



Отчет о корпоративной
социальной ответственности
и устойчивости развития
за 2015 год



Оглавление

Обращение председателя совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашова	4
Обращение генерального директора АО «Северсталь менеджмент» В. А. Ларина	6
1. О компании	8
Основные направления деятельности и структура компании	12
Производство железной руды и коксующегося угля	12
Производство стали	14
Эксплуатация транспорта	17
Сбыт	18
Бизнес-стратегия компании	20
Инвестиционная программа на 2016 год	20
2. Бизнес и социальная ответственность	22
3. Корпоративное управление	32
Стандарты корпоративного управления	34
Органы управления	34
Структурные изменения в 2014–2015 годах	38
Информационная прозрачность	38
Управление рисками	39
Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью	39
Управление социальными рисками	40
Противодействие рискам коррупции	40
Управление новыми возможностями	41
Управление качеством	42
Клиентоориентированность	44
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	45
Принципы и формы взаимодействия	45
Акционеры и инвесторы	45
Деловые партнеры	47
Диалог с работниками	51
Органы государственной власти	55
Местные сообщества	57
Деловые и общественные организации	58
Участие в международных и отраслевых инициативах, выставках и форумах	58
4. Персонал	60
Характеристики персонала	62
Политика и управление	64
Мотивация и оплата труда	65
Цели и вовлеченность	65
Исследование «Пuls «Северстали» «Фабрика идей»	65
Система отбора и продвижения кадров	67
Оценка результативности сотрудников	67
Оплата труда	68
Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	70
Система обучения и развития	70
Программы обучения менеджеров	71
Обучение мастеров	72
Подготовка рабочих кадров	73
Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами	74
Профорентация школьников	75
Среднее профессиональное образование	76
Вузы	77
Адаптация молодых сотрудников	79
Условия труда	80
Социальная поддержка персонала	81
Здоровье сотрудников	81
Жилищная программа	82
Поддержка пенсионеров и ветеранов	83
Социальные гарантии и льготы для семей	84
Физическая культура и спорт	84
5. Безопасность труда и охрана окружающей среды	86
Безопасность труда	88
Политика и управление	88
Обучение	91
Результаты мероприятий по предотвращению травматизма	92
Снижение профессиональной заболеваемости	92
Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда	93

Основные мероприятия по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям	94
Ответственность в цепочке поставок	95
Охрана окружающей среды	96
Политика и управление	97
Основные задачи и целевые ориентиры в сфере природоохранной деятельности	98
Воздействие на водные ресурсы	99
Воздействие на атмосферный воздух	101
Обращение с отходами	103
Участие сотрудников в природоохранных мероприятиях и взаимодействие с обществом	104
Энергопотребление и энергоэффективность	106
Структура управления вопросами энергоэффективности и целевые ориентиры	106
Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году	107

6. Социальное проектирование и социальные инвестиции [110](#)

Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	112
Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании	113
Вклад в экономику регионов присутствия	113
Развитие малого и среднего бизнеса	114
Развитие потенциала местных сообществ	115
Социальные инвестиции и социальное партнерство	116
«Дорога к дому»: школа социального партнерства	117
Поддержка культуры	119
Театральный фестиваль «Золотая Маска»	119
Программа «Музеи Русского Севера»	120
Конкурс творческих проектов «Стиль стали»	121
Корпоративное волонтерство	121

7. Об отчете [122](#)

Подход к определению существенных тем для освещения в отчете	124
Характеристики информации	125

8. Приложения [128](#)

Приложение 1. Таблица соответствия отчета Руководству GRIG4, Базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26000	130
Приложение 2. Матрица существенности	142
Приложение 3. Границы существенных аспектов	143
Приложение 4. Структура расходов на персонал, тыс. рублей	144
Приложение 5. Выбросы в атмосферу оксидов азота, диоксида серы и других значимых загрязняющих веществ, тонн	144
Приложение 6. Обращение с отходами в 2015 году, тонн	145
Приложение 7. Основные проекты программы «Дорога к дому», реализованные в 2015 году	146
Приложение 8. Основные волонтерские проекты, реализованные в 2015 году	148
Приложение 9. Основные спортивно-массовые мероприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2015 году	150
Приложение 10. Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2015 год с целью общественного заверения	151

Обращение Председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А.А. Мордашова

Уважаемые партнеры и коллеги!

Представляю вам наш ежегодный отчет об устойчивости развития. Надеюсь, что он послужит новым импульсом для конструктивного диалога и сотрудничества компании «Северсталь» со всеми заинтересованными сторонами.



2015 год был для нашей Компании непростым: мировые цены на сталь и железорудное сырье достигли минимума за последние 12 лет. Во всем мире, в том числе и в России, продолжилось падение спроса на сталь. Однако, несмотря на глобальные вызовы, наша компания вновь продемонстрировала впечатляющие результаты. Мы достигли одного из лучших показателей рентабельности по EBITDA среди предприятий черной металлургии России и мира и одного из самых низких показателей соотношения чистого долга к EBITDA. Все это говорит о том, что в целом у «Северстали» хорошее, устойчивое финансовое положение. По итогам 2015 года «Северсталь» остается самой эффективной сталелитейной компанией в мире.

