

УСТОЙЧИВОЕ
РАЗВИТИЕ

отчет 2015

ЛИДЕРСТВО ПО ЭФФЕКТИВНОСТИ



Обзор устойчивого развития

Численность персонала Группы НЛМК — **56,7 тыс. чел.**

Производительность труда по Липецкой площадке выросла на **6%**

Кумулятивные инвестиции на экологические программы с 2001 г. — **\$1,3 млрд**

Удельные выбросы в атмосферу сокращены до **20,9 кг/т**

Снижение удельных затрат энергии на **1% г/г**

Количество несчастных случаев на производстве снизилось на **29% г/г**

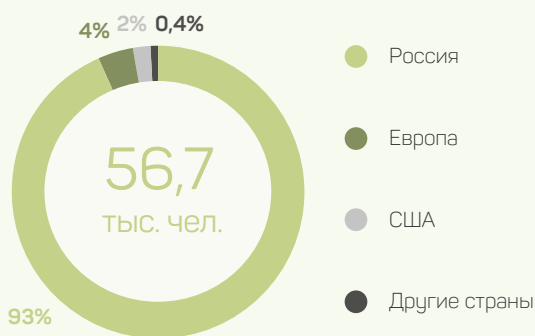
Более **50%** сотрудников ежегодно участвуют в образовательных инициативах

Инвестиции в развитие регионов присутствия — **\$54 млн**

Активный диалог с заинтересованными сторонами — **свыше 370 встреч** с акционерами и инвесторами



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ГЕОГРАФИИ АКТИВОВ



6% г/г

рост производительности и на 41% к уровню 2011 г.



НАГЛЯДНОЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОГО ПРОИЗВОДСТВА



0,43

коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах Группы НЛМК.

Снижение на 22% г/г



СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ



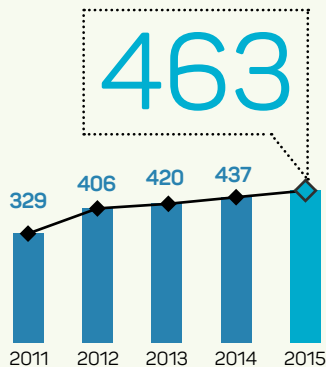
Группа НЛМК увеличила социальные инвестиции

на 13%

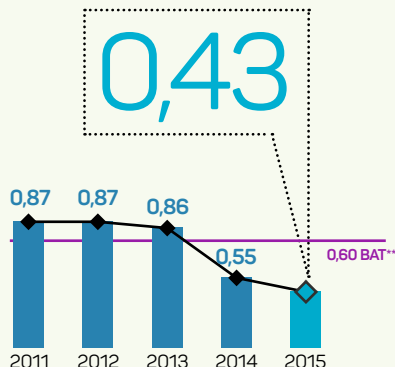
в 2015 г., до 3,3 млрд рублей

Ключевые показатели устойчивого развития

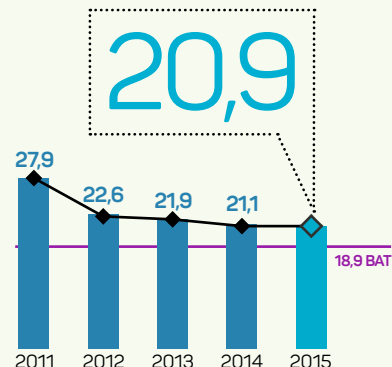
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА
(ЛИПЕЦКАЯ ПЛОЩАДКА,
Т СТАЛИ/ЧЕЛ.)



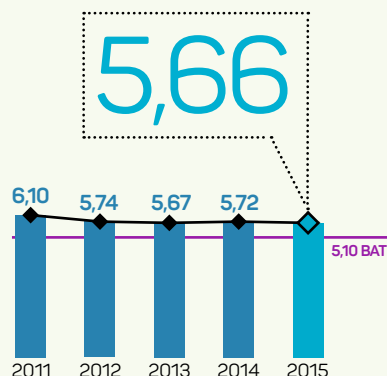
LTI FR (НЛМК РОССИЯ)*



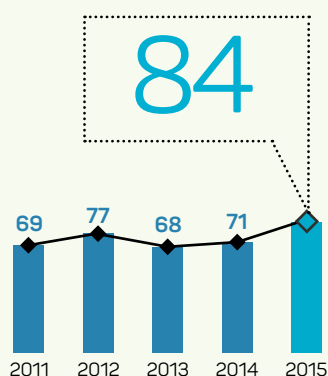
УДЕЛЬНЫЕ ВЫБРОСЫ
В АТМОСФЕРУ (КГ/Т СТАЛИ)



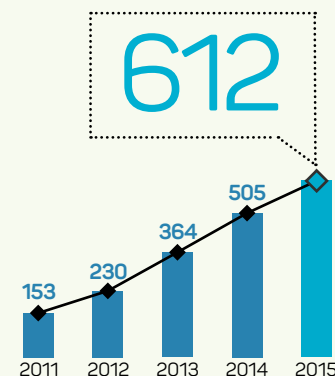
УДЕЛЬНАЯ ЭНЕРГОЕМКОСТЬ
(ЛИПЕЦКАЯ ПЛОЩАДКА, ГКАЛ/Т)



ДОЛЯ ПЕРСОНАЛА, ПРОШЕДШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ПЕРЕПОДГОТОВКУ (%)



ИНВЕСТИЦИИ В ЭКОЛОГИЮ
(КУМУЛЯТИВНО, \$ МЛН)



* Lost-time injury frequency rates (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности).

** Здесь и далее BAT (best available technologies) — это уровень лучших доступных технологий для интегрированного металлургического предприятия.

Корпоративные события в области устойчивого развития 2015 г.



СЕРТИФИКАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

В 2015 г. система экологического менеджмента по ISO 14001:2004 была сертифицирована компанией BSI на НСММЗ и НЛМК-Метиз.



УТВЕРЖДЕНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ НЛМК

Кадровая стратегия разработана с учетом целей Стратегии Группы НЛМК 2017. Ключевой аспект кадровой стратегии — развитие системы управления талантами.



ПОБЕДА В ЭКОЛОГИЧЕСКОМ КОНКУРСЕ

Группа НЛМК победила в номинации «Экология города» Всероссийского конкурса «Национальная экологическая премия им. В. И. Вернадского» за реализацию природоохранного проекта «Технология безводного охлаждения доменного шлана».



ПРЕДПРИЯТИЯ ГРУППЫ НЛМК ПРИЗНАНЫ РЕГИОНАЛЬНЫМИ ЛИДЕРАМИ ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Компании НЛМК-Калуга, Липецкая площадка и Алтай-Кокс получили награды в рамках первой Всероссийской премии «Производительность труда: Лидеры промышленности — 2015» как лидеры по производительности труда в своих регионах.

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА



Уважаемые господа!

Наша Компания ведет социально ответственный бизнес. Мы понимаем ответственность не только как выпуск продукции высокого качества, но и как развитие общества, сохранение окружающей среды, обеспечение комфортных и безопасных условий труда, предоставление возможностей для профессионального роста, а также заботу о здоровье наших сотрудников, членов их семей и населения регионов присутствия.

Именно поэтому достижение лидерства в области устойчивого развития и безопасности является одной из ключевых целей Стратегии Группы НЛМК 2017. В 2015 г. мы продолжили работать над достижением этой цели, инвестировали в социальные проекты, безопасность производства и в развитие потенциала сотрудников.

Так, в 2015 г. менеджмент НЛМК одобрил кадровую стратегию на ближайшие два года. Она разработана с учетом целей «Стратегии 2017» и быстро меняющихся экономических реалий. Сегодня как никогда личная результативность и способность сотрудников решать сложные задачи определяют успех Компании. Поэтому ключевым разделом новой кадровой стратегии стало развитие системы управления талантами.

Группа НЛМК занимается выявлением, развитием и продвижением талантливых сотрудников уже не первый год. Мы сами готовим кадры начиная со школы, постоянно повышаем уровень знаний работников. Ежегодно десятки тысяч сотрудников проходят переобучение, получают вторую профессию, повышают квалификацию. Около 90% из них обучаются на собственной учебной базе Группы.

Производство без травм и инцидентов, достижение мирового уровня безопасности, лидерства в области культуры производства — важный элемент «Стратегии 2017». За последние два года нам удалось реализовать важнейшие программы в области управления рисками, обучения, информирования и вовлечения персонала, добиться заметного снижения травматизма. В настоящее время на всех предприятиях Группы работают единые программы по охране труда и промышленной безопасности. Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности снизился более чем на 20% по сравнению с 2014 г. и сейчас соответствует лучшим мировым практикам.

Мы также последовательно снижаем уровень негативного воздействия на окружающую среду и считаем это одним из ключевых элементов для улучшения жизни не только наших работников, но всех

жителей страны. Инвестиции в природоохранные проекты предприятий Группы НЛМК в 2015 г. превысили \$100 млн. Реализация экологических проектов позволила нам добиться значительного снижения воздействия производства на экологию. В 2015 г. мы добились снижения удельных выбросов в атмосферу, а также снизили удельное использование водных ресурсов, хотя по этому показателю уже превысили лучшие мировые стандарты. Группа НЛМК и дальше намерена работать над уменьшением воздействия на окружающую среду независимо от роста производства и конъюнктуры на рынке стали.

Приоритетными в минувшем году остались такие направления социальной политики, как улучшение качества медицинского обслуживания и оздоровления работников и членов их семей, организация спортивно-массовых и культурных мероприятий, а также софинансирование дополнительных негосударственных пенсий работников и поддержка социально незащищенных слоев населения. На эти цели было направлено более \$50 млн.

