

Отчет о корпоративной
социальной ответственности
и устойчивости развития

2019



Содержание

Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашова	2
Обращение генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» А. Шевелева	4

1. О компании 6

Миссия	8
Видение	8
Ценности	8
«Северсталь»: основные сведения	8
Основные направления деятельности и структура компании	11
Логистика	13
Видение и стратегия «Северстали»	13

2. Бизнес и социальная ответственность 18

Управление вопросами социальной ответственности и устойчивого развития в ПАО «Северсталь»	20
Документы и инициативы в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, которыми руководствуется компания	21
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	25
Награды и рейтинги компании в 2019 году	32

3. Корпоративное управление 34

Стандарты корпоративного управления	36
Органы управления	36
Управление рисками	38
Управление инновациями	40
Управление качеством	41
Клиентоориентированность	42
Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	43
Информационная прозрачность	44
Права человека	44

4. Персонал 46

Характеристики персонала	48
Политика и управление	49
Мотивация и вовлеченность	49
Система отбора и продвижения кадров	51
Оплата труда	51
Оценка результативности сотрудников	53
«Фабрика идей» и поддержка рационализаторов	53
Система обучения и развития	54
Женский клуб «Северстали»	57
Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами	58
Условия труда	61
Социальная поддержка персонала	62

5. Безопасность труда и охрана окружающей среды 66

Безопасность труда	68
Охрана окружающей среды	74
Энергопотребление и энергоэффективность	86

6. Социальное проектирование и социальные инвестиции 90

Ключевые результаты работы в 2019 году	92
Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	92
Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании	93
Социальные инвестиции и социальное партнерство	98
Поддержка культуры	101
Корпоративное волонтерство	103

7. Об отчете 104

Подход к определению существенных тем для освещения в отчете	106
Характеристики информации	108
Приложения	109

Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашова



Уважаемые партнеры и коллеги!

В 2019 году «Северсталь» сохранила позицию глобального лидера отрасли по эффективности, располагающего всем необходимым для достижения сильных результатов вне зависимости от ситуации на рынке. Благодаря совместным усилиям коллективов предприятий, входящих в «Северсталь», всех тех, кто задействован в производственной цепочке, компания вновь продемонстрировала потенциал своей обновленной стратегии, анонсированной в 2018 году, и нашего видения — быть компанией первого выбора для клиентов, сотрудников и партнеров.

В рамках реализации комплексной программы трансформации компании сегодня мы совершаем переход от раздельного управления активами к сквозной цепочке создания стоимости, заменив громоздкую структуру централизованного подразделения по сбыту на гибкие отраслевые команды и продуктовые группы. Успех нашей новой стратегии во многом зависит от инициативы и вовлеченности людей, которые у нас работают. Все изменения, которые мы запланировали, должны сопровождаться изменениями корпоративной культуры по трем направлениям, которые мы обозначили как «скорость», «вдохновение» и «сотрудничество». С удовлетворением должны отметить позитивную динамику уровня вовлеченности сотрудников, который в прошлом году достиг 81 %.

Безопасность труда наших сотрудников и подрядчиков имеет принципиальное значение на всех этапах деятельности компании. В этой сфере мы ставим перед собой цель полностью исключить смертельный травматизм. Мы активно модернизируем системы управления безопасностью производства с тем, чтобы к 2025 году сократить LTIFR на 50 % от уровня 2017 года, в том числе за счет внедрения инновационных технологий.

Новые требования и стандарты рынка подталкивают нас к ускорению и цифровизации всех процессов в компании, включая автоматизацию процессов в области охраны окружающей среды. Запросы клиентов мотивируют нас к созданию «зеленой» стали — продукта, произведенного с уменьшенной экологической нагрузкой. Мы планируем ввести в эксплуатацию автоматизированную систему управления охраной окружающей среды на Череповецком металлургическом комбинате. Мы улучшим систему учета и повысим качество и количество информации, которую будем раскрывать для стейкхолдеров.

Мы постоянно работаем над сокращением воздействия на окружающую среду, снижением энергопотребления и ответственным использованием природных ресурсов. В результате реализации экологической программы «Северстали» ежегодный объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу ЧерМК к 2025 году уменьшится на 30 тыс. тонн в год.

Во взаимодействии с экспертами Всемирной ассоциации производителей стали мы ведем системный поиск и подбор наиболее эффективных способов уменьшения выбросов парниковых газов, чтобы внедрить их в дальнейшем на предприятиях компании. При этом мы рассматриваем не только риски изменения климата, но и возможности, связанные, например, с растущим спросом на возобновляемую энергию. Наш ответ этому глобальному тренду — совместное предприятие с компанией Windar и РОСНАНО по строительству башен ветрогенераторов.

Мы находимся в постоянном диалоге не только с деловыми партнерами, но и с обществом и государством. Предприятия «Северстали» — важный элемент социально-экономического развития территорий присутствия. Это рабочие места для жителей и заказы для местных предприятий малого и среднего бизнеса, это важный источник налоговых поступлений в бюджеты различных уровней.

Кроме этого, мы принимаем участие в решении социальных проблем, вкладываем немалые средства в улучшение качества жизни населения, в благоустройство городов, модернизацию объектов здравоохранения, образования, в поддержку культуры и спорта. Расходы «Северстали» на развитие местных сообществ в 2019 году достигли 45 млн долларов США.

Пандемия коронавируса, которая уже затронула интересы миллионов людей на планете, несомненно, внесет коррективы в наши планы. Ситуация на мировом рынке стали становится все более напряженной, и Россия здесь не исключение. Новые задачи встают перед нами и в сфере корпоративной социальной ответственности.

Наша цель сегодня — защитить людей: наших работников, подрядчиков и поставщиков, сохранить предприятия и коллективы. «Северсталь» неукоснительно соблюдает рекомендации Правительства Российской Федерации и региональных органов власти по обеспечению безопасности. Это не просто, учитывая специфику работы предприятий непрерывного цикла, какими являются предприятия «Северстали». Тем не менее мы приняли комплекс собственных мер по противодействию распространению коронавируса на всех производственных площадках и офисах компании, а также оказываем материальную поддержку нашим работникам. Нам важно, чтобы сотрудники наших предприятий и жители городов присутствия чувствовали себя сейчас максимально безопасно. Мною дано распоряжение о выплате около 500 млн рублей единовременно сотрудникам компании. Кроме того, мы оказываем финансовую поддержку конкретным фондам и организациям, которые помогают социально незащищенным группам населения в условиях пандемии коронавируса в регионах присутствия нашей компании.

Перед нами стоят серьезные вызовы, но, несмотря на драматизм ситуации, мы стараемся сохранять оптимизм и призываем к этому наших сотрудников и партнеров. Положение «Северстали» сегодня устойчиво, и мы уверены, что нам удастся сохранить эту стабильность.

Алексей Мордашов,
председатель Совета директоров
ПАО «Северсталь»



Обращение генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» А. Шевелева



В прошлом году в полном масштабе была развернута комплексная программа трансформации «Северстали». Ее задача — обеспечить реализацию стратегических приоритетов обновленной стратегии компании — «Лидерство по снижению затрат», «Превосходный клиентский опыт», «Новые возможности» и «Культура скорости, вдохновения и сотрудничества».

Чтобы создать базу для комплексной трансформации компании, мы приняли важное решение изменить ее организационную структуру. Теперь все производственные и «продающие» подразделения «Северстали» формируют два направления, или потока — Upstream и Downstream, для которых установлены единые бизнес-цели.

«Северсталь» стремится перейти от роли производителя базового проката к роли поставщика сложных решений, создать среду, которая сможет оперативно подстраиваться под задачи клиентов в быстро меняющемся мире. Мы хотим стать более инновационной и технологичной компанией.

Сегодня «Северсталь» работает над созданием комплексной системы поиска, поддержки и внедрения инновационных идей как внутри компании, так и извне. В числе наших инициатив — первый в металлургической отрасли России корпоративный фонд для инвестиций в венчурные проекты и фонды Severstal Ventures, первый в мире металлургический акселератор стартапов SteelTech, наш собственный технопарк и, конечно, инновационные решения в части перспективного инжиниринга и проверки качества продукции. Мы строим целую экосистему, способную сформировать среду для стабильного потока новых идей. Мы создали сеть центров технологического развития на всех производственных площадках компании, собираем новаторские предложения сотрудников через «Фабрику идей». Все больше внимания уделяем профессиональному развитию сотрудников. В 2019 году объем профессиональной подготовки на человека превысил 50 часов.

Обеспечение безопасности и сохранение здоровья работников является абсолютным приоритетом компании. Для этого мы работаем над созданием безопасной рабочей среды, над вовлечением в этот процесс всего персонала. В компании разработана специальная методика поиска опасностей и внедряются инновационные инструменты, например машинное зрение. В 2019 году «Северсталь» инвестировала в мероприятия по безопасности производства и профилактике травматизма на Череповецком металлургическом комбинате порядка 1,1 млрд рублей. Среди наиболее значимых мероприятий — реконструкция объектов с целью улучшения условий труда и снижения риска травмирования персонала.

Бизнес все больше движется в направлении более ответственного отношения к окружающей среде, и мы также постоянно ищем возможности для снижения выбросов в регионах присутствия. За последние пять лет на Череповецком металлургическом комбинате были реализованы экологические проекты на 11,7 млрд рублей, что привело к снижению валовых выбросов на 8 %. Это примерно 23,4 тыс. тонн в год.

В 2019 году мы приступили к установке автоматических систем учета выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в коксогазодомном производстве ЧерМК. Этот проект включен в комплексный план мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в г. Череповце и является частью национального проекта «Экология».

Мы активно работаем над снижением выбросов CO₂. Первой из российских компаний отрасли «Северсталь» приняла участие в программе Step up Всемирной ассоциации производителей

стали по сокращению выбросов парниковых газов, и сейчас мы взаимодействуем с экспертами ассоциации в вопросах выбора наилучших доступных технологий.

Недавно мы присоединились к Глобальному договору ООН и теперь интегрируем в нашу текущую деятельность зафиксированные в этом документе принципы, касающиеся соблюдения прав человека, трудовых прав, охраны окружающей среды и противодействия коррупции. Цели нашего развития мы сопоставляем с Целями устойчивого развития, принятыми Организацией Объединенных Наций на период до 2030 года. Так, наш проект по увеличению генерации электроэнергии за счет использования вторичных ресурсов соответствует сразу трем из 17 целей: «недорогостоящая и чистая энергия», «ответственное потребление и производство», «борьба с изменением климата».

В развитие инициативы «Бизнес и биоразнообразие», предложенной Министерством природных ресурсов и экологии РФ, и в рамках реализации национального проекта «Экология» «Северсталь» подписала соглашение с Дарвинским заповедником. Наша компания помогает ученым-орнитологам в исследовании и сохранении краснокнижных птиц.

Мы публично объявили об амбициозных целях в области устойчивого развития до 2025 года и готовы постоянно информировать заинтересованные стороны об их реализации. Наш новый Отчет о корпоративной и социальной ответственности и устойчивости развития призван продемонстрировать прозрачность компании перед обществом.

Сегодня мы живем в новых, непростых обстоятельствах, связанных с пандемией коронавируса. «Северсталь» как системообразующая компания продолжает работу в сложных условиях. Сотрудники, обеспечивающие непрерывный производственный цикл, трудятся непосредственно на своих рабочих местах, остальные — удаленно. Мы стараемся поддерживать на должном уровне прозрачность в связи с предпринимаемыми внутри компании мерами по противодействию распространению вируса и стремимся учитывать мнение персонала, которого затрагивают эти меры. Мы информируем сотрудников о ситуации и принимаемых инициативах, используя все доступные нам средства коммуникации, в том числе запустили горячую линию по теме «Коронавирус». Мы должны также эффективно взаимодействовать с обществом, с жителями городов присутствия, участвовать в решении проблем и задач этих городов, обеспечивать нашу адресную поддержку. Коронавирус внес коррективы в работу ПАО «Северсталь», осложняется и ситуация на рынке, все более вероятен риск снижения спроса. Но мы уверены, что благодаря выбранной нами стратегии и мобилизации усилий всех наших сотрудников и партнеров мы сможем преодолеть и эти трудности.

Александр Шевелев,
генеральный директор
АО «Северсталь Менеджмент»



1

Ключевые показатели деятельности

Экономика

8 157 **–5 %** 2018: 8 580

Выручка, млн долл. США

2 805 **–11 %** 2018: 3 142

Показатель EBITDA, млн долл. США

1 200 **+74 %** 2018: 688

Капитальные вложения, млн долл. США

Окружающая среда

23,4 **+6 %** 2018: 22,1

Прямые выбросы парниковых газов, млн т

23,4 **–7 %** 2018: 25,1

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, кг/т стали

3,8 **+10 %** 2018: 3,4

Затраты на природоохранную деятельность, млрд руб.

Люди и сообщество

50 679 **+2 %** 2018: 49 667

Средняя численность персонала, человек

50,31 **+10 %** 2018: 45,7

Профессиональная подготовка, часов (на человека)

39 **0 %** 2018: 39

Доля женщин среди руководителей и специалистов, %

0,61 **–55,7 %** 2018: 0,95

Частота аварий без потери времени (LTIFR)

81 **+3 п. п.** 2018: 78

Уровень вовлеченности сотрудников, %

45 **+2,3 %** 2018: 44

Расходы в интересах местных сообществ, млн долл. США

О компании



GRI
102-16

Миссия

- Быть лидерами в созидании

Видение

- «Северсталь» — лидер металлургии будущего
- Компания первого выбора для клиентов, сотрудников, партнеров, работать в которой безопасно и привлекательно

Ценности

- Безопасность
- Клиентоориентированность
- Эффективность и оперативность
- Командная работа
- Уважение к людям

«Северсталь»: основные сведения

GRI
102-1

Публичное акционерное общество «Северсталь» — это вертикально интегрированная горнодобывающая и металлургическая компания с основными активами в России и небольшим количеством предприятий за рубежом. «Северсталь» — поставщик высококачественного металлопроката и стальных труб для строительства, машиностроения, автомобильной и нефтегазовой отраслей, а также один из крупнейших российских производителей железной руды и коксующегося угля.

GRI
102-2

Компания производит 25 тыс. продуктов, в том числе: сортовой прокат, плоский прокат, трубы и гнутые профили, оцинкованная сталь, оцинкованная сталь с полимерным покрытием, холоднокатаная сталь, горячекатаная сталь, горячекатаная травленая сталь, трубы большого диаметра, метизы и сопутствующая продукция. [Каталог продукции](#) предприятий компании доступен на сайте компании. Продажи осуществляются в 60 стран мира.

«Северсталь» состоит из двух основных производственных дивизионов: «Северсталь Ресурс» (предприятия по добыче и обогащению железорудного сырья и коксующегося угля) и «Северсталь Российская сталь» (заводы по производству стали и продуктов из стали). Благодаря вертикальной интеграции «Северстали» самообеспеченность сырьем составляет 80 % по углю и 130 % по железной руде.

- На предприятиях компании работают около 50 тыс. человек.
- Четвертый по объемам производитель стали в России.
- 16,8 % доля российского рынка*.
- 13-е место в рейтинге РИА Рейтинг «Топ-100 крупнейших по капитализации компаний России». www.riarating.ru/infografika/2020
- Входит в топ-50 производителей стали по версии World Steel Association. www.worldsteel.org/steel-by-topic/statistics
- 14-е место в списке 200 крупнейших частных компаний России по версии журнала Forbes. www.forbes.ru/rating
- 925-е место в глобальном рейтинге крупнейших публичных компаний мира Forbes Global 2000. www.forbes.com/companies/severstal
- Входит в список 646 системообразующих предприятий страны, утвержденный Правительственной комиссией по повышению устойчивости российской экономики.

GRI
102-7
102-8

* По дивизиону «Северсталь Российская сталь» без учета предприятий метизной группы.

GRI
102–5

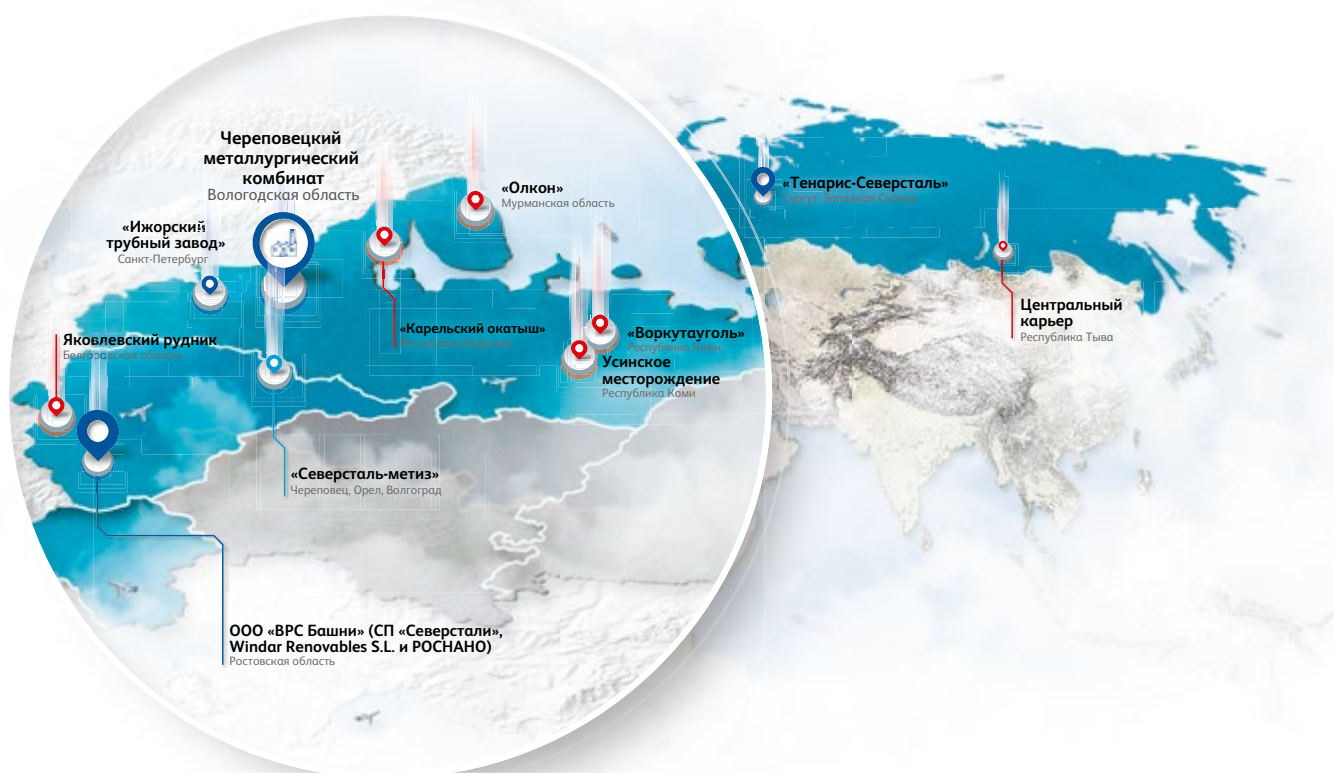
Основным акционером компании является А. Мордашов, 21,5 % акций находится в свободном обращении. Акции компании «Северсталь» торгуются на площадках РТС и ММВБ, а также в виде Глобальных депозитарных расписок (GDR), торгуются на Лондонской фондовой бирже. В 2019 году был зафиксирован рост акций на 11 %.

Международное рейтинговое агентство Moody's повысило долгосрочный рейтинг ПАО «Северсталь» с «Вaa3» до «Вaa2» с изменением прогноза по рейтингу с «позитивного» на «стабильный». Агентства Fitch Ratings и Standard&Poor's на конец 2019 года подтвердили кредитный рейтинг «Северстали» на уровне «BBB–»/«стабильный».

Структура акционерного капитала на 31 декабря 2019 года, %



Крупнейшие активы ПАО «Северсталь»

GRI
102–4

В общей сложности в состав «Северстали» входит 70 предприятий*. Основной актив компании — Череповецкий металлургический комбинат (ЧерМК) — одно из самых рентабельных металлургических предприятий в мире. В числе ключевых активов также:

- «Воркутауголь», Республика Коми (коксующийся и энергетический уголь);
- Яковлевский ГОК, Белгородская область (железная руда);
- «Карельский окатыш», Республика Карелия (железная руда);
- «Олкон», Мурманская область (железная руда);
- Ижорский трубный завод, Санкт-Петербург (трубы большого диаметра).

GRI
102–10

Летом 2019 года ПАО «Северсталь» завершило сделку по продаже АО «Северсталь — Сортотов завод Балаково».

Эффективное управление издержками позволяет «Северстали» оставаться отраслевым лидером по себестоимости. В числе ее достижений — одно из самых высоких в отрасли значений рентабельности EBITDA (более 30 %).

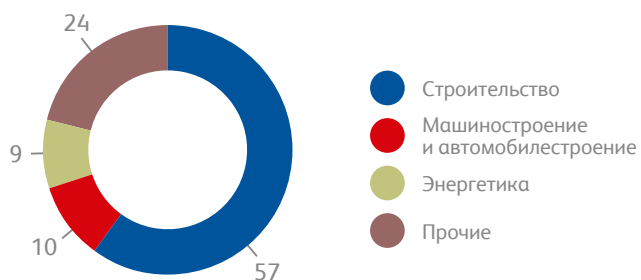
«Северсталь» постоянно работает над повышением производительности труда. Компания является лидером по этому показателю в Вологодской области.

Рост производительности труда, тн/чел.



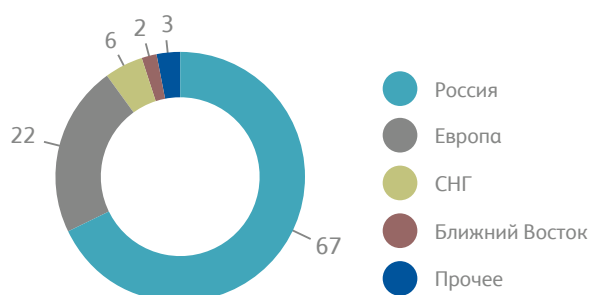
* Список основных компаний приведен в [Годовом отчете за 2019 год](#), стр. 90.

Продажи по отраслям в 2019 году, %



Большая часть продукции ресурсного дивизиона предназначена для собственного потребления. «Северсталь» также поставляет горнорудное сырье другим клиентам внутри страны. В их числе большинство крупных российских производителей стали. Ключевым рынком для дивизиона «Северсталь Российская сталь» является Россия. В 2019 году доля продаж на внутреннем рынке достигла 67 % (63 % в 2018 году). Основным экспортным рынком дивизиона являются страны Европы. Доля этого региона в отчетном году составила 22 % (24 % в 2018 году). Продажи конечным пользователям производятся напрямую, а также через собственную сбытовую сеть под брендом «Северсталь Дистрибуция».

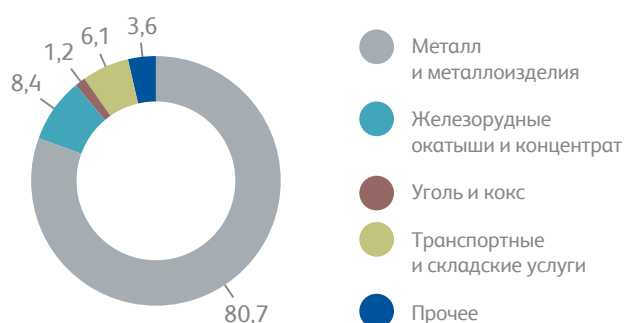
Продажи по регионам в 2019 году, %



Поставка продукции с высокой добавленной стоимостью остается приоритетным направлением в сбытовой деятельности компании. Доля продукции с высокой добавленной стоимостью в 2019 году осталась на высоком уровне в 45 %.

Крупнейшим потребителем продукции «Северстали» по-прежнему является строительная отрасль (57 % против 64 % в 2018 году). Компания — один из ведущих поставщиков проката для автомобиле- и машиностроения (10 % против 11 % в 2018 году). Продукция «Северстали» поступает производителям легковых и грузовых автомобилей, строительной и подъемной техники, вагонов, судов, оборудования для нефтехимической и атомной промышленности, а также бытовой техники. Для компаний топливно-энергетического комплекса «Северсталь» поставляет трубы большого диаметра. Ветряная генерация — новый перспективный рынок использования металлопродукции. Основным клиентом здесь является завод по производству башен ветроэнергетических установок — «Башни ВРС», совместное предприятие «Северстали», РОСНАНО и Windar Renovables S. L.

Выручка от продажи по группам продукции в 2019 году, %



Основные направления деятельности и структура компании

В 2019 году в целях реализации обновленной стратегии и обеспечения превосходного клиентского опыта началась перестройка организационной структуры «Северстали». Ожидается, что в результате этих изменений клиенты компании получат еще более устойчивого и надежного партнера, который способен предложить им не только высококачественную сталь, но и готовые решения, основанные на стали и соответствующие их бизнес-задачам. Все подразделения компании разделены на два потока — Upstream и Downstream.

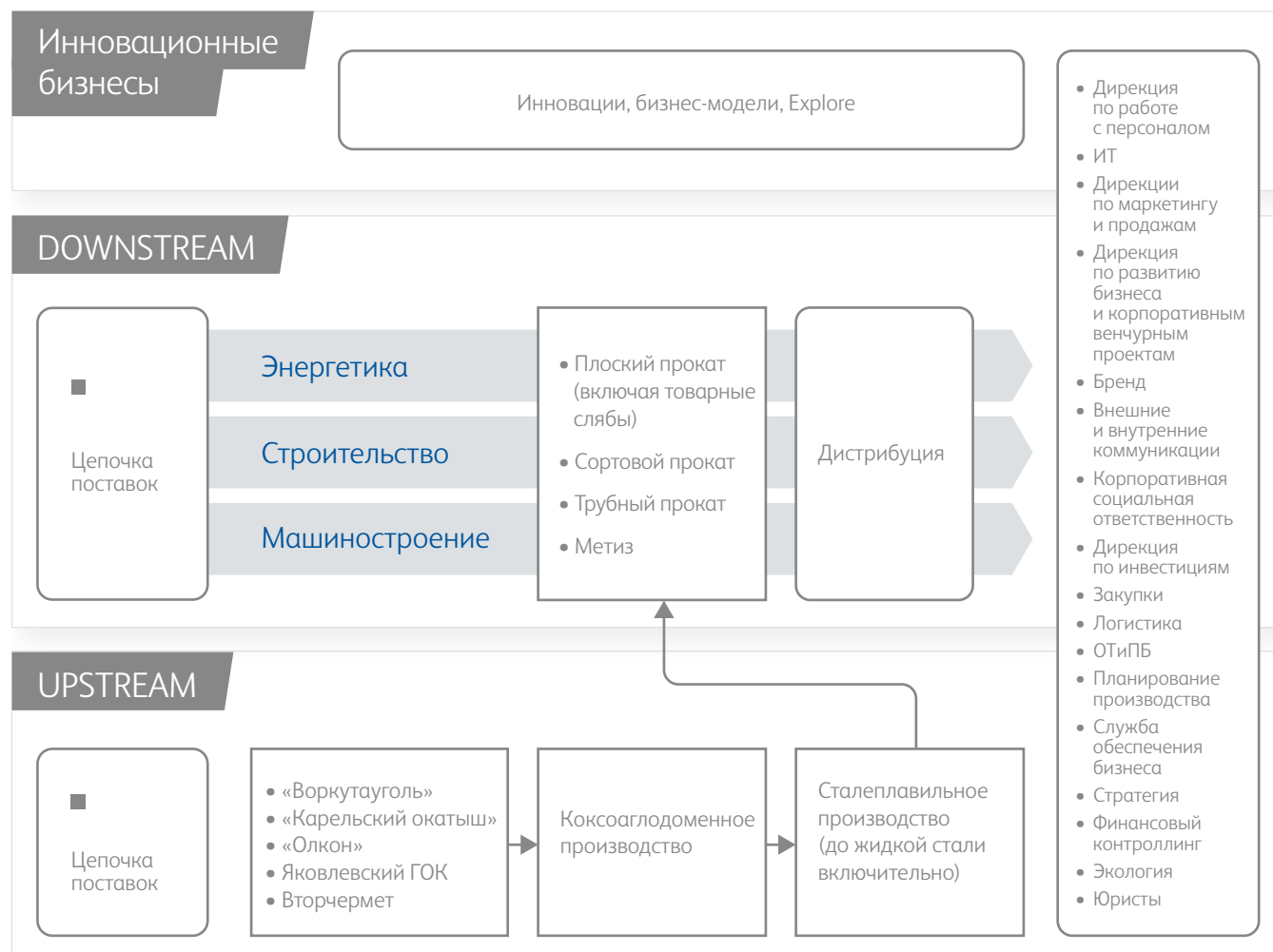
Upstream

Направление Upstream включает в себя все сырьевые предприятия компании «Северсталь» («Воркутауголь», «Карельский окатыш», Яковлевский ГОК, «Олкон»), коксоаглодоменное и сталеплавильное производства ЧерМК (до выпуска жидкой стали), а также «Северсталь-Вторчермет» и проектно-консалтинговую компанию «СПб-Гипрошахт». Перед этими подразделениями, которые формируют 70 % себестоимости продукции, поставлена задача обеспечить лидерство компании по снижению затрат.

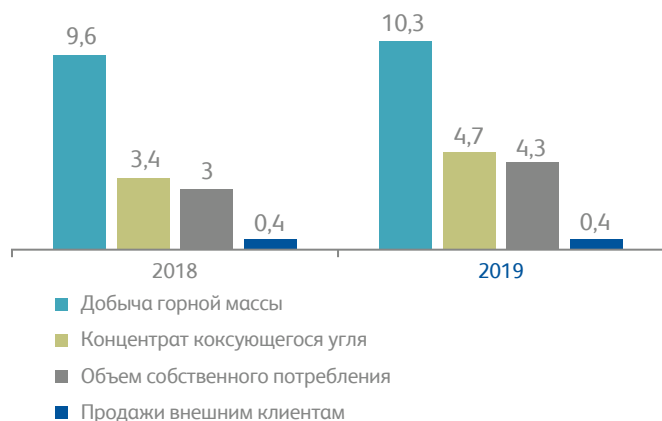
Downstream

В направление Downstream входят производства плоского, сортового и трубного проката, цеха «Северсталь-метиза», выпускающие готовую продукцию, функции маркетинга, продаж и дирекция по управлению материальными потоками Downstream. Задача этого потока заключается в том, чтобы обеспечить превосходный опыт для клиентов компании на всей цепочке от производства проката до реализации задачи потребителя. Поток Downstream разделен на три ключевых направления, представляющих основные клиентские сегменты «Северстали»: «Строительство», «Энергетика» и «Машиностроение».

В соответствии с этими направлениями организованы отраслевые команды с гибким составом участников из производственных подразделений, служб маркетинга и продаж и технологических служб. Ключевая задача для отраслевых команд всех трех направлений заключается в работе с клиентом напрямую, оптимизации целого ряда процессов, совместной разработке и создании уникальных торговых предложений.



Добыча угля и производство концентрата коксующегося угля, млн т



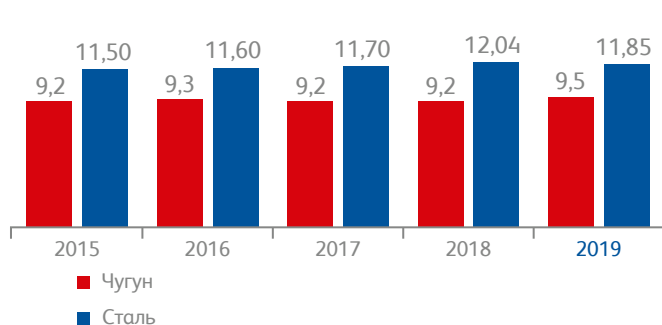
Объем реализации окатышей, млн т



Объем реализации железорудного концентрата, млн т



Производство чугуна и стали, млн т



Добыча угля и производство коксующегося угля

Добыча угля ведется на предприятии «Воркутауголь» в Республике Коми в северо-восточной части Европейской России. Предприятие является одним из крупнейших в России производителей коксующегося угля твердых марок — сырья для изготовления кокса, необходимого при производстве чугуна. «Воркутауголь» добывает также энергетический уголь, потребителями которого выступают ТЭЦ и цементные заводы. Позиция компании в связи с использованием ископаемого топлива изложена в разделе [«Сокращение выбросов парниковых газов»](#) и в [Годовом отчете за 2019 год](#) (стр. 24).

GRI
102-2
301-1

Добыча железной руды

Три предприятия, которые входят в состав дивизиона «Северсталь Ресурс», полностью обеспечивают потребность металлургического бизнеса «Северстали» в железной руде. Предприятие «Карельский окатыш» расположено в Карелии на северо-западе России и представляет собой один из самых крупных и современных комплексов по добыче железной руды в стране. Комбинат ведет добычу железистых кварцитов и производит высококачественные окатыши железной руды с содержанием железа 66,5 %. Здесь производится около трети всех российских железорудных окатышей.

Комбинат «Олкон» ведет добычу железистых кварцитов в Мурманской области. Предприятие производит высококачественный железорудный концентрат с содержанием железа около 69 %.

Яковлевский ГОК в Белгородской области разрабатывает Яковлевское месторождение железной руды, одно из крупнейших на Курской магнитной аномалии.

Проектирование предприятий горной промышленности осуществляет «СПб-Гипрошахт».

GRI
102-2
301-1

Производство стали

Дивизион «Северсталь Российская сталь» — ведущий российский производитель стали, объединяющий металлургические предприятия мирового уровня. Предприятия дивизиона выпускают стальной прокат и продукцию дальнейшего передела.

Череповецкий металлургический комбинат, расположенный на северо-западе России в Вологодской области, — второе по величине сталелитейное предприятие в России, располагающее полным металлургическим циклом. В состав дивизиона входят также: Ижорский трубный завод (ИТЗ) и группа предприятий «Северсталь-метиз» — один из лидеров по производству метизной продукции на рынке, а также предприятия по переработке металлолома.

Сервисные компании дивизиона «Северсталь Российская сталь» ремонтируют и изготавливают оборудование, производят металлоконструкции, выпускают машиностроительную продукцию, осуществляя поддержку производственных процессов ЧерМК, и оказывают услуги внешним клиентам.

Расход металлургического кокса на тонну чугуна в 2019 году составил 335 кг (375 кг в 2018 году).

GRI
102-2

Логистика

Сырье и готовая продукция ПАО «Северсталь» и предприятий ресурсного дивизиона перевозятся железнодорожным, водным и автомобильным видами транспорта. При этом компания организует перевозки как силами собственных транспортных подразделений, так и с использованием сторонних организаций для оказания отдельных услуг.

Основная часть перевозок продукции и сырья (90 %) приходится на железнодорожный транспорт. В процессе перевозки водным транспортом участвует Череповецкий промышленный порт, который имеет статус цеха ЧерМК, и стивидорная компания «Нева-Металл», которая работает на территории морского порта «Большой порт Санкт-Петербург». На водный транспорт приходится 7 % перевозок.

На промплощадке ЧерМК и метизных предприятиях автомобильная техника используется для обеспечения производственных процессов, внутренних перевозок металлопродукции и технологических грузов. На предприятиях ресурсного дивизиона преимущественно эксплуатируется парк экскаваторов и большегрузных автосамосвалов для вывоза горной массы. Автомобильным транспортом перевозится только 3 % объемов продукции и сырья.

В число транспортных активов ПАО «Северсталь» входит также ООО «Авиапредприятие «Северсталь». Авиакомпания базируется в аэропорту «Череповец» и выполняет внутренние и международные регулярные авиаперевозки, включая служебные поездки сотрудников компании, а также чартерные рейсы по России, странам СНГ и Европы.

Видение и стратегия «Северстали»

В 2018 году «Северсталь» опубликовала новое видение и новую стратегию развития. При этом компания определила для себя четыре стратегических приоритета:

1 | Превосходный клиентский опыт

Уникальные предложения для клиентов на целевых рынках

2 | Лидерство по снижению затрат

Значительное преимущество в затратах по основным продуктам по сравнению с конкурентами

3 | Новые возможности

Новые источники дохода за счет передовых технологий и новых бизнес-моделей

4 | Совершенствование корпоративной культуры

Скорость
Вдохновение
Сотрудничество
Устойчивое развитие

Для того чтобы стать лидером металлургии будущего и компаний первого выбора для клиентов, сотрудников и партнеров, «Северсталь» начала программу трансформации, рассчитанную на пять лет. Компания поставила перед собой задачу обеспечить лидерство в создании стоимости для акционеров и вдвое увеличить EBITDA к 2023 году (+2,1 млрд долл. США без учета рыночных факторов).

Достижение этой задачи требует мобилизации усилий всех сотрудников на трех ключевых направлениях:

- устойчивое развитие;
- взвешенный подход к распределению капитала;
- стратегия непрерывного прибыльного роста.

Устойчивое развитие

Процесс трансформации, который развернулся в компании, в полной мере отвечает приверженности «Северстали» принципам устойчивого развития. Впервые в стратегию развития непосредственно включены аспекты, связанные с безопасностью труда, социальной сферой и окружающей средой.

Здоровье и безопасность сотрудников входят в число наших ключевых приоритетов. К 2025 году все предприятия должны быть верифицированы по стандарту ISO 45001. К этому сроку мы также планируем снизить уровень производственного травматизма (LTIFR) на 50% от уровня 2017 года и исключить смертельный травматизм среди сотрудников компании.

Целевые показатели LTIFR ежегодно устанавливаются для всех предприятий компании, и мы уже достигли определенного прогресса в этом направлении. Последние три года значение показателя производственного травматизма держится на уровне ниже среднего по отрасли.

Работа ведется в трех направлениях:

- предупреждение нарушений работниками прямых запретов;
- поиск опасностей и оценка риска с максимальным вовлечением в данный процесс работников;
- контроль состояния работников и предотвращение опасностей, связанных с его ухудшением.

Экологическая программа — отдельный элемент новой стратегии «Северстали». Ранее мы одобрили долгосрочные цели компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды и теперь ежегодно отслеживаем статус их выполнения*.

Цель к 2025 году (база 2017 год)

Выполнение
на конец
2019 года:

Достигнуть снижения выбросов в атмосферу загрязняющих веществ на 7 %

41 %

Снизить массу сброса в водные объекты загрязняющих веществ в составе сточных вод, превышающих норматив допустимого сброса, на 12 %

67 %

Снизить массу размещаемых отходов на 20 %

0 %**

* Сортовой завод Балаково исключен из периметра отчетности после его продажи в 2019 году.

** Отсутствие прогресса по цели связано с увеличением размещения в 2019 году на ЧерМК неопасных отходов (грунт, железобетон) при реализации крупных инвестиционных мероприятий: строительство коксовой батареи № 11 и доменной печи № 3. Достижение целевых показателей планируется в будущие периоды до 2025 года.

Достижение поставленных целей предусматривает как специальные природоохранные мероприятия (модернизацию водоочистки и систем аспирации, глубокую переработку отходов производства), так и внедрение наилучших доступных технологий, уменьшающих вредное воздействие производственной деятельности «Северстали» на окружающую среду. (Подробнее предпринятые действия описаны в разделе [«Охрана окружающей среды»](#) настоящего отчета.)

Мы рассматриваем изменение климата в числе вероятных факторов воздействия на наш бизнес. Ключевой задачей стабилизации климата является снижение эмиссии парниковых газов в атмосферу.

Стратегические направления сокращения выбросов ПГ

Практические меры

Качество сырья

Увеличение использования окатышей с 4,5 млн до 8 млн т

Увеличение доли использования конвертерных газов, что приводит к сокращению выбросов CO₂ на 0,365 млн т в год и экономит 200 млн т природного газа в год

Энергоэффективность

Увеличение доли собственной генерации в общем объеме потребления до 95 %. Повышение самообеспеченности электроэнергией до 5,41 млрд кВт·ч к 2025 году снижает выбросы CO₂ на 0,512 млн т в год

Выход конечного продукта

Более высокое качество кокса, используемого в производстве чугуна, снижает общий расход кокса с 385 до 350 кг на тонну

Реконструкция узлов подготовки твердого топлива в аглоцехах 2 и 3 приведет к снижению выбросов CO₂ на 0,118 млн т в год

Надежность технологического процесса

Создание единого логистического центра для мониторинга и предотвращения дополнительных выбросов CO₂

Улавливание и утилизация углерода с использованием новейших технологий

Мероприятия в процессе разработки

С 1990 года интенсивность выбросов парниковых газов при производстве стали на ЧерМК снизилась на 43 %.

Будучи ответственной компанией, «Северсталь» намерена и дальше изыскивать возможности для сокращения выбросов углекислого газа в ходе производства стали. Компания продолжит сотрудничество с Worldsteel по оценке динамики выбросов и по программе Step up для достижения лучших отраслевых практик. (Подробнее предпринятые компанией действия в данной сфере описаны в разделе [«Сокращение выбросов парниковых газов»](#).)

Свое устойчивое развитие «Северсталь» рассматривает также в прямой связи с устойчивым развитием территорий присутствия. «Северсталь» эксплуатирует ряд угольных шахт в Воркуте. Большая часть добываемого угля — это коксующийся уголь, который является неотъемлемой частью интегрированной бизнес-модели компании и используется при производстве стали. Хотя металлургия традиционно относится к числу «консервативных» отраслей, доменное производство чугуна и выплавка стали в конвертерах непрерывно совершенствуются. Однако пока альтернативы использованию кокса в технологическом процессе существуют только в виде пилотных проектов. Энергетический уголь, который также добывается на шахтах «Воркутауголь», в основном используется местными жителями для отопления в зимний период. Значительная часть местного населения — это работники компании и члены их семей. Реалистичной альтернативы для обеспечения отопления населенных пунктов Крайнего Севера в сочетании с высоким качеством трудоустройства на сегодняшний день не существует. «Северсталь» придерживается самых высоких стандартов охраны здоровья, безопасности и контроля выбросов на своих угольных активах.

Компания планирует и дальше вкладывать средства в развитие городской инфраструктуры, в поддержку малого и среднего бизнеса, в формирование культурной среды и развитие регионального туризма регионов присутствия. Инвестиции в социальные и благотворительные проекты в 2019 году составили 2,9 млрд рублей.

Взвешенный подход к распределению капитала

«Северсталь» продолжит придерживаться взвешенного подхода к распределению капитала. Мы планируем, что временное увеличение капитальных затрат компании не повлияет на нашу дивидендную историю и при этом создаст базу для дальнейшего роста и увеличения стоимости для акционеров. Сбалансированная инвестиционная политика и привлечение заимствований на выгодных рыночных условиях позволяют компании поддерживать низкий уровень долговой нагрузки. Коэффициент чистый долг/EBITDA на конец 2019 года составил 0,6х и остается одним из самых низких среди сталелитейных компаний во всем мире.



Стратегия непрерывного прибыльного роста

«Северсталь» планирует использовать традиционные инструменты органического роста — наращивание объемов производства. Прирост мощностей и объемов производства запланирован в основном в сырьевом сегменте (+800 тыс. т стали, +2,3 млн т угольного концентрата, +4,1 млн т концентрата железной руды с Яковлевского ГОКа).

В рамках программы предстоит реализовать четыре крупных инвестиционных проекта с использованием наилучших доступных технологий. Основная часть инвестиционной программы будет финансироваться за счет собственных средств. В 2020 году план инвестиций компании «Северсталь» составляет около 110,5 млрд рублей.

При этом в случае негативного развития глобальных рынков стали компания готова снизить инвестиционную программу на 30–40 %, отложив наименее приоритетные из запланированных инвестиционные проекты.

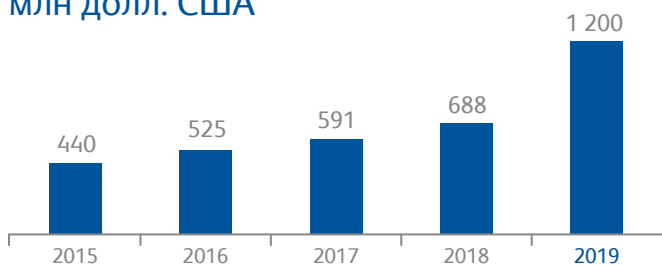
Так, в апреле 2020 года компания приняла решение о приостановке ряда инвестиционных проектов и снижении инвестиционной программы на 15 % от запланированного значения.

Жесткие меры карантина в связи с пандемией коронавируса привели к остановке автозаводов и строительных проектов, снижая спрос на металлопродукцию. Ожидания от замедления экономики и снижения спроса на сталь привели к негативной динамике цен на прокат начиная с марта 2020 года.

Ключевой приоритет обновленной стратегии «Северстали» — обеспечение превосходного клиентского опыта. В развитие этой цели мы будем прилагать особые усилия для совершенствования:

- качества продукции (см. подробнее раздел [«Управление качеством»](#));
- дисциплины поставок (см. подробнее раздел [«Клиентоориентированность»](#));
- качества обслуживания (см. подробнее раздел [«Клиентоориентированность»](#)).

Динамика капитальных вложений, млн долл. США



Новая маркетинговая стратегия «Северстали»

Маркетинговая стратегия компании нацелена на переход от продажи готовой продукции к уникальному сервису для клиента и на активное продвижение по трем ключевым рынкам.

В энергетической отрасли «Северсталь» продолжила работу на международных рынках и планирует укрепить свои позиции в сегменте производства труб для добычи нефти и газа через создание совместного предприятия «Северсталь» и Tenaris. Совместное предприятие «Северсталь», Windar и РОСНАНО реализовало поставку более 80 башен для российских проектов ветрогенерации.

В отрасли машиностроения «Северсталь» освоила производство и произвела первые коммерческие поставки стали для лазерной резки, которая широко востребована среди современных машиностроительных предприятий в России и в мире, а также расширила линейку высокопрочных марок стали.

В строительстве «Северсталь» выходит на конечных потребителей — девелоперов, застройщиков и генподрядчиков, предлагая им готовые решения для использования на стройплощадке.

Как поставщик комплексных решений компания не только производит металлопрокат, но и предлагает клиентам индивидуальные решения, во взаимодействии с клиентами и научно-исследовательскими институтами разрабатывает инновационные виды продукции, а также использует возможности всех своих активов.

При этом стратегия развития компании отвечает глобальным трендам и вызовам:

Мировые тренды	Стратегия компании
Циркулярная экономика и учет экологических проблем	Фокус на экологию и инициативы по предотвращению изменения климата
Новые технологии для ускоренного роста	Цифровые решения и платформы
Растущие требования клиентов	Фокус на готовые решения для конечных потребителей. Новые материалы с уникальными свойствами
Конкурирующие материалы	Прорывные технологии, мониторинг и инвестиции

Сложившаяся в связи с пандемией коронавируса ситуация в мире создает неопределенность для всех участников рынка. «Северсталь» намерена не терять достигнутые ранее конкурентные преимущества и продолжить намеченную стратегию. В новых экстремальных для экономики и для людей условиях компания определила ряд сфер, которые должны оставаться в зоне особого внимания.

Предприятия непрерывного цикла, в число которых входят и предприятия «Северстали», продолжают свою работу даже в условиях самоизоляции. Поэтому в первую очередь необходимо защитить людей и сохранить трудовые коллективы. Следует также обеспечить бесперебойную работу цепочек поставки и не только своевременно осуществлять в нужном объеме закупки, но и как никогда раньше поддерживать клиентов и партнеров, понимать их проблемы и запросы, не снижать качество продуктов и сервисов, предлагать комплексные решения.

Гибкий подход к формированию инвестиционной программы, который всегда декларировала компания, особенно актуален в условиях новой реальности. «Северсталь» будет здраво оценивать свои финансовые ресурсы и решать, какие из ранее объявленных мероприятий будут реализованы.

В условиях удаленной работы значительно возрастает роль ИТ-инфраструктуры компании, которая должна справиться с возросшей нагрузкой и обеспечить надежную коммуникацию и функционирование единой информационной среды.

Еще больше предстоит работать над сокращением затрат, продолжать искать новые возможности и быть верными нашей корпоративной культуре.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Финансово-экономическая составляющая

Цели на 2020 год

Одна из самых высоких в отрасли рентабельность по EBITDA за счет повышения эффективности и контроля затрат

Положительный свободный денежный поток на протяжении всего цикла

Взвешенный подход к инвестициям: внутренняя норма доходности каждого инвестиционного проекта не менее 20 %

Уверенное финансовое положение с отношением чистого долга к EBITDA не выше 1,5

Вознаграждение акционеров в форме дивидендов в размере 100 % скорректированного свободного денежного потока за отчетный период при условии, что отношение чистого долга к EBITDA будет ниже 1,0, а также возможность реализации исключительных инвестиционных проектов при сохранении высокого вознаграждения акционеров

GRI

201–1

Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость, млн долл. США*

	2018	2019
Созданная прямая экономическая стоимость:		
доходы	8 571	8 150
Распределенная экономическая стоимость, в том числе:		
операционные затраты	(5 781)	(5 762)
зарплата и другие выплаты и льготы сотрудникам	(982)	(1 049)
выплаты поставщикам капитала	(2 081)	(1 688)
выплаты государству	(508)	(389)
инвестиции в местные сообщества	(44)	(45)



* Методика расчета показателя приведена в Приложении 2. Данные приведены на основе консолидированной финансовой отчетности ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий в соответствии с МСФО.