Мы постоянно анализируем рыночные тенденции и технологические изменения в отрасли, корректируя стратегию компании в соответствии с ними. В условиях мирового кризиса перепроизводства и избыточности сталелитейных отраслей создание дополнительной стоимости за счет экстенсивного роста невозможно. Поэтому «Северсталь» придерживается политики точечных капитальных вложений, направленных на улучшение качества продукции, создание продуктов с высокой добавленной стоимостью, расширение сортамента. Кроме того, в фокусе внимания — повышение эффективности производства и качества сервиса.

В отчетном году мы продолжали совершенствовать корпоративное управление. С момента листинга в Лондоне в 2006 году в компании произошли значительные трансформации, проделана огромная работа, в результате которой наша компания стала одним из мировых лидеров по показателям рентабельности и возврата на капитал, управлению долговой нагрузкой. Уже видны результаты в реализации нашей текущей стратегии, ориентированной на создание стоимости для акционеров в ходе осуществления программ по повышению эффективности и клиентоориентированности. Это позволило мне отойти от операционного управления Компанией и частично перераспределить время и усилия в пользу управления моим портфелем активов. На своем новом посту я остался глубоко вовлечен в деятельность компании и сосредоточился на решении стратегических вопросов, а также вопросах подбора и развития ключевого персонала, развития «Бизнес-системы «Северстали» и культуры компании. Кроме того, я активно участвую в ежеквартальной оценке деятельности Компании и постановке целей в рамках формирования стратегического и годового бизнес-планов. Мы также обновили состав Совета директоров: в него вошли трое новых независимых директоров.

Неизменным приоритетом нашей деятельности остается безопасность наших сотрудников. Здесь есть успехи, но есть и серьезные зоны для улучшения — в первую очередь, полная ликвидация смертельного травматизма. Трагедия на шахте «Северная» в феврале 2016 года в Воркуте, которая унесла жизни в общей сложности 36 человек, еще раз показала нам, что безопасность — это направление, требующее постоянного контроля со стороны руководства. Инвестиции в технические средства, обеспечивающие безаварийную работу, дают результаты, только если безопасное поведение становится

ежедневной потребностью сотрудников предприятия. И мы прилагаем все усилия для того, чтобы исключить смертельный, тяжелый и групповой травматизм.

За последние 20 лет значительно улучшилась экологическая ситуация в Череповце. Во многом это связано с тем, что мы ежегодно инвестируем огромные средства в снижение нагрузки на экологию нашего ключевого актива — Череповецкого металлургического комбината. Не остаются без внимания и другие производственные площадки — в Костомукше, Оленегорске, Воркуте. Наша цель — не только находиться в рамках предельно допустимых концентраций вредных веществ, но и последовательно снижать воздействие на экологию во всех регионах присутствия.

Несмотря на непростую рыночную ситуацию, Компания не допускает нарушений выплат по своим обязательствам: зарплаты, налогов, дотаций ветеранам. Мы также продолжаем поддержку социальных проектов и программ. Инвестируя в человеческий капитал, «Северсталь» создает возможности для самореализации, профессионального и карьерного роста сотрудников, совершенствует систему мотивации. Мы не планируем существенных сокращений численности работников, поскольку рассчитываем и дальше обеспечивать высокую загрузку наших мощностей. Оптимизация персонала будет происходить в основном за счет естественного снижения числа работающих, в частности, в связи с выходом на пенсию.

Сегодня в «Северстали» работает более 50 тыс. человек, из них около 30 тыс. — на предприятиях компании в Вологодской области. Кроме того, благодаря институциональной поддержке малого и среднего бизнеса «Северсталь» вносит значительный вклад в сферу занятости населения. Безработица в Череповце стабильно не превышает 1,5 %.

Наша Компания готова прийти и приходит на помощь людям, обществу и государству в решении широкого спектра социальных вопросов. Во всех регионах присутствия у компании заключены соглашения о социально-экономическом сотрудничестве. Кроме того, «Северсталь» — в партнерстве с другими представителями бизнеса, обществом и государством — успешно реализует собственные социальные проекты. В частности, уже на протяжении десяти лет мы финансируем благотворительную программу «Дорога к дому». Благодаря консолидации усилий всех участников партнерства, вкладу компании «Северсталь» и ее сотрудников достигнуты значительные результаты в решении проблемы социального сиротства в регионах присутствия Компании.

Считаю, что, выполняя долг перед обществом, «Северсталь» вносит свой вклад в поступательный процесс стабильного развития нашей страны и устойчивости бизнеса.

Алексей Мордашов
Председатель Совета директоров



Обращение Генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» В. А. Ларина



Уважаемые партнеры и коллеги!

Ежегодно мы публикуем отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития «Северстали», в котором рассказываем о вкладе компании в экономическое развитие территорий присутствия, в социальную сферу и защиту окружающей среды. Этот отчет посвящен итогам нашей работы в 2015 году и планам на ближайшее будущее.