Уверен, что достижение целей Стратегии в области устойчивого развития позволит обеспечить нашей Компании дальнейшее динамичное развитие, повысить доверие к НЛМК, а также расширить плодотворное взаимодействие со всеми заинтересованными в деятельности Компании сторонами.

**С уважением,
О. Багрин,
Президент
(Председатель Правления) НЛМК**

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Корпоративную социальную ответственность НЛМК рассматривает как систематическую деятельность, включающую в себя выбор и применение методов оптимального взаимодействия с ключевыми заинтересованными сторонами, в результате которого принимаются взаимовыгодные решения.

При определении ключевых заинтересованных сторон Компания учитывала степень их влияния на деятельность Группы НЛМК.

В сформированный таким образом список вошли: работники Компании, акционеры и инвесторы, потребители продукции и поставщики сырья, органы государственного управления, профсоюзные организации, общественные организации, жители регионов деятельности, в том числе потенциальные работники.



Совещание на НЛМК Pennsylvania

Интересы заинтересованной стороны

Инструменты двустороннего диалога

Обратная связь

Интересы заинтересованной стороны	Инструменты двустороннего диалога	Обратная связь
Сотрудники Компании Заработная плата, социальный пакет и социальные гарантии, карьера, безопасность и условия труда	Социологические опросы, телефон доверия «Об», профсоюзные собрания, прием по личным вопросам, сменно-встречные собрания, СМИ, в том числе корпоративные журналы и газеты	Индексации заработной платы, реагирование на обращения, предоставление возможностей для карьерного роста, улучшение условий труда
Профсоюзные организации Выполнение отраслевого тарифного соглашения, выполнение коллективных договоров, соблюдение трудового законодательства, информированность о деятельности Компании, уровень заработной платы и социальная защищенность работников, условия и безопасность труда персонала	Проведение совещаний, встреч, обсуждение и заключение коллективных договоров, комиссии по трудовым спорам, Паритетная комиссия администрации и профкома, комиссии по социальному страхованию, комиссии по охране труда, квалификационные и аттестационные	Неукоснительное соблюдение всех социальных льгот и гарантий, закрепленных в коллективных договорах, совместная организация мероприятий, ответы на обращения и учет рекомендаций профсоюзов
Акционеры и инвесторы Производственные и финансовые результаты, стратегия Компании, дивидендные выплаты, вопросы корпоративного управления, объем акций НЛМК, находящиеся в свободном обращении на фондовых площадках в России, выпущенных НЛМК и торгуемых на Лондонской фондовой бирже ГДА	Встречи с топ-менеджментом Компании, годовые и финансовые отчеты, квартальные презентации производственных результатов, телеконференции по результатам работы за квартал, полугодие, год, публикации в СМИ, сайт Компании	Наличие специальных служб, осуществляющих коммуникации с акционерами и инвесторами, специальный раздел для акционеров и инвесторов на сайте Компании



Интересы заинтересованной стороны

Инструменты двустороннего диалога

Обратная связь

Потребители

Выполнение договорных обязательств, качество и цена продукции, своевременное рассмотрение и урегулирование претензий и исков покупателей, техническое перевооружение и развитие, производственные и финансовые результаты, финансовые и нефинансовые риски

Годовые, финансовые отчеты, конференции, форумы, деловые встречи, профессиональные российские и международные союзы и организации, публикации в СМИ, сайт Компании

Использование результатов мониторинга удовлетворенности потребителей при последующем заключении договоров

Жители регионов

Социально-экономическое развитие региона, экология, здоровье населения, выделение средств на благотворительные программы, информированность о деятельности компаний Группы НЛМК, достоверность и открытость информации, возможности трудоустройства в Компанию

СМИ, представители общественных организаций, депутаты законодательных собраний различного уровня, проф-ориентационные мероприятия, конференции, встречи

Выделение средств на поддержку спорта, здравоохранения, образования, культуры, финансирование программ детского оздоровления и пропаганды здорового образа жизни, благотворительная помощь незащищенным слоям населения

Органы власти

Соблюдение действующего законодательства, налоговые отчисления, социально-экономическое развитие регионов, охрана окружающей среды

Участие в работе государственных, в том числе законодательных органов власти, участие в международных и российских профессиональных и общественных организациях, проведение встреч, диалогов и т.п., СМИ

Наличие специальной службы, осуществляющей коммуникацию с государственными организациями, участие Компании в различных федеральных и региональных программах

Общественные организации

Соблюдение действующего законодательства, экология, социально-экономическое развитие регионов, благотворительность

Конференции, клубы, встречи и другие мероприятия, СМИ, письма, сайт Компании

Рассмотрение всех вопросов, участие в реализации совместных проектов

Поставщики

Возможность долгосрочного сотрудничества, выполнение договорных обязательств, своевременное рассмотрение и урегулирование претензий и исков поставщиков, производственные и финансовые результаты Компании

Годовые, финансовые отчеты, конференции, форумы, деловые встречи, профессиональные российские и международные союзы и организации, публикации в СМИ, сайт Компании

Проведение открытых тендеров, контактная информация службы закупок на сайте Компании

Компания на регулярной основе изучает мнения ключевых заинтересованных сторон посредством проведения опросов и консультаций, осуществляет взаимодействие с ними в форме переговоров, совещаний рабочих

групп по решению конкретных вопросов и постоянно действующих комиссий и т.д.

Развивая систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, Компания

стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более быстрого определения проблем и поиска согласованных путей решения.

НАШИ СОТРУДНИКИ

Наша Компания позиционирует трудовой коллектив как свой основной актив, а квалифицированный персонал — как один из ключевых факторов эффективной деятельности.

Работа в НЛМК — это возможность открыть для себя новое будущее, обеспечить карьерный рост, участвовать в масштабных и уникальных проектах.

НЛМК формирует команду профессионалов, оказывает всестороннюю поддержку талантливым и амбициозным сотрудникам, воплощающим в жизнь новые идеи и нацеленным на достижение результата.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

Три источника кадровой стратегии и миссия по отношению к ним:

Человек

Мы стремимся к тому, чтобы на каждом рабочем месте в Группе НЛМК трудился квалифицированный, мотивированный и лояльный сотрудник.

Компания

Мы стремимся к тому, чтобы Группа НЛМК была предпочтительным работодателем на рынках труда в регионах присутствия и предоставляла лучшие карьерные возможности своим сотрудникам, доказавшим потенциал к росту. Мы ставим во главу экономическую эффективность так, что реальные издержки на персонал не должны превышать рост производительности труда. Мы нацелены на то, чтобы наша организация воспроизводила и развивала лучшие практики и быстро адаптировалась к изменениям внешней среды.

Кадровая служба

Мы стремимся к тому, чтобы кадровая служба, используя передовую экспертизу, стала лидером в реализации миссии по отношению к человеку и Компании, при этом являясь надежным партнером для бизнеса и оставаясь одной из самых эффективных по затратам служб в отрасли.

Фундамент и четыре стратегических проекта для реализации миссии

Проект **Управление талантами** обеспечит:

- опережающее потребности выявление и подготовку квалифицированных кадров;
- максимальное раскрытие потенциала и профессиональную самореализацию сотрудников;
- формирование честной и привлекательной культуры «равных карьерных возможностей»;
- повышение эффективности организации за счет системного продвижения высокопотенциальных сотрудников;
- формирование «самообучающейся организации».

Проект **Мотивация** обеспечит:

- единые принципы оплаты труда по Группе НЛМК;
- четкие правила установления размера постоянной части оплаты труда в зависимости от атрибутов рабочего места (грейда);
- четкую связь между результативностью и переменной частью оплаты труда;
- оптимальное сочетание между конкурентоспособностью Компании на рынке труда и контролем над издержками.

Проект **Оптимизация структур и процессов** обеспечит:

- единые принципы формирования организационных структур по Группе НЛМК;
- оптимальную организацию труда с четкой взаимосвязью между численностью и объемом работ;
- четкое закрепление ответственности за каждое действие в процессах/функциях;



Уиллис М. и Флемминг М., сотрудники НЛМК Indiana

■ оптимальную скорость организационных и структурных изменений за счет единой координации проектов.

Проект **Вовлечение сотрудников** приведет к:

- положительному отношению: сотрудники всегда позитивно отзываются о Компании в общении с коллегами, потенциальными сотрудниками и клиентами;
- лояльности: сотрудники хотят остаться в Компании на длительный срок, быть ее частью;
- стремлению к улучшениям: сотрудники проактивно прикладывают усилия, чтобы способствовать успеху бизнеса.

Основной целью кадровой политики НЛМК является развитие и рациональное использование человеческих ресурсов, формирование коллектива, способного



В 2015 г. руководством Компании была утверждена кадровая стратегия на ближайшие два года. Она разработана с учетом целей Стратегии Группы НЛМК 2017 и быстро меняющихся экономических реалий. Ключевым аспектом кадровой стратегии стало развитие системы управления талантами, так как личная результативность и способность сотрудников решать сложные задачи в значительной степени определяют успех Компании.

обеспечивать успешное и стабильное развитие Компании.

Для достижения этой цели Компания проводит активную деятельность, направленную на привлечение и удержание наиболее талантливых молодых работников, планомерный рост заработной платы, использование различных видов поощрений, проведение программ профессиональной подготовки и развития персонала, обеспечение безопасных условий труда, повышение социальной защищенности работников.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Ежегодно Компания ставит перед собой амбициозные цели, связанные с персоналом и производительностью труда. Целевые по-

казатели отслеживаются на уровнях Группы и отдельных площадок.

В 2015 г. практически все цели как на уровне Группы, так и на уровне производственных активов были достигнуты.

