХП, диспетчера Общества и в Ситуационный центр г. Череповца. АСКАВ позволяет своевременно реагировать на аварийные ситуации с выбросом аммиака.</p>
Оценка риска и планирование мероприятий по предупреждению ЧС	<p>Закончен пересмотр паспортов безопасности опасных объектов ОАО «Северсталь».</p> <p>Мероприятия по предупреждению и ликвидации ЧС отражены в соответствующих планах действий по предупреждению и ликвидации ЧС (ПЛЧС).</p>
Мобилизация сил и средств на проведение аварийно-спасательных работ	<p>В целях повышения уровня организации и эффективности проведения аварийно-спасательных работ поддерживаются договорные отношения с ООО «Группа компаний «Техноспас», МКУ «Центр по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций» (г. Череповец), ОАО «Центр аварийно-спасательных и экологических операций» (г. Москва).</p> <p>Проведены два комплексных учения: по ПЛЧС на гидротехнических сооружениях и Плану предупреждению и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов ОАО «Северсталь», с участием представителей Главного управления МЧС России по Вологодской области и правительства Вологодской области.</p>



## Основные направления и мероприятия по обеспечению готовности к ЧС в дивизионе «Северсталь Ресурс» в 2013 году:

Основные направления и мероприятия по обеспечению готовности к ЧС в ОАО «Воркутауголь» включали:

- обучение правилам оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве на базе ОП «УКК» специалистами ВГСЧ (Вспомогательных горноспасательных служб) МЧС России, с отработкой практических навыков на тренажере.
- проведение проверки готовности Вспомогательных горноспасательных служб шахт к ведению горноспасательных работ при чрезвычайных ситуациях;
- проведение пожарных тренировок (во всех структурных подразделениях ОАО «Воркутауголь» такие тренировки проводятся не реже двух раз в год);
- проведение учебно-тренировочных занятий по плану ликвидации аварий на шахтах ОАО «Воркутауголь» с отработкой позиций ПЛА;
- проведение обучающих семинаров по применению страховочных систем, полнолямочных привязей при работе на высоте, СИЗОД.

В течение 2013 года в целях профилактики групповых несчастных случаев в ОАО «Воркутауголь» реализован комплекс мероприятий по безопасности, в том числе программы «Автоматизированная осланцовка горных выработок», «Видеонаряды и видеоинструктажи по безопасным методам выполнения работ», «Ключевые правила безопасности руководителей производства», «Час безопасности», «100% Алкоголь», «Всемирный день охраны труда», «3D-реконструкция тяжелых травм» (для проработки оценки рисков).

ОАО «Воркутауголь» были выполнены корректирующие мероприятия, направленные на устранение причин и возможности повторения аварии, произошедшей на шахте «Воркутинская» в феврале 2012 года – расширение системы аэрогазового контроля, увеличение скорости воздушного потока в выработках и др.

ОАО «Северсталь» и ОАО «Воркутауголь» оказали всестороннюю помощь и поддержку семьям погибших горняков. В частности, было выплачено более 44 млн руб. в качестве материальной помощи. Поддержку семьям погибших оказали и сотрудники Компании: в результате общекорпоративной акции сбора пожертвований было собрано 2 173 131,69 руб.

### ➤ Основные направления и мероприятия по обеспечению готовности к ЧС в ОАО «Карельский окатыш»:

- оборудованы датчиками GPS 64 ед. техники (городские и вахтовые автобусы, грузовые машины на перевозке опасных грузов);
- проведен Координационный совет по охране труда при Правительстве Республики Карелия;
- внедрена и работает система «Олимп: ОКС» (проводится обучение и проверка знаний работников в области охраны труда и промышленной безопасности);
- проведена учебная тренировка Главного Управления МЧС по Республике Карелия по ликвидации очага возгорания и эвакуации персонала в главном корпусе РММ ЦТА;

- приобретен и успешно функционирует автомобиль скорой медицинской помощи, оснащенный современным медицинским оборудованием, которое позволяет оказывать медицинскую помощь в полном объеме на догоспитальном этапе.

## Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда

В решении задач безопасности труда Компания систематически взаимодействует с профсоюзными организациями. Взаимные обязательства в этой сфере зафиксированы в коллективных договорах. При участии профсоюзных комитетов ведется разработка инструкций по охране труда, проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, расследование несчастных случаев и анализ профессиональных заболеваний. Сотрудники Компании активно участвуют в работе по обеспечению безопасности труда через такие механизмы, как комитеты (комиссии) по охране труда и институт уполномоченных (или доверенных) лиц по охране труда. Комитеты (комиссии) по охране труда формируются на паритетной основе из представителей работодателя, профессиональных союзов и непосредственных представителей трудового коллектива.

➤ На ЧерМК действует институт уполномоченных по охране труда. В 2013 году в нем насчитывалось 350 человек. В 2013 году представители ЧерМК заняли призовые места в областном, отраслевом, а затем и всероссийском этапе смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Федерации независимых профсоюзов России».

➤ В 2013 году было заключено территориальное соглашение по организациям угольной промышленности г. Воркуты, разработанное совместно с профсоюзными организациями угольщиков, регулирующее социально-трудовые отношения в структурных подразделениях ОАО «Воркутауголь». Соглашение предусматривает улучшение организации производства и условий труда, обеспечение стабильного уровня занятости, пути разрешения конфликтных ситуаций и соблюдение действующего законодательства.

Ежеквартально в течение 2013 года выполнение намеченных мероприятий рассматривалось на совместных заседаниях администрации и представителей профсоюзных комитетов.

## Ответственность в цепочке поставок

«Северсталь» распространяет принцип безопасности труда на подрядные организации, работающие на производственных площадках предприятий Компании. В дивизионах Компании разработаны и внедрены механизмы практической реализации этого подхода.

Руководители подрядных организаций дивизиона «Северсталь Российская Сталь» при выполнении работ на территории его предприятий обязаны обеспечивать соблюдение и выполнение подчиненным персоналом (а также персоналом субподрядных

организаций) требований промышленной безопасности, регламентированных государственными нормативно-правовыми актами, а также локальными корпоративными нормативными актами. В структурных подразделениях дивизиона осуществляются проверки деятельности подрядных организаций в области промышленной безопасности и соблюдения требований промышленной безопасности персоналом подрядных организаций. Нарушения, допущенные персоналом подрядных организаций, разбираются на заседании комиссии по рассмотрению нарушений требований промышленной безопасности персоналом подрядных организаций и выставлению финансовых претензий.

Повысить эффективность работы с подрядчиками в «Северсталь Российская Сталь» призвана разработанная в 2013 году система ранжирования подрядных организаций по трем уровням («красный-желтый-зеленый»), которая позволяет:

- обеспечить учет всех нарушений требований безопасности производства, допущенных работниками подрядных организаций, в единой электронной базе подрядных организаций;
- оценивать уровень безопасности труда у подрядчиков;
- принимать меры к подрядным организациям исходя из системы ранжирования (красный – рассмотрение вопроса о расторжении договоров, желтый – повышенный контроль, зеленый – преимущества на тендерах и по условиям договоров).

В 2013 году в ОАО «Воркутауголь» введено в действие новое «Положение о порядке совместной работы структурных подразделений ОАО «Воркутауголь» и привлекаемых подрядных организаций». Подрядные организации допускаются на территорию ОАО «Воркутауголь» после тщательной проверки наличия необходимых проектных и технических документов, необходимого количества квалифицированного и обученного персоналом охраны труда персонала. Только при соответствии подрядной организации установленным требованиям Федерального законодательства представитель подрядчика получает наряд-допуск на территорию опасного производственного объекта.

Контроль за деятельностью подрядных организаций осуществляется в рамках двухуровневой системы производственного контроля. За нарушения требований и норм промышленной безопасности к подрядным организациям применяются штрафные санкции в целях предупреждения аналогичных нарушений в будущем. В 2013 году снято с оплаты порядка 1 340 тыс. руб.

Руководство подрядных организаций участвует в проведении совещаний по ОТ и ПБ, в проведении мероприятий в рамках Международного дня охраны труда, участвуют в проверках состояния промышленной безопасности в системе производственного контроля, а также аудитах безопасности.

В 2013 году в ОАО «Воркутауголь» актуализирована и введена в действие система приемки-браковки работ – произведенной товарной продукции, выполненных сервисных работ, качества добычи угля и проходки горных выработок. Эта система направлена на достижение высокого уровня производства работ и на обеспечение промышленной безопасности за счет соблюдения технологии работ как структурными подразделениями ОАО «Воркутауголь», так и работниками сервисных и производственных подрядных организаций.

## Охрана окружающей среды

Природоохранная деятельность «Северстали» базируется на убеждении, что улучшение экологических показателей способствует повышению качества жизни людей и повышает конкурентоспособность Компании. Экологические ориентиры включаются в программы строительства и модернизации производства. Компания целенаправленно развивает программы по снижению техногенной нагрузки на окружающую среду, вовлекая в эту работу всех сотрудников.

В 2013 году затраты на природоохранную деятельность (текущие затраты и инвестиции) предприятий Компании составили порядка 183,5 млн долл. США.

## Финансирование природоохранных мероприятий\*, 2009–2013 годы

	2009	2010	2011	2012	2013
«Стальной Ресурс»**, тыс. руб.	216 519	130 994	656 058	523 682	1 413 827
					в т.ч. PBS Coals – 149 632 тыс. руб.
«Северсталь Российская Сталь», тыс. руб.	971 488	2 129 799	967 970	2 421 195	3 646 031
«Северсталь Интернэшнл» тыс. долл. США	18 539	39 240	26 424	26 778	28 865
тыс. руб.					944 722***
				ИТОГО	<b>6 004 580</b> тыс. руб. или <b>183 463,6</b> тыс. долл. США

\* включает текущие и капитальные затраты.

\*\* Затраты PBS Coals показаны с целью обеспечить сопоставимость данных. До 2013 года соответствующие данные по PBS Coals не включались в периметр Отчета.

\*\*\* Пересчитано по курсу 32,729 руб. за долл. США на 31.12.13.

## Мероприятия, завершённые в 2013 году

### «Северсталь Ресурс»

- Введена в тестовую эксплуатацию газопоршневая теплоэлектростанция № 1 (ГПТЭС № 1) на шахте «Северная» ОАО «Воркутауголь». Эффект от реализации: снижение выбросов метана в 2013 году на 12,2%. Также в 2013 году завершено строительство ГПТЭС № 2 на шахте «Северная».
- Завершена рекультивация в 2013 году участков «Западный» и «Южный» Юньягинского месторождения в ОАО «Воркутауголь».
- Выполнены мероприятия по снижению выбросов пыли на хвостохранилище ОАО «Олкон»: химическое закрепление 30 га действующих участков пылящих поверхностей и биологическая рекультивация 4 га отработанных участков. Превышений концентраций пыли в Оленегорске не зафиксировано.

### «Северсталь Российская Сталь»

- Завершена реконструкция аспирационных систем Д-7, Д-7 А на аглофабрике № 2 ЧерМК с установкой рукавных фильтров.
- Завершена реконструкция аспирационной системы от сушильных барабанов №№ 1, 2 УОиК ЧерМК с установкой рукавного фильтра.
- Завершена реконструкция газоочистки вращающейся печи № 7 ИДЦ ЧерМК с установкой рукавного фильтра.
- За счет увеличения продолжительности выдержки шлака без полива до 4 суток достигнуто снижение выбросов сероводорода на Череповецкой промплощадке.
- Завершена экологическая часть мероприятия по реконструкции водооборотного узла гаража размораживания № 4 ШПЦ-1 ЧерМК.
- Завершено строительство установки улавливания неорганизованных выбросов (УУНВ) в конвертерном цехе ЧерМК. Один из трех конвертеров подключен к УУНВ.

### Природоохранная деятельность предприятий «Северсталь» была в 2013 году отмечена рядом наград:

- ЧерМК объявлен победителем регионального этапа Национального конкурса «Природное наследие нации – 2013» в номинации «Природоохранная и экологическая деятельность на предприятиях».
- ОАО «Воркутауголь» заняло первое место в Республике Коми по итогам республиканской акции «Речная лента» по очистке водоохранных зон рек и ручьев.
- PBSCoals получило награду Пенсильванского угольного альянса за рекультивацию земель после проведения горнодобывающих работ.

## Политика и управление

В корпоративной Политике в области охраны окружающей среды группы компаний «Северсталь» зафиксированы обязательства Компании в области охраны окружающей среды:

- соблюдать применимые требования законодательства и требовать этого от подрядчиков, привлекаемых на наши объекты;
- планировать развитие производства с учетом корпоративной Политики в области охраны окружающей среды;

- открыто взаимодействовать с заинтересованными сторонами в сфере охраны окружающей среды;
- направлять усилия руководителей всех уровней на выявление и оценку рисков для окружающей среды, снижение их возможных последствий.

Ключевыми составляющими экологической ответственности Компания считает предупреждение загрязнения окружающей среды и участие в решении проблемы выбросов парниковых газов, экономное и рациональное использование энергии и природных ресурсов, эффективное управление образующимися отходами. Экологические факторы учитываются при планировании развития производства. В оценке потенциальных экологических последствий реализации проектов участвуют заинтересованные стороны – через механизм общественных слушаний.

От своих подрядчиков Компания также требует строгого выполнения законодательства по охране окружающей среды. Соответствующие положения включаются в контракты с поставщиками продукции и услуг, заключаемые предприятиями Компании.

Вопросы экологической безопасности включены в программы обучения сотрудников Компании. В 2013 году различными формами обучения в сфере охраны окружающей среды было охвачено 4 013 сотрудников Компании. С 2009 года такое обучение прошли 15 556 работников Компании.

Ежегодно предприятия Компании организуют субботники по уборке территорий предприятий, проводят очистку берегов рек, активно участвуют в озеленении и благоустройстве городских территорий. Так, силами работников ОАО «Олкон» в 2013 году проведены экологические субботники по уборке береговой линии реки Куреньга и близлежащей территории родника карьера Комсомольский.

» В 2013 году в День охраны окружающей среды «Северсталь» провела внутреннюю конференцию «Эко-Фест» – обучающее и командобразующее мероприятие для экологов Компании. Это уже вторая подобная встреча (первая была проведена в 2012 году). Представители разных предприятий установили рабочие связи, обсудили изменения в экологическом законодательстве и пути для развития экологической работы в Компании.

«Северсталь» развивает систему конструктивного взаимодействия по вопросам охраны окружающей среды с широким кругом заинтересованных сторон, активно участвует в инициативах делового и экспертного сообщества, международных отраслевых инициативах. В 2013 году уже традиционно «Северсталь» провела выездное совещание для представителей государственных контролирующих органов (в т.ч. Управления Росприроднадзора по Вологодской области, Череповецкой межрайонной природоохранной прокуратуры, Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды Вологодской области), на котором была продемонстрирована реализация инвестиционных природоохранных мероприятий непосредственно на промплощадке ЧерМК.

