

СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И БЕЗОПАСНОСТЬ

НЛМК

ЛИДЕРСТВО ПО ЭФФЕКТИВНОСТИ

Отчет 2014



СОДЕРЖАНИЕ

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ.....	2
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.....	8
ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК.....	16
ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	28
КОММУНИКАЦИИ.....	34
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ.....	40

1.

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

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



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

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

СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

Заработная плата, социальный пакет и социальные гарантии, карьера, безопасность и условия труда

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

Социологические опросы, телефон доверия «Об», профсоюзные собрания, прием по личным вопросам, сменно-встречные собрания, СМИ, в том числе корпоративные журналы и газеты

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Индексация заработной платы, реагирование на обращения, предоставление возможностей для карьерного роста, улучшение условий труда

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

Выполнение отраслевого тарифного соглашения, выполнение коллективных договоров, соблюдение трудового законода-

тельства, информированность о деятельности компании, уровень заработной платы и социальная защищенность работников, условия и безопасность труда персонала

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

Проведение совещаний, встреч, обсуждение и заключение коллективных договоров, комиссии по трудовым спорам, Паритетная комиссия администрации и профкома, комиссии по социальному страхованию, комиссии по охране труда, квалификационные и аттестационные

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Неукоснительное соблюдение всех социальных льгот и гарантий, закрепленных в коллективных договорах, совместная организация мероприятий, ответы на обращения и учет рекомендаций профсоюзов

АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

Производственные и финансовые результаты, стратегия компании, дивидендные выплаты, вопросы корпоративного управления, объем акций НЛМК, находящихся в свободном обращении на фондовых площадках в России, выпущенных НЛМК и торгующихся на Лондонской фондовой бирже ГДА

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

Встречи с топ-менеджментом компании, годовые и финансовые отчеты, квартальные презентации производственных результатов, телеконференции по результатам работы за квартал, полугодие, год, публикации в СМИ, сайт компании

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Наличие специальных служб, осуществляющих коммуникации с акционерами и инвесторами,

специальный раздел для акционеров и инвесторов на сайте компании

ПОТРЕБИТЕЛИ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Использование результатов мониторинга удовлетворенности потребителей при последующем заключении договоров

ЖИТЕЛИ РЕГИОНОВ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

СМИ, представители общественных организаций, депутаты законодательного собрания различного уровня, профориентационные мероприятия, конференции, встречи





ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

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

ОРГАНЫ ВЛАСТИ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

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

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Рассмотрение всех вопросов, участие в реализации совместных проектов

ПОСТАВЩИКИ

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Проведение открытых тендеров, контактная информация службы закупок на сайте компании

Компания на регулярной основе изучает мнения ключевых заинтересованных сторон посредством проведения опросов и консультаций, осуществляет взаимодействие с ними в форме переговоров, совещаний рабочих групп по решению конкретных вопросов и постоянно действующих комиссий и т. д.

Развивая систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, компания стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более быстрого определения проблем и поиска согласованных путей решения.



2.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Свою социальную миссию компания видит в достижении целей устойчивого развития, отвечающих долгосрочным экономическим интересам бизнеса и способствующих достижению социального благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека в регионах присутствия компании.



МИССИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

СОЦИАЛЬНАЯ МИССИЯ

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

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ НЛМК В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

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

- формирование благоприятной и предсказуемой социально-экономической среды проживания для сотрудников предприятий и населения регионов;

- совершенствование механизмов корпоративного управления в экономической, экологической и социальной областях деятельности компании;
- соответствие международным и национальным стандартам защиты окружающей среды, ориентация на лучшие современные технологии;
- соблюдение деловой этики ведения бизнеса, противодействие коррупции и терроризму;
- создание новых видов продукции в соответствии с ожиданиями потребителей;
- создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников компании;
- обеспечение устойчивого роста благосостояния и социальной защищенности работников, создание безопасных социально-бытовых условий на производстве.

ОБЪЕДИНЕННЫЕ УСИЛИЯ КОМПАНИИ, РАБОТНИКОВ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА НАПРАВЛЕННЫ НА ДОСТИЖЕНИЕ СЛЕДУЮЩИХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ:

Ключевые аспекты корпоративной ответственности	Цели на 2014 год	Результаты 2014 года	Достижение поставленных целей. Анализ	Цели на 2015 год
Взаимодействие с сообществом	Реализация мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия и поддержанию стабильной социально-экономической среды в местных сообществах	Инвестиции на социальные нужды и развитие регионов присутствия в 2014 году составили 2,9 млрд рублей (\$76 млн), около 390 млн рублей (\$10 млн) направлено на благотворительность	Цель 2014 года достигнута Группа НЛМК активно участвовала в развитии регионов присутствия активов	Продолжить реализацию мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия

БЛАГОУСТРОЙСТВО СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

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

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

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

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

ИНВЕСТИЦИИ ГРУППЫ НЛМК В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

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

НЛМК на постоянной основе финансирует реализацию программ, направленных на развитие





образования, здравоохранения, культуры. Важным направлением деятельности компании является развитие детского и массового спорта.

Основные направления социального инвестирования:

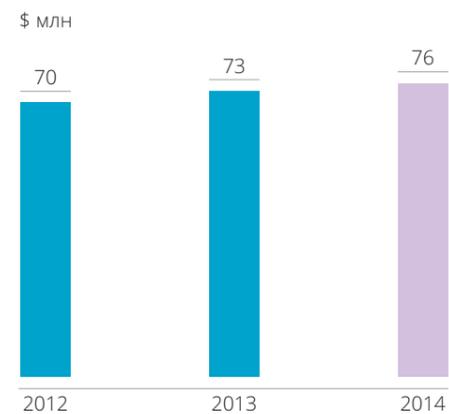
- Развитие спорта, здравоохранения
- Развитие образования, культуры
- Работа с детьми и молодежью
- Благотворительная деятельность

Общая сумма инвестиций в социальное развитие регионов за 2014 год по российским компаниям Группы НЛМК составила 2,9 млрд рублей (\$76 млн).

РАЗВИТИЕ СПОРТА И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Формирование здорового образа жизни и укрепление здоровья сотрудников и жителей регионов компания рассматривает в числе приоритетных направлений социальной ответственности. Особое внимание уделяется

ДИНАМИКА ИНВЕСТИЦИЙ НА СОЦИАЛЬНЫЕ НУЖДЫ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ ЗА 3 ГОДА



приобщению детей и молодежи к регулярным занятиям физкультурой и спортом.