Примеры исполнения целевых показателей

Корпоративный уровень	Установленные целевые показатели на 2015 г.	Ед. изм.	Цель Факт		Статус достижения цели
			2015 г.		
Группа НЛМК	Рост производительности труда	%	5,0	6,0	Достигнута
Липецкая площадка	Коэффициент текучести кадров (не более)	%	6,0	2,6	Достигнута
Стойленский ГОК	Исполнение заявок на профессиональное обучение	чел.	1 395	2 177	Достигнута
Ломозаготовительный дивизион	Разработка и внедрение Положения о молодых сотрудниках	-	-	-	Достигнута
Алтай-Кокс	Система кадрового резерва топ-менеджмента Компании: утверждены профили компетенций всех резервистов Алтай-Кокс	-	-	-	Достигнута

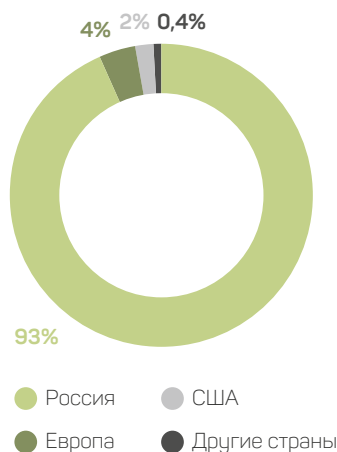
После введения в действие новой кадровой стратегии цели в области работы с персоналом были дополнены показателями, связанными с перспективным развитием сотрудников.

Наименование	Ед. изм.	Цель на 2016 г.
Доля назначений из кадрового резерва	%	75
Доля ключевых должностей, защищенных кадровым резервом	%	50

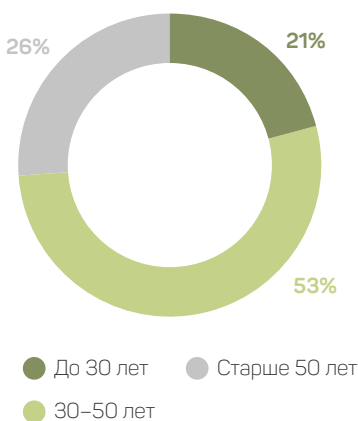
НАШИ СОТРУДНИКИ

В 2015 г. среднесписочная численность персонала Группы НЛМК составляла 56,7 тыс. человек (-6% г/г), из которых 53,2 тыс. человек работали на российских активах, 2,4 тыс. человек трудились в европейских дивизионах, около 1,0 тыс. человек — в США и около 0,3 тыс. человек — в других странах мира, где расположены активы Группы НЛМК (в том числе Индия, Китай и др.).

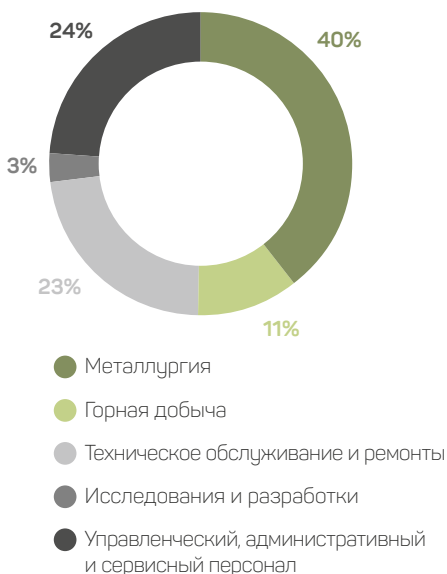
Структура персонала по географии активов



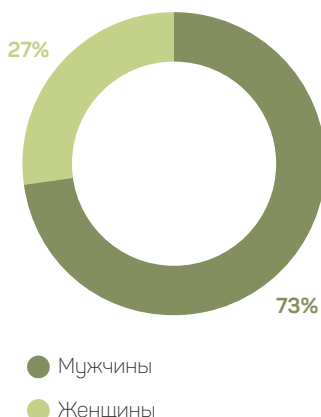
Структура персонала по возрасту



Структура персонала по функциональным направлениям



Структура персонала по гендерному признаку



НЛМК проводит активную кадровую политику по привлечению перспективной молодежи как среди выпускников учебных заведений, так и среди молодежи, прошедшей срочную службу в Вооруженных силах России. В результате ежегодно в Компанию приходит более тысячи молодых квалифицированных работников, из которых в дальнейшем формируется профессиональный кадровый состав предприятия, резерв руководителей и специалистов.

В компаниях Группы НЛМК отсутствуют ограничения по гендерному признаку.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Посредством повышения мотивации к труду и профессионализма наших сотрудников, обновления и модернизации оборудования, внедрения новых технологий и рационализации производственных процессов НЛМК поступательно наращивает эффективность бизнеса.

На текущий момент по эффективности производства Компания находится на сопоставимом уровне с ведущими мировыми металлургическими компаниями. НЛМК продолжает развитие: рост производительности труда является одной из стратегических целей на ближайшие годы, достижение планируется как за счет оптимизационных технологических мероприятий и повышения производительности оборудования, так и за счет активного вовлечения персонала в данный процесс. Постоянное развитие стало основой корпоративной культуры НЛМК.

Динамика производительности труда (т стали/чел.)





ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ И ФУНКЦИОНАЛА

В 2015 г. продолжилась реализация программы повышения эффективности и поиска резервов снижения затрат. Был реализован комплекс мероприятий, среди которых можно выделить успешный пилотный проект по передаче на аутсорсинг в ООО «СМС Зимаг Сервис» функций по техническому обслуживанию и ремонту сталеплавильного оборудования Липецкой площадки. На аутсорсинг также были выведены часть сервисных функций, организация питания и клининговые услуги.

Активное использование аутсорсинга позволило Группе НЛМК повысить качество предоставляемых услуг, а также снизить затраты и оптимизировать численность персонала за счет выведения непрофильных работников за штат Компании.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики Группы НЛМК.

Система мотивации персонала Группы НЛМК является действенным методом по улучшению качества труда и получению лучших достижений. В Группе НЛМК используются материальная мотивация, социальная мотивация и психологическая мотивация.

В Группе НЛМК в настоящее время наиболее эффективной системой мотивации сотрудников является «мотивация на результат». Их результаты определяются с помощью ключевых показателей эффективности (КПЭ или KPI). Определение КПЭ для топ-менеджеров Компании и дальнейшее каскадирование этих показателей на все уровни управления позволяют существенно улучшить эффективность и производительность работы на предприятиях Группы. Данный принцип является основой системы управления по целям (МВО), которая в 2015 г. активно внедрялась на всех активах Группы НЛМК.

В целях защищенности заработной платы персонала от инфляционных процессов ежеквартально осуществляется индексация оплаты труда, компенсирующая инфляционный рост. В 2015 г. рост среднемесячной заработной платы сотрудников компаний Группы составил около 8% г/г, на российских активах Группы НЛМК она достигла 47,4 тыс. рублей.

Для привлечения и сохранения персонала, повышения удовлетворенности и создания внутренней мотивации работников на предприятиях действует система нематериального поощрения: награждение особо отличившихся работников особыми знаками и грамотами; публикация статей о лучших



работниках в корпоративном издании газеты, занесение портретов передовиков на заводскую Доску почета, доставка иногородних работников к месту работы и обратно, включение успешных и талантливых работников в кадровый управленческий резерв организации.

В 2015 г. в конкурсе «Молодой лидер» на Алтай-Коксе приняли участие 32 молодых сотрудника. В рамках конкурса были организованы корпоративное обучение, направленное на развитие управленческих и лидерских навыков, а также тренинг по теме «Управление мини-проектами». Всего в 2015 г. в подобных конкурсах на всех площадках Группы НЛМК приняли участие более 5 тыс. молодых работников.

По результатам 2015 г. на Липецкой площадке было награждено 3 тыс. сотрудников, в том числе:

- корпоративными наградами — 2 877 чел.;
- областными и городскими наградами — 51 чел.;
- отраслевыми наградами — 55 чел.;
- государственными наградами — 2 чел.

Важнейшими элементами системы стимулирования являются профессиональные конкурсы и соревнования. Такие мероприятия повышают заинтересованность сотрудников в развитии профессиональных навыков и открывают широкие возможности для их карьерного развития. В 2015 г. только на Липецкой площадке было проведено 37 конкурсов профессионального мастерства, в которых приняли участие более 2 тыс. человек.

Также в компаниях Группы НЛМК ежегодно проводятся конкурсы молодых специалистов «Молодой лидер», которые позволяют стимулировать личностное и профессиональное развитие молодых сотрудников.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

НЛМК как ответственный работодатель на постоянной основе осуществляет дополнительную поддержку своих сотрудников в формате социального пакета.

Все сотрудники НЛМК имеют возможность получать такие меры социального обеспечения, как оздоровление, организация питания

и отдыха, охрана труда, поддержка материнства и детства, поддержка пенсионеров и ветеранов, социальное поощрение лучших работников, комплекс социальных выплат.

Дополнительные меры поддержки оказываются женской части нашего трудового коллектива: помимо законодательно закрепленных инициатив НЛМК предоставляет гибкость рабочего времени женщинам, имеющим малолетних детей, а также обеспечивает профессиональное обучение и повышение квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Компания реализует комплексную программу по работе с молодежью, обеспечивая дополнительную поддержку молодым сотрудникам. Выпускникам базовых учебных заведений при поступлении на работу гарантируется средняя заработная плата и обеспечиваются дополнительные выплаты (подъемные).

В июле 2015 г. состоялось торжественное заселение работников Липецкой площадки — победителей конкурса «Жилье молодым металлургам — 2015». Это ежегодный социальный некоммерческий проект Компании, в котором могут принять участие все работники до 35 лет, имеющие значимые профессиональные заслуги. 32 молодые семьи наших сотрудников получили ключи от новых квартир, все они будут жить в одном подъезде дома в 28-м микрорайоне Липецка. С 2005 г. в рамках этой программы жильем была обеспечена 401 молодая семья перспективных работников нашей Компании.