## Основные задачи и целевые ориентиры в сфере природоохранной деятельности

Задачи и ориентиры	Мероприятия	Срок реализации
<b>1. ЧерМК</b>		
Снижение выбросов оксидов марганца и железа (планируемое снижение выбросов оксида марганца – на 73 т, оксидов железа – на 4 568 т)	Строительство УУНВ в конверторном цехе. Подключение двух оставшихся конвертеров к УУНВ	2014
	Реконструкция газоочистки шахтной печи № 1 с установкой рукавных фильтров	2014
	Реконструкция аспирационных установок В-1, В-2 корпуса первичного смешивания на аглофабрике № 2 с установкой рукавного фильтра	2014
	Реконструкция аспирационной системы АТУ-4 с установкой рукавного фильтра	2014
	Реконструкция аспирационной установки от корпуса коксовых дробилок и шихтового отделения на аглофабрике № 2 с установкой рукавного фильтра	2015
Достижение нормативов допустимого сброса на выпуске № 10	Реконструкция единой фильтровальной станции	2015
Достижение нормативов допустимого сброса на выпуске № 3 в р. Кошта	Проведение предпроектных проработок по реконструкции участка переработки шламов агломерационного производства, научно-исследовательские работы с НИТУ МИСиС и ФГБУН Институтом биологии внутренних вод им. И.Д. Папанина РАН, проработка вопроса по строительству мощностей для очистки стоков	2018
Обезвреживание токсичных материалов	Передача ПХБ-содержащих конденсаторов и трансформаторов специализированной организации	2024
Снижение негативного воздействия при размещении промышленных отходов	Строительство нового полигона промышленных отходов, организационно-технические мероприятия по приведению в соответствие действующей карты полигона промышленных отходов	2021
<b>2. ОАО «Воркутауголь»</b>		
Снижение выбросов шахтного метана, повышение энергоэффективности	Строительство газопоршневой турбинной электростанции на шахте «Северная»: ГПТЭС № 1 в тестовой эксплуатации; ГПТЭС № 2 построена, на 2014 год запланированы пуско-наладочные работы	2013–2014
Снижение выброса загрязняющих веществ из-за горения породных отвалов	В 2014 году планируется вывести в негорячие два оставшихся отвала	постоянно
Сокращение сбросов загрязняющих веществ с шахтными водами в водные объекты на шахтах «Северная», «Воркутинская» и «Заполярная»	Повышение эффективности существующих схем очистки	2021
<b>3. ОАО «Олкон»</b>		
Предотвращение пыления пляжей хвостохранилища	Химическое закрепление пляжей хвостохранилища	Постоянно
	Биологическая рекультивация отработанных участков хвостохранилища	
Исключение выбросов серной кислоты от сушильных барабанов	Переход на сухой способ очистки отходящих газов от сушильных барабанов с целью прекращения выбросов серной кислоты	2015
Снижение сброса загрязняющих веществ азотной группы, поступающих в водные объекты с карьерными водами	Внедрение технологии очистки карьерных вод от веществ азотной группы методом биоремедиации	2019
<b>4. ОАО «Карельский окатыш»</b>		
Сокращение выброса сернистого ангидрида	Разработка технического проекта установки по очистке дымовых газов от сернистого ангидрида в 2014 году	2015
Сокращение сбросов калия и сульфатов в озеро Окуневое	Продолжение работ по поиску мероприятий, наиболее эффективных с технической и экономической точки зрения	2014
Снижение сброса загрязняющих веществ с хвостохранилищ	Продолжение работы по очистке сточных вод методом фиторемедиации совместно с Университетом Восточной Финляндии	2014

## Воздействие на окружающую среду и природоохранная деятельность

### Воздействие на водные ресурсы

Забрано или получено воды\*, всего млн м<sup>3</sup>

	2009	2010	2011	2012	2013*
«Северсталь Ресурс»**	53,32	58,87	62,57	53,33	50,28
					в т.ч. PBS Coals: 0,008
«Северсталь Российская Сталь»	84,90	89,07	87,14	82,75	87,19
«Северсталь Интернэшнл»	219,00	211,00	285,00	285,16	266,04

\*Источниками водоснабжения предприятий являются поверхностные водные объекты, дренажные, подземные воды, ливневые и талые воды с территорий, муниципальных предприятий.

\*\*Данные по PBS Coals за 2013 год показаны с целью обеспечить сопоставимость данных. До 2013 года соответствующие данные по PBS Coals не включались в периметр Отчета.

Общий объем многократно используемой воды, млн м<sup>3</sup>

Дивизион	2009	2010	2011	2012	2013*
«Северсталь Ресурс»	484,01	514,46	538,87	574,86	594,44
					в т.ч. PBS Coals: 12,14
«Северсталь Российская Сталь»	2 843,65	2 941,99	2 961,19	2 959,30	2 945,47
«Северсталь Интернэшнл»	151,00	151,00	152,00	165,82	165,82

\*Данные по PBS Coals за 2013 год показаны с целью обеспечить сопоставимость данных. До 2013 года соответствующие данные по PBS Coals не включались в периметр Отчета.

» Предприятия Компании достигли высоких (максимально возможных с учетом экономической целесообразности) показателей по использованию оборотной воды на производственные цели. Так, на ЧерМК (Череповецкая промплощадка) этот показатель за минувшее десятилетие вырос с 98,26% до 98,55%. На производственные цели из природных водных источников здесь потребляется всего 1,5% воды от ее общей потребности. 98,3% используемой на производственные цели воды – оборотная вода. Высокой долей воды в оборотных системах на уровне 97–98% характеризуются «Карельский окатыш» и «Олкон». В 2013 году увеличилось использование в производстве оборотной воды в ОАО «Воркутауголь» и ОАО «Карельский окатыш».

Сбросы загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. тонн

Дивизион	2009	2010	2011	2012	2013*
«Северсталь Ресурс»*	14,32	13,95	15,93	19,76	21,51
					в т.ч. PBS Coals: 5,77
«Северсталь Российская Сталь»	13,06	13,51	16,57	17,13	12,81
«Северсталь Интернэшнл»	0,59	0,44	0,16	0,11	0,18

\*Данные по PBS Coals за 2013 год показаны с целью обеспечить сопоставимость данных. До 2013 года соответствующие данные по PBS Coals не включались в периметр Отчета.

### «Северсталь Ресурс»

Объемы воды из природных источников, поступающих на предприятия «Северсталь Ресурса», напрямую зависят от естественных факторов, не поддающихся регулированию (притока подземных вод в шахтах и карьерах, от интенсивности атмосферных осадков), поскольку деятельность добывающих предприятий связана с эксплуатацией гидротехнических сооружений большой площади. Сформировавшийся за счет естественных причин водоприток намного превышает технологические потребности предприятий «Северсталь Ресурса». Это заставляет рассматривать избыток воды как стоки и отводить в поверхностные водные объекты. Снижение в 2013 году количества используемой воды связано с тем, что этот год был «маловодным» (снижение поступления воды с атмосферными осадками).

В 2013 году на реализацию инвестиционных мероприятий, направленных на охрану водных объектов, предприятиями «Северсталь Ресурс» направлено 23,8 млн руб.

С целью снижения сброса загрязняющих веществ с хвостохранилищ в ОАО «Карельский окатыш» совместно с Университетом Восточной Финляндии в рамках проекта ENPI (Программа приграничного сотрудничества в рамках Европейского института соседства и партнерства «Карелия») в 2013 году продолжена работа по очистке сточных вод методом фиторемедиации (поглощение загрязняющих веществ из сточных вод ивами специального вида). В ОАО «Олкон» в 2013 году Институтом проблем промышленной экологии разработана технология очистки карьерных вод от веществ азотной группы методом биоремедиации (поглощение веществ азотной группы из сточных вод растительной массой) и начато ее внедрение.

➤ ОАО «Воркутауголь» третий год принимает участие в экологической акции «Речная лента», проводимой по инициативе Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Коми, а также республиканского Управления Росприроднадзора.

В 2013 году в акции «Речная лента» приняло участие 220 человек. За период проведения акции были очищены водоохранные зоны четырех рек рыбоохранного значения и шести ручьев, собрано 155 м<sup>3</sup> мусора и 377 тонн металлолома, выставлены аншлаги с названием рек и обозначением водоохранных зон. С 2013 года к акции «Речная лента» присоединилось ОАО «Олкон».

### «Северсталь Российская Сталь»

Основное количество воды, которая используется на производственные цели, приходится на долю ЧерМК – 94,5 %. 83 % всей используемой воды в ЧерМК (Череповецкая промплощадка) потребляется из Рыбинского водохранилища для пополнения локальных оборотных циклов (60 циклов) и единой оборотной системы водоснабжения, что составляет всего 1,5 % от общего водопотребления на производственные цели. Остальная вода, используемая в производстве, – оборотная. Увеличение потребления воды связано с ростом производства (чугун, агломерат, сталь, прокат) и с вводом в проектный режим эксплуатации новой секции золошламонакопителя № 2 (ЗШН № 2) объемом 7,5 млн м<sup>3</sup> (инвестиционное мероприятие).

Основная масса загрязняющих веществ, сбрасываемых в водные объекты от предприятий СРС, приходится на ЧерМК – 99,4 %. С 01.01.2013 года на Череповецкой промплощадке ЧерМК прекращен сброс загрязняющих веществ по двум ливневым выпускам сточных вод, сброс сточных вод в водные объекты осуществляется по двум постоянно действующим выпускам (№№ 3, 10) и одному периодическому в период интенсивного паводка (№ 1) против 10 выпусков сточных вод в 1994 год. Сброс загрязняющих веществ в 2013 году составил 12,8 тыс. тонн, что на 25 % меньше, чем в 2012 году в результате временного прекращения сброса сточных вод по выпуску № 3 на период заполнения новой секции ЗШН № 2. Ввод в эксплуатацию новой секции ЗШН № 2 позволит стабилизировать качество сточных вод выпуска № 3 до реализации мероприятий по достижению нормативов допустимого сброса по всем загрязняющим веществам данного выпуска (01.01.2019 год).



Более 81 % от общей массы загрязняющих веществ сбрасывается через выпуск № 3 в р. Кошта. В сточных водах ЧерМК (Череповецкая промплощадка) нормируется 19 загрязняющих веществ. По 50 % загрязняющих веществ обеспечивается соблюдение нормативов допустимого сброса для водоемов рыбохозяйственного значения, которые являются самыми жесткими для поверхностных водных объектов. По остальным загрязняющим веществам отмечаются незначительные превышения допустимых концентраций. Для решения этой проблемы проводятся мероприятия, согласованные с Государственными контролирующими органами, в том числе исследовательские работы с НИТУ МИСиС и ФГБНУ Институт биологии внутренних вод им. И.Д. Папанина РАН.

На ЧерМК (Череповецкая промплощадка) эксплуатируется единая оборотная система водоснабжения, включающая в себя 60 локальных оборотных циклов в производственных подразделениях, единая фильтровальная станция и пруды-осветлители. Создание такой системы, где для нужд комбината многократно используется 98,55 % воды, позволило к 2013 году ликвидировать семь из 10 выпусков сточных вод.

В 2013 году затраты на реализацию инвестиционных мероприятий, направленных на снижение сброса загрязняющих веществ со сточными водами предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь», составили 253,2 млн руб.

На ЧерМК завершена экологическая часть инвестиционного мероприятия «Реконструкция водооборотного узла гаража размораживания АГП», которое позволило сократить на 300,0 тыс. м<sup>3</sup>/год сточных вод от данного источника в сток № 3. В целом на реализацию инвестиционных мероприятий, направленных на охрану водных объектов, в 2013 году ЧерМК затратил порядка 143 млн руб.

» В ОАО «Северсталь-Метиз» филиал «Волгоградский» завершился крупный инвестиционный проект «Север-Юг», в рамках которого были пущены в эксплуатацию новые сооружения по очистке сточных вод и полностью прекращен сброс сточных вод в водные объекты.

В 2013 году ЧерМК было организовано проведение Бассейнового совета Двинско-Печорского бассейнового округа (округ, к которому относится ЧерМК по вопросам водопользования), на котором совместно с государственными контролирующими органами были рассмотрены актуальные вопросы по организации водоснабжения, водоотведения и очистки сточных вод, в том числе в ЧерМК.

#### «Северсталь Интернэшнл»

Объемы водозабора дивизиона «Северсталь Интернэшнл» на 98 % определяются предприятием в Дирборне. В Дирборне и Коламбусе водоснабжение и водоотведение в основном осуществляется по прямоточной схеме.

Общий объем многократно используемой воды увеличился с 2012 года на 9 % в связи с вводом новых мощностей в «Северсталь Коламбус» (построена дополнительная градирня).

### Воздействие на атмосферный воздух

Суммарный выброс загрязняющих веществ от предприятий Компании изменился незначительно (снижение на 3,3 % по сравнению с 2012 года)



## Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн

Дивизион	2009	2010	2011	2012	2013*
«Северсталь Ресурс»	215,12	208,79	210,59	199,58	197,93
					в т.ч. PBS Coals: 0,304
«Северсталь Российская Сталь»	293,15	320,77	317,85	332,73	318,15
«Северсталь Интернэшнл»	15,58	18,35	17,9	19,83	18,53

\*Данные по PBS Coals за 2013 года показаны с целью обеспечить сопоставимость данных. До 2013 года соответствующие данные по PBS Coals не включались в периметр Отчета.

### «Северсталь Ресурс»

В ресурсном дивизионе отмечено сокращение эмиссии шахтного метана в ОАО «Воркутауголь» (доля этого предприятия доходит до 60% в суммарном выбросе дивизиона «Северсталь Ресурс»). Снижение выбросов метана в ОАО «Воркутауголь», для которого это основной компонент выбросов, произошло в результате утилизации шахтного метана при тестовой эксплуатации ГПТЭС № 1 на шахте «Северная».

### «Северсталь Российская Сталь»

На ЧерМК в 2013 году были завершены реконструкция аспирационных систем Д-7, Д-7 А на аглофабрике № 2 и реконструкция газоочистки вращающейся печи № 7 известково-доломитного цеха с установкой рукавных фильтров. Была также продолжена реализация двух крупных проектов по снижению выбросов твердых частиц: строительство УУНВ от конвертеров №№ 1, 2, 3 стоимостью около 3 600 млн руб. и реконструкция газоочисток шахтной электропечи № 1 стоимостью 850 млн руб. Кроме этих мероприятий, для снижения выбросов твердых частиц продолжается реализация проекта по реконструкции

систем аспирации в агломерационном производстве, стоимостью 860 млн руб.

На ЧерМК ведется активная работа по снижению выбросов сероводорода. В этом направлении «Северсталь» сотрудничает с НИТУ МИСиС. В течение трех лет совместной работы над проектом были изучены лучшие мировые практики, выявлены основные источники образования выбросов сероводорода на промплощадке, реализован ряд мероприятий. В результате, как показывают данные, зафиксированные на посту № 1 Гидрометеобюро в Череповце в 2013 году, продолжительность превышений ПДК сероводорода в атмосферном воздухе снизилась почти в два раза по сравнению с данными предыдущего года.

### «Северсталь Интернэшнл»

Выбросы на сталелитейных предприятиях Дирборн и Коламбус возросли на 3,9%, что связано с ростом объема производства продукции. В Коламбусе удалось сократить удельные выбросы с 0,99 (2012 год) до 0,92 (2013 год) кг/тону продукции, что объясняется высокой эффективностью газоочистного оборудования на этом предприятии.



## Воздействие на земельные ресурсы и обращение с отходами

### Обращение с отходами в 2013 году (тонны)

Показатель	«Северсталь Ресурс» (в скобках – данные по PBS Coals)*	«Северсталь Российская Сталь»	«Северсталь Интернэшнл»
4.1. Образовано отходов, всего	220 151 236,9 (1 434 180)	8 018 205,3	371 313,0
из них:			
вскрышных пород	183 248 158,0 (0)	819 294,2	0
хвостов обогащения руд	33 012 092,8 (1 434 180)	0	3 529,0
4.2. Использовано отходов в собственном производстве	25 392 876,4 (0)	6 012 690,5	0
4.3. Обезврежено отходов в собственном производстве	0,4 (0)	86 277,7	0
4.4. Размещено отходов на собственных объектах, всего	193 893 267,2 (1 434 180)	1 472 752,4	0
из них:			
в пределах лимитов	193 893 267,2 (1 434 180)	1 472 752,4	Не применимо
сверх лимитов	0 (0)	0	Не применимо
из них (из п. 4.4.):			
вскрышных пород	164 578 273,2 (0)	689 865,3	0
хвостов обогащения руд	29 220 953,3 (1 434 180)	0	0
4.5. Передано отходов другим организациям, всего:	32 856,0 (0)	291 044,1	371 313,0
из них:			
для использования:	24 707,1 (0)	272 361,0	0
для обезвреживания:	195,2 (0)	1 782,8	0
для хранения:	0 (0)	0	0
для захоронения:	7 953,7 (0)	10 661,1	371 313,0
Из них хранится и захоронено:			
в пределах лимитов	7 935,7 (0)	14 601,8	Не применимо
сверх лимитов	18,0 (0)	0	0

\*Данные по PBS Coals за 2013 год показаны с целью обеспечить сопоставимость данных. До 2013 года соответствующие данные по PBS Coals не включались в периметр Отчета.