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

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

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

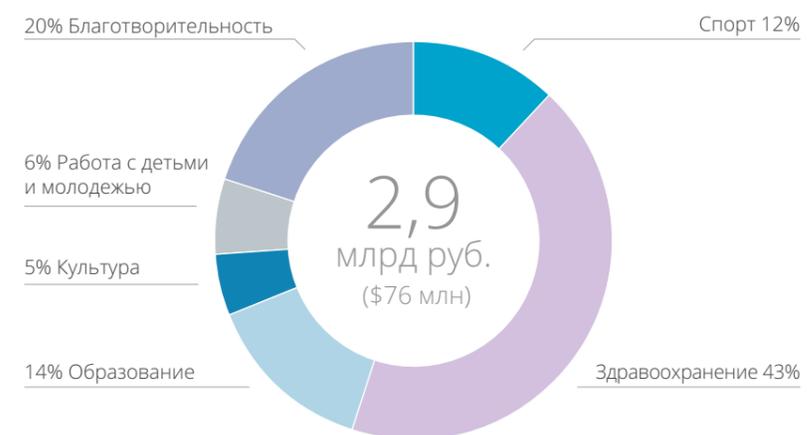
В медицинских учреждениях компании, действующих в Липецкой, Белгородской, Свердловской областях и Алтайском крае, могут получить качественную медицинскую помощь сотрудники компании и жители регионов. На обеспечение их качественной работы в 2014 году направлено 114 млн рублей (\$3 млн).

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ

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

Реализация программы профориентационной работы с учащимися школ г. Липецка и Липецкой области направлена на подготовку учащихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему потребность в кадрах по приоритетным для комбината направлениям подготовки в базовых и сертифицированных НЛМК учебных заведениях с последующим трудоустройством в компанию.

СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ НА СОЦИАЛЬНЫЕ НУЖДЫ И РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ ЗА 2014 ГОД



В 2014 году в профориентационных мероприятиях приняло участие более 11 тысяч обучающихся из 72 школ г. Липецка и Липецкой области.

Для учащихся школ проводятся Дни открытых дверей в базовых учебных заведениях, экскурсии на производственные объекты, различные конкурсы, викторины, научно-исследовательские конференции.

Компания сотрудничает с более 30 учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования. Ежегодно около 4 тысяч студентов учебных заведений профессионального образования проходят производственную практику на предприятиях Группы. На период практики студентам выплачивается стипендия.

В целях дополнительной социальной поддержки одаренных студентов, стимулирования учебной, научной и практической деятельности перспективной молодежи реализуются стипендиальные программы для студентов учебных заведений высшего профессионального образования. По итогам конкурсного отбора на получение стипендии НЛМК ежегодно 30 лучших студентов Липецкого государственного технического университета ежемесячно поощряются стипендией. Для более тесного знакомства с компанией для стипендиатов организуются экскурсии в подразделения НЛМК, спортивные мероприятия. Студенты приглашаются на конференции и конкурсы, организованные компанией для своих работников.

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

РАБОТА С ДЕТЬМИ И МОЛОДЕЖЬЮ

Компания проводит активную работу по организации детского оздоровительного отдыха. В сезон летних каникул компания предоставляет возможности для отдыха в детских санаториях и домах отдыха детям работников, детям из ма-

лообеспеченных семей и воспитанникам детских домов.

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

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

Совместным проектом ветеранов и молодежи стала акция «Голоса Победы». Волонтеры встречались с сотрудниками НЛМК — ветеранами Великой Отечественной войны, записывали их воспоминания на аудионосители. Акция, направленная на сохранение исторической памяти у грядущих поколений, позволила молодым работникам прикоснуться к героическому прошлому страны, увидеть воочию и пообщаться с теми, кто боролся за независимость своей Родины и вышел из этой битвы победителем.

В результате акции создан интернет-портал www.Pobeda48.ru. Это постоянно обновляемый вебсайт, который содержит картотеку ветеранов НЛМК и жителей Липецкой области, принимавших участие в боевых действиях. Картотека была воссоздана на основе имеющихся архивных документов и справок об участниках боевых действий, тружениках тыла, блокадниках Ленинграда, узниках фашистских концлагерей.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

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

Благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие», созданный НЛМК в 1999 году,

390 млн рублей (\$10 млн)

направлено на благотворительные программы в 2014 году

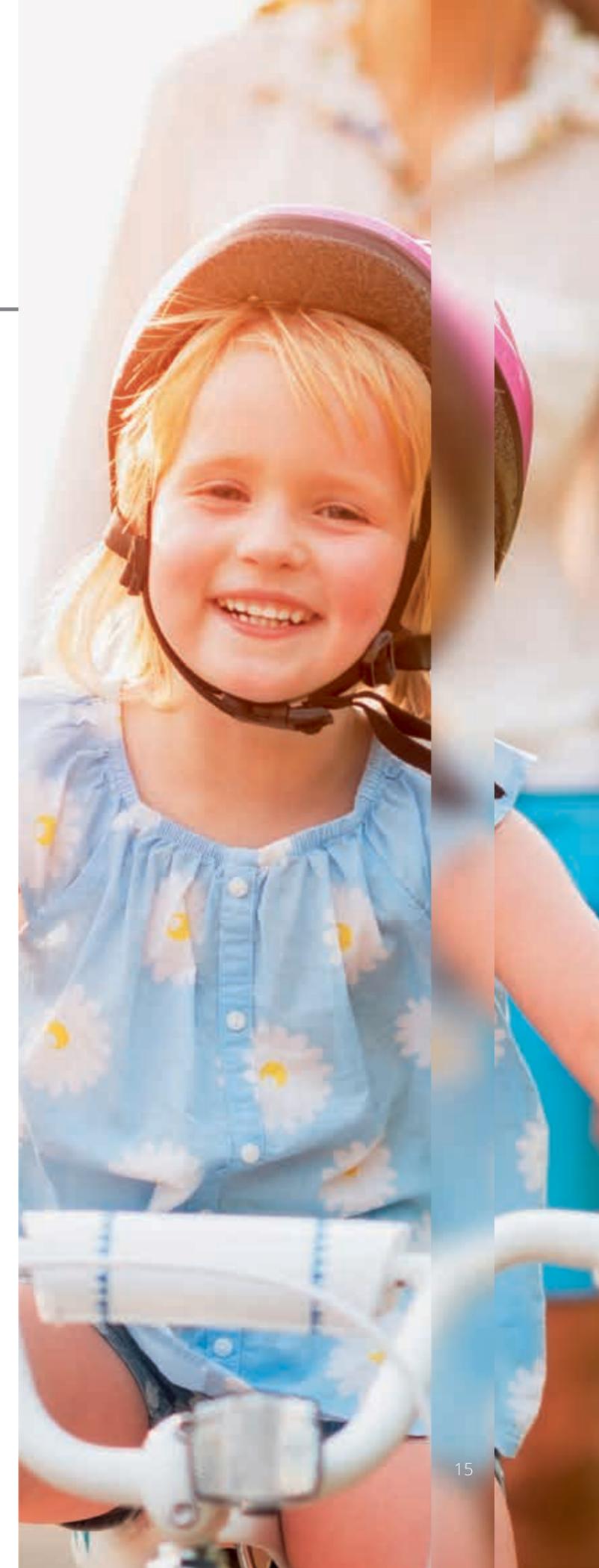
реализует 11 программ, которые охватывают все стороны социальной поддержки населения. Приоритетные направления — забота о воспитанниках детских домов и интернатов, помощь малообеспеченным гражданам, пенсионерам и инвалидам, людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

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

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

В 2014 году на благотворительные программы направлено около 390 млн рублей (\$10 млн).