На НЛМК существует добрая традиция вручения новогодних подарков детям сотрудников, подрастающему поколению также предоставляются путевки в детские оздоровительные лагеря по льготным ценам.

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ

Мы считаем своим приоритетом поддержание здоровья наших сотрудников. Мы всячески поддерживаем формирование культуры здоровья, потребности в ведении более здорового образа жизни, повышение уровня психофизического состояния наших сотрудников.

Для оказания медицинской помощи в компаниях Группы НЛМК действуют 3 медсанчасти и более 25 здравпунктов. Сотрудникам также предоставлена возможность санаторно-курортного лечения и оздоровительного отды-

ха как на базе собственных 10 санаториев и на базах отдыха, так и в других регионах страны. В 2015 г. на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников Компания направила более 100 млн рублей (\$2 млн).

Программы формирования здорового образа жизни направлены на вовлечение наибольшего количества сотрудников в занятия физкультурой и спортом, популяризацию здорового образа жизни. Для этого на производственных площадках действуют спортивные залы, сотрудникам предоставляются льготные условия для посещения бассейнов и фитнес-центров.

Компания на постоянной основе организует корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия.

В ежегодной «Спартакиаде НЛМК» принимают участие более 3,5 тыс. сотрудников. Соревнования проводятся в течение всего года по 19 видам спорта. Всем желающим в рамках спартакиады предоставлена возможность выполнить нормативы ГТО.

Для детей работников ежегодно организуются программы детского летнего отдыха. Работникам предоставляются льготные путевки для отдыха их детей в трех детских лагерях, принадлежащих Компании, а также детских лагерях, расположенных на побережье Черного моря.

РАЗВИТИЕ ТАЛАНТОВ

Компания рассматривает инвестиции в развитие персонала как необходимое условие, обеспечивающее долгосрочную конкурентоспособность Компании, ее динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и в конечном итоге рост фундаментальной стоимости НЛМК. В соответствии со «Стратегией 2017» Компания продолжает совершенствовать процедуры профессионального развития персонала.

Профессиональное обучение в Группе НЛМК — это комплексный проект, который обеспечивает необходимый для решения производственных задач уровень квалификации работников. Он также способствует росту лояльности персонала Компании, формирует благоприятный социально-психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

Основные направления развития персонала охватывают работу с кадровым

резервом и перспективными работниками, профессиональную оценку руководства и специалистов, обязательную аттестацию (проверку знаний) рабочих, процессы адаптации и наставничества, также проведение лидерских мероприятий и конкурсов профессионального мастерства.

С 2015 г. начался новый для НЛМК процесс аттестации руководителей, специалистов и служащих для определения соответствия работников требованиям занимаемых должностей на основании анализа выполнения работником своих должностных обязанностей, проявленных личных и профессиональных качеств. По итогам аттестации составляются индивидуальные планы обучения для повышения эффективности работы и разрабатываются меры стимулирования к продуктивному труду.

Одним из приоритетных направлений кадровой политики Компании является работа с кадровым резервом. Она направлена на подготовку работников, способных к управленческой деятельности для конкретных должностей штатного расписания. Подготовка перспективных сотрудников включает теорию в виде семинаров и тренингов и практическую стажировку в перспективной должности.

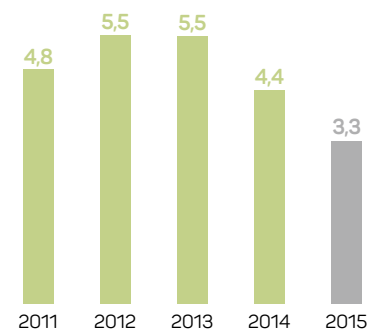
НЛМК огромное внимание уделяет перспективным молодым сотрудникам. В Группе НЛМК действует система адаптации вновь принятого персонала, основной целью которой является сопровождение процесса вхождения нового работника в организацию и создание условий для

В 2015 г. стартовал четвертый этап уникальной образовательной программы подготовки стратегического кадрового резерва «Лидеры Группы НЛМК 2025». В рамках этой программы наиболее перспективные сотрудники получают качественное обучение под руководством преподавателей с мировым именем и топ-менеджеров мировых компаний. Ресурсы этой программы делают возможным осознание и достижение таких вершин карьеры и личностного роста, которые ранее казались недоступными. С момента старта программы и до настоящего времени более половины участников данной программы продвинулись по карьерной лестнице, в том числе до уровня директоров по направлению.

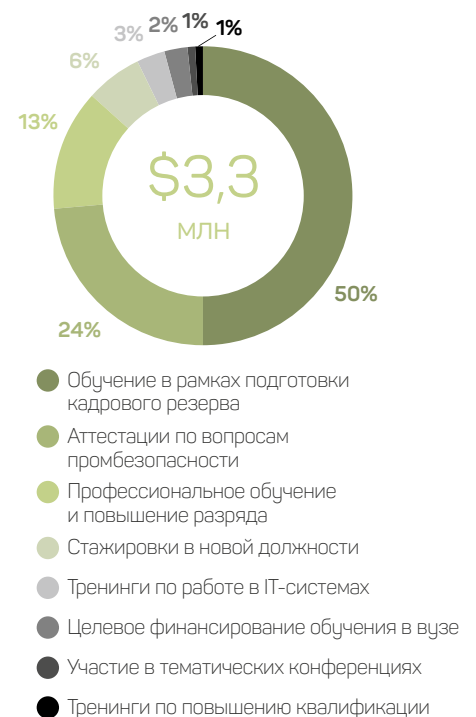
освоения им функциональных обязанностей, обеспечивающих выполнение производственных задач в установленные сроки, формирование правильного понимания новым работником своих обязанностей, добросовестного отношения к ним и личной ответственности за результаты работы.

Около 90% работников проходят обучение на собственной учебной базе, что позволяет использовать внутренний потенциал знаний, накопленных в Компании, и наиболее эффективно организовать процесс обучения. В качестве преподавателей привлекаются высококвалифицированные руководители и специалисты, а также преподаватели ведущих учебных заведений России.

Инвестиции в обучение персонала (\$ млн)



Структура инвестиций по направлениям обучения



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Компания стремится достичь мирового лидерства в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТПБ) среди металлургических компаний за счет применения передовых практик управления ОТПБ, эффективного управления рисками, мотивации и активного вовлечения сотрудников в программы производственной безопасности.

ПОЛИТИКА КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Эффективное производство — это безопасное производство

ЦЕЛИ	<ul style="list-style-type: none"> эффективное производство без несчастных случаев, аварий и инцидентов; достижение мирового лидерства по охране труда и культуре производства
ПРИНЦИПЫ	<ul style="list-style-type: none"> сотрудники — главная ценность Компании, сохранение их жизни и здоровья является главным принципом производственной деятельности; охрана труда и промышленная безопасность — неотъемлемая часть бизнеса и основа решений по развитию и совершенствованию бизнес-процессов; все несчастные случаи, аварии, инциденты и профессиональные заболевания могут и должны быть предотвращены; безопасная организация производства — обязанность каждого сотрудника
ДЕЙСТВИЯ	<ul style="list-style-type: none"> эффективно управлять потенциальными рисками для жизни и здоровья сотрудников, подрядчиков и третьих лиц; неукоснительно соблюдать российские и международные требования в сфере охраны труда и промышленной безопасности; постоянно повышать уровень компетенции работников в области охраны труда и промышленной безопасности; обеспечивать открытость показателей в сфере охраны труда и промышленной безопасности
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РУКОВОДСТВА	<ul style="list-style-type: none"> обеспечивать условия для безопасного производства в соответствии с нормативными требованиями охраны труда и промышленной безопасности; выделять ресурсы для обеспечения требований охраны труда и промышленной безопасности; принимать меры для предупреждения несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов; внедрять передовые методы и технологии в области охраны труда и промышленной безопасности; проводить консультации с работниками и их представителями по вопросам обеспечения охраны труда и промышленной безопасности, мотивировать сотрудников к безопасному и безаварийному труду; регулярно оценивать качество системы управления рисками и обеспечивать ее постоянное совершенствование
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОТРУДНИКОВ	<ul style="list-style-type: none"> заботиться о собственной безопасности и безопасности окружающих; работать только с соблюдением установленных требований охраны труда и промышленной безопасности, используя безопасные методы и приемы труда; активно участвовать в программах охраны труда и промышленной безопасности

КЛЮЧЕВЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В 2015 Г.

На российских предприятиях Группы проведена плановая специальная оценка условий труда. Полученные результаты использовались для планирования улучшений условия труда и снижения воздействия неблагоприятных факторов производственной среды на работников.

Осуществлен плановый переход российских предприятий Группы на новый корпоративный дизайн специальной защитной одежды и современные высокоэффективные средства индивидуальной защиты.

Завершено обучение высшего руководства российских и зарубежных предприятий Группы по программе развития культуры безопасности.

Продолжалась реализация программ «Управление рисками» и «В поисках безопасности».

ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ

Компания ежегодно финансирует мероприятия, направленные на постоянное повышение уровня производственной безопасности и улучшение условий труда. Расходы по данному направлению в 2015 г. по Группе НЛМК составили 1,5 млрд рублей (\$25 млн). Затраты за период 2010–2015 гг. выросли более чем в 2 раза в долларах США и более чем в 4 раза в рублевом эквиваленте.

Структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность



СТАТИСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА ГРУППЫ НЛМК

По итогам 2015 г. достигнуто значительное снижение показателей производственного травматизма от уровня 2014 г.:

- общее количество несчастных случаев с потерей трудоспособности в 2015 г. на предприятиях Группы снизилось на 44 пункта, или 29%;
- количество рабочих дней, потерянных по причине производственного травматизма, снизилось на 34%;
- коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR на 1 000 000 отработанных человеко-часов) среди сотрудников снизился:
 - по Группе НЛМК — на 27%;
 - на российских активах — на 22%;
 - на зарубежных активах — на 28%;

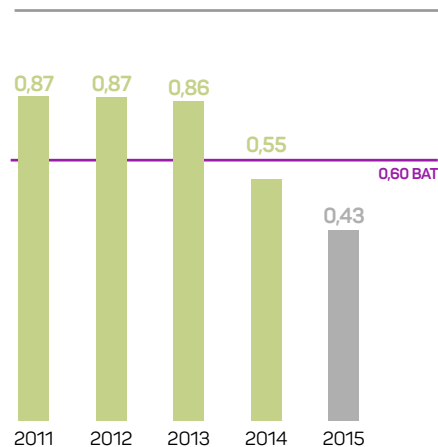
▪ коэффициент тяжести травм с потерей трудоспособности (LTISR на 1 000 000 отработанных человеко-часов) среди сотрудников снизился:

- по Группе НЛМК — на 33%;
- на российских активах — на 26%;
- на зарубежных активах — на 37%.

На 10 производственных площадках Группы НЛМК в 2015 г. не было ни единого несчастного случая с потерей трудоспособности.

В отличие от 2014 г., когда не было ни одного смертельного случая, связанного с производством, в 2015 г., к глубокому сожалению, мы не смогли их избежать. При этом их число, четыре на российских активах и один на зарубежных, меньше, чем в 2011–2013 гг.

LTIFR на российских активах



ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Эффективность усилий Компании по обеспечению безопасности труда оценивается на основе исполнения целевых показателей. Анализ исполнения отдельных целей в области ОТПБ за 2015 г.

Ключевые аспекты корпоративной ответственности	Цели на 2015 г.	Результаты 2015 г.	Достижение поставленных целей	Цели на 2016 г.
Охрана труда и промышленная безопасность	Обеспечить поддержание коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах на достигнутом уровне 2014 г.	Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах снизился на 22% от уровня 2014 г.	Перевыполнено на 22%	Обеспечить поддержание коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах не выше 0,60
	Обеспечить снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на зарубежных активах на 10% от достигнутого уровня 2014 г.	Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на зарубежных активах снизился на 28% от уровня 2014 г.	Перевыполнено на 18%	Обеспечить снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на зарубежных активах на 10% от достигнутого уровня 2015 г.
	Обеспечить устранение/снижение неприемлемых рисков не менее 50% от количества выявленных	Устранено/снижено 72% от выявленных неприемлемых рисков	Перевыполнено на 22%	Обеспечить устранение/снижение не менее 50% неприемлемых рисков, выявленных в 2016 г. и перешедших с 2015 г.
	Обеспечить вовлечение в мероприятия «В поисках безопасности» персонала не менее 20% от фактической численности (или 10 000)	Достигнуто 20 433 человеко-вовлечений	Перевыполнено на 104%	Обеспечить вовлечение в мероприятия «В поисках безопасности» персонала не менее 20% от фактической численности (или 10 000)

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Основные задачи НЛМК в природоохранной деятельности состоят в том, чтобы предотвращать, а при невозможности исключения — минимизировать негативное влияние на окружающую среду, обеспечивать безопасные условия труда и благоприятную среду проживания в регионах своего присутствия.

ОСНОВАТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

НЛМК берет на себя обязательства не только соответствовать требованиям законодательства, но и повышать свои экологические стандарты до уровня лучших мировых природоохранных технологий. Такой подход зафиксирован в «Стратегии 2017», в рамках которой установлена цель снизить негативное воздействие на атмосферу до лучших отраслевых показателей.

В 2015 г. на НЛМК была утверждена корпоративная Экологическая политика Группы НЛМК, которая определяет принципы, основные цели, руководящие действия и обязанности Компании в области охраны окружающей среды.

Компания последовательно внедряет международные стандарты управления экологической безопасностью на площадках Группы НЛМК. В настоящее время международная сертификация проведена на 7 ключевых российских производственных площадках, в 2016 г. планируется получение сертификата соответствия еще в двух компаниях — НЛМК-Калуга и Алтай-Кокс.

ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

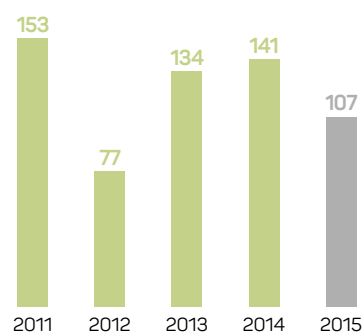
Сокращение негативного воздействия предприятий Группы на окружающую среду является как результатом плановых природоохранных и технологических мероприятий вне инвестиционного процесса, так

и программной инвестиционной деятельности Группы предприятий НЛМК.

Инвестиции в проекты, обеспечивающие экологический эффект, и затраты на природоохранные мероприятия составили по Группе НЛМК в 2015 г. 6,5 млрд рублей (\$107 млн).

Суммарные затраты Группы НЛМК на природоохранную деятельность за период 2011–2015 гг. составили 23,1 млрд рублей (более \$600 млн).

Затраты на охрану окружающей среды (\$ млн)



Примеры реализованных в 2015 г. природоохранных проектов

В 2015 г. на площадках Группы НЛМК завершились или находились на разных этапах реализации несколько крупных проектов, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду.

В частности, на Липецкой площадке успешно внедрена технология безводного охлаждения доменного шлака, которая более чем в 8 раз снизила концентрацию сероводорода в выбросах, образующихся при данном процессе.

В огнеупорном производстве завершилась реконструкция пылегазоочистных установок вращающихся печей, что позволило сократить выбросы пыли примерно на 200 т в год.

Крупные природоохранные проекты реализовывались и на других площадках Группы. Среди них можно выделить:

- проведение ремонтов с модернизацией различного оборудования на коксовых батареях Алтай-Кокса;
- первый этап внедрения системы пылеподавления хвостохранилища Стойленского ГОК;
- модернизацию фильтровального оборудования системы очистки отходящих газов электродуговой печи НЛМК-Калуга.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цели на 2015 г.	Результат 2015 г.	Достижение поставленных целей (анализ)	Цели на 2016 г.*
Снижение удельных выбросов на 0,2 кг/т стали от уровня 2014 г.	Выбросы снижены на 0,2 кг/т стали от уровня 2014 г.	Выполнено	Снижение удельных выбросов на 0,1 кг/т стали от уровня 2015 г.
Снижение удельного водопотребления на 0,4 м ³ /т стали от уровня 2014 г.	Водопотребление снижено на 0,5 м ³ /т стали от уровня 2014 г.	Перевыполнено на 0,1 м ³ /т стали	Снижение удельного водопотребления на 0,1 м ³ /т стали от уровня 2015 г.
Повышение уровня рециклинга отходов в Группе на 15% (отн.) от уровня 2011 г.	Уровень рециклинга повышен на 17% (отн.) от уровня 2011 г.	Перевыполнено на 2% (отн.)	Повышение уровня рециклинга отходов до 15% (абс.)

* При условии стабильных объемов производства стали в 2016 г.

СНИЖЕНИЕ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НЛМК НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

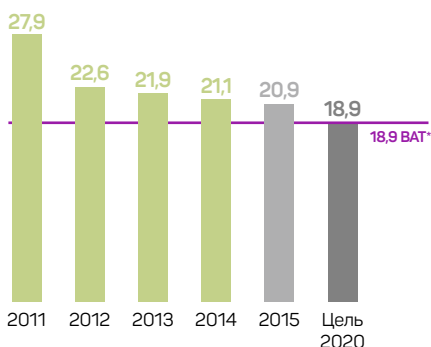
Системность и последовательность подходов НЛМК к охране окружающей среды, а также высокий приоритет экологических проектов гарантируют непрерывное улучшение природоохранных показателей.

Воздействие на атмосферу

Группа НЛМК в 2015 г. снизила удельные выбросы в атмосферу. В результате по ключевому показателю воздействия на окружающую среду Компания приблизилась к уровню наилучших доступных технологий. При стабильных объемах производства стали удельные выбросы снизились до 20,9 кг на тонну стали. Суммарное снижение данного показателя за последние 5 лет составило 25%.

Липецкая площадка целенаправленно улучшает экологические характеристики производства, снижая негативное влияние на окружающую среду. Благодаря кропотливой работе и масштабным инвестициям за последние 15 лет Компании удалось сократить воздействие металлургического производства на атмосферу практически в 2 раза. По данным Росгидромета, в Липецке уровень загрязнения атмосферного воздуха за последние 10 лет снизился почти в пять раз и сегодня соответствует городам, не имеющим промышленных предприятий.

Удельные выбросы в атмосферу на тонну стали (кг/т)



Более 80% выбросов в атмосферу приходится на Липецкую площадку, где производится 81% стали Группы НЛМК. Это объясняет существенные вложения в экологические проекты на всех стадиях производственного процесса, осуществляемые на данной площадке.

На долю горнодобывающих активов (Стойленский ГОК, Стагдок и Доломит) в 2015 г. пришлось около 1% общего объема выбросов.

В 2016 г. работа по ограничению загрязнения атмосферы продолжится, перед Группой поставлена цель по снижению удельных выбросов еще на 0,1 кг/т стали.

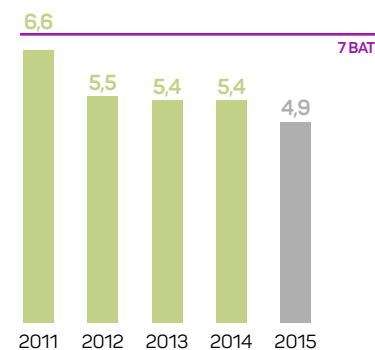
Воздействие на водный бассейн

Одним из ключевых показателей воздействия промышленного производства на водный бассейн является удельное потребление воды на тонну стали.