## Размещение отходов, тыс. тонн

(Данные не включают крупнотоннажные отходы «Стального Ресурса» – вскрышные породы и хвосты обогащения)



## Размещение вскрышных пород и отходов обогащения в дивизионе «Стальной Ресурс», млн тонн

Дивизион	2009	2010	2011	2012	2013*
«Северсталь Ресурс»	105	121	159	184	194

(в т.ч. PBS Coals – 1,43)

\*Данные по PBS Coals за 2013 год показаны с целью обеспечить сопоставимость данных. До 2013 года соответствующие данные по PBS Coals не включались в периметр Отчета.

### «Северсталь Ресурс»

Количество образовавшихся и размещаемых отходов в дивизионе «Северсталь Ресурс» выросло за счет увеличения объема производства в ОАО «Воркутауголь» и ОАО «Олкон», где такие крупнотоннажные отходы, как вскрышные породы и хвосты обогащения, составляют 99 % от массы всех отходов. При этом в регионах, где работают ресурсные предприятия, отсутствуют крупные потребители – предприятия строительной индустрии. Это позволяет перерабатывать отходы и передавать их для использования в очень ограниченном количестве. Использование вскрышных горных пород для засыпки ограничено емкостью отработанного внутреннего пространства карьеров, что определяет необходимость вывоза отходов во внешние отвалы. Так, в ОАО «Олкон» объем вскрышных пород, вывезенных во внутренние отвалы, снизился на 55 %. В «Карельском окатыше» в связи с окончанием работ по укреплению пляжей хвостохранилища с помощью скального грунта вскрышных пород использование уменьшилось на 42 %.

На хвостохранилище ОАО «Олкон» в 2013 году были продолжены работы по закреплению пылящих поверхностей участков хвостохранилищ: проведено закрепление 30 га действующих участков пылящих поверхностей, выполнены работы по биологической рекультивации отработанных участков на площади 4 га. В ОАО «Карельский окатыш» закончены работы по укреплению пляжей хвостохранилища с помощью скального грунта вскрышных пород, проводимые на протяжении нескольких лет. Мероприятие позволило повысить безопасность гидротехнического сооружения и за счет изоляции подверженных пылению поверхностей сократить выбросы твердых частиц в атмосферу.

В ОАО «Воркутауголь» рекультивировано 30 га земель, нарушенных при разработке Юньягинского месторождения. Для технической рекультивации земель, нарушенных при разработке, активно использовалась вскрышная порода в объеме 18,882 млн тонн.

В 2013 году ОАО «Карельский окатыш» с привлечением подрядной организации провел инженерные изыскания и приступил к выполнению проекта по восстановлению техногенно-на-

рушенных территорий – бывшей свалки, находящейся в зоне исторической ответственности комбината.

ОАО «Олкон» провело акцию «Город без ртути»: был организован бесплатный прием отработанных ртутьсодержащих ламп от населения с последующей передачей на утилизацию специализированной организации за счет средств предприятия. На утилизацию было передано около 4 тыс. отработанных ламп.

В 2013 году при рекультивации выработанных участков PBS Coals переместила 1,26 млн м<sup>3</sup> грунта. Кроме того, в 2013 году возобновлен растительный покров приблизительно на 69,6 га освоенных участков. В 2013 году PBS Coals получило награду Пенсильванского угольного альянса за рекультивацию земель после проведения горнодобывающих работ.

### «Северсталь Российская Сталь»

Динамику обращения с отходами в дивизионе «Северсталь Российская Сталь» определяет ЧерМК, производственные показатели которого повлекли увеличение объемов образовавшихся отходов на 6 % по сравнению с предыдущим годом. Основные отходы металлургического производства – доменный и сталеплавильный шлаки, которые после переработки передаются для использования предприятиям строительной и дорожной индустрии. Увеличение массы размещаемых отходов на 50 % связано с деятельностью Белоручейского рудоуправления – добывающего подразделения в составе ЧерМК, где в 2013 году увеличился объем подготовительных работ для добычи известняка и непосредственно сам объем добычи. Доля всех используемых и перерабатываемых отходов ЧерМК (без учета добывающего подразделения) – около 96 %. Таким образом, лишь 4 % образовавшихся отходов складываются на специализированных объектах размещения.

В аглопроизводстве ЧерМК проводится реализация пилотного проекта по организации сбора полиэтилена с его дальнейшей реализацией сторонним потребителям и получением дополнительной прибыли. За 2013 год реализовано 60 тонн отходов. Это мероприятие позволит уменьшить количество отходов, размещаемых на собственном полигоне, и тем самым снизить нагрузку на окружающую среду.



Помимо реализации природоохранных мероприятий на своей промплощадке, ЧерМК активно участвует в озеленении и благоустройстве города. В 2013 году в Череповце было высажено 90 деревьев, 450 кустарников, обустроено 9 цветников, организовано более 2,6 га газонов.

В 2013 году в филиале «Волгоградский» ОАО «Северсталь-Метиз» были установлены фильтр-прессы на очистных сооружениях, что позволило сократить размещение отходов от водоподготовки, обработки сточных вод и использования воды (шлам).

#### «Северсталь Интернэшнл»

По сравнению с российскими предприятиями Компании заводы этого дивизиона пока значительно большую часть отходов направляют на захоронение и меньшую – на использование и переработку. Динамика образования отходов в «Северсталь Интернэшнл» в основном связана с изменениями объемов производства.

## Энергопотребление и энергоэффективность

### Целевые ориентиры

Ежегодное снижение энергопотребления – это реальный вклад Компании в решение важной макроэкономической задачи по рациональному использованию и сохранению энергетических ресурсов, а также по снижению нагрузки на окружающую среду. В «Северстали» реализуется Комплексная программа энергосбережения, разработанная в 2000 году. Программа направлена на достижение уровня мировых лидеров в черной металлургии по показателю удельной энергоемкости выплавленной стали, снижение себестоимости выпускаемой продукции за счет внедрения лучших доступных энергосберегающих технологий и повышение энергетической безопасности предприятий, снижение выбросов парниковых газов. Основным целевым ориентиром в области энергосбережения является приведение удельной энергоемкости к значению 5,55 Гкал/т производимой стали к 2016 году.

### Основные целевые ориентиры и задачи в сфере природоохранной деятельности: ход реализации и результативность

Ориентиры и задачи	Мероприятия и планируемый эффект	Срок реализации
<b>ЧерМК</b>		
Снижение потребления энергии до 5,55 Гкал на тонну выплавленной стали (за 2013 год – 5,924 Гкал)	Долгосрочная комплексная программа энергосбережения ОАО «Северсталь» на 2013–2020 годы состоит из 140 инвестиционных и организационно-технических мероприятий, 48 из них будут реализованы до начала 2016 года. Суммарная экономия природного газа от этих мероприятий составит 356 млн м <sup>3</sup> (-0,25 Гкал/т стали), суммарная экономия покупной электроэнергии – 54 млн кВтч (-0,01 Гкал/т стали), что позволит в 2016 году достичь удельного энергопотребления 5,55 Гкал/т стали	2016 (первый этап)
<b>Воркутауголь</b>		
Снижение выбросов шахтного метана, повышение энергоэффективности	Строительство газопоршневой турбинной электростанции на шахте «Северная» позволит сократить ежегодные выбросы парниковых газов, эквивалентные 470 000 тонн углекислого газа	2013

## Структура управления и принятия решений по вопросам энергоэффективности

В структуру Управления главного энергетика «Северстали» входит Центр энергосбережения, который организует и координирует работу по энергоэффективности, устанавливает подразделениям нормы и лимиты потребления энергоресурсов, контролирует и анализирует их выполнение. На основе анализа энергопотребления на постоянной основе разрабатываются улучшающие мероприятия и рассчитываются их финансовые показатели, с учетом которых директорами принимается решение о целесообразности внедрения мероприятий. Для решения вопросов между дирекциями в области энергоэффективности на предприятии действуют КФК (кроссфункциональные команды).

## Комплексная программа энергосбережения

Комплексная программа энергосбережения охватывает следующие направления:

- внедрение энергосберегающих технологий, оборудования;
- утилизация вторичных энергоресурсов;
- реконструкция и модернизация;
- внедрение систем учета, контроля и анализа энергопотребления.

Программа направляет работу всех звеньев системы управления на оптимизацию потребления, распределения и производства энергоресурсов на всех стадиях. Результатом ее реализации стало значительное снижение удельных расходов на покупные энергетические ресурсы – природный газ и электроэнергию.

Результатом реализации программы энергосбережения стало сокращение удельного энергопотребления в 2013 году на 15,6% к уровню 2000 года

В рамках программы используются различные способы коммуникации с непосредственными участниками и другими заинтересованными сторонами проекта:

- информирование о результатах программы и обсуждение текущих вопросов на рабочих собраниях;
- периодическое размещение в СМИ информации о промежуточных итогах реализации программы;
- презентация программы на тематических круглых столах, конференциях и пр. деловых площадках;
- проведение обучающих программ для персонала.

Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2013 году:

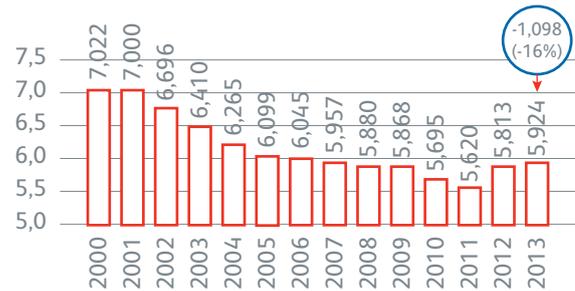
- Промышленное потребление электроэнергии на Череповецком металлургическом комбинате в 2013 году составило 5521,2 млн кВтч, что на 0,7% меньше показателя 2012 года и на 10,9% меньше показателя 2000 года

Доля собственной электроэнергии в общем объеме потребления 2013 года составила 63,6%, что на 8% выше, чем в 2012 году. Увеличение генерации стало возможным благода-

ря оптимизации режимов работы оборудования, сокращению времени ремонтов энергетических агрегатов и внеплановых простоев, а также пуску нового турбоагрегата ТЭЦ-ПВС. Эффект дали мероприятия в ТСЦ: на 17,5% увеличена выработка электроэнергии на утилизационной электростанции.

- В 2013 году предприятие потребило 2185,9 млн м<sup>3</sup> природного газа, что на 1,5% ниже показателя 2012 года и на 9,8% – уровня 2000 года.

## Удельный показатель энергопотребления на тонну стали, Гкал/т

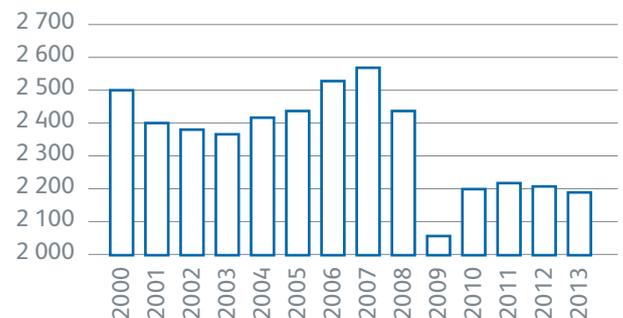


\*Некоторый рост показателя в 2013 году объясняется увеличением доли продукции последних переделов.

## Промышленное электропотребление 2000–2013, млн кВтч



## Потребление природного газа 2000–2013, млн м<sup>3</sup>



## Основные мероприятия, направленные на повышение энергоэффективности

«Северсталь Российская Сталь»

Описание проекта	Цели проекта и результаты за 2008–2013 годы	Прогнозируемый эффект
<p>Замена мартеновского способа производства стали на электроплавильный</p> <p>Строительство шахтной печи № 2</p>	<p>Снижение воздействия процесса производства стали на климат за счет внедрения более энергоэффективной технологии</p> <p>Результат: сокращение выбросов на 3,17 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента</p>	<p>Всего за 2013–2020 годы: 6,2 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента</p>
<p>1. Строительство коксовой батареи № 3 и установки сухого тушения кокса</p> <p>2. Строительство доменной печи № 4 и монтаж газовой утилизационной бескомпрессорной турбины</p>	<p>Модернизация процесса производства чугуна путем внедрения новой энергоэффективной технологии</p> <p>Результат: сокращение выбросов на 2,18 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента</p>	<p>Всего за 2013–2020 годы: 4,12 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента</p>
<p>Строительство и эксплуатация воздухоразделительной установки совместным предприятием «Эр Ликид-Северсталь» для производства сжатых технических газов, в частности кислорода и азота высокого давления</p>	<p>Объект является почти на 30% более энергосберегающим, нежели базовый вариант</p> <p>Результат: сокращение выбросов на 0,51 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента, экономия 19 МВт в год</p>	<p>Всего за 2013–2017 годы: 0,47 млн т CO<sub>2</sub>-эквивалента</p>



В данных по сокращению выбросов при производстве стали, чугуна и кокса учтены выбросы парниковых газов, получаемые из следующих источников:

- Выбросы, связанные с использованием сырья (кокс, известняк, агломерат, окатыши, электроды и др.);
- Сжигание топлива (газа);
- Расход пара (производство пара);
- Выбросы парниковых газов для российской энергосистемы.

### Основные результаты 2013 года

- За 2013 год ЧерМК выработал 3511,826 млн кВтч электроэнергии, что на 7,1% превышает показатели предыдущего года. Доля собственной электроэнергии в общем объеме потребления увеличилась до 63,6%, что на 8% выше, чем в 2012 году. Экономический эффект от роста выработки электроэнергии составил в сравнении с 2012 года 238 млн руб. Увеличение генерации стало возможным благодаря оптимизации режимов работы оборудования, сокращению времени ремонтов энергетических агрегатов и внеплановых простоев, внедрению новых элементов БСС, а также ввода в эксплуатацию нового турбоагрегата (ТГ4) ТЭЦ-ПВС. Благодаря реализованным мероприятиям ТЭЦ-ПВС достигла максимальной годовой выработки электроэнергии, превысив уровень 2012 года на 10,8%, ТЭЦ-ЭВС-2 на 1,5% превысил предыдущий максимум, показанный в 2012 году. На утилизационных турбинах ТЭС и ГУБТ-12 в 2013 году также было произведено рекордное количество электроэнергии.

» В 2013 году на Череповецком металлургическом комбинате освоены после реконструкции и выведены на проектную мощность два крупных энергоэффективных объекта – турбоагрегат № 4 ТЭЦ-ПВС и установка сухого тушения кокса за коксовой батареей № 7. Это позволит сократить выбросы CO<sub>2</sub> на 126 000 тонн в год.

### «Северсталь Ресурс»

В мае 2013 года на промышленной площадке шахты «Северная» структурного подразделения ОАО «Воркутауголь» была запущена газопоршневая теплоэлектростанция (ГПТС) мощностью 18 МВт, работающая на шахтном метане. Уникальность этого инновационного проекта для угольной отрасли страны заключается в том, что газогенераторная станция будет работать на метане действующей шахты при относительно невысокой и подверженной значительным колебаниям концентрации газа – от 25 до 70%.

Проектируемые результаты проекта – снижение воздействия на климат и повышение энергоэффективности. Шахтный метан будет утилизироваться вместо того, чтобы выбрасываться в атмосферу. Опробование двух ГПТЭС на шахте «Северная» началось в мае 2014 года. Запуск станции позволит Компании сократить выбросы метана примерно на 0,5 млн тонн в год в эквиваленте углекислого газа. С точки зрения экономического эффекта и повышения энергоэффективности, для Компании это один из ключевых проектов. Реализация проекта позволит «Воркутауголь» значительно снизить затраты на тепло- и электроэнергию. Предполагается, что станция покроет около 80% потребности шахты «Северная» в электроэнергии. Кроме того, благодаря реализации проекта предприятие сможет получать около половины необходимой тепловой энергии. В масшта-

бах «Воркутауголь» ожидаемая экономия по электроэнергии по предварительным расчетам может составить 12%, по теплу – около восьми.