Для пенсионеров и ветеранов Великой Отечественной войны, большинство из которых трудились на предприятиях Группы НЛМК, в рамках благотворительных программ предусмотрены ежемесячные выплаты, оплата лекарств и медицинского оборудования, путевок в санатории и профилактории.



3. ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК

Одним из направлений стратегического развития является развитие человеческого потенциала сотрудников компании и рост производительности труда.

Высококвалифицированный и мотивированный персонал с обширным профессиональным опытом является одним из ключевых конкурентных преимуществ НЛМК. Компания осознает важность управления человеческими ресурсами как одного из главных факторов успешного и стабильного развития НЛМК, создания благоприятных условий для высокопроизводительного труда и сохранения лидирующих позиций в российской и мировой отрасли черной металлургии.





КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

Компания проводит активную кадровую политику, направленную на привлечение и удержание наиболее талантливых молодых работников, справедливый рост заработной платы, использование различных видов поощрений, проведение масштабных программ профессиональной подготовки и развития персонала, обеспечение безопасных условий труда, повышение социальной защищенности работников.

Стратегической целью проводимой кадровой политики является формирование коллектива, способного решать стратегические задачи компании.

Кадровая политика НЛМК основана на принципах социального партнерства работников и работодателя, их взаимной ответственности за результаты труда, обеспечения безопасных условий труда, вознаграждения за труд в соответствии с достигнутыми результатами, обеспечения равенства возможностей всех работников, соблюдения социальных льгот и гарантий, а также реализации дополнительных корпоративных социальных программ.

Неукоснительно соблюдая эти принципы, НЛМК планомерно реализует программы, направленные на мотивацию персонала к высокопроизводительному труду, создание условий для повышения квалификации, предоставление приоритетов в карьерном росте лучшим работникам, привлечение на комбинат талантливых молодых работников и опытных квалифицированных специалистов.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В 2014 ГОДУ КОМПАНИЯ ВЫПОЛНИЛА ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕ КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Установленные целевые показатели на 2014 год	Ед. изм.	2014 г.		Статус достижения цели
		цель	факт	
Количество пропущенных рабочих дней по болезни и из-за прогулов (не связанных с травматизмом) на 1 млн отработанных часов	коэфф.	5 029	4 897	Достигнута
Коэффициент текучести кадров	%	10,0	10,3	Не достигнута
Рост фонда оплаты труда за год	%	8,2	8,2	Достигнута

ЦЕЛИ БЫЛИ УСТАНОВЛЕНЫ ПО ВСЕМ ОСНОВНЫМ АСПЕКТАМ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

Ключевые аспекты корпоративной ответственности	Реализованные цели 2014 года и комментарии
Сотрудники компании и соблюдение прав человека	Выполнение требований по заключенному коллективному договору ОАО «НЛМК» в 2014 году
Повышение организационной эффективности	Рост производительности труда (производство стали на 1 работника) по Группе НЛМК на 8%
Комплектование и обеспечение преемственности	Реализован процесс мониторинга и профилактики проблем с комплектованием во всех дивизионах Группы НЛМК. Текущее находится под контролем менеджмента, на управляемом уровне. Проведена оценка и подготовлены планы развития резервистов на всех существенных предприятиях
Управление эффективностью и мотивация персонала	Произведено масштабирование системы управления по целям до 3-го уровня руководителей и экспертов включительно
Развитие персонала	Внедрены новые методики оценки топ-менеджмента
	Запущена программа развития стратегического резерва «Лидеры Группы НЛМК 2025»
	Разработаны профессиональные стандарты для основных профессий
Повышение качества кадровых сервисов	Внедрена система профессиональной оценки на дочерних предприятиях Группы
	Подготовлена и начато внедрение новой модели управления кадровой функцией: выделение центров экспертиз и бизнес-партнеров в области работы с персоналом
	Внедрена система мониторинга социального состояния коллективов во всех существенных компаниях
Управление регуляторными рисками	Произведен запуск электронных кадровых сервисов для персонала
	Начат проект по специализированной оценке условий труда. До конца года завершена оценка на 40% рабочих мест на Липецкой площадке

НАШИ СОТРУДНИКИ

В 2014 году среднесписочная численность персонала Группы НЛМК составляла 60,1 тыс. человек (-3% г/г), из которых 56,4 тыс. человек работали на российских активах, 2,5 тыс. человек трудились в европейских дивизионах, около 1,0 тыс. человек — в США и около 0,2 тыс. человек — в других странах мира, где расположены активы Группы НЛМК (в том числе Индия, Китай и др.).

Около 48% персонала компаний Группы НЛМК непосредственно связаны с технологическим процессом добычи сырья и производства металлопродукции, около 25% связаны с техническим обслуживанием и ремонтами, примерно 3% персонала занимаются инновационными разработками и внедрением новых технологий. Оставшиеся 24% относятся к категориям администрации и управления, а также сервисным службам.

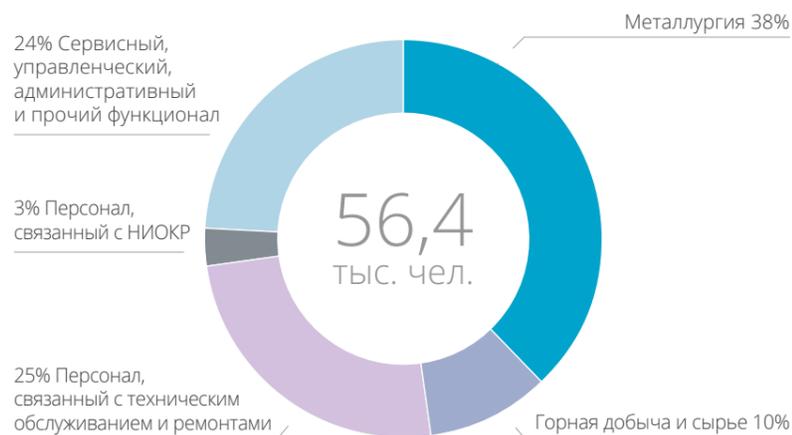
НЛМК проводит активную кадровую политику по привлечению перспективной молодежи как среди выпускников учебных заведений, так и среди молодежи, прошедшей срочную службу в Вооруженных силах России. В результате ежегодно в компанию приходит более тысячи молодых квалифицированных работников, из которых в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

На компаниях Группы НЛМК отсутствуют ограничения по гендерному признаку.