2

GRI

102-19

102-20

В ответ на растущие требования общества бизнес все большее внимание уделяет проблематике устойчивого развития: экологии, социальной сфере, корпоративному управлению. Социальная ответственность и устойчивое развитие составляют основу нашей корпоративной культуры. Успешность «Северстали» как компании во многом базируется на ценностях, разделяемых всей управленческой командой. Это уважение к людям, создание стоимости для наших клиентов и готовность к постоянному развитию и самосовершенствованию.

Бизнес и социальная ответственность



Управление вопросами социальной ответственности и устойчивого развития в ПАО «Северсталь»

Корпоративная Политика социальной ответственности, действующая в «Северстали», обеспечивает единое понимание КСО всеми предприятиями и подразделениями компании. Она отражает принципы и подходы в сфере КСО, признанные российским и международным деловым сообществом, и базируется на миссии и ценностях компании.

Бизнес-система «Северстали» является основным инструментом реализации политики и охватывает все основные сферы КСО: организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающую среду, развитие отношений с потребителями и поставщиками, участие в жизни сообществ. Проекты Бизнес-системы увязывают воедино финансово-экономические, социальные и экологические аспекты деятельности компании. Как социально ответственная компания «Северсталь» повышает клиентоориентированность, совершенствует качество продукции и сервис, заботится о безопасности и развитии своих сотрудников, рассматривает свое устойчивое развитие в прямой связи с устойчивым развитием территорий присутствия и экологией природопользования. В процессе реализации политики компания учитывает также мнения и ожидания заинтересованных сторон и сотрудничает с ними в решении социально значимых задач.

Следуя принципам прозрачности и подотчетности, «Северсталь» берет на себя обязательства и устанавливает конкретные, измеримые и достижимые цели, а также формирует механизмы мониторинга прогресса в этих сферах деятельности.



Принципы, структуры и процессы принятия решений в компании в значительной степени соответствуют требованиям стандарта ISO 26000. Совет директоров ПАО «Северсталь» курирует реализацию комплексных программ по сокращению травматизма и улучшению условий труда, снижению экологической нагрузки и реализации мер реагирования на риски изменения климата. Совет директоров утвердил долгосрочные цели компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды на период до 2025 года.

Основные корпоративные документы, регулирующие различные аспекты деятельности в области КСО и устойчивого развития, опубликованы на [сайте компании](#). Деятельность компании в данной области освещается в соответствующих тематических главах отчета.

Органы управления и функциональные подразделения, которые курируют различные аспекты КСО

GRI
102–20

На высшем уровне управления

Совет директоров (СД)
Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при СД
Комитет по кадрам и вознаграждениям при СД

На уровне управляющей компании

Управляющая организация АО «Северсталь Менеджмент»
Дирекция по работе с персоналом
Управление экологии
Руководитель проектов в области охраны труда и промышленной безопасности
Дирекция по продажам сырья и закупкам
Управление по коммуникациям и работе с инвесторами
Управление по взаимодействию с органами государственной власти
Управление по КСО и бренду
Комитет по этике
Центр по развитию Бизнес-системы «Северстали»

На уровне предприятий

Комитеты по охране труда
Кадровые комитеты
Управления главных энергетиков
Центр энергосбережения ЧерМК
Управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии

Документы и инициативы в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, которыми руководствуется компания

Компания поддерживает и разделяет принципы большого количество международных и российских инициатив и рейтингов в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, является их участником и подписантом.

В их числе:

- Глобальный договор ООН;
- Цели ООН в области устойчивого развития, изложенные в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года;
- Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека;
- Всеобщая декларация прав человека ООН;
- Декларация ООН о правах коренных народов;
- Политика устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (Worldsteel);
- Хартия устойчивого развития Worldsteel;
- Социальная хартия российского бизнеса РСПП;
- индексы в области устойчивого развития «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» РСПП;
- FTSE4Good Index Series;
- Carbon Disclosure Project.

Для повышения качества корпоративного управления ПАО «Северсталь» соблюдает принципы и рекомендации Кодекса корпоративного управления ЦБ РФ и Британского кодекса

корпоративного управления. Предприятия компании стремятся также соответствовать требованиям международных стандартов, в том числе:

- ISO 26000:2010 Социальная ответственность;
- ISO 14001:2015 Системы экологического менеджмента;
- OHSAS18001:2007 Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда;
- ISO 50001:2011 Системы энергетического менеджмента.

«Северсталь» разделяет Цели устойчивого развития ООН, изложенные в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, и наряду с другими заинтересованными сторонами — правительством страны, ответственным бизнесом и структурами гражданского общества — вносит свой вклад в их достижение, а также стремится содействовать их распространению в рамках цепочки создания стоимости. Анализ влияния, которое оказывает деятельность компании на достижение Целей ООН в области устойчивого развития, приведен на [сайте компании](#).

Компания выделила для себя шесть наиболее приоритетных Целей устойчивого развития ООН, и в 2019 году сопоставила свою текущую и планируемую деятельность с конкретными задачами по каждой из этих целей, а также определила показатели, которые позволяют оценить достижение прогресса по каждой задаче.

Цели и задачи устойчивого развития

Программы компании/ Раздел отчета

Показатель результативности



ЦУР 4: Качественное образование

4.3 Равный доступ для всех женщин и мужчин к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию

4.4 Увеличение доли молодых и взрослых людей, обладающих востребованными, в том числе профессионально-техническими, навыками для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью

Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами

- Государственно-частное партнерство в регионах присутствия в сфере подготовки кадров
- Профильные классы «Северстали»
- Музей металлургической промышленности
- Программа поддержки и развития одаренных и талантливых школьников «Дети Череповца. Путь к успеху»
- Детский технопарк «Кванториум»
- Студенческая практика на предприятиях компании
- Трудоустройство выпускников
- Поддержка конференции «Менеджмент Будущего '19» в Высшей школе менеджмента СПбГУ на тему: «Экономика знаний: возможности для общества, бизнеса и личности»

- Количество партнерских образовательных учреждений
- Количество учеников в профильных классах
- Количество выпускников вузов и ссузов, которые прошли практику и (или) поступили на работу в компанию
- Количество педагогов и школьников, участников программы «Дети Череповца. Путь к успеху»
- Количество участников стипендиальной программы
- Объем финансовой помощи вузам и ссузам
- Количество профориентационных мероприятий

Развитие потенциала территорий

- Агентство Городского Развития Череповца, программа «Бизнес-образование»

- Количество обучающих мероприятий и обученных предпринимателей

Система обучения и развития

- Программы обучения персонала

- Затраты на обучение персонала
- Доля сотрудников, прошедших обучение
- GRI Standard 404-1
- GRI Standard 404-2

Цели и задачи устойчивого развития	Программы компании/ Раздел отчета	Показатель результативности
4.7 Приобретение учащимися знаний и навыков, необходимых для содействия устойчивому развитию, в том числе посредством обучения по вопросам УР и пр.	- Экологические уроки в школах - Экологические конкурсы и экскурсии на предприятия для школьников	Количество мероприятий и участников
 ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост		
8.2 Повышение производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности	«Управление инновациями» См. задачу 9.5	
8.3 Ориентированная на развитие политика, которая способствует производительной деятельности, созданию рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, развитию микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам	Развитие потенциала территорий - Индустриальный парк «Череповец» - Программы Агентства Городского Развития Череповца: «Бизнес-образование» «Центр инноваций социальной сферы» «Информационная поддержка МСП и пропаганда предпринимательской деятельности» «Бизнес-консалтинг» «Ресурсно-методический центр»	- Количество предприятий, получивших статус резидента индустриального парка - Количество созданных рабочих мест - Количество новых предприятий малого и среднего бизнеса - Объем привлеченных инвестиций - Количество обучающих мероприятий и обученных предпринимателей
8.4 Повышение глобальной эффективности использования ресурсов в системах потребления и производства, стремление к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды	Энергопотребление и энергоэффективность - Программы энергосбережения и повышения энергоэффективности Охрана окружающей среды - Системы рециркуляции воды - Переработка или повторное использование отходов	- GRI Standard 302-1 - GRI Standard 302-3 - GRI Standard 303-3 - GRI Standard 301-2
8.6 Сокращение доли молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков	См. задачу 4.3	
8.8 Защита трудовых прав и содействие обеспечению надежных и безопасных условий работы	Взаимодействие с профсоюзами - Переговоры с профсоюзами по заключению отраслевых соглашений и коллективных договоров - Стандарт социально-бытовых условий Безопасность труда - Политика в области охраны труда и промышленной безопасности - Долгосрочные цели в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды	- GRI Standard 407-1 - Доля сотрудников, состоящих в профсоюзах - Объем расходов на программы улучшения социально-бытовых условий - GRI Standard 403-1 - GRI Standard 403-2 - GRI Standard 403-3 - GRI Standard 403-4 - Уровень выполнения долгосрочных целей компании
8.9 Разработка и осуществление стратегий поощрения устойчивого туризма, который способствует созданию рабочих мест, развитию местной культуры и производству местной продукции	- Проект развития культурного и промышленного туризма в Череповце - Музей металлургической промышленности - Грантовая программа «Музеи Русского Севера» - Смотровая площадка для туристов «Широта 2000» на ЧерМК - Культурно-массовые тематические мероприятия и фестивали - Поддержка региональных культурных институций	- Рост количества туристов, посещающих Череповец и Вологодскую область - Посещаемость и количество мероприятий Музея металлургической промышленности - Объем финансирования и количество участников программы «Музеи Русского Севера» - Количество посетителей смотровой площадки, фестивалей, партнеров сферы культуры

Цели и задачи
устойчивого развитияПрограммы компании/
Раздел отчетаПоказатель
результативности

ЦУР 9: Индустриализация, инновации и инфраструктура

9.3 Расширение доступа мелких промышленных и прочих предприятий к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усиление их интеграции в производственно-сбытовые цепочки и рынки

Развитие потенциала территорий

- Агентство Городского Развития Череповца, программа «Центр гарантийного обеспечения»

- Количество и общий объем поручительств по кредитам
- Количество новых поставщиков

Клиентоориентированность

- Конкурентные процедуры торговли на электронной торговой площадке «Северсталь»
- Размещение информации о планах закупочной деятельности на сайте компании

- Количество размещенных заказов

Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании

- Агентство Городского Развития Череповца, программа «Содействие расширению рынков сбыта»

- Объем закупок у местных поставщиков
- Количество контрагентов из числа местных поставщиков

9.5 Активизация научных исследований, наращивание технологического потенциала промышленных секторов, в том числе путем стимулирования инновационной деятельности и значительного увеличения числа работников, а также расходов в сфере НИОКР

«Управление инновациями»

- «Экосистема» — сервис для сотрудников по анализу и предоставлению информации по НИОКР
- Программа развития ИТ
- Центры технологического развития
- Проект «Инновации Северстали»
- Внедрение интегрированных ИТ-платформ
- Корпоративная экспертная сеть
- Вовлечение партнеров и независимых экспертов в повышение эффективности и оптимизацию производственных процессов
- Технопарк «Северстали»
- Severstal SteelTech Accelerator
- Программа развития внутреннего предпринимательства SteelTech LAB
- Корпоративный фонд Severstal Ventures
- Сайт Severstal Open Innovation

- Количество собственных патентов
- Количество собственных изобретений, использованных в производстве
- Объем финансирования НИОКР и экономический эффект



ЦУР 11: Устойчивые города и населенные пункты

11.4 Активизация усилий по защите и сохранению всемирного культурного и природного наследия

- Грантовая программа «Музеи Русского Севера»
- Поддержка объектов культурного и духовного наследия

- Объем финансирования и количество участников

11.6 Уменьшение негативного экологического воздействия городов в пересчете на душу населения, в том числе посредством особого внимания качеству воздуха и удалению городских и других отходов

- Политика в области охраны окружающей среды
- Долгосрочные цели в области охраны окружающей среды
- Комплекс мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в Череповце во исполнение соглашения с Минприроды России, Росприроднадзором и правительством Вологодской области

- Уровень выполнения долгосрочных целей компании

Цели и задачи
устойчивого развитияПрограммы компании/
Раздел отчетаПоказатель
результативности

ЦУР 13: Борьба с изменением климата

13.1 Повышение сопротивляемости и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям

Сокращение выбросов парниковых газов

- Сокращение прямых и удельных выбросов парниковых газов при производстве стали на всех этапах производства
- Участие в программе Step up Всемирной ассоциации производителей стали

- GRI Standard 305-1
- GRI Standard 305-4
- GRI Standard 305-5



ЦУР 17: Партнерства в интересах устойчивого развития

17.17 Развитие эффективного партнерства между государственным и частным секторами и между организациями гражданского общества с опорой на опыт и стратегии использования ресурсов партнеров

Развитие потенциала территорий

- Агентство Городского Развития Череповца, программа «Развитие сотрудничества с органами власти»
- Количество мероприятий и участников

Участие в национальных проектах

Достижение национальных целей развития* в немалой степени зависит от эффективного взаимодействия предпринимателей и государства, от того, насколько бизнес вовлечен в реализацию национальных проектов. Обновленная стратегия компании и ее инвестиционная программа во многом совпадают с направлениями национальных проектов, обозначенных руководством страны. Это цифровая трансформация и развитие несырьевого экспорта, повышение конкурентоспособности и производительности труда, а также снижение воздействия на окружающую среду. Компания также реализует большое количество собственных инициатив, которые соответствуют концепции национальных проектов.

Инициативы компании
«Северсталь»

Национальные проекты

Программа по снижению издержек	«Производительность труда и поддержка занятости»
Программа развития ИТ, внедрение интегрированных ИТ-платформ	«Цифровая экономика»
Охрана труда, физкультурно-оздоровительные программы	«Демография»
Совершенствование системы медобслуживания	«Здравоохранение»
Центры технологического развития, «Инновации Северстали», Технопарк «Северстали»	«Наука»
Сокращение выбросов в атмосферу, программы озеленения	«Экология»

В ряде случаев компания принимает в нацпроектах непосредственное участие. В рамках проекта «Чистый воздух» нацпроекта «Экология» компания разрабатывает перечень инвестиционных проектов, направленных на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в Череповце. Это обязательство закреплено в соглашении «Северстали» с Минприроды России, Федеральной службой по надзору в сфере природопользования и правительством Вологодской области. В комплексный план по снижению выбросов загрязняющих веществ в г. Череповце на 2019–2024 гг., разработанный в рамках национального проекта «Экология», вошли 15 мероприятий ПАО «Северсталь» с ожидаемым эффектом снижения более 30 тыс. т в год.

Предприятие «Гестамп Северсталь Всеволожск» включилось в план мероприятий нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости» в Ленинградской области. Его цель — к 2024 году обеспечить ежегодный 5-процентный рост производительности труда на средних и крупных предприятиях региона. Производственный поток на заводе преобразован на принципах производственной системы компании «Тойота». Это позволит выпускать продукции столько, сколько нужно и когда нужно, что сократит издержки на предприятии. «Северсталь» — лидер в производительности труда в Вологодской области, участник Федеральной программы по повышению производительности труда, реализуемой Минэкономразвития России.

Северсталь оказывает содействие в оснащении мобильного технопарка «Кванториум», который создается в Вологодской области в рамках проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Технологии виртуальной и дополненной реальностью уделено особое внимание в нацпроекте «Цифровая экономика». «Северсталь» активно внедряет виртуальные тренажеры для обучения производственного персонала. В сталеплавильном производстве ЧерМК завершается разработка такого тренажера для обучения подручных сталевара. Другой тренажер предназначен для отработки техники безопасности и поведения в нештатной ситуации на добывающих предприятиях. Ранее был разработан виртуальный тур по Череповецкому металлургическому комбинату.

* Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

«Северсталь» аккумулирует значительный массив технологических данных, которые затем обрабатываются и используются для реализации проектов компании в области глубокой аналитики данных, машинного обучения и искусственного интеллекта. На производстве внедряются такие технологии, как предиктивная аналитика состояния оборудования, работа с «большими данными», например, при оценке качества слывов или в целях оптимизации потребления ферросплавов и т.д. Центр компьютерного моделирования «Северстали» посредством математического и компьютерного анализа производит расчеты характеристик изделий и оборудования, прочностные расчеты, определяет специальные свойства материалов.

Также используемые им технологии позволяют моделировать переработку и испытания материалов. Такие услуги Центр предоставляет в том числе и для внешних клиентов.

Ожидается, что в краткосрочной перспективе существенное наращивание объемов строительства, предусмотренное нацпроектом «Жилье и городская среда», может привести к росту спроса на стройматериалы, в том числе на сталь. Государственные инфраструктурные проекты, особенно мероприятия «Комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры», также могут оказать поддержку внутреннему спросу на металл, и компания готова ответить на эти вызовы.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Принципы и формы взаимодействия

GRI

102–16

102–21

102–43

102–44

«Северсталь» видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон. При этом компания стремится найти оптимальный баланс между стратегическими приоритетами развития бизнеса, потребностями конкретных регионов и местных сообществ, а также интересами и ожиданиями широкого круга социальных групп.

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

GRI

102–42

Особое внимание компания уделяет заинтересованным сторонам, интересы которых в наибольшей степени связаны с ее деятельностью. При этом во внимание принимаются организации и лица, на которые деятельность «Северстали» оказывает существенное влияние, а также те, кто может повлиять на способность компании успешно достигать поставленных целей.

GRI

102–40

Перечень заинтересованных сторон ежегодно пересматривается. В 2019 году рабочая группа по подготовке отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития оставила без изменений список ключевых заинтересованных сторон:

- акционеры и инвесторы;
- работники;
- органы государственной власти;
- клиенты и потребители;
- поставщики и подрядчики;
- местные сообщества и общественность, включая некоммерческие организации.

Общие принципы взаимодействия компании с основными группами стейкхолдеров конкретизированы в ряде корпоративных документов — регламентов, кодексов и политик. Эти документы доступны на [сайте компании](#).

Компания взаимодействует со стейкхолдерами в России на федеральном, региональном и местном уровнях. Будучи глобальным игроком на мировом рынке стали, «Северсталь» также принимает участие в международном диалоге по вопросам развития отрасли.

Акционеры и инвесторы

«Северсталь» неукоснительно соблюдает нормы действующего законодательства, направленные на соблюдение и эффективную защиту прав акционеров и инвесторов. Компания ориентируется на российские и мировые стандарты корпоративного управления и лучшие мировые практики раскрытия информации, чтобы помочь инвесторам и партнерам своевременно получать максимально полную информацию о своем финансовом положении и операционной деятельности. Для инвесторов создан специальный [раздел](#) на сайте компании. Компания в числе первых публикует международную отчетность, регулярно проводит телефонные конференции с аналитиками, организует встречи с инвесторами.

Одной из ключевых площадок для общения с действующими и потенциальными инвесторами компании является День инвестора, который ежегодно проходит в Лондоне. В ноябре 2019 года топ-менеджмент «Северстали» рассказал участникам о ключевых результатах обновленной стратегии компании и представил прогноз ее деятельности по созданию ценности для акционеров в условиях волатильности рынков. Чтобы трансформировать «Северсталь» в лидера металлургии будущего, компания сформировала четкий план действий: заработать 2,1 млрд долл. США дополнительной EBITDA в 2018–2023 годах (без учета рыночных факторов). Безопасность



продолжает оставаться ключевым приоритетом компании, все большее внимание уделяется теме ESG. В то же время «Северсталь» продолжит придерживаться взвешенного подхода к распределению капитала. Временное увеличение капитальных затрат компании не повлияет на выплату дивидендов и при этом создаст базу для дальнейшего роста и увеличения стоимости для акционеров. Прямая трансляция мероприятия была организована на сайте компании.

За 2019 год, по данным [Центра раскрытия корпоративной информации](#), компания опубликовала 136 сообщений о существенных фактах. По запросам заинтересованных сторон, в том числе инвесторов и аналитиков, «Северсталь» организует поездки на свои предприятия для знакомства с качеством активов и общения с менеджментом. «Северсталь» уделяет большое внимание диалогу с профессиональными объединениями в области корпоративного управления и связей с инвесторами. Компания является членом Российского института директоров.

Координацию работы по поддержанию постоянного диалога с акционерами и инвесторами в компании осуществляет управление по коммуникациям и работе с инвесторами.

Деловые партнеры и потребители

Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками

«Северсталь» стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе справедливых, открытых и этичных принципов сотрудничества, которые содержатся в корпоративном Кодексе делового партнерства. Кодекс предусматривает как соблюдение положений, касающихся деловой этики, так и выполнение комплекса требований в сфере производственной и экологической безопасности, соблюдение положения корпоративной Политики противодействия коррупции и информирования сотрудников, работающих с компанией, о правилах, принятых в «Северстали».

В 2019 году поставщиками «Северстали» были 7 645 компаний (7 279 в 2018 году). Объем закупок «Северстали» за 2019 год составил более 8 млрд долл. США. Из них 60 % приходится на товарно-материальные ценности, оборудование и услуги (включая приобретение транспортных услуг у внешних поставщиков) и 40 % — на закупку сырья, лома, энергоресурсов. Весь объем закупок предназначен для бесперебойной работы как стального, так и ресурсного сегментов. В общей сложности это более 100 категорий закупки (ферросплавы, огнеупоры, основное технологическое оборудование, фабричное оборудование, услуги по строительству и ремонтам и др.). Как правило, в среднем по каждой товарной группе имеется три-четыре крупных поставщика, которые обеспечивают от 60 до 90 % общего объема закупок.

Для управления взаимоотношениями с поставщиками на всех предприятиях «Северстали» используется единая автоматизированная электронная торговая площадка, к работе с которой компания стремится также привлекать местных поставщиков, представителей малого и среднего бизнеса (см. также раздел [«Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании»](#)). Информация о планах закупочной деятельности размещается на [сайте компании](#).

«Северсталь» стремится формировать стратегические партнерства, что предполагает более тесное взаимодействие и заключение долгосрочных контрактов. От поставщиков компания ожидает, кроме соблюдения договорных условий работы и повышения качества поставляемой продукции, помощи в поиске и освоении новых технических (инновационных) решений, альтернативных продуктов, повышенной гибкости в работе, новых сервисных предложений, которые позволят сократить затраты и повысить эффективность работы компании. Приоритетные направления взаимодействия по НИОКР публикуются на специальном портале. Также на сайте компании размещена ссылка для подачи инновационных идей со стороны поставщиков и подрядчиков с целью дальнейшей оценки их совместной реализации. В 2019–2020 годах подготовлены специальные материалы («Книга подрядчика» и «Книга поставщика»), где собрана важная информация о компании, необходимая в начале сотрудничества,



в том числе — основные принципы политики «Северстали» в области охраны окружающей среды, без соблюдения которых сотрудничество с компанией невозможно.

В 2019 году пересмотрен подход к оценке поставщиков «Северстали». Процесс автоматизирован, что позволяет оперативно получать необходимую информацию и своевременно ее использовать для формирования плана корректирующих мероприятий.

В рамках повышения компетенций поставщиков и поиска взаимовыгодных зон развития проводятся аудиты системы качества компаний-партнеров. По результатам проведенного аудита формируется отчет, содержащий рекомендации для улучшения качества как для поставщика, так и для потребителя продукции. В рамках проекта «Надежные подрядчики» «Северсталь» внедряет единую систему управления подрядными организациями, привлекаемыми для реализации инвестиционных проектов и ремонтных программ на Череповецком металлургическом комбинате. Эта система включает оценку достижения подрядчиками операционных показателей, качество и своевременность выполняемых работ, соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности, вложения в собственное развитие. Для этого раз в полгода проводится аудит подрядных организаций с выдачей рекомендаций по развитию.

По результатам оценки каждый подрядчик занимает определенное место в общем рейтинге, на основании которого ему предлагаются определенные условия сотрудничества.

«Северсталь» также формирует перечень предприятий, готовых прийти на выполнение новых или дефицитных направлений работ с тем, чтобы в перспективе стать базовыми подрядчиками компании.

В августе 2019 года «Северсталь» провела в Череповце конференцию «День подрядчика» с участием представителей малого и среднего бизнеса, которые выполняют подрядные работы для металлургического комбината. На встрече компании-партнеры получили информацию об актуальных проектах и программах, реализуемых ПАО «Северсталь», а также им был представлен проект «Электронная бизнес-кооперация». Этот интернет-ресурс, который поддерживает Агентство Городского Развития, позволяет бизнесу продавать свою продукцию и услуги, а также получать информацию о заказах крупных предприятий.

Взаимодействие с клиентами

«Северсталь» поставяет свою продукцию более чем в 80 стран мира. Среди его клиентов — крупнейшие российские и мировые компании. Почти 80 % прибыли компании приходится на 50 ключевых клиентов. Интеллектуальный и технологический потенциал «Северстали» позволяет оперативно решать сложные научно-технические задачи, реализовывать инновационные проекты в соответствии с требованиями ключевых клиентов. Основная цель трансформации производственных, торговых и маркетинговых подразделений компании, которая началась в 2019 году, — адаптировать их под потребности клиентов, развивать новые принципы продаж и взаимодействия с учетом запросов клиентов на всех этапах выполнения заказа, выработать новый формат сотрудничества с клиентами, чтобы они могли получать не только продукты, но и готовые решения, соответствующие их бизнес-задачам.

Для выполнения транзакционных операций действует многофункциональное подразделение — Центр единого сервиса компании (ЦЕС) «Северсталь», расположенный в Ярославле.

Здесь размещаются сервисы взаимодействия с клиентами: контактный центр и горячая линия для персонала, контактный центр для внешних и внутренних клиентов, поддержка сервисов самообслуживания. ЦЕС ежегодно обрабатывает около 5,5 млн транзакций, более 320 тыс. телефонных звонков, 500 тыс. обращений к сервисам самообслуживания, 20 тыс. отчетов.

Основные направления взаимодействия с клиентами

Исследование клиентских предпочтений:

- проведение деловых переговоров, интервью и опросов;
- организация ознакомительных визитов на предприятия компании;
- организация специальных комитетов или координационных групп в рамках долгосрочных отношений с ключевыми клиентами

Совместные проекты:

- цель — снижение себестоимости конечной продукции и повышение ее потребительских характеристик

Разработка новых видов продукции:

- учет конкретных проектов или требований клиентов

Работа с претензиями:

- оперативное принятие решений в отношении забракованной продукции;
- урегулирование претензий и возмещение финансовых потерь;
- кросс-функциональные команды, призванные адаптировать внутренние процессы в компании к требованиям потребителя;
- разработка корректирующих действий, направленных на устранение причин возникновения претензий

В автоматизированной системе SAP ведется мониторинг рассмотрения уведомлений и претензий, претензии на сумму до 300 тыс. руб. рассматриваются в упрощенном порядке, а подразделения компании перешли на внутренний электронный документооборот. За счет этих мер цели по показателям, по срокам ответов на уведомления и претензии, а также по срокам оплаты признанных претензий успешно достигнуты.

В ПАО «Северсталь» на постоянной основе проводится анкетирование клиентов для оценки степени их удовлетворенности (результаты опроса клиентов приведены в разделе «[Клиентоориентированность](#)»).

Большое внимание уделяется информированию клиентов. В 2019 году «Северсталь» организовала в Санкт-Петербурге первую расширенную конференцию «Новый горизонт технологий», в которой приняли участие более 60 представителей технических специалистов предприятий-клиентов.

Более 80 человек из 37 компаний приняли участие в конференции для металлотрейдеров. Им рассказали об изменениях в стратегии компании в сегменте «Строительство» и новом позиционировании на строительном рынке, где «Северсталь» начинает больше взаимодействовать непосредственно со строительными компаниями, производителями строительных материалов и комплектующих.

Диалог с работниками

Система внутренних коммуникаций

Постоянный диалог с сотрудниками позволяет поддерживать систему внутренних корпоративных коммуникаций, которая формирует единое информационное пространство. Эта система развивается в соответствии с основными положениями и стандартами внутренних коммуникаций компании «Северсталь».

Наиболее популярным инструментом информирования в компании является еженедельная корпоративная газета «Северсталь». Ее читают около 74 % сотрудников, и более половины из них предпочитают получать информацию о компании из этого источника.

Телепрограмму «Северсталь. Новости» смотрят 67 % сотрудников. Более 80 % работников компании читают электронную информационную рассылку, примерно столько же — ленту новостей на внутреннем корпоративном портале. Мобильное приложение объединяет в себе газету «Северсталь», телепрограмму «Северсталь. Новости» и новостную ленту портала.

Для распространения информации и получения обратной связи от сотрудников компании и представителей местных сообществ используются также официальные страницы «Северстали» в социальных сетях Facebook и «ВКонтакте». С 2019 года запущены новые каналы информирования — корпоративная социальная сеть Yammer и ряд мессенджеров.

Единая система внутренних медийных коммуникаций «Северстали»



Механизмы обратной связи

В компании создана комплексная система, которая обеспечивает получение обратной связи от сотрудников к руководителям и обмен информацией между подразделениями. Единая горячая линия доступна 24 часа и семь дней в неделю. Обращения, в том числе анонимные, принимаются по телефону, по электронной почте или через корпоративный портал. В 2019 году на горячую линию поступило 457 обращений (406 в 2018 году). Наибольшее число обращений касалось кадровых вопросов (оплата труда, премии и другие выплаты, отпуска, больничные листы — 18 %) и вопросов благоустройства территории (уборка, освещение, парковки и пр. — 14 %). 12 % обратившихся запрашивали различную информацию, связанную с текущей работой, остальные обращения касались вопросов нарушения этических

норм и стандартов поведения компании, организации питания, медицинского обслуживания, социальных льгот и гарантий и пр. Все обращения фиксируются в единой базе данных, назначаются ответственные исполнители и сроки решения проблемы. 91 % от общего числа работников, обратившихся на единую горячую линию, получили необходимую помощь.

На уровне подразделений и предприятий используются «доски решения проблем» и SMS-центры, которые позволяют решать текущие оперативные вопросы и проблемы, возникающие у сотрудников. Кроме этого, на ряде предприятий работают приемные генеральных директоров. На общекорпоративном уровне функционирует комитет по этике, который возглавляет председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов. В 2019 году комитет рассмотрел 48 обращений

GRI

102–44

GRI

102–17

от сотрудников (42 в 2018 году). Информация по 21 обращению полностью или частично подтвердилась, и по ним были приняты меры административного реагирования.

Система внутренних корпоративных коммуникаций включает механизмы прямого общения. Несколько раз в год генеральный директор «Северстали» проводит видеоконференции со всеми промышленными площадками, где каждый желающий может анонимно задать вопрос на платформе WhenSpeak или обратиться лично по видеосвязи. В мае 2019 года председатель Совета директоров «Северстали» Алексей Мордашов посетил ресурсные активы компании — «Карельский окатыш» и «Воркутауголь». В рамках визита он провел традиционную видеоконференцию с работниками «Северстали».

Чтобы выяснить уровень удовлетворенности работников, их вовлеченности в реализацию стратегии «Северстали», в компании ежегодно проводится социологическое исследование «Пульс «Северстали» (подробнее о результатах см. в разделе «Исследование «Пульс «Северстали»»).

Более пяти тысяч сотрудников компании пользуются мобильным приложением «Северсталь-инфо», которое, в частности, обеспечивает доступ в «Личный кабинет» и помогает оперативно узнавать мнение коллег по рабочим вопросам с помощью функции опроса.

Информирование работников о ситуации с пандемией коронавируса

В условиях пандемии коронавируса «Северсталь» заботится не только о физическом здоровье сотрудников, но и стремится поддерживать должный уровень прозрачности: информировать их о текущей ситуации и предпринимаемых мерах внутри компании. Это особенно важно в ситуации удаленной работы и работы в стрессовой ситуации.

Поскольку обстановка с пандемией быстро меняется, сформирована комиссия, которая оперативно осуществляет мониторинг новостей о глобальном распространении вируса, а также предлагает сотрудникам поддержку и консультации по минимизации рисков заражения. Мобильное приложение «Северсталь-инфо» позволяет быть в курсе всех событий компании и получить полную информацию о мерах по противодействию распространению коронавирусной инфекции COVID-19.

Большой объем проверенной информации по вопросам, связанным с коронавирусом COVID-19, собран на едином корпоративном портале #ОнлайнВместе. Здесь, в частности, представлены контакты для обращений, касающихся коронавирусной инфекции, ответы на часто задаваемые вопросы, ссылки на разделы базы знаний confluence, посвященные вирусу COVID-19 и работе в новых условиях. Для сотрудников проводятся также регулярные информационные рассылки, работает горячая линия по теме «коронавирус».

Взаимодействие с профсоюзами

На предприятиях компании действуют первичные организации Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф), Независимого профсоюза горняков России (НПГ), организации которых объединяют от 20 до 66 % работников основных предприятий «Северстали». Компания видит в профсоюзных организациях ключевых партнеров в обеспечении социальных и трудовых гарантий работников.

Отраслевые соглашения и коллективные договоры распространяются практически на всех работников компании независимо от их членства в профсоюзе (за исключением сотрудников АО «Северсталь Менеджмент», составляющих менее 2 % общего числа сотрудников «Северстали»).

В качестве члена объединений работодателей угольной промышленности (ОООРУП) и металлургической промышленности (АМРОС) ПАО «Северсталь» участвует в переговорах с профсоюзами по заключению отраслевых соглашений. С первичными организациями профсоюзов представители работодателей заключают коллективные договоры.

В 2019 году были заключены новые коллективные договоры в АО «Воркутауголь» и в ООО «Северсталь-Проект», был пролонгирован коллективный договор в АО «Карельский окатыш», а в коллективный договор ООО «Северсталь-Вторчермет» были внесены изменения, улучшающие положение работников. Уровень социальных льгот и гарантий в 2019 году в новых документах сохранен полностью, а в некоторых случаях — улучшен.

В 2019 году ПАО «Северсталь» на отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» было признано победителем в номинации «Развитие персонала», а генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская сталь» В. Е. Германов отмечен нагрудным знаком ГМПР «За социальное партнерство».

Участие в профсоюзах на основных предприятиях компании в 2019 году, %

Предприятие	Доля членов профсоюза
ЧерМК	66
«Воркутауголь»	66
«Карельский окатыш»	42
«Олкон»	31
ЯГОК	20

Тарифные комиссии, созданные совместно объединениями работодателей и профсоюзами, дважды в год проводят мониторинг выполнения федеральных и отраслевых соглашений. Выполнение коллективных договоров на уровне предприятий также контролируют совместные комиссии с участием представителей работодателя и профсоюза.

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.

Все процедуры, касающиеся занятости работников, допустимые критерии возможных массовых сокращений работников и сроки их информирования предусмотрены отраслевыми соглашениями и коллективными договорами, а также правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложениями к коллективным договорам.

В случае реструктуризации организаций или структурных подразделений, ликвидации рабочих мест коллективные договоры также определяют меры социальной поддержки, в том числе:

- возможность досрочного, за два года до достижения пенсионного возраста, выхода на пенсию;
- возможность обучения новой профессии, профессиональной переподготовки;
- предоставление работникам, получившим уведомление о сокращении, четырех часов в течение рабочей недели в дневную смену для поиска нового места работы с оплатой этого времени по среднему заработку;
- выплату единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной отрасли при расторжении трудового договора с работником за два года до достижения права выхода на пенсию при ликвидации организации или ее структурного подразделения, сокращении численности или штата (распространяется на работников АО «Воркутауголь»).

В отраслевых соглашениях и коллективных договорах прописаны механизмы действий обеих сторон в случае возникновения коллективных трудовых споров. Предусмотренные процедуры ни разу не нарушались сторонами. Все возникающие проблемы в социально-трудовых отношениях регулировались в ходе переговорных процессов с профсоюзами, и стороны соблюдали достигнутые договоренности.

Диалог с сотрудниками, призванный минимизировать социальные риски, осуществляется также через специализированные комиссии, в их числе:

- комиссия по трудовым спорам;
- комиссия по социальному страхованию;
- комиссия по предоставлению целевых займов и оказанию материальной помощи;
- пенсионная комиссия;
- комиссия по определению размера компенсации морального вреда;
- комиссия по специальной оценке условий труда.

В отчетный период внештатных ситуаций, приостановок работы по причине трудовых споров, забастовок ни на одном предприятии компании не было.

Органы государственной власти

«Северсталь» заинтересована в формировании прозрачных и понятных взаимоотношений между государством и участниками рынка и в возможности привлечения региональной и федеральной поддержки для реализации капиталоемких инвестиционных проектов.

«Северсталь» обсуждает с руководством страны ситуацию в металлургии, а также ведет диалог о тарифной политике и защите интересов компании на внутреннем и внешних рынках с учетом членства России во Всемирной торговой организации и Евразийском экономическом союзе.

Представители компании являются членами комиссий и рабочих групп при Министерстве промышленности и торговли РФ, принимают активное участие в работе совещательных и координационных органов по вопросам международной торговли при Минэкономразвития России, участвуют в рабочих группах других министерств и ведомств.

Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашов участвует в работе следующих совещательных органов:

- Общественный совет Федеральной таможенной службы России, член Совета;

- Экспертно-консультативный совет по реализации таможенной политики при ФТС России, член Президиума;
- Совет по инвестициям при Председателе Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, член Совета.

«Северсталь» также представлена в Экспертном совете по вопросам металлургической и горнорудной промышленности при Комитете Госдумы РФ по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству, участвует в работе ряда межправительственных комиссий, Российского совета по международным делам и Фонда поддержки публичной дипломатии им. А. М. Горчакова.

В 2019 году в рамках реализации федерального проекта «Чистый воздух» нацпроекта «Экология» АО «Северсталь Менеджмент», Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации, Федеральная служба по надзору в сфере природопользования и правительство Вологодской области подписали четырехстороннее соглашение о взаимодействии. Документ закрепляет комплекс мероприятий, направленных на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в Череповце, и порядок их исполнения.

ПАО «Северсталь» реализует политику стратегического сотрудничества с регионами и городами присутствия и заключает соответствующие соглашения о социально-экономическом партнерстве. В качестве сторон таких соглашений действуют правительства субъектов Федерации, администрации городских поселений, ПАО «Северсталь» и входящие в ее состав общества. При этом органы власти, как правило, берут на себя обязательства содействовать соблюдению экономических интересов «Северстали», а предприятия компании выделяют средства на программы социально-экономического развития территории, обеспечивают стабильный уровень занятости местного населения, реализуют проекты, направленные на улучшение экологической обстановки, обеспечение охраны труда и промышленной безопасности.

В 2019 году были автоматически продлены на текущий период подписанные ранее четырехсторонние соглашения с республиками Карелия и Коми, Ханты-Мансийским автономным округом — Югра, Мурманской и Белгородской областями, а также трехстороннее соглашение с компанией Фосагро и Вологодской областью.

«Северсталь» также представлена в Госкомиссии по подготовке к празднованию 100-летия образования Республики Карелия и в Организационном комитете по подготовке к празднованию 100-летия образования Республики Коми.

На местном уровне компания поддерживает инициативы по расширению кооперационных связей между организациями крупного, среднего и малого бизнеса. В Вологодской области «Северсталь» участвует в работе Совета по кооперации, созданного при департаменте экономического развития области.

Местные сообщества

В регионах присутствия «Северсталь» развивает механизмы многостороннего сотрудничества с органами власти, местного самоуправления и общественностью. Компания поддерживает конструктивное взаимодействие, направленное на развитие собственного социального потенциала территорий и на решение конкретных социальных проблем. Основное внимание компания уделяет содействию в диверсификации экономики Вологодской области и снижению ее монозависимости от металлургии. Совместно с органами власти компания реализует Комплексную программу социальной поддержки районов Вологодской области.

За 15 лет работы корпоративного Благотворительного фонда «Дорога к дому» социальные практики в сфере семьи и ребенка

GRI

MM-4

GRI

102-44

работают в восьми регионах присутствия компании «Северсталь». Во многом этот успех связан с тем, что на региональном уровне компания сотрудничает с органами власти, некоммерческими организациями и экспертным сообществом. Все проекты компании, которые могут оказать влияние на местные сообщества, принимаются с учетом мнения заинтересованных сторон. (Подробнее см. в разделе [«Социальное проектирование и социальные инвестиции»](#) настоящего отчета.)

GRI

MM-7

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 в день поступления и передаются на рассмотрение соответствующим руководителям.

Открытость и прозрачность в сфере экологической ответственности — необходимый элемент взаимодействия с заинтересованными сторонами. «Северсталь» придерживается информационной открытости в части реализуемых природоохранных мероприятий и достигнутых результатов. Компания информирует жителей Череповца, в том числе молодежь и школьников, и проводит для них конкурсы и акции экологической направленности, тематические круглые столы, выездные мероприятия и экскурсии на предприятия. Общественные слушания с участием представителей заинтересованных сторон компании проводятся в рамках оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС) в отношении планируемой хозяйственной и иной деятельности, которая может оказать прямое или косвенное воздействие на окружающую среду.

GRI

102-13

Деловые и общественные организации

Компания активно работает с деловыми и общественными организациями, участвует в инициативах, направленных на повышение социальной и экологической устойчивости, поддержку культуры. Сотрудники компании ведут работу в рамках межотраслевых и других общественных объединений — РСПП, Торгово-промышленной палаты России, «Деловой России», входят в состав НП «Совет рынка» (электроэнергетика).

С 2001 года «Северсталь» является участником Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association), которая объединяет 161 компанию отрасли из 60 стран мира. Компания активно поддерживает все инициативы ассоциации, принимает участие в работе важнейших комитетов и в реализации совместных проектов. Представители компании вовлечены в работу Ассоциации предприятий черной металлургии «Русская Сталь» — входят во все комиссии ассоциации, а также руководят комиссией по информационно-аналитической работе.

В 2019 году «Северсталь» вступила в Ассоциацию развития возобновляемой энергетики, некоммерческую организацию, представляющую интересы участников сектора возобновляемых источников энергии (ВИЭ). Ассоциация объединяет широкий круг заинтересованных сторон, включая генерирующие компании, девелоперов проектов — ВИЭ, производителей и поставщиков оборудования, научно-исследовательские центры и финансовые институты.

В ряде авторитетных российских и международных организаций компания представлена на стратегическом уровне в лице председателя Совета директоров ПАО «Северсталь». (Более подробно информация приведена в биографии А. Мордашова в [Годовом отчете за 2019 год](#), стр. 38).

Компания представлена также в таких организациях, как:

- Ассоциация менеджеров России;
- Форум Доноров;

- Ассоциация корпоративных директоров России;
- Ассоциация директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России;
- Национальная сеть Глобального договора ООН в России.

В 2019 году представители компании неоднократно выступали с докладами на международных и отраслевых выставках и форумах.

Организации в сфере науки, культуры и образования

«Северсталь» сотрудничает с профильными научно-исследовательскими институтами и вузами, такими как СПбГУ им. Петра Великого, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Санкт-Петербургский горный университет, Институт биологии внутренних вод РАН им. А. Д. Папанина, Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, Череповецкий государственный университет, ФГУП «ЦНИИЧермет им. И. П. Бардина», НИЦ «Курчатовский институт» — ЦНИИ КМ «Прометей», Институт проблем химической физики РАН, Научно-исследовательский центр «Строительство». Это позволяет компании обеспечивать постоянный приток подготовленных в соответствии с потребностями производства специалистов, а также повышать качество и осваивать новые технологии и конкурентоспособные виды продукции. Для решения этих задач компания использует ресурс 20 лабораторий и более 150 научных сотрудников, действующих на базе указанных научных и образовательных центров. Компания взаимодействует с научными организациями в рамках федеральных целевых программ, что позволяет им получать финансирование на проведение НИОКР за счет бюджетных средств, а ПАО «Северсталь» дает возможность использовать результаты исследований по лицензионным соглашениям на взаимовыгодных условиях.

Компания представлена в попечительских советах:

- Государственного Русского музея;
- Государственной Третьяковской галереи;
- Череповецкого музейного объединения;
- Государственного академического Большого театра;
- Государственного академического Мариинского театра;
- Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета;
- Санкт-Петербургского государственного экономического университета;
- Европейского университета в Санкт-Петербурге.



Награды и рейтинги компании в 2019 году

«Северсталь» — участник ряда российских и международных рейтингов и инициатив:



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ



Участник
Социальной хартии
российского бизнеса



- Агентство Institutional Shareholder Services Inc. (ISS), предоставляющее инвесторам информацию о компаниях, сфокусированных на инвестициях в области устойчивого развития, пересмотрело рейтинг «Северстали» по показателю «социальный» с 4 до 3 баллов, где 1 наилучший.
- Международное ESG агентство Sustainalytics по итогам 2019 года повысило рейтинг ПАО «Северсталь» с 70 до 74 баллов (из 100 возможных).
- RobecoSAM DJSI Annual Review (в январе 2020 года приобретен компанией S&P Global), международная компания с акцентом на инвестиции в устойчивое развитие, подняла позиции «Северстали» до 41 балла с 36 баллов годом ранее.
- «Северсталь» входит в число лидеров Индексов РСПП в области устойчивого развития «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития».
- 19-е место в ESG-рейтинге RAEX.
- 9-е место в отраслевом рейтинге конкурса «Производительность труда: Лидеры промышленности России — 2020».
- «Северсталь» стала первой среди российских металлургических компаний, заняв 6-е место в рейтинге устойчивого развития, опубликованном в деловом журнале «Эксперт».
- «Северсталь» вошла в топ-500 лучших работодателей мира по версии Forbes.
- «Северсталь» стала победителем в номинации «За высокое качество отчетности в области устойчивого развития» в рамках Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность — 2019», проводимого Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП).
- «Северсталь» победила в номинации «Оценка отчетов компаний» за «Лучшее раскрытие информации в вопросах социального воздействия» в рамках ежегодной российской премии «Управление изменениями. Визионеры», учрежденной Проектом +1.
- Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития компании «Северсталь» за 2018 год стал призером XXII Ежегодного конкурса годовых отчетов Московской биржи в номинации «Лучший отчет по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию».
- «Северсталь» стала победителем конкурса PEOPLE INVESTOR — 2019 в номинации «Выстраивание отношений с партнерами и клиентами» за проект «Создание первого в отрасли контактного центра для поддержки клиентов металлургического комбината и дистрибуционной сети». Кроме того, компания отмечена дипломами в номинациях «Экологическая эффективность» за проект «Переработка отработанной компьютерной техники» и «Развитие местных сообществ» за проект «Здоровая семья для ребенка».
- «Северсталь» вошла в список лидеров рэнкинга «Лидеры корпоративной благотворительности», заняв 6-е место среди 40 компаний, и была награждена Специальным дипломом — за многолетний вклад в развитие инфраструктуры деятельности некоммерческих организаций, благотворительности и добровольчества в регионе присутствия компании.
- ПАО «Северсталь» заняла 6-е место среди 40 компаний — участников Рейтинга открытости горнодобывающих и металлургических компаний России в сфере экологической ответственности — проекта Всемирного фонда дикой природы (WWF) России и Национального Рейтингового Агентства. Также компания была отмечена специальной номинацией «За достижения в области сохранения биоразнообразия».
- Проект «Северстали» по развитию культурного и промышленного туризма в Череповце занял 1-е место в номинации «Лучшая программа партнерства в интересах устойчивого развития» на конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности в парадигме устойчивого развития 2019». Конкурс — совместный проект Форума Доноров, деловой газеты «Ведомости» и международной сети аудиторско-консалтинговых фирм PwC.
- Впервые в истории премии «ТОП-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров был назван «Лучший директор по корпоративной социальной ответственности», которым стала начальник управления по корпоративной социальной ответственности и бренду компании «Северсталь» Наталья Поппель.