Компания ведет работу по использованию альтернативных источников энергии. В 2013 году ОАО «Воркутауголь» установило на одном из своих предприятий ветрогенератор, который позволит снизить расходы на электроэнергию и минимизировать негативное воздействие на окружающую среду. На станции «Центральная» его используют для обеспечения резервного питания аппаратуры связи и сигнализации. Помимо экономической выгоды, ветрогенераторы позволят снизить негативное воздействие на окружающую среду. Работа одного ветрогенератора мощностью 6 кВт за 20 лет эксплуатации (средний срок службы) позволяет сэкономить около 175 тонн угля (восемь тонн в год), а также снизить выбросы углекислого газа в атмосферу.

» В октябре 2013 года представители государственной корпорации Tennessee Valley Authority (TVA) и губернатор штата Миссисипи Фил Брайант посетили завод «Северсталь Интернэшнл» в Коламбусе, чтобы отметить достижения Компании в сфере энергоэффективности, и вручили руководству завода чек на сумму около 2,5 млн долл. США. В рамках Major Industrial Programme корпорации TVA металлургическое предприятие сократило общее потребление электроэнергии на 25 млн кВтч. Этого количества достаточно для обеспечения потребности в электричестве 2 000 средних домохозяйств в долине Теннесси. «Северсталь» высоко ценит возможность внести вклад в повышении энергоэффективности экономики штата.





## Социальное проектирование и социнвестиции



## Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление

Корпоративная политика в области управления внешними социальными программами базируется на миссии, стратегии и корпоративных ценностях Компании. Внешние социальные программы «Северстали» направлены на содействие социально-экономическому развитию регионов своего присутствия, повышение качества жизни работников Компании и местных сообществ, охрану окружающей среды, укрепление партнерских отношений с органами государственной власти и общественностью регионов. При этом Компания уделяет особое внимание программам, направленным на раскрытие социального и экономического потенциала и инициативы местных сообществ, сохранение культурного наследия и развитие сферы культуры.

Внешние социальные программы Компании служат также укреплению корпоративной культуры через вовлечение персонала в реализацию общественно значимых проектов и укреплению бренда «Северстали» как социально ответственной компании. Компания ориентируется на лучший международный опыт, подходы, зафиксированные в международных кодексах и стандартах социальной ответственности. «Северсталь» стремится также содействовать распространению современных стандартов корпоративной социальной ответственности.

» В 2013 году ОАО «Северсталь» выделила 63,2 млн долл. США на социальные и благотворительные инвестиции в регионах присутствия.

Принципы управления внешними социальными программами Компании включают:

- единые принципы и подходы в этой сфере;
- учет специфики социальных условий, в которых работают компании, входящие в ОАО «Северсталь»;
- диалог и конструктивное сотрудничество со всеми заинтересованными сторонами.

При отборе проектов особое внимание уделяется возможности тиражирования успешных практик во всех регионах присутствия Компании, а также распространению этого опыта в других регионах страны.

Стратегия внешней социальной деятельности определяется руководством «Северстали». Координацию внешних социальных программ на корпоративном уровне осуществляет Управление по КСО и бренду. Согласование и утверждение планов и бюджетов социальной деятельности предприятий на уровне дивизионов осуществляется Генеральными директорами дивизионов. На локальном уровне за непосредственную реализацию социальной политики Компании и координацию осуществляемых некоммерческими организациями и другими партнерами Компании проектов и программ отвечают Дирекции по персоналу на предприятиях.

Цели и форматы долгосрочного сотрудничества с организациями в сфере образования, культуры и спорта, общественными организациями зафиксированы в договорах о благотворительной и спонсорской поддержке, а также в документах попечительских советов, действующих при организациях. В Компании действует корпоративный стандарт и политики управления спонсорской и благотворительной деятельностью<sup>43</sup>.

» Корпоративные политики в сфере социальной ответственности можно посмотреть на сайте Компании: в разделе «Ответственность. Наш подход».

- Корпоративная политика социальной ответственности ОАО «Северсталь»
- Корпоративная политика в области управления внешними социальными программами ОАО «Северсталь»
- Корпоративный стандарт управления спонсорской и благотворительной деятельностью ОАО «Северсталь»

Основные направления сотрудничества «Северстали» с регионами присутствия и обязательства сторон отражены в социально-экономических соглашениях между Компанией и региональными органами власти. В рамках таких соглашений Компания на протяжении ряда лет сотрудничает с администрациями Республики Коми и города Воркуты, Вологодской области, Саратовской области, рядом муниципальных образований. Соглашения определяют основные направления и принципы взаимодействия между администрациями и Компанией, направленного на развитие ее предприятий и социальное развитие территорий присутствия. Стратегическими сферами взаимодействия являются трудоустройство, профессиональная ориентация, здравоохранение, профилактика сиротства и безнадзорности.



## » Ориентиры в сфере внешней социальной деятельности Компании на период до 2015 года и основные результаты за 2013 год

Основные направления развития внешней социальной деятельности	Цели на период до 2015 года	Основные результаты 2013 года
Формирование и реализация программ стратегических социальных инвестиций	Выбор и развитие эффективных программ и распространение на все регионы присутствия Компании. Развитие проектов, направленных на создание возможностей для устойчивого и самостоятельного развития сообществ.	<p>Развитие и расширение программы профилактики социального сиротства и безнадзорности «Дорога к дому». Программа действует во всех регионах присутствия Компании.</p> <p>Создан межрегиональный Ресурсно-методический центр и реализована программа по информационно-методической поддержке НКО, работающих в 21 регионе РФ в сфере профилактики социального сиротства, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.</p> <p>В рамках программы «Агентство городского развития» в Череповце привлечено 160,3 млн руб. инвестиций, создано 467 новых рабочих мест.</p> <p>Создана «Школа социального предпринимательства».</p> <p>Начата новая программа в сфере поддержки культуры – «Культурный Upgrade», направленная на подготовку профессиональных менеджеров в сфере культуры.</p>
Повышение эффективности социальных программ	<p>Внедрение корпоративной политики в сфере управления внешними социальными программами.</p> <p>Внедрение механизмов анализа и совершенствования деятельности организации в данной области.</p> <p>Развитие сотрудничества с государственными органами, бизнес-партнерами, экспертными и общественными организациями в реализации социальных проектов.</p>	<p>Апробация корпоративного стандарта управления спонсорской и благотворительной деятельностью.</p> <p>Проведение третьего цикла самооценки на основе положений стандарта ISO 26000 (раздел «Участие в жизни сообществ и их развитие»)<sup>44</sup>.</p> <p>Создание площадки межсекторного партнерства на базе программы «Дорога к дому».</p>
	Вовлечение персонала Компании в разработку и реализацию внешних социальных программ.	Организованы обучающие семинары по корпоративному волонтерству с привлечением внутренних и внешних экспертов в регионах присутствия Компании. Проведено 24 мероприятия с участием корпоративных волонтеров.
	Распространение эффективных моделей социальных программ на все предприятия Компании с учетом особенностей регионов.	Расширение географии проекта «Дорога к дому». В 2013 году проект реализовался в семи регионах.
	Управление «капиталом знаний» в сфере КСО, развитие системы повышения квалификации менеджеров Компании в сфере КСО с использованием лучших мировых практик.	Менеджеры Компании приняли участие в международном семинаре «Новые представления о ценности компаний и будущем рынков» и семинаре «Опыт диагностики и самооценки систем управления и деятельности компании на основе положений стандарта ISO 26000:2010 (ГОСТ Р ИСО 26000:2012), организованных РСПП при экспертной поддержке именно профессуры ОАО «Северсталь» по корпоративной социальной ответственности в Европейском университете в Санкт-Петербурге.
Обеспечение высокого уровня информационной открытости	Подготовка ежегодного публичного Отчета ОАО «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, участие в подготовке международной отраслевой отчетности.	Выпущен Отчет ОАО «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития за 2012 год. Подготовлены и распространены среди основных стейкхолдеров два выпуска полугодовых Отчетов «Северсталь: устойчивое развитие», предоставлены данные для Отчета Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel) об устойчивом развитии стальной отрасли.

## Основные направления развития внешней социальной деятельности

## Цели на период до 2015 года

## Основные результаты 2013 года

Формирование социальной базы стратегических социальных проектов

Систематизация и развитие диалога с заинтересованными сторонами.

Крупнейшим среди проведенных в 2013 году мероприятий стала международная конференция «Социальное партнерство во имя детей: системный подход в решении социальных проблем. Диалог поколений», проведенная в Череповце. В конференции приняли участие все заинтересованные стороны программы, ее ключевые партнеры, представляющие органы государственной власти, местное сообщество, экспертов.

Всего в 2013 году опыт управления внешними социальными программами Компании был представлен на 25 конференциях и круглых столах в России и за рубежом.

### Высокая эффективность внешних социальных программ ОАО «Северсталь» была отмечена по итогам ряда конкурсов:

#### Всероссийский конкурс «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность – 2013» (РСПП)

- Компания «Северсталь» победила в основной номинации «За высокую социальную ответственность бизнеса» по результатам оценки программ в двух номинациях «За вклад в решение социальных проблем территорий» и «За развитие кадрового потенциала».

#### Конкурс «Лидеры корпоративной благотворительности» («Форум Доноров», РwС в России, газета «Ведомости»)

- Первое место в ТОП-10 конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности».
- Первое место в номинации «Лучшая программа, способствующая развитию волонтерства в России».
- Первое место в номинации «Лучшая программа, способствующая развитию инфраструктуры деятельности НКО, благотворительности и добровольчества в регионах присутствия



компании» за «Ресурсно-методический центр для социально ориентированных НКО программы «Дорога к дому»».

- Первое место в субрэнкинге «Сектор горнодобывающей промышленности и металлургии».

«Северсталь» стала победителем в четырех номинациях конкурсной программы проекта «Лидеры корпоративной благотворительности – 2013», возглавив в том числе его основной рэнкинг. Церемония награждения совместного проекта «Форум доноров», деловой газеты «Ведомости» и международной сети аудиторско-консалтинговых фирм РwС состоялась 18 ноября в Москве.

В 2013 году в проекте «Лидеры корпоративной благотворительности» приняли участие 63 российские и международные компании, осуществляющие программы на территории РФ.

#### Премия PEOPLE INVESTOR 2013 (Ассоциация менеджеров России)

- «Северсталь» стала победителем конкурса PEOPLE INVESTOR-2013 в номинации «Развитие местных сообществ» за проект «Ресурсно-методический центр для социально ориентированных НКО программы «Дорога к дому»».

#### Всероссийская премия «Импульс добра» (БФ «Наше будущее»)

- ОАО «Северсталь» получила престижную всероссийскую премию «Импульс добра» в номинации «За лучшую корпоративную программу по развитию социального предпринимательства». На конкурс от ОАО «Северсталь» были представлены проекты НП «Агентство городского развития».

#### Рейтинг КСО крупнейших компаний РФ январь 2010–декабрь 2013 (подготовлен компанией «ЭкоПромСистемы» совместно с «Национальной службой мониторинга»)

- Компания «Северсталь» разделила 6–8 места с компаниями «Газпром» и РЖД.

#### Программа «Дорога к дому» получила ряд наград, в том числе:

- Первое место Всероссийского конкурса городов России «Ребенок должен жить в семье».
- Благодарность за содержательную презентацию программы «Дорога к дому» на XI Международной ярмарке инноваций в Ростове Великом Ярославской области.

- Благодарность заместителя губернатора Вологодской области за эффективную реализацию программы мероприятий долгосрочной целевой программы «Дорога к дому».

» «Северсталь Северная Америка» признана в 2013 году «Бизнесом года» Торговой палатой города Дирборн, США. Награда «Бизнес года» вручается на ежегодной церемонии за особые заслуги в области социальной ответственности, благотворительности, корпоративного волонтерства, за активное участие в жизни города и местного сообщества.

## Социальные инвестиции и социальное партнерство

В рамках соглашений с региональными и муниципальными органами власти «Северсталь» инвестирует в повышение качества жизни людей, живущих в городах, где работают ее предприятия. Это включает такие сферы, как образование и культура, профилактика детского сиротства, поддержка материнства и детства, здоровье, спорт, развитие местных сообществ, поддержка пенсионеров. Компания поддерживает традиционные формы благотворительности, такие как финансирование крупных культурных, образовательных и социальных учреждений. Вместе с тем она предлагает инновационные проекты, способствующие развитию инфраструктуры малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства в регионах присутствия и самостоятельному устойчивому развитию сообществ.

В 2013 году Компания развивала социальные программы, показавшие в течение ряда лет свою эффективность, развивались и новые направления, такие как корпоративное волонтерство и формирование эффективных социальных партнерств. В этой деятельности 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 практики Компания распространяет на другие территории присутствия.

» В ноябре 2013 года в Череповце состоялась официальная церемония открытия аквапарка, построенного

на средства ОАО «Северсталь». Проект аквапарка реализован в рамках соглашения о сотрудничестве между Правительством Вологодской области и ОАО «Северсталь».

» ЗАО «Северсталь Стальные Решения» (входит в дивизион «Северсталь Российская Сталь») выполнило комплекс работ по строительству мансардного этажа здания православной гимназии в г. Муроме. Все поставки и работы были завершены в марте 2013 года 6 июля состоялась торжественное открытие гимназии, приуроченное к Всероссийскому Дню семьи, любви и верности.

» ОАО «Северсталь» ежегодно выделяет 98 млн руб. на поддержку молодежного хоккея, из них около 43 млн руб. идет на содержание детской хоккейной школы «Северсталь» в г. Череповце. В 2013 году в ней занималось 670 детей от 5 до 17 лет. В прошедшем сезоне 2012–13 годы детская команда «Северсталь» выиграла Кубок Санкт-Петербурга, а юношеская команда – международный турнир в Белоруссии. Молодежная команда «Северсталь» заняла первое место на международном турнире в Латвии.

» На основании соглашения о взаимном сотрудничестве между Правительством Саратовской области, администрацией Балаковского муниципального района и ЗАО «Северсталь – Сортовой завод Балаково» от 22.12.2010 года Компания приняла участие в финансировании капитального ремонта и реконструкции школы села Быков Отрог Балаковского района, одна из целей которых – открытие на базе школы предшкольных групп (альтернатива детскому саду, который на данный момент в селе не функционирует).

» В Костомукше прошел шестой образовательный фестиваль «Молодежная перспектива». Его организатором традиционно выступило ОАО «Карельский окатыш» совместно с Управлением образования города. В течение трех дней самые активные старшеклассники и студенты колледжа Костомукши участвовали в тренингах. Их целью было проявить себя и узнать больше об экономике города.



## Дорога к дому: школа социального партнерства

Примером успешного трехстороннего партнерства государства, бизнеса и общества стала программа комплексной профилактики социального сиротства и детской безнадзорности «Дорога к дому»<sup>45</sup>. Ее партнерами стали Минэкономразвития РФ, Правительство Вологодской области, Фонд поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, Национальный благотворительный фонд, благотворительный фонд «Лукойл», госучреждения социальной сферы, представители бизнеса и некоммерческие организации регионов, где реализуется Программа. Программу поддержали своими пожертвованиями сотрудники «Северстали» и жители Череповца. Вклад ОАО «Северсталь» в развитие программы в 2013 году составил около 38 млн руб.

» Программа комплексной профилактики социального сиротства и детской безнадзорности «Дорога к дому» была разработана и начата в 2006 году. Она объединила в масштабах Череповца представителей всех слоев общества, желающих внести свой вклад в решение этой проблемы, и реализуется при поддержке мэрии. Личный патронаж осуществляет инициатор создания программы, генеральный директор ОАО «Северсталь» А. А. Мордашов. В 2009 году Программа вышла на областной уровень, а с 2011 года распространена и на другие регионы присутствия Компании (Воркута, Костомукша, Балаково и Великий Устюг). С 2013 года Программа реализуется в Оленегорске, с 2014 года – в Волгограде.