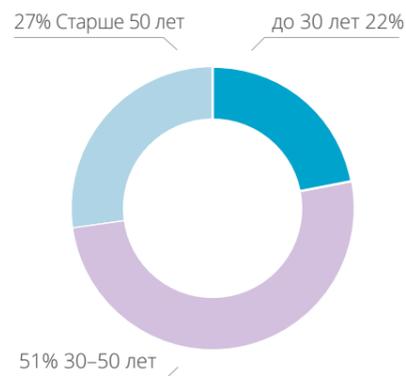
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ГЕОГРАФИИ АКТИВОВ

Итого, тыс. чел.	Россия	Европа	США	Другие страны
60,1	56,4	2,5	1,0	0,2

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ (РОССИЙСКИЕ АКТИВЫ)



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНОМУ ПРИЗНАКУ (РОССИЙСКИЕ АКТИВЫ)



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ (РОССИЙСКИЕ АКТИВЫ)



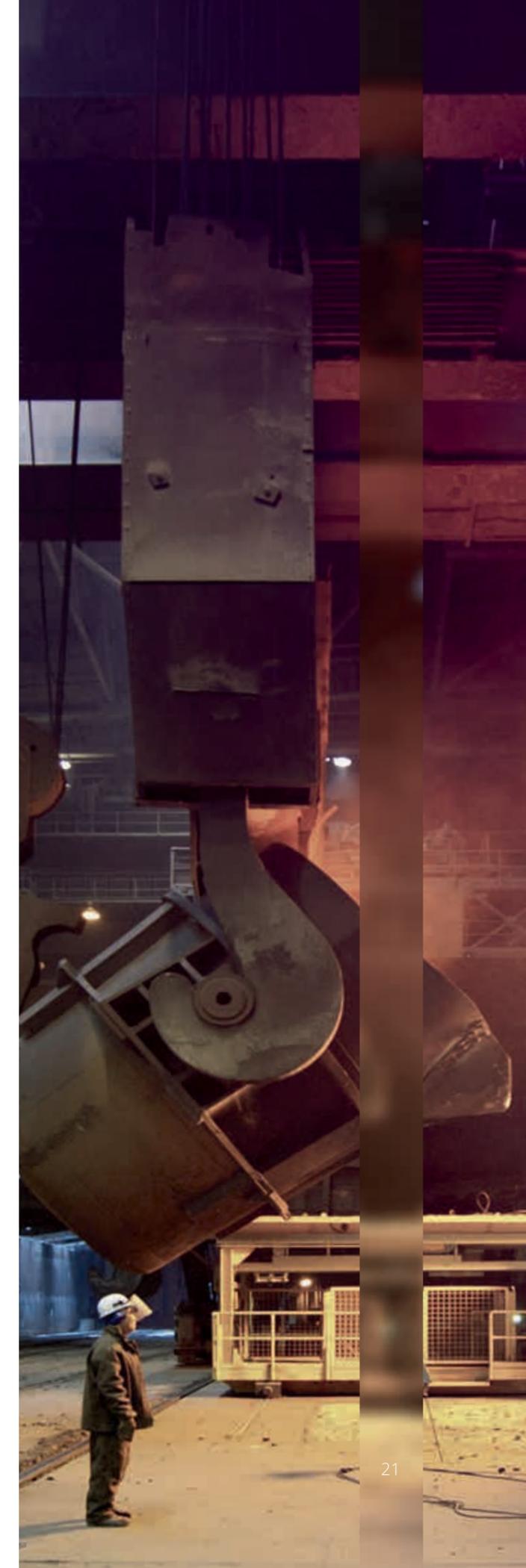
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

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

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

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА ПО ГРУППЕ НЛМК, Т СТАЛИ/ЧЕЛ.

Производительность труда, т стали/чел.	Группа НЛМК	Липецкая площадка
2010	195	308
2011	198	329
2012	239	406
2013	249	420
2014	268	437
Изменение 2014/2013, %	+8%	+4%





МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Политика НЛМК в сфере мотивации персонала ориентирована на обеспечение конкурентоспособного уровня оплаты труда в соответствии с увеличением объемов производства, повышением производительности труда и совершенствованием структуры управления.

Совершенствование системы оплаты труда в компании основывается на разработке и применении справедливых и точных критериев выплаты материального вознаграждения, учитывающих максимальный вклад всех структурных подразделений и каждого конкретного работника в общее дело.

Коллективным договором НЛМК и сотрудников компании предусматривается компенсация инфляционных изменений в экономике. Другим ключевым критерием изменения вознаграждения за труд сотрудников является рост производительности труда.

В 2014 году рост среднемесячной заработной платы сотрудников компании составил около 11% (г/г), на российских активах Группы НЛМК она достигла 44 тыс. рублей (\$1,15 тыс.).

11%

рост среднемесячной заработной платы сотрудников в 2014 году

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Помимо материального вознаграждения за труд НЛМК использует систему нематериального стимулирования своих сотрудников, которая на практике показывает очевидные результаты.

Элементами этой системы являются широкие возможности для карьерного развития наших сотрудников, профессиональные конкурсы и соревнования, личные и коллективные поощрения и награждения.

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

По результатам 2014 года на Липецкой площадке были награждены более 3 тысяч сотрудников, в том числе:

- корпоративными наградами — 3 002;
- областными и городскими наградами — 107;
- отраслевыми наградами — 58;
- правительственными наградами — 5;
- государственными наградами — 27.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Помимо оплаты труда, нематериального стимулирования и мотивации НЛМК на постоянной основе осуществляет социальную поддержку своих сотрудников, предоставляя каждому работнику социальный пакет. Основные принципы и подходы в области социальной поддержки персонала регулируются коллективными договорами, принятыми

на предприятиях Группы НЛМК. Социальный пакет включает такие направления, как оздоровление работников, организация питания и отдыха работников, охрана труда, поддержка материнства и детства, социальная поддержка пенсионеров и ветеранов, социальное поощрение лучших работников, различные виды социальных выплат.