- «Северсталь» заняла 1-е место на Всероссийском конкурсе GRADUATE AWARDS в номинации «Программы и проекты, ориентированные на работу с молодыми сотрудниками в возрасте до 30 лет, реализованные компанией в 2017–2018 году».
- Приз за выдающиеся успехи франко-российской кооперации в области индустрии будущего присудил Комитет франко-российского Форума «Индустрия будущего» компании «Северсталь» и ее технологическому партнеру группе Fives за лучший совместный проект внедрения в производство системы автоматизированной аттестации качества продукции Eyeron.
- Severstal Ventures, созданная для поддержки и развития венчурных проектов в области новых производственных технологий и материалов, заняла 2-е место в номинации «Лучший корпоративный фонд» на премии Russia VC Awards в рамках VII Российского форума венчурных инвесторов.
- Проект по утилизации шахтного метана «Воркутауголь» победил в номинации «Лучший проект по снижению выбросов вредных веществ в атмосферный воздух» Всероссийского конкурса лучших природоохранных практик «Надежный партнер — Экология».
- Система наставничества Центра развития Бизнес-системы компании «Северсталь» стала победителем второго конкурса наставничества среди предприятий России на кубок Никиты Изотова. Организаторы конкурса — Центральный институт труда г. Екатеринбурга и Тюменский деловой клуб.
- Кровельный бренд «Северстали» «Стальной кашемир» признан лауреатом Всероссийского конкурса Программы «100 лучших товаров России» в номинации «Производство производственно-технического назначения» и вошел в Золотую сотню — 2019.
- Четыре разработки компании удостоены наград международной ярмарки «Идеи — Инновации — Новые разработки» iENA, которая прошла в Нюрнберге (Германия).



3

Руководство деятельностью компании
в сфере устойчивого развития интегрировано
в систему корпоративного управления
ПАО «Северсталь».

Корпоративное управление



Стандарты корпоративного управления

«Северсталь» привержена высочайшим стандартам корпоративного управления и руководствуется рекомендациями:

- Кодекса корпоративного управления (2014 года), утвержденного Центральным банком России;
- Британского кодекса корпоративного управления;
- [Кодекса корпоративного управления ПАО «Северсталь»](#) (новая редакция от 04.02.2019);
- Правил листинга ПАО Московская Биржа к российским эмитентам акций, включенных в котировальные списки.

Компания сочетает высокое качество управленческих решений с соблюдением прав акционеров и вниманием к интересам всех заинтересованных сторон. «Северсталь» является членом Российского института директоров — ведущего

экспертно-ресурсного центра в области корпоративного управления, созданного крупнейшими российскими компаниями для разработки, внедрения и мониторинга стандартов корпоративного управления в России.

В рамках XIV Национальной премии Ассоциации независимых директоров «Директор года» четыре независимых директора ПАО «Северсталь» вошли в рейтинги профессионалов в области корпоративного управления за 2019 год «50 лучших независимых директоров», корпоративный секретарь ПАО «Северсталь» — в рейтинг «25 лучших директоров по корпоративному управлению/корпоративных секретарей», а член совета директоров ПАО «Северсталь» Алин Боуэн стал победителем в номинации «Председатель комитета по аудиту совета директоров».

Органы управления

Общее собрание

Высшим органом управления «Северстали» является Общее собрание акционеров. Путем голосования на общих собраниях акционеры реализуют свое право на участие в управлении компанией. Компетенция Общего собрания установлена Уставом ПАО «Северсталь» и действующим законодательством РФ.

Совет директоров рассматривает и утверждает годовой отчет компании, в котором в том числе описаны экономические, экологические и социальные темы и их воздействия, риски и возможности.

26 апреля 2019 года годовое Общее собрание акционеров компании, в частности, избрало членов Совета директоров ПАО «Северсталь», утвердило аудитора ПАО «Северсталь», внесло изменения в ранее принятое решение об утверждении размера вознаграждений и компенсаций расходов, выплачиваемых членам Совета директоров, а также приняло решение о выплате дивидендов по результатам 2018 года. На внеочередных общих собраниях акционеров, состоявшихся 7 июня, 6 сентября и 22 ноября 2019 года в форме заочного голосования, были приняты решения о выплате дивидендов.

Компания своевременно информирует акционеров как о дате проведения Общего собрания акционеров, так и о результатах голосования путем размещения соответствующих сообщений на официальном сайте компании.

Совет директоров

Совет директоров «Северстали» осуществляет общее руководство деятельностью компании, включая рассмотрение, анализ и утверждение ее стратегии и бизнес-модели, а также непосредственно контролирует ее финансовую и хозяйственную деятельность как по отдельным сегментам, так и в целом.

Совет директоров наделен полномочиями решать вопросы, касающиеся важнейших аспектов деятельности «Северстали», за исключением тех, которые относятся к компетенции Общего собрания акционеров.

Совет директоров несет ответственность за раскрытие и распространение информации о деятельности компании, соблюдение информационной политики и решение вопросов, связанных с инсайдерской информацией «Северстали».

На членов Совета директоров возложена ответственность за принятие решений в экономической, экологической и социальной сферах. Важной функцией Совета директоров является поддержание бесперебойной работы системы управления рисками и внутреннего контроля компании в целом.

Деятельность Совета директоров компании регулируется действующим законодательством РФ, [Уставом компании](#) (редакция от 23.11.2018) и [Положением о Совете директоров](#) (редакция от 23.11.2018), опубликованными на сайте компании.

Совет директоров состоит из десяти человек. В его состав входят пять независимых неисполнительных директоров, один неисполнительный и четыре исполнительных директора. Отношение количества независимых неисполнительных директоров к общей численности Совета директоров гарантирует равноправную защиту интересов всех акционеров. Должности председателя Совета директоров и генерального директора разделены.

GRI

102–22

102–23

Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов курирует вопросы, связанные со стратегическим и кадровым развитием компании. Персональный состав, биографии и информация о профессиональном опыте членов Совета директоров приведены в [Годовом отчете за 2019 год](#) в разделе «Состав Совета директоров».

В 2019 году было проведено десять заседаний Совета директоров, включая четыре заседания в очной форме, на которых были рассмотрены следующие основные вопросы:

- охрана здоровья, безопасность труда и охрана окружающей среды;
- годовой отчет и финансовая отчетность, подготовленная по МСФО и РСБУ;
- Политика в области оказания неаудиторских услуг, Политика в области управления рисками и внутреннего контроля;
- новые редакции Кодекса корпоративного управления, Положения о комитетах Совета директоров, Политики противодействия коррупции и Положения об инсайдерской информации;
- достижение целей по приоритетным направлениям деятельности компании;
- финансовые результаты и отчетность компании;
- вопросы, связанные с рисками компании и мерами по их снижению;
- результаты внутренней оценки деятельности Совета директоров и его комитетов;
- вопросы, связанные с формированием состава Совета директоров и его комитетов;
- размер вознаграждения внешнего аудитора;
- бюджет компании на 2020 год;
- новые условия договора с регистратором компании;
- вопросы, связанные с общим собранием акционеров;
- сделки с заинтересованными сторонами и т.д.

GRI

102–28

Совет директоров ежегодно проводит самостоятельную оценку своей эффективности исходя из индивидуального вклада членов Совета директоров, а также внешнюю оценку раз в три года.

В 2019 году была проведена внешняя независимая оценка Совета директоров. Для этого была привлечена Ассоциация профессиональных директоров АНД (ранее — Ассоциация независимых директоров) в партнерстве с международной консалтинговой компанией Oliver Wyman.

По результатам оценки были отмечены существенные улучшения практики корпоративного управления компании с момента предыдущей внешней оценки (2016 год), в том числе в вопросах преемственности, формирования и мониторинга культуры компании, развития кадрового резерва, охраны здоровья и безопасности труда.

По решению Общего собрания акционеров члены Совета директоров могут получать вознаграждение. Расходы, понесенные членами Совета в связи с выполнением своих обязанностей, включая транспортные расходы, расходы на гостиничные и почтовые услуги, а также расходы, связанные с переводом предоставляемых им документов и материалов, также могут возмещаться компанией.

Размер вознаграждения членам Совета директоров за исполнение своих обязанностей и компенсации за понесенные в связи с их исполнением расходы находится исключительно в компетенции Общего собрания акционеров. Он определяется исходя из оценки личного вклада членов Совета директоров в достижение компанией стратегических целей. Иные заинтересованные стороны, включая внешних консультантов, к определению размера вознаграждения не привлекаются.

Решением Общего собрания акционеров ПАО «Северсталь» от 26.04.2019 с 1 мая 2019 года установлено ежемесячное вознаграждение независимому директору, председателю любого из комитетов Совета директоров в размере 11 700 евро (или эквивалент в иной валюте), прочим независимым директорам и неисполнительными директорам — в размере 5 900 евро (или эквивалент в иной валюте).

Вознаграждение ключевых руководителей, членов Правления, а также членов Совета директоров за 2019 год, состоящее из заработной платы и премий, сократилось по сравнению с предыдущим периодом и составило 9 млн долл. США (в 2018 году 11 млн долл. США).

GRI

102–35

102–36

GRI

102–37



GRI

102–25

Члены Совета директоров обязаны воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта между их собственными интересами и интересами акционерного общества, а в случае возникновения такого конфликта — раскрывать соответствующую информацию Совету директоров. Это требование содержится в Положении о контроле за сделками, в совершении которых имеется заинтересованность.

Комитеты при Совете директоров

В качестве консультативных и рекомендательных органов «Северстали» действуют следующие комитеты при Совете директоров:

- комитет по аудиту;
- комитет по кадрам и вознаграждениям;
- комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды.

Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды оказывает содействие Совету директоров в том, чтобы соответствующая система управления рисками в сфере его ответственности функционировала надлежащим образом. В состав комитета входят: Филипп Дэйер (председатель комитета), Алексей Мордашов, Александр Шевелев, Александр Аузан, Агнес Риттер.

В 2019 году было проведено четыре заседания комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды, на которых были рассмотрены следующие основные вопросы:

- несчастные случаи на производстве с потерей трудоспособности;
- безопасность труда и охрана окружающей среды;
- изменение климата.

Подробная информация о комитетах Совета директоров, количестве заседаний и результатах их работы опубликована в [Годовом отчете](#) за 2019 год.

Управляющая компания

Функции единоличного исполнительного органа выполняет управляющая компания АО «Северсталь Менеджмент». В ее состав входят: генеральный директор АО «Северсталь Менеджмент» и его заместители; руководство всех предприятий основной производственной цепочки компании; сотрудники генеральной дирекции, обеспечивающие и обслуживающие подразделения дивизионов; подразделения, занятые межпереходным и межсегментным планированием, внешним обеспечением, аналитикой, экспертизой, инновациями, стандартизацией и контролем исполнения стандартов. С декабря 2016 года должность генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» исполняет Александр Шевелев.

GRI

102–15

102–30

Управление рисками

Система управления рисками, действующая в компании, ориентирована на системный подход и на раннее выявление рисков. В процесс управления рисками вовлечены руководство, менеджеры и сотрудники компании на всех уровнях.



Совет директоров

- Ответственность за поддержание бесперебойной работы системы управления рисками и внутреннего контроля

Комитет по аудиту Совета директоров

- Контроль эффективности системы управления рисками

Комитет по управлению рисками

- Контроль ключевых рисков и системы управления рисками, реализация соответствующей политики и мониторинг эффективности средств контроля

Управление риск-менеджмента и внутреннего контроля

- Координация мер по выявлению, оценке и нейтрализации рисков
- Разработка политики и процедуры внутреннего контроля
- Сбор и обработка данных о результатах оценки рисков

Управление внутреннего аудита

- Независимая оценка системы внутреннего контроля и управления рисками

Владельцы рисков

- Выявление отдельно взятых рисков и принятие мер по управлению ими

GRI

103–2

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

Ниже приведена информация о ключевых нефинансовых рисках, которые могут оказать влияние на бизнес, финансовое положение и результаты деятельности компании, а также о мерах по их снижению.

Факторы риска

Меры, принимаемые для минимизации риска

Риски, связанные с производственной и экологической безопасностью

Опасные производственные факторы на рабочих местах, аварии, выбросы загрязняющих веществ, нарушения при хранении и утилизации отходов, которые могут повлиять на здоровье работников и жителей близлежащих населенных пунктов, их имущество и окружающую среду и повлечь за собой издержки, связанные с потерей трудоспособности сотрудников, финансовыми санкциями за несоответствие действующим экологическим нормам, выплаты третьим лицам и пр.

Компетентные органы предъявляли, предъявляют и в будущем могут предъявлять к компании определенные требования, направленные на повышение экологичности производства

- Соблюдение законодательства и нормативных документов в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды
- Соблюдение Политики в области охраны труда и промышленной безопасности группы компаний «Северсталь» и Политики в области охраны окружающей среды ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц
- Контроль со стороны управления по охране труда, промышленной безопасности и экологии
- Инвестиции в природоохранные мероприятия, в совершенствование оборудования и технологических процессов
- Организация производственного экологического контроля на предприятиях с привлечением специализированных аккредитованных организаций для мониторинга выбросов, сбросов и состава отходов
- Контроль технического состояния природоохранных объектов

Социальные риски

Возможный рост социальной напряженности среди сотрудников, связанный с уровнем оплаты труда, с содержанием и условиями труда либо с высвобождением людских ресурсов в процессе технологического развития и в ходе цифровой трансформации компании

- Наличие эффективной системы коммуникаций и разветвленной системы обратной связи
- Постоянный, равноправный и конструктивный диалог с работниками, соблюдение их права на свободу объединений, регулярные встречи руководства с лидерами профсоюзов
- Поддержание уровня заработной платы, отвечающего местным реалиям, меры социальной поддержки и создание благоприятных условий жизни для сотрудников и их семей
- Согласование с профсоюзами всех мероприятий по оптимизации численности сотрудников и полное соблюдение их прав
- Трудоустройство на другие предприятия тех сотрудников, чьи услуги более не востребованы, либо создание условий для того, чтобы они могли заняться собственным бизнесом

Возможный рост социальной напряженности в местных сообществах, связанный с неблагоприятными тенденциями на рынке труда либо с изменениями социально-экономических условий. Формирование социального климата, неблагоприятного для функционирования предприятий компаний

- Конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью
- Инвестиции в развитие собственного социального потенциала территорий и программы повышения качества жизни
- Программы развития малого и среднего бизнеса, кадрового потенциала территории, по благоустройству и формированию качественной городской среды
- Участие в решении конкретных проблем общества способствует устойчивому развитию территорий. Более подробная информация об этом приведена в разделе [«Социальные инвестиции и социальное партнерство»](#) настоящего отчета

GRI

413–2

Полный перечень рисков, с которыми потенциально может столкнуться компания, содержится в разделе «Управление рисками» [Годового отчета за 2019 год](#). Данный отчет о рисках был обновлен 11 мая 2020 года Советом директоров «Северстали» и доступен на [сайте компании](#).

Тема противодействия рискам коррупции раскрыта в разделе [«Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка»](#) настоящего отчета.

Управление инновациями

ПАО «Северсталь» является крупнейшим в отрасли разработчиком и поставщиком новых технологий. Компания ежегодно финансирует выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). В структуру «Северстали» входит ряд организаций, которые оказывают проектно-конструкторские услуги.

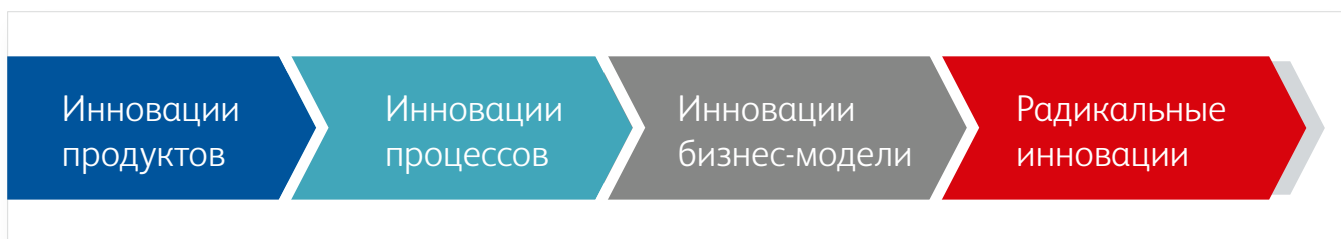
542 собственных патента действовало на территории РФ в 2019 году

109 новых собственных изобретений использовано в производстве

В ПАО «Северсталь» создана и успешно функционирует «Экосистема», которая включает в себя сервис для сотрудников компании по анализу и предоставлению информации из внешних источников с помощью специализированных программ и баз данных. Сотрудники ПАО «Северсталь» совместно с профильными отраслевыми научными организациями и вузами, во взаимодействии с промышленными компаниями и стартапами реализуют инновационную стратегию, выполняют научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы, направленные на создание новых видов продуктов, новых технологий, снижение издержек, решение экологических проблем. При реализации НИОКР задействовано порядка 90 сотрудников компании. Внедрением инноваций руководит дирекция по развитию бизнеса и корпоративным венчурным проектам.

В повышении операционной эффективности и оптимизации производственных процессов участвуют порядка 980 партнеров и более 70 независимых экспертов.

Стратегия компании в области инноваций



Технопарк «Северстали» предоставляет возможность сторонним разработчикам использовать реальное производственное оборудование Череповецкого комбината, его инфраструктуру и сервисную поддержку для реализации инновационных идей в области металлургии. В 2019 году в портфеле Технопарка появилось четыре новых проекта, два из которых перешли в фазу реализации.

Финансирование инноваций и экономический эффект, млн руб.



Большое внимание в компании уделяется моделированию процессов. В 2019 году реализован 31 проект в направлении моделирования. Все больше продуктов разрабатывается с применением комплекса прототипирования, который позволяет имитировать промышленные процессы в лабораторных условиях. В 2019 году таким образом произведено 79 прототипов новых марок сталей. К концу 2019 года срок разработки прототипов в компании был сокращен до 32 дней. Достигнут рекорд по разработке одного из прототипов за 13 дней.

В связи с переходом «Северстали» на модель «открытых инноваций» возникла потребность в привлечении новых технологических решений на рынке. Компания активно работает со стартапами. В 2019 году компания запустила программу Severstal SteelTech Accelerator для технологических стартапов в металлургической отрасли. Одновременно «Северсталь» первой в российской металлургии реализовала подобный внутренний проект. Программа развития внутреннего предпринимательства [SteelTech LAB](#) призвана поощрять и поддерживать инициативы сотрудников по развитию инновационных коммерческих проектов, способствуя их росту, тестированию и внедрению при поддержке со стороны профессиональных экспертов и компании в целом.

Корпоративный фонд Severstal Ventures инвестирует в проекты в области новых материалов и инновационных технологий металлургии. «Северсталь» стала одним из партнеров рейтинга «ТехУспех — 2019». Его участники — российские технологические компании с высоким потенциалом лидерства — получают возможность создать совместные проекты с «Северсталью», а также пилотировать свои разработки на ее промышленных площадках.

В 2019 году был запущен сайт «Северсталь» открытые инновации», где перечислены все способы взаимодействия компании со стартапами, инновационными командами и отраслевыми экспертами. На сайте можно ознакомиться с актуальными задачами, в решении которых требуется помощь экспертов или инновационных команд, подать заявку в корпоративный фонд Severstal Ventures, ознакомиться с возможностями Технопарка «Северстали» и узнать о старте очередной волны набора в акселератор Steel Tech.

В 2019 году компания участвовала в 40 совместных проектах по выполнению исследований и разработок, 13 из которых успешно завершены. Фактический экономический эффект от внедрения НИОКР с внешними организациями составил за 2019 год более 700 млн руб.

Работа с инновациями, новые технологии в компании рассматриваются не только как новая возможность, но и как источник вероятного риска, поэтому их применение изучается в соответствии с принципом предосторожности. Для снижения риска в первую очередь используется профессиональная экспертиза, как внутренняя, так и внешняя.

GRI
103–2

Управление качеством

Одной из первых в отрасли компания разработала систему менеджмента качества (СМК), соответствующую международным требованиям, запросам ключевых клиентов и одобренную независимыми органами по сертификации.

В 2019 году «Северсталь» в очередной раз успешно прошла инспекционный аудит СМК на соответствие требованиям ISO 9001:2015 и отраслевого автомобильного стандарта IATF 16949:2016. Представители международного органа по сертификации DQS Holding GmbH посетили производственные и функциональные подразделения компании, оценили процессы деятельности, подтверждающую документацию и выполнение поставленных целей. В 2019 году успешно пройдены инспекционные проверки на соответствие СМК ПАО «Северсталь» требованиям СТО ГАЗПРОМ 9001:2018 и на подтверждение индекса деловой репутации по правилам СДС ИНТЕРГАЗСЕРТ.

Продукция ПАО «Северсталь» одобрена международными и российскими классификационными сообществами: Российским морским регистром судоходства (PMPC), LRQA, American Bureau of Shipping, Det Norske Veritas, Germanischer Lloyd, Bureau Veritas, Российским речным регистром и др.

Основу для постановки целей в области качества и непрерывного улучшения системы менеджмента обеспечивает [Политика в области качества](#), обновленная в 2018 году.

GRI
417–1

На всех предприятиях внедрен многоступенчатый контроль, обеспечивающий качество продукции на различных этапах производства. Все виды сырья проходят лабораторный контроль на соответствие заявленному качеству и требованиям нормативно-технической документации. Приемку и аттестацию готовой продукции в потоке производит сменный персонал. Продукция проходит все испытания согласно требованиям стандартов, отгружается потребителю с оформленным сертификатом качества, подтверждающим соответствие требованиям нормативных документов.

Продукция, выпускаемая для внутреннего рынка, сертифицирована в системе добровольной сертификации ГОСТ Р, экспортная продукция — в организациях, уполномоченных заказчиками. Для всей отгружаемой продукции Череповецкого металлургического комбината оформляются электронные сертификаты качества, что позволило полностью отказаться от бумажного документооборота. «Северсталь» в числе ряда других российских металлургических компаний поддержала инициативу по созданию единого отраслевого реестра сертификатов на металлопродукцию на базе блокчейна. Такая система обеспечит прозрачную и честную конкурентную среду и позволит бороться с фальсификатом на российском рынке металлопродукции.

Производство качественного металлопроката сегодня невозможно без цифровых инструментов. Процесс цифровой трансформации «Северстали», который вошел в активную фазу в 2019 году, затронул также дирекцию по техническому развитию и качеству (ДТРК). Команды специалистов ДТРК, занимающиеся обеспечением процесса контроля качества продукции с помощью различных цифровых инструментов, были объединены в проект «Цифровая аттестация». В качестве инструмента управления проектом была выбрана методика Scaled Agile Framework (SAFe), которая обеспечивает прозрачность для всех участников процесса, позволяет выявить взаимозависимости и повысить взаимодействие как между командами внутри дирекции, так и с внешними участниками процесса. В рамках проекта «Цифровая аттестация» была подготовлена и защищена инвестиционная программа на 2020 год на сумму более 1 млрд руб.

В производстве плоского проката Череповецкого металлургического комбината внедряется нейронная сеть EVE для классификации поверхностных дефектов металлопроката. В одном из цехов покрытий металла в промышленную эксплуатацию запущена система автоаттестации качества стальной продукции Sherlock, разработанная на базе продуктов SAP. При этом 80 % решений по качеству металлопроката принимаются без участия человека. Также запущен в работу центр прототипирования измерительных систем.

В 2019 году достигнута базовая цель по показателю «продукция, годная с первого раза» — 90 %*.

Количество новых видов продукции, разрабатываемых дирекцией по техническому развитию и качеству вместе с производственными подразделениями и цехами, выросло на 115 % по сравнению с 2018 годом — с 80 до 169. Объем отгруженной продукции новых марок стали вырос с 146 тыс. до 475 тыс. т и составил 4 % от общего объема (рост на 2,6 п.п. по сравнению с 2018 годом).

Базовая цель по показателю «продукция, годная с первого раза» на 2020 год — 91 % (амбициозная цель — 93 %).

* В отчетном году была изменена методика расчета показателя.

Клиентоориентированность

«Северсталь» стремится максимально удовлетворять запросы потребителей и быть лучшим продавцом металлопродукции. В течение 2019 года была продолжена работа по повышению клиентоориентированности и реализации инициатив, направленных на:

- реформирование системы качества;
- совершенствование службы технической поддержки клиентов;
- внедрение интегрированного планирования;
- реализацию клиентских проектов.

Компания систематически проводит анкетирование клиентов по вопросам качества продукции, дисциплины поставок и уровня сервиса. В отчетном году в целях повышения качества сбора и обработки информации о степени удовлетворенности клиентов была изменена методика опроса. Для получения обратной связи вместо онлайн-рассылки анкет были использованы телефонные интервью. При этом была расширена выборка и увеличен уровень отклика. Индекс потребительской лояльности (NPS) клиентов интернет-магазина повысился в 2019 году с 41 до 56 %, а для клиентов, пользующихся традиционными каналами, составил 62 %.

Удовлетворенность потребителей, %*



По результатам ежеквартального опроса клиентов, проведенного EPSI во II квартале 2019 года. В связи с изменением методики исследования данные опроса за 2018 год отличаются от опубликованных в предыдущий отчетный период.

Динамично развивается платформа электронной коммерции. Предпринимаются усилия по повышению скорости и стабильности работы интернет-магазина «Северстали». За 2019 год через него было размещено заказов примерно на 2,5 млн т металлопродукции. Совместно с партнерами (Infobip и JivoSite) запущен официальный аккаунт «Северсталь» в WhatsApp. Благодаря этому клиенты «Северстали» через мессенджер могут оперативно связаться с контактными центром компании, а также получить актуальную информацию о статусе своего заказа.

Ключевые проекты, реализация которых запланирована на 2020 год, направлены не только на устранение недостатков, негативно влияющих на удовлетворенность клиентов, но и на усиление факторов, определяющих сильные стороны компании и обеспечивающих превосходный клиентский опыт в металлургической отрасли.

Целевой ориентир: обеспечивая требуемый уровень качества, предоставлять уникальные сервисные решения для клиентов.

Планы на 2020 год

Комплексная программа улучшения дисциплины поставок на 2019–2020 годы, повышение доли продукции, отгруженной вовремя и в полном объеме (OTIF)

Внедрение системы проактивного информирования клиентов о статусе заказа и планируемых изменениях

Развитие сервисного обслуживания (интернет-магазин, личный кабинет клиента, сервисы электронного обмена данными)

Построение системы по замыканию обратной связи, чтобы оперативно увязать получение информации от клиентов с ответными корректирующими мероприятиями

Реализация клиентских проектов для создания дифференцирующих факторов и уникального клиентского опыта

Совершенствование претензионного процесса



* Данные по дивизиону «Северсталь Российская сталь».

GRI
205–1

Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка

GRI
103–2

В компании действует [Политика противодействия коррупции](#) ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц, разработанная с учетом лучших международных практик (в том числе руководящих принципов Transparency International). Новая редакция политики утверждена Советом директоров ПАО «Северсталь» в феврале 2019 года и доступна на сайте компании.

GRI
102–12

102–34

Она направлена на достижение максимального соответствия национальным и международным антикоррупционным нормам и регулирует сферы деятельности, связанные с высоким уровнем коррупционных рисков. В их числе: взаимодействие с контрагентами (партнерами), приобретение ценных бумаг компании, организация совместных предприятий, сделки по слиянию и поглощению, процедуры проверки должностных лиц на наличие конфликта интересов, спонсорство и благотворительность, подарки и представительские расходы и т.д.

Политика взаимосвязана с другими антикоррупционными стандартами и процедурами. Ее положения на практике реализуются в рамках комплексной программы противодействия коррупции. В компании предусмотрена регистрация подарков, спонсорских и благотворительных программ и ряд других корпоративных процедур, которые детализируют применение политики. В «Северстали» разработан и утвержден Стандарт поведения сотрудников, который определяет ключевые правила поведения и ответственность, которую сотрудники компании несут по отношению друг к другу, к компании и к деловым партнерам. Каждый сотрудник независимо от статуса и должности знакомится со стандартом при приеме на работу. Несоблюдение стандарта может привести к различного рода взысканиям и дисциплинарным санкциям — вплоть до увольнения. Нетерпимость к коррупции входит в число 12 правил поведения, которые содержатся в стандарте.

GRI
102–12

Кодекс делового партнерства компании «Северсталь» распространяет антикоррупционные требования на всю цепочку поставок. Координацию работы программы противодействия коррупции осуществляет управление риск-менеджмента и внутреннего контроля АО «Северсталь Менеджмент», которое регулярно проводит оценку эффективности антикоррупционных процедур. В 2013 году «Северсталь» присоединилась к Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

В «Северстали» действует комитет по этике — внутренний орган, реагирующий на любые обращения, связанные с несоблюдением ценностей компании, злоупотреблениями, нарушениями стандартов поведения сотрудников компании. Все решения комитета рассматривает и лично визирует генеральный директор. (См. также раздел [«Механизмы обратной связи»](#).)

GRI
205–2

Комплексная программа культурной трансформации, действующая в «Северстали», базируется на принципе «нулевой терпимости» по отношению к коррупции и злоупотреблениям. Сотрудники компании проходят регулярное антикоррупционное обучение, разработан электронный курс, обязательный для

ежегодного прохождения всеми сотрудниками категории РСС (руководители, служащие, специалисты). В 2019 году обучены 13 тыс. человек (11 тыс. — в 2018 году).

Топ-менеджмент и работники, имеющие влияние на коммерческие и финансовые решения, проходят регулярные антикоррупционные обследования. В 2019 году такое обследование руководителей дивизиона «Северсталь Российская сталь» показало, что более 30 % менеджеров получали коррупционные предложения от третьих лиц, преимущественно от подрядчиков, которые лоббируют интересы своего бизнеса. Одной из самых криминализованных сфер деятельности в металлургии традиционно является оборот лома черных металлов. Каждый третий сотрудник «Северсталь-Вторчермета» испытывал на себе криминальное давление со стороны поставщиков лома.

В 2019 году в службу обеспечения бизнеса (СОБ) поступили 34 сообщения об имевших место попытках коммерческого подкупа сотрудников (29 — в 2018 году). Исследование показало, что действующая в «Северстали» система контроля эффективно снижает криминальные риски в этой сфере. В 2019 году служба обеспечения бизнеса выявила семь коррупционных уголовно наказуемых деяний, большая часть из которых — коммерческий подкуп (пять), также выявлен один факт дачи взятки и один — злоупотребления полномочиями. По материалам СОБ возбуждено шесть уголовных дел.

Компания распространяет свои антикоррупционные мероприятия и исследования на контрагентов, стимулируя их к этичным практикам ведения бизнеса. Договорные отношения с коммерческими структурами, уличенными в коррупционных проявлениях, расторгаются, и они вносятся в список нерекомендованных контрагентов.

GRI
419–1
205–3

Информационная прозрачность

Ориентируясь на лучшие мировые практики, компания обеспечивает высокий уровень прозрачности своей производственно-финансовой деятельности. «Северсталь» ежеквартально публикует финансовую отчетность по Российскому стандарту бухгалтерского учета и консолидированную отчетность по Международному стандарту финансовой отчетности.

Компания ежегодно выпускает годовой отчет, финансовый и операционный отчеты, а также отчеты о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития.

Регулярно проходят встречи представителей компании с аналитиками, инвесторами и журналистами. (Подробнее см. в разделе [«Взаимодействие с заинтересованными сторонами»](#) настоящего отчета.) Информация по вопросам экологии, социальной ответственности и корпоративного управления (ESG), ориентированная на инвестиционное сообщество, размещена на [специальной странице](#) сайта компании. Здесь также доступны новости предприятий ПАО «Северсталь» и можно подписаться на RSS-ленты отдельных предприятий.

О развитии производства, а также об инициативах в сфере реализации экологических и социальных проектов «Северсталь» информирует сотрудников, клиентов, жителей регионов присутствия посредством публикаций в СМИ, публичных мероприятий и открытых отчетов.

Важный и активно развивающийся инструмент коммуникации — страницы компании в социальных медиа. Каждый производственный актив ведет собственную страницу, тем самым разделяя новостные повестки для работников и жителей в каждом городе, где расположено предприятие «Северстали». Личные аккаунты в социальных сетях имеют первые руководители компании и кураторы направлений. Аккаунты компании в «ВКонтакте», Facebook, Instagram, «Одноклассники», Twitter и YouTube демонстрируют стабильный рост числа подписчиков. В 2019 году их количество достигло 77,5 тыс.*.

«Северсталь» входит в тройку лидеров металлургического рынка в рейтингах медиаприсутствия, которые составляются в рамках проекта SCAN Информационного агентства «Интерфакс».

В 2019 году показатели компании продемонстрировали одновременный рост количества упоминаний и индекса заметности на 3,3% и 8,3% соответственно**.

Количество публикаций о компании в СМИ

	2018	2019
Количество всех публикаций в российских СМИ, в том числе:	48 630	46 494
негативных	680	531
позитивных и нейтральных	47 950	45 963
Количество всех сообщений в зарубежных англоязычных СМИ	580	523

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Качество управления

Цели на 2020 год

Построение эффективной инфраструктуры по внедрению технологий, приходящих через каналы Severstal Ventures и Open Innovation: время ответа с решением для внешних Startup составляет 14 дней, время достижения L2/L3+ для 80% внешних инновационных решений, проходящих через канал Fast-track, составляет менее 50 дней с эффектом 29 млн долл. США.

Поддержка трансформации бизнес-модели через внедрение Agile в инновационных центрах.

Реализация проекта Digital Мини-Т (Мини-Трансформация) в производственных сегментах компании. Ожидаемый эффект: 20 млн долл. США.

Развитие системы обмена знаниями в компании.

Права человека

«Северсталь» соблюдает права человека и взяла на себя целый ряд обязательств, которые стремится неукоснительно соблюдать, присоединившись к Глобальному договору ООН.

Мы поддерживаем и уважаем защиту провозглашенных на международном уровне прав человека, и в этой сфере в первую очередь ориентируемся на Всеобщую декларацию прав человека ООН и Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека. Вопросы прав человека в компании находятся в ведении директора по работе с персоналом. Подходы и принципы компании по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека изложены в [Политике по правам человека](#), утвержденной Советом директоров 18 октября 2018 года.

Мы определили наиболее серьезные риски в области прав человека, которые связаны с деятельностью наших предприятий, и наиболее уязвимые группы. В их числе: наши работники, жители населенных пунктов, находящихся в непосредственной близости от этих предприятий, работники подрядных организаций, выполняющих работы (оказывающих услуги) на территории наших предприятий.

В числе основных прав, соблюдение которых требует особого внимания с нашей стороны:

- право на здоровую окружающую среду;
- право на безопасные условия труда;
- право на достойный труд и его достойную оплату;
- право на равную оплату за труд равной ценности;
- право на свободу объединения и реальное признание права работников на заключение коллективных договоров.

* <https://www.metalinfo.ru/ru/news/112198>

** <https://www.metalinfo.ru/ru/news/113453>

GRI

409–1

Компания информирует своих деловых партнеров о своих подходах в области соблюдения прав человека. Мы не хотим быть причастны к нарушениям прав человека, внимательно следим за тем, чтобы в нашей цепочке поставок отсутствовали такие нарушения и в полной мере были реализованы трудовые права работников, особенно если речь идет о выполнении работ на территории предприятий «Северстали». В компании действует полный запрет на использование принудительного труда. Несмотря на то что специфика нашего производства исключает риск использования детского труда, мы тем не менее выступаем за его полное искоренение.

GRI

407–1

Мы поддерживаем свободу объединения и реальное признание права работников на заключение коллективных договоров в соответствии с Конвенцией МОТ о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы. «Северсталь» признает право работников на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Взаимоотношения с профсоюзами строятся на принципах взаимной ответственности и уважения, социального партнерства и строгого соблюдения трудового законодательства. Права и гарантии профсоюзных организаций, действующих на предприятиях, предусмотрены соответствующими разделами отраслевых соглашений и коллективных договоров. (Подробнее см. раздел [«Взаимодействие с профсоюзами»](#).)

Мы выступаем за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости. При отборе и продвижении сотрудников работники кадровых служб «Северстали» руководствуются в том числе положениями Руководящих принципов по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека ООН, Конвенции о дискриминации в области труда и занятий Международной организации труда.

GRI

408–1

В компании не допускается дискриминация по любым основаниям как при публикации объявлений о вакансиях, так и в процессе отбора соискателей. Дискриминация отсутствует также и при продвижении по службе, назначении вознаграждения, обеспечении доступа к обучению и прочим преимуществам, которые компания предоставляет сотрудникам в рамках своей внутренней социальной политики.

[Кодекс делового партнерства группы компаний «Северсталь»](#) не допускает в отношении сотрудников и партнеров «...оскорблений и унижений в любой форме: некорректных и оскорбительных высказываний, грубых, унижающих личное достоинство шуток, применение психологического давления». Аналогичные требования содержатся в Стандарте поведения сотрудников группы компаний «Северсталь», который включает, в частности, правило «Мы относимся к другим так, как хотим, чтобы они относились к нам». Стандарт также устанавливает нетерпимое отношение к любым формам домогательств.

В целях обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина, в том числе защиты прав на неприкосновенность его частной жизни, личную и семейную тайну, при обработке его персональных данных в АО «Северсталь Менеджмент» и управляемых им обществах принята [Политика в области обработки и защиты персональных данных](#).

Компания регулярно взаимодействует с заинтересованными сторонами, получает обратную связь и уделяет особое внимание процессу мониторинга соблюдения прав человека, рассмотрения жалоб и запросов (подробнее см. раздел [«Диалог с работниками»](#)).

GRI

412–1

В ходе ежегодного социологического исследования «Пульс «Северстали» (подробнее о результатах см. в разделе [«Исследование «Пульс «Северстали»](#)) наряду с прочими вопросами выясняется также мнение работников о ситуации с правами человека: о наличии морального давления или оскорбления сотрудников на возрастной, половой, национальной или религиозной почве, случаев сексуального домогательства

на работе, словесного оскорбления, унижения или физического насилия, в том числе со стороны руководителей. Сотрудники при прохождении опроса могут оставить комментарий по содержанию опроса или внести какие-либо предложения по его организации. Результаты опроса доводятся до высшего руководства компании, включая генерального директора и членов Совета директоров.

Компания также гарантирует, что ее деятельность не приведет к нарушению прав человека в отношении местного населения. Для информирования о нарушениях в области прав человека компания предоставляет каналы связи как для собственных работников, так и для представителей местных сообществ, гарантирующие конфиденциальность: телефон горячей линии и специальные адреса электронной почты. В 2019 году 10% обращений на горячую линию касалось вопросов нарушения этики и Стандарта поведения сотрудников.

3% обращений (вдвое меньше, чем в предыдущий период) касалось вопросов доступа на территорию объектов и режима безопасности. Обеспечение безопасности, охрану офисных объектов, промышленных площадок и соблюдение пропускного и внутриобъектового режима на предприятиях «Северстали» осуществляет частная охранный организация. Все ее сотрудники знакомятся с должностной инструкцией и положением «О пропускном и внутриобъектовом режимах в «Северстали», которые, в частности, предусматривают соблюдение прав человека при осуществлении охранной деятельности.

Мы стремимся, чтобы наши сотрудники были осведомлены о различных аспектах прав человека. В программы обучения директоров производств, начальников цехов и мастеров включены темы соблюдения работодателем трудовых прав сотрудников. Только по юридическим аспектам работы с сотрудниками обучение в 2019 году составило около 3 тыс. часов. В программе «Школа мастеров» изучается отдельный модуль «Юридические аспекты работы с сотрудниками» продолжительностью восемь часов. Здесь участники получают необходимые знания в области прав человека, в частности, трудовых прав, а также разбирают типовые кейсы и сложные ситуации. Модуль является регулярным, в 2019 году его освоили 368 человек.

В 2019 году «Северсталь» в числе 200 крупнейших компаний мира была включена в международный рейтинг Corporate Human Rights Benchmark с показателем 15,3%. Это лучший результат среди российских компаний черной металлургии, но мы понимаем, что эта тема является зоной развития и нам необходимо над ней работать.

Компания придает особое значение вопросам защиты прав коренного населения, проживающего на территориях традиционного расселения своих предков. Территория муниципального образования городского округа «Воркута», где ведет свою деятельность «Северсталь», является местом проживания представителей коренного населения (народности коми, ненцы и ханты). Компания придерживается принципов, изложенных в Декларации ООН о правах коренных и малочисленных народов, и регулярно поддерживает мероприятия, направленные на сохранение национальной культуры и повышение культурного потенциала региона.

«Северсталь» осознает ответственность за состояние окружающей среды в регионах присутствия и стремится обеспечить право местного населения на благоприятную окружающую среду. Мы поддерживаем подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности, предпринимаем инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды, и содействуем развитию и распространению экологически безопасных технологий. (Подробнее см. раздел [«Охрана окружающей среды»](#).)

GRI

410–1

GRI

412–2

GRI

MM5

4

Мы поставили перед собой цель — стать лидером металлургии будущего. Достижение этой цели невозможно, если мы не будем работать над повышением вовлеченности и ответственности наших сотрудников, развивать и мотивировать их, разрабатывать программы профессионального обучения и социальной поддержки. Мы рассматриваем людей, работающих в компании, в качестве ключевого актива и важного конкурентного преимущества и стремимся обеспечить для них благоприятные и безопасные условия работы.

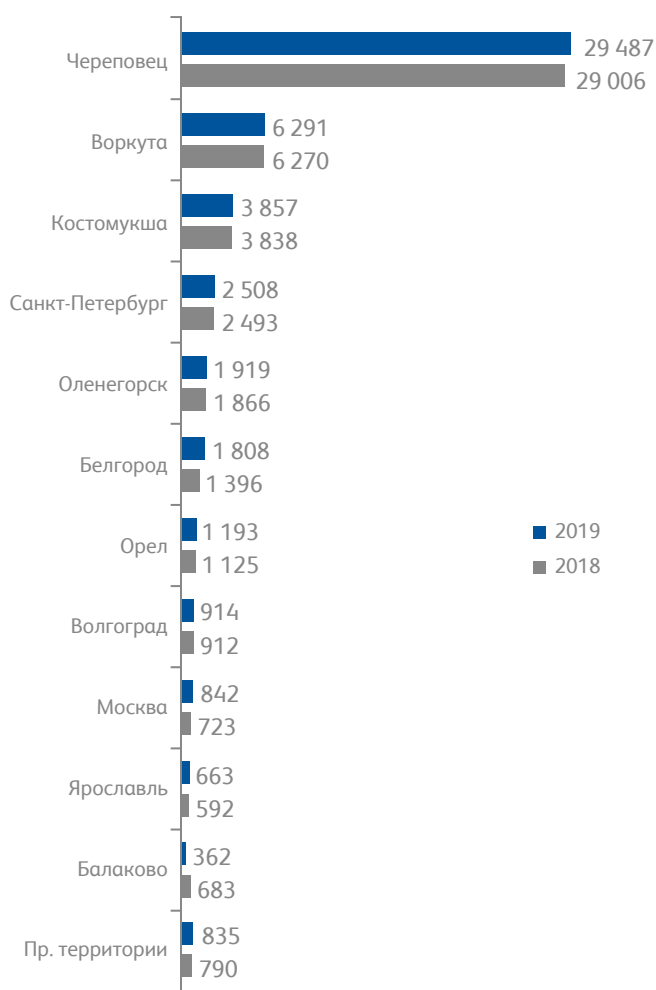
Персонал



Характеристики персонала

В 2019 году численность работников компании увеличилась на 2 % и составила в среднем за год 50 679 человек. Распределение работников по дивизионам осталось неизменным. Преобладающее число занятых (72 %) работает на предприятиях дивизиона «Северсталь Российская сталь». Соответственно, в географическом отношении наибольшая численность работников (58 %) приходится на Череповец, где расположены основные производственные мощности компании. Второй по численности работников территорией является Воркута (12 %).

Средняя численность персонала в разбивке по основным регионам присутствия, человек



Средняя численность персонала в разбивке по дивизионам, человек



С учетом происходящей в компании трансформации в структуре численности персонала на конец 2019 года доля рабочих сократилась по сравнению с предыдущим периодом с 71 до 70 %, при этом доля руководителей осталась на прежнем уровне 15 %, а доля специалистов и служащих увеличилась с 14 до 15 %.

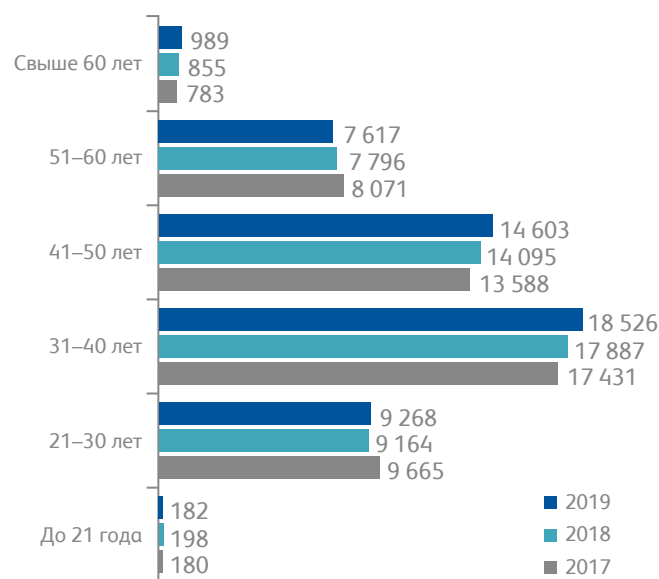
Распределение работников по категориям и по полу на конец года, человек



Доля женщин среди работающих в «Северстали» на конец года не изменилась по сравнению с предыдущим периодом и составила 26 %, что является сравнительно высоким показателем с учетом отраслевой принадлежности предприятий компании.

Доля женщин среди руководителей выросла по сравнению с предыдущим периодом с 21 до 22 %. Женщины по-прежнему преобладают среди инженерно-технических работников (57 % против 43 %). Мужчины составляют три четверти от общего количества рабочих (79 %).

Списочная численность персонала на конец года в разбивке по возрасту, человек



Более трети работников (36 %) составляют лица, относящиеся к средней возрастной группе от 31 до 40 лет, которая характеризуется сочетанием высокого профессионального опыта и хорошей физической формы. Численность работников в этой группе и в группе 41–50 лет выросла в отчетном году. Соотношение возрастных групп практически не изменилось по сравнению с предыдущим периодом, средний возраст работающих в компании сохранился на уровне предыдущего года и составил 40 лет.

GRI

401–1

За отчетный период на работу в компанию был принят 6 481 новый сотрудник (13 % от общей численности), в том числе 4 520 мужчин и 1 961 женщина.

GRI

103–2

102–16

Политика и управление

Политика по работе с персоналом ПАО «Северсталь» интегрирована в Бизнес-систему «Северстали» и детализирована в таких корпоративных документах, как Регламент и рекомендации по подбору и адаптации персонала, Регламент и рекомендации по обучению и развитию персонала, Регламент и рекомендации по проведению диалогов о целях и оценке персонала, Политика по оплате труда, а также в Кодексе поведения сотрудников.

Общее руководство и контроль за работой с персоналом осуществляет Совет директоров «Северстали». Ключевые решения в кадровой сфере относительно руководящего звена ПАО «Северсталь» принимает комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям. Непосредственное руководство работой с персоналом на уровне компании осуществляет директор по работе с персоналом, а на местах — руководители соответствующих функциональных подразделений дивизионов и отдельных предприятий.

GRI

102–33

Дирекция по работе с персоналом ежегодно представляет доклад о реализации стратегии по работе с кадрами и уточнении ориентиров на среднесрочную перспективу Правлению компании. Доклад утверждает генеральный директор компании.

В 2019 году в числе приоритетов HR-службы компании были определены:

- поддержка инновационной трансформации компании с помощью необходимых HR-инструментов и процедур, развитие культуры скорости, вдохновения и сотрудничества;

Общая текучесть кадров по компании в отчетном году незначительно выросла и составила 4,7 % от общей численности (3,7 % в 2018 году, 3,3 % в 2017 году).

Оптимизация общей численности сотрудников компании происходит ежегодно в таком объеме, который необходим для обеспечения эффективности бизнес-процессов, но не влияет на безопасность и качество технологического процесса. В 2019 году сокращений производственного персонала в компании не проводилось.

- развитие клиентоориентированности, повышение эффективности продаж и маркетинга, в том числе за счет развития профессиональных компетенций сотрудников;
- дальнейшее развитие культуры вовлекающего лидерства за счет:
 - поддержки системы целеполагания и мотивации сотрудников, в том числе участников отраслевых и продуктовых Agile команд, повышения уровня вовлеченности;
 - развития системы оценки эффективности и обратной связи, работы с сотрудниками на ключевых ролях и сотрудниками, имеющими высокий потенциал (HiPo, HiPro);
 - повышения эффективности управления, в том числе за счет трансформации организационной структуры отделов при реализации инновационных проектов (гибкие структуры), создания инновационных центров технологического развития;
- повышение эффективности функции управления персоналом (в том числе упрощение, автоматизация, цифровизация и стандартизация процессов, предиктивная аналитика).