За время реализации программы в Череповце закрыто пять детских домов из девяти, потому что из 552 детей 362 обрели свои семьи. 724 ребенка возвращены в родные или замещающие семьи. Ежегодно около 13 000 череповчан получают квалифицированную психологическую, социальную, материальную помощь и поддержку через проекты программы.

В 2013 году в рамках программы «Дорога к дому» был реализован ряд новых инициатив, в их числе – проект «С мамой» в Череповце. Он направлен на предупреждение отказов от новорожденных детей. У одиноких матерей, которые оказались в трудной ситуации, теперь есть возможность оставлять детей в ясельной группе дневного пребывания на попечении воспитателей и медицинских работников. Это позволяет им трудоустроиться и содержать себя и ребенка. Проект «С мамой» направлен на поддержку женщин с детьми в возрасте от двух месяцев до двух лет. В этом проекте объединили усилия специалисты Дома ребенка и Благотворительного фонда «Дорога к дому», используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 29.03.2013 № 115-рп на основании конкурса, проведенного Национальным благотворительным фондом, и средства компании ОАО «Северсталь».

В рамках программы в Воркуте продолжалась реализация проектов профилактики сиротства «Теплый дом» и «Рука об руку». Проект «Теплый дом» направлен на подготовку опекунов и приемных родителей к жизни с новым членом семьи с тем, чтобы исключить случаи возврата детей в госучреждения. «Теплый дом» – это школа приемных родителей, семейная гостиная

и тренинг родительской компетентности, через которые прошли более 60 семей. За два неполных года работы программы в городе 49 детей-сирот нашли свою семью, из них ни один не вернулся обратно в госучреждение.

Цель проекта «Рука об руку» – помочь подросткам найти свое место в жизни и адаптироваться в обществе. В рамках этого проекта специалисты работают с сиротами 7–9 классов и с несовершеннолетними студентами образовательного учреждения. В 2013 году главной задачей «Рука об руку» стала профилактика преступлений и правонарушений через социальную адаптацию. В прошлом году из 53 воспитанников детского дома, участвовавших в проекте «Рука об руку», 26 подростков улучшили успеваемость, 30 несовершеннолетних определились с выбором профессии.

В Костомукше программа «Дорога к дому» действует второй год и идет по двум направлениям: помощь семьям в воспитании приемных детей и поддержка подростков, совершивших правонарушения. Один из проектов – «Будущее в настоящем» – реализуется на базе Центра социальной помощи семье и детям «Надежда». Его целевая группа – подростки 13–14 лет, попавшие в поле зрения правоохранительных органов. Ребята проходят через четыре важных курса: «Тропинка к своему Я», «Четвертая высота» (совместные тренинги трудных подростков с успешными и активными ребятами из молодежного объединения «Лидер плюс»), «Подросток и закон», «Твоя жизнь в твоих руках». Эти курсы помогают подросткам осмыслить многие аспекты своей жизни, которые прежде оставались без внимания. Со времени начала проекта здесь не было зафиксировано ни одного повторного совершения преступления среди участников целевой группы (данные КДН и ЗП).

Всего на благотворительные программы в Костомукше комбинат направил более 9 млн руб., в том числе на поддержку школ, детских садов, спорта, культуры и молодежной политики.

» На базе программы «Дорога к дому» в Череповце была проведена международная конференция «Социальное партнерство во имя детей: системный подход в решении социальных проблем. Диалог поколений». Целью конференции было определение вектора дальнейшего развития партнерства в решении социальных проблем, касающихся семьи и детства, а также распространение опыта программы «Дорога к дому» для решения проблем социального сиротства и безнадзорности в регионах Российской Федерации.

Мероприятие, которое было организовано ОАО «Северсталь» при софинансировании Министерства экономического развития РФ и при поддержке Правительства Вологодской области и мэрии г. Череповца, послужило развитию конструктивного диалога между представителями государства, бизнеса и общества. 200 участников конференции представляли органы государственной власти, бизнес, государственные учреждения, научные организации, социально ориентированные некоммерческие организации из 15 регионов Российской Федерации, российских и зарубежных экспертов.

Программа «Дорога к дому» активно распространяет свой опыт по профилактике социального сиротства и безнадзорности среди социально ориентированных НКО (СО НКО) в регионах

присутствия. При поддержке Минэкономразвития РФ был создан Ресурсно-методический центр БФ «Дорога к дому» и реализована программа по информационно-методической поддержке НКО, работающих в 21 регионе РФ в сфере профилактики социального сиротства, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, преодоления социальной беспомощности и кризиса семьи. Участники проекта представляют такие регионы, как Амурская, Архангельская, Владимирская, Волгоградская, Вологодская, Костромская, Курганская, Калужская, Ленинградская, Мурманская, Нижегородская, Саратовская, Свердловская, Читинская, Ярославская области; Республика Бурятия, Республика Карелия, Республика Коми, Республика Саха (Якутия), города Санкт-Петербург и Москва. В 2013 году обучение прошли представители 95 НКО.

Компания рассматривает прозрачность целей, методик и результатов социальной деятельности как важный фактор

повышения ее эффективности. В ходе реализации программы наиболее значимые мероприятия широко освещались в средствах массовой информации: местных и региональных печатных, радио- и телевизионных СМИ (Вологодская, Мурманская, Саратовская области, Республика Коми, Республика Карелия), на электронных ресурсах администраций районов и некоммерческих организаций – партнеров программы. В каждом крупном мероприятии программы приняли участие представители СМИ. На сайте БФ «Дорога к дому» был создан единый информационный ресурс для участников и партнеров программы «Ресурсно-методический центр для социально ориентированных НКО»: где в течение всего периода реализации размещалась информация о проходящих семинарах, вебинарах и материалы развивающих занятий.



## География и основные проекты программы «Дорога к дому»

### Балаково

#### «Наш добрый дом – семейная школа»

Профилактика правонарушений несовершеннолетних через коррекцию отклоняющегося поведения подростков, нормализацию детско-родительских отношений, отношений в коллективе сверстников и педагогов.

#### «Вместе с мамой»

Ранняя профилактика отказов от новорожденных; социально-психологическая поддержка беременных женщин и их семей, находящихся в кризисной жизненной ситуации.

### Великий Устюг

#### «Дорога в жизнь»

Социально-психологическая коррекция, профориентация, профилактика употребления психоактивных веществ, вовлечение в социально значимую деятельность и ориентация на развитие собственной личности подростков в возрасте от 11 до 16 лет, находящихся в трудной жизненной ситуации.

#### «Социальная скорая помощь»

Оказание экстренной социально-психологической помощи несовершеннолетним в ситуации угрозы их жизни и здоровью. Профилактика насилия и жестокого обращения с детьми.

### Волгоград

#### Служба сопровождения замещающих семей «Диалог»

Укрепление и поддержка замещающих семей через развитие модели позитивного родительства и укрепления детско-родительских отношений.

### Воркута

#### «Рука об руку»

Психолого-педагогическая поддержка детей-сирот в процессе их социализации и социальной адаптации.

#### «Теплый дом»

Оказание социально-психологической поддержки и правовое консультирование опекунских семей.

### Костомукша

#### «Точка роста»

Создание условий для формирования ответственного родительства, адекватного воспитания и образования ребенка в семье, восстановление утраченных семейных связей и формирование осознанной родительской позиции.

#### «Будущее в настоящем»

Комплексная работа по профилактике совершения несовершеннолетними повторных правонарушений, преступлений.

### Оленегорск

Профилактика правонарушений несовершеннолетних, социальная реабилитация.



### Череповец

#### «Семь-Я»

Создание условий для возвращения детей в биологическую семью после написания заявления родителями о временном помещении в Дом ребенка.

#### «Доброе сердце»

Временное размещение детей с ограниченными возможностями на территории замещающей семьи и на территории МБУ «РЦ «Преодоление».

#### «Социальная скорая помощь»

Экстренная помощь по устранению угрозы жизни и здоровью несовершеннолетних.

#### «Вместе ради детей»

Решение проблем замещающей и кровной восстановленной семьи, профилактика и предотвращение возврата детей в детские дома из приемных, опекунских и восстановленных кровных семей.

#### «Новый путь»

Профилактика на ранних стадиях алкоголизации молодых семей с детьми – воспитанниками дошкольных учреждений.

#### «Служба семейного сопровождения «Огонек»

Профилактика семейного неблагополучия, безнадзорности и социального сиротства в семьях, воспитывающих детей с ограниченными возможностями от рождения до 15 лет.

#### «Служба поддержки ребенка в семье»

Раннее выявление семейного неблагополучия; снижение риска утраты родительского попечения через внедрение новой модели межведомственного взаимодействия специалистов с семьей.

#### «Территория счастливого детства»

Предоставление нейтральной территории для общения детей и родителей, находящихся в ситуации конфликтного развода; социальное, психологическое и педагогическое сопровождение семьи и ребенка.

#### «Подросток»

Комплексная работа с подростками группы риска, склонными к совершению и/или совершившими противоправные действия.

#### Социальная гостиница

Услуга по временному проживанию мамы с ребенком от рождения до трех лет, находящаяся в трудной жизненной ситуации, не имеющих собственного жилья и возможности найма жилого помещения, в специально оборудованной квартире.

#### «Твой шанс»

Профилактика социального сиротства, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в семьях, где в отношении матери применено наказание, не связанное с лишением свободы.

#### «Млада»

Оказание социально-психологической поддержки беременным женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, и женщинам, заявляющим об отказе от новорожденного ребенка.

#### «Здравствуйте!»

Поддержка молодых матерей – выпускниц детских домов – через организацию дополнительного медицинского патронажа их детей.

#### «Папы XXI века»

Организация и сопровождение специализированных курсов по подготовке молодых мужчин к отцовству.

#### «Надежда»

Медико-психологическая работа с женщинами и детьми – жертвами домашнего насилия, направленная на профилактику последствий домашнего насилия, улучшение качества жизни пострадавших.

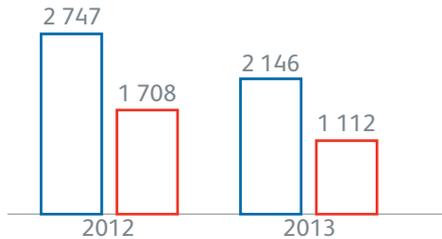
#### Межрегиональный информационно-методический ресурсный центр для социально ориентированных НКО

Методическая поддержка и обучение сотрудников 95 НКО и 25 социальных учреждений лучшим практикам работы в области профилактики социального сиротства, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в 22 регионах РФ.

Основные итоги реализации программы «Дорога к дому» в Вологодской области, 2009–2013 годы.

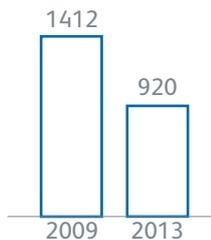
Закрыто и перепрофилировано 15 образовательных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; высвободившиеся ресурсы использованы для открытия 5 служб содействия устройству детей-сирот в семьи\*.

### Количество семей и детей, находящихся в социально опасном положении



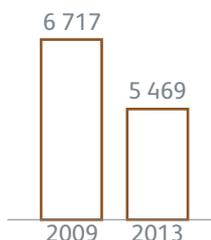
Количество семей, находящихся в социально опасном положении, сократилось на 34,8%, детей – на 21,9%

### Количество детей, проживающих в интернатных учреждениях (человек)



Количество детей, проживающих в интернатных учреждениях, сократилось на 35%

### Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (человек)



Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сократилось на 18,6%

### Социальное проектирование

«Северсталь» реализует проекты, направленные как на решение конкретных социальных проблем, так и на развитие собственного делового и социального потенциала регионов. Отличительной чертой этих проектов является то, что они базируются на партнерстве с заинтересованными сторонами – государством, населением, НКО. «Северсталь» стремится выстроить в регионах присутствия устойчивое трехстороннее партнерство: бизнес–общество–власть, а также способствовать профессионализации некоммерческого сектора в регионе.

В 1999 году Компания совместно с мэрией г. Череповца учредила некоммерческое партнерство «Агентство городского развития»<sup>46</sup> для 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 становления предприятия. В Череповце только за последние два года при содействии «Северстали» было создано 300 новых малых и средних предприятий. Это 2000 дополнительных рабочих мест. Безработица в городе сегодня не превышает 1,5%.

#### » Агентство городского развития: итоги 2013 года

- 34 инвестиционных проекта прошли экспертную оценку; 24 проекта находятся в стадии реализации; 160,3 млн руб. инвестиций привлечено на основании заключенных соглашений (договоров) между участниками инвестиционного процесса на территории г. Череповца; создано 467 новых рабочих мест.
- 16,3 млн руб. – объем налоговых (отчисления по НДФЛ) и иных (арендная плата) поступлений в бюджет города.
- 631 предприниматель прошел дополнительные курсы.
- Объем закупок ОАО «Северсталь» в рамках электронной бизнес-кооперации в 2013 году составил 9 млрд руб. (из них 80% заказов выполняет малый и средний бизнес).
- Проведено более 200 мероприятий, направленных на развитие бизнеса, в том числе – Деловой форум «Партнерство. Развитие. Перспективы», городской конкурс «Бизнес нового поколения. Социальные инвестиции бизнеса», конференция «Новый импульс развития туристической отрасли».
- Объем информационно-консультационной поддержки предпринимателям: проведено 5 000 консультаций по ведению бизнеса, выпущено 1 300 информационных материалов, на постоянной основе работает портал по поддержке малого и среднего предпринимательства. Аудитория информационных мероприятий и публикаций составила 7 000 человек.

» В 2013 году благотворительный фонд «Дорога к дому», учрежденный ОАО «Северсталь» и мэрией города Череповца, совместно с Череповецким государственным университетом открыл новый проект «Школа социального предпринимательства». Проект адресован жителям Вологодской области, заинтересованным в развитии собственного бизнеса и создании условий для благополучия и процветания своего региона. Участникам предложено бесплатное индивидуальное консультационное сопровождение в разработке и продвижении своих бизнес-идей, направленных на решение конкретных социальных проблем, оформлении заявок на получение финансовой поддержки в различных формах: от грантов до специальных кредитных программ.

### Поддержка культуры

На протяжении многих лет «Северсталь» сотрудничает с ведущими музеями и театрами России. Поддержка культуры стала частью бренда «Северстали».

В 2013 году Компания продолжила сотрудничество с Большим театром (Москва), Русским музеем (Санкт-Петербург), Мариинским театром (Санкт-Петербург), Третьяковской галереей (Москва), Музеем изобразительных искусств им. Пушкина (Москва), Историческим музеем (Москва), Череповецким музейным объединением (Череповец), Кирилло-Белозерским музеем-заповедником (Кириллов), Музеем Фресок Дионисия (с. Феропонтово, Кирилловский район), Вологодским музеем-заповедником (Вологда, Семеново), Саратовским художественным музеем им. Радищева (Саратов), Балаковской художественной галереей (Балаково), Валаамским монастырем, Школой акварели С. Андрияки (Москва) и др.

В рамках поддержки культуры и искусства в 2013 года только в рамках программ корпоративного центра проведено более 100 мероприятий в 14 регионах России. В их числе:

- выставка «Бронзовый век. Европа без границ» в Историческом музее;
- традиционные «Феропонтовские чтения» в Музее фресок. Темой конференции 2013 года стала «История и культура монастырей Русского Севера»;
- театральный фестиваль «Золотая Маска 2013» в Москве и Череповце, а также в Латвии;
- «Дни усадебной культуры» в Череповце;
- выставка «Гравюра на металле. XVII–XIX вв.» и выставка историко-архивной фотографии второй половины XIX – середины XX вв. в Русском музее;
- выставка, посвященная творчеству выдающегося русского скульптора-анималиста, академика Императорской академии художеств, полковника Николая Ивановича Либерица в Русском музее;
- выставка «Павел Михайлов. 1786–1840. Путешествия к Южному полюсу» в Русском музее;
- выставки произведений живописи и графики из фондов Государственного исторического музея в рамках традиционных Верещагинских дней в Череповце;
- концерты Симфонического оркестра Мариинского театра под руководством Валерия Гергиева в Вологде и Череповце;

- презентация проекта «ProЭтно: музейные технологии в гостевом туризме» в Петрозаводске;
- конкурс экологических дневников среди школьников в Череповце.