Основные направления социальной поддержки сотрудников, предоставляемые сверх требований законодательства Российской Федерации:

Все категории персонала могут пользоваться следующими направлениями корпоративной социальной поддержки:

- добровольное медицинское страхование;
- возмещение морального вреда в результате полученной травмы на производстве;
- выплаты и льготы родителям (в связи с рождением детей, уходом за детьми до 3 лет и др.);
- предоставление возможностей для занятий физкультурой и спортом;
- организация культурно-массовых мероприятий;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- организация качественного питания работников;
- меры по обеспечению занятости и социальной защиты при потере работы.

У женской части трудового коллектива компаний Группы НЛМК есть дополнительные льготы:

- предоставление гибкого графика работы (при наличии производственных возможностей) женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) женщинам, имеющим двоих и более детей, в удобное для них время;
- профессиональное обучение и повышение квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Молодые сотрудники НЛМК могут пользоваться следующими возможностями:

- реализация комплексной программы по работе с молодежью;
- обеспечение гарантированной средней заработной платы выпускникам базовых учебных заведений;
- гарантии трудоустройства при увольнении в связи с прохождением срочной службы в Вооруженных силах РФ;
- выплаты при трудоустройстве после окончания базовых учебных заведений и учащимся, проходившим практику на предприятии в период обучения.

Детям сотрудников компании вручаются новогодние подарки, а также по льготным ценам предоставляются путевки в детские оздоровительные лагеря.

ЗДОРОВЬЕ НАШИХ СОТРУДНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Забота о здоровье сотрудников является приоритетным направлением социальной деятельности НЛМК. Особое внимание уделяется формированию культуры здоровья сотрудников, потребности к ведению более здорового образа жизни, повышению уровня психофизического состояния здоровья.

Для оказания медицинской помощи, проведения регулярных профилактических осмотров в компаниях Группы НЛМК действуют 3 медсанчасти, более 25 здравпунктов. Более 70% сотрудников российских производственных предприятий Группы НЛМК пользуются услугами лечебно-профилактических учреждений компании.

Сотрудникам предоставлена возможность ежегодно проходить программы санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха как на базе собственных санаториев-профилакториев, так и в других регионах страны.

Компания предоставляет возможность получения качественного лечения и отдыха в 10 санаториях и базах отдыха. В 2014 году на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников компания направила 107 млн рублей (\$2,8 млн).

Программы формирования здорового образа жизни направлены на вовлечение наибольшего количества сотрудников в занятия физкультурой и спортом, популяризацию здорового образа жизни. Для этого на предприятиях Группы созданы все необходимые условия. Работникам предоставлены возможности посещения спортивных залов в подразделениях предприятий, получения льготных абонементов для посещения бассейнов и фитнес-центров, участия в спортивных мероприятиях, организуемых компанией.

Наиболее массовое спортивное мероприятие — ежегодная «Спартакиада НЛМК», в которой принимают участие более 3,5 тысячи сотрудников. Спартакиада проводится в течение всего года по 16 видам спорта, среди которых волейбол, лыжная эстафета, пулевая и стендовая стрельба, футбол, мини-футбол, настольный теннис, шахматы.

Для детей работников ежегодно организуются программы детского летнего отдыха. Работникам предоставляются льготные путевки для отдыха их детей в трех детских лагерях, принадлежащих компании, а также детских лагерях, расположенных на побережье Черного моря. Затраты по данному направлению в 2014 году составили более 57 млн рублей (\$1,5 млн).

В санаторно-оздоровительном комплексе «Прометей» летом сезона 2014 года отдохнули более 1 600 детей, в том числе около 900 детей работников НЛМК. Около 800 детей всех возрастов занимались в кружках развития технического творчества.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Компания рассматривает инвестиции в профессиональное обучение персонала как необходимое условие, обеспечивающее долгосрочную конкурентоспособность компании, ее динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и в конечном итоге рост фундаментальной стоимости НЛМК.

Качественное профессиональное обучение не только обеспечивает необходимый для решения производственных задач уровень квалификации работников, но и способствует росту лояльности работников компании, формирует благоприятный социально-психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

Основными направлениями системы профессионального обучения являются:

- обучение рабочих в рамках программы адаптации и первоначальной профессиональной подготовки;
- обучение рабочих на вторые (смежные) профессии.

Повышение квалификации работников компании по всем направлениям профессиональной деятельности:

- обучение кадрового резерва;
- профессиональное развитие высшего руководства;
- обучение внештатных преподавателей и инструкторов производственного обучения;
- подготовка наставников.



Количество работников, прошедших профессиональную подготовку в компаниях Группы в 2014 году, составило около 42,6 тыс. человек.

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

42,6 тыс. человек

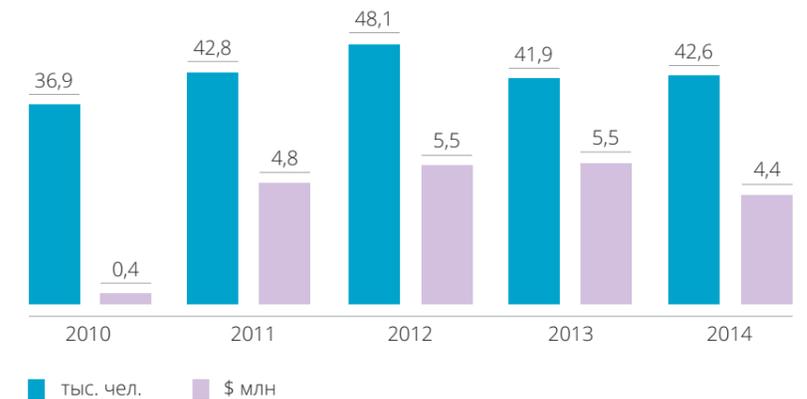
количество работников, прошедших профессиональную подготовку в компаниях Группы в 2014 году

90%

работников проходят обучение на собственной учебной базе



ДИНАМИКА ИНВЕСТИЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА



СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ОБУЧЕНИЯ В 2014 ГОДУ

Наименование	Итого	
	тыс. чел.	\$ млн
Целевое финансирование обучения в высших учебных заведениях	0,1	0,1
Профессиональное обучение и повышение квалификационного разряда	9,1	0,7
Обязательные аттестации по вопросам промышленной безопасности, обучение на курсах целевого назначения	16,7	1,2
Обучение в рамках подготовки кадрового резерва	5,9	0,1
Тренинги, семинары и курсы по повышению квалификации	8,2	2,0
Стажировки в новой должности	0,7	0,03
Участие в тематических конференциях	0,3	0,2
Прочее обучение	1,6	0,1
Итого инвестиции в профессиональную подготовку и обучение персонала в 2014 году	42,6	4,4

4.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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