GRI

102–33

Мотивация и вовлеченность

Исследование «Пульс «Северстали»

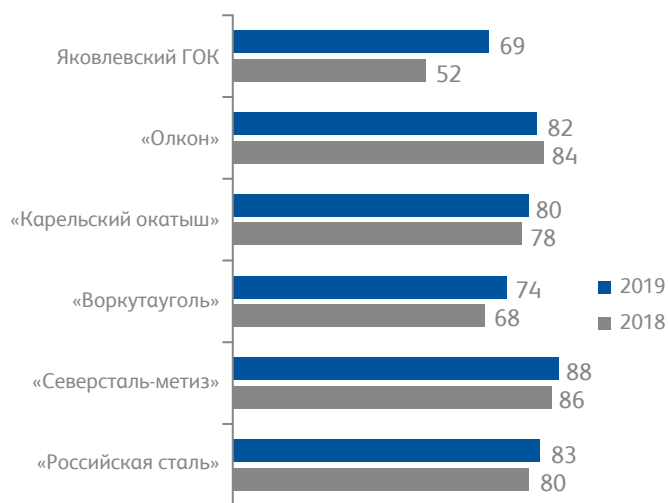
Для того чтобы определить, как сотрудники воспринимают культуру компании, насколько они вовлечены в улучшение результатов ее деятельности, ежегодно проводится корпоративное социологическое исследование «Пульс «Северстали». Опрос проводится анонимно на языках регионов присутствия «Северстали», в том числе на русском, английском, латышском и польском.

Результаты исследования доводятся до сведения высшего руководства компании и обсуждаются на заседании Совета директоров. Все предприятия получают отчеты с ключевыми выводами исследования, о которых информируют работников. Итоги «Пульса «Северстали» и результаты малых команд руководители обсуждают с коллективами на фокус-группах и круглых столах. После этого составляются планы корректирующих мероприятий, которые помогут устранить проблемы и закрепить позитивные изменения.

GRI

102–34

Участие в опросе «Пульс «Северстали» по подразделениям, %



Результаты исследования «Пульс «Северстали»



В 2019 году в опросе приняли участие 76 % работников компании. Уровень вовлеченности по сравнению с предыдущим периодом вырос на 3 п.п. и составил 81. Это очень высокий показатель среди производственных предприятий как на российском, так и на международном рынке. Такие результаты означают, что большей части работников (восемью из десяти) безразлична их работа, и они готовы прикладывать усилия и способствовать достижению целей компании. Существенное улучшение ситуации произошло в подразделениях, показавших низкие результаты в 2018 году. Наибольший рост индекса вовлеченности (+23 %) показали участники лидерской программы.

В 2019 году вовлеченность сотрудников в целом по компании выросла до 81 %.

Помимо традиционных тем — «клиентоориентированность», «условия труда», «безопасность» в анкету были включены два дополнительных блока вопросов, связанных со стратегией «Северстали» и ее стратегическими приоритетами. Сотрудников спрашивали о том, насколько им понятны стратегические приоритеты и то, что должно измениться в их работе, а также просили оценить степень принятия и поддержки новой стратегии в коллективе. Все четыре вопроса были оценены достаточно высоко (73–77 %).

«Благодаря «Пульсу «Северстали» у каждого руководителя, начиная с мастера или начальника участка и заканчивая директором предприятия, есть возможность понять, насколько его команда вовлечена в достижение поставленных целей, увидеть, что помогает сотрудникам брать ответственность и проявлять инициативу, а что демотивирует и тормозит нашу эффективность».

Александр Шевелев,
генеральный директор
«Северстали»



Система отбора и продвижения кадров

В процессе отбора и продвижения сотрудников эксперты по работе с персоналом «Северстали» руководствуется Регламентом по подбору и адаптации персонала, отвечающим требованиям Трудового кодекса РФ, а также положениями ряда внутренних и международных документов. (Подробнее см. раздел [«Права человека»](#).)

Все менеджеры компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки персонала для обеспечения качества и объективности принятия кадровых решений.

Информация о вакансиях доступна всем сотрудникам на корпоративном портале. При выборе кандидатов для трудоустройства предпочтение отдается соискателям с более высокой квалификацией и мотивацией. Важно также соответствие корпоративным ценностям компании. Более 99 % вакансий в компании закрывается усилиями сотрудников отдела персонала, без привлечения кадровых агентств.

Сотрудники компании имеют четкое представление о критериях продвижения. Состав кадрового резерва на всех уровнях управления определяется с помощью процедуры «второе мнение» на заседаниях кадровых комитетов, которые проходят два раза в год.

Каждый сотрудник компании вне зависимости от возраста, уровня образования и должности, которую он занимает, может поучаствовать в программе карьерного роста «Карьера».

Перезагрузка». В зависимости от выбранного варианта работник либо попадает в состав кадрового резерва, проходит программу подготовки и становится одним из кандидатов на замещение должности, либо сразу занимает вакантную позицию из представленного перечня по итогам собеседования.

В 2019 году почти 900 специалистов приняло участие в программе «Карьера. Перезагрузка», каждый десятый был назначен на одну из вакансий внутри компании.

Реализация инвестиционных проектов «Российской стали» и модернизация производства ЧерМК вызвали увеличение потребности в кадрах. «Северсталь» относится к числу привлекательных работодателей на рынке труда и не испытывает серьезных проблем с поиском сотрудников на работу. Однако имеется ряд профессий, за которые «Северсталь» конкурирует с другими крупными игроками на рынке труда. В 2019 году на ЧерМК вступило в силу Положение «О поощрении работников за привлечение новых сотрудников», которое предусматривает выплату премий тем работникам компании, которые порекомендуют своих знакомых на остродефицитные профессии, необходимые в стальном дивизионе. С учетом происходящей в компании цифровой трансформации в 2020 году «Северсталь» планирует привлечь также более 200 специалистов в области ИТ и Digital.

GRI

103–2

Оплата труда

Принципы вознаграждения, структура заработной платы и порядок ее контроля определены в локальных нормативных актах предприятий и в соответствии с политикой компании в области вознаграждения персонала. Не менее 80 % ежемесячного уровня заработной платы сотрудников составляет постоянная часть, включающая базовую заработную плату за выполнение задач в рамках должностных обязанностей, а также выплаты компенсационного характера, начисляемые в соответствии с требованиями трудового законодательства и коллективного договора. Все должности проранжированы (определен грейд), и для них установлены диапазоны базовой заработной платы. Около 20 % зарплаты составляет ее переменная часть, включающая регулярное премирование для стимулирования сотрудников на достижение поставленных целей на ежемесячной или квартальной основе. Для всех категорий работников предусмотрено годовое премирование по результатам достижения годовых целей. Состав годовой премии по видам целей и категориям/должностям работников, а также размер премии определены в локальных нормативных актах предприятия.

Для определения зарплатных диапазонов центр экспертизы по компенсациям и льготам «Северстали» использует различные источники: обзоры уровня оплаты на рынке труда по различным категориям сотрудников и регионам присутствия, подготовленные независимыми компаниями, информацию от рекрутеров и от руководителей, а также собранную при взаимодействии с другими предприятиями.

Мы стремимся сделать «Северсталь» привлекательным местом работы, обеспечиваем достойный уровень заработной платы работников. В настоящее время среднемесячная заработная плата лидирует среди предприятий черной металлургии, а зарплаты предприятий компании существенно превышают средний уровень зарплат в регионах присутствия. Уровень заработной платы сотрудников компании зависит от должности, квалификации и результатов деятельности.

В компании предусмотрена индексация уровня оплаты труда, которая зависит от официально устанавливаемого уровня инфляции. На ряде предприятий индексация является обязательной по условиям коллективных договоров. Окончательное решение по размеру индексации принимает председатель Совета директоров компании при обсуждении с генеральным директором «Северстали».

С 1 апреля 2019 года по совместному решению руководства компании и профсоюзной организации фонд оплаты труда был увеличен на 4,3 %, при этом для каждого сотрудника были учтены результаты оценки его деятельности за 2018 год. Таким образом, в компании реализуется принцип оплаты за результат, когда сотрудники, наилучшим образом проявившие себя в прошлом году, могут рассчитывать на больший рост зарплаты. Кроме того, аналогичным образом были увеличены выплаты для ветеранов компании — ежемесячная материальная помощь и досрочные пенсии.

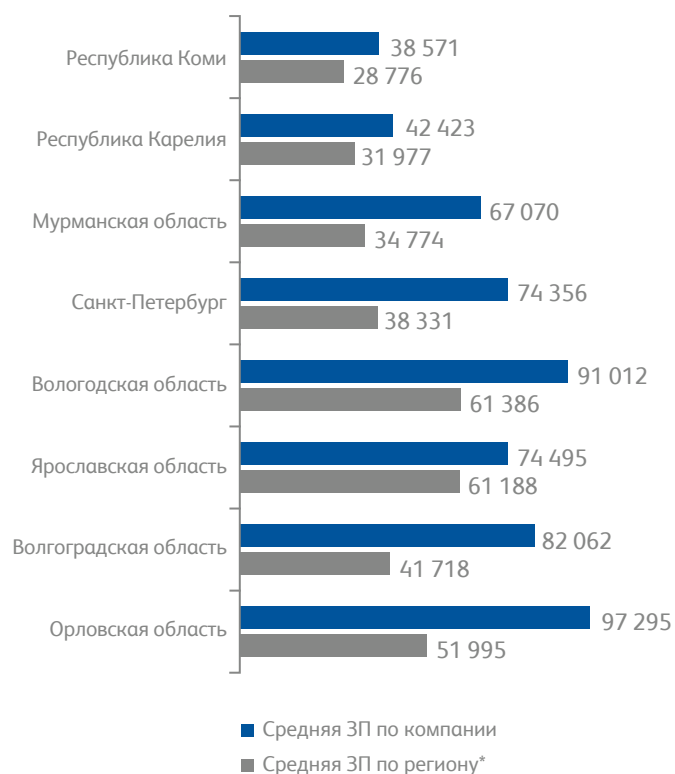
GRI

405–2

Размер стандартной заработной платы начального уровня по полу и по категориям работников, руб.

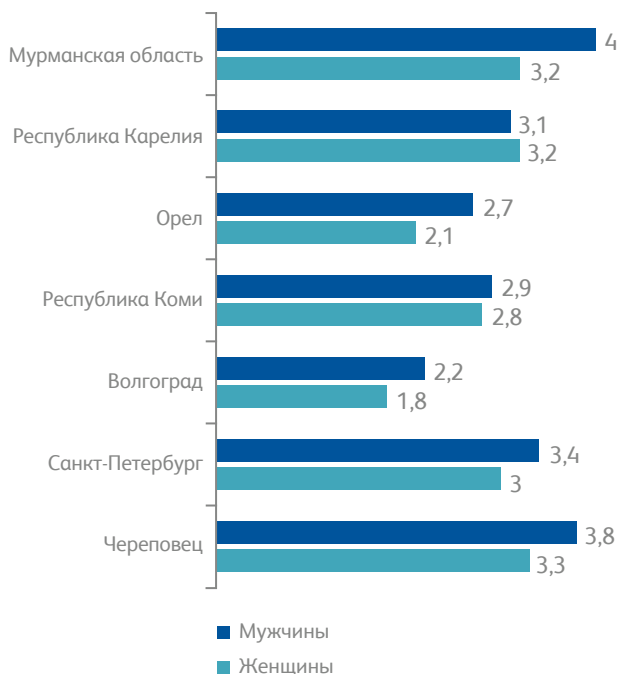


Соотношение средней заработной платы работников компании и средней заработной платы в регионах присутствия в 2019 году, руб.

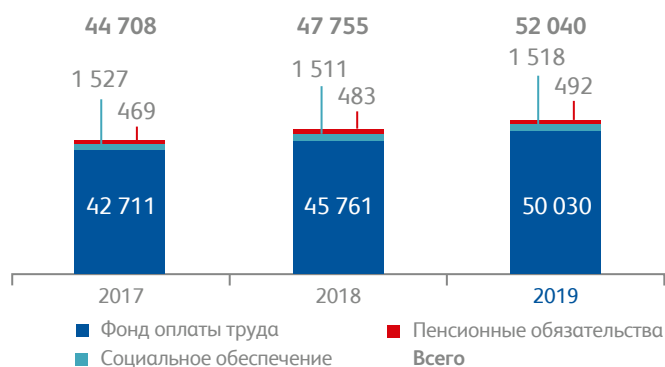


* Данные Госкомстата РФ.

Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия в 2019 году

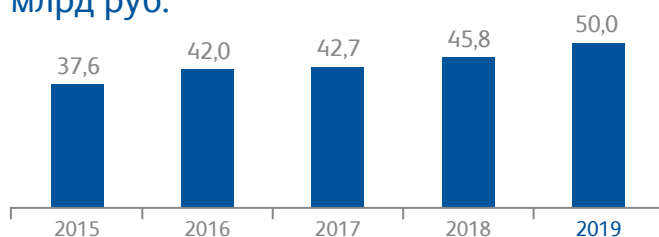


Структура расходов на персонал, млн руб.



В 2019 году расходы на персонал выросли по сравнению с предыдущим периодом на 4,3 млрд руб. и составили 52 млрд руб. В структуре расходов на персонал основной объем (97%) по-прежнему приходится на фонд оплаты труда. Остальное составляют затраты на социальное обеспечение и начисления по пенсионным обязательствам.

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.



GRI
404-3

Оценка результативности сотрудников

Периодическая оценка результативности проводится для всех работников: рабочих, руководящего и инженерно-технического состава ПАО «Северсталь». Для этого используются три основных инструмента оценки персонала. Практически все руководители, специалисты и рабочие ежегодно принимают участие в «Диалогах о целях», призванных оценить результативность сотрудников за предыдущий период, поставить цели на будущий год и обсудить планы индивидуального развития.

Также в компании существует процесс получения обратной связи от руководителей, специалистов и функциональных экспертов по методу «360 градусов». Результаты оценки «360 градусов» используются на кадровых комитетах и в «Диалогах о целях». Для многофакторного обсуждения вопросов развития, дальнейшей карьеры и удержания руководителей существует система кадровых комитетов. Раз в полгода высшее руководство оценивает генеральный директор и Совет директоров.

Ежегодная оценка сотрудников в «Северстали»

«360 градусов»

- получение обратной связи от коллег и партнеров: две сильные стороны и две области для развития
- 13 146 руководителей и специалистов получили оценку
- 37 517 человек предоставили обратную связь в качестве экспертов

«Диалог о целях»

- оценка выполнения целей и производственных задач прошлого года
- оценка соответствия поведения ценностям компании
- формулировка целей и индивидуального плана развития на будущий период
- участники: 16 481 руководитель и специалист и 35 293 рабочих

Кадровые комитеты

- оценка итогов обратной связи по ценностям и компетенциям
- оценка результативности
- планирование мероприятий по развитию
- зачисление в кадровый резерв
- проведено 450 кадровых комитетов
- рассмотрено около 4 200 сотрудников

Планирование преемственности и развитие кадрового резерва компании обеспечивают кадровые комитеты, которые действуют на коллегиальной основе, что гарантирует объективность и прозрачность принятия решений. В состав центрального кадрового комитета, который отвечает за назначение ключевых руководителей компании, входят: CEO, директор производственных и функциональных подразделений, директор по персоналу компании. Комитеты функционируют на разных уровнях управления вплоть до уровня мастеров. Комитеты утверждают финальный список резервистов, профили успешных кандидатов в резерв, программы развития и индивидуальные планы развития резервистов.

Кадровый резерв руководящего состава «Северстали» обсуждается также на каждом совещании комитета по кадрам и вознаграждениям при совете директоров (подробнее о деятельности комитета см. [Годовой отчет за 2019 год](#), стр. 52–53). В 2019 году защищенность кадровым резервом управленческих должностей высшего звена управления составила 94 %, что на 14 % выше, чем в 2018 году. На каждую позицию уровня CEO-1

приходится в среднем два резервиста со сроком готовности от одного до двух лет. По крайней мере один из них имеет высокий управленческий потенциал, подтвержденный инструментом «второе мнение». Все резервисты имеют индивидуальный план развития, включающий план карьерного роста и подготовки на будущие роли. В 2019 году 100 % назначений на уровне CEO-1 в компании были осуществлены из кадрового резерва.

Защищенность управленческих должностей кадровым резервом в 2019 году увеличилась на 9 % и составила 82 %. В среднем по компании доля назначений из резерва выросла с 55 до 62 % в сравнении с предыдущим периодом.

На Череповецком металлургическом комбинате проводится ежеквартальная оценка рабочих, которая учитывает развитие сотрудника и его влияние на основные бизнес-цели подразделения. Результаты оценки представлены на специальных стендах, «досках вовлеченности», где наглядно отражена степень участия каждого сотрудника в ключевых производственных инициативах.

«Фабрика идей» и поддержка рационализаторов

В компании действует система сбора и реализации предложений, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, снижение потерь, повышение качества, улучшение безопасности и условий труда. Все поданные сотрудниками в «Фабрику идей» предложения регистрируются и рассматриваются техническим советом. За принятые к реализации идеи начисляются баллы, которые участники могут обменять на подарки или ряд социальных услуг.

Более 68 % сотрудников компании в 2019 году были вовлечены в «Фабрику идей».

Авторы технических или организационных решений, позволяющих получить значимый экономический, технический либо иной положительный эффект, после реализации своих предложений получают денежное вознаграждение. В отчетном году проект «Фабрика идей» стартовал также на Яковлевском горно-обогатительном комбинате.

Более 10 000 авторов идей получили материальное поощрение.
Более 20 млн руб. составила общая сумма вознаграждения.
Более 38 000 идей реализовано.

За активное участие и существенный вклад в рационализаторскую работу авторам присваиваются почетные звания «Лучший рационализатор», «Лучший молодой рационализатор» и «Почетный рационализатор». Общая сумма вознаграждения рационализаторов в 2019 году составила 8,33 млн руб.

В 2019 году компания запустила также программу внутреннего предпринимательства SteelTech LAB — инструмент для детальной проработки и внедрения перспективных идей и проектов, предложенных сотрудниками компании (подробнее см. раздел «Управление инновациями»).

GRI

404-2

103-2

ЦУР 4

ЦУР 8

Система обучения и развития

Комплексная система обучения и развития персонала, действующая в «Северстали», распространяется на все функции и подразделения и на все категории сотрудников.

Основные направления корпоративного обучения:

- программы обязательного обучения и развития руководителей всех уровней;
- обязательное обучение по вопросам безопасности производства и охраны труда;
- программы профессиональной подготовки и переподготовки по рабочим и инженерным специальностям;
- функциональное обучение (развитие компетенций или повышение квалификации);
- программы повышения личной эффективности;
- изучение иностранного языка.

В компании применяется принцип смешанного обучения (70–20–10), когда 70 % развивающих мероприятий связаны с обучением на рабочем месте, 20 % предусматривают взаимодействие с другими сотрудниками, внутренними или внешними экспертами (наставничество, обратная связь, коучинг), а 10 % приходится на тренинги (очные и дистанционные) и самообучение. При этом используются различные форматы обучения: дистанционный, групповой, индивидуальный. К процессу обучения привлекаются руководители производственных подразделений, а также внешние провайдеры: вузы, институты повышения квалификации, научно-исследовательские институты, учебные центры и консультанты.

Продолжительность обучения в разбивке по полу и категории работников, часов



Значительное увеличение продолжительности обучения женщин-руководителей связано с деятельностью «Женского клуба», который в отчетном году активно вовлекал их в обучающие мероприятия. Сокращение продолжительности обучения мужчин из числа рабочих в 2019 году по сравнению с предыдущим периодом объясняется тем, что на 2018 год пришлось обучение, которое проводится один раз в три года (в частности, обучение «работе на высоте»).

В 2019 году компания сохранила высокую интенсивность обучения и широкий охват разных категорий сотрудников. 58,6 % сотрудников (включая руководителей) участвовали в процессе обучения. Средняя продолжительность обучения на одного сотрудника компании составила 50,31 часа. Средний балл удовлетворенности сотрудников уровнем обучения в 2019 году не изменился и составил 9,4 балла по 10-балльной шкале.

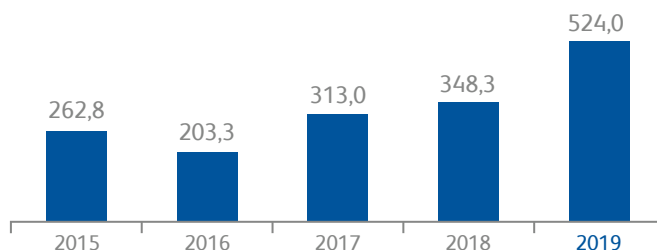
GRI

404-1

Затраты на обучение персонала

Затраты на обучение персонала в 2019 году возросли в полтора раза по сравнению с предыдущим периодом и составили 524 млн руб. Рост затрат на обучение связан в основном с проведением программ для различных категорий специалистов и руководителей.

Затраты на программы по развитию персонала, млн руб.



Программы обучения руководителей

GRI
412-2

Программы обучения руководителей направлены на приобретение знаний и навыков, изменяющих поведение, повышающих личную эффективность, развивающих лидерские качества. Для трех высших уровней руководителей в рамках индивидуальных планов развития используются разные методы обучения, включая коучинг, наставничество, стратегические и командные сессии. Управленческие программы помогают руководителям активнее искать новые точки роста, становятся источником вдохновения для продуктивной работы. Основа обучения директоров производств, начальников цехов и мастеров — обязательные программы, обеспечивающие необходимый объем компетенций руководителя и лидерских навыков для каждого из уровней. В них также включены темы соблюдения работодателем трудовых прав сотрудников. Только по юридическим аспектам работы с сотрудниками обучение в 2019 году составило около 3 тыс. часов.

Программы обучения руководителей

Достичь большего вместе

Начальники цехов и подразделений, старшие менеджеры и руководители отделов

- Стандарты и корпоративная культура
- Навыки работы с персоналом и командой
- Юридические аспекты работы с сотрудниками

Обучено 228 человек

Бизнес-академия «Северстали»

Руководители высшего звена

- Пять модулей обучения, разработанных с учетом пожеланий и условий работы руководителей

Обучено 134 человека

Severstal Leadership Lab

Руководители топ-100

- Новая стратегия компании
- Обновленная модель лидерства
- Трансформационные инициативы

Обучено 160 человек

Программы обучения специалистов

В 2019 году на ЧерМК запустили программу развития сотрудников «Производственная академия сортопрокатчика», которая направлена на повышение профессиональных компетенций руководителей сортопрокатного производства — начальников цехов, мастеров и их заместителей. Образовательная программа нацелена на расширение теоретической базы в сфере металлургии и прокатного производства, а также включает в себя блоки по качеству продукции, экономике производства и техническому обслуживанию оборудования.

Продолжается реализация программы «Топ-технологи». Цель данной программы — сформировать в «Северстали» базу экспертов мирового уровня для решения производственных задач. Программа предлагает участникам поддержку наставника и различные возможности для личного развития. Специалисты проходят обучение на внутренних курсах и стажировки, участвуют в российских и зарубежных конференциях, перенимают опыт у отечественных и зарубежных экспертов. Участники программы решают индивидуальные задачи в области разработки новых видов продукции, повышения ее качества и снижения себестоимости. В 2019 году в программе приняли участие 54 сотрудника «Северстали».

Компания предоставляет различные возможности для изучения иностранных языков, а в случае успешного завершения курса компенсирует сотрудникам половину стоимости затрат на обучение.

Дистанционное обучение

Массовое получение знаний вне зависимости от местонахождения сотрудника обеспечивает система дистанционного обучения. Все сотрудники «Северстали» могут выбрать из каталога программ различные образовательные мероприятия, развивающие различные компетенции.

На портале дистанционного обучения «Мое обучение и развитие» размещены электронные курсы, посвященные работе в команде, навыкам публичных выступлений и презентаций, ведению переговоров и убеждению, управлению личной эффективностью и самоорганизации и др. Около 5 тыс. сотрудников пользуются материалами электронной библиотеки.

Для всех работников компании открыт доступ к сервису «База знаний». Эта цифровая платформа аккумулирует данные по трансформации, Бизнес-системе, работе с вовлеченностью персонала и безопасности. Разделы ресурса содержат презентации, ссылки на статьи по теме, полезные советы от самих работников и экспертов по направлениям, кейсы от компаний «Севергрупп». Каждый сотрудник может предложить через сервис свой пример успешной реализации кейса или решения проблемы и получить за это фишки «Фабрики идей».

В отчетном году доля сотрудников, прошедших обучение в дистанционном формате, выросла с 53,6 до 55,7 % от общего числа сотрудников.

Обучение мастеров и рабочих

Для новых мастеров и работников, находящихся в резерве на должность мастера, предназначена программа «Школа мастеров», состоящая из трех обязательных и ряда дополнительных модулей и тренингов по выбору, с учетом специфики подразделения и в зависимости от потребностей мастера. Всего обучение в «Школе мастеров» в отчетном году прошли 368 человек (612 человек в 2018 году).

Для обучения рабочих активно привлекаются как внутренние ресурсы предприятий, так и местные учебные заведения — университеты, колледжи и др. Выездное обучение организуется главным образом в учебных центрах Москвы и Санкт-Петербурга. В компании продолжается внедрение современных средств обучения — мини-тренажеров, 3D-моделей, дистанционных анимационных видеокурсов, обеспечивающих высокое качество обучения с минимальным отрывом от производства, а также других новых образовательных инструментов и мероприятий.

- В сталеплавленном производстве ЧерМК завершается разработка профессионального тренажера виртуальной реальности для обучения подручных сталевара конвертерной и электростали. На тренажере как новички, так и опытные сотрудники отрабатывают взятие пробы и замер температуры металла. Благодаря новому тренингу сотрудник может в виртуальной реальности пройти весь технологический процесс.
- В ремонтно-механическом цехе № 1 «Тяжмаша» действует виртуальная модель, которая в точности повторяет реальный цех. Тренажер предназначен для отработки приемов обнаружения и устранения опасных условий в производственном помещении и способов локализации аварий.

В 2019 году только в дивизионе «Российская сталь» прошли профессиональную подготовку по рабочим специальностям и повысили свою квалификацию 70,5% общего числа рабочих. По вторым (дополнительным) профессиям обучены 2 793 рабочих (1 405 в 2018 году).

Старшие рабочие (бригадиры) проходят обучение по специальной программе, в рамках которой рассматриваются основные инструменты управления бригадой.



В компании широко развита система наставничества, благодаря чему квалифицированные специалисты, имеющие большой стаж работы, эффективно передают свой опыт молодежи.

В 2019 году в дивизионе «Российская сталь» в процессе адаптации и профессионального развития сотрудников участвовало более 3,2 тыс. наставников, которые прошли предварительный отбор и обучение.

Система наставничества Центра развития Бизнес-системы «Северстали» признана лучшей среди предприятий России на Третьем конгрессе наставников в Тюмени.

На предприятиях компании проводятся конкурсы профессионального мастерства. На ЧерМК проведен 51 конкурс по 44 профессиям. Аналогичные конкурсы прошли на других предприятиях.

Адаптация молодых сотрудников

Существующая система адаптации и развития новых сотрудников помогает им влиться в коллектив и в короткие сроки достичь высокого уровня эффективности. Программа адаптации в компании включает экскурсии по подразделениям, профессиональное обучение, курсы, ориентированные на понимание бизнеса и повышение личной эффективности, знание иностранного языка, принципов управления карьерой. Ежеквартально проводятся адаптационные семинары для вновь поступившей на работу молодежи.

В компании утверждено Положение по организации работы со студентами, выпускниками и молодыми специалистами. Сотрудникам компании, имеющим статус «молодой специалист», предоставляются льготы:

- «подъемные»;
- компенсация расходов на жилье;
- компенсация затрат на переезд для иногородних (оплата билетов, багажа);
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска или к месту проживания семьи (родителей, жены/мужа, детей) и обратно один раз в год в пределах РФ.

Информация о карьерных возможностях и мероприятиях компании размещается в социальных сетях Facebook и «ВКонтакте».

**605 выпускников вузов и ссузов поступили на работу в «Северсталь» в 2019 году.
2 328 студентов прошли практику.**

В компании действует Совет молодежи, куда входят представители большинства подразделений предприятия. В 2019 году активисты Совета молодежи «Российской стали» впервые прошли серию обучающих тренингов, которые направлены на развитие коммуникативных компетенций. Обучение молодежного актива было организовано в рамках программы оценки компетенций и развития по принципу «70–20–10».

GRI
401–2

Ежегодно молодым сотрудникам предлагается принять участие в массовых общественных мероприятиях. Среди них: Фестиваль юмора молодежи, творческий конкурс «Поющая «Северсталь», Фестиваль спортивного туризма, профсоюзного движения и молодежных инициатив, фестиваль инноваций и творчества «Наше время», интеллектуальная игра брейн-ринг, конкурс «Молодая семья металлургов», спортивный праздник «Встреча поколений», корпоративное мероприятие «Сплав поколений». В Череповце регулярно проходят дивизиональные конференции молодых специалистов.

Лидерская программа «Северстали»

Лидерская программа «Северстали» направлена на подготовку будущих руководителей компании из числа выпускников вузов и молодых специалистов с техническим или бизнес-образованием и высоким управленческим потенциалом. Присоединиться к Лидерской программе могут и действующие

сотрудники компании. Во время отборочного этапа участники проходят тестирование, видеоинтервью и ассессмент-центр* в московском офисе при участии руководителей «Северстали». На протяжении двух лет участники программы получают опыт текущей и проектной работы в таких ключевых для компании направлениях, как производство, финансы, закупки и продажи, Бизнес-система «Северстали». В перспективе — через пять-семь лет — они могут войти в команду «топ-100» руководителей компании. В 2019 году состоялся выпуск первой и второй волны программы. 17 из 22 молодых специалистов успешно окончили программу и были назначены на должности менеджеров и старших менеджеров. Всего начиная с февраля 2017 года через программу прошли 68 участников. В 2019 году их число возросло с 20 до 26 человек.

В 2019 году более 4 тыс. студентов и выпускников из более чем 100 вузов подали заявки на участие в программе. Приняты на работу 26 молодых специалистов.

Женский клуб «Северстали»

Женский клуб «Северстали» помогает побороть культурные стереотипы о женщинах-руководителях, оказывает содействие женщинам в построении карьеры через обмен опытом, консультации, обучение. Стать участником Женского клуба может любой сотрудник «Северстали». В 2019 году в работе клуба принимали участие уже более тысячи сотрудниц «Северстали», а также 81 мужчина. На заседаниях клуба участницы обмениваются опытом в сфере профессионального развития, обсуждают вопросы построения устойчивой карьеры, совмещения карьеры и личной жизни. В рамках Женского клуба созданы экспертные сообщества, куда можно обратиться за консультацией. Любая участница программы «Менторство» может стать наставником или подопечным коллеги из другого подразделения.

В 2019 году состоялось семь заседаний клуба, на которых обсуждались вопросы построения карьеры без ущерба для личной жизни, методы сохранения баланса между работой и личной жизнью, борьба со стрессом, применение различных практик нетворкинга, которые помогают быстро построить сеть деловых контактов в различных сферах.

В производстве плоского проката «Северстали» стартовала программа Pro-woman. Она направлена на развитие управленческих навыков сотрудниц подразделения. Проект включает в себя встречи с руководителями, тренинги и практические занятия, которые помогут девушкам в разработке личных планов развития и определении перспектив карьерного роста. Одна из задач — ознакомление с различными производственными процессами.



* Метод комплексной оценки персонала.

Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами

Привлечение в «Северсталь» перспективной молодежи позволяет удовлетворять долгосрочную потребность компании в специалистах. Компания считает важным повышать интерес молодежи к горно-металлургической отрасли и науке, вкладывает значительные средства в развитие образования, сотрудничает со школами, средними профессиональными и высшими учебными заведениями.

Партнерами «Северстали» в сфере подготовки квалифицированных кадров являются порядка 20 профильных высших и шесть средних специальных учебных заведений России, а также несколько школ в Череповце и Воркуте, где действуют профильные классы «Северстали». Каждый год около сотни выпускников высших учебных заведений получают предложения о трудоустройстве в компании.

Профориентация школьников

В учебных заведениях Череповца и Воркуты действуют профильные классы «Северстали». Программа, рассчитанная на учеников 9–11-х классов, ориентирует молодежь на поступление в технические вузы. В Череповце предусмотрено двухлетнее обучение по направлениям «электроэнергетика и электротехника» и «металлургия». Всего в школах города открыто четыре инженерных класса с охватом 100 учащихся. С сентября 2020 года планируется открытие двух дополнительных классов. Таким образом, общий охват проекта составит 150 учащихся.

Программа включает усиленную подготовку по профильным предметам — математике, физике и информатике, а также введение в инженерную и проектную деятельность. Модульный подход к обучению предусматривает общий блок: встречи с руководителями компании, уроки в лабораториях «Северстали», посещение вузов-партнеров. Кроме того, каждый ученик может посещать курсы по выбору в «Кванториуме», в Череповецком государственном университете (ЧГУ) и в Центре

металлургической промышленности. Все достижения учеников учитываются в накопительном рейтинге. С самыми успешными выпускниками, поступившими на профильные специальности в ЧГУ, заключаются целевые договоры на обучение, которые предусматривают выплату стипендии.

Цели

- профориентация
- повышение качества подготовки школьников по профильным предметам для создания целевого потока в профильные ссузы/вузы

Мероприятия

- профильные классы
- подготовка по профильным предметам
- олимпиады
- фестиваль «Молодежная перспектива»
- игра «Мир профессий «Северстали»

Центр профориентационной работы «Северстали» — Музей металлургической промышленности. Новой образовательной площадкой компании стал детский технопарк «Кванториум». Здесь с участием экспертов «Северстали» создана мотивирующая интерактивная среда, которая направлена на развитие технологической компетентности учащихся.

В Воркуте учащиеся профильных 10–11-х классов проходят углубленную подготовку по предметам физико-математического цикла, прослушивают курс лекций преподавателей профильных вузов, посещают предприятия «Северстали» в разных городах.

В 2019 году специалисты компании организовали поездку учеников инженерных классов из школ Череповца и Воркуты в города присутствия «Северстали». Школьники побывали в череповецком Музее металлургической промышленности, посетили мастер-классы в детском технопарке «Кванториум» и круглый стол в Череповецком государственном университете. В Москве будущие инженеры побывали в Национальном исследовательском технологическом университете «МИСиС», посетили Музей горного института и лаборатории кафедры «Металлургия», а также центральный офис «Северстали».

В 2019 году 127 девятиклассников поступили в инженерные классы «Северстали» (в 2018 году — 58).

В Костомукше при поддержке «Карельского окатыша» организованы профориентационные мастер-классы для восьмиклассников. Ученики знакомятся с профессиями машиниста на открытых горных работах, сварщика, ремонтника горного оборудования, слесаря и электрослесаря по обслуживанию и ремонту. Проект реализуют совместно с учебным центром «Перспектива» и Центром профориентации «Сталкер».



Каждый год предприятия «Северстали» трудоустраивают школьников и студентов на время летних каникул. Для привлечения ребят к профессиональному самоопределению часто используются привычные для них форматы, в том числе социальные сети. В 2019 году по инициативе и при участии компании прошли профориентационные мероприятия для школьников:

- региональный этап международного чемпионата по технологической стратегии в металлургии Metal cup;
- фестиваль «Школа — Шахта — Шанс» («Воркутауголь»);
- региональная профориентационная акция «Один день в новом месте» в Мурманской области («Олкон»);
- ярмарка профессий «День карьеры молодежи» в Череповце (ЧерМК).

Среднее профессиональное образование

«Северсталь» на протяжении многих лет взаимодействует с департаментами образования регионов присутствия в сфере подготовки кадрового резерва для металлургической и горнодобывающей промышленности. Вопросы подготовки квалифицированных кадров для компании являются предметом соответствующих партнерских соглашений. Предприятия компании заинтересованы в том, чтобы максимально приблизить подготовку студентов к реалиям производства, на котором им предстоит в дальнейшем работать.



Цели

- Создание потока кандидатов на рабочие вакансии

Мероприятия

- Целевое обучение по профессиям
- Участие экспертов компании в образовательном процессе
- Массовые практики
- Развитие преподавателей: стажировки в подразделениях компании, дистанционное обучение
- Участие студентов в конкурсах профессионального мастерства
- Центр повышения квалификаций («Северсталь Российская сталь»)

Ежегодно при поддержке компании в профильных учебных заведениях открываются новые современные лаборатории и мастерские. Так, в 2019 году в Череповецком металлургическом колледже им. академика Ивана Бардина при поддержке «Северстали» открыта новая лаборатория «Материаловедение и термическая обработка металлов и сплавов». 1,75 млн руб. компания направила на ремонт помещения и закупку оборудования. В новой лаборатории смогут ежегодно обучаться более 200 студентов. Открыта также лаборатория «Маневровый тепловоз ТЭМ-2» стоимостью 3,4 млн руб.

На поддержку колледжей компания ежегодно тратит более 20 млн руб.

В период практики студенты обеспечиваются спецодеждой, компания компенсирует затраты на медицинскую комиссию, выплачивает стипендию от 1 500 до 4 000 рублей в месяц в зависимости от результатов практики.



Сотрудничество с вузами

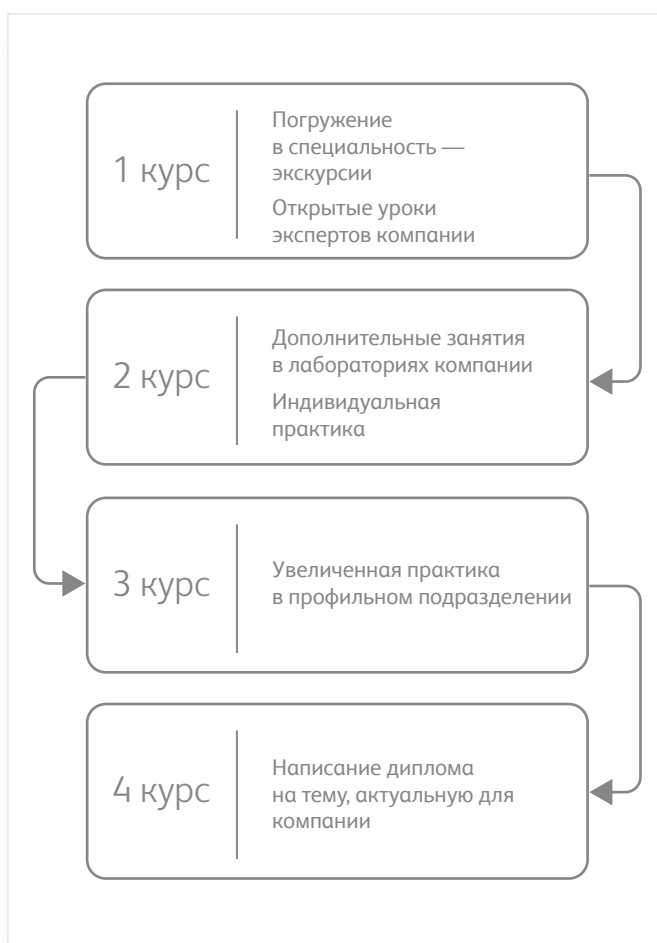
Компания сотрудничает с ведущими вузами России инженерного и горно-металлургического профиля в области подготовки кадров.

Цели

- Повышение привлекательности «Северстали» как работодателя в молодежной аудитории
- Повышение привлекательности инженерно-металлургического образования
- Создание потока кандидатов на позиции мастеров и ключевых специалистов (будущий кадровый резерв на управленческие должности)

Мероприятия

- Целевая подготовка
- Стипендиальная программа
- Производственная практика и стажировка
- Коммуникационные мероприятия
- Развитие преподавателей
- Бизнес-школа («Северсталь Российская сталь»)



Ведущим партнером компании в этой области является Череповецкий государственный университет. Ежегодно в целях повышения качества подготовки будущих работников компании между ЧГУ и «Северсталью» формируется дорожная карта, которая предусматривает проведение комплекса мероприятий по повышению качества подготовки студентов, квалификации преподавательского состава и др. Достигнута договоренность о подписании дорожной карты с комплексом мероприятий на 2020 год.

В отчетном году «Северсталь» подписала очередное соглашение о сотрудничестве с ЧГУ, в котором закреплён трехлетний план реализации совместных образовательных проектов. Компания открыла новую стипендиальную программу для студентов очного бакалавриата направления «металлургия». «Северсталь» также заключила договор о сотрудничестве с кафедрой информационной безопасности ЧГУ. Студенты кафедры будут регулярно взаимодействовать с управлением информационной безопасности компании.

В марте 2019 года подписана трехсторонняя программа взаимодействия между «Северсталью», Череповецким государственным университетом и мэрией г. Череповца. При этом компания ставит перед собой задачу мотивировать выпускников инженерных классов на учебу в профильных вузах, чтобы потом они перешли на работу в «Северсталь». Для этого в вузах созданы стипендиальные группы «Северстали». Для участников программы предусмотрены именные корпоративные стипендии.

В сентябре 2019 года в такие группы поступили 144 выпускника инженерных классов (47 выпускников годом ранее). При этом конкурс среди абитуриентов, желающих поступить в стипендиальные группы «Северстали», вырос до двух человек на место.

2 328 студентов вузов и ссузов прошли практику на предприятиях «Северстали» в 2019 году.

605 выпускников трудоустроены

на вакансии в компании.

Уже 119 дипломированных специалистов вузов из числа бывших учеников инженерных классов трудоустроились в компанию.

Срок проведения производственной практики студентов ключевых вузов увеличен с четырех до десяти недель, что позволяет изучить весь производственный цикл, а также работу смежных подразделений. Экскурсии на производство знакомят молодежь с горно-металлургической промышленностью и возможностями работы в отрасли. Ежегодно компания организует «Бизнес-школу «Северстали» — двухдневное выездное мероприятие для учащихся.

В 2019 году в «Северстали» также стартовал проект «Молодые инженеры», направленный на привлечение в компанию талантливых выпускников инженерно-технических специальностей. Для участия в проекте представители производственных подразделений и эксперты HR отобрали лучших кандидатов, отвечающих таким требованиям, как мотивация на развитие в промышленной компании, развитые аналитические способности и системное мышление, участие в кейс-чемпионатах и научно-технических конференциях и др. Молодые инженеры проходят стажировку в структурах «Северстали» и защищают собственные проекты. 12 участников приступили к работе на предприятиях «Карельский окатыш», ИТЗ, ЧерМК, «Олкон».

Для поддержания и развития бренда представители различных подразделений «Северстали» принимают участие в кейс-чемпионатах, форумах, мастер-классах, конференциях, квестах и других карьерных мероприятиях для студентов и молодых специалистов. В 2019 году они посетили более 20 подобных событий в Санкт-Петербурге, Томске, Екатеринбурге, Челябинске, Новосибирске, Сочи, Москве, Череповце, Красноярске.

В 2019 году по инициативе или при участии компании прошли такие мероприятия для студентов, как:

- кейс-чемпионат SteelTech Intern — совместный проект Центра по развитию Бизнес-системы «Северстали» и международной компании Global Venture Alliance по решению задач в области энергетики и транспорта;
- международный чемпионат по технологической стратегии «Metal Cup. 4-я индустриальная революция»;

- совместная сессия экспертов Центра по развитию Бизнес-системы «Северстали» и Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета: образовательные интенсивы по дизайн-мышлению и разработка инновационных решений для «Северстали»;
- Всероссийский конкурс молодежных инновационных проектов по цифровому развитию металлургической отрасли «УМНИК — Цифровая металлургия» (финал конкурса прошел в московском офисе «Северстали»);
- «Северсталь» выступила партнером проекта «Профстажировки 2.0»: предоставлено более 70 кейсов из реального бизнеса для решения студентами под дистанционным руководством наставников;
- Большой Северный хакатон Nordhack на базе Мурманского арктического государственного университета.

Условия труда

На предприятиях ПАО «Северсталь» действует единый стандарт социально-бытовых условий, призванный обеспечить создание достойных условий труда в административных и производственных помещениях. На ЧерМК внедряется система организации рабочего места по методике «5С». Рациональный подход помогает оптимизировать рабочее пространство, сделать его более комфортным и безопасным, сократить лишние перемещения и снизить временные потери на поиск нужного инструмента.

Программы улучшения социально-бытовых условий сотрудников предусматривают ремонты производственных помещений и помещений социально-бытового назначения (комнат отдыха и приема пищи, душевых, туалетов, питьевых пунктов и учебных классов), улучшение освещенности и вентиляции рабочих мест, ремонт и развитие улично-дорожной сети, озеленение территорий.

Работники «Северстали» обеспечены полноценным питанием. В Череповце действует фабрика-кухня и 38 предприятий питания. Более 9 тыс. металлургов ежедневно посещают заводские столовые. Там, где посещение столовых невозможно, организованы комнаты приема пищи, оборудованные автоматами по продаже продуктов питания и оснащенные необходимой кухонной техникой.

Для доставки работников до рабочих мест на ЧерМК организовано 16 автобусных маршрутов. Вблизи предприятия созданы бесплатные парковки для личного транспорта сотрудников.

На предприятиях компании проходят конкурсы на лучшие социально-бытовые условия, проводится анкетирование рабочих для определения удовлетворенности социально-бытовыми условиями.

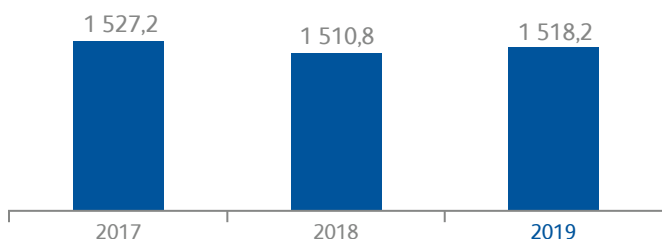
Только в стальном дивизионе бюджет программы улучшения социально-бытовых условий в 2019 году значительно вырос и составил 465 млн руб. (+10%).

- Для снижения запыленности цехов при выполнении операций на наждачных и заточных станках в сортопрокатном производстве ЧерМК рядом с агрегатами установили новые системы пылеулавливания. Кабины десяти электромостовых кранов оборудовали новыми кондиционерами.
- ПАО «Северсталь» приобрело 30 экзоскелетов X-soft для улучшения условий труда и снижения уровня травматизма в производственных подразделениях ЧерМК. Они не сковывают движения и не ограничивают свободу действий, компенсируя до 30 % нагрузки. Экзоскелеты позволяют безопасно работать с тяжелыми инструментами или с меньшими усилиями выполнять погрузочно-разгрузочные и монтажные работы.
- Около 100 млн руб. инвестировала «Северсталь» в установку и замену кондиционеров на ЧерМК в 2019 году. Планируется установить более 700 новых кондиционеров в помещениях административно-бытовых комплексов, хозяйственных помещениях и комнатах отдыха. В первую очередь обновляются промышленные кондиционеры, которые работают в машинных залах и серверных.
- Питьевые пункты модернизированы во втором сталепроволочном цехе череповецкого завода «Северсталь-метиз».
- «Карельский окатыш» получил три вахтовые машины для перевозки людей, оборудованные эргономичными сиденьями, кондиционером и системой обогрева. В Центральном карьере комбината заработала новая стационарная столовая.
- На участке отделки и отгрузки металла листопрокатного цеха в Колпино открыли комнату приема пищи и отдыха.

Социальная поддержка персонала

Социальный пакет предоставляется всем работникам компании, однако его состав на различных предприятиях может различаться. Основные направления социальной поддержки персонала регулируются коллективными договорами и отражают специфику деятельности предприятия и региональные особенности. Помимо различных льгот и видов материальной помощи, определенных коллективным договором, в структуру социального пакета входят пособия, предусмотренные законодательством.

Социальные расходы на персонал, млн руб.



Социальные расходы включают:

- выплаты по коллективному договору;
- добровольное медицинское страхование;
- поддержку пенсионеров компании;
- санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- спортивные и культурно-массовые мероприятия;
- социально-бытовые проекты;
- прочие проекты.

Здоровье сотрудников

Комплексная программа «Здоровье «Северстали», действующая на ЧерМК, предполагает развитие эффективной системы первичной медико-санитарной помощи на этапе до госпитализации, а также профилактику заболеваний.