Фото: Иван Варшавский

» С 2010 года «Северсталь» совместно с мэрией Череповца и театральным фестивалем «Золотая Маска» ежегодно организует гастроли лауреатов фестиваля в Череповце. «Золотая Маска» – главный российский театральный фестиваль, весной каждого года представляющий в Москве наиболее значительные спектакли всех жанров. Сотрудничество ОАО «Северсталь» с «Золотой Маской» началось девять лет назад с поддержки фестиваля в Латвии. За это время на фестивале были представлены спектакли всех театральных жанров ведущих коллективов из Москвы, Санкт-Петербурга, Омска, Екатеринбурга.

Одна из наиболее значимых культурных программ «Северстали» – Грантовый конкурс «Музеи Русского Севера» – направлена на поддержку инициатив по развитию художественных музеев северных территорий страны. Цель конкурса – выявить и поддержать лучшие проекты, направленные на активизацию деятельности художественных музеев, развитие связей между музеями и другими культурными и образовательными институциями, создание и развитие новых направлений и форм музейной работы. Конкурс включает следующие номинации: «Международное музейное проектирование», «Искусство Русского Севера», «Информационные технологии в музее», «Музейный бизнес, социальное предпринимательство и фандрайзинг». В 2013 году была введена новая номинация «Художественные музеи – детям!». Регионами – участниками конкурса являются Архангельская, Вологодская, Кировская, Костромская, Ленинградская, Мурманская, Новгородская, Псковская, Пермская области, а также Республика Карелия и Коми, Ненецкий автономный округ. Ежегодный бюджет программы составляет 3 млн руб. В ходе проведения в 2013 году четвертого конкурса «Музеи Русского Севера» принято 43 заявки от 35 музеев из 12 регионов России. Победителями стали Великоустюгский государственный историко-архитектурный и художественный музей-заповедник, Череповецкое музейное объединение, Государственный историко-художественный дворцово-парковый музей-заповедник «Гатчина», Слободской музейно-выставочный центр (Кировская область) и Музей изобразительных искусств Республики Карелия.

» В 2013 году в Национальном музее Коми в Сыктывкаре состоялась презентация уникального издания – альбома «Путешествие Василия Кандинского к зырянам в 1889 году». Основу альбома составляют дорожные записи художника Василия Кандинского (1866–1944), сделанные во время путешествия по Вологодской губернии и части теперешней территории республики Коми в 1889 году. Альбом иллюстрирован уникальными фотографиями конца XIX – начала XX века с пейзажами тех мест, по которым путешествовал Кандинский. В альбоме также представлен ряд работ самого художника.

Издание альбома было реализовано на средства гранта, выигранного Национальным музеем Коми в 2012 году в рамках проекта «Музеи Русского Севера».

Одной из целей Компании в продвижении и поддержке проектов в сфере культуры является развитие интереса к творчеству и искусству у детей. Для этого Компания организует специальные мероприятия среди школьников. Примером может служить ежегодный конкурс творческих проектов «Стиль Стали» для детей и юношества (12–16 лет) в регионах присутствия при участии «Детской творческой мастерской» Третьяковской галереи, московской «Мастерской художественного проектирования», Детского центра автомобильного дизайна и лектория Политехнического музея, архитектурной школы «МАРШ» и Британской высшей школы дизайна. В 2013 году в рамках программы был проведен конкурс архитектурных проектов «Трансформация пространства». Одиннадцать ребят – победителей первого этапа конкурса из Череповца, Воркуты, Балакова, Москвы и Оленегорска в качестве приза получили бесплатные путевки в детский лагерь «Орленок», где приняли участие в работе «Летней творческой мастерской». В течение недели подростки трансформировали пространство лагеря – составляли его картографические схемы, трудились над изготовлением дизайнерских проектов.

В 2013 году компания «Северсталь» при поддержке Британского Совета открыла образовательную программу для менеджеров в сфере культуры – «Культурный Upgrade». Программа, стартовавшая в четырех российских регионах (Вологодская и Мурманская области, республики Карелия и Коми), направлена на развитие профессионального менеджмента в области культуры в регионах России, способного к внедрению инновационных, эффективных культурных проектов. Это, в свою очередь, должно дать новый импульс повышению качества жизни в небольших городах, развитию туризма. В задачи программы входит обучение работников сферы культуры новейшим международным технологиям и стандартам управления, применению успешных моделей и практик в местных условиях, повышению профессионализма и укреплению кадрового потенциала. «Культурный Upgrade» включает исследование культурного сектора, восемь обучающих семинаров для 50 представителей культурных организаций в каждом из четырех регионов, последующую передачу знаний участниками семинаров в виде каскадных презентаций для 2 000 человек, а также разработку собственного проекта участниками программы. Победитель получил целевой грант на реализацию проекта. Авторы лучших и наиболее перспективных проектов ездили на недельную профессиональную стажировку в Великобританию в начале 2014 года.

## Корпоративное волонтерство

«Северсталь» не только выделяет значительные финансовые средства на развитие социальных программ, но и старается привлекать своих сотрудников. Компания рассматривает корпоративное волонтерство как одну из форм развития личностного потенциала сотрудников, возможность получения ими общественного признания, укрепление чувства социальной значимости, а также приобретение полезных социальных и практических навыков, общения, дружеского командного взаимодействия с коллегами и единомышленниками.

«Северсталь» активно вовлекает сотрудников в корпоративные благотворительные программы, такие как профилактика социального сиротства и безнадзорности, наставничество, восстановление объектов культуры в регионах, поддерживаемых Компанией, экология, спорт, помощь пожилым и ветеранам, людям с ограниченными возможностями) предлагает различные формы участия (благотворительные акции, лотереи, рождественские базары, аукционы, марафоны, реализация самостоятельных проектов, сбор средств, а также помощь «гробопо» – безвозмездное оказание профессиональной помощи). Компания поддерживает и волонтерские инициативы сотрудников.

В рамках программы проводятся обучающие семинары по корпоративному волонтерству с привлечением внутренних и внешних экспертов в регионах присутствия Компании, разрабатываются и реализуются благотворительные мероприятия, нацеленные на поддержку детей-сирот, людей с ограниченными возможностями, пожилых людей, экологические акции. Программа реализуется в Череповце, Москве, Балаково, Воркуте, Великом Устюге, Колпино (СПб), Оленегорске, Костомукше.

В 2013 году проведено 24 мероприятия с участием корпоративных волонтеров, в том числе:

- Рождественская ярмарка «Город добрых дел», Череповец;
- Благотворительный марафон ко Дню защиты детей, Череповец;
- Благотворительные аукционы в Москве и Череповце;
- Общекорпоративная акция в пользу пострадавших от взрыва и семей погибших горняков;
- Общекорпоративная акция в помощь пострадавшим от наводнения в Амурской области;
- «Благотворительность в сфере IT»;
- Экологический субботник в Доме-музее Б. Пастернака, Москва;
- Рождественская ярмарка «Душевный Vazar», Москва;
- Сбор средств в пользу сотрудников Компании, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, Москва/Череповец.

Сотрудниками Компании было собрано 3 605 236 руб. для сотрудников и членов их семей в трудной жизненной ситуации, на благотворительные проекты Компании и поддержку регионов, пострадавших от стихийных бедствий.

» Компания «Северсталь» стала партнером четвертого фестиваля «Душевный Vazar» – крупнейшей благотворительной ярмарки Москвы. В результате этого мероприятия были привлечены более 10 тыс. посетителей, 68 благотворительных фондов и собрано 4,75 млн руб. Московская команда волонтеров «Северстали» приняла участие в фестивале «Душевный Vazar» второй год подряд.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОВЕТА РСПП

### Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2013 г. с целью общественного заверения

Совет по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей (далее – Совет), созданный в соответствии с решением Бюро Правления (Постановление от 28.06.2007), рассмотрел по инициативе ОАО «Северсталь» (далее – «Северсталь», Компания) Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2013 г. Компании «Северсталь» (далее – Отчет).

«Северсталь» обратилась в РСПП с просьбой организовать проведение общественного заверения Советом, который формирует мнение о полноте и значимости представленной в Отчете информации по результатам деятельности Компании с позиции принципов Социальной хартии российского бизнеса, содержащей принципы ответственной деловой практики.

Члены Совета в период с 8 по 29 сентября 2014 г. изучили содержание представленного Компанией Отчета и составили настоящее Заключение в соответствии с Регламентом общественного заверения корпоративных нефинансовых отчетов, утвержденным Советом. Члены Совета обладают необходимой компетентностью в области корпоративной ответственности, устойчивого развития и нефинансовой отчетности, соблюдают этические требования независимости и объективности оценок, выражают свое персональное мнение экспертов, а не мнение организаций, представителями которых они являются.

Отчет оценивался, исходя из следующих критериев полноты и значимости содержащейся в отчете информации:

Значимой признается информация, поскольку она отражает деятельность ОАО «Северсталь» по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса (<http://рспп.рф>).

Полнота предполагает, что Компания комплексно отражает в Отчете свою деятельность – ценности и стратегические ориентиры, лежащие в ее основе, системы и структуры управления, достижения и ключевые результаты деятельности, систему взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Применение Компанией международной системы отчетности принимается во внимание в рамках процедуры общественного заверения отчета. Однако подтверждение уровня соответствия Отчета международным системам отчетности не входит в задачу данного Заключения.

Ответственность за информацию и заявления, содержащиеся в Отчете, несет ОАО «Северсталь». Достоверность фактических данных, содержащихся в Отчете, не является предметом общественного заверения.

Настоящее Заключение подготовлено для ОАО «Северсталь», которое может использовать его как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами, публикуя его без каких-либо изменений.

#### ВЫВОДЫ

На основе проведенного анализа Отчета, а также публичной информации, размещенной на официальном корпоративном сайте ОАО «Северсталь», и коллективного обсуждения итогов независимой оценки Отчета, проведенной членами Совета РСПП по нефинансовой отчетности, Совет подтверждает следующее:

**Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2013 год содержит значимую информацию и с достаточной полнотой освещает ключевые аспекты ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса.**

**Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения предыдущего отчета «Северстали» за 2012 г. нашли отражение в Отчете за 2013 год, в том числе, в части более четкого представления целевых ориентиров в сфере устойчивого развития, расширения сведений об экологическом воздействии производственной деятельности, включая представление ряда показателей в разбивке по дивизионам Компании.**

Отчет Компании за 2013 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

**Экономическая свобода и ответственность:** В Отчете представлены стратегия, география и основные достигнутые в 2013 г. результаты, которые свидетельствуют об успешной реализации поставленных целей развития бизнеса. Производственные и экономические показатели деятельности Компании даны в динамике. Показаны позиции, а также потенциал для расширения присутствия Компании «Северсталь» на рынках металлопродукции в России и мире. Сообщается о внедрении инновационных решений, связанных с выпуском новых видов продукции и повышением доли продукции с высокой добавленной стоимостью, о модернизации производства на ключевых производственных объектах Компании и капитальных вложениях на эти цели. Приводится информация о системе корпоративного управления, управления рисками, в том числе связанными с производственной и экологи-

ческой безопасностью, социальными рисками и рисками коррупции. Сообщается, что «Северсталь» развивает системы экологического менеджмента и менеджмента качества в соответствии с международными стандартами. В Отчете отмечено, что приоритеты устойчивого развития интегрированы в бизнес-систему «Северстали». Представлены на период до 2015 г. основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности, которая, как заявлено, опирается на принципы основных международных и национальных документов в этой сфере.

**Партнерство в бизнесе:** В Отчете содержится перечень ключевых заинтересованных сторон, отражаются общекорпоративные принципы и подходы к взаимодействию с ними. Представлены корпоративные документы, которые регламентируют эти процессы. Освещаются формы взаимодействия с государственными органами власти (экспертиза законопроектов, участие в разработке планов развития территорий). Содержится информация об участии в международных и российских деловых форумах и отраслевых ассоциациях, в попечительских советах организаций в сфере социального и культурного развития. Сообщается о работе с деловыми партнерами Компании в цепочке поставок, на которых распространяются требования соблюдения принципов социальной ответственности и антикоррупционной политики. Охарактеризована система взаимодействия с клиентами. Сообщается, что Компания на регулярной основе формирует отношения с инвестиционным сообществом, приведены примеры мероприятий, которые реализуются в этих целях. Представлены основные направления работы с персоналом Компании. Особое внимание уделено программам сохранения здоровья и безопасности труда, развитию форм внутренних коммуникаций и обратной связи с работниками.

**Права человека:** В Отчете подробно представлена информация о соблюдении трудовых прав, включая охрану труда и здоровья, права работников на ассоциации, которое реализуется через участие в профсоюзной деятельности и заключение коллективных договоров. Сообщается, что принцип безопасности труда и экологической ответственности «Северсталь» распространяет на подрядные организации, работающие на производственных площадках предприятий. Корпоративная социальная программа «Дорога к дому», которая нацелена на профилактику социального сиротства, решает задачи защиты прав детей.

**Сохранение окружающей среды:** В Отчете сформулированы задачи и целевые ориентиры Компании в сфере природоохранной деятельности, основные принципы которой зафиксированы в общекорпоративных документах, регулирующих деятельность Компании в этой области. Сообщается, что системы экологического менеджмента сертифицированы на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001 на семи предприятиях Компании. В Отчете дается характеристика Комплексной программы энергосбережения, освещаются мероприятия, направленные на повышение энергоэффективности. Представлены показатели экологического воздействия производственной деятельности Компании, а также результаты мероприятий по снижению нагрузки на окружающую среду. Приведены примеры конструктивного диалога с органами государственной власти, деловыми партнерами и общественностью, экспертными организациями по вопросам охраны окружающей среды, проведения совместных экологических акций. Отражено сотрудничество с вузами и научно-исследовательскими институтами в области разработки методов очистки сточных вод и снижения выбросов.

**Участие в развитии местного сообщества:** В Отчете отражен вклад Компании в социально-экономическое развитие регионов присутствия, показаны стратегические подходы к участию в развитии местных сообществ, принципы и организационная структура управления социальными программами, обозначены основные документы, которыми руководствуется Компания при реализации социальной политики на территориях присутствия. Сообщается о проведении третьего цикла самооценки на основе положений стандарта ISO 26000 (раздел «Участие в жизни сообществ и их развитие»). Освещается деятельность некоммерческих организаций, созданных при содействии Компании в целях реализации на условиях партнерства долгосрочных социальных проектов «Северстали» на территориях ее присутствия. Сообщается о новых проектах в сфере поддержки культуры и социального предпринимательства. Отчет содержит сведения об объемах социальных инвестиций Компании, количестве реализованных в отчетный период мероприятий и их участниках. Основные результаты за 2013 г. сопоставлены с целевыми ориентирами внешней социальной деятельности Компании на период до 2015 г., значительное внимание уделено освещению механизмов партнерства, на которых она строится. Представлены свидетельства общественного признания вклада Компании в развитие инновационных форм социальных инвестиций и благотворительной деятельности.

### Заключительные положения

В целом Отчет отражает целенаправленную работу по интеграции принципов социальной ответственности и устойчивого развития в бизнес-стратегию и практику Компании, освещает значимые для заинтересованных сторон темы по широкому кругу вопросов ответственной деловой практики, представляет в динамике значительный объем показателей результативности по экономическим, социальным и экологическим аспектам деятельности Компании.