ПОЛИТИКА НЛМК В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

ВИДЕНИЕ	Группа НЛМК — один из наиболее эффективных производителей стали и металлопродукции в мире. Высококачественная продукция предприятий Группы востребована в стратегически важных отраслях экономики — строительстве, машиностроении, энергетике, судостроении, химической и нефтегазовой промышленности и множестве других
МИССИЯ	Производить продукцию, удовлетворяющую запросам потребителей, постоянно совершенствовать технологии, обеспечивать безопасные условия труда, снижать воздействие на окружающую среду, рационально использовать ресурсы и следовать общепризнанным практикам социальной ответственности
ЦЕЛИ	<ul style="list-style-type: none"> эффективное производство без несчастных случаев, аварий и инцидентов; достижение мирового лидерства по охране труда и культуре производства
ПРИНЦИПЫ	<ul style="list-style-type: none"> Сотрудники — главная ценность компании, сохранение их жизни и здоровья является главным принципом производственной деятельности; охрана труда и промышленная безопасность — неотъемлемая часть бизнеса и основа решений по развитию и совершенствованию бизнес-процессов; все несчастные случаи, аварии, инциденты и профессиональные заболевания могут и должны быть предотвращены; безопасная организация производства — обязанность каждого сотрудника
ДЕЙСТВИЯ	<ul style="list-style-type: none"> эффективно управлять потенциальными рисками для жизни и здоровья сотрудников, подрядчиков и третьих лиц; неукоснительно соблюдать российские и международные требования в сфере охраны труда и промышленной безопасности; постоянно повышать уровень компетенций работников в области охраны труда и промышленной безопасности; обеспечивать открытость показателей в сфере охраны труда и промышленной безопасности
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РУКОВОДСТВА	<ul style="list-style-type: none"> обеспечивать условия для безопасного производства в соответствии с нормативными требованиями охраны труда и промышленной безопасности; выделять ресурсы для обеспечения требований охраны труда и промышленной безопасности; принимать меры для предупреждения несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов; внедрять передовые методы и технологии в области охраны труда и промышленной безопасности; проводить консультации с работниками и их представителями по вопросам обеспечения охраны труда и промышленной безопасности, мотивировать сотрудников к безопасному и безаварийному труду; регулярно оценивать качество системы управления рисками и обеспечивать ее постоянное совершенствование
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОТРУДНИКОВ	<ul style="list-style-type: none"> заботиться о собственной безопасности и безопасности окружающих; работать только с соблюдением установленных требований охраны труда и промышленной безопасности, используя безопасные методы и приемы труда; активно участвовать в программах охраны труда и промышленной безопасности

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Цели на 2014 год	Результаты 2014 года	Статус поставленных целей	Цели на 2015 год
Операционная деятельность без несчастных случаев со смертельным исходом	0 несчастных случаев со смертельным исходом среди сотрудников и подрядчиков	Достигнуто	Обеспечить поддержание коэффициента травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах на достигнутом уровне 2014 года Обеспечить снижение коэффициента травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на зарубежных активах на 10% от достигнутого уровня 2014 года
Внедрение программы по выявлению опасностей и управления рисками на всех предприятиях Группы	Программа «Управление рисками» внедрена на всех площадках Группы, включая зарубежные активы. Устранено 169 776 опасностей из 213 937 выявленных. Устранено 1 718 потенциальных фатальных рисков из 2 074 выявленных	Выполнено	В рамках программы «Управление рисками» обеспечить выявление опасностей не менее 4 на одного сотрудника Обеспечить устранение/снижение неприемлемых рисков не менее 50% от количества выявленных
Внедрение программы «В поисках безопасности» по вовлечению сотрудников в вопросы ОТПБ и формирования культуры безопасности	Программа «В поисках безопасности» внедрена на всех площадках Группы. Достигнуто 19 758 человекововлечений, что благодаря всесторонней поддержке данной программы со стороны руководства на 84% выше целевого показателя	Выполнено с превышением цели	Обеспечить вовлечение в мероприятия «В поисках безопасности» персонала не менее 20% от фактической численности
Внедрение программ обучения вопросам ОТПБ на основе безопасного поведения	Разработан и внедрен «Курс по развитию культуры безопасности для руководителей предприятий», в рамках которого проведено 14 обучающих сессий для 480 руководителей предприятий российских и зарубежных активов (суммарно 3 840 человеко-часов)	Выполнено	Внедрение передовых практик управления вопросами ОТПБ: <ul style="list-style-type: none"> программы по повышению эффективности ограждения производственного оборудования; регламента по блокировке источников энергии (Lock-Out/Tag-Out); программы по безопасности дорожного движения

КЛЮЧЕВЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

С целью повышения качества классификации и учета производственных инцидентов в компании внедрены Процедура оповещения о несчастных случаях и инцидентах в области ОТПБ (обязательное немедленное реагирование) и Регламент расследований. Материалы расследований и извлеченные уроки из собственных происшествий, а также инцидентов, произошедших в других горнодобывающих и металлургических компаниях, используются для предупреждения аналогичных событий на предприятиях Группы.

В 2014 году во всех дивизионах Группы была успешно внедрена программа «Управление рисками», нацеленная на выявление опасностей (опасных производственных факторов), их устранение и эффективное управление остаточными рисками.

В целях вовлечения сотрудников в процесс управления рисками запущена программа «В поисках безопасности», направленная на выработку у работников практических на-

выков самостоятельного выявления опасных условий труда и опасного поведения своих коллег, что явилось рычагом дальнейшего развития культуры безопасности, направленной на предотвращение несчастных случаев на производстве.

С целью обеспечения работников российских предприятий Группы НЛМК, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда, современными высокоэффективными средствами индивидуальной защиты (далее — СИЗ), в 2014 году реализована программа «Управление качеством СИЗ».

С целью повышения культуры безопасности сотрудников реализовывалась Коммуникационная программа «Безопасность на производстве», включающая разработку корпоративного портала ОТПБ, информационных досок и уголков по охране труда, снятие видеофильмов по результатам ранее произошедших инцидентов, баннеров и иных материалов.



ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ИНИЦИАТИВ ПО ОТПБ В ГРУППЕ КОМПАНИЙ В 2014 ГОДУ

	Корпоративные газеты	Журнал «Компания НЛМК»	НЛМК-ТВ	Корпоративный портал
Коммуникационная программа «Безопасность на производстве»	146 публикаций	5 публикаций (в каждом номере)	11 сюжетов	43 публикации

ЗАТРАТЫ НА ОХРАну ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ

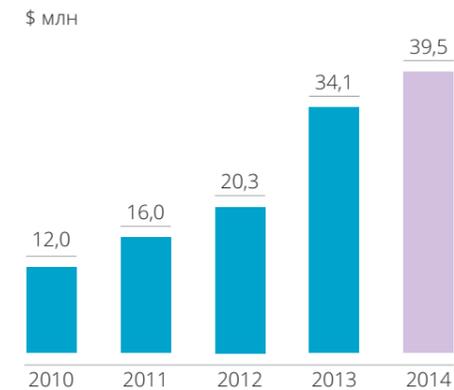
Компания ежегодно финансирует мероприятия, направленные на постоянное повышение уровня производственной безопасности и улучшение условий труда. Рост затрат в период 2010—2014 годов составил 329%.

Структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность в 2014 году*

Статья затрат	Доля, %
Содержание средств индивидуальной защиты	32%
Улучшение условий труда сотрудников	4%
Лечебно-профилактическое питание	21%
Промышленная безопасность	23%
Организация тренингов по ОТПБ	1%
Прочие	18%

* Российские активы Группы НЛМК

ДИНАМИКА ЗАТРАТ НА ОХРАну ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ В 2010—2014 ГОДАХ



ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

2014 год стал самым безопасным историческим периодом Группы НЛМК.

Все дивизионы Группы НЛМК отработали без единого несчастного случая со смертельным исходом как среди персонала, так и среди подрядчиков.

Мы смогли предотвратить на 48 травм с потерей трудоспособности больше по сравнению с предыдущим годом.

Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR на 1 000 000 отработанных часов) среди сотрудников снизился:

- по Группе НЛМК — на 22%;
- на зарубежных активах — на 13%;
- на российских активах — на 36%.

Данный результат стал возможным в результате успешной реализации программ в рамках утвержденной Правлением НЛМК в 2013 году Стратегии развития охраны труда и промышленной безопасности.

КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМ С ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIFR), РОССИЙСКИЕ АКТИВЫ



5.

КОММУНИКАЦИИ

Ключевым ресурсом в современном мире является информация. Эффективные каналы взаимодействия с внешней и внутренней аудиторией, доступность и полнота информации — необходимые условия успешного бизнеса и конкурентное преимущество.

Мы убеждены в том, что наши сотрудники, акционеры, партнеры, потребители и другие заинтересованные стороны должны иметь равную возможность принимать решения на основе достоверной и полной информации о компании.

Именно поэтому информационная открытость — суть коммуникационной политики нашей компании. Мы говорим обо всем своевременно, оперируем фактами, а не гипотезами.



ВНЕШНИЕ КОММУНИКАЦИИ

Внешние коммуникации Группы НЛМК направлены на оперативное и полное информирование инвесторов и экспертов, партнеров и потребителей, органов власти и населения, в том числе студентов и школьников, ветеранов и членов семей работников.

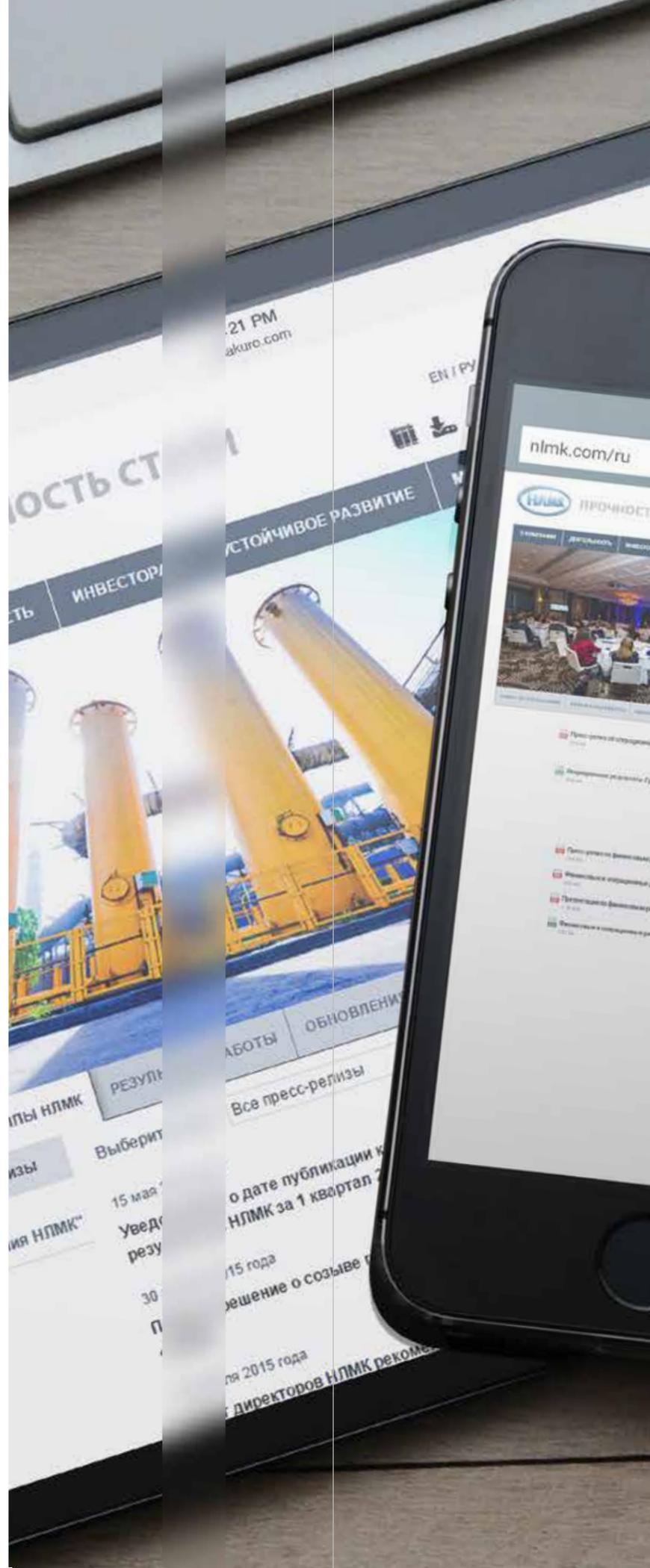
В 2014 году Группа НЛМК выпустила около 500 пресс-релизов о производственных, финансовых, социальных и других аспектах своей деятельности. Топ-менеджеры компании дали десятки интервью и выступили на ведущих отраслевых и общезкономических конференциях и круглых столах. Группа представила свою продукцию на «Металл-Экспо'2014» и других отраслевых выставках, а также организовала целый ряд масштабных общественно-социальных мероприятий, в том числе посвященных 80-летию Новолипецкого металлургического комбината в Липецке и 280-летию предприятия НСММЗ в Ревде.