По данному показателю НЛМК является флагманом в мировой металлургии. Благодаря уникальным технологиям и эффективному производству в 2015 г. этот показатель по Группе НЛМК составил 4,9 куб. м на тонну стали при наилучших мировых технологиях для интегрированного производителя стали в 7,0 куб. м на тонну.

Такого бережного отношения к важнейшему природному ресурсу удалось достичь благодаря использованию замкнутой системы производственного водоснабжения на Липецкой площадке, Стойленском ГОК, Алтай-Ноксе, ВИЗ-Стали и НЛМК-Калуга. Использование замкнутой системы водоснабжения производства также исключает поступление загрязняющих веществ во внешний водный бассейн.

Удельное потребление воды на тонну стали (м³/т)



В 2016 г. Группа НЛМК продолжит реализацию мероприятий, направленных на сокращение потребления водных ресурсов, для достижения целевого показателя по снижению удельного водопотребления еще на 0,1 куб. м на тонну стали.

Утилизация отходов

Общий объем образования отходов по Группе НЛМК сохранился на уровне 63 млн т, 92% которых составляют отходы Стойленского ГОК.

На долю Липецкой площадки в 2015 г. пришлось 7% образованных отходов, при этом следует отметить, что благодаря реализации ресурсосберегающих мероприятий на основной производственной площадке Группы удалось сократить образование отходов на 11% г/г.

Доля остальных промышленных площадок Группы составляет около 1%, но, несмотря на это, все компании вовлечены в программу повышения эффективности использования вторичных ресурсов.

Уровень рециклинга отходов российских металлургических активов Группы НЛМК в 2015 г. превысил 90%. На Липецкой площадке уровень рециклинга повысился на 2 п.п., до 96%, а ряд компаний Группы обеспечили вовлечение в хозяйственный оборот и ранее накопленные отходы. Среди наиболее ответственных предприятий — НСММЗ с уровнем рециклинга 110% и Доломит — 102%.

В рамках «Стратегии 2017» на Липецкой площадке будет реализован проект строительства фабрики брикетирования, которая будет перерабатывать ранее накопленные железосодержащие отходы в сырье для производства чугуна, что дополнительно повысит коэффициент использования вторичных ресурсов. Запуск фабрики намечен на 2018 г., ее мощность составит 700 тыс. т железосодержащих брикетов.

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ ГРУППЫ НЛМК

В 2015 г. Группа НЛМК получила серебряную медаль международной промышленной выставки «Металл-Экспо-2015» за реализацию на Липецкой площадке проекта «Технология безводного охлаждения доменного шлага», позволяющего снизить эмиссию сероводорода в 8 раз.

Эта же инновация позволила Группе НЛМК победить в номинации «Экология города» Всероссийского конкурса «Национальная экологическая премия им. В. И. Вернадского».

* Здесь и далее BAT (best available technologies) — уровень лучших доступных технологий.

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

В 2015 г. Группа НЛМК продолжила реализовывать мероприятия по повышению операционной и энергетической эффективности, суммарный эффект которых составил 1,3 млрд рублей (\$21 млн).

Среди реализованных мероприятий можно выделить такие проекты, как снижение затрат на природный газ более чем на 270 млн рублей за счет его покупки на организованных торгах, заключение с НОВАТЭК долгосрочных договоров поставки газа для обеспечения 100% потребностей российских предприятий Группы на 2016–2020 гг., оптимизация загрузки технологического оборудования для исключения непроизводительных простоев и прочие проекты.

Оптимизационные мероприятия позволили нам на фоне стабильных объемов производства в 2015 г. добиться снижения потребления электроэнергии российскими предприятиями Группы НЛМК на 3% г/г.

Среди ключевых инвестиционных проектов, реализованных в энергетическом секторе в 2015 г., можно выделить запуск в эксплуатацию на Липецкой площадке газовой утилизационной бескомпрессорной турбины (ГУБТ) установленной мощностью 20 МВт за доменной печью «Россиянка» и воздуходелительной установки № 17. Эти проекты в том числе позволили повысить обеспеченность Липецкой площадки собственной электроэнергией с 54 до 57% от объема потребления. При этом почти 77% выработки собственной электроэнергии обеспечено за счет утилизации вторичных топливных газов — доменного и коксового.

Благодаря мероприятиям повышения эффективности энергетического комплекса в 2015 г. удельная энергоемкость Липецкой площадки улучшилась по сравнению с 2014 г. на 1% и достигла 5,66 Гкал на тонну выплавленной стали.

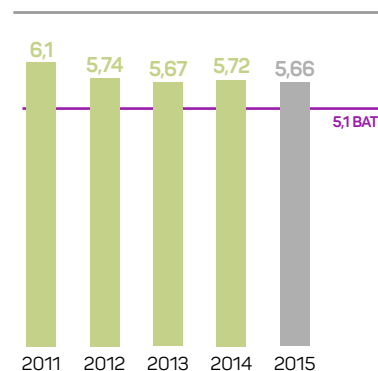
Целевым показателем энергетической эффективности для предприятий Группы НЛМК является уровень лучших доступных технологий (BAT). Для достижения целевого показателя планируется ежегодная реализация малозатратных мероприятий оптимизационной программы, локальных программ по энергосбережению на площадках, а также инвестиционных проектов в рамках «Стратегии 2017».

В 2015 г. Группа НЛМК подписала долгосрочные контракты с ОАО «НОВАТЭК» на поставку природного газа всем российским предприятиям Группы. Контракты подписаны сроком на пять лет и действуют с 1 января 2016 г. В рамках контрактов ежегодные поставки природного газа на производственные площадки Группы НЛМК составят 2,8 млрд куб. м. Этот объем обеспечит 100% потребностей Группы в природном газе, которые ранее закрывались благодаря поставкам других компаний.

Эффективность управления энергетическим комплексом предприятий Группы НЛМК в 2015 г. подтвердили международные эксперты. Представители Британского института стандартов (British Standards Institute, BSI) признали соответствие систем энергетического менеджмента требованиям Международного стандарта ISO 50001 на Алтай-Коксе, Стойленском ГОК,



Удельная энергоемкость производства стали (Гкал/т)





ВИЗ-Стали, НСММЗ, НЛМК-Метиз и Липецкой площадке. Успешные сертификационные аудиты Систем энергетического менеджмента проведены в 2015 г. в ОАО «Стагдок», ОАО «Доломит» и ООО «НЛМК-Калуга». В настоящее время все основные российские производственные площадки Группы НЛМК обладают действующими сертификатами соответствия требованиям Международного стандарта ISO 50001. Это обеспечивает системный подход в вопросах выработки, потребления и использования энергоресурсов для производства продукции.

Комментарий Вице-президента НЛМК по энергетике Сергея Чеботарева: «Для достижения уровня наилучших доступных технологий Группа НЛМК в 2015 г. реализовала ряд инвестиционных проектов и малозатратных оптимизационных мероприятий. Ключевыми на ближайшую перспективу будут проекты повышения надежности электроснабжения конвертерных цехов и замена турбогенератора №5 на Липецкой площадке, завершение модернизации колпаковых печей в прокатном производстве НЛМК, обеспечение электроснабжения строящейся фабрики окомкования на Стойленском ГОК».

РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

МИССИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Социальная миссия

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

Стратегические цели НЛМК в области социальной ответственности

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

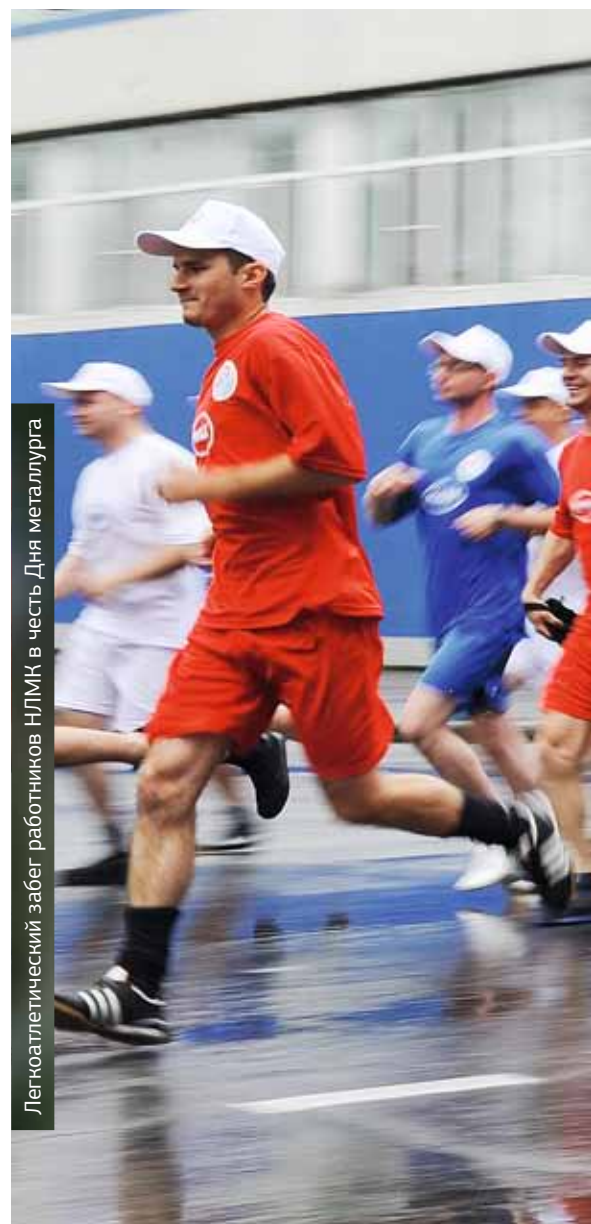
- формирование благоприятной и предсказуемой социально-экономической среды проживания для сотрудников предприятий и населения регионов;
- совершенствование механизмов корпоративного управления в экономической, экологической и социальной областях деятельности Компании;
- соответствие международным и национальным стандартам защиты окружающей среды. Ориентация на лучшие современные технологии;

- соблюдение деловой этики ведения бизнеса, противодействие коррупции и терроризму;
- создание новых видов продукции в соответствии с ожиданиями потребителей;
- создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников Компании;
- обеспечение устойчивого роста благосостояния и социальной защищенности работников, создание безопасных социально-бытовых условий на производстве.