При подготовке Отчета использовались признанные международные и российские рекомендации в области корпоративной ответственности и отчетности (Руководство GRI-G3.1, Отраслевое приложение для горнодобывающей и металлургической промышленности, Социальная хартия российского бизнеса, стандарт ISO 26000), что обеспечивает преемственность информации различных отчетных циклов, большую сопоставимость данных с отчетами других компаний.

Отчет за 2013 год является четвертым нефинансовым отчетом Компании «Северсталь», демонстрирует последовательность в развитии процесса нефинансовой отчетности и приверженность Компании принципам прозрачности и открытости, что свидетельствует об ответственном отношении к своим обязательствам и ожиданиям заинтересованных сторон.

### РЕКОМЕНДАЦИИ

Отмечая достоинства Отчета, Совет обращает внимание на некоторые существенные для заинтересованных сторон аспекты зна-

чимости и полноты раскрытия информации, которые рекомендуется учесть в следующих циклах отчетности.

Совет отмечает, что рекомендации Совета, сформулированные по результатам анализа предыдущего отчета Компании за 2012 год, могут быть использованы и в дальнейшей практике отчетности Компании.

В целях обеспечения целостного восприятия и большей полноты информации о движении Компании к достижению поставленных целей в области устойчивого развития рекомендуется в дальнейшем более последовательно включать измеримые индикаторы к целевым ориентирам, по отношению к которым оценивается достигнутый прогресс, а также включать в отчеты основные плановые показатели на следующий отчетный период. В этом плане продуктивным представляется подход к освещению результатов деятельности, который использован в разделе «Социальное проектирование и социальные инвестиции» Отчета за 2013 г., где сведения о завершенных в отчетном году мероприятиях наглядно соотнесены с планами. Представляется, что этот подход полезно было бы в следующем отчете распространить и на другие разделы.

Рекомендуется продолжать и развивать практику взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами в текущей деятельности, а также в ходе подготовки и представления Отчета, полнее использовать возможности, связанные с проведением диалогов и общественных слушаний, расширять спектр тем, выносимых на обсуждения. Это поможет, в частности, полнее освещать и обновлять выбор существенных тем и актуальных вопросов для раскрытия в отчетах.

Отчет содержит значимую информацию о взаимодействиях Компании с подрядными организациями по соблюдению ими норм промышленной безопасности и охраны труда. Рекомендуется в следующих отчетах расширить освещение темы ответственности в цепочке поставок, включая сведения о взаимодействии с деловыми партнерами в части соблюдения принципов социальной ответственности и норм деловой этики.

Рекомендуется в следующих циклах отчетности уделить больше внимания освещению практики Компании в сфере соблюдения прав человека, полнее отразить влияние на эту сферу различных аспектов деятельности Компании с учетом подходов, которые содержатся в документе ООН «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека».

В Отчете за 2013 год раскрываются показатели обращения с отходами, воздействия производственной деятельности на водные, земельные ресурсы, атмосферный воздух по дивизионам Компании. Рекомендуется в дальнейшем дополнить эти показатели общими сведениями по регионам присутствия Компании.

В следующих циклах отчетности рекомендуется расширить анализ проблемных вопросов в сфере устойчивого развития, что повысит сбалансированность изложения, позволит представить приоритетные задачи Компании в этой области в более конкретном контексте.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности, положительно оценивая Отчет, поддерживая приверженность Компании «Северсталь» принципам ответственной деловой практики и отмечая последовательность в развитии процесса отчетности, подтверждает, что Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2013 год прошел общественное заверение.

Председатель Совета РСПП  
по нефинансовой отчетности

Ф. Т. Прокопов

Заместитель Председателя  
Совета РСПП по нефинансовой отчетности

Е. Н. Феоктистова



Российский союз промышленников и предпринимателей

# СВИДЕТЕЛЬСТВО

об общественном заверении  
корпоративного нефинансового отчета

## Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ОАО «Северсталь»

прошел общественное заверение в Совете РСПП  
по нефинансовой отчетности

Развернутое заключение Совета РСПП об общественном заверении Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ОАО «Северсталь» за 2013 год направлено в Компанию, которая может публиковать его без каких-либо изменений и использовать как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами.

Регистрационный номер 061.01.019.03.13

Президент РСПП



*А. Шохин*  
А.Шохин

Москва, 2014



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ОБ ОТЧЕТЕ

Данный Отчет освещает стратегию и основные результаты работы «Северстали», направленной на решение задач в сфере социальной ответственности и устойчивого развития в 2013 году. Понимание корпоративной социальной ответственности в Компании соответствует положениям стандарта ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности), который увязывает социальную ответственность организаций с их вкладом в устойчивое развитие общества. Отчет охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные этим стандартом.

Компания представляет результаты своей деятельности за отчетный период в контексте своей долгосрочной стратегии, включающей социальные и экологические ориентиры.

Данный Отчет продолжает работу Компании по развитию отчетности в области социальной ответственности и устойчивого развития, начатую в 2007 году. С 2010 года такие Отчеты о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития выпускаются ежегодно и составляются с применением стандартных элементов отчетности GRI. В Отчете использованы также индикаторы российской системы показателей результативности в сфере устойчивого развития («Базовые индикаторы результативности», разработанные РСПП для использования в корпоративных социальных Отчетах.

### Отражение в Отчете проблематики корпоративной социальной ответственности в соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000

Темы, обязательные для рассмотрения организацией в соответствии с ISO 26000	Глава Отчета, где освещаются указанные темы
Управление организацией	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обращение председателя Совета директоров</li><li>• Обращение генерального директора</li><li>• «Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»</li></ul>
Права человека	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</li><li>• «Люди "Северстали"»</li></ul>
Трудовые практики	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Люди "Северстали"»</li><li>• «Безопасность труда и охрана окружающей среды»</li></ul>
Окружающая среда	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Безопасность труда и охрана окружающей среды»</li></ul>
Добросовестные деловые практики	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»</li><li>• «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</li></ul>
Проблемы, связанные с потребителями	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</li></ul>
Участие в жизни сообществ и их развитие	<ul style="list-style-type: none"><li>• «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</li><li>• «Социальные инвестиции и социальное проектирование»</li></ul>

В рамках этой проблематики в Отчете освещены вопросы, наиболее существенные для Компании и ее заинтересованных сторон. При определении и приоритизации этих вопросов использовались критерии, рекомендуемые GRI<sup>47</sup>.

В Отчете отражены результаты работы по самодиагностике деятельности Компании на основе положений стандарта ISO 26000 в 2013 году. Эта работа была начата в Компании в 2012 году с применением Рекомендаций РСПП по проведению самооценки организации деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности». На базе Рекомендаций проводилась самооценка деятельности в сфере поддержки развития местных сообществ. В 2013 году была проведена самодиагностика в части требований к управлению организацией, которые предполагают, что принципы, структуры и процессы принятия решений в Компании обеспечивают организации возможность разрабатывать стратегии, цели и задачи, отражающие ее обязательства в отношении социальной ответственности заинтересованных сторон.

#### Подход к определению существенных тем для освещения в Отчете

В Отчет включалась информация по вопросам, которые имеют прямое или опосредованное влияние на способность организации создавать, сохранять или разрушать экономическую, социальную и экологическую ценность для себя и для своих заинтересованных сторон, общества в целом. При определении применимости к практике Компании аспектов основной проблематики, определенной стандартом ISO 26000, а также степени существенности этих аспектов рабочая группа учитывала их значимость для Компании, значимость для ключевых заинтересованных сторон, значимость с точки зрения общественного контекста и обязательств бизнеса, в том числе зафиксированных в международных документах – Глобальном договоре ООН, Политике в сфере устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (worldsteel) и Социальной хартии российского бизнеса.

Приоритетные для заинтересованных сторон вопросы выяснялись в ходе прямого диалога в рамках конкретных направлений

деятельности Компании<sup>48</sup>, а также на основе анализа материалов обратной связи, социологических исследований и мониторинга СМИ.

В ходе подготовки Отчета были, в частности, проанализированы:

- информационные запросы со стороны федеральных и региональных органов власти;
- информационные запросы и отчетность глобальной отраслевой ассоциации worldsteel;
- информационные запросы и аналитические материалы РСПП;
- информационные запросы со стороны рейтинговых агентств, финансовых институтов;
- материалы СМИ федерального охвата и местной прессы;
- материалы обратной связи работников Компании;
- материалы обращений со стороны некоммерческих организаций, местного населения территорий присутствия;
- материалы мероприятий, в ходе которых обсуждались социальные проекты Компании.

### Характеристики информации

В Отчет включены данные за 2013 календарный год. Там, где это представлялось существенным, включалась также информация, выходящая за рамки отчетного периода. Данные, по возможности, представлены в динамике за ряд лет. Отчет представляет финансовое положение и результаты производственной деятельности исходя из консолидированных данных ОАО «Северсталь». При подготовке Отчета использовалась управленческая и аудированная финансовая отчетность Компании, составленная по МСФО (по российским предприятиям – в рублях по среднему курсу ЦБ РФ на указанный период). Данные, отражающие деятельность в социальной сфере и в области трудовых отношений, а также результаты в сфере охраны окружающей среды аккумулировались и систематизировались в рамках корпоративной информационной системы по соответствующим направлениям деятельности, а также на основе информационных запросов, составленных с учетом рекомендаций GRI. Комплекс показателей деятельности в сфере устойчивого развития в основном соответствует периметру финансовой отчетности. При этом ряд показателей приводится по дивизионам Компании.

Сопоставимость данных между отчетными периодами обеспечивается их наглядным представлением за ряд лет в рамках данного Отчета, а также сохранением в основном структуры предыдущего Отчета.

При подготовке Отчета использовался международно признанный стандарт нефинансовой отчетности – «Руководство по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в версии G3.1., а также отдельные показатели отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия от 2010 года). В применении руководства GRI Компания ориентировалась на уровень «В+» в отношении комплекса данных, консолидированных в масштабе Компании и частично рекомендаций относительно раскрытия информации о подходах к менеджменту<sup>49</sup>.

Достоверность включенных в Отчет данных обеспечивается в ходе сбора и консолидации информации применением стандартных процедур и подтверждается подразделениями, ответственными за подготовку соответствующего блока информации. Данные проходят внутреннее согласование. Полнота и корректность данных проверяется на уровне предоставляющих ее подразделений, а также на уровне функциональных управлений дивизионов Компании и Генеральной дирекции. В случае, когда используется внешняя информация, дается ссылка на источник. В Отчет включаются аудированные данные финансовой отчетности. Компания ежегодно с 2011 года представляет Отчеты в Совет по нефинансовой отчетности РСПП<sup>50</sup> для внешнего общественного заверения, состав и процедуры которого соответствуют критериям внешнего заверения, указанным в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития GRI (G3.1), Глава «Общие указания по отчетности», раздел «Заверение». В данном Отчете учтен ряд рекомендаций Совета по нефинансовой отчетности РСПП по итогам рассмотрения Социального Отчета ОАО «Северсталь» за 2012 год, в том числе:

- более четко представлены целевые ориентиры в сфере устойчивого развития;
- расширена информация, отражающая внимание Компании к соблюдению прав человека (поддержка работающих матерей, механизмы учета и рассмотрения жалоб и обращений со стороны местного населения, программы, направленные на обеспечение прав детей);
- данные об экологическом воздействии деятельности Компании представлены по дивизионам.

В настоящее время в Компании прорабатываются подходы к проведению диалогов с заинтересованными сторонами, которые будут тестироваться в следующих циклах отчетности.

Данный Отчет также прошел процедуру общественного заверения в Совете по нефинансовой отчетности РСПП. Заключение Совета публикуется в Приложении 1.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ИНДЕКС СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ОТЧЕТНОСТИ

В настоящем Отчете применялись показатели, рекомендуемые «Руководством по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности в версии (GRI – G3.1), включая отдельные показатели отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия, выпущенная в 2010 году). 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		Показатель раскрыт полностью
	Дополнительный показатель GRI		Показатель раскрыт частично
	Показатель отраслевого приложения		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	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			«О Компании»; «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
2.3.	Структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия			«О Компании»	
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			«О Компании»	
2.6.	Характер собственности, организационно-правовая форма			«О Компании»	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
2.7.	Рынки, на которых работает организация			«О Компании»; «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
2.8.	Масштаб организации			«О Компании»	
2.9.	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода			Существенных изменений в отчетном году не было	
2.10.	Награды, полученные в отчетном периоде			«О Компании»; «Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»; «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»; «Люди "Северстали"»; «Безопасность труда и охрана окружающей среды»; «Социальное проектирование и социальные инвестиции»	
<b>3. Параметры Отчета</b>					
3.1.	Отчетный период			Приложение 1. «Об Отчете»	
3.2.	Дата публикации последнего из предшествующих Отчетов (если таковые публиковались)			Приложение 1. «Об Отчете»	
3.3.	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный)			Годовой	
3.4.	Контактная информация для вопросов по Отчету			Приложение 4	
3.5.	Процесс определения содержания Отчета			Приложение 1. «Об Отчете»	
3.6.	Границы Отчета			Приложение 1. «Об Отчете»	
3.7.	Ограничения области охвата или границ Отчета			Приложение 1. «Об Отчете»	
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			Приложение 1. «Об Отчете»	
3.10.	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих Отчетах, а также оснований для таких переформулировок			Переформулировок в Отчете не содержится	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
3.11.	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах и методах, примененных в Отчете			Существенных изменений не было	
3.12.	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в Отчете			Приложение 2. «Индекс стандартных элементов отчетности»	
3.13.	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения Отчета			Приложение 1. «Об Отчете»	
<b>4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>					
4.1.	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	
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			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	
4.4.	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	
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)			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	
4.6.	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	
4.7.	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
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"»; «Безопасность труда 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			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	
4.10.	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации			«Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность: приоритеты и управление»	
4.11.	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
4.12.	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые поддерживает			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
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			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
4.15.	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по форме и типу заинтересованных групп			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»; «Люди "Северстали"»; «Социальное проектирование и социальные инвестиции»	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
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			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»; «Об Отчете»	
<b>II. ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ</b>					
<b>Экономическая результативность</b>					
<b>АСПЕКТ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ</b>					
EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам		1.2. 1.3. 1.4. 1.5. 1.6. 1.7. 3.3.1.	«О Компании»; «Люди "Северстали"»; «Социальное проектирование и социальные инвестиции»	См. также Годовой Отчет ОАО «Северсталь» за 2013 год
EC2	Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата				
EC3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами		1.8.	«Люди "Северстали"»	
EC4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти				
<b>АСПЕКТ: ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ</b>					
EC5	Диапазон соотношений заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации			«Люди "Северстали"»	
EC6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации			«Социальное проектирование и социальные инвестиции»	
EC7	Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации				
<b>АСПЕКТ: НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ</b>					
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и сферу услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия			«Социальное проектирование и социальные инвестиции»	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
EC9	Понимание и описание существенных непрямых экономических воздействий, включая область влияния		1.5.	«О Компании»; «Социальное проектирование и социальные инвестиции»	
<b>Экологическая результативность</b>					
<b>АСПЕКТ: МАТЕРИАЛЫ</b>					
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				
<b>АСПЕКТ: ЭНЕРГИЯ</b>					
EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности			«Безопасность труда 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			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
<b>АСПЕКТ: ВОДА</b>					
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды		2.4.	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
<b>АСПЕКТ: БИОРАЗНООБРАЗИЕ</b>					
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				

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
MM1	Площадь земель, находящихся в собственности или аренде и используемых для производства или добычи, нарушенных или рекультивированных			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания				
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
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				
<b>АСПЕКТ: ВЫБРОСЫ, СБРОСЫ И ОТХОДЫ</b>					
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы		2.5.	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN17	Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы				
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение			«Безопасность труда 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. 2.6.1.	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта		2.7. 2.7.1. 2.7.2.	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения		2.8. 2.8.1.	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
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	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
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				
<b>АСПЕКТ: ПРОДУКЦИЯ И УСЛУГИ</b>					
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
EN27	Доля проданной продукции и упаковочных материалов, возвращаемых для переработки производителю, с разбивкой по категориям				
<b>АСПЕКТ: СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ</b>					
EN28	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований				
<b>АСПЕКТ: ТРАНСПОРТ</b>					
EN29	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации и перевозок рабочей силы				
<b>АСПЕКТ: ОБЩИЕ</b>					
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам		2.12.	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
<b>Социальная результативность: организация труда и достойный труд</b>					
<b>АСПЕКТ: ЗАНЯТОСТЬ</b>					
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону		3.1.1.	«Люди "Северстали"»	
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону		3.1.2. 3.1.3.	«Люди "Северстали"»	
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"»	
<b>АСПЕКТ: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДСТВА</b>					
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами		3.1.4.		