В течение года Группа НЛМК уделяла особое внимание информированию внешней аудитории об экологической обстановке на своих предприятиях, в том числе о текущих проектах, направленных на снижение воздействия на окружающую среду, и результатах этой работы. Другими информационными приоритетами были: реализация программы повышения операционной эффективности и мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности.

Группа НЛМК постоянно улучшает качество взаимодействия с целевыми аудиториями, в том числе за счет использования современных каналов коммуникации — социальных сетей и блогов. В 2014 году в Группе был внедрен ежедневный мониторинг упоминаний в блогосфере, сформирована концепция корпоративного присутствия в популярных социальных сетях:

- facebook (<https://www.facebook.com/nlmk.press>)
- twitter (<https://twitter.com/nlmk>)
- ВКонтакте (http://vk.com/nlmk_ru)

Использование этих инструментов повысило степень информированности менеджмента Группы о проблемах на производственных площадках в регионах, а также позволило проводить вовлекающие мероприятия среди сотрудников.



ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

Мотивация персонала к производительному труду зависит от понимания работниками процессов и целей компании. При этом только с учетом обратной связи, мнения сотрудников управленческие решения достигают максимальной эффективности, а интеллектуальный потенциал персонала используется рационально. Достижению этой синергии служат внутренние коммуникации — один из ключевых элементов лидерства и эффективности НЛМК.

В Группе создана эффективная система внутренних коммуникаций, которая охватывает все производственные площадки. Она объединяет несколько информационных каналов: общегрупповой информационный интранет-портал, корпоративные газеты российских производственных площадок, журнал «Компания НЛМК» (nlmk.com/ru/mag), издаваемый на русском и английском языках, информационные бюллетени на предприятиях НЛМК Европа и НЛМК США, телевизионный ресурс НЛМК-ТВ, сюжеты которого транслируются на интранет-портале, и систему обратной связи через корпоративные издания. Корпоративное телевидение Группы НЛМК было создано в апреле 2014 года. Охват аудитории НЛМК-ТВ составляет около 15 тысяч человек.

Развитая система внутренних коммуникаций Группы НЛМК позволяет не только оперативно информировать каждого сотрудника, но также донести до него в удобном формате именно ту информацию, которая ему интересна и важна. Так, сотрудники имеют возможность не только читать интервью президента или руководителей функциональных направлений и площадок, но и самим формировать информационную повестку, задавая вопросы менеджменту.

Особую роль внутренние коммуникации играют в мотивационной поддержке стратегических программ Группы НЛМК. В частности, одним из важнейших коммуникационных направлений в 2014 году стала информационная поддержка изменения подхода в области охраны труда и промышленной безопасности, где важна максимальная вовлеченность персонала. В прошлом году в корпоративных СМИ было опубликовано около 200 статей и выпущено 11 сюжетов на данную тему. Это дало ощутимые результаты, и за один год Группа НЛМК вошла в лидеры мировой металлургии по безопасности производства.

СИСТЕМА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Система обратной связи в Группе НЛМК строится с учетом следующих основных принципов: добровольное участие сотрудников, защита анонимности, прозрачность и оперативность системы, обязательная реакция на вопрос, одинаковая доступность инструмента обратной связи для всех сотрудников без исключения.

В Группе НЛМК используются инструменты обратной связи, доказавшие свою эффективность. Это собрания в коллективах, встречи с сотрудниками, горячие линии — телефон доверия и горячая линия службы по охране труда и промышленной безопасности на корпоративном портале, анкетирование, направленное на определение социальной удовлетворенности работников, сервисы для вопросов кадровой службе и руководству компании на корпоративном портале, специальные рубрики «Вопрос-ответ» во всех коммуникационных каналах Группы.

ПРИЗНАНИЕ

Внутрикорпоративные издания Группы НЛМК получили высокую общественную и отраслевую оценку в рамках различных рейтингов и медиаконкурсов.

Так, корпоративные СМИ Группы НЛМК — лауреаты национального конкурса медийных ресурсов «Серебряные нити», победители конкурса «Лучшее корпоративное СМИ в металлургической отрасли России и стран СНГ — 2014», «Лучшее электронное корпоративное СМИ» в 2014 году, победители конкурса «Лучшее корпоративное СМИ в металлургической отрасли России и стран СНГ — 2013», обладатели Гран-при национального медийного конкурса «Серебряные нити» в 2013 году.

Корпоративный журнал НЛМК стал первым в металлургической отрасли в «Рейтинге корпоративных изданий промышленных компаний», который является исследовательским проектом портала «Управление производством», а также победителем национального конкурса корпоративных медийных ресурсов «Серебряные нити» в номинации «B2P/Industrial», в которой были заявлены корпоративные журналы для персонала в промышленной отрасли.

Кроме того, медиапроект Группы НЛМК — корпоративное телевидение НЛМК-ТВ — признан победителем конкурса «Лучшее корпоративное СМИ в металлургической отрасли России и стран СНГ — 2014» в номинации «Лучшее электронное корпоративное СМИ». Конкурс проводился в рамках международной промышленной выставки «Металл-Экспо'2014» в Москве.



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Различные ресурсы помогут Вам получить более подробную информацию о Группе НЛМК.

Один из них — наш корпоративный веб-сайт:
www.nlmk.com/ru.

ОБЩИЕ КОНТАКТЫ

Сергей Юрьевич
Бабиченко
Начальник Управления
по связям
с общественностью
Тел.: +7 495 411 7710
E-mail: pr@nlmk.ru

Сергей Александрович
Тахиев
Начальник Управления
по связям с инвесторами
Тел.: +7 495 915 15 75
Факс: +7 495 915 79 04
Адрес: 115054, Россия,
г. Москва, ул. Бахрушина,
д. 18, стр. 1
E-mail: st@nlmk.com

СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Александр Алексеевич
Соколов
Вице-президент по социаль-
ным вопросам
Тел.: +7 4742 44 40 46
E-mail: sp-vpsv@nlmk.ru

РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

Станислав Эдуардович
Цырлин
Вице-президент по кадрам
и системе управления
Тел.: +7 4742 44 06 46
E-mail: sp-avpksu@nlmk.ru

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Виктор Юрьевич Тогобецкий
Директор по охране труда
и промышленной
безопасности
Тел.: +7 4742 44 63 60
E-mail: sp-dot@nlmk.ru

НЛМК В СОЦСЕТЯХ

www.twitter.com/NLMK_IR
www.facebook.com/nlmk.press
www.linkedin.com/company/nlmk-group
www.vk.com/nlmk_ru
www.slideshare.net/nlmk
www.instagram.com/nlmk_group
www.youtube.com/user/nlmkonair/



nlmk.com/ru