Услугами медсанчасти «Северсталь» пользуются свыше 75 тыс. человек, что составляет около 30 % взрослого населения Череповца. Медсанчасть имеет статус бюджетного учреждения здравоохранения и является одним из ведущих лечебных учреждений Северо-Запада России. Здесь работает около 1 500 сотрудников, в том числе 935 медицинских работников различного профиля. В состав медсанчасти входит 28 фельдшерских здравпунктов (12 из них работают в круглосуточном режиме), две поликлиники и стационар. К услугам работающих на предприятии женщин — уникальный лечебно-диагностический комплекс, включающий женскую консультацию, родильный дом, акушерский стационар и гинекологическое отделение. На производстве действуют также семь стоматологических кабинетов, которые обеспечивают сотрудникам компании максимально удобный доступ к получению стоматологической помощи.

Ежегодно в развитие медсанчасти компания «Северсталь» инвестирует порядка 25 млн руб.

С марта и до конца лета сотрудники компании могут сделать прививку от клещевого энцефалита, а с сентября по декабрь проводится сезонная прививочная кампания против гриппа. В 2019 году вакцинацию прошли около 16 тыс. работников череповецкой площадки «Северстали».

Здравпункты финансируются за счет средств добровольного медицинского страхования. Корпоративная программа ДМС включает амбулаторно-поликлиническую, стоматологическую,



стационарную помощь, а также реабилитационно-восстановительное лечение. Соответствующий полис имеют все сотрудники череповецкой площадки.

Временная нетрудоспособность за 2019 год по дивизиону «Северсталь Российская сталь» сохранилась на уровне предыдущего периода.

Другие бизнес-единицы «Северстали»

Сотрудники «Воркутауголь» получают качественные медицинские услуги за счет компании по месту жительства, а в случаях, связанных с лечением производственных травм, — в ведущих медучреждениях Республики Коми, Москвы и Санкт-Петербурга. Квалифицированная медицинская помощь доступна как шахтерам, так и их детям. В 2019 году медицинскими услугами в рамках корпоративной программы воспользовались 3 580 сотрудников, что составляет 59 % от общего числа застрахованных.

Корпоративная программа ДМС в «Олкон» включает амбулаторно-поликлиническую, стоматологическую и стационарную помощь, реабилитационно-восстановительное лечение. Медицинские услуги оказывались в учреждениях Мурманска, Вологды, Санкт-Петербурга. За прошедший год услугами корпоративной программы ДМС воспользовались около 400 работников.

Обеспечение здоровья сотрудников на «Карельском окатыше» предполагает амбулаторно-поликлиническое обслуживание, проведение специализированных программ, посвященных женскому и мужскому здоровью, а также заболеваниям ног и позвоночника, медицинские осмотры и вакцинацию, стоматологическую помощь и стационарное обслуживание, включая проведение операций. В программу оздоровления работников «Карельского окатыша» также входит содержание семи здравпунктов и отделения скорой помощи на территории промплощадки.

В отчетном году сотрудники Яковлевского горно-обогатительного комбината впервые начали пользоваться полисами добровольного медицинского страхования (ДМС).

Организация санаторно-курортного лечения работников и их детей

Санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение работников осуществляется в санаториях Северо-Западного региона, Кавказских Минеральных Вод и Черноморского побережья. Более 20 тыс. металлургов и членов их семей ежегодно отдыхают и укрепляют здоровье в корпоративном доме отдыха «Торово».

При этом 90 % стоимости путевки оплачивается за счет средств компании и только 10 % — за счет личных средств работника. Аналогичным образом оплачивается пребывание в детских оздоровительных лагерях для детей от 7 до 16 лет. Льготным категориям сотрудников, например представителям профессий с вредными условиями труда, а также работникам предпенсионного возраста, санаторное лечение предоставляется бесплатно. Полностью бесплатно отдыхают также дети из многодетных семей и находящиеся под опекой.

В 2019 году было закуплено более 3 800 путевок для сотрудников компании и более 3 000 путевок для детей работников в оздоровительные, санаторные и спортивные лагеря. Еще 806 сотрудников получили путевки «Мать и дитя».

На организацию оздоровительной кампании 2019 года предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» направили около 243 млн руб., в том числе на обеспечение детского отдыха — около 120 млн руб.

Работники «Карельского окатыша» оплачивают от 20 до 50 % стоимости путевки на санаторно-курортное лечение и только 20 % стоимости путевки на лечение и отдых детей в возрасте от 6 до 16 лет. Всего санаторно-курортным и реабилитационно-восстановительным лечением по программе ДМС воспользовались в 2019 году 573 человека (в том числе 299 работников, 235 детей и членов семей работников, а также 39 пенсионеров — бывших работников предприятия). Расходы средств ДМС предприятия на эти цели составили в 2019 году 18,6 млн руб.

Услугами реабилитационно-восстановительного лечения воспользовались 100 работников АО «Олкон». В рамках корпоративной программы ДМС для детей работников проведены два заезда в детский санаторий «Вита» в Анапе, всего отдохнули 56 детей.

Социальная поддержка сотрудников в условиях пандемии коронавируса

Руководство «Северстали» с пониманием относится к проблемам, возникающим у сотрудников в новых обстоятельствах. По решению председателя Совета директоров «Северстали» в апреле 2020 года в дополнение к заработной плате всем сотрудникам, за исключением высших руководителей, было выплачено единовременное пособие в размере 10 тыс. руб. Материальная помощь предназначена для возмещения дополнительных личных затрат в период пандемии, связанных с питанием, транспортом, приобретением лекарств и средств дезинфекции. Общая сумма выплат составила 500 млн руб. Также была проведена традиционная ежегодная индексация заработной платы в размере 3 %.

Поддержка пенсионеров и ветеранов

В компании действуют корпоративные программы пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров. В дивизионе «Северсталь Российская сталь» предусмотрены ежемесячные доплаты к пенсии в зависимости от стажа через благотворительный фонд «Благо». Здесь также предусмотрена возможность назначения досрочной пенсии работникам, попавшим под сокращение, или при наличии медицинских противопоказаний, если отсутствует возможность трудоустройства. Размер досрочной пенсии зависит от стажа работы в «Северстали» (не менее 10 лет). Повышение размера досрочных пенсий происходит одновременно с решением о повышении доходов работников ПАО «Северсталь».

В 2019 году на ЧерМК внесли изменения в корпоративную пенсионную программу в связи с изменениями в пенсионном законодательстве. Перемены коснулись некоторых пунктов положения о единовременной и ежемесячной материальной помощи пенсионерам. Выплаты от комбината смогут получить сотрудники, имеющие стаж работы в компании не менее пяти лет, вышедшие на пенсию по собственному желанию не позднее трех месяцев после наступления соответствующего возраста, предусмотренного законодательством. Принимается также во внимание участие в программах негосударственного пенсионного фонда «Будущее». Изменения коснулись также поддержки сотрудников, уволенных до 31 декабря 2018 года, и работников, которые покинули компанию по соглашению сторон или переводу в связи с передачей функции другим организациям. Кроме этого, появилась возможность ухода на досрочную пенсию при установлении I и II группы инвалидности.

Около 20 тысяч ветеранов-металлургов череповецкой площадки «Российской стали» получают ежемесячные доплаты от «Северстали».

Неработающим пенсионерам оказывается более 20 видов благотворительных услуг. Им предоставляется материальная и адресная благотворительная помощь. Более 7 300 ветеранов ПАО «Северсталь» получают медицинскую помощь в медсанчасти «Северстали». По случаю праздничных и памятных дат в рамках социальной поддержки производятся единовременные выплаты пенсионерам.

На реализацию мероприятий социальной поддержки неработающим пенсионерам ПАО «Северсталь» в 2019 году выделено 444,5 млн руб.

В «Воркутауголь» пенсионерам начисляются разовые выплаты в размере 15 % от среднемесячной заработной платы за каждый отработанный год в угольной промышленности. Выплаты производятся из средств предприятия при наступлении права выхода на пенсию как работающим, так и увольняющимся пенсионерам.

Выплаты при выходе на пенсию предусмотрены и в «Карельском окатыше». Кроме того, ежегодно неработающим пенсионерам выделяют путевки в санаторий-профилакторий «Горняк». Лидеры клубов по интересам ежеквартально получают от предприятия денежные вознаграждения.

Пенсионерам ПАО «Северсталь» созданы условия для реализации духовных, интеллектуальных, культурных и спортивно-оздоровительных потребностей. Предоставлены различные возможности для общения по интересам, применения жизненного опыта и знаний, реализации творческого потенциала. В течение года также ведется активная спортивная работа с ветеранами компании, так, за 2019 год в спортивных мероприятиях среди ветеранов приняло участие 6 546 человек.

заработок. Для семей компаний предусмотрены выплаты, размер которых варьируется в зависимости от предприятия.

Для работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми, по их заявлению может быть предоставлено неполное рабочее время. В 2019 году все сотрудники вернулись на работу после отпуска по материнству/отцовству. Доля оставшихся в организации после выхода из отпуска по уходу за детьми составила для мужчин 53 %, для женщин — 73 %.

Для работников предусмотрены следующие виды социальных выплат:

- работнику (одному из родителей) по случаю рождения ребенка;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, ежемесячно;
- работникам (одному из родителей), имеющим на иждивении трех и более детей в возрасте до 18 лет, на каждого иждивенца ежемесячно;
- вдовам (вдовцам), имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет, с момента подачи заявления (при условии невступления в повторный брак), на ребенка ежемесячно;
- опекунам на каждого опекаемого ребенка до 18 лет ежемесячно;
- работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, материальная помощь или целевой заем.

По случаю важных семейных событий коллективными договорами предприятий предусмотрено предоставление дополнительных отпусков работникам. Кроме того, для сотрудников компании действует программа «Корпоративная карта «Северсталь»». Она дает возможность приобретать авиабилеты на рейсы из Череповца в Санкт-Петербург и Москву со скидкой 50 % от действующей на дату продажи стоимости билета эконом-класса в одном направлении; а также на рейсы в Калининград и города-курорты со скидкой 5 %.

Физическая культура и спорт

В 2019 году около 46 % сотрудников череповецкой площадки были вовлечены в занятия физической культурой и спортом. На спортивных объектах города металлургам предоставляется удобное время для проведения тренировок по игровым видам спорта, для проведения внутрицеховых спортивных мероприятий и праздников. Ежегодная спартакиада дивизиона включает в себя соревнования по 10 видам спорта. Проводится также 14 чемпионатов по различным игровым видам спорта.

Во внутренних спортивных мероприятиях, спартакиаде и чемпионатах дивизиона «Российская сталь» принял участие 8 681 сотрудник.

Помимо основных соревнований, работники могут посещать плавательный бассейн, различные аквапрограммы, фитнес, тренажерный зал со скидкой 50 % от стоимости абонемента (в среднем 704 сотрудника в месяц).

В течение года в стальном дивизионе прошло более 40 спортивных мероприятий, в том числе ряд крупных спортивных праздников, в них принял участие 3 431 сотрудник череповецкой площадки.

Социальные гарантии и льготы для семей

Поддержка семьи — одно из важных направлений социальной политики компании. Работницы «Северстали» имеют право уйти в декретный отпуск сразу после постановки на учет по беременности в женской консультации. До назначения пособия по беременности и родам им сохраняется средний



Аналогичная работа ведется на предприятиях ресурсного дивизиона. В «Воркутауголь» действует несколько собственных спортивных залов, оборудованных для занятий различными видами спорта. Сотрудники посещают ледовый спорткомплекс «Олимп» и волейбольный зал Дворца культуры шахтеров. На территории Воркутинского механического завода построен открытый стадион для мини-футбола. В спорткомплексе «Олккон» проводятся занятия по различным видам спорта. В 2019 году на «Олконе» впервые прошли соревнования по горным лыжам и сноуборду в рамках корпоративной спартакиады.

Администрация «Карельского окатыша» оказывает финансовую поддержку сборным командам и отдельным спортсменам для участия в выездных соревнованиях в Республике Карелия и за ее пределами. Сотрудники комбината имеют возможность бесплатно пользоваться спортивными игровыми и тренажерными залами, расположенными в культурно-спортивном центре «Дружба» и в спортзале административно-бытового комплекса промплощадки. Предприятие также компенсирует часть затрат на посещение бассейна «Синиранта».

На Яковлевском горно-обогатительном комбинате проводится ежегодная корпоративная спартакиада, корпоративный велопробег, турнир по мини-футболу и целый ряд других соревнований.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Управление человеческими ресурсами

Цели на 2020 год

Развить организационный потенциал по четырем направлениям, критичным для реализации стратегии и достижения бизнес-целей компании — клиентоориентированность, инновации, инвестиционная деятельность, Digital

Развить корпоративную культуру и поведение, поддерживающие достижение стратегических приоритетов компании

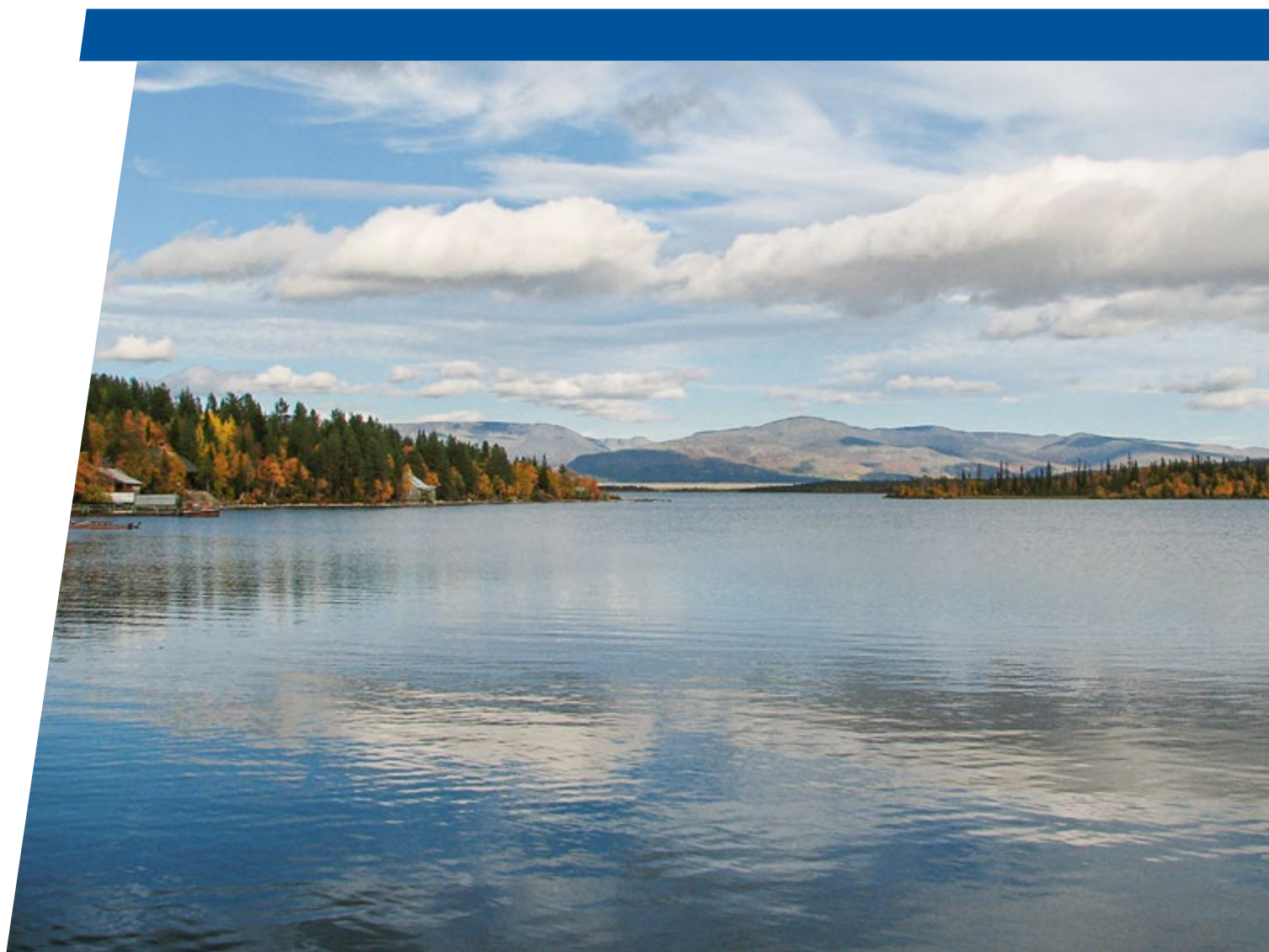
Трансформировать HR-функцию под актуальные задачи развития организационного потенциала и корпоративной культуры:

- новая организационная модель HR;
- программа развития HR бизнес-партнеров

Отвечая на вызовы внешнего рынка, адаптировать существующую систему управления результативности под изменившиеся потребности бизнеса

5

Безопасность труда и охрана окружающей среды



Безопасность труда

ЦУР 8

Безопасность труда — важнейшая составляющая Бизнес-системы «Северстали». Наша цель — полностью исключить смертельный травматизм. На вовлечение сотрудников компании в вопросы безопасности направлена значительная часть наших усилий. Для этого мы постоянно внедряем лучшие международные практики и передовые методы работы, совершенствуем системы обучения персонала безопасным приемам работы, мотивируем людей не проходить мимо нарушений охраны труда. Мы хотим стать лучшей компанией в России по основным показателям безопасности и стремимся вовлечь в решение этой задачи не только работников и руководителей всех уровней «Северстали», но и персонал подрядных организаций, выполняющих работы на территории компании.

GRI
103-2

Политика и управление

Стратегические решения в области охраны и безопасности труда, а также экологии вырабатывает и принимает комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды, который возглавляет независимый директор Филип Дэйер (см. также информацию о составе комитета и результатах его работы в [Годовом отчете за 2019 год](#), стр. 53–55). За непосредственную реализацию этих решений отвечают директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии, руководители предприятий и соответствующих служб. Система менеджмента в сфере безопасности труда на каждом предприятии включает управление 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 тренинги, другие мероприятия.

В 2019 году в компании была пересмотрена [Политика в области охраны труда и промышленной безопасности](#) с учетом требований государственных нормативных актов. В политику добавлен раздел «Обязательства», предусматривающий консультации с работниками по вопросам охраны труда и промышленной безопасности, взаимодействие с заинтересованными сторонами, ответственность руководства за реализацию политики.

В декабре 2019 года ПАО «Северсталь» подтвердило соответствие ОТ и ПБ требованиям стандарта OHSAS18001. В 2020 году ПАО «Северсталь» перейдет на новый стандарт ISO 45001:2018 «Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда», который заменит OHSAS18001.

Предприятия компании используют единые подходы к анализу травм, микротравм и опасных событий, работе с нарушителями, а также единые инструменты для выявления и управления опасностями, вовлечения работников в безопасность.

Повышение уровня безопасности труда включено в число ключевых показателей эффективности «Северстали». Годовое вознаграждение ряда руководящих сотрудников, в том числе генерального директора компании «Северсталь», напрямую зависит от результата работы компании в области безопасности труда.

В компании также используется комплексный подход к оценке работы руководителей в сфере безопасности, который включает как запаздывающие, так и опережающие показатели,

направленные на профилактику травматизма, — аудит системы предотвращения происшествий, функционирование производственного контроля и т. д.

Результаты комплексной оценки по безопасности, наряду с индивидуальными показателями, влияют на премирование руководителей по итогам года.

Цели в области безопасности труда

GRI
102-34

Долгосрочные цели компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды были утверждены Советом директоров в 2018 году. Компания также требует от всех деловых партнеров соблюдения высочайших стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности и экологической устойчивости в их работе, что закреплено в Кодексе делового партнерства ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц.

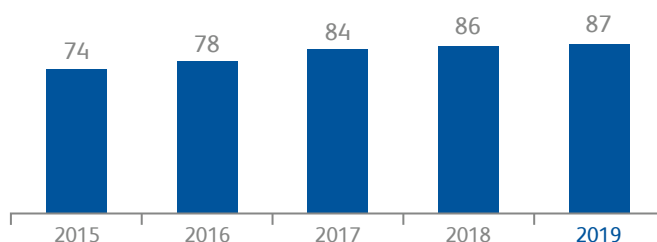
К 2025 году снизить уровень производственного травматизма (LTIFR) на 50 % от уровня 2017 года и исключить смертельный травматизм среди сотрудников компании.

К 2025 году обеспечить прохождение всеми предприятиями компании оценки соответствия международному стандарту ISO 45001.

Лидерство и культура безопасности

Согласно общекорпоративному исследованию «Пульс «Северстали», все больше сотрудников понимают и разделяют политику «Северстали» в области безопасности труда. На протяжении пяти лет наблюдается рост числа сотрудников, которым в случае необходимости их непосредственный руководитель разъясняет, как выполнить работу безопасно. Высокие оценки направления «Безопасность» — итог системной работы по переходу от политики надзора к партнерству, результат поощрения инициатив и помощи в их реализации.

Доля сотрудников, которым в случае необходимости их непосредственный руководитель разъясняет, как выполнить работу безопасно, %



Наиболее эффективным инструментом мотивации в развитии лидерства руководителей является аудит системы предотвращения происшествий (СПП), внедренный во всех бизнес-единицах компании. Аудит СПП дает количественную оценку уровня развития системы, что позволяет эффективно управлять системой охраны труда, четко ставить цели и отслеживать их достижение. Оценка проводится по пяти блокам по пятибалльной шкале, соответствующей пяти уровням развития системы. В 2018 году в перечень критериев была включена оценка организации работы с подрядчиками, а в 2019 году — оценка уровня электробезопасности.

В 2019 году специалисты-аудиторы служб охраны труда оценили уровень развития системы охраны труда и промышленной безопасности на 306 участках компании. Средний уровень по компании по итогам отчетного года вырос с 1,9 до 2,6 балла. Наилучшие показатели по результатам аудитов СПП были достигнуты в дивизионе «Северсталь Российская сталь», где средний балл за последние пять лет вырос с 2 до 3,9.

Средние показатели по результатам аудитов СПП на ключевых предприятиях компании, баллов



Обучение

Обучение по вопросам ОТ и ПБ в компании организовано в соответствии с требованиями федерального законодательства, с использованием корпоративных методик и инструментов безопасности труда. Все образовательные мероприятия направлены на формирование культуры безопасного поведения, основанной на личной приверженности и ответственности, активном участии всех работников «Северстали» в сокращении рисков для жизни и здоровья людей.

Количество обученных сотрудников в 2019 году, человек

	2018	2019
По охране труда	4 392	4 372
По промышленной безопасности	3 326	5 180
Охрана труда для офисных работников (курс в системе корпоративного дистанционного обучения)	460	8361

- В «Российской стали» внедрена система ежесменного тестирования работников. Тестирование проходят как рабочие, так и руководители. Для этого в производствах установлены специальные терминалы, а в ряде цехов на персональных компьютерах пользователей при входе в учетную запись автоматически запускается программа «Предсменный экзаменатор». Тестирование для рабочих включает в себя вопросы общих требований охраны труда, требований по пожарной безопасности и безопасности труда по профессии. Для руководителей тестовые задания определяются исходя из требований к штатной должности. На сегодняшний день тестирование проходят более 13 000 рабочих и около 5 000 руководителей разного уровня.
- На ЧерМК внедрен новый формат обучения — 3D игра с ситуационными заданиями. Одна из таких игр «3D полигон: Сцена по перемещению груза с помощью мостового крана» в мае 2019 года была представлена на конкурсе, проводимом региональным отделением Фонда социального страхования РФ (ФСС) в рамках реализации концепции VISION ZERO. Практика отмечена благодарственным письмом ФСС.
- В Центре «Домнаремонт» открыт полигон для обучения монтажным и высотным работам. Полигон оснащен тренажерами, имитирующими производственную обстановку, с которой ежедневно сталкиваются сотрудники. На тренажере для выполнения работ на высоте они смогут изучить и опробовать на практике базовые приемы использования страховочного оборудования, научатся правильно выбирать необходимые устройства и средства индивидуальной защиты.
- Специалисты управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии череповецкого предприятия «Северсталь-метиз» организовали учебный класс для обучения сталепрокатчиков корпоративным методикам в сфере безопасности труда. Здесь же будут проходить тренинги, тестирование работников, а также разбор нарушений, совершенных представителями подрядных организаций. Класс оснащен компьютерами, ТВ-панелью, маркерной доской, информационными стендами и укомплектован справочной литературой.
- По инициативе управления охраны труда ЧерМК в 2019 году в Череповецком металлургическом колледже оборудован кабинет для изучения правил безопасности для студентов. Мультимедийное оборудование позволяет специалистам управления рассказывать студентам об опасных и вредных факторах на промплощадке, мерах защиты от них, а также о корпоративных требованиях по безопасности, чтобы привить потенциальным сотрудникам компании привычку работать без нарушений.

Работа с опасностями и формирование безопасной среды

Работа с опасностями включает анализ травматизма, в том числе микротравм и опасных событий, выявление рисков и управление ими. В 2019 году в целях предупреждения несчастных случаев и происшествий во всех бизнес-единицах «Северстали» были запущены новые инструменты «Поиск опасностей», «Безопасная среда» и «Целевое анкетирование». Они позволяют выявлять возможные опасности, оценивать вероятность их проявления и работать с ними, а также вовлекать рабочих в вопросы безопасности.

В компании также активно внедряются инновационные технологии (машинное зрение, системы контроля и т.п.). Эта работа ведется в трех направлениях:

- 1) предупреждение нарушений работниками прямых запретов;
 - 2) исключение попадания человека в опасную зону (устранение опасности);
 - 3) контроль состояния работников и предотвращение опасностей, связанных с его ухудшением.
- Один из проектов машинного зрения реализован в сталеплавильном производстве ЧерМК. Здесь разработана модель, которая фиксирует нахождение человека в опасной зоне на машинах подачи кислорода. Система анализирует изображение с видеокамер и в онлайн-режиме определяет, находится ли работник в опасной зоне в то время, когда идет продувка. В случае фиксации нарушения модель автоматически отправляет снимок по электронной почте начальнику цеха и мастеру.
 - Благодаря мобильному приложению сотрудники «Воркутауголь» могут с личных или с корпоративных мобильных устройств внести информацию о нарушениях и несоответствиях, выявленных в рамках производственного контроля, а также информацию о проведенном поведенческом аудите безопасности.
 - В 2019 году на ЧерМК внедрена «Система оценки безопасности капитальных ремонтов оборудования». Все этапы ремонта — планирование, проведение, завершение — оцениваются по пятибалльной шкале. Цель системы — предупреждение нарушений, а не их поиск. В 2019 году оценено 109 капитальных ремонтов (100%). Установленные по безопасности ремонты цели на 2019 год выполнены, средняя оценка — 4,0.

В 2019 году ПАО «Северсталь» приняло участие в исследовании лучших практик по безопасности и охране труда компаний, работающих в России, которое проводила группа операционных рисков и устойчивого развития компании КПМГ. Результаты исследования были официально представлены в рамках мероприятий Всероссийской недели охраны труда. Проект ПАО «Северсталь» «Система обеспечения безопасности ремонтов (СОБР)» вошел в число лучших практик по производственной безопасности и охране труда по итогам года.

Расходы на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности, млрд руб.



* Включены расходы на обеспечение СИЗ, проведение специальной оценки условий труда, санитарно-производственный контроль, обучение по ОТ и ПБ, снижение заболеваемости и др.

В 2019 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности в общей сложности было направлено 5,4 млрд руб.

Наиболее значительные инвестиции были сделаны в следующих областях:

- развитие многофункциональной системы безопасности в шахтах («Воркутауголь»);
- программа обеспечения средствами противопожарной автоматики (ПАО «Северсталь»);
- реконструкция систем аспирации, вентиляции и кондиционирования (ПАО «Северсталь»);
- обеспечение безопасной эксплуатации парка подъемных сооружений («Северсталь-метиз»);
- модернизация конвейеров дробильно-обогадательной фабрики («Олкон»);
- замена трансформаторных подстанций и устройство системы управления доступом в электропомещения («Карельский окатыш»);
- внедрение системы подземной радиосвязи и позиционирования (ЯГОК).

Повышение вовлеченности персонала в вопросы безопасности труда

На всех предприятиях компании «Северсталь» эффективно работает система мониторинга обратной связи от работников по вопросам безопасности. Информация из различных источников аккумулируется в едином реестре, который позволяет оперативно реагировать на выявленные проблемы и принимать соответствующие меры. Все желающие могут просматривать поступившие предложения, а руководители — отслеживать их реализацию.

- Во всех бизнес-единицах компании были проведены аудиты по оценке опасностей и акции, посвященные Всемирному дню охраны труда. В административно-бытовых комплексах, столовых, автобусах демонстрировались видеоролики, проведены викторины и экспресс-опросы работников.
- На предприятиях «Северстали» прошел ежегодный корпоративный конкурс «Формула безопасности». В отборочных этапах конкурса участники соревновались на знание требований в области ОТ и ПБ, проходили квесты, выполняли творческие и практические задания. В финале конкурса в Череповце встретились команды КВН предприятий «Северсталь Российская сталь», «Северсталь-метиз», «Воркутауголь», «Олкон» и «Карельский окатыш».
- В 2019 году в «Северсталь-метизе» стартовал проект «Берегите руки» с целью привлечь внимание работников к операциям, которые могут травмировать руки, и максимально обезопасить их. С непосредственным участием работников был выявлен пул опасных зон и опасных операций и разработаны мероприятия по их устранению.

Обеспечение безопасности персонала в условиях пандемии коронавируса

Главным приоритетом компании в ситуации пандемии коронавируса COVID-19 является минимизация рисков для здоровья сотрудников. В целях снижения угрозы заражения «Северсталь» ввела ряд профилактических и защитных мер, для части сотрудников организована удаленная работа.

Чтобы снизить количество контактов внутри предприятия, на ЧерМК приняты меры для разделения потоков людей. До улучшения эпидемиологической обстановки ограничено перемещение персонала по территории. Аналогичные меры введены и на других предприятиях «Северстали» и распространяются также на подрядчиков.

Усилены санитарно-гигиенические меры, проводится регулярная профилактическая обработка и дезинфекция всех помещений, осуществляется проверка температуры сотрудников по прибытии на работу. Прекращен обязательный входной контроль с использованием алкотестеров.

GRI

403–2

Результаты мероприятий по предотвращению травматизма

Благодаря проектам и новым инструментам в области безопасности труда культура безопасного поведения работников с каждым годом повышается.

Количество травм в компании за десять лет сократилось в 4,4 раза, показатель LTIFR за тот же период — с 1,84 до 0,61.

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности (LTIFR) в целом по компании



* 2016 год — авария на шахте «Северная».

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности по бизнес-единицам в 2019 году



В 2019 году все бизнес-единицы компании достигли целевых показателей по уровню травматизма. Самые низкие показатели коэффициентов частоты травм с утратой трудоспособности демонстрируют «Северсталь-метиз» и «Российская сталь» (0,35 и 0,41 соответственно).

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в компании «Северсталь» в сравнении со средними значениями по World Steel Association



* Данные по World Steel Association за 2019 год на момент подготовки отчета отсутствовали.



Количество травм

2018



2019

К сожалению, в 2019 году произошло два несчастных случая со смертельным исходом с сотрудниками компании и три — с сотрудниками подрядных организаций. По каждому случаю было проведено расследование для предотвращения повторения подобных ситуаций.

Затраты на лечебно-профилактические и оздоровительные мероприятия, млн руб.

	2015	2016	2017	2018	2019
ЧерМК	158	166	191	191	211
«Северсталь-метиз»	13	14	15	16	20
«Воркутауголь»	127	163	127	117	76
«Карельский окатыш»	66	47	54	37	37
«Олкон»	20	24	25	28	25

GRI
403–1
403–4GRI
403–3

Профессиональная заболеваемость

«Воркутауголь» относится к отрасли с традиционно высокими показателями профессиональной заболеваемости, связанными с работой шахтеров во вредных условиях. Тем не менее в 2019 году количество случаев профессиональных заболеваний снизилось на 40 % относительно 2018 года. Профилактика профессиональных заболеваний включает комплекс организационных, санитарных, медицинских и технических мероприятий, направленных на снижение воздействия вредных производственных факторов на рабочих местах, обеспечение комфортной работы и снижение тяжести трудового процесса, в частности, в АО «Воркутауголь»:

- приобретение, контроль выдачи и применения средств защиты органов дыхания работниками (в 2019 году закуплено 367 тыс. респираторов);
- оснащение добычных участков средствами пылеподавления;
- закупка современной техники для снижения тяжести трудового процесса (локомотивы Sharf, Ferit, маневровые устройства с дизельным приводом, осланцеватели Stone Duster, «Торнадо», «Буран»).

В 2019 году в «Северсталь-метизе» и «Олконе» не зафиксировано случаев профессиональных заболеваний.

Количество случаев профессиональных заболеваний

	2015	2016	2017	2018	2019
ЧерМК	6	9	7	9	7
«Северсталь-метиз»	0	0	0	0	0
«Воркутауголь»	138	176	204*	100	60
«Карельский окатыш»	3	13	6	9	8
«Олкон»	3	1	1	1	3
Яковлевский ГОК**	—	—	—	2	0

* Увеличение количества выявленных профзаболеваний связано с проведением расширенного периодического медицинского осмотра Центром профессиональной патологии.

** Предприятие вошло в состав компании в 2018 году.

Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда

В решении задач по безопасности труда компания тесно взаимодействует с профсоюзными организациями. Взаимные обязательства в этой сфере зафиксированы в коллективных договорах. Разработка инструкций по охране труда, расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний ведется при участии профсоюзных комитетов. Сотрудники компании входят в состав комитетов (комиссий) по охране труда и активно участвуют в работе института уполномоченных (или доверенных) лиц по охране труда. Комитеты (комиссии) по охране труда формируются на паритетной основе из представителей работодателя, профессиональных союзов и представителей трудового коллектива.

На предприятиях проводится специальная оценка условий труда, в которой также принимают участие представители профсоюза. Результаты специальной оценки условий труда по подразделениям представлены на [сайте компании](#).

На ЧерМК действует институт уполномоченных по охране труда, который насчитывает 486 сотрудников. Уровень их вовлеченности в 2019 году составил 43 %. Для более активного участия уполномоченных по охране труда в решении вопросов безопасности разработана система их оценки и премирования. Работу уполномоченных ежеквартально оценивает комиссия, в состав которой входят линейные руководители, председатели профсоюзных комитетов и специалисты по охране труда. Приоритетные направления в работе уполномоченных вырабатываются на совместных встречах с руководителями подразделений с учетом первоочередных задач в области охраны труда. Помимо обязательного обучения по охране

GRI
403–1
403–4

труда в специализированных организациях, уполномоченные по охране труда проходят внутреннее обучение корпоративным методикам безопасности. В 2019 году по итогам работы за год 24 уполномоченным по охране труда ЧерМК присвоено звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

GRI

414-1

414-2

Ответственность в цепочке поставок

«Северсталь» распространяет требования к обеспечению безопасности труда на подрядные организации, работающие на производственных площадках предприятий компании. Данные требования и ответственность за их невыполнение зафиксированы в «Соглашениях об обеспечении безопасности производства».

В 2019 году на шесть случаев возросло количество травм у подрядчиков относительно предыдущего периода (35 против 29). Это связано со значительным ростом числа подрядных организаций, привлекаемых к работам на промышленных объектах компании в связи с реализацией крупных инвестиционных проектов.

Для изменения ситуации в «Российской стали» внедрена система внешнего контроля на крупных инвестиционных объектах — строительстве комплекса коксовой батареи № 11 и доменной печи № 3. Особенность данной системы — активное вовлечение руководителей подрядных организаций в обеспечение безопасности производства и в проактивные действия для исключения происшествий на объектах. Главный принцип системы — ответственность наступает не за наличие нарушений, а за несоблюдение договоренностей (невыполнение намеченных

мероприятий). Периодически в подрядных организациях проводятся аудиты системы предотвращения происшествий для определения текущего состояния системы безопасности труда и оценки потенциала развития.

В 2019 году «Российская сталь» продолжила практику проведения добровольной корпоративной сертификации подрядных организаций (из числа постоянных подрядчиков) по безопасности труда. Количество организаций, успешно прошедших сертификацию, увеличилось в два раза по сравнению с 2018 годом (десять против пяти).

- На череповецкой площадке «Северсталь-метиз» прошел конкурс по безопасности «Лучшая подрядная организация». В нем приняли участие наиболее крупные компании, которые оказывают строительные, монтажные и транспортные услуги в процессе реализации инвестиционных проектов. Работники подрядных организаций должны были продемонстрировать теоретические знания по безопасности и представить творческие работы по проекту «Берегите руки».
- 11 организаций из числа наиболее крупных подрядчиков АО «Воркутауголь» внедрили корпоративные инструменты повышения безопасности труда «Северстали». В их числе «Поведенческие аудиты безопасности», обучение «Основам безопасного поведения», «Расследование происшествий» и др.
- ЯГОК, вошедший в структуру компании с 2018 года, сделал значительный шаг вперед во взаимодействии с подрядными организациями: распределены обязанности и ответственность участников процесса, производственные руководители активно вовлечены в аудиты, работает комиссия по рассмотрению нарушений, допущенных подрядными организациями.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Охрана и безопасность труда

Цели на 2020 год

Цель	Сократить травматизм, исключить смертельный травматизм
Ключевые результаты	• 0 смертельный травматизм • выделение ключевых смертельных рисков (на основании анализа корневых причин смертельных несчастных случаев в компании) • разработка и запуск системы контроля рисков, позволяющей исключить возникновение смертельных травм (процесс оценивается по разработанным метрикам) • LTIFR менее 0,58 • 0 случаев смертельного травматизма, снижение количества несчастных случаев с работниками подрядных организаций
Цель	Создание культуры безопасного производства
Ключевые результаты	• Во всех бизнес единицах устойчиво функционируют инструменты риск-ориентированного подхода по согласованным КПЭ • по всем оцененным процессам и работам исключены неуправляемые опасности (коэффициент управления опасностями равен 1) • Все бизнес-единицы прошли сертификацию ISO 45001 • 100 % «разовых» организаций (36), занятых на инвестиционных объектах, и «постоянных», базовых подрядных организаций (99) соответствуют целевому состоянию • целевое состояние формализовано в соглашениях к договорам по безопасности
Цель	Внедрение инструментов по ОТ и ПБ на базе цифровых возможностей
Ключевые результаты	• Проекты из пилотных процессов защищены с дополнительным бюджетом в рамках генерального инвестиционного плана на 2020–2021 годы • В каждой бизнес-единице реализовано не менее одного пилотного (приоритетного на основании «уроков прошлого») проекта по автоматизации (исключению человека из опасных процессов) • Практика машинного зрения реализована не менее чем в 80 % наиболее опасных мест, где ее применение является эффективным и оправданным

Охрана окружающей среды

GRI
103-2

Отвечая на растущий запрос со стороны общества на безопасную окружающую среду и усиливающиеся экологические требования со стороны регулирующих органов, компания целенаправленно развивает программы по снижению техногенной нагрузки на окружающую среду. Экологические факторы учитываются при строительстве и модернизации производства. Рассматривая вопросы экологии в числе важнейших приоритетов, компания стремится вовлечь в эту работу всех своих сотрудников.

GRI
102-34

Политика и управление

Во всех аспектах своей деятельности «Северсталь» руководствуется соблюдением баланса между экономическими целями, экологической и социальной ответственностью. В соответствии с [Политикой в области охраны окружающей среды ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц](#) (обновленная редакция 2018 года) охрана окружающей среды — один из главных приоритетов компании на всех этапах производственной деятельности.

Для реализации экологической политики в компании приняты долгосрочные цели до 2025 года в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Развивая производство, «Северсталь» реализует комплексные программы по снижению экологической нагрузки. Компания стремится предупреждать и минимизировать воздействие на окружающую среду, улучшать качество сточных вод и вести мониторинг биоразнообразия, а также соблюдать требования природоохранного законодательства России и максимально соответствовать международным экологическим стандартам.

«Северсталь» разделяет Цели устойчивого развития ООН (ЦУР) и вносит свой вклад в их достижение. В число наиболее приоритетных ЦУР, которые компания выделила для себя, входит, в частности, борьба с изменением климата, а также задача по повышению глобальной эффективности использования ресурсов в производстве, стремление к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды. (Подробнее см. раздел [«Документы и инициативы в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, которыми руководствуется компания»](#).)

Пять предприятий «Северстали», в которых в общей сложности занято около 63 % персонала, сертифицированы по стандарту ISO 14001:2015 «Система экологического менеджмента. Требования и руководство по применению». Еще два предприятия компании, АО «Воркутауголь» и ОАО «Северсталь-метиз», взяли на себя обязательство пройти сертификацию по системе экологического менеджмента в 2020 году.

На всех предприятиях компании организован производственный экологический контроль, который предусматривает лабораторный контроль выбросов, сбросов и состава отходов (он проводится с привлечением специализированных аккредитованных организаций), а также контроль технического состояния природоохранных объектов. Ежегодно на всех предприятиях, сертифицированных по стандарту ISO 14001:2015, международные организации проводят внешние аудиты. Все аудиты, проведенные в 2019 году, подтвердили соответствие действующих систем экологического менеджмента требованиям международного стандарта. Затраты на проведение внешних аудитов составили 1 млн руб.



Вопросы экологии в деятельности дивизиона «Северсталь Российская сталь» находятся в ведении управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии дивизиона. На каждом предприятии в штате есть один или несколько специалистов, отвечающих за вопросы охраны окружающей среды. Ответственность за работу этого направления несут также руководители предприятий и линейные руководители.

В 2019 году началось внедрение автоматизированной системы управления (АСУ) охраны окружающей среды на Череповецком металлургическом комбинате. АСУ позволит автоматизировать сбор, учет и подготовку всех видов экологической отчетности более чем на 20 производственных площадках ЧерМК, реализовать возможность планирования и оценки внедряемых природоохранных мероприятий, повысить эффективность работы управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии дивизиона «Северсталь Российская сталь».

Экологические факторы учитываются при планировании развития производства. В оценке потенциальных экологических последствий реализации проектов через механизм общественных слушаний участвуют заинтересованные стороны. Так, в 2019 году предметом общественных слушаний, организованных комитетом охраны окружающей среды мэрии города Череповца, стала проектная документация нового полигона промышленных отходов ПАО «Северсталь».

Вопросы экологической безопасности включены в программы обучения сотрудников. В 2019 году различными формами обучения в сфере охраны окружающей среды было охвачено свыше 5 000 сотрудников компании. Свыше 500 человек обучились на курсах по системе экологического менеджмента в системе электронного дистанционного обучения.

Ответственность в цепочке поставок

От своих деловых партнеров компания ожидает строгого выполнения требований законодательства по охране окружающей среды, которые включаются в контракты. Система контроля выполнения подрядными организациями экологического законодательства и нормативных документов компании аналогична контролю их деятельности по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда.

Благодаря вертикально интегрированной модели компания практически полностью контролирует фактическое негативное воздействие на окружающую среду в значительной части цепочки поставок.

GRI

308-1

308-2

Управление взаимоотношениями с поставщиками сырья, материалов, оборудования и услуг ведется на системной основе и предусматривает ряд этапов: предквалификация, аудит, оценка деятельности поставщика. В компании внедрен стандарт «Закупки. Оценка и развитие поставщиков». Перед заключением договора проводится проверка контрагента на предмет его деловой репутации, финансового состояния и практической возможности выполнения работ по заключаемому договору. Предусмотрена также оценка поставщиков и по вопросам экологии (сертификация по ISO 14001, наличие экологической политики, экологических целей, необходимых лицензий и разрешений на природопользование, программы по энергосбережению, отсутствие штрафов за нарушение природоохранного законодательства и т. д.). Данную оценку проходят 100 % поставщиков сырья, материалов, оборудования и услуг. Особое внимание уделяется контрагентам, принимающим опасные отходы, которые

не представляется возможным утилизировать (обезвредить) в собственном производстве. В случае возникновения сомнений в представленной информации осуществляется выездной аудит контрагента.

Компания проводит добровольную экологическую сертификацию своей продукции (EPD). Кроме того, по некоторым видам товаров установлены дополнительные критерии для оценки поставщиков на соответствие принципам устойчивого развития и охраны окружающей среды. «Северсталь» отдает предпочтение «зеленым» поставщикам, которые в своей хозяйственной деятельности руководствуются данными принципами и демонстрируют позитивную динамику показателей экологической эффективности, в частности:

- снижение загрязнения поверхностных вод, воздуха, почв токсическими химическими веществами, вывод наиболее токсических веществ из производства;
- сокращение количества отходов, размещаемых на полигонах, увеличение доли переработанных отходов, общее сокращение объемов отходов производства;
- снижение выбросов парниковых газов, увеличение доли возобновляемых ресурсов, используемых при производстве товаров и услуг.

Финансирование природоохранной деятельности

В 2019 году затраты на природоохранную деятельность предприятий компании, включая текущие затраты и инвестиции, выросли на 10 % по сравнению с предыдущим годом и составили 3,8 млрд руб. Затраты на инвестиционные мероприятия по экологии составили 0,75 млрд руб., в том числе по ЧерМК 0,67 млрд руб. В 2020 году планируется вдвое увеличить объем этих инвестиций — до 1,4 млрд руб.

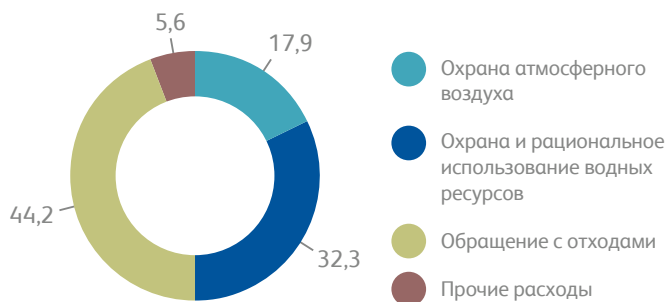
Финансирование природоохранных мероприятий, млн руб.



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Основные направления финансирования природоохранных мероприятий, %



В структуре расходов на природоохранные мероприятия существенных изменений не произошло. Чуть менее половины средств пришлось на обращение с отходами, около трети — на охрану и рациональное использование водных ресурсов. Доля расходов на мероприятия по охране атмосферного воздуха составила 17,9%.

В 2019 году доля сверхлимитных платежей в общей плате за негативное воздействие на окружающую среду сократилась до 11,4%. Это снижение связано с уменьшением сверхлимитных выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух на череповецкой промплощадке и отсутствием сверхлимитного размещения отходов на «Карельском окатыше» в связи с получением дополнительных лимитов на размещение вскрышной породы.

	2017	2018	2019
Доля сверхлимитных платежей в общей плате за негативное воздействие на окружающую среду, %	38	31,6	11,4

Воздействие на атмосферный воздух

В 2019 году суммарный выброс загрязняющих веществ на предприятиях компании снизился на 5,1% по сравнению с 2018 годом. При этом в дивизионе «Северсталь Российская сталь» масса выбросов сократилась на 7,1% в результате реализации Комплексного плана мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в соответствии с федеральным проектом «Чистый воздух», в том числе за счет снижения удельного расхода коксовой мелочи при спекании агломерата в результате реконструкции узла твердого топлива в АГЦ-2. Снижение валовых выбросов также связано с продажей «Северсталь — Сортовой завод Балаково» в первом полугодии 2019 года и исключением из отчетности данных по этому предприятию со второго полугодия 2019 года.

Удельные показатели выбросов в атмосферу снизились на 7%, до 23,4 кг/т стали по сравнению с 25,1 кг/т стали в 2018 году.

На предприятиях «Северсталь Ресурс» в 2019 году объем выбросов загрязняющих веществ снизился относительно уровня предыдущего периода на 2,5% в основном по причине большего количества метана, утилизированного в котельных шахт «Воркутауголь».

Доли выбросов SO₂, NO_x, твердых веществ от разрешенного годового выброса по компании составили соответственно 78%, 55% и 48%.

Выбросы загрязняющих веществ, тыс. т*



* Здесь и далее данные по Сортному заводу Балаково учтены только за первое полугодие 2019 года в связи с продажей этого актива во втором полугодии.

** С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

*** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Выбросы в атмосферу значимых загрязняющих веществ, т

	«Северсталь Российская сталь»		«Северсталь Ресурс»	
	2018	2019	2018*	2019
Оксиды азота	12 260	11 883	5 695	5 068
Диоксид серы	26 407	27 458	70 122	69 860
ЛОС	444	449	495	441
Твердые частицы	14 900	14 248	10 755	9 329
Оксид углерода	246 790	225 603	4 106	4 090
Прочие	894	676	128 556	124 523
ВСЕГО	301 695	280 317	219 729	213 311

* С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

В результате того, что реконструированная коксовая батарея № 4 проработала полный 2019 год, в дивизионе «Российская сталь» был отмечен незначительный рост (1%) выбросов летучих органических соединений (ЛОС). «Северсталь» проводит на ЧерМК целевую программу по замене газоочистного оборудования и систем аспирации. Поэтапная замена оборудования позволит улучшить состояние рабочих мест и снизить выбросы пыли в атмосферный воздух. На 2021–2024 годы на ЧерМК запланированы к реализации мероприятия по снижению выбросов загрязняющих веществ, в том числе выбросов ЛОС, в рамках Комплексного плана мероприятий по снижению выбросов в г. Череповце.