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
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	
<b>АСПЕКТ: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ</b>					
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. 3.1.6. 3.1.7. 3.1.8.	«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний			«Безопасность труда и охрана окружающей среды»	
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
<b>АСПЕКТ: ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ</b>					
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников			«Люди "Северстали"»	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
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"»	
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры			«Люди "Северстали"»	
<b>АСПЕКТ: РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ</b>					
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.	«Стратегия и управление»	
LA14	Отношение базового оклада мужчин и женщин, в разбивке по категориям сотрудников				
<b>Социальная результативность: права человека</b>					
<b>АСПЕКТ: ИНВЕСТИРОВАНИЕ И ЗАКУПКИ</b>					
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 принятые 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				
<b>АСПЕКТ: НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ</b>					
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия				Случаев дискриминации в 2013 году не выявлено
<b>АСПЕКТ: СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ И ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ</b>					
HR5	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав		3.1.4.	«Люди "Северстали"»	

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
<b>АСПЕКТ: ДЕТСКИЙ ТРУД</b>					
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, исключающему использование детского труда
<b>АСПЕКТ: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД</b>					
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
<b>АСПЕКТ: ПОДХОДЫ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ</b>					
HR8	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью				
<b>АСПЕКТ: ПРАВА КОРЕННЫХ И МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ</b>					
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	
<b>Социальная результативность: взаимодействие с обществом</b>					
<b>АСПЕКТ: СООБЩЕСТВО</b>					
SO1	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»	
MM10	Количество и процент предприятий, запланированных к закрытию / под-вергшихся закрытию			В отчетный период Компания не планировала и не осуществляла закрытия производственных предприятий	
<b>АСПЕКТ: КОРРУПЦИЯ</b>					
SO2	Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией				
SO3	Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации				
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции				

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
<b>АСПЕКТ: ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА</b>					
S05	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирования		3.3.4.		
S06	Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам и связанным с ними организациям, в разбивке по странам				
<b>АСПЕКТ: ПРЕПЯТСТВИЕ КОНКУРЕНЦИИ</b>					
S07	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты				
<b>АСПЕКТ: СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ</b>					
S08	Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований				
<b>Социальная результативность: ответственность за продукцию</b>					
<b>АСПЕКТ: ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ</b>					
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				
<b>АСПЕКТ: МАРКИРОВКА ПРОДУКЦИИ И УСЛУГ</b>					
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				

Код GRI	Описание показателя	Степень раскрытия	№ Индикатора РСПП	Расположение в Отчете	Комментарии и дополнительные ссылки
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворенности потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя			«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	
<b>АСПЕКТ: МАРКЕТИНГОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ</b>					
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	
<b>АСПЕКТ: НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПОТРЕБИТЕЛЯ</b>					
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях				
<b>АСПЕКТ: СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ</b>					
PR9	Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг				

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ПОЛИТИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ВСЕМИРНОЙ АССОЦИАЦИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ СТАЛИ

*(Политика принята Всемирной ассоциацией производителей стали (worldsteel) в 2002 году)*

Мы стремимся внести вклад в устойчивое развитие и подтверждаем свою приверженность следующим ориентирам:

- **Создание стоимости для акционеров.** Управление бизнесом должно обеспечивать его эффективность и финансовую устойчивость, которая приносила бы доход акционерам за счет производства и поставок стальной продукции, соответствующей запросам потребителей.
- **Защита окружающей среды.** Оптимизация эко-эффективности нашей продукции по всему ее жизненному циклу, включая ресурсо- и энергоэффективность как производства стальной продукции, так и ее использования. Мы стремимся также развивать вторичное использование и переработку продукции.
- **Безопасность и здоровье.** Повышение благополучия работающих в отрасли, сохранение их здоровья, обеспечение безопасных условий труда.
- **Местные сообщества.** Демонстрация социальной ответственности, продвижение инициатив, отражающих уважение интересов сообществ, на которые влияет наш бизнес.
- **Этические стандарты.** Ведение бизнеса в соответствии с высокими этическими стандартами в наших взаимоотношениях с сотрудниками, потребителями, поставщиками и сообществами.
- **Взаимодействие с заинтересованными сторонами.** Вовлечение наших стейкхолдеров и независимые третьи стороны в конструктивный диалог, направленный на реализацию наших обязательств в сфере устойчивого развития.
- **Раскрытие информации и прозрачность.** Использовать нашу экспертизу в сфере устойчивого развития и делать ее доступной другим. Мы должны быть открыты и активны в наших коммуникациях. Мы должны помогать компаниям в отрасли, а также организациям в цепочке поставок внедрять лучшие практики в сфере устойчивого развития.

## СНОСКИ

1. В июле 2014 года ОАО «Северсталь» объявило о подписании обязывающих соглашений о продаже завода «Северсталь Коламбус» компании Steel Dynamics и завода «Северсталь Дирборн» компании AK Steel. Работа по подготовке и подписанию соглашений о продаже активов началась еще в конце 2013 года. Продажа заводов «Северсталь Коламбус» и «Северсталь Дирборн» демонстрирует нацеленность компании «Северсталь» на максимизацию стоимости для акционеров.
2. В Отчете World Steel Dynamics (WSD) 34 ведущих международных металлургических компании сравнивались по 23 параметрам, включая рентабельность, эффективность работы по снижению издержек, устойчивость финансового положения, безопасность производства. Наиболее высокие оценки «Северсталь» получила по таким параметрам, как эффективность сырьевой политики, присутствие на рынках с высокими темпами роста, эффективность мер по снижению себестоимости.
3. Рейтинг Global Challengers составляется консалтинговой компанией BCG (Boston Consulting Group). При составлении Отчета аналитики BCG проанализировали несколько тысяч компаний. Общая выручка участника списка за год должна превышать 1 млрд долл. США, а часть выручки, полученная за рубежом, должна превосходить 10% от общей выручки или составлять более 500 млн долл. США. Анализировалось также международное присутствие компании, объем ее международных инвестиций, количество сделок в области слияний и поглощений за последние пять лет и общая устойчивость ее бизнес-модели. Кроме компании «Северсталь», от России в рейтинг вошли «Газпром», «Лукойл», «Норильский никель», «Русал» и «Вымпелком».
4. Среднесписочная численность персонала Компании в 2013 году.
5. EBITDA (англ. – Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) – объем прибыли до вычета расходов по уплате налогов, процентов и начисленной амортизации.
6. Подробнее о финансовых результатах Компании см.: Годовой Отчет ОАО «Северсталь» за 2013 год, с. 114.
7. Дивизион также известен под названием «Северсталь Северная Америка».
8. «Северсталь» занимает одну из ведущих позиций в российской металлургической отрасли по доле продукции с высокой добавленной стоимостью в своем портфеле, составляющей почти 50%.
9. Политика worldsteel в сфере устойчивого развития см. Приложение 3.
10. Подробнее целевые ориентиры приведены в соответствующих разделах настоящего Отчета.
11. ROCE (англ. – Return Capital Employed) – рентабельность инвестированного капитала.
12. Подробнее о системе корпоративного управления см.: Годовой Отчет ОАО «Северсталь» за 2013 год. Внутренние документы Компании, регламентирующие функционирование органов управления, представлены на корпоративном сайте: [www.severstal.com](http://www.severstal.com).
13. Опубликован на сайте [www.frc.org.uk](http://www.frc.org.uk).
14. Принят в 2012 году. Прежнее название – «Объединенный кодекс корпоративного управления Совета по финансовой отчетности». Опубликован на сайте [www.frc.org.uk](http://www.frc.org.uk).
15. [www.severstal.com](http://www.severstal.com).
16. Данные на конец 2013 года
17. Подробнее информацию о членах Совета директоров, включая их биографические данные и сведения о профессиональной квалификации, см.: Годовой Отчет ОАО «Северсталь» за 2013 год, с. 82–91.
18. [http://www.severstal.com/rus/about/corporate\\_governance/company\\_documents/](http://www.severstal.com/rus/about/corporate_governance/company_documents/).
19. Подробнее о рисках и управлении рисками в 2013 году см.: Годовой Отчет ОАО «Северсталь» за 2013 год.
20. Комитет по управлению рисками ОАО «Северсталь» является постоянно действующим коллегиальным совещательным органом. Комитет подотчетен генеральному директору Общества. Комитет по управлению рисками отвечает за реализацию соответствующей политики и мониторинг эффективности средств контроля для обеспечения достижения целей хозяйственной деятельности. В состав комитета входят вице-президенты, курирующие основные направления работы компании, генеральные директора крупных производственных объектов, а также руководитель службы управления рисками. Заседания комитета проводятся несколько раз в год на регулярной основе; при необходимости они могут проводиться и чаще.
21. Подробнее см. раздел «Промышленная безопасность и охрана окружающей среды» данного Отчета.
22. Заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) Компании являются организации или частные лица, интересы которых каким-либо образом связаны с решениями или деятельностью организации и которые могут тем или иным образом оказывать влияние на развитие Компании.
23. Конкретный состав каждой из этих групп различен для каждого предприятия Компании. В данном Отчете приводится укрупненный перечень ключевых стейкхолдеров и отражаются общие для всей Компании принципы и подходы к взаимодействию с ними.
24. Подробнее см.: Годовой Отчет ОАО «Северсталь» за 2013 год.
25. Дивидендная политика компании доступна на официальном сайте по следующему адресу: [http://www.severstal.com/eng/about/corporate\\_governance/dividends/index.phtml](http://www.severstal.com/eng/about/corporate_governance/dividends/index.phtml).
26. Охват персонала социальными льготами и гарантиями в соответствии с коллективными договорами в дивизионах «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Ресурс» составляет около 100%.

27. Кодекс делового партнерства ОАО «Северсталь»: [http://www.severstal.com/eng/about//company\\_profile/code\\_of\\_business\\_partnership/](http://www.severstal.com/eng/about//company_profile/code_of_business_partnership/).
28. Политика противодействия коррупции ОАО «Северсталь» и связанных юридических лиц опубликована на сайте Компании: [http://www.severstal.com/files/10398/SK02066\\_1403\\_rus.pdf](http://www.severstal.com/files/10398/SK02066_1403_rus.pdf).
29. См. подробнее в разделе «Социальное проектирование и социальные инвестиции» настоящего Отчета, с.
30. О программах, адресованных местным сообществам, и направлениях взаимодействия с ними подробнее в разделе «Социальное проектирование и социальные инвестиции» настоящего Отчета, с.
31. Перечень наград, полученных Компанией за работу в этой области см. в главе «Социальное проектирование и социальные инвестиции» настоящего Отчета.
32. В 2013 году А.А. Мордашов был избран президентом НП «Консорциум "Русская сталь"» на два года.
33. [www.worldsteel.org](http://www.worldsteel.org).
34. Об участии Компании в инициативах worldsteel в сфере охраны окружающей среды см. в главе «Промышленная безопасность и охрана окружающей среды» настоящего Отчета.
35. Ассессмент Центр (Центр оценки и развития) – это мероприятие, в рамках которого сотрудники (участники Центра) выполняют ряд деловых упражнений и оцениваются относительно принятой модели компетенций несколькими наблюдателями. Комплексность метода позволяет обеспечить максимальную объективность, точность и единый стандарт оценки, а также составить качественные планы развития для будущей должности.
36. Источник данных по регионам – Федеральная служба государственной статистики.
37. Источник данных по регионам – Федеральная служба государственной статистики.
38. В графе «Начисления по пенсионным обязательствам» указаны текущие затраты на персонал по пенсионным программам.
39. Данные в такой разбивке представляются дивизионом в 2013 году впервые, поэтому сопоставимые данные по предыдущим периодам не приводятся.
40. Тексты данных корпоративных политик размещены на сайте Компании: [http://www.severstal.com/files/1547/OHRANA\\_rus.pdf](http://www.severstal.com/files/1547/OHRANA_rus.pdf); [http://www.severstal.com/rus/csr/issues/health\\_safety/document1547.phtml](http://www.severstal.com/rus/csr/issues/health_safety/document1547.phtml); [http://www.severstal.com/rus/csr/issues/health\\_safety/document1549.phtml](http://www.severstal.com/rus/csr/issues/health_safety/document1549.phtml).
41. Специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и/или опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника.
42. По сравнению с 2012 годом количество сертифицированных предприятий уменьшилось с девяти до семи в связи с проведенной реструктуризацией российских активов (слияние ряда предприятий).
43. Ссылка на документы: [http://www.severstal.com/rus/csr/approach/csr\\_policy/](http://www.severstal.com/rus/csr/approach/csr_policy/).
44. В качестве инструмента самооценки используются Рекомендации РСПП для компаний по проведению внутренней самооценки организации деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».
45. См. также: Социальный Отчет ОАО «Северсталь» за 2011 год, с. 89; Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2012 год, с. 94–95.
46. Подробнее о проекте см. Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2011 год, с. 8; Отчет ОАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2012 год, с. 94.
47. Global Reporting Initiative's Technical Protocol.
48. См. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» данного Отчета.
49. Таблица, указывающая расположение в Отчете информации, соответствующей стандартным элементам отчетности GRI-G3.1, приводится в Приложении 2.
50. Совет по нефинансовой отчетности РСПП включает независимых экспертов – специалистов по корпоративному управлению и корпоративной отчетности, трудовым отношениям, региональной политике и экологии.

## АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Уважаемый читатель!

Мы благодарим Вас за внимание к социальной деятельности ОАО «Северсталь». Будем Вам признательны за Ваше мнение о данной публикации.

- Насколько информация, представленная в данном Отчете, была для Вас интересна? (Максимум – 5.)  
1 2 3 4 5
- Какие разделы Отчета, по Вашему мнению, содержат наиболее важную информацию?

---

---

---

- О каких корпоративных социальных программах Вы бы хотели узнать больше?

---

---

---

Какую информацию Вы хотели бы видеть в следующем Отчете о деятельности ОАО «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития?

---

---

---

- Вы:
- Сотрудник Компании
- Акционер
- Партнер
- Поставщик
- Потребитель
- Представитель органов государственной власти
- Представитель некоммерческой организации
- Житель города (региона) присутствия Компании
- Другое (пожалуйста, укажите) \_\_\_\_\_

Мы ждем Ваших отзывов.

Управление корпоративной социальной ответственности ОАО «Северсталь»

Наш адрес: ОАО «Северсталь», 127299, Россия, Москва, ул. Клары Цеткин, д. 2

Тел.: 8 (495) 926–77–66, доб. 6459

Данное издание подготовлено и отпечатано в ООО «Форте принт».

Типография ООО «Форте принт» уделяет серьезное внимание социальной ответственности. В июне 2012 года на базе этого интеграционного предприятия была создана полиграфическая мастерская для людей с ограниченными возможностями.

Создание мастерской было одним из этапов Программы по трудоустройству людей с ограниченными возможностями, которую с 2011 года и по настоящее время реализует Региональный благотворительный общественный фонд «Качество жизни» при поддержке Правительства города Москвы. Специалисты Фонда осуществляют подбор персонала на востребованные в типографии вакансии, помогают инвалидам адаптироваться к конкретной трудовой деятельности и интегрироваться в новый коллектив. Также на базе полиграфической мастерской организуются ознакомительные и производственные практики для студентов средних и высших учебных заведений. На текущий момент в мастерской трудоустроены 88 человек.

Забота о людях – наш приоритет в любой ситуации.