БЛАГОУСТРОЙСТВО СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Одной из основных задач НЛМК в области социальной ответственности является улучшение качества жизни населения регионов присутствия. В партнерстве с властями различного уровня и общественностью Компания стремится создавать новые возможности внедрения современных механизмов развития территорий, решения наиболее острых социальных проблем.

Компания вносит существенный вклад в обеспечение занятости местного населения, предоставляя рабочие места с конкурентоспособным уровнем заработной платы. Практически все работники предприятий Группы НЛМК являются жителями местных территорий.



Легкоатлетический забег работников НЛМК в честь Дня металлурга

Объединенные усилия Компании, работников и гражданского общества позволили исполнить целевой показатель в области развития местных сообществ:

Ключевые аспекты корпоративной ответственности	Цели на 2015 г.	Результаты 2015 г.	Достижение поставленных целей. Анализ	Цели на 2016 г.
Взаимодействие с сообществом	Реализация мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия и поддержания стабильной социально-экономической среды в местных сообществах	Инвестиции на социальные нужды и развитие регионов присутствия в 2015 г. составили 3,3 млрд рублей (\$54 млн), более 400 млн рублей (\$7 млн) направлено на благотворительность НЛМК вошел в пятерку лучших компаний по уровню социальной ответственности исследования Агентства политических и экономических коммуникаций	Цель 2015 г. достигнута Группа НЛМК активно участвовала в развитии регионов присутствия активов	Продолжить реализацию мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия



Реализация политики региональной ответственности имеет и экономические выгоды для Компании: развитие потенциала рабочей силы, улучшение взаимоотношения с местным сообществом, создание комфортных условий проживания для сотрудников.

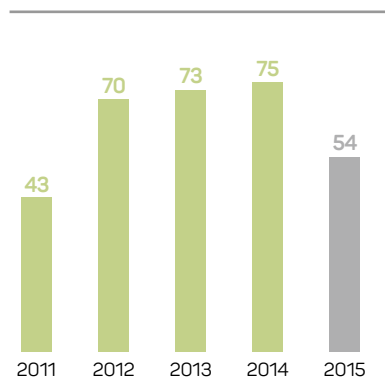
НЛМК создает условия для комфортного и безопасного труда, для развития персонала и стремится обеспечить работникам достойный уровень жизни. Размер заработной платы на всех предприятиях Группы превышает средний уровень дохода населения в регионах присутствия. Это привлекает в Компанию новых работников. Помимо этого реализуются несколько десятков социальных программ.

ИНВЕСТИЦИИ ГРУППЫ НЛМК В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Финансирование программ социальной направленности является важным условием их эффективности. Компания ориентируется на реализацию проектов, обеспечивающих реальное улучшение качества жизни населения.

НЛМК на постоянной основе финансирует реализацию программ, направленных на развитие образования, здравоохра-

Социальные инвестиции НЛМК
(\$ млн)

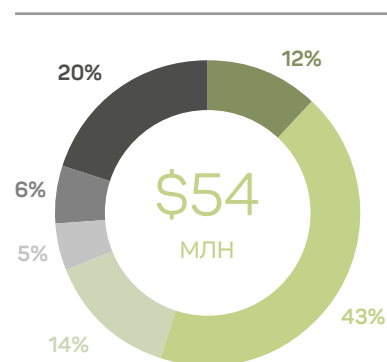


нения, культуры. Важным направлением деятельности Компании является развитие детского и массового спорта.

Основные направления социального инвестирования:

- развитие спорта, здравоохранения;
- развитие образования, культуры;
- работа с детьми и молодежью;
- благотворительная деятельность.

Структура социальных
инвестиций 2015 г.



- Спорт
- Здравоохранение
- Образование
- Культура
- Работа с детьми и молодежью
- Благотворительность

Общая сумма инвестиций в социальное развитие регионов за 2015 г. по российским компаниям Группы НЛМК составила 3,3 млрд рублей (\$54 млн).

РАЗВИТИЕ СПОРТА И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Формирование здорового образа жизни и укрепление здоровья сотрудников и жителей регионов Компания рассматривает в числе приоритетных направлений социальной ответственности. Особое внимание уделяется приобщению детей и молодежи к регулярным занятиям физкультурой и спортом.

Компания оказывает помощь спортивным детским и юношеским школам и секциям, спортивным клубам и спортсменам. Средства выделяются на содержание спортивных комплексов и сооружений (стадионов, Дворцов спорта, спортивных залов и т.п.), приобретение спортивного оборудования.

НЛМК финансирует спортивный клуб «Липецкий металлург», успешно реализующий программу развития массового спорта в г. Липецке, создает необходимые условия для занятий спортом работникам комбината и членам их семей, а также всем желающим жителям Липецка.

В черте города находятся один из самых современных в России стрелково-стендовый комплекс спортклуба, пулевой тир и физкультурно-оздоровительный комплекс «Новолипецкий» для занятий летними и зимними видами спорта. Высокая техническая оснащенность стрелкового комплекса позволяет проводить соревнования международного уровня.

В медицинских учреждениях Компании, действующих в Липецкой, Белгородской, Свердловской областях и Алтайском крае, могут получить качественную медицинскую помощь сотрудники Компании и жители регионов.

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ

Компания реализует комплексную программу по содействию подрастающему поколению в получении современного образования, создавая собственный перспективный кадровый резерв творчески активного и технически грамотного персонала.

Для учащихся школ проводятся дни открытых дверей, организуются экскурсии на производственные объекты, различные конкурсы, викторины, научно-исследовательские конференции.

Реализация программы профориентационной работы с учащимися школ направлена на подготовку учащихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему потребность в кадрах по приоритетным для комбината направлениям подготовки в базовых и сертифицированных НЛМК учебных заведениях с последующим трудоустройством в Компанию. В 2015 г. в профориентационных мероприятиях приняли участие более 11 тыс. обучающихся из 72 школ г. Липецка и Липецкой области.

Компания сотрудничает более чем с 30 учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования. Ежегодно около 4 тысяч студентов учебных заведений профессионального образования проходят производственную практику на предприятиях Группы. В целях дополнительной социальной поддержки одаренных студентов реализуются стипендиальные программы для студентов учебных заведений высшего профессионального образования.

Компания оказывает всестороннюю поддержку базовым учебным заведениям, где по инициативе НЛМК в 2015 г. началось внедрение элементов дуального обучения студентов. Теоретическая часть подготовки студентов проходит на базе учебного заведения, а практическая — непосредственно на предприятии.

Активная работа с молодежью проводится также и в дочерних компаниях Группы НЛМК. Например, Алтай-Кокс поддерживает партнерские отношения с тремя общеобразовательными учебными заведениями региона, где

более 200 студентов приняли участие в профориентационных мероприятиях.

Компания также оказывает помощь детским творческим клубам, студиям, библиотекам, музеям, художественным галереям, также выделяются средства на охрану и должное содержание памятников культуры и архитектуры, иных объектов, имеющих культурную, культовую и историческую ценность.

РАБОТА С ДЕТЬМИ И МОЛОДЕЖЬЮ

Компания проводит активную работу по организации детского оздоровительного отдыха. В сезон летних каникул Компания предоставляет возможности для отдыха в детских санаториях и домах отдыха детям работников, детям из малообеспеченных семей и воспитанникам детских домов.

В качестве шефской и благотворительной помощи Компания вкладывает средства в укрепление материально-технической базы детских садов, школ, лицеев, профессиональных училищ, детских творческих центров, детских домов, школ-интернатов.

Особая роль уделяется патриотическому воспитанию молодежи. Совместно с ветеранскими и профсоюзными организациями организуются встречи с ветеранами, посещение памятных мест боевой славы, уроки мужества в школах и базовых учебных заведениях.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Благотворительная деятельность осуществляется через учрежденные Компанией благотворительные фонды, а также прямые отчисления предприятий Группы.

Созданный Липецкой площадкой благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие» реализует 11 программ, которые охватывают все стороны социальной поддержки населения. Приоритетные направления — забота о воспитанниках детских домов и интернатов, помощь мало-

обеспеченным гражданам, пенсионерам и инвалидам, людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

Ежегодно помощь получают более 30 тыс. жителей Липецкой области, нуждающихся в дополнительной социальной защите. Средства выделяются для оплаты дорогостоящего лечения, приобретения лекарств, технических средств реабилитации, путевок в санатории и детские лагеря, а также для подготовки детей к новому учебному году и на другие социальные проекты.

Благотворительный фонд «Забота, помощь, милосердие», действующий на территории Уральского региона, оказывает поддержку в развитии спорта, охране культурного наследия. Осуществляет выплаты ветеранам и пенсионерам.

Сотрудниками НЛМК был создан интернет-портал www.pobeda48.ru – постоянно обновляемый веб-сайт, который содержит картотеку ветеранов НЛМК и жителей Липецкой области, принимавших участие в боевых действиях. Картотека была воссоздана на основе имеющихся архивных документов и справок об участниках боевых действий, труженниках тыла, блокадниках Ленинграда, узниках концлагерей.