Принято решение о перевооружении в период до 2024 года газоочистного оборудования агломерационного передела ЧерМК. На эти цели «Северсталь» направит 2,5 млрд руб. После установки нового комплекса оборудования, снижающего выбросы от агломашин № 10 и 11 ЧерМК, общее снижение валовых выбросов предприятия составит 66,8 тыс. т к 2025 году. Установка системы рециркуляции будет возвращать отходящие газы, которые ранее выбрасывались в атмосферный воздух, обратно в процесс спекания аглошихты. Кроме того, благодаря возврату газов будет сокращен расход твердого топлива и, как следствие, произойдет снижение выбросов парниковых газов. Мероприятия проекта предполагают также замену аппаратов очистки газа от пыли. Замена батарейных циклонов на электрофильтры позволит снизить концентрацию выбрасываемой пыли со 170 до 30 мг/м³.

Мероприятия, направленные на охрану атмосферного воздуха в 2019 году

Коксоагломерационное производство ЧерМК

- Реконструкция коксовой батареи № 4 в КЦ-1 (организация беспылевой выдачи кокса и строительство новых систем аспирации, оснащенных рукавными фильтрами). Снижение выбросов — 690 т.
- Реконструкция узла подготовки твердого топлива в АГЦ-2. Снижение выбросов — 7 764 т*.
- Комплекс технологических мероприятий, направленных на автоматизированное управление технологией агломерации, снижение выбросов оксида углерода на 688 т.
- Реконструкция электрофильтра № 1 в системе очистки аспирационного воздуха в аглоцехе № 3. Концентрация пыли в отходящих газах снизилась со 170 до 17 мг/м³.

Тяжмаш ЧерМК

- Монтаж современной аспирационной системы в цехе серийного производства. Снижение выбросов — 260 т.

«Карельский окатыш»

- Разработана программа снижения выбросов диоксида серы в атмосферный воздух. В 2019 году разработан рабочий проект пилотной установки и схема ее автоматизации.

«Олкон»

- Для сокращения пыления хвостохранилища обогатительной фабрики АО «Олкон», возникающего при сильных ветрах, пылящие поверхности действующих участков закрепляются с помощью специального реагента. На отработанных участках в рамках биологической рекультивации откосы хвостохранилища закрепляются посевами волосенца песчаного, а также сеянцами сосны.
- Установлены 20 магнитных сепараторов.

«Северсталь-метиз»

- В результате реализации технологического мероприятия по изменению технологии производства продукции (переход на термическую обработку проволоки в расплаве свинца) удалось ликвидировать два источника выбросов оксида азота на 1,292 т.

Цели по природоохранной деятельности:

- К 2025 году достигнуть снижения выбросов в атмосферу загрязняющих веществ на 7%.
- Выполнение на конец 2019 года: 41 %.

Сокращение выбросов парниковых газов

Стратегия

Выплавка стали из руды сопровождается значительными выбросами CO₂, которые, по оценкам World Steel Association, составляют от 7 до 9 % от общего объема выбросов в мире. Таким образом, металлургической промышленности отводится важная роль в сокращении выбросов парниковых газов. Вместе с другими ответственными компаниями отрасли «Северсталь» рассматривает изменение климата в числе существенных аспектов, влияющих на ее работу, внимательно анализирует все риски и возможности, связанные с этой глобальной проблемой, поддерживает добровольные рекомендации Целевой группы Совета по финансовой стабильности по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата.

Возрастающее давление на отрасль со стороны общества и регулирующих органов ставит под вопрос будущее традиционных способов производства металлургической продукции. Достижение сталелитейной промышленностью глобальной цели по нулевым выбросам к 2050 году возможно при переходе с ископаемого топлива на водород. Использование водорода в процессе производства вместо сжигания угля устраняет большую часть вредных выбросов. В 2019 году в «Северстали» создан новый центр экспертизы по использованию водородных технологий. Целью группы является изучение существующих технологий получения водорода из различных источников для его дальнейшего совместного вдувания для замещения углеродосодержащего топлива в доменную печь. Однако, вероятнее всего производство «зеленой» стали станет конкурентоспособным не ранее следующего десятилетия.

Пока же использование коксующегося угля в процессе восстановления не имеет реальной альтернативы. Тем не менее снижение выбросов CO₂ является важной частью программы развития «Северстали» и будет продолжено. Будучи металлургической компанией с высокой степенью вертикальной интеграции, «Северсталь» ставит общие цели перед ресурсными и металлургическими предприятиями по поиску возможностей для сокращения удельных выбросов углеводородов при производстве стали на всех этапах производства с тем, чтобы внести свой вклад в сдерживание глобального потепления. Согласно экспертной оценке, наибольший эффект возможен от внедрения и развития инновационных технологий, более эффективных способов получения электроэнергии, снижения расходных коэффициентов в доменном и сталеплавильном процессе, использования сырья лучшего качества.

В рамках новой стратегии «Северсталь» продолжит детальное изучение потенциального влияния рисков и возможностей, связанных с изменением климата, включая их экономический эффект и изменения в законодательстве, направленные на ограничение глобального потепления. (Перечень рисков и возможностей в сфере изменения климата приведен в [Годовом отчете за 2019 год](#), стр. 24.)

Управление

Вопрос изменения климата курируется в компании на уровне Совета директоров. Тема изменения климата включена в повестку дня каждого заседания комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды, что отражено в [Положении о комитетах Совета директоров](#). Члены комитета генеральный директор компании Александр Шевелев и Агнес

GRI

201–2

ЦУП 13

GRI

305–5

* При работе оборудования со второго по четвертый кварталы 2019 года.

Риттер курируют анализ предложений по решению вопросов в данной сфере в краткосрочной и среднесрочной перспективе и разрабатывают план действий, который будет рассмотрен сначала комитетом, а затем Советом директоров. Комитет по аудиту следит за тем, чтобы информация, затрагивающая аспекты изменения климата, раскрываемая в публичной отчетности «Северстали» и публикуемая на сайте компании, отвечала лучшим практикам прозрачности, включая рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата. В феврале 2019 года Совет директоров провел предметное обсуждение вопроса изменения климата на своем заседании.

«Изменение климата стало одним из важнейших аспектов для компании не только с точки зрения его потенциального влияния на бизнес, но и с точки зрения корпоративной ответственности «Северстали» за минимизацию своего воздействия на климат. Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды осуществляет надзор за стратегией «Северстали» в области изменения климата, и данный вопрос стоит на повестке дня каждого заседания комитета».

Филип Дэйер,
независимый директор, председатель комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды, член комитета по кадрам и вознаграждениям

«Северсталь» стала одним из первых российских участников глобальной программы Всемирной ассоциации производителей стали (Worldsteel) по снижению выбросов парниковых газов. Целью программы Step up является снижение воздействия на окружающую среду и климат. На протяжении нескольких лет компания предоставляет Worldsteel данные о выбросах парниковых газов.

Совместный с ассоциацией проект «Умный завод» (smartsteel-site) позволит провести бенчмаркинг с другими предприятиями отрасли и выявить возможности по снижению выбросов CO₂. В сентябре 2019 года специалисты Worldsteel посетили производственную площадку ЧерМК и провели ряд встреч с экспертами и руководством «Северстали». Была согласована методика расчета удельных выбросов CO₂, проведен анализ источников выбросов и факторов, влияющих на эти выбросы, построен прогноз выбросов CO₂ на период до 2025 года с учетом стратегии развития производства.

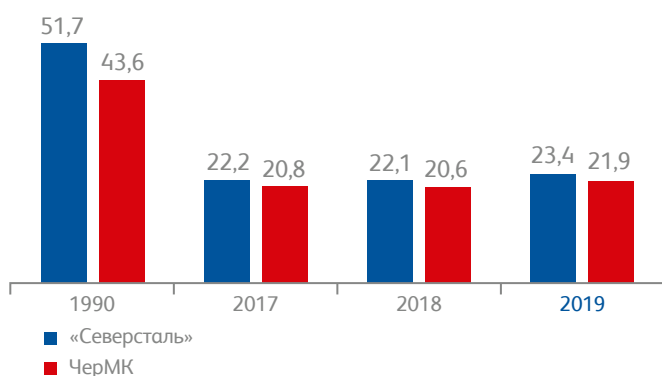
В ноябре 2019 года на ЧерМК завершена работа по созданию дорожной карты по декарбонизации с привлечением международных экспертов. Уже сейчас понятно, что добиться существенного сокращения выбросов парниковых газов в будущем без технологий улавливания и переработки CO₂ не получится. Существующие технологии настолько дороги, что только сотрудничество с правительствами, инвесторами, научными институтами позволит снизить стоимость внедрения данных технологий и ускорить процесс декарбонизации общества.

По версии Worldsteel «Северсталь» входит в первый квартиль компаний металлургической промышленности по интенсивности выбросов парниковых газов. Удельные выбросы парниковых газов ЧерМК в 2019 году составили 2,08 тн CO₂/тн жидкой стали (области охвата 1–3).

GRI
305–4GRI
305–1

Мероприятия и результаты в 2019 году

Прямые выбросы парниковых газов, млн т*



Наибольшая часть прямых выбросов парниковых газов «Северстали» приходится на Череповецкий металлургический комбинат. В 2019 году общий объем выбросов парниковых газов увеличился на 6 % в результате увеличения производства кокса и последующего увеличения выхода чугуна на 4 %. Кроме того, остановка турбогенератора № 5 в связи с плановыми работами по его модернизации и техническому перевооружению привела к росту объемов сжигания доменного газа на свечах.

«Северсталь» поднялась на три пункта в рейтинге Worldsteel по уровню удельных выбросов парниковых газов и заняла 13-е место среди 64 компаний с сопоставимыми технологиями.

В 2020 году в «Северстали» стартовал проект по разработке методики расчета парниковых газов по Score 1 и Score 2 для 17 бизнес-единиц.

На ЧерМК уже проведена инвентаризация основных источников выбросов CO₂, разработана карта выбросов, проведены измерения содержания углерода в сырьевых материалах и шлаках для уточнения коэффициентов выбросов парниковых газов.

В 2019 году на ЧерМК создана рабочая группа, занимающаяся поиском решений, направленных на снижение выбросов CO₂.

В 2019 году Российская Федерация стала полноценным участником Парижского соглашения, приняв на себя добровольные долгосрочные обязательства по декарбонизации через создание стимулов для перераспределения инвестиций в низкоуглеродные технологии. «Северсталь» значительно перевыполнила предварительно заявленный Россией вклад в общую борьбу с изменением климата — сокращение выбросов до уровня 70 % от уровня 1990 года, обеспечив на 2019 год сокращение валового объема прямых выбросов парниковых газов с 1990 года на 58 %.

Ведущие специалисты-энергетики и экологи компаний «Северсталь» и Air Liquide, стратегического партнера по производству технических газов, обсудили возможности снижения выбросов CO₂ на Череповецком меткомбинате в ходе научной конференции в Череповце в декабре 2019 года.

* Соответствует области охвата 1 (Score 1) Протокола по учету парниковых газов (Greenhouse Gas Protocol).

GRI

305–5

На предприятиях компании продолжается реализация мероприятий по снижению выбросов парниковых газов за счет совершенствования технологических процессов, в числе которых:

- снижение расхода известняка и твердого топлива при производстве агломерата, что привело к снижению выбросов CO₂ на 53 187 т;
- снижение использования природного газа;
- перевод ряда энергетических котлов с твердого на газообразное топливо.

АО «Воркутауголь» утилизирует шахтный метан, используя его в качестве топлива для котельных на шахтах «Воркутинская», «Комсомольская», «Заполярная» и «Воргашорская». Выделяемое при сжигании метана тепло используется для отопления и вентиляции зданий и сооружений. За 2019 год было утилизировано 63,7 тыс. т (2018 год — 40,3 тыс. т метана), что позволило сократить количество выбросов парниковых газов на 19 203 тыс. т в CO₂ эквиваленте.

GRI

103–2

Обращение с отходами

96 % всех отходов, образованных компанией в процессе производства, приходится на дивизион «Северсталь Ресурс». Основную их массу (более 99 %) составляют неопасные отходы добывающей промышленности (вскрышные породы и хвосты обогащения). Данные отходы не востребованы для массового использования и частично используются для собственных нужд (производство щебня, подсыпка дорог, обвалование дамб).

В 2019 году количество отходов, образовавшихся на ресурсных предприятиях компании, незначительно возросло (+4,9 %) за счет увеличения образования вскрышных пород на «Карельском окатыше» и «Олконе».

Компания «Северсталь» эксплуатирует четыре гидротехнических сооружения. Два из них действуют при АО «Олкон» и АО «Карельский окатыш». Хранилище отвальных отходов имеется также у «Воркутауголь» в Коми, золошламонакопитель — у ЧерМК в Вологодской области. Все они находятся на значительном удалении от мест проживания людей. Тем не менее компания серьезно относится к проблеме безопасности и регулярно контролирует их состояние. Информация обо всех гидротехнических сооружениях размещена на сайте компании в разделе [«Устойчивое развитие»](#).

В дивизионе «Северсталь Российская сталь» 96,6 % образующихся отходов приходится на ЧерМК.

Основные виды отходов ЧерМК, млн т



Все эти отходы перерабатываются в собственном производстве. Помимо этого, на предприятии осуществляется переработка отработанных масел, эмульсий от прокатных станов, оргтехники, фусов и кислых смол и др. Для этих целей на ЧерМК функционирует 15 установок утилизации и обезвреживания отходов.

Вторично в собственном производстве используется также 100 % образующегося на ЧерМК лома черных металлов. Доля металлолома в шихте по ЧерМК составляет 25,87 %.

В отчетном году в результате роста объемов производства увеличилось образование отходов в дивизионе «Северсталь Ресурс» (+4,9 %) и незначительно (+1 %) в «Российской стали».

В то же время в 2019 году в четыре раза вырос объем размещения отходов по дивизиону «Российская сталь». Это связано с увеличением размещения отходов ЧерМК: в основном строительных отходов (грунт, железобетон, строительный мусор, кирпич) от инвестиционных и ремонтных мероприятий (782 тыс. т), а также ранее накопленной цинкосодержащей пыли от установки улавливания пыли неорганизованных выбросов и пыли газоочистки электросталеплавильного производства (41 тыс. т) и цинкосодержащего доменного шлама после ввода в эксплуатацию линии обезвреживания цинкосодержащих шламов (26 тыс. т). Часть этих отходов размещена на открытой площадке хранения отходов сталеплавильного производства и доменного шлама, запущенной в эксплуатацию на ЧерМК в 2019 году.

Вовлечение отходов в производственную деятельность (рециклинг), %*



* Без учета крупнотоннажных отходов добывающей промышленности.

GRI

301–2

ЦУР 8

Обращение с отходами, т

	«Северсталь Ресурс»		«Северсталь Российская сталь»	
	2018*	2019	2018	2019
Образование, всего	193 033 710	202 556 804	7 345 232	7 419 241
из них:				
вскрышные породы	160 067 916	170 128 076	—**	—**
хвосты обогащения руд	31 609 079	31 853 076	—**	—**
Утилизировано, всего	23 379 775	14 202 154	6 865 008	6 434 889
из них:				
в собственном производстве	23 279 866	13 894 253	6 760 273	6 337 264
сторонними организациями	99 910	307 901	104 735	97 626
Обезврежено, всего	87	1 447	29 755	37 170
из них:				
в собственном производстве	0	1 186	27 418	33 183
сторонними организациями	87	261	2 337	3 987
Размещено, всего	169 533 565	189 039 666	271 332	1 142 054***
из них:				
вскрышные породы	147 975 834	166 482 544	—**	—**
хвосты обогащения руд	20 371 511	21 430 144	—**	—**
на собственном ОРО****	169 528 412	189 034 066	260 998	1 133 342
на ОРО других организаций	5 153	5 600	10 334	8 712
В пределах установленного лимита	162 441 968	189 005 459	271 242	1 142 054
Сверх лимита	7 091 597	34 207	4	0

* С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

** Отсутствие образования отходов.

*** С учетом ранее накопленных отходов.

**** Объект размещения отходов.

Структура образующихся отходов
по классам опасности, %

Категория отходов	Доля в общем объеме
Опасные (I–III кл.)	0,03
Малоопасные (IV кл.)	2,58
Практически неопасные (V кл.)	97,39



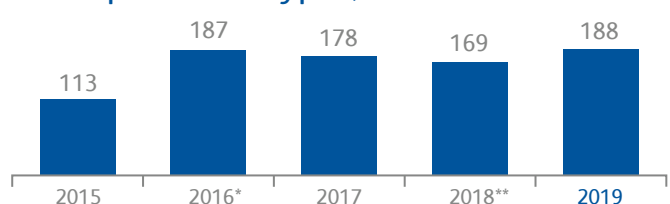
Размещение отходов*, тыс. т



* Без учета крупнотоннажных отходов «Северсталь Ресурс» (вскрышные породы и хвосты обогащения).

** С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

*** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Размещение вскрышных пород и отходов обогащения
«Северсталь Ресурс», млн т

* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Увеличение объемов добычи АО «Олкон» и АО «Карельский окатыш» привело к увеличению размещения отходов добывающей промышленности, которые относятся к практически неопасным. Частично вскрышные породы перерабатывались в щебень. Так, за 2019 год АО «Олкон» в два раза нарастило мощность щебеночного завода. В планах на будущее производить до 600 тыс. т щебня.

GRI

306–4

В отчетном году предприятия компании «Северсталь» не осуществляли международные перевозки отходов. ЧерМК, «Олкон» и «Северсталь канаты» филиал «Волгоградский» производят перевозку отходов в рамках субъекта РФ. Перевозку опасных отходов производят специализированные сторонние организации, обладающие соответствующим транспортом и лицензиями.

Цели по природоохранной деятельности:

- К 2025 году снизить массу размещаемых отходов на 20 % от массы отходов, размещенных в 2017 году*.

GRI

301–2

301–3

Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель**

ЧерМК

- На стадии опытно-промышленных испытаний находится технология разделения смазочно-охлаждающих жидкостей (СОЖ), используемых в прокатном производстве. Применение микрогелей на основе полисахаридов позволит обеспечить полную переработку всех видов СОЖ с получением на выходе оборотной воды требуемого качества и минимизацией образования отходов. Разработка принадлежит российской инновационной компании «НПО БиоМикроГели».
- Осуществлен ввод в эксплуатацию линии брикетирования цинкосодержащей пыли газоочисток сталеплавильного производства ЧерМК. Линия позволит снизить объем размещаемых отходов, перерабатывать и снова использовать в производстве до 30 тыс. т пыли в год. На проектную мощность линия выйдет в 2020 году.
- «Северсталь» внедряет технологию переработки отходов железобетона ЧерМК, образующихся в результате демонтажа объектов при выводе их из эксплуатации. Извлеченный металлический лом используется повторно в производстве стали, щебень — для подсыпок, благоустройства территории и временных подъездных дорог. Переработано 5 304 т отходов железобетона.
- Разработана проектная документация на строительство нового полигона промышленных отходов. Выполнены работы по подготовке территории под строительство.

* Без учета крупнотоннажных отходов дивизиона «Северсталь Ресурс».

** Информация о состоянии и подходах к мониторингу гидротехнических сооружений размещена на [сайте компании](#).

- В результате организации отдельного сбора отходов на ЧерМК в 2019 году передано на утилизацию 333 т отходов пластика и 264 т отходов бумаги и картона. Утилизировано 96 363 т грунта, не допущено к размещению 971 т шлама от разложения смазочно-охлаждающих жидкостей, реализовано 712 т маслоотходов, переработано 372 т цинкосодержащей пыли.
- ЧерМК занимается поиском лучших инноваций в применении и переработке попутных продуктов и отходов металлургического производства, продолжает взаимодействие в рамках стартапов по вопросам, связанным с очисткой окалина от нефтепродуктов.
- В 2019 году специализированной организации для обезвреживания передано 30 т ПХБ-содержащих конденсаторов и трансформаторов.
- В компании создана отраслевая команда Midstream, основной фокус которой — глубокая переработка отходов, сопутствующей продукции и получение новых продуктов для нужд производства и (или) продаж на рынок. Определены стратегические цели команды, сценарии развития направления, перечень проблемных отходов. Подготовлен запрос на поиск технологий по переработке отходов и сопутствующей продукции за пределами компании.

«Олкон»

- В 2019 году АО «Олкон» в два раза увеличило объем переработки вскрышной породы в щебень на щебеночном заводе. Планируется и в дальнейшем увеличивать объемы переработки.

Соотношение площади нарушенных и рекультивированных земель*, га

	2015	2016	2017	2018	2019
Площадь нарушенных земель	11 829	11 982	12 034	12 229	12 292
Площадь рекультивированных земель*	1 (20)	1 (20)	1 (20)	0 (20)	0 (20)

* Данные приведены согласно требованиям государственной статистической отчетности. В скобках указаны данные о фактически рекультивированных участках, которые пока не приняты в земли Государственного земельного запаса.

Проект «Переработка отработанной компьютерной техники» ПАО «Северсталь» (Череповецкая промплощадка в партнерстве с «Северсталь-Вторчермет») вошел в пятерку лучших проектов XII конкурса корпоративных проектов PEOPLE INVESTOR 2019 в номинации «Экологическая эффективность». В 2019 году не допущено размещение более 33 т отходов компьютерной техники.

GRI

MM1

Воздействие на водные ресурсы

GRI
103-2

Руководство компании осознает ответственность за рациональное использование водных ресурсов. С этой целью на предприятиях разработаны стандарты, регламенты по управлению процессами водоснабжения и водоотведения и рационального использования воды. В планах — подготовка единого документа, регламентирующего рациональное использование водных ресурсов.

В компании ведется постоянный мониторинг использования водных ресурсов и контроля качества сточных вод в соответствии с разработанными программами, результаты которого ежеквартально и ежегодно направляются органам государственного контроля за использованием и охраной водных объектов. Согласно результатам данного мониторинга, компания соблюдает условия разрешительных документов в части водозабора и сброса сточных вод в соответствии с выделенными ей квотами.

Компания не ведет деятельность в вододефицитных регионах. Регионы присутствия компании (Вологодская область, Мурманская область) характеризуются высокой водообеспеченностью. Предприятия компании не осуществляют водозабор из водно-болотных угодий, охраняемых Рамсарской конвенцией. Водозабор из поверхностных водных объектов не оказывает существенного воздействия на источники водоснабжения.

GRI
303-2

Предприятия компании комплексно решают задачу охраны водных ресурсов, постепенно добиваясь оптимального и рационального использования воды в производстве. Обязательным условием при вводе новых производственных мощностей, модернизации и реконструкции производств компании является создание локальных водооборотных циклов.

Основной объем воды, забираемой из поверхностных водных объектов на производственные цели, потребляет ЧерМК (98%). В 2019 году было забрано 50 млн м³ воды, что находится на уровне предыдущего периода.

Влияние водопотребления ЧерМК на водный объект незначительное и составляет 0,068% (данный показатель в 2018 году составлял 0,07%). В настоящее время достигнут оптимальный баланс водопотребления и водоотведения, что подтверждается удельными показателями безвозвратного водопотребления.



Вода из поверхностного водного объекта используется только для пополнения (подпитки) локальных оборотных циклов и единой оборотной системы водоснабжения. Ее количество составляет 1,7% от общего водопотребления, 98,3% составляет оборотная вода.

GRI
303-3

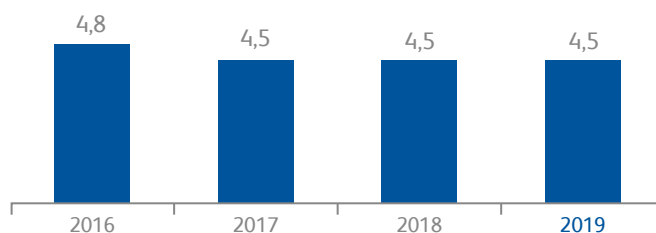
ЦУР 8

GRI
303-1

Удельное безвозвратное водопотребление из природных водных объектов, м³/т стали



Удельное водопотребление на производственные цели из поверхностных водных объектов, ЧерМК, м³/т стали



Общий объем многократно используемой воды, млн м³

GRI
303-3

Увеличение объема многократно используемой воды произошло преимущественно после завершения строительства в «Карельском окатыше» второго комплекса участка сгущения хвостов, в результате чего обводненные хвосты проходят процесс сгущения, а осветленная вода возвращается на дробильно-обогадательную фабрику.

Поскольку компания не ведет деятельность в вододефицитных регионах, стратегическим направлением в области управления воздействием на водные объекты является снижение негативного воздействия на водные объекты путем уменьшения сброса загрязняющих веществ, а риск, связанный с нехваткой водных ресурсов, признан несущественным.

Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов

GRI
306–1

Объем водоотведения, тыс. м³



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Сброс загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. т



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

«Северсталь Ресурс»

GRI
306–1

Общий объем водоотведения предприятий «Северсталь Ресурс» в окружающую природную среду в 2019 году увеличился на 5,4%, сброс загрязняющих веществ вырос на 11,3% по сравнению с 2018 годом. Увеличение сбросов связано с большим количеством осадков в 2019 году по сравнению с 2018 годом в регионе размещения АО «Карельский окатыш» — на 24% (многоводный год).

«Северсталь Российская сталь»

99% загрязняющих веществ, сбрасываемых предприятиями дивизиона «Северсталь Российская сталь» в окружающую среду, приходится на череповецкую промплощадку. В соответствии с разработанными программами на предприятии ведется постоянный мониторинг величин сброса загрязняющих веществ в водные объекты. В 2019 году по сравнению с предыдущим периодом этот показатель сократился на 4,5% и составил 12,5 тыс. т, что находится в пределах установленных регулятором требований. Несмотря на рост объема сбрасываемых сточных вод на 8,8%, вызванный увеличением количества выпавших осадков, произошло сокращение сброса загрязняющих веществ. Это стало возможным благодаря эффекту от реализованных ранее мероприятий (см. далее раздел «Водоохранные мероприятия в 2019 году»). Водопотребление из водного объекта не увеличилось.

Цели по природоохранной деятельности:

К 2025 году снизить массу сброса в водные объекты загрязняющих веществ* в составе сточных вод, превышающих норматив допустимого сброса**, на 12% от массы загрязняющих веществ, сброшенных в 2017 году. Выполнение на конец 2019 года: 67%.

Предприятия компании реализуют мероприятия, направленные на достижение установленных нормативов сброса загрязняющих веществ.

Водоохранные мероприятия в 2019 году

ЧерМК

- Череповецкий металлургический комбинат эксплуатирует два золошламонакопителя. 80% воды из первого накопителя после оседания твердых взвешенных веществ и осветления возвращается на производство. 20% воды поступает во второй накопитель для очистки от веществ азотной группы и металлов, после чего эта вода сбрасывается в р. Кошта. Для доочистки сточных вод от загрязняющих веществ используются биоплато — искусственные плавающие острова с растениями. Работа по подбору растений, которые наиболее эффективно смогут поглощать тяжелые металлы, аммоний, нитраты и нитриты из сточной воды, ведется при участии сотрудников института биологии внутренних вод им. И. Д. Папанова РАН. В отчетном году на территории золошламонакопителя № 2 установили новые модули с растительной биомассой, а для повышения эффективности их работы площадь биоплато была увеличена почти в 10 раз. Все использованные растения продемонстрировали выраженный биоаккумуляционный потенциал как в отношении NO_3^- , NO_2^- , так и в отношении металлов.
- На ЧерМК в комплексе со строительством НТА-4 ведется строительство установки регенерации соляной кислоты № 2. Установка предназначена для регенерации отработанной соляной кислоты и возврата ее в производство. Новое оборудование позволит получить дополнительный экологический эффект — сброс загрязняющих веществ в водоочистные сооружения комбината из цеха травления металла прекратится, что напрямую скажется на качестве сбрасываемых вод в р. Кошта.
- На промливневом коллекторе теплоэнергоцентрали — паровоздуховодной станции ЧерМК (ТЭЦ-ПВС) установлена система очистки с губчатыми фильтрами, которая позволяет задерживать нефтепродукты, содержащиеся в сточных водах. Их содержание после очистки на промливневых стоках ТЭЦ-ПВС будет снижено вдвое. Уловленные нефтепродукты сдаются на регенерацию.

Дом отдыха «Торово»

- Пуско-наладочные работы проведены на биологических очистных сооружениях корпоративного дома отдыха «Торово».

* Аммоний-ион, нитриты, марганец, медь, никель, сульфаты, фториды, цинк, нефтепродукты, железо.

** Норматив допустимого сброса (НДС) — масса загрязняющего вещества, разрешенная к сбросу в водный объект, при соблюдении которой обеспечиваются нормативы качества окружающей среды, устанавливаемые в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».

«Северсталь-метиз»

- Переход на термическую обработку проволоки в расплаве свинца в «Северсталь-метизе», реализованный в 2019 году, обеспечит снижение содержания нитратов и нитритов в стоках по итогам следующего года.

Орловский сталепрокатный завод

- Подготовлены технико-экономические обоснования по пяти вариантам строительства водооборотного цикла Орловского сталепрокатного завода. Реализация данного проекта позволит по итогам 2025 года уменьшить объемы потребляемой свежей воды и, соответственно, снизить массу сбросов загрязняющих веществ в водный объект.

Яковлевский ГОК

- На предприятии ведется работа по снижению сброса загрязняющих веществ: совместно с ИБВВ им. И. Д. Папанина РАН проводятся научно-исследовательские работы по подбору фитоочистных систем. Параллельно ведется строительство водозабора шахтных вод из пруда-отстойника для использования их в производственном процессе.

«Карельский окатыш»

- Введен в эксплуатацию второй комплекс сгущения хвостов. Определены и применяются два реагента для улучшения качества подаваемой осветленной воды на технологические нужды. Продолжается проект развития хвостохозяйства (строительство замкнутого контура хвостохранилища).

«Олкон»

- С 2014 года на Кировогорском пруду-отстойнике применяется система фитоочистки. К 01.01.2020 площадь биоплато составила 45 % от общей площади отстойника (включая участки, расположенные на откосах фильтрующей дамбы и обваловки пруда). В 2019 году достигнуто снижение сброса иона аммониевых соединений на 68 %, нитратов на 22 %.

Биоразнообразие

В июле 2019 года «Северсталь» подписала соглашение с Дарвинским государственным заповедником, который находится в 30 км от Череповецкого металлургического комбината. Искусственные водные объекты ЧерМК, являющиеся частью водооборотного цикла предприятия, — уникальная экосистема. Открытые водоемы с большой площадью водного зеркала, а также заболочивающиеся «прибрежные» участки и сплавины обеспечивают благоприятные условия для обитания околотовных и водоплавающих видов птиц, а также редких видов хищных птиц, занесенных в Красную книгу. Крайне важно научное значение техногенных территорий. Оно заключается

в возможности исследования механизмов формирования природно-техногенных экосистем, урбанизации и доместикиции отдельных видов, управления урбанизированными популяциями, поиске путей оптимизации взаимоотношений предприятия с элементами природы.

Соглашение предусматривает проведение научно-исследовательских работ по изучению орнитофауны и ее сезонной изменчивости на территориях ЧерМК и вокруг него, а также выделение средств на создание инфраструктуры для развития экологического туризма на территории заповедника (разработка и создание экологической тропы, возведение наблюдательных вышек).

В ходе проведенной работы был выявлен целый спектр благоприятных топических и трофических факторов, привлекающих птиц на территорию компании и способствующих гнездованию и формированию скоплений птиц. В рамках исследовательских работ в июле — декабре 2019 года в пределах территории компании выявлено присутствие 81 вида птиц (13 отрядов), из которых для 37 видов подтверждено гнездование и еще 24 вида возможно гнездятся. Доказано присутствие на территории компании 11 видов птиц, внесенных в Красную книгу Вологодской области, и пяти видов птиц из Красной книги Российской Федерации, в том числе здесь обнаружено порядка 20 особей орлана белохвостого.

«Северсталь» выделит на проект 16,7 млн руб. в течение трех лет, в том числе более 6 млн руб. было направлено в 2019 году. На эти средства закуплено оборудование, необходимое для выполнения полевых работ по исследованию особенностей миграции хищных птиц. Выполнены также работы по благоустройству подъездной дороги к заповеднику.

С 2019 года «Северсталь» проводит мониторинг биоразнообразия р. Кошта в местах влияния с привлечением ИБВВ им. И. Д. Папанина РАН. По результатам работы в 2019 году был отмечен высокий уровень разнообразия и обилия фито-, зоопланктона, макробентоса и рыб. Всего отмечено более 200 видов во всех этих сообществах. При сравнении с результатами предыдущих исследований не наблюдалось снижение биоразнообразия и изменений в структуре перечисленных видов. Видовое разнообразие и структура ихтиофауны р. Кошта сходны с остальными притоками Рыбинского водохранилища. Эту работу планируется продолжить и в последующие годы.

В планах на 2020 год — разработка единого документа по мониторингу биоразнообразия в регионах присутствия компании.

Поддержка, оказанная компанией в изучении влияния комбината на наземные и водные экосистемы, а также на биологическое разнообразие региона, отмечена в номинации «За достижения в области сохранения биоразнообразия» рейтинга открытости горнодобывающих и металлургических компаний России в сфере экологической ответственности, который ведут Всемирный фонд дикой природы (WWF) России и Национальное рейтинговое агентство.

«Карельский окатыш» подписал трехстороннее соглашение о сотрудничестве с заповедником «Костомукшский» и администрацией городского округа. Документ предполагает совместные действия по развитию биосферного резервата «Метсола», сохранение природного и культурного наследия региона, создание механизмов бережного использования природных ресурсов. В рамках соглашения будет разработан ряд природоохранных мероприятий. В состав вновь созданного координационного совета вошел представитель компании.



GRI

304-2

304-3

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Экологическая составляющая

Цели на 2020 год

Охрана атмосферного воздуха

ЧерМК	Агломерационный цех № 3: • Техническое перевооружение отделения подготовки твердого топлива • Электрофильтр № 2 (замена) Цех внепечной обработки конвертерной стали: • Установка по очистке газов УПК-1. Техническое перевооружение Цех выплавки конвертерной стали: • Газоочистка конвертера № 2. Техническое перевооружение
«Олкон»	• Реализация проекта «ДОФ-2020. Замена аспирационных систем»
«Карельский окатыш»	• Выполнение программы по снижению выбросов диоксида серы в атмосферный воздух (завершение — 2023 год)

Охрана и рациональное использование водных ресурсов

ЧерМК	• Продолжение научно-исследовательской работы «Использование растений для доочистки стоков выпуска № 3 в р. Кошта. Подбор и адаптация растений» и разработка инновационных мероприятий по доочистке сточных вод с помощью моллюсков
«Олкон»	• Мониторинг биоразнообразия р. Кошта в местах присутствия ПАО «Северсталь» (череповецкая площадка) • Строительство системы доочистки сточных вод выпуска № 3 и строительство локальных систем очистки сточных вод в подразделениях (2020–2026) • Завершение внедрения технологии очистки карьерных вод от веществ азотной группы методом биоремедиации • Строительство выпуска сточных вод карьера XV лет Октября в связи с реконструкцией карьера • Строительство выпуска сточных вод Комсомольского карьера по проекту «Реконструкция Комсомольского карьера в связи с переоценкой запасов»
«Северсталь-метиз»	• Проработка мероприятия по улучшению качества сточных вод, передаваемых в золошламонакопитель ПАО «Северсталь», в целях снижения массы сброса на 90 % к 2025 году
«Воркутауголь»	• Реализация проектных решений по повышению эффективности существующих схем очистки на шахте «Воркутинская» (техническое перевооружение СОШВ «Воркутинская») • Ожидаемый эффект — снижение сбросов загрязняющих веществ в р. Воркута на 1 767,15 т/год (с 2021 года) • Разработка проектной документации на строительство (реконструкцию) очистных сооружений шахтных вод на шахтах «Комсомольская», «Воргашорская», «Заполярная», ВМЗ
«Карельский окатыш»	• Подготовительные работы по формированию замкнутого контура нового отсека хвостохранилища • Увеличение площади отстойника карьерных вод перед сбросом в ручей Безымянный с целью биологической очистки от загрязняющих веществ азотной группы до значений предельно допустимых концентраций для рыбохозяйств
ОСПАЗ	2020–2021 годы: • Реконструкция межцеховых трубопроводов пожарно-питьевой воды, третий этап 2019–2024 годы: • Строительство водооборотного цикла с объединением выпусков поверхностных сточных вод № 2, 3 • Строительство нового водозаборного узла (р. Ока), включая водовод
Яковлевский ГОК	2020–2024 годы: • Проектирование, строительство и проведение опытно-промышленных испытаний фитоочистных систем (ФОС) • Завершение строительства очистных сооружений сточных (дренажных) вод на карьере песков 2019–2020 годы: • Строительство системы водозабора сточных (шахтных) вод из пруда-отстойника для использования шахтных вод на технологические нужды: приготовления закладочной смеси для заполнения выработанного пространства

GRI
306–5GRI
306–5

Цели на 2020 год

Обращение с отходами, защита и реабилитация земель

ЧерМК	- Поиск технологии утилизации отходов масло-эмульсионного участка производства плоского проката, цинкосодержащего шлама газоочисток доменных печей - Продолжение работ по строительству нового полигона промышленных отходов, брикетированию цинкосодержащих пылей, переработке железобетона - Создание Центра экспериментов и технологической экспертизы (ЦЭТЭ), который позволит ускорить разработку и тестирование новых технологий по переработке отходов - Передача ПХБ-содержащих конденсаторов и трансформаторов специализированной организации для обезвреживания (завершение — 2024 год)
«Карельский окатыш»	Проектирование площадки с твердым покрытием для накопления отработанных железнодорожных шпал, пропитанных антисептическими средствами (отхода III класса опасности)
«Воркутауголь»	Продолжение рекультивации Юньягинского месторождения, проведение технического этапа рекультивации
ОСПАЗ	Замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники в структурных подразделениях для снижения объемов образования отходов I класса опасности (2019–2023 годы)
АО «Северсталь канаты»	Замена 90 светильников уличного освещения на светодиодные Ferex (снижение образования отходов I класса опасности)
«Северсталь-метиз»	Замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники в подсобных помещениях цехов для снижения объемов образования отходов I класса опасности (до 2022 года)
Яковлевский ГОК	Завершение замены ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники для снижения объемов образования отходов I класса опасности

Энергопотребление и энергоэффективность

Управление вопросами энергоэффективности

GRI
103-2

Снижение энергопотребления — это реальный вклад «Северстали» в решение задачи рационального использования и сохранения энергетических ресурсов. В компании действует [Политика в области энергосбережения](#) и реализуется комплексная программа энергосбережения. В решении задачи повышения энергоэффективности участвует Центр технологического развития, созданный в структуре управления главного энергетика ПАО «Северсталь», а также все производственные подразделения ЧерМК, Центр по развитию Бизнес-системы «Северстали». Для решения вопросов в этой области между дирекциями на предприятии действуют кросс-функциональные команды. В компании полностью внедрены требования международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента».

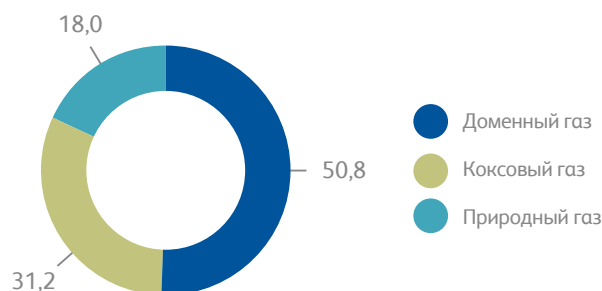
В целях вовлечения работников предусмотрена материальная мотивация за достижение КПЭ по удельным расходам энергоресурсов и премирование за подачу предложений и реализацию мероприятий через «Фабрику идей». Нематериальная мотивация предполагает организацию командировок по изучению опыта в компаниях — мировых лидерах, выдачу грамот, благодарственных писем от лица руководителей различного уровня, присвоение почетных званий и др.

Основные результаты в 2019 году

ЧерМК

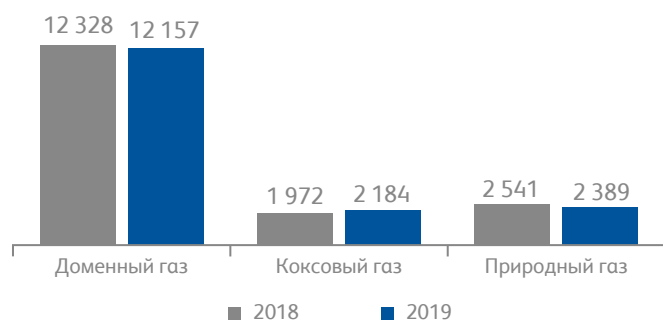
Большую часть потребности Череповецкого металлургического комбината в электроэнергии обеспечивают теплоэлектроцентраль — паровоздуховная станция (ТЭЦ-ПВС) и теплоэлектроцентраль — электровоздуховная станция (ТЭЦ-ЭВС 2). Они полностью снабжают теплом весь металлургический комбинат, а также 80% индустриальной части города. В 2019 году на ТЭЦ-ПВС и ТЭЦ-ЭВС 2 пришлось 93,2% от общей выработки электроэнергии на собственных источниках.

Структура используемого топлива в 2019 году, %



Выработка тепловой энергии происходит за счет сжигания смешанного топлива, часть из которого утилизируется после производства кокса (коковый газ) и чугуна (доменный газ), оставшаяся потребность в топливе обеспечивается за счет потребления природного газа. В 2019 году по отношению к прошлому году незначительно снижена доля доменного газа (на 0,6 %) в связи со снижением выхода доменного газа на тонну чугуна. Использование коксового газа, наоборот, возросло до 6,1 %, так как в ноябре 2018 года после реконструкции введена в эксплуатацию коксовая батарея № 4. В результате капитального ремонта турбогенератора № 5 ТЭЦ-ПВС доля природного газа в общем потреблении топлива сократилась до 18 %, что ниже показателей предыдущего периода на 5,4 %. Энергетический уголь в качестве топлива в отчетном году не использовался.

Объем используемого топлива, млн м³



Потребление природного газа в 2019 году снизилось на 6 % относительно предыдущего периода и составило 2 389,4 млн м³. Сокращение потребления на 12,1 млн м³ связано с изменением состава сырья в доменном производстве (с декабря 2018 года используется новый вид твердого топлива — ИПУС), снижением генерации электроэнергии и увеличением выхода коксового газа.

В связи с капитальным ремонтом турбогенератора № 5 на 171,5 млн пр. м³ снизилось потребление доменного газа на ТЭЦ-ПВС, объем потребления составил 12 156,5 млн пр. м³. В то же время доля доменного газа, сжигаемого на свече, выросла с 1,04 до 2,57 % в результате проведения ремонтных работ на потребляющем оборудовании.

Рост потребления коксового газа на 211,9 млн пр. м³ (10,7 %) относительно предыдущего периода связан с выходом из реконструкции коксовой батареи № 4 в ноябре 2018 года. Удельный выход коксового газа с тонны загруженной шихты составил 379 м³/т (380 м³/т в 2018 году).

В числе собственных источников электроэнергии имеются также газовые утилизационные бескомпрессорные турбины и турбогенераторы на установках сухого тушения кокса. Суммарная выработка электроэнергии утилизационными электростанциями в 2019 году составила 296,3 млн кВт*ч (288,1 млн кВт*ч в 2018 году).

Выработка собственной электроэнергии в 2019 году снизилась относительно 2018 года на 3,8 % и составила 4 389,7 млн кВт*ч. Основные причины снижения генерации — ремонты.

К 2025 году планируется увеличить долю собственной генерации в общем объеме потребления до 95 %. Работу новых источников генерации планируется обеспечить за счет утилизации вторичных энергоресурсов — коксового и доменного газов, которые образуются в процессе производства продукции. На ЧерМК эта задача уже реализована. В настоящий момент «Северсталь» выбирает техническое решение для утилизации энергии вторичных газов. Планируется увеличить долю использования вторичного топлива для производства электроэнергии с нынешних 27,9 до 33,9 %.

Проект по увеличению генерации электроэнергии за счет использования вторичных ресурсов соответствует сразу трем из 17 Целей устойчивого развития ООН, которых мы обязались придерживаться, вступив в Глобальный договор, а именно — «недорогостоящая и чистая энергия», «ответственное потребление и производство», «борьба с изменением климата».

Комбинат также получает электроэнергию из внешних источников по 24 воздушным линиям, 18 из них принадлежат Вологодскому предприятию магистральных электрических сетей Центра, шесть — филиалу ПАО «МРСК Северо-Запада» Вологдаэнерго.

GRI

302-1

ЦУР 8

Производство и потребление электроэнергии на ЧерМК, тыс. кВт*ч

	2015	2016	2017	2018	2019
Получено всего, в том числе:	6 166 370	6 077 806	6 096 821	6 280 738	6 274 316
из внешних источников	2 018 372	1 686 531	1 655 118	1 714 917	1 884 579
Собственная выработка, в том числе:	4 147 998	4 391 275	4 441 703	4 565 820	4 389 735
ТЭЦ-ПВС	2 361 336	2 602 942	2 623 499	2 661 744	2 494 701
ТЭЦ-ЭВС	1 477 480	1 456 400	1 509 456	1 616 004	1 598 709
ГУБТ	187 637	199 477	191 765	158 274	166 399
УЭС ТСЦ	121 545	132 455	116 983	129 798	129 926
Использование в цехах	5 649 626	5 574 273	5 610 497	5 809 378	5 795 592
Промышленное потребление	5 716 107	5 641 968	5 666 700	5 860 781	5 844 529
Потери	66 480	67 695	56 203	51 403	48 937
Отпуск сторонним потребителям	447 268	432 650	426 542	416 376	426 074
Непромышленное потребление	2 995	3 188	3 579	3 582	3 713

В 2019 году общее потребление электроэнергии на череповецкой промплощадке незначительно снизилось (–0,3 %) и составило (без сторонних потребителей) 5 848 млн кВт*ч. Снижение потребления обусловлено реконструкцией агрегатов на производстве холоднокатаного листа и ТЭЦ-ПВС. Доля собственной электроэнергии в общем объеме потребления составила 75,1 %.

GRI

302–3

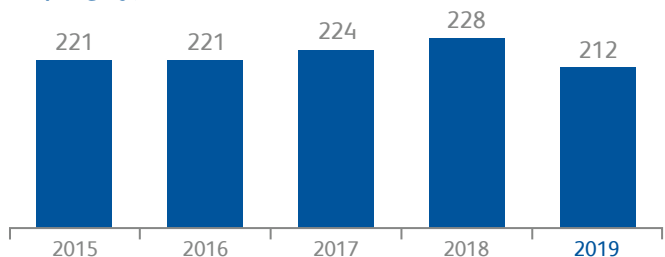
ЦУР 8

Удельный расход электроэнергии, кВт*ч/т стали



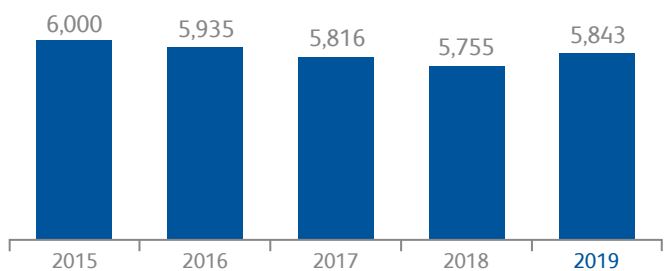
Удельное потребление электроэнергии в отчетном году снизилось в сравнении с 2018 годом на 2 % и составило 518 кВт*ч/т стали. Наибольший эффект достигнут в коксоагломерационном производстве. На 6,3 млн кВт*ч снижены потери электроэнергии (2019 год — 0,85 %, 2018 год — 0,96 %).

Удельный расход природного газа, м³/т стали



Удельное потребление природного газа в 2019 году снизилось по сравнению с 2018 годом на 7 % в результате изменения состава сырья в доменном производстве, сокращения выработки электроэнергии на ТЭЦ-ПВС (реконструкция турбогенератора) и выхода коксовой батареи № 4 из ремонта.