В рамках Программы празднования 70-летия Победы была реализована масштабная программа мероприятий. В первую очередь это чествование ветеранов Великой Отечественной войны, труженников тыла. Для них организовывались торжественные мероприятия, встречи, концерты. Сотрудники компаний Группы НЛМК дошли до каждого нашего ветерана, вручали юбилейные медали, благодарственные письма, подарки.

В 2015 г. на благотворительные программы направлено более 400 млн рублей (\$7 млн).



КОММУНИКАЦИИ

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ И УПРАВЛЕНИЕ РЕПУТАЦИЕЙ

Группа НЛМК следует наилучшим мировым практикам взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами, в том числе с работниками и жителями регионов присутствия, акционерами и инвесторами, клиентами и партнерами, средствами массовой информации, органами власти и некоммерческими организациями.

Продуктивному диалогу способствует традиционная информационная открытость Компании. Мы используем все доступные каналы коммуникаций для оперативного и полного информирования общественности: веб-сайты Группы НЛМК и ее предприятий, пресс-релизы и официальные комментарии в СМИ, пресс-туры и пресс-конференции, публикации в социальных сетях и на мультимедийных ресурсах, внутрикорпоративные газеты, портал и журнал, а также каналы обратной связи с работниками.

Группа НЛМК стремится информировать общественность сверх предусмотренных законодательством требований о раскрытии, поскольку мы убеждены в том, что открытость и прозрачность бизнеса способствуют укреплению нашей репутации как социально ответственной, эффективной и устойчивой международной компании.

АКТИВНЫЕ ВНЕШНИЕ КОММУНИКАЦИИ

В 2015 г. Группа НЛМК активизировала коммуникации, направленные на внешнюю целевую аудиторию. Компания выпустила около 600 пресс-релизов об инвестиционных, производственных, финансовых, социальных, экологических и прочих аспектах деятельности. Руководство Группы НЛМК и предприятий продолжило открытое общение с журналистами и профессиональным сообществом посредством пресс-конференций, интервью и участия в отраслевых и общезакономерных конференциях и выставках.

С целью повышения качества информации о Компании и удобства ее получения и анализа Группа НЛМК обновила официальный веб-сайт (www.nlmk.com), дополнив его современными функциями и разносторонними данными о своей деятельности.

Клиенты и партнеры Компании положительно оценили новые каталоги продукции, а также первый глобальный веб-сайт продукции НЛМК (products.nlmk.com).

ГОЛОС РАБОТНИКОВ

Группа НЛМК продолжает развивать эффективную систему внутренних коммуникаций, которая охватывает все производственные площадки и объединяет несколько современных информационных каналов:

- разветвленную систему обратной связи;
- общегрупповой информационный интранет-портал;
- корпоративные газеты российских производственных площадок;
- журнал «Компания НЛМК», издаваемый на русском и английском языках;
- информационные бюллетени на предприятиях НЛМК Европа;
- телевизионный ресурс НЛМК-ТВ, который транслируется на интранет-портале.

В 2015 г. в корпоративных СМИ вышло более 1 700 информационных материалов, благодаря которым сотрудники Группы НЛМК оперативно получали новости и информацию о событиях в отрасли и в Компании, о производственных и социальных программах, возможностях для развития и карьерного роста.

Важным трендом развития внутренних корпоративных коммуникаций 2015 г. стал рост доли новостных материалов, основанных на обращениях работников через каналы обратной связи: телефоны и ящики доверия на предприятиях, электронные письма в газеты и журнал, а также через новые ресурсы — обратную связь посредством sms-сообщений и обращений работников к руководству в специальном сервисе на корпоративном портале Группы НЛМК. Новые каналы обратной связи позволили расширить возможности работников по обращению по волнующим их вопросам, в том числе анонимно. Компания продолжит развитие направления обратной связи, которое играет важную роль в повышении мотивации и лояльности сотрудников.

ПРИЗНАНИЕ

Внутрикорпоративные ресурсы Группы НЛМК традиционно получают высокую оценку в рамках различных рейтингов и медиаконкурсов.



Корпоративный интранет-портал Группы НЛМК:

- Проект специалиста управления по связям с общественностью «Развитие медиа-центра в структуре корпоративного портала НЛМК» стал лучшим в номинации «Молодежь в медиапространстве» и получил грант в размере 100 тыс. рублей в рамках международного конкурса среди организаций на лучшую работу с молодежью.
- Проект НЛМК «Корпоративный портал — платформа для развития внутренних коммуникаций» вошел в тройку лучших в номинации «Лучший проект в области внутрикорпоративных коммуникаций и корпоративных медиа» в рамках XIX Национальной премии в области развития общественных связей «Серебряный Лучник».

Журнал «Компания НЛМК»:

- Победитель всероссийского конкурса «Лучшее корпоративное медиа года — 2015».



- Победитель конкурса лучших корпоративных СМИ в рамках «Металл-Экспо-2015».

- Первый в рейтинге корпоративных изданий промышленных компаний журнала «Управление производством» в 2015 г.

- Лидер рейтинга «Грамотные медиа» в 2015 г.

Газета «Большая руда» (Стойленский ГОК):

- Победитель конкурса «Металл-Экспо-2015» на лучшее корпоративное СМИ в номинации «Лучшее издание предприятий горнорудной промышленности».

НЛМК-ТВ:

- Победитель конкурса «Серебряные нити» в номинации «За режиссерское мастерство и качество монтажа» и в номинации «Лучший ведущий» в 2015 г.

- Победитель медиаконкурса «Металл-Экспо» в номинации «Лучшее электронное корпоративное СМИ» в 2015 г.

Корпоративные фильмы Группы НЛМК:

- Корпоративный фильм Группы НЛМК «Созданы из стали» — обладатель Гран-при Московского международного фестиваля корпоративного видео в 2015 г.

- Корпоративный фильм Группы НЛМК «Особенная сталь» — победитель в номинациях «Лучшее корпоративное видео. Имидж компании» и «Лучшая инфографика» в рамках конкурса «Серебряные нити» в 2015 г.

- Корпоративный фильм Группы НЛМК «Особенная сталь» — победитель в номинации «Лучшая звуорежиссура» в конкурсе Metal-Vision'2015.

- Новогодний корпоративный фильм «Стальная симфония» стал лауреатом все-

российского конкурса «Лучшее корпоративное видео — 2016». Ему присуждена победа в номинациях «Лучшая операторская работа» и «Лучшее музыкальное и звуковое сопровождение».

Диалог НЛМК С ИНВЕСТИЦИОННЫМ И АНАЛИТИЧЕСКИМ СООБЩЕСТВОМ

Информационная политика НЛМК основана на принципах открытости и прозрачности ведения бизнеса. Такой подход поддерживает высокую степень доверия в отношениях НЛМК со всеми заинтересованными сторонами.

Акции НЛМК обращаются на Московской бирже, глобальные депозитарные акции (ГДА) — на Лондонской фондовой бирже, на российском и зарубежных рынках также обращаются долговые бумаги НЛМК — рублевые и еврооблигации.



Компания использует множество эффективных инструментов информационного взаимодействия с инвестиционным и аналитическим сообществом — от регулярного раскрытия результатов деятельности до организации личных встреч представителей Компании с партнерами и потенциальными инвесторами.

День стратегии 2015

30 марта 2015 г. в Лондоне был организован День стратегии 2015, где ключевые менеджеры Компании представили достижения НЛМК в рамках реализации «Стратегии 2017». Помимо руководства Компании в данном мероприятии принимал участие независимый член Совета директоров Хельмут Визер, который рассказал об эффективности корпоративного управления НЛМК. Также в рамках этого форума была представлена обновленная дивидендная политика, позднее утвержденная Советом директоров НЛМК. <http://nlmk.com/en/investor-relations/cmd/>

Раскрытие операционных и финансовых результатов

Для оперативного информирования инвестиционного сообщества НЛМК ежеквартально публикует производственные и финансовые результаты.

В рамках публикации операционных результатов Компания рассказывает об отраслевых тенденциях, текущем состоянии стального и сырьевого рынка и дает прогноз на ближайшие периоды.

Финансовые результаты представляются на консолидированной основе, отчетность НЛМК формируется в соответствии с МСФО (IFRS), до 3-го квартала 2015 г. формировалась в соответствии с ОПБУ США (US GAAP).

<http://nlmk.com/en/investor-relations/reporting-center/>

Визиты на производственные мощности

Для более глубокого понимания модели бизнеса и процесса производства металло-

продукции НЛМК ежегодно организует визиты на производственные мощности, в ходе которых посетители осматривают ключевые технологические объекты и проводят переговоры с менеджментом производственных площадок.

В 2015 г. такие экскурсии проводились на ключевых производственных площадках Группы НЛМК. Ежегодно проводится от 3 до 6 визитов на производственные мощности Группы.

С планом проведения экскурсий на ближайшие периоды можно познакомиться, обратившись в службу по взаимодействию с инвесторами (st@nlmk.com).

Отраслевые и аналитические мероприятия

В течение 2015 г. ключевые менеджеры Компании участвовали в ряде отраслевых конференций, проводившихся в России, Великобритании, США и континентальной Европе. В ходе таких событий прошло свыше 370 групповых и один на один встреч с инвесторами, в ходе которых обсуждался широкий круг вопросов, включающий отраслевые тенденции, реализацию стратегии и достигнутые результаты НЛМК.

Признание

Усилия Компании по максимальному информированию о деятельности и перспективах Компании высоко оценены рынком.

Согласно оценке, проводившейся Extel Survey, НЛМК в 2015 г. вошел в десятку лучших европейских компаний (сектор металлургия и горная добыча) по качеству работы с инвестиционным сообществом.

Также в 2015 г. НЛМК получил награду IR magazine Russia & CIS как одна из лучших российских компаний со средним размером капитализации по общему качеству взаимодействия с инвестиционным сообществом.



[NLMK.COM/RU](https://nlmk.com/ru)