Удельное энергопотребление, Гкал/т стали



За 2019 год удельное энергопотребление составило 5,843 Гкал/т стали, что на 1,5 % выше показателя 2018 года. Основное увеличение данного показателя произошло в коксоагломерационном производстве. Этому способствовало:

- увеличение на 0,084 Гкал/т стали доли потребления энергии на производство продукции в коксохимическом производстве. Рост производства после ввода в работу коксовой батареи № 4 в ноябре 2018 года составил 9 %;
- несмотря на то что в доменном производстве достигнуто снижение потребления энергоресурсов на единицу производства чугуна, по чистому энергопотреблению (потребление минус выработка и утилизация) был отмечен рост на 0,054 Гкал/т стали за счет снижения выхода доменного газа;
- увеличение сброса доменного газа на свечу в результате снижения выработки электроэнергии привело к росту потребления на 0,02 Гкал на 1 т стали.

Потребление электроэнергии на других основных предприятиях компании, тыс. кВт*ч

	2016	2017	2018	2019
«Воркутауголь»	536 799	519 410	533 477	553 693
«Олкон»	388 630	391 975	426 555	446 915
«Карельский окатыш»	1 592 631	1 626 482	1 604 139	1 584 548
«Северсталь-метиз»	155 157	152 509	160 117	149 891
«Северсталь канаты» филиал «Волгоградский»	32 914	35 181	37 287	36 131
ОСПАЗ	25 020	26 507	23 867	22 419
Яковлевский ГОК	35 678	40 123	45 427	50 472
Ижорский трубный завод	57 602	61 062	58 605	51 096

Основные мероприятия в 2019 году

- Обновление части воздушных компрессоров на участке разделения воздуха ЧерМК позволило снизить удельный расход электроэнергии на производство сжатого воздуха более чем на 25 %.
- На ЧерМК установлен новый пароводяной теплообменник, позволяющий утилизировать тепловую энергию низкотемпературного пара вторичных энергоресурсов (ВЭР), тем самым сокращено потребление природного газа на водогрейной котельной теплосилового цеха.
- На «Карельском окатыше» в рамках модернизации 12 распределительных подстанций произведена замена устаревших токоограничивающих реакторов на более современные вакуумные выключатели. Это позволит комбинату экономить до 7 млн кВт*ч электроэнергии в год. В 2019 году специалисты комбината запустили также новый автоматизированный паровой котел. Он позволит снизить удельный расход мазута, сэкономить 1 100 т материала в год и сократить выбросы окиси углерода.

GRI

302–1

GRI

302–4

- На «Карельском окатыше» завершается крупный проект по снижению расхода сжатого воздуха, который используется в системе пневмотранспорта подачи сырья. Центральную компрессорную станцию комбината, где расположены четыре компрессора, потребляющих значительное количество электроэнергии, заменят две небольшие локальные станции. Компрессоры на новых станциях будут в два раза эффективнее установленных.
- На дробильно-обогадательной фабрике «Олкона» ввели в эксплуатацию автоматизированную систему управления землесосами, которые транспортируют отходы производства. Новое оборудование позволит экономить до 900 кВт в час на каждом из семи насосов.
- На Яковлевском горно-обогадательном комбинате проведена полная замена всех осветительных ламп накаливания и ртутьсодержащих ламп на светодиодные. Благодаря этому расход электроэнергии сократится примерно в десять раз.
- В группе предприятий «Северсталь-метиз» суммарный эффект от реализации мероприятий по повышению энергоэффективности в 2019 году составил 65,5 млн руб. Основной эффект получен за счет мероприятий по замене светильников потолочного освещения в цехах на светодиодные.

«Северсталь» уделяет пристальное внимание развитию технологий для сектора возобновляемых источников энергии. С 2014 года сервисный металлоцентр компании в г. Колпине производит и поставляет стальные заготовки для строительства башен ветрогенераторов. Для выпуска изделий СМЦ-Колпино использует металлопрокат стана 5000 листопркатного цеха производства трубного проката «Северстали». В декабре 2018 года «Северсталь» совместно с УК «РОСНАНО» и Windar Renovables S. L. открыли завод ООО «Башни ВРС» в Таганроге Ростовской области. Завод был построен в рамках государственной программы развития возобновляемой



энергетики, предусматривающей локализацию оборудования возобновляемых источников энергии и создание нового сектора высокотехнологичного энергомашиностроения.

Основным целевым ориентиром в области энергосбережения является приведение удельной энергоемкости к значению 5,55 Гкал/тону производимой стали к 2026 году за счет внедрения программы энергосбережения.

В 2020 году запущен новый проект «Управление сквозным бюджетом направления «Энергетика», который охватит все активы компании «Северсталь». Цель проекта — повышение энергоэффективности с разработкой общей стратегии по централизованному управлению энергетическими потоками (закупка, производство и потребление энергоресурсов). Для команды определена задача повысить энергоэффективность компании на 1 086 млн руб.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Энергопотребление и энергоэффективность

Планы на 2020 год

ЧерМК	• Увеличение выработки собственной электроэнергии на 220,8 млн кВт*ч (5 %)
«Карельский окатыш»	• Снижение удельного расхода электроэнергии на производство сжатого воздуха до 0,080 кВт*ч/тыс. м³ за счет модернизации пневмотранспорта шихтовых материалов • Увеличение выработки электроэнергии (собственная генерация) до 2,9 тыс. кВт*ч/год за счет изменения схемы нагревания теплоносителя на водогрейной центральной котельной • Снижение потребления мазута на 490 тыс. т/год за счет контроля и анализа потребления теплоэнергии при установке дополнительных приборов учета теплоэнергии • Перевод электроприемников дробильно-обогадательной фабрики на I категорию надежности позволит сэкономить 22 млн руб. за каждое отключение электрооборудования фабричного пердела
«Олкон»	• Модернизация паропровода — 4 % • Изменение схемы отопления, перевод с пара на воду — 4,6 %
«Воркутауголь»	• Реализация мероприятий, направленных на энергосбережение, с годовым эффектом 17,3 млн руб. • Снижение удельного потребления электроэнергии на 1 т добытой горной массы на 3,75 %
ИТЗ	• Разработка и реализация мероприятий по итогам энергетического и электрического аудита с экономическим эффектом до 5 млн руб.
Яковлевский ГОК	• Снижение потребления электроэнергии на 5,3 млн руб.
«Северсталь-метиз»	• Реализация мероприятий по повышению энергоэффективности с годовым эффектом 24 млн руб.

6

«Северсталь» вносит свой вклад в устойчивое развитие регионов присутствия через создание новых рабочих мест, налоговые выплаты и повышение качества жизни своих работников и членов их семей. Создание благоприятной социальной среды — один из важных факторов, обеспечивающих успех долгосрочной стратегии корпоративного развития. Инвестиции «Северстали» направлены на развитие социальной инфраструктуры городов, в которых работают ее предприятия, и на повышение потенциала местных сообществ. Компания поддерживает малый и средний бизнес, содействует решению острых социальных проблем, помогает сохранению культурного наследия, развитию культуры и образования, продвигает физическую культуру и спорт.

Социальное проектирование и социальные инвестиции



Ключевые результаты работы в 2019 году

Вклад в экономическое развитие регионов

Вклад в экономику регионов

Налоговые и неналоговые платежи в бюджеты и внебюджетные фонды составили около 68,9 млрд руб. (+13 %, 61 млрд руб. в 2018 году)

Развитие кооперации с местными поставщиками

Объем закупок у местных поставщиков — 41,1 млрд руб. (20 % от общего процента закупок*, +4 п.п.; 16 % в 2018 году)

Развитие потенциала регионов

Поддержка и развитие
малого и среднего бизнеса (МСБ),
социального предпринимательства

В Череповце:

- открыто 59 новых бизнесов (–38 %, 95 в 2018 году);
- создано 261 новое рабочее место (+4 %, 251 в 2018 году);
- сохранено 1 237 рабочих мест (+765 %, 143 в 2018 году)

В Воркуте:

- обучено более 100 субъектов МСБ по программам развития бизнес-компетенций;
- выделен грант на создание первой в Коми мультипликационной студии для детей

В Костомукше:

- обучено более 100 человек по различным программам ведения бизнеса

Повышение инвестиционной привлекательности регионов

- Привлечено инвестиций в Череповец по итогам работы программ компании 2,9 млрд руб. (–22 %, 3,7 млрд руб. в 2018 году)

Развитие местных сообществ, благотворительность

Поддержка материнства и детства, помощь социально незащищенным категориям граждан, развитие и поддержка культуры, образования, здравоохранения, спорта, содержание и строительство объектов социальной инфраструктуры

- Направлено на социальные проекты и благотворительность 2,9 млрд руб. (+7,4 %, 2,7 млрд руб. в 2018 году)
- Реализовано более 200 социальных проектов

Развитие корпоративного волонтерства

- Проведено более 120 акций (+20 % по сравнению с 2018 годом) с участием более 1 000 волонтеров

* Здесь и далее объем закупок приведен без учета НДС, без внутригрупповых закупок и без закупок сырья, металлолома, ферросплавов.

Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление

GRI
103–2

Единый подход к управлению внешними социальными программами для всех предприятий, входящих в компанию «Северсталь», регламентируют [Политика социальной ответственности](#), [Политика в области управления внешними социальными программами](#) и [Стандарт управления спонсорской и благотворительной деятельностью](#).

Определяя основные направления социальных инвестиций, компания ориентируется на потребности и ожидания заинтересованных сторон. Развивая механизмы многостороннего сотрудничества, «Северсталь» укрепляет партнерские отношения с общественными организациями и органами государственной власти. Принципы взаимодействия

и обязательства сторон, как правило, закрепляются в соответствующих соглашениях о сотрудничестве в социально-экономической сфере между компанией, региональными органами власти и рядом муниципальных образований. Это сотрудничество развивается с учетом региональной специфики в таких областях, как занятость местного населения, образование и профессиональная ориентация молодежи, здравоохранение, профилактика социального сиротства и безнадзорности, поддержка и развитие культуры, образования и спорта. Успешные социальные практики распространяются не только во всех регионах присутствия компании, но и в других регионах страны.

Управление внешними социальными программами в ПАО «Северсталь»

Руководство «Северстали»

Определение целей и стратегии
социальных инвестиций



Управление по КСО и бренду

Согласование и утверждение планов социальных
инвестиций федерального значения, реализация
федеральных и координация общекорпоративных
социальных программ, выявление и тиражирование
лучших практик на предприятия компании



Генеральные директора предприятий

Согласование и утверждение планов
и бюджетов социальной деятельности
предприятий



Дирекции по персоналу
на предприятиях, управление по КСО
и бренду, управление по коммуникациям
и работе с инвесторами

Непосредственная реализация политики
компании в сфере социальных инвестиций,
региональных проектов и программ

Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании

GRI

203–1

203–2

102–9

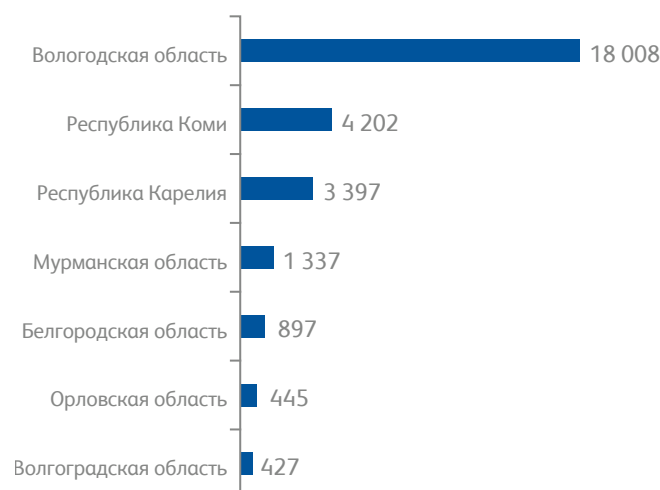
В основных регионах присутствия предприятия компании являются градообразующими. Успешная работа «Северстали» и ее партнеров из числа местных предприятий во многом определяет благосостояние значительной доли населения и социально-экономическое положение этих территорий. Все основные предприятия компании входят в консолидированную группу налогоплательщиков и обеспечивают стабильное перечисление налогов.

В 2019 году от предприятий дивизионов «Северсталь Российская сталь» и «Северсталь Ресурс» в бюджеты и внебюджетные фонды поступили средства в размере около 68,9 млрд руб. (61 млрд руб. в 2018 году). Из них:

- налоги — около 53,8 млрд руб.;
- обязательные неналоговые платежи — около 283,2 млн руб.;
- взносы во внебюджетные фонды — около 14,8 млрд руб.

Поскольку основные активы «Северстали», обладающие наибольшей численностью персонала и производственными мощностями, расположены в Вологодской области, в этом регионе выплачивается самая большая доля налогов. За 2019 год налоги в консолидированный бюджет Вологодской области превысили 18 млрд руб.

Налоговые и неналоговые выплаты по ключевым регионам присутствия РФ, млн руб.



Торговые компании «Северстали», действующие за рубежом, также осуществляют налоговые и неналоговые выплаты и взносы в соответствии с законодательством стран присутствия.

Налоговые, неналоговые выплаты и взносы по основным зарубежным странам присутствия, тыс. евро

Страна	Налоги	Обязательные неналоговые платежи	Взносы на обязательное страхование работников	ИТОГО
Латвия	1 916	3 260	1 948	7 124
Польша	7 128	5 594	583	13 305
Эстония	207	66	—	273
Финляндия	11 124	73	70	11 266
Литва	142	—	—	142
Германия	283	—	99	382
Швейцария	2 219	34	1 527	3 779
Беларусь	7 562	2	58	7 622

Эффективным инструментом развития является кооперация крупного, малого и среднего бизнеса. При прочих равных условиях компания делает выбор в пользу отечественного производителя и в том числе привлекает местный бизнес в качестве поставщика и подрядчика товаров и услуг.

Формируя ответственную цепочку поставок, «Северсталь» отдает приоритет тем предприятиям, которые соответствуют ее требованиям по безопасности и качеству, соблюдают трудовое и природоохранное законодательство и разделяют ценности компании (подробнее см. в подразделах «Ответственность в цепочке поставок» разделов [«Безопасность труда»](#) и [«Охрана окружающей среды»](#) настоящего отчета). Такое сотрудничество вносит позитивный вклад в устойчивость этих предприятий, а значит, и в устойчивость экономики регионов присутствия.

«Северсталь» заинтересована в длительных и взаимовыгодных отношениях с региональными предприятиями, которые расположены недалеко от основного производства, могут детально изучить его потребности, быстрее реагировать на его нужды и обеспечивать гибкость в обслуживании.

GRI

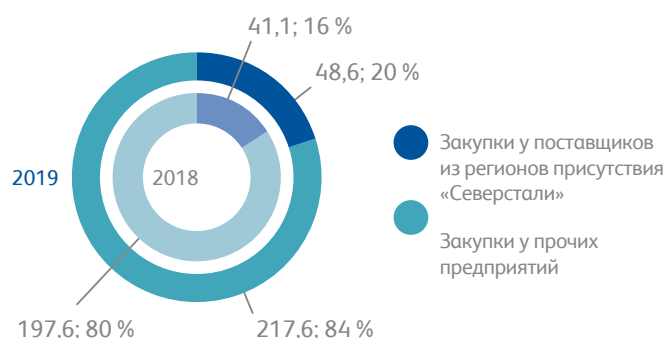
204-1

В 2019 году доля закупок* у поставщиков из регионов, где расположены ключевые предприятия «Северстали», выросла с 16 до 20 %. Их общий объем составил 41,1 млрд руб., причем наибольшая часть приходится на Вологодскую область, где различные предприятия «Северстали» в общей сложности приобрели товаров и услуг на 28,2 млрд руб., в том числе на 11,9 млрд руб. у малых и средних предприятий (25 млрд руб. и 9,5 млрд руб. соответственно в 2018 году).

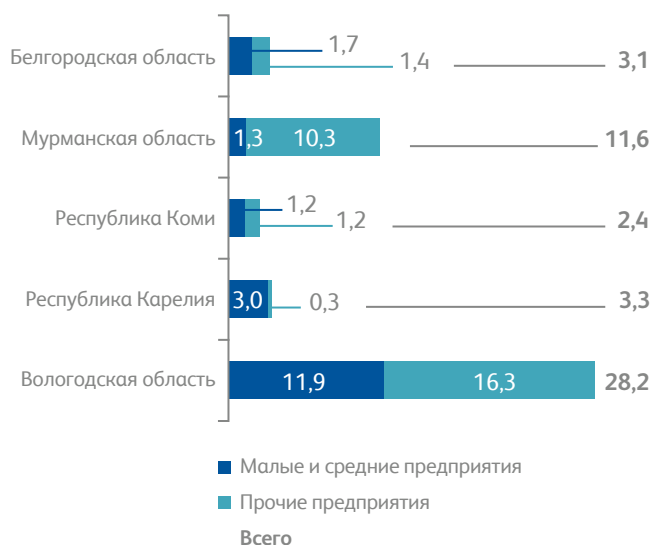
Рост закупок в области ремонтных услуг и строительства в основном связан с реализацией инвестпрограммы на ЧерМК, коснувшейся практически всех переделов производственной цепочки. На Череповецкий комбинат приходится основной объем закупок у предприятий Вологодской области — 25,5 млрд руб. Самый большой рост отмечен в сфере транспортных услуг, объем которых за год вырос в пять раз (с 1,8 млрд до 9,3 млрд руб.).

В базе поставщиков насчитывается более 3,8 тыс. организаций, зарегистрированных в Вологодской области. Количество контрагентов ЧерМК за год выросло на 360. Партнерами из числа предприятий региона в реализации наиболее

Доля закупок у местных поставщиков, млрд руб.



Закупки предприятий «Северстали» у местных поставщиков в основных регионах присутствия, млрд руб.



* Здесь и далее объем закупок приведен без учета НДС, без внутригрупповых закупок и без закупок сырья, металлолома, ферросплавов.

крупных проектов стали АО «КХМ-1», «СК «Вектор», ООО «Череповецстрой», ООО «СК «ЕКС-ИНЖИНИРИНГ», ООО «Промышленное Строительство» и ряд других. Ассортимент закупаемых материалов и оборудования составляет около 150 тыс. позиций, из которых регулярно закупается около 40 тыс. При этом многие материалы, оборудование и услуги закупаются централизованно для нескольких активов компании «Северсталь».

Объем закупок у поставщиков Мурманской области в 2019 году составил 11,6 млрд руб. (10,2 млрд руб. в 2018 году). Основная их часть пришлась на заказы ЧерМК (9,2 млрд руб.) и «Олкона» (1,7 млрд руб.). Если в 2018 году товары и услуги «Олкону» поставляли 132 предприятия региона, то в 2019 году их стало 143. Подрядные организации региона в основном оказывали комбинату услуги по ремонту различных видов оборудования, изготовлению комплектующих, монтажу новых агрегатов.

«Воркутауголь» является градообразующим предприятием, на котором работает каждый восьмой воркутинец. В 2019 году закупки угольчиков у предприятий Республики Коми составили 2,1 млрд руб., причем более половины этой суммы пришлось на малые и средние предприятия. Тесное сотрудничество с «Воркутауголь» является гарантией стабильности для 43 местных поставщиков. Еще на 500 млн руб. товаров и услуг закупили в Республике Коми другие предприятия «Северстали».

«Карельский окатыш» способствует сохранению рабочих мест. В 2019 году закупки «Карельского окатыша» у местных предприятий сохранились на уровне предыдущего периода и составили 2,8 млрд руб., в том числе у предприятий малого и среднего бизнеса — 2,5 млрд руб. Услуги комбинату предоставили 134 подрядные организации региона.

Поддержка местных сообществ в период пандемии коронавируса

Пандемия коронавируса, которая затронула жизнь миллионов людей, вносит коррективы и в планы социальной деятельности предприятий. Для борьбы с последствиями этого тяжелого заболевания «Северсталь» предпринимает ряд дополнительных мер и инициатив. Руководители «Северстали» участвуют в работе созданных муниципальных штабов по борьбе с COVID-19 в городах присутствия компании. Предприятия «Северстали» помогают в оснащении лечебных учреждений Череповца, Воркуты, Оленегорска и Костомукши, а также ряда других городов техническими средствами измерения температуры тела и аппаратами ИВЛ, финансируют приобретение средств индивидуальной защиты и дезинфицирующих средств для работников медицинских организаций и других городских подразделений оперативного реагирования, а также волонтеров. На подведомственных компании площадках налажено производство защитных масок и респираторов.

На базе Благотворительного фонда «Дорога к дому» действует горячая линия психологической поддержки горожан. Консультации ведут профессиональные психологи — операторы телефона доверия, а также юристы. Благотолучателям фонда — семьям с детьми — организована доставка продуктов питания и товаров первой необходимости.

Органам образования передаются ноутбуки для дистанционного обучения школьников из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Выделены финансовые средства для



оказания помощи пожилым людям и многодетным семьям в Московской области. Нуждающиеся семьи в основных регионах присутствия компании получили сертификаты на покупку продовольственных товаров.

Активизирована работа по привлечению предприятий малого и среднего бизнеса Вологодской области, специализирующихся на строительных работах, к реализации инвестиционных проектов «Северстали» в Череповце.

Развитие потенциала территорий

«Северсталь» принимает активное участие в развитии Череповца, где расположено градообразующее предприятие компании. В том числе при участии «Северстали» Череповец получил статус территории опережающего социально-экономического развития, который устанавливает особый налоговый режим для предприятий-резидентов. В целях привлечения инвестиций в приоритетные направления развития города «Северсталь» совместно с мэрией создали в 2010 году АНО «Инвестиционное агентство «Череповец». В числе стратегических проектов агентства — индустриальный парк «Череповец». Компании-резиденты получают здесь преимущества в виде налоговых преференций и предоставления участка в аренду без торгов. Статус резидента ТОСЭР «Череповец» имеют уже пять предприятий. Всего в индустриальном парке создано 545 рабочих мест, а объем привлеченных инвестиций в 2019 году составил 2,73 млрд руб.

При поддержке «Северстали» в Вологодской области активно развивается промышленный туризм, а Череповцу придан статус пилотной площадки. По темпам развития промышленного туризма Череповец является лидером не только в области, но и на Северо-Западе. Только за последний год его посетили почти полмиллиона туристов. Одним из ключевых объектов туристско-рекреационного кластера «Центральная городская набережная» в Череповце является Музей металлургической промышленности, построенный при содействии компании.

В 2019 году музей посетили более 10 тыс. человек, здесь состоялось более 500 различных культурно-познавательных и профориентационных мероприятий.

ЦУР 4

ЦУР 8

ЦУР 9

ЦУР 17

В 2019 году на площадке Череповецкого металлургического комбината презентовали новый туристический маршрут, объединивший сразу несколько объектов показа. Помимо музея, экскурсанты смогут своими глазами увидеть работу стана горячей прокатки 2000. Для этого в цехе специально оборудована остекленная смотровая галерея.

Одна из важнейших задач, стоящих перед музейным комплексом, — популяризация рабочих специальностей среди подрастающего поколения. Музей металлургической промышленности — не только популярный туристический объект, но и центр профориентации школьников.

ПАО «Северсталь» принимает участие в федеральном проекте по созданию детских технопарков «Кванториум». Эти площадки, оснащенные высокотехнологичным оборудованием, продвигают новый формат дополнительного образования и нацелены на подготовку высококвалифицированных инженерных кадров. Первый в регионе детский технопарк «Кванториум» в Череповце создан при поддержке «Северстали» в рамках государственно-частного партнерства. В 2019 году на базе этой образовательной площадки программам технической и естественно-научной направленности обучались более 1 800 человек. При поддержке «Северстали» в череповецком «Кванториуме» прошел летний интенсив для воспитанников группы промышленного дизайна. В 2020 году компания выделила средства на создание мобильного «Кванториума». Передвижной детский технопарк позволит получать дополнительное образование детям из районов Вологодской области.

Проект компании «Северсталь» по развитию культурного и промышленного туризма в Череповце победил в номинации «Лучшая программа партнерства в интересах устойчивого развития» конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности в парадигме устойчивого развития 2019», совместного проекта Форума Доноров, деловой газеты «Ведомости» и международной сети аудиторско-консалтинговых фирм PwC.



Развитие малого и среднего бизнеса и социального предпринимательства

В целях повышения устойчивости территорий присутствия «Северсталь» реализует различные проекты, направленные на диверсификацию их экономики и преодоление монозависимости. Компания развивает инфраструктуру поддержки малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства и субъектов инвестиционной деятельности, используя для этого специализированные институты.

В 1999 году мэрия города и компания «Северсталь» создали в Череповце АНО «Агентство Городского Развития» (АГР). Программы агентства обеспечивают комплексную поддержку начинающим и действующим предпринимателям на всех этапах становления и развития с момента возникновения бизнес-идеи до момента ее реализации. АГР является основным инициатором мероприятий по взаимодействию бизнеса и власти.

Программы АГР при поддержке компании успешно действуют в Воркуте и Костомукше. Так, на территории Воркуты рост количества субъектов малого и среднего предпринимательства за год составил 355 (всего зарегистрирован 2 121 субъект МСБ).

В Костомукше программа АГР, партнерами которой являются администрация Костомукшского городского округа и «Карельский окатыш», позволяет выявить граждан, которые обладают предпринимательским потенциалом, и повысить уровень их компетенций. По итогам трехлетнего периода на территории Костомукшского городского округа сократилось количество безработных. При этом повышение занятости населения обеспечивается в том числе путем создания и развития малых и средних компаний.



ЦУР 9 Программы и основные результаты работы Агентства Городского Развития Череповца в 2019 году

Направление деятельности Мероприятия

Ключевые итоги

Бизнес-образование

Повышение предпринимательских компетенций и обучение граждан, желающих создать свое дело

Обучающих мероприятий 44 (+3)

Обучено человек 844 (+98)

Развитие сотрудничества с органами власти

Организация и проведение мероприятий по взаимодействию бизнеса и власти (координационный совет, встречи с мэром, с заместителями мэра и т. п.)

Мероприятий 20 (–12)

Участников 284 (–73)

Содействие расширению рынков сбыта

Реализация проекта «Электронная бизнес-кооперация», мероприятия по развитию кооперационных связей, делового партнерства, в том числе международного

Мероприятий 15 (–5)

Участников 472 (+302)

Общий объем закупок товарно-материальных ценностей и услуг у предприятий МСБ Вологодской области 19,42 млрд руб. (+5,42 млрд руб.)

Центр инноваций социальной сферы

Содействие появлению и развитию социального предпринимательства, информационно-консультационная поддержка

562 консультации, в том числе помощь в подготовке пакета документов и написании бизнес-планов на получение субсидии 68

Региональный конкурс «Время добрых дел»

День социального предпринимательства — встреча с мэром

Информационная поддержка МСБ и пропаганда предпринимательской деятельности

Подготовка и распространение пресс-релизов МСБ, поддержка деятельности сайта, выявление и поощрение лучших предпринимателей, медийное сопровождение предпринимательских проектов и др.

Мероприятий 654 (+244)

Участников (без учета получателей рассылок) 201 (+105)

Развитие деловых связей

Организация и проведение форумов, конференций, круглых столов

Крупных деловых мероприятий 5 (+3)

Участников 648 (+211)

Ключевые мероприятия: III Международный промышленный форум; конференция «Творческий бизнес, меняющий город», дискуссионная площадка «Женский бизнес. Секреты успеха»; конференция «Академия развития моногородов»

Ресурсно-методический центр

Организация и проведение образовательных и деловых мероприятий в регионах присутствия компании «Северсталь» (Костомукша, Воркута, Норильск)

Образовательных и деловых мероприятий 17 (+8)

Участников 181 (+60)

Бизнес-консалтинг

Оказание консультаций и услуг по вопросам ведения бизнеса и программам поддержки

Более 5 000

Центр гарантийного обеспечения

Предоставление поручительств субъектам МСБ по кредитам, взятым в банках

Предоставлено поручительств 28 (+12)

на сумму 285, 533 млн руб. (+178,933 млн руб.)

из общей суммы по кредитам в размере 813,78 млн руб. (+553,18 млн руб.)

В целом благодаря деятельности Агентства Городского Развития в 2019 году в Череповце открыто 59 новых бизнесов, создано 261 новое рабочее место, сохранено 1 237 рабочих мест.

Социальные инвестиции и социальное партнерство

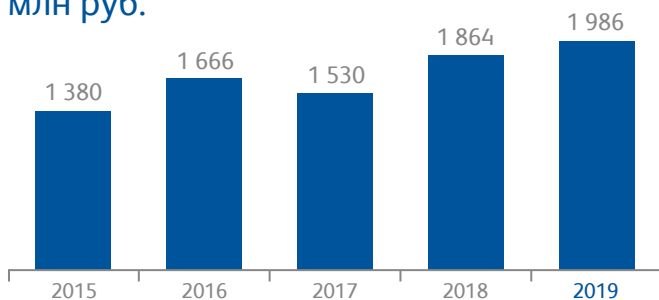
«Северсталь» заинтересована в поддержании социальной стабильности на территориях, где работают ее предприятия, и инвестирует значительные средства в мероприятия, способствующие повышению качества жизни живущих там людей.

Компания вкладывает средства в благоустройство городов и поселков, финансирует строительство и эксплуатацию объектов социальной и городской инфраструктуры: дорог, образовательных и спортивных учреждений, объектов культуры и здравоохранения. В числе приоритетов благотворительной деятельности — программы, направленные на развитие малого и среднего бизнеса и социального предпринимательства. «Северсталь» активно участвует в развитии местных сообществ, уделяя особое внимание уязвимым группам населения, поддерживает ветеранов, материнство и детство, реализует обширную программу профилактики социального сиротства. Компания осуществляет постоянный мониторинг реализуемых проектов и оценку воздействия своей деятельности на местные сообщества, привлекая для этого ведущих экспертов.

При этом «Северсталь» на системной основе взаимодействует с заинтересованными сторонами, развивая социальное партнерство и укрепляя сотрудничество с региональными и муниципальными органами власти и общественными организациями.

Наряду с традиционными формами благотворительности «Северсталь» стремится внедрять лучший российский и международный опыт.

Расходы на благотворительность, млн руб.



Поскольку свою основную деятельность компания ведет в России, здесь осуществляется и подавляющая часть ее социальных проектов. В отчетном году 3 млн рублей было также направлено на благотворительные проекты в Латвии, где расположено предприятие «Северсталь Дистрибуции».

Расходы на благотворительность включают:

- безвозмездную помощь в виде работ/услуг;
- финансовую и имущественную поддержку организаций и фондов;
- участие в некоммерческих и саморегулируемых организациях;
- прочие проекты.

Благодаря поддержке компании не только работники компании и члены их семей, но и другие жители имеют доступ к современной медицинской помощи в рамках комплексной программы «Здоровье «Северстали».

Программы благоустройства, основные результаты в 2019 году

Череповец

В Череповце «Северсталь» ежегодно направляет средства на благоустройство городской среды, строительство и содержание значимых социально-культурных объектов. На средства компании построены аквапарк «Радужный», Музей металлургической промышленности, ряд городских детских и спортивных площадок, скверов, парков и другие объекты. Компания оказывает финансовую поддержку медсанчасти «Северсталь» и детской городской больницы, общественным организациям инвалидов, ветеранов, детским образовательным учреждениям, спортивным клубам и школам, проводит региональные и городские фестивали и праздники. Помощь ветеранам-металлургам, незащищенным слоям населения, инвалидам и малообеспеченным слоям населения осуществляется через благотворительный фонд «Благо» (с 1999 года) и благотворительный общественный фонд им. И. А. Милютин (с 1999 года).

В 2019 году реализовано мероприятий на сумму более 190 млн руб., среди которых:

- благоустройство южной стороны Дворца металлургов;
- реконструкция здания комплекса мемориального музея Верещагиных;
- капитальный ремонт кровли физкультурно-оздоровительного комплекса на улице Сталеваров;
- ремонт трибун и замена системы отопления стадиона «Металлург»;
- строительство трех спортивных воркаут-площадок;
- софинансирование строительства крытого физкультурно-оздоровительного комплекса в Зашекснинском районе города;
- развитие территории «Тропы здоровья» в Зашекснинском районе Череповца;
- посадка около 500 деревьев на территории города.

Воркута

С 2007 года «Воркутауголь» и администрация Воркуты заключают соглашения о социально-экономическом партнерстве. За это время угольщики вложили около 200 млн руб. в модернизацию социальной сферы города и проекты по улучшению уровня жизни жителей Заполярья. В 2019 году «Воркутауголь» направила 23 млн руб. на развитие городского хозяйства и благоустройство, поддержку спорта и культуры. Помимо этого, «Воркутауголь» направила около 60 млн руб. на содержание крупнейших социальных объектов города — спорткомплекса «Олимп» и Дворца культуры шахтеров.

Костомукша

90 тыс. человек ежегодно посещают спектакли, концерты, спортивные кружки, секции и другие мероприятия культурно-спортивного комплекса «Дружба», содержание которого ежегодно финансирует «Карельский окатыш» (более 30 млн руб. в 2019 году). Также среди мероприятий 2019 года — ремонт Центра внешкольной работы в Костомукше, строительство городской пешеходной дорожки, площадки возле ФАП в Заречном, помощь в проведении городских праздников и уборке города.

Оленегорск

Ежегодно «Олкон» оказывает помощь в содержании объектов социальной сферы Оленегорска: санатория-профилактория, общежития, спорткомплекса, Дворца культуры, поддерживает проведение ряда местных культурных и спортивных мероприятий. В 2019 году предприятие направило средства на строительство детской площадки и ремонт детского спортзала в Ледовом дворце.

Белгородская область

В 2019 году Яковлевский ГОК направил на благоустройство более 47 млн руб. Среди основных проектов:

- строительство скейт-парка в г. Строителе;
- капитальный ремонт здания для организации офиса семейного врача в п. Яковлево;
- ремонт сцены и системы отопления дворца культуры «Звездный» п. Яковлево;
- благоустройство стадиона п. Яковлево;
- строительство детской площадки в п. Яковлево;
- поставка песка на строительство социально значимых объектов округа, а также для поддержания в безопасности пешеходных маршрутов в холодный период года, выделение округу снегоуборочной техники.

Благотворительность и социальное партнерство в 2019 году:

- «Северсталь» передала в пользование медсанчасти в Череповце новый автомобиль скорой помощи. После капитального ремонта, проведенного при поддержке компании, открылся операционный блок медсанчасти «Северсталь». Детской городской больнице Череповца передано 500 тыс. руб. на приобретение аппарата для интенсивной фототерапии новорожденных.
- На средства «Олкона» приобретен флюорограф для городской больницы.
- «Карельский окатыш» выделил более 1,5 млн руб. школам и детским садам города для подготовки к новому учебному году.
- «Воркутауголь» и Центр занятости населения организовали летний спортивно-трудовой лагерь для подростков на базе спортивного комплекса «Олимп».
- Яковлевский ГОК выделил средства на проведение праздничных мероприятий в г. Строителе и п. Яковлево, на развитие талантливых школьников г. Строителя. По 500 тыс. руб. в виде материальной помощи получили семьи, потерявшие квартиры при взрыве бытового газа в жилом доме в п. Яковлево.
- В 2020 году АО «Олкон» совместно с администрацией Оленегорска планирует проведение первого грантового конкурса социально ориентированных проектов «Мой Оленегорск!» для общественных организаций и муниципальных учреждений города.

«Дорога к дому»: социальное партнерство во имя детей

В числе наиболее успешных социальных инициатив компании «Северсталь» — целевая программа решения проблем социального сиротства и правонарушений несовершеннолетних «Дорога к дому». Ее главная задача — помочь семье, находящейся в трудной жизненной ситуации, справиться с возникающими трудностями, обеспечить благоприятные условия для ребенка с тем, чтобы сохранить его в семье и не подвергнуть вторичному сиротству.

Успех программы во многом определяется эффективным партнерством государства, бизнеса, общества и СМИ. В межведомственное взаимодействие вовлечены администрации городов, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, отделы по делам несовершеннолетних при органах внутренних дел, органы опеки и попечительства, учреждения социальной сферы, коммерческие и некоммерческие организации. Благодаря систематической работе специалистов и использованию современных восстановительных и медиативных технологий обеспечен значительный социальный эффект.

Личный патронат программы осуществляет председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов, координатором выступает Благотворительный фонд «Дорога к дому», созданный компанией в 2005 году.

В декабре 2019 в Череповце состоялось ежегодное заседание экспертного совета программы под руководством А. Мордашова. На нем были подведены итоги деятельности фонда и основные результаты целевой программы «Дорога к дому» в 2019 году. За отчетный 2019 год в восьми городах России было реализовано 36 проектов в партнерстве с 205 государственными учреждениями и с участием 307 специалистов. В 45 регионах были распространены лучшие практики социальной работы, 17 858 граждан бесплатно получили профессиональную психологическую, юридическую и материальную поддержку.

В результате работы участников программы предотвращено 58 % отказов от новорожденных детей, 100 % случаев передачи детей в Дом ребенка по заявлению родителя, 85 % случаев возврата детей в государственные учреждения. В 2019 году отсутствовали случаи суицида среди школьников. Высокую оценку экспертного сообщества получил ресурсно-методический центр фонда для специалистов по работе с семьями.



**Основные результаты программы
«Дорога к дому» в 2019 году**

- Около 18 тыс. человек получили различные виды помощи (психологическая, юридическая, социальная, гуманитарная, материальная).
- 1 708 детей остались жить и воспитываться в родных семьях.
- У 883 подростков снижен риск совершения правонарушений.
- В 1 339 семьях обеспечены безопасные условия проживания для несовершеннолетних.
- Для 78 приемных детей, воспитывающихся в замещающих семьях, снят риск вторичного отказа.
- В девяти квартирах, где проживают семьи с несовершеннолетними детьми, находящиеся в трудной жизненной ситуации, силами волонтеров сделан ремонт.

План развития на 2020 год

- Расширение географии программы на г. Орел.
- Усиление работы по поддержке опекунов старшего возраста, по восстановлению кровной семьи.
- Развитие программы предотвращения насилия несовершеннолетних.
- Создание и внедрение электронной базы данных семей-благополучателей, благотворителей, добровольцев.
- Развитие и сохранение команды: повышение уровня компетенций и экспертизы, решение проблемы профессионального выгорания специалистов.

В 2019 году опыт компании «Северсталь» в области социальных инвестиций был представлен на 63 российских и международных публичных мероприятиях, конференциях и круглых столах. Только в рамках программ корпоративного центра было поддержано более 100 мероприятий в 17 регионах России.

Программа «Дети Череповца. Путь к успеху»

Программа «Дети Череповца. Путь к успеху» направлена на поддержку и развитие одаренных и талантливых школьников. В программе принимают участие представители научного и образовательного сообщества, специалисты учреждений и организаций города, сотрудники городской администрации. В наблюдательный совет программы входят представители органов власти, компании «Северсталь», учреждений общего и дополнительного образования, высших учебных заведений Череповца, Музея металлургической промышленности и «Кванториума».

В 2019 году при финансовой поддержке «Северстали» 11 череповецких школьников, учащихся 9–11-х классов, прошли обучение в сочинском образовательном центре «Сириус», где обучались по двум направлениям — химико-биологическому и физико-математическому.

В Череповце для талантливых и одаренных школьников при поддержке «Северстали» прошли мастер-классы. Ученики 8–9-х классов пообщались с экспертами в области биотехнических и космических технологий. Для старшеклассников были организованы лекции по химии, биологии, физике и математике.

В отчетном году в мероприятиях программы приняли участие 230 педагогов и 683 ребенка (150 и более 200 в 2018 году соответственно).

План развития на 2020 год:

- Выявление и системная поддержка одаренных и талантливых детей.
- Повышение квалификации педагогов, обладающих профессиональными навыками для работы с одаренными детьми.



Поддержка культуры

Поддержка культуры и искусства — одно из приоритетных направлений благотворительной деятельности компании «Северсталь». На протяжении многих лет «Северсталь» сотрудничает с ведущими федеральными и региональными культурными институциями: музеями, картинными галереями, музыкальными и драматическими театрами (перечень партнеров компании в области культуры и искусства приведен на [сайте компании](#)). Кроме того, предприятия компании финансируют общегородские мероприятия в дни профессиональных (День металлурга, День шахтера) и государственных праздников (День Победы, Новый год и др.), а также различные концертные программы и фестивали.

Только в Москве, Санкт-Петербурге и Череповце в 2019 году «Северсталь» поддержала около десятка крупных культурных мероприятий. Кроме того, при содействии компании проходят ежегодные региональные музыкальные и художественные фестивали. В их числе:

- Экологический городской фестиваль «Эко-сердце Стали» (Череповец).
- Рок-фестиваль «Время колокольчиков» (Череповец).
- Фестиваль классической музыки «Музыкальная экспедиция» (Вологодская область).
- Областной фестиваль солдатской песни (Оленегорск).
- Фестиваль детского творчества «Шире круг» (Оленегорск).
- Фестиваль новогодней сказки «Морозко» (Оленегорск).
- Образовательная акция «Тотальный диктант» (Воркута).
- Международный фестиваль искусств «Нордсейшн» (Костомукша).
- Фестиваль хореографического искусства «Ритмы весны» (Костомукша).
- Международный фольклорный фестиваль «Кантелетар» (Костомукша) и др.

GRI
MM5

Территория муниципального образования городского округа «Воркута», где ведет свою деятельность «Северсталь», является местом проживания представителей коренного населения (народности коми, ненцы и ханты). Компания соблюдает права коренных и малочисленных народов и регулярно поддерживает мероприятия, направленные на сохранение национальной культуры и повышение культурного потенциала региона. «Северсталь» — один из партнеров «Праздника Севера» в Воркуте (День оленевода).

Театральный фестиваль «Золотая Маска»

На протяжении 15 лет «Северсталь» является партнером российской Национальной театральной премии и фестиваля «Золотая Маска», который отметил свое 25-летие в 2019 году. При поддержке компании прошел показ лучших спектаклей года в Москве и церемония награждения победителей фестиваля. По инициативе и при поддержке компании зрители Череповца, Костомукши, Петрозаводска, Риги и ряда других городов Латвии имели возможность увидеть выдающиеся работы ведущих театральных коллективов России. Все спектакли, показы которых проходят в рамках региональных программ «Золотой Маски», отмечены экспертами фестиваля. Они либо входят в список самых заметных премьер сезона, либо являются номинантами или лауреатами премии.

Программа «Музеи Русского Севера»

Грантовая программа «Северстали» «Музеи Русского Севера» направлена на сохранение и актуализацию историко-культурного наследия Русского Севера, развитие музейного дела, содействие профессиональному росту музейных специалистов. Она проводится в девяти регионах Северо-Западного федерального округа, а также в Пермском крае, Кировской и Костромской областях среди государственных, муниципальных музеев и галерей художественного профиля, а также других музеев, обладающих художественными собраниями.

В состав экспертного совета конкурса входят специалисты — историки, искусствоведы, организаторы музейного дела. Наблюдательный совет, состоящий из представителей администраций республик Карелия и Коми, Вологодской и Мурманской областей, утверждает список победителей конкурса из числа отобранных экспертами. Общий бюджет программы «Музеи Русского Севера» в 2019 году составил 7 млн руб.

ЦУР 8

ЦУР 11



Программные мероприятия структурированы по трем направлениям:

Открытый грантовый конкурс музейных проектов направлен на выявление и поддержку лучших культурных инициатив музеев, в том числе в сфере туризма, раскрытие резервов и возможностей социокультурного потенциала северных территорий. В 2019 году конкурс проводился при финансовой поддержке компаний «TUI Россия» и «Свеза» (входят в «Севергрупп»). На конкурс поступило 28 заявок из 10 регионов, семь проектов были профинансированы.

Лаборатория «Сделано в музее» завершает первый этап конкурса музейных проектов. Выездной тренинг для участников грантового конкурса ориентирован на повышение уровня проектной культуры сотрудников музеев, обмен опытом и новыми технологиям в музейном деле. В 2019 году в тренинге приняли участие 22 представителя музеев из 10 регионов.



Конкурс тревел-грантов позволяет музейным работникам найти средства для участия в профессиональных мероприятиях (конференциях, семинарах, форумах и т.п.), а также стажировках и курсах повышения квалификации, проводимых на территории РФ. В 2019 году были поддержаны заявки 26 музейных специалистов. Еще 10 человек прошли обучение по программе дополнительного профессионального образования.

Подробную информацию о программе и проектах-победителях, реализованных в 2019 году, можно найти на [сайте программы](#).

Конкурс детских творческих проектов «Стиль Стали»

Ежегодно в Череповце компания организует конкурс и мастерскую творческих проектов «Стиль Стали» для детей и юношества. Цель конкурса — способствовать развитию интереса к творчеству у детей и молодежи, технического и проектного мышления.

В 2019 году конкурс был посвящен 190-летию со дня рождения Ивана Андреевича Милютина — промышленника, общественного деятеля и городского головы Череповца с 1861 по 1907 год. Школьники смогли принять участие в познавательном квесте по улицам города и экспозиции музея «Дом И. А. Милютина». Затем для победителей первого тура была организована экскурсия по музею и мастер-классы, а третий этап был посвящен работе над коллажем для оформления обложки музейного путеводителя.

В конкурсе приняли участие более 100 школьников, победители, занявшие призовые места и отмеченные специальными номинациями, получили призы в виде сертификатов на путешествие по России от туроператора «TUI Россия» и памятные подарки.

Проект «Путешествие в мир науки и искусства»

При поддержке «Северстали» и ряда компаний «Севергрупп» Русский музей реализует образовательно-выставочный проект «Путешествие в мир науки и искусства», целью которого является художественно-творческое развитие детей и подростков в Северо-Западном регионе.

В 2019 году в рамках проекта состоялся региональный конкурс детского художественного творчества, в котором приняли участие творческие коллективы и индивидуальные участники образовательных организаций различных типов из Череповца, Костомукши, Оленегорска и Воркуты. Завершила конкурс выставка «Искусство и наука в моей жизни». Работы победителей были представлены в залах Восточного павильона Михайловского замка в Санкт-Петербурге.

В Оленегорске, Костомукше, Воркуте и Череповце прошли серии лекций и мастер-классов для учащихся старших классов, преподавателей математики и изобразительного искусства. Цель мероприятий — способствовать творческому развитию детей и подростков через взаимопроникновение точной науки, живописи и рисунка.

Корпоративное волонтерство

Корпоративное волонтерство является неотъемлемой частью социальной ответственности компании. В регионах присутствия с участием сотрудников проводится широкий спектр благотворительных мероприятий, направленных на поддержку детей-сирот, людей с ограниченными возможностями здоровья, пожилых людей и др. Это марафоны, аукционы, рождественские базары, лотереи, мастер-классы. Сотрудники принимают участие во всероссийских акциях, реализуют собственные социальные проекты, а также оказывают безвозмездно профессиональную помощь в рамках своих компетенций (pro bono).

Во всех бизнес-единицах компании в 2019 году в регулярном режиме проходили волонтерские акции. В них принимали участие не только сотрудники предприятий, но и жители городов присутствия. Всего прошло более 120 акций. Каждый год количество мероприятий и их участников растет.

Ряд акций имеют общекорпоративный характер и проходят на всех ключевых предприятиях компании. Среди них:

- подготовка детей из малообеспеченных семей к новому учебному году;
- предновогодние лотереи и ярмарки в пользу благотворительных фондов, акции по сбору подарков «Подарок каждому ребенку»;
- акции в честь международного дня благотворительности #Щедрыйвторник;
- День донора;
- шефская помощь школам, детским садам, детским домам;
- помощь приютам для бездомных животных.

С 2016 года работники ЧерМК в рамках проекта «Эстафета доброго ремонта» своими силами и за счет своих средства оказывают помощь в ремонте квартир нуждающимся семьям с детьми и одиноким людям. Семьи, которые нуждаются в помощи, подбирает корпоративный фонд «Дорога к дому». За этот проект волонтеры сталыного дивизиона стали лауреатами народной премии «Открытое сердце». Благодаря акции «Хоккей без границ» череповчане с ограниченными возможностями здоровья при содействии волонтеров «Северстали» могут не только посетить хоккейные

матчи команд «Северсталь» и «Алмаз» как болельщики, но и встретиться со спортсменами, а также поучаствовать в совместных тренировках.

На Всероссийском конкурсе проектов в сфере корпоративного волонтерства «Чемпионы добрых дел — 2019» проект «Северстали» «Хоккей без границ» одержал победу в номинации «Здоровье».

Компания активно вовлекает сотрудников в природоохранные мероприятия, в том числе на волонтерской основе. Ежегодно предприятия «Северстали» организуют субботники по уборке территорий предприятий, проводят очистку берегов рек, активно участвуют в озеленении и благоустройстве городских территорий. Количество экологических акций на предприятиях компании ежегодно растет.

Основные мероприятия корпоративных волонтеров в 2019 году представлены на [сайте компании](#).



Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Социальная составляющая

Цели на 2020 год

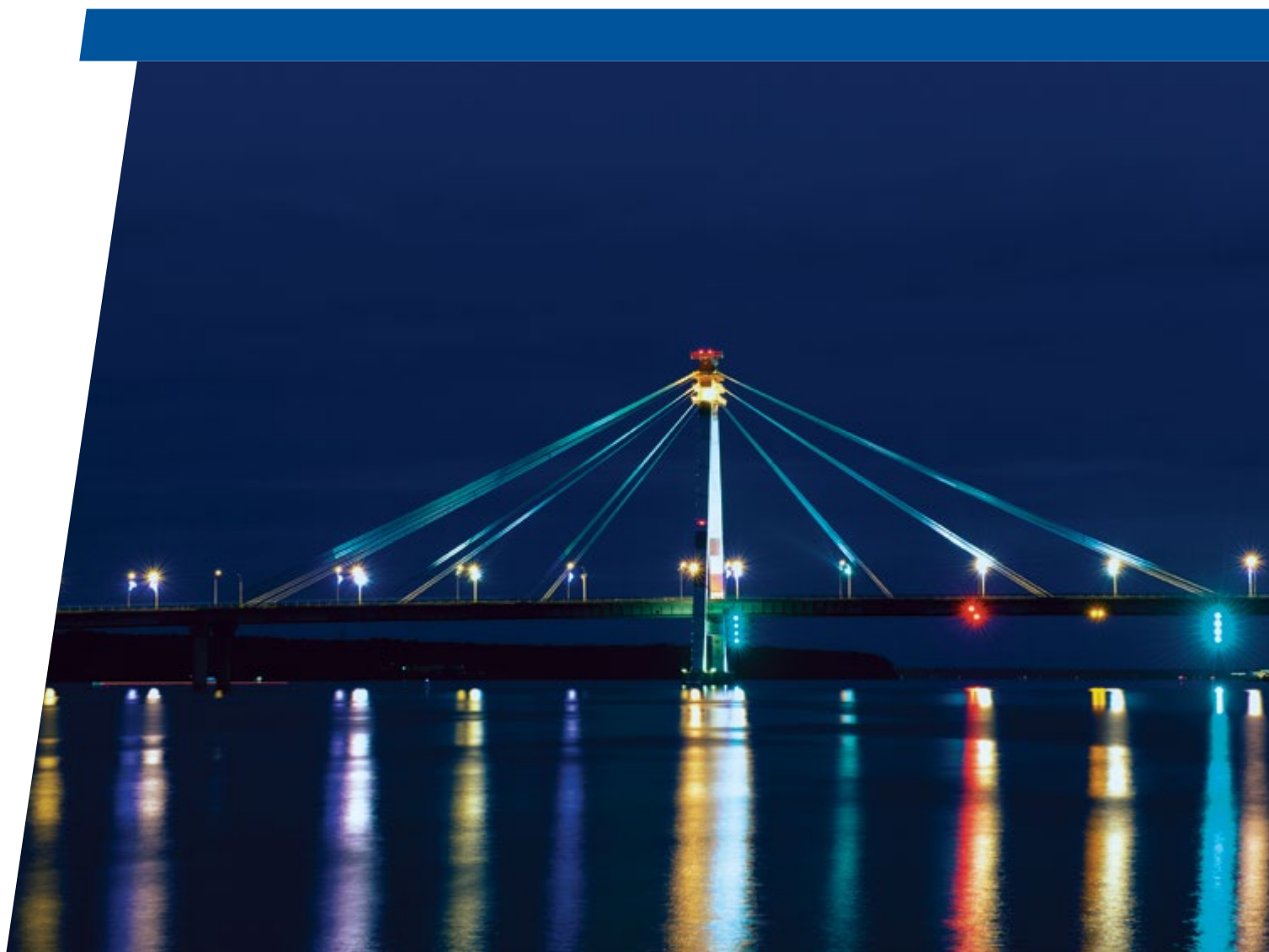
Содействовать устойчивому социально-экономическому развитию регионов присутствия:

- повысить эффективность внешних социальных программ;
- расширить географию успешных проектов компании, доказавших свою эффективность;
- поддержать жителей регионов, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- содействовать устойчивой работе предприятий малого и среднего бизнеса в регионах присутствия компании;
- системно вовлекать заинтересованные стороны в обсуждение внешних социальных программ

Сформировать и реализовать программу общекорпоративных волонтерских проектов

Настоящий документ является отчетом о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» и его дочерних и контролируемых обществ (именуемых в отчете также «Северсталь», «компания») за 2019 год. С 2010 года такие отчеты выпускаются ежегодно.

Об отчете



GRI

102–54

В отчете содержится информация о миссии и стратегии ПАО «Северсталь», о ключевых событиях и результатах работы, принципах деятельности компании в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, о воздействии ее производственной деятельности на экономику, общество и окружающую среду, а также о ее взаимодействии с заинтересованными сторонами. По ключевым направлениям приводятся краткосрочные и среднесрочные планы и целевые показатели.

Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами GRI 2016, вариант «расширенный» (Comprehensive), и приложением GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли. Кроме того, мы использовали некоторые показатели Sustainability Accounting Standard для отраслей «iron & steel producers» и «metals & mining». С учетом комплексного характера нашей деятельности мы рассмотрим возможность применения дополнительных показателей SASB, в частности для отрасли «coal operations», для раскрытия в будущих отчетах. Учитывались также рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей по использованию базовых индикаторов результативности и рекомендации Совета РСПП по нефинансовой

отчетности, полученные по итогам заверения предыдущего отчета. В документе использованы данные, собранные в рамках корпоративной системы отчетности, в том числе информация, полученная от подразделений в ответ на запросы, составленные с учетом рекомендаций вышеуказанных Стандартов GRI, а также показателей результативности в сфере устойчивого развития («Базовые индикаторы результативности»), разработанных РСПП.

При подготовке данного документа компания руководствовалась пониманием КСО, которое базируется на положениях стандарта ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности), увязывающего социальную ответственность организаций с их вкладом в устойчивое развитие общества. Отчет охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные этим стандартом. Отражение в отчете проблематики КСО в соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000 приведено в Приложении 1. В отчете также приведены данные о вкладе компании в достижение Целей устойчивого развития ООН и об участии компании в национальных проектах Российской Федерации.

Подход к определению существенных тем для освещения в отчете

GRI

102–46

В отчет включалась информация по вопросам, которые являются существенными для дочерних обществ, для заинтересованных сторон и общества в целом. Для определения содержания отчета в соответствии со Стандартами GRI была проведена процедура оценки существенности основных тем, которые должны быть отражены в отчете. С этой целью было проведено анкетирование представителей заинтересованных сторон — сотрудников компании и внешних стейкхолдеров. Всего было собрано 55 анкет, в том числе 29 — от представителей местных сообществ, некоммерческих организаций, деловых партнеров, инвестиционного сообщества, органов государственной власти и местного самоуправления. 26 анкет было получено от сотрудников, представляющих основные подразделения «Северстали», связанные с тематикой устойчивого развития. В анкете респонденты оценивали по десятибалльной шкале значимость каждой темы. При этом рассматривался максимально полный список, предусмотренный Стандартами GRI. По каждой теме был рассчитан средний балл для обеих категорий участников, а также получена финальная оценка для каждой темы. По результатам опроса был составлен рейтинг тем и матрица существенности. Темы с финальной оценкой выше 8 баллов были выделены в качестве наиболее существенных. Темы с оценкой от 7 до 8 баллов выделены в качестве менее существенных. Темы, набравшие менее 7 баллов, были квалифицированы как несущественные. Кроме того, для выявления существенных для заинтересованных сторон вопросов в процессе подготовки отчета были проанализированы:

- информационные запросы и отчетность глобальной отраслевой ассоциации World Steel Association;
- информационные запросы со стороны деловых партнеров, рейтинговых агентств, финансовых институтов;
- материалы федеральных СМИ, местной и корпоративной прессы, в частности — публикации газеты «Северсталь»;

- материалы обратной связи работников компании и результаты опроса удовлетворенности сотрудников;
- материалы обращений со стороны некоммерческих организаций, местного населения территорий присутствия;
- материалы мероприятий, в ходе которых обсуждались социальные проекты компании.

При определении степени существенности рабочая группа учитывала значимость этих аспектов для компании, для ключевых заинтересованных сторон, значимость с точки зрения общественного контекста и обязательств бизнеса, в том числе зафиксированных в международных и российских документах — Глобальном договоре ООН и Целях устойчивого развития ООН, Политике в сфере устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association) и Социальной хартии российского бизнеса. С учетом вышеприведенного анализа рабочая группа утвердила следующий перечень тем для раскрытия в отчете.

Наиболее существенные темы

- 1 Здоровье и безопасность на рабочем месте
- 2 Выбросы в атмосферу, включая парниковые газы
- 3 Экономические результаты деятельности
- 4 Сбросы и отходы, включая переработку и вторичное использование отходов
- 5 Оплата труда сотрудников (по регионам) в сравнении с рынком
- 6 Использование воды и воздействие на водные ресурсы
- 7 Соответствие требованиям природоохранного законодательства
- 8 Занятость

GRI

102–47

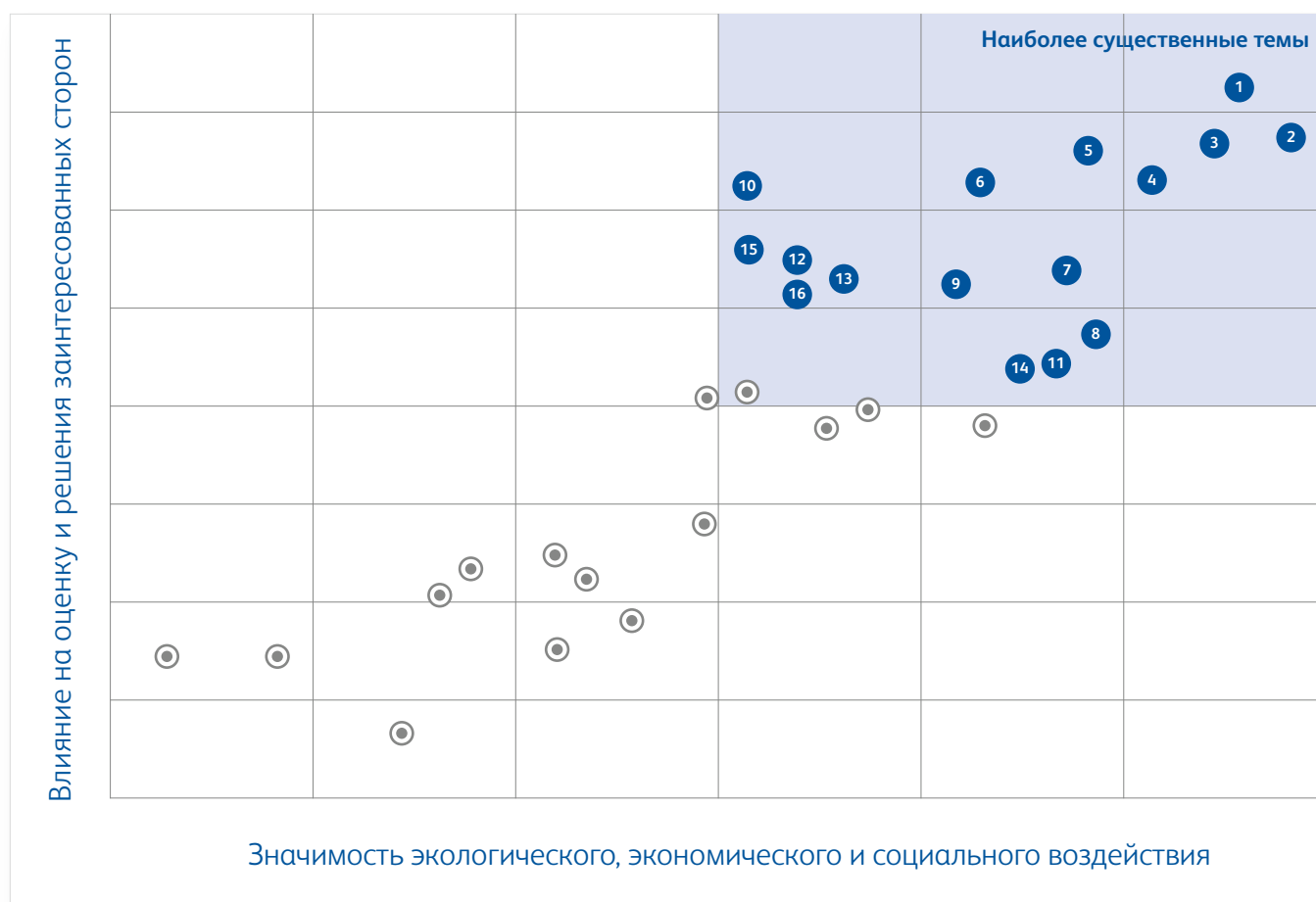
- 9 Обучение и образование сотрудников
- 10 Энергопотребление и энергоэффективность
- 11 Воздействие на местные сообщества, включая сотрудничество и программы развития
- 12 Земельные ресурсы и воздействие на биоразнообразие
- 13 Противодействие коррупции
- 14 Инвестиции в объекты транспортной и социальной инфраструктуры, косвенное воздействие на экономическое развитие регионов присутствия
- 15 Информирование сотрудников о существенных изменениях в деятельности компании
- 16 Использование сырья и материалов

Менее существенные темы

- Соблюдение законодательства и нормативных требований
- Оценка экологических аспектов деятельности поставщиков
- Оценка соблюдения прав человека в компании, включая обучение сотрудников

- Недопущение дискриминации по отношению к сотрудникам и потребителям
- Соблюдение антимонопольного законодательства
- Равные возможности для участия в органах управления и равное вознаграждение для женщин и мужчин
- Маркетинг и маркировка продукции
- Взаимодействие с профсоюзами и ведение коллективных переговоров
- Оценка соблюдения поставщиками трудовых прав и прав человека
- Закупочная деятельность, включая закупки у местных поставщиков
- Участие в законотворческой деятельности, лоббирование и финансирование политической деятельности
- Использование принудительного или обязательного труда
- Соблюдение прав коренных и малочисленных народов

Матрица существенности



По существенным аспектам в отчете раскрывается информация о подходах в области менеджмента и приводятся показатели результативности. Компания также сочла возможным предоставить информацию по ряду менее существенных вопросов и раскрыть темы, дополнительно рекомендованные рабочей группой.

Характеристики информации

GRI

102–50

В отчет включены данные за 2019 календарный год преимущественно в динамике за ряд лет. 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 ПАО «Северсталь». При подготовке отчета использовалась управленческая и аудированная финансовая отчетность компании.

GRI

102–49

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. По сравнению с предыдущим отчетным периодом границы раскрытия информации не изменились. По существенным аспектам отчет описывает подходы к управлению и все наиболее значимые воздействия компании. Границы существенных аспектов внутри компании приведены в Приложении 3. Комплекс показателей деятельности в сфере экономической результативности соответствует периметру финансовой отчетности.

Перечень наиболее существенных дочерних, ассоциированных и совместных предприятий компании, входящих в периметр финансовой отчетности, приведен в [Годовом отчете за 2019 год](#) (стр. 90). Показатели устойчивого развития по другим категориям, в частности по экологии, в основном даны по списку компаний, приведенному в Приложении 3. В тексте отчета ряд показателей приводится по дивизионам компании. В связи с продажей «Северсталь» — Сортной завод Балаково» в первом полугодии 2019 года исключены из отчетности данные по этому предприятию со второго полугодия 2019 года.

За пределами организации в качестве существенных выделены такие аспекты, как охрана и безопасность труда и соблюдение требований экологического законодательства подрядными организациями; подробнее см. в подразделах «Ответственность в цепочке поставок» разделов [«Безопасность труда»](#) и [«Охрана окружающей среды»](#) настоящего отчета). Аспект «противодействие коррупции» в отношении подрядных организаций раскрыт в разделах [«Деловые партнеры и потребители»](#) и [«Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка»](#). По данным темам преимущественно раскрыта информация о действующих системах управления и приведены примеры по предприятиям. Структура предыдущего отчета в основном сохранена.

GRI

102–48

102–49

В 2019 году существенных изменений охвата и границ аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами не выявлено. Источники информации, которые используются для формирования таблицы «Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость», указаны в Приложении 2 к Отчету о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2019 год.

По ряду количественных показателей был осуществлен уточняющий пересчет. В случае изменения методики расчетов информация об этом указывается в соответствующих сносках к таблицам. Иных существенных переформулировок показателей и данных за прошлые периоды, опубликованных в предыдущих отчетах, в настоящем документе не содержится. 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, их полнота и корректность проверяются на уровне предоставляющих их подразделений, а также на уровне функциональных управлений дивизионов компании и генеральной дирекции.

На этапе подготовки отчет рецензируют независимые директора: председатель комитета по аудиту, член комитета по кадрам и вознаграждениям, председатель комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды.

В случае когда используются публичные документы, дается ссылка на источник. Планы на средне- и долгосрочную перспективу, приведенные в отчете, имеют прогнозный характер. Их осуществимость зависит от большого числа факторов, многие из которых находятся за пределами влияния компании. В связи с этим фактические результаты могут отличаться от запланированных.

С 2011 года в целях внешнего общественного заверения компания представляет отчеты в Совет по нефинансовой отчетности РСПП. Настоящий отчет также прошел процедуру общественного заверения. Заключение Совета публикуется в Приложении 4. Компания не проводит очных мероприятий по взаимодействию с заинтересованными сторонами в формате диалогов.

Запросить дополнительную информацию по тематике отчета, а также высказать свои мнения о данной публикации и внести предложения по совершенствованию нефинансовой отчетности «Северстали» можно, обратившись в корпоративный центр по адресу: ПАО «Северсталь», 127299, Россия, г. Москва, ул. Клары Цеткин, д. 2, тел.: 8 (495) 926–77–66 (управление по корпоративной социальной ответственности и бренду компании «Северсталь»).

Юридический адрес головного офиса ПАО «Северсталь»: ул. Мира, д. 30, Череповец, Вологодская обл., Россия, 162608.

GRI

102–32

GRI

102–56

GRI

102–53

GRI

102–3

Приложения

Приложение 1

Таблица соответствия отчета Стандартам GRI, базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26 000

■ Существенная тема

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	Соответствие стандартам SASB
Общие элементы отчетности			
1. Профиль организации			
102–1	Название организации	Стр. 8	
102–2	Основные бренды, продукция, а также услуги	Стр. 8, 12	
102–3	Местонахождение штаб-квартиры	Стр. 108	
102–4	География основной деятельности	Стр. 9	
102–5	Характер собственности и организационно-правовая форма	Стр. 9	
102–6	Рынки, на которых работает организация	Стр. 10	
102–7	Масштаб организации	Стр. 8	
102–8	Информация о сотрудниках и других работниках	Стр. 8, 48 РСПП 3.1.1 РСПП 3.1.4 ISO 26000 Трудовые практики	
102–9	Цепочка поставок организации	Стр. 26, 93 ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
102–10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок	Стр. 9	
102–11	Принцип предосторожности	Стр. 41 ISO 26000 Окружающая среда	
102–12	Внешние инициативы	Стр. 21, 43 РСПП 1.1 ISO 26000 Организационное управление	
102–13	Членство в ассоциациях	Стр. 31	
2. Стратегия			
102–14	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Стр. 2, 4	
102–15	Ключевые воздействия, риски и возможности	Стр. 38, 40 См. также «Северсталь» Годовой отчет 2019 , стр. 26–29	

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	Соответствие стандартам SASB
3. Этика и добросовестность			
102–16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	Стр. 8, 25, 26, 49	
102–17	Механизмы для обращений по вопросам этики	Стр. 28	
4. Корпоративное управление			
102–18	Структура корпоративного управления	Стр. 36	
102–19	Делегирование полномочий	Стр. 18	
102–20	Руководящие должность или должности, предполагающие ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	Стр. 18	
102–21	Консультации с заинтересованными сторонами по экономическим, экологическим и социальным проблемам	Стр.25	
102–22	Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	Стр. 37 Годовой отчет 2019 , стр. 38–43 РСПП 3.1.12	
102–23	Председатель высшего органа корпоративного управления	Стр. 37 Годовой отчет 2019 , стр. 38	
102–24	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Устав ПАО «Северсталь», ст. 10 РСПП 3.1.12	
102–25	Конфликт интересов	Стр.38	
102–26	Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, ее ценностей и стратегии	Стр.36 Годовой отчет 2019 , стр. 36–41	
102–27	Коллективное знание членов высшего органа корпоративного управления в связи с экономической, экологической и социальной проблематикой	Периодическая подготовка информационных справок для руководства компании по экономической, экологической и социальной проблематике	
102–28	Процедуры оценки деятельности высшего органа корпоративного управления	Стр. 37 Годовой отчет 2019 , стр. 47	
102–29	Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении экономических, экологических и социальных воздействий и управлении ими	Годовой отчет 2019 , стр. 46	
102–30	Эффективность управления рисками	Стр. 38	
102–31	Анализ экономических, экологических и социальных тем	Стр.36 Годовой отчет 2019 , стр. 44	
102–32	Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития	Стр. 36, 108	
102–33	Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	Стр. 49 РСПП 3.1.12	
102–34	Характер и общее количество важных проблем, доведенных до сведения высшего органа корпоративного управления	Стр. 68, 74	
102–35	Политики вознаграждения	Стр. 37 Годовой отчет 2019 , стр. 52–53	

**Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения
GRI для предприятий горнодобывающей
и металлургической отрасли**
**Место в отчете/комментарий/соответствие
рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие
индикаторам результативности РСПП**
**Соответствие
стандартам
SASB**

102–36	Порядок определения размера вознаграждения	Стр. 37 Годовой отчет 2019 , стр. 53	
102–37	Вовлечение заинтересованных сторон в порядок определения размера вознаграждения	Стр. 37	
102–38	Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации	
102–39	Отношение процента роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации	
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами		ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
102–40	Список групп заинтересованных сторон	Стр. 25	
102–41	Коллективные договоры	Стр. 29	
102–42	Выявление и отбор заинтересованных сторон	Стр. 25	
102–43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Стр. 25	
102–44	Поднятые ключевые темы и высказанные опасения	Стр. 25, 28, 30	
6. Практика отчетности			
102–45	Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Годовой отчет 2019 , стр. 90	
102–46	Определение содержания отчета и границ тем	Стр. 106	
102–47	Перечень существенных тем	Стр. 106	
102–48	Переформулирование информации	Стр. 108	
102–49	Изменения в отчетности	Стр. 108	
102–50	Отчетный период	Стр. 108	
102–51	Дата публикации предыдущего отчета	Третий квартал 2019 года	
102–52	Цикл отчетности	Стр. 104	
102–53	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно отчета	Стр. 108	
102–54	Заявление о подготовке отчета в соответствии со стандартом GRI	Стр. 106	
102–55	Указатель содержания GRI	Приложение 1	
102–56	Внешнее заверение	Стр. 108	

Экономика

201	Экономическая результативность		
103–2	Подходы к управлению	Стр. 40, 41, 42	
201–1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Стр. 17 РСПП 1.2, 1.3, 1.4, 1.6, 1.7	
201–2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Стр. 77	

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	Соответствие стандартам SASB
201–3	Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Годовой отчет 2019 , стр. 74 РСПП 1.8	
201–4	Финансовая помощь, полученная от государства	Значимые финансовые выплаты от государства отсутствовали	
202	Присутствие на рынках	ISO 26000 Трудовые практики	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 51	
202–1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации		
202–2	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	В данном контексте под высшими руководителями понимаются генеральный директор и его заместители, а также директора производств, а под местным населением — граждане РФ. 95,2 % руководителей высшего ранга являются представителями местного населения	
203	Непрямые экономические воздействия	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 92	
203–1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Стр. 93, 98	
203–2	Существенные не прямые экономические воздействия	Стр. 93	
MM8	Количество и доля площадок в местах, где ведется кустарная или маломасштабная разработка, или расположенных рядом с ними, связанные с этим риски и меры, принятые для управления и снижения этих рисков	Кустарная или маломасштабная разработка отсутствует	
204	Практика закупок	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
204–1	Доля расходов на местных поставщиков	Стр. 94	
205	Противодействие коррупции	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
205–1	Деятельность, прошедшая оценку рисков, связанных с коррупцией	Стр. 43	
205–2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Стр. 43	
205–3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Стр. 43	
206	Препятствие конкуренции	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
206–1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Отсутствовали	
Окружающая среда			
301	Материалы		
301–1	Израсходованные материалы по массе или объему	Стр. 12	EM-IS-000.B EM-IS-000.C EM-MM-000.A
301–2	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	Стр. 79, 81	

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	Соответствие стандартам SASB
301–3	Повторно использованные продукты и упаковка	Стр. 81	
302	Энергия	ISO 26000 Окружающая среда	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 86	
302–1	Потребление энергии внутри организации	Стр. 87, 88 РСПП 2.2	
302–2	Потребление энергии за пределами организации	Учет потребления энергии за пределами организации не ведется ввиду большого числа контрагентов компании	
302–3	Энергоемкость	Стр. 88 РСПП 2.2.1	
302–4	Сокращение энергопотребления	Стр. 88 РСПП 2.2.1	
302–5	Снижение потребности в энергии продуктов и услуг	Не применимо с учетом специфики продукции	
303	Вода	ISO 26000 Окружающая среда	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 74, 82, 83	EM-MM-160a.1
303–1	Водозабор в разбивке по источникам	Стр. 82 РСПП 2.3	EM-IS-140a.1
303–2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	Стр. 82 РСПП 2.3	
303–3	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Стр. 82 РСПП 2.4	
304	Биоразнообразие	ISO 26000 Окружающая среда	
304–1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением и расположенные на особо охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	Предприятия компании не ведут работы на экологически чувствительных территориях — ООПТ, Рамсарских угодьях, объектах Всемирного природного наследия. Территория горно-обогатительного комбината «Карельский окатыш» прилегает к территории заповедника «Костомукшский». См. MM2	
304–2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	Существенное воздействие стоков ключевых активов на водную среду отсутствует. См. также стр. 84	
304–3	Сохраненные или восстановленные местообитания	Стр. 84	
304–4	Общее число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов	Стр. 84	
MM2	Количество и доля площадок, требующих планов по управлению биоразнообразием, а также уже имеющих такие планы	Площадка, принадлежащая АО «Северсталь Дистрибуция» в Череповецком районе (Дмитровский сельсовет, район д. Васьково, Мотомское лесничество), относится к категории земель «особо охраняемые территории и объекты». Разрешенное использование земель: «для нужд охотхозяйства». Производственная деятельность не ведется	
305	Выбросы	ISO 26000 Окружающая среда	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 74, 76	EM-MM-160a.1 EM-IS-110a.2 EM-MM-110a.2
305–1	Прямые выбросы парниковых газов	Стр. 78	

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	Соответствие стандартам SASB
305–2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов	Ведется разработка методики учета	
305–3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов	Учет данных по выбросам парниковых газов не ведется ввиду большого числа контрагентов	
305–4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Ведется работа по определению границ учета выбросов от ресурсных предприятий компании, которые должны быть использованы для расчета выбросов при производстве конечного продукта (жидкая сталь). В разделе «Сокращение выбросов парниковых газов» на стр. 78 приведены удельные выбросы от ЧерМК	
305–5	Снижение выбросов парниковых газов	Стр. 77, 79	
305–6	Выбросы озоноразрушающих веществ	Отсутствуют	
305–7	Выбросы NO _x , SO _x и других значимых загрязняющих веществ	Стр. 76 РСПП 2.6	EM-MM-120a.1
306	Сбросы и отходы	ISO 26000 Окружающая среда	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 74, 79	EM-MM-160a.1
306–1	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Стр. 83 РСПП 2.7, 2.7.2	
306–2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	Стр. 80 РСПП 2.8	EM-MM-150a.1 EM-MM-150a.2 EM-MM-150a.3
306–3	Существенные разливы	В 2019 году отсутствовали РСПП 2.9	
306–4	Транспортировка опасных отходов	Трансграничное перемещение отсутствует. См. также стр. 81	
306–5	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние сброс сточных вод организацией	Стр. 83, 85	
MM1	Количество земель (в собственности или аренде), используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	Стр. 81	
MM3	Общие объемы вскрышных и скальных пород, хвостов и шламов и связанные с ними риски	Стр. 80	
307	Соответствие экологическим требованиям	ISO 26000 Окружающая среда ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 74	
307–1	Случаи несоответствия экологическим нормам и требованиям	Стр. 76	
308	Экологическая оценка поставщиков		
308–1	Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	Стр. 75 В настоящее время проводятся технические аудиты поставщиков, в рамках которых в том числе выявляется наличие сертификации по ISO 14001. В процессе внедрения новой системы оценки поставщиков в SAP планируется расширить количество экологических критериев оценки	
308–2	Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Стр. 75	EM-IS-430a.1

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли

Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП

Соответствие стандартам SASB

Социальная сфера

401	Занятость	ISO 26000 Трудовые практики	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 49	
401–1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	Стр. 49 РСПП 3.1.2, 3.1.3	
401–2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	Стр. 56, 64	
401–3	Предоставление отпуска по материнству и отцовству	Стр. 64	
402	Взаимоотношения сотрудников и руководства	ISO 26000 Трудовые практики	
402–1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Стр. 29	
403	Здоровье и безопасность персонала	ISO 26000 Трудовые практики	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 68	
403–1	Доля работников, представленных в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Стр. 72	
403–2	Производственный травматизм, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, количество смертельных случаев	Стр. 71 РСПП 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8	EM-IS-320a.1
403–3	Работники с высоким риском травматизма или профессиональных заболеваний	Стр. 72	
403–4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Стр. 72	
404	Обучение и образование	ISO 26000 Трудовые практики	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 54	
404–1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Стр. 54 РСПП 3.1.10	
404–2	Программы развития навыков и образования	Стр. 54	
404–3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Стр. 53	
405	Разнообразие и равные возможности	ISO 26000 Трудовые практики ISO 26000 Права человека	
405–1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	Стр. 36, 48	
405–2	Отношение базового оклада мужчин и женщин	Стр. 51	
406	Недопущение дискриминации	ISO 26000 Права человека	
406–1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Отсутствовали См. также «Права человека»	
407	Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	ISO 26000 Права человека ISO 26000 Трудовые практики	
407–1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может подвергаться риску	Стр. 29, 45 РСПП 3.2.1	EM-MM-310a.1

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	Соответствие стандартам SASB
MM4	Количество забастовок и локаутов продолжительностью более недели в разбивке по странам	Стр. 30	EM-MM-310a.2
408	Детский труд	ISO 26000 Права человека	
408–1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования детского труда	Стр. 45	
409	Принудительный или обязательный труд	ISO 26000 Права человека	
409-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования принудительного или обязательного труда	Отсутствовали См. также стр. 45	
410	Практики обеспечения безопасности	ISO 26000 Права человека	
410–1	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека	Стр. 45	
411	Права коренных народов	ISO 26000 Права человека	
411–1	Случаи нарушения прав коренных народов	Отсутствовали РСПП 3.2.3	
MM5	Общее количество работ на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, количество и доля операций или площадок, где существуют формальные договоренности с сообществами коренных и малочисленных народов	Стр. 45, 101	
MM6	Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае	Споры относительно землепользования отсутствовали	
MM7	Использование механизмов рассмотрения жалоб при решении споров с местными сообществами и коренными народами, связанных с землепользованием, основанном на обычае, и их итоги	Стр. 31	EM-MM-210a.3
412	Оценка прав человека	ISO 26000 Права человека	
412–1	Оценка на предмет соблюдения прав человека или воздействия в связи с правами человека	Вопрос о возможных нарушениях прав человека включен в ежегодный опрос персонала «Пульс «Северстали», который охватывает практически все подразделения компании См. также стр. 45	EM-MM-210a.3
412–2	Обучение сотрудников политикам или процедурам в области прав человека	Стр. 45, 55	
412–3	Важные инвестиционные соглашения и контракты, которые включают положения о правах человека или которые прошли проверку на соблюдение прав человека	Не проводится	
413	Местные сообщества	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 92	EM-MM-210b.1
413–1	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Стр. 98 РСПП 3.3.3	

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	Соответствие стандартам SASB
413–2	Подразделения с существенным фактическим и потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Стр. 39 РСПП 3.3.3	ЕМ-MM-210b.1
MM9	Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и влияние этого процесса на доходы	Отсутствовали	
MM10	Количество и доля работ, связанных с планами закрытия предприятий	Отсутствовали	
414	Социальная оценка поставщиков	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
414–1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев	Стр. 73	
414–2	Отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок и предпринятые действия	Стр. 73	ЕМ-IS-430a.1
415	Государственная политика	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
415–1	Денежное выражение пожертвований организации на политические цели	В 2019 году отсутствовали	
416	Здоровье и безопасность потребителя	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
416–1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Сами по себе продукты и услуги предприятий компании не оказывают негативного воздействия на здоровье и безопасность потребителей	
416–2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность	Отсутствовали	
417	Маркетинг и маркировка	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
417–1	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами	Стр. 41	
417–2	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг	Отсутствовали	
417–3	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций	Отсутствовали	
418	Неприкосновенность частной жизни потребителя		
418–1	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Отсутствовали	
419	Соблюдение требований законодательства в социально-экономической сфере	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
103–2	Подходы к управлению	Стр. 39, 43	ЕМ-MM-510a.1
419–1	Несоблюдение законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере	Стр. 43 В отчетном году штрафы, связанные с коррупцией, отсутствовали	

Приложение 2

Комментарии к формированию показателя «Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость»

Источники формирования показателя: «Консолидированная финансовая отчетность ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий за годы, закончившиеся 31 декабря 2018, 2017 и 2016 годов» и «Консолидированная финансовая отчетность ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий за годы, закончившиеся 31 декабря 2019, 2018 и 2017 годов»

Статья	Комментарий
Доходы	
Чистые продажи	Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «выручка»
Доход от финансовых инвестиций	Примечание Финансовые доходы и расходы/Чистые затраты по финансированию, строки «процентные доходы», «доходы от дивидендов»
Доход от продажи активов	Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «убыток от выбытия основных средств и нематериальных активов»
Операционные затраты	
Осуществленные денежные платежи контрагентам за пределами организации	Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строки: «себестоимость продаж», «общехозяйственные и административные расходы», «затраты на сбыт», «доля в прибыли/(убытке) ассоциированных и совместных предприятий», «чистые прочие операционные (расходы)/доходы»/«чистые прочие операционные доходы». Показатель «операционные затраты» включает расходы по заработной плате и другие выплаты и льготы сотрудникам
Заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	
Общий фонд заработной платы	Примечание Затраты на оплату труда (кроме строки «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»)
Общая сумма выплат	Примечание Затраты на оплату труда, строка «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»
Выплаты поставщикам средств	
Дивиденды всем категориям акционеров	Консолидированный отчет об изменениях в капитале, строка «дивиденды»
Проценты, выплачиваемые кредиторам	Примечание Финансовые доходы и расходы/Чистые затраты по финансированию, строка «процентные расходы»
Выплаты государству	
Все налоги организации	Примечание Налог на прибыль, строки «текущий налог на прибыль», «корректировки текущего налога предыдущих периодов, признанные в отчетном периоде». Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «прочие налоги и отчисления»
Инвестиции в сообщества	
Инвестиции в инфраструктуру	Примечание Чистые прочие неоперационные (расходы)/доходы /Чистые прочие неоперационные доходы/(расходы), строки: «социальные расходы», «благотворительные пожертвования», «амортизация объектов инфраструктуры»
Инвестиции в сообщество	

Приложение 3

Границы существенных тем

	ЧерМК и череповская промплощадка	АО «Северсталь», Белоручейское рудоуправление	ООО «Северсталь ТРЗ Шексна»	ЗАО «Ижорский трубный завод»	АО «Северсталь-СМЦ-Всеволожск»	ЗАО «Нева-Металл»	ООО «Северсталь-Вторчермет»	ООО «Авиапредприятие «Северсталь»	АО «Северсталь Дистрибуция»	АО «Северсталь Стальные Решения»	ОАО «Северсталь-метиз»	ООО «Орловский сталепрокатный завод»	АО «Северсталь канаты» филиал «Волгоградский»	АО «Воркутауголь»	АО «Олкон»	АО «Карельский окатыш»	АО «Яковлевский ГОК»	ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково»
Здоровье и безопасность	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Оплата труда	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Развитие регионов	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Занятость	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Экономические результаты	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Обучение и образование	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Водные ресурсы	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Выбросы в атмосферу	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Сбросы и отходы	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Земельные ресурсы и биоразнообразие	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Энергопотребление и энергоэффективность	✓			✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Местные сообщества	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Соблюдение природоохранного законодательства	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Противодействие коррупции	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Информирование сотрудников	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Сырье и материалы	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Приложение 4

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2019 год в целях общественного заверения

Совет по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей (далее — Совет), созданный в соответствии с решением Бюро Правления (Постановлен от 28.06.2007), рассмотрел по инициативе ПАО «Северсталь» (далее — Компания, Группа, Северсталь) Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2019 год (далее — Отчет).

Компания обратилась в РСПП с просьбой организовать проведение общественного заверения Советом РСПП. Совет формирует мнение о значимости и полноте раскрываемой в отчете информации о результатах деятельности компании в соответствии с принципами ответственной деловой практики, которые содержатся в Социальной хартии российского бизнеса, отвечают положениям Глобального договора ООН, российского и международного стандартов по социальной ответственности.

Члены Совета в период с 17 апреля по 6 мая 2020 года 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 компании по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса (www.rsp.ru).

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 международных систем 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 Компания. Достоверность фактических данных, содержащихся в Отчете, не является предметом общественного заверения.

Настоящее Заключение подготовлено для ПАО «Северсталь». Компания может использовать данное Заключение 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 Компании, и коллективного обсуждения итогов независимой оценки Отчета, проведенной членами Совета РСПП по нефинансовой отчетности, Совет подтверждает следующее:

Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2019 год охватывает ключевые направления ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса и с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности Компании в этих направлениях.

Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения Отчета ПАО «Северсталь» за 2018 год нашли отражение в Отчете за 2019 год. В частности, в более систематизированном виде представлена информация о вкладе Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН, расширен перечень экологических показателей, в том числе удельных. В Отчет также включен ряд показателей эффективности социальных инвестиций Компании.

Отчет Компании за 2019 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

Экономическая свобода и ответственность

Отчет информирует о ключевых результатах и показателях производственной, финансово-экономической деятельности Компании в отчетном году, показана динамика повышения производительности труда. Отражены роль Компании на мировом рынке как крупнейшего производителя стальной продукции, а также ее вклад в экономику России. Представлены сведения о перестройке организационной структуры в целях реализации обновленной стратегии и повышения клиентоориентированности Компании, о создании первого в металлургической отрасли России корпоративного фонда Severstal Ventures для инвестиций в венчурные проекты. Включены сведения о действиях Компании, нацеленных на снижение эмиссии парниковых газов. Сообщается о развитии процесса цифровой трансформации Компании. Представлена информация о нормативных документах и органах корпоративного управления, управления рисками, инновациями и качеством, а также информация о профилактике коррупции. Приводятся сведения об управлении вопросами социальной ответственности и устойчивого развития, документах и инициативах, которыми руководствуется Компания. Сообщается о вкладе Северстали в реализацию Целей устойчивого развития ООН (ЦУР-2030). Приводятся конкретные примеры участия Компании в национальных проектах. Представлены основные ориентиры на 2020 год по ключевым направлениям деятельности и устойчивого развития.

Партнерство в бизнесе

В Отчете представлены принципы и нормативная база взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами. Сообщается о сотрудничестве с органами власти на федеральном, региональном и местном уровнях. Содержатся

сведения о взаимодействии с российскими и зарубежными партнерами, участии Компании в международном диалоге и действиях, в том числе, в контексте климатической повестки. Сообщается об информировании инвесторов о ключевых результатах реализации стратегии Компании и направлениях деятельности по созданию ценности для акционеров в условиях волатильности рынков. Освещается работа с персоналом, включая вопросы мотивации, обеспечения социальных гарантий, охраны труда, поддержания здоровья на рабочем месте, профессионального развития. Отмечено, что взаимодействие с работниками осуществляется в рамках единой системы внутренних коммуникаций, в том числе каналов обратной связи, таких как проведение ежегодного опроса сотрудников. Представлены показатели, характеризующие работу единой многоканальной горячей линии. Освещается социальный диалог с профсоюзами. Включены сведения о распространении требований к обеспечению безопасности труда на подрядные организации, работающие на производственных площадках Компании, а также об антикоррупционных мероприятиях, которые стимулируют контрагентов к этическим практикам ведения бизнеса. Представлены результаты опроса удовлетворенности клиентов и информация о конференциях для специалистов предприятий-клиентов. Сообщается о сотрудничестве Северстали с профильными вузами и научными организациями в рамках федеральных целевых программ. Освещено сотрудничество с местными сообществами и некоммерческими организациями в инициативах, направленных на повышение социальной и экологической устойчивости.

Права человека

В Отчете заявлено, что в Компании не допускается дискриминация работников по любым основаниям. Содержится информация о соблюдении трудовых прав работников, о практике Компании в сфере социально-трудовых отношений, включая обеспечение достойной оплаты, улучшение условий труда, право на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров, создание условий для профессионального развития и карьерного роста. Сообщается, что ежегодные опросы работников включают вопрос об их мнении по поводу ситуации с правами человека в Компании. Отмечается, что Северсталь с уважением относится к правам коренных малочисленных народов, поддерживает сохранение их традиционной культуры.

Сохранение окружающей среды

Отчет информирует о реализации Компанией комплексных программ, направленных на достижение долгосрочных целей до 2025 года в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Сообщается о внедрении автоматизированной системы экологического менеджмента на Череповецком металлургическом комбинате, о проведении Компанией добровольной экологической сертификации своей продукции, о подтверждении в результате аудитов соответствия стандарту ISO 14001:2015 систем управления, действующих на пяти предприятиях Северстали. Отмечается внимание Компании к вопросам изменения климата, сообщается об учете добровольных рекомендаций Целевой группы Совета по финансовой стабильности о раскрытии финансовой информации, связанной с изменением климата. Представлена информация о мероприятиях, направленных на охрану атмосферного воздуха, сокращение выбросов парниковых газов, обращение с отходами, улучшение соотношения площади нарушенных и рекультивированных земель, воздействие на водные ресурсы и водоохрану. Приведены показатели экологического воздействия, в том числе, в разрезе дивизионов и основных предприятий. Сообщается

о проведении природоохранных мероприятий совместно с заповедниками и поддержке Компанией исследований влияния производственной деятельности на наземные и водные экосистемы, на биологическое разнообразие регионов присутствия, о содействии развитию экологического туризма. Освещено управление вопросами энергоэффективности. Представлены основные результаты реализации комплексной программы энергосбережения. Отмечено внедрение в Компании в полном объеме требований международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента».

Участие в развитии местного сообщества

Отчет информирует о сотрудничестве Компании с региональными органами власти и муниципальными образованияами на основе соглашений о сотрудничестве в социально-экономической сфере. Представлены сведения, характеризующие вклад Северстали в устойчивое развитие территорий присутствия, включая данные о налоговых платежах, рабочих местах, доле закупок у местных поставщиков, поддержке развития малого бизнеса и социального предпринимательства. Освещаются программы и мероприятия, реализуемые в партнерстве с общественными организациями, направленные на развитие социальной инфраструктуры, профилактику социальной сиротства, поддержку занятости и профессиональной ориентации молодежи, образования, здравоохранения, культуры и спорта. Показаны социальные результаты долгосрочных программ компании «Северсталь» — таких как «Дорога к дому», «Дети Череповца. Путь к успеху». Представлена информация о поддержке культуры и искусства — одного из приоритетных направлений благотворительной деятельности компании «Северсталь». Перечислены основные мероприятия корпоративных волонтеров в отчетном году. Приведены показатели инвестиций в местные сообщества и расходов на благотворительность.

Заключительные положения

В целом Отчет комплексно раскрывает информацию о стратегии, системах управления, организации и результатах деятельности ПАО «Северсталь» в контексте устойчивого развития и социальной ответственности, в сопоставлении с ЦУР-2030 и задачами национальных проектов. Представлен широкий набор показателей, характеризующих ответственную деловую практику, воздействие Компании на экономику, общество и окружающую среду, взаимодействие с заинтересованными сторонами. Приводятся краткосрочные и среднесрочные планы по ключевым направлениям деятельности.

Отчет подготовлен с использованием рекомендаций, применяемых в российской и международной практике отчетности (Стандарты GRI «Основной» вариант, отраслевое приложение GRI для горнодобывающей и металлургической отрасли), что обеспечивает сопоставимость информации с отчетами других компаний отрасли. В процессе подготовки учитывались также Глобальный договор ООН, ЦУР-2030, ISO 26000:2010. Отчетные показатели представлены в их соотношении с темами, которые были определены как наиболее существенные в ходе взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Отчет за 2019 год является одиннадцатым корпоративным нефинансовым отчетом ПАО «Северсталь», что свидетельствует о последовательности в развитии публичной отчетности, продвижении по пути информационной открытости.

Рекомендации

Отмечая достоинства Отчета, Совет обращает внимание на некоторые существенные для заинтересованных сторон аспекты значимости и полноты раскрытия информации, которые рекомендуется учесть в следующих циклах отчетности.

Совет отмечает, что рекомендации, сформулированные по результатам анализа предыдущих отчетов Компании, представляется полезным использовать и в дальнейшей практике отчетности.

Содержащуюся в Отчете развернутую информацию о соотношении деятельности Компании с конкретными задачами по каждой из шести выбранных приоритетных для нее ЦУР ООН-2030, дополненную описанием показателей для оценки прогресса по каждой из этих задач, следует рассматривать в качестве успешной практики раскрытия информации. Рекомендуется в этом направлении последовательно продвигаться и в дальнейшем, включать количественные значения описанных в Отчете показателей результативности для демонстрации достигнутого в отчетный период прогресса, а также приводить плановые значения на предстоящий период.

Информация о деятельности Компании раскрывается в Отчете с использованием как агрегированных показателей в целом по Компании, так и выборочно по отдельным сегментам бизнеса и ключевым активам. Следует при этом стремиться выдерживать единообразный подход к представлению данных, охватывая все ключевые активы и сегменты бизнеса для формирования целостного представления о деятельности и воздействии Компании на общество, окружающую среду, развитие территорий. Так, например, по всем сегментам целесообразно было бы раскрывать показатель «производительность труда», который отражает результаты как технологической модернизации активов, так и работы по профессиональному развитию персонала, эффективности управления в этой области и служит одной из характеристик устойчивости Компании.

Отчет содержит широкий набор показателей, представленных в динамике, что является одной из важных характеристик качества раскрываемых сведений. При этом для обеспечения большей информационной ценности данных рекомендуется в следующих отчетах представлять их за сопоставимые периоды в динамике не менее трех лет.

Компания последовательно развивает процессы отчетности. Продвигаясь в этом направлении, было бы целесообразным в дальнейшем включить в практику подготовки отчетов такие мероприятия, как диалоги с заинтересованными сторонами, слушания по отчетам, что позволит актуализировать раскрываемые существенные темы, а также выделять те вопросы, которые заслуживают особого внимания в каждом отчетном году. Выбор приоритетов поможет лучше сбалансировать, более четко сфокусировать отчетную информацию.

Сведения, представленные в Отчете, свидетельствует о большом опыте сотрудничества Компании с партнерами в различных областях устойчивого развития. Рекомендуется включать в разделы нефинансовых отчетов Северстали отзывы представителей основных групп заинтересованных сторон о социальном, экономическом и экологическом воздействии предприятий Компании.

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 о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2019 год прошел общественное заверение.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности



Российский союз промышленников и предпринимателей

СВИДЕТЕЛЬСТВО

об общественном заверении
корпоративного нефинансового отчета

Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2019 год

прошел общественное заверение в Совете РСПП
по нефинансовой отчетности

Развернутое заключение Совета РСПП об общественном заверении Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2019 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 153.01.019.03.19

Президент РСПП

 Шохин

Москва, 2020



Контактная информация

ПАО «Северсталь»

Юридический адрес: ул. Мира, д. 30, Череповец,
Вологодская область, 162608, Россия

Почтовый адрес: ул. Клары Цеткин, д. 2, Москва, 127299, Россия

Телефон: +7 (495) 926-77-66

Факс: +7 (495) 926-77-61

www.severstal.com

Управление по корпоративной социальной ответственности и бренду

Телефон/факс: +7 (495) 926-77-66

Email: csr@severstal.com