В 2015 году мы продолжали придерживаться политики фокусированных инвестиций в ключевые направления развития Компании. Ответом на сложную мировую конъюнктуру рынка стали наши проекты по управлению себестоимостью, поскольку мы убеждены, что компания, имеющая низкие издержки, конкурентноспособна в любой экономической ситуации. Вместе с тем мы видим потенциал для развития в повышении клиентоориентированности. Именно поэтому 2015 год был объявлен в компании Годом клиента и основные инвестиции в производство и человеческий капитал были направлены на системное решение задач в области повышения дисциплины поставок и качества продукции, а также оперативной реакции на запросы потребителей.

С гордостью могу отметить, что достижения Компании в области качества и управления качеством были отмечены премией Правительства России.

Несмотря на трудные для отрасли времена, мы планируем умеренный рост капитальных вложений в 2016 году. Значительная часть инвестпрограммы придется на Череповецкий металлургический комбинат и дивизион «Российская сталь».

Развитие Компании невозможно без вовлеченности каждого работника в достижение общих целей. В отчетном году мы отметили пятилетие внедрения Бизнес-системы «Северстали» (БСС). Только за два последних года экономический эффект от различных проектов БСС превысил 600 млн долларов. За пять лет внутри Компании значительно вырос уровень горизонтального взаимодействия, существенно поменялась культура, повысилась вовлеченность персонала. Мы активно используем инструменты бережливого производства, предоставляем возможность для творчества через «Фабрику идей». «Северсталь» добилась лидерства в отрасли по многим показателям. Но для удержания лидирующей позиции нам необходимо не терять темп, постоянно совершенствоваться. Для этого в Компании стартовал проект развития экспертной сети. Его цель — обмен лучшими практиками среди собственных специалистов.

Донести цели компании до каждого из сотрудников, обеспечить вклад каждого в общие достижения позволяют «диалоги о целях» — ежегодные встречи руководителей разного уровня со своими подчиненными, во время которых обсуждаются результаты работы за год и составляются планы на будущий период.

В условиях падения реальных доходов населения мы видим свою ответственность в обеспечении стабильной работы предприятия и своевременной выплате зарплаты. Наша задача состоит в том, чтобы работник чувствовал уверенность в завтрашнем дне. В 2015 году «Северсталь» стала одним из лидеров отрасли в области компенсации за труд, повысив зарплату на 8%. При этом мы справедливо оцениваем успехи работников, а система мотивации ориентирована на повышение производительности труда, вклад в достижение общих целей компании и профессиональное развитие.

Совершенствование в области охраны труда и промышленной безопасности является важнейшим аспектом деятельности Компании. За последние шесть лет коэффициент частоты травм

с утратой трудоспособности в Компании был снижен на 26%. В течение 2015 года на 14 предприятиях дивизиона «Северсталь Российская сталь» не было ни одного случая производственного травматизма. Однако в начале 2016 года произошла авария на шахте «Северная», которую нельзя не упомянуть. Эта трагедия заставила нас обратить еще более пристальное внимание как на вопросы совершенствования средств технического контроля, так и на культуру безопасного производства в целом.

В сфере нашего постоянного внимания — экологическая безопасность и снижение нагрузки на окружающую среду. В прошлом году мы завершили строительство установки улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров №№ 1–3. Это самый крупный проект экологической направленности в истории ЧерМК, который позволил кардинальным образом решить проблему выбросов в сталеплавильном производстве за счет применения наилучших существующих технологий. Работа была отмечена премией национального конкурса за лучший проект в области экологии. Всего запланированы 11 крупных воздухоохраных мероприятий общей стоимостью порядка шести миллиардов рублей. Девять из них уже завершены, а оставшиеся два будут реализованы в ближайшее время. В 2015 году на мероприятия по охране окружающей среды было направлено 3,4 млрд рублей.

Мы строим свою работу с учетом интересов местного бизнес-сообщества, поддерживаем малый и средний бизнес через специализированные институты — «Агентство Городского Развития» и «Инвестиционное агентство Череповца». «Северсталь» — один из инициаторов и активный участник проекта «Синергия роста» и бизнес-кооперации с малым и средним бизнесом. По итогам 2015 года объем закупок ПАО «Северсталь» у малых и средних компаний региона составил более 10 миллиардов рублей, что на два миллиарда больше, чем годом ранее. Мы также развиваем местных производителей для замещения поставок, которые раньше осуществлялись за пределами региона и страны.

«Северсталь» вносит значительный вклад в развитие туристического потенциала территорий присутствия. Наша благотворительная программа «Музеи Русского Севера» также содействует экономическому развитию местных сообществ. Сегодня в стране созданы все предпосылки для развития внутреннего туризма, и российский Север имеет огромный потенциал для этого. В прошлом году мы собрали на наш первый музейный форум представителей более 20 музеев, крупнейших экспертов музейного дела, менеджеров культуры для того, чтобы они получили новые знания и изменили свои взгляды на жизнь музеев в современных условиях.

Надеемся, этот отчет станет полезным источником информации по существенным аспектам деятельности Компании в сфере устойчивого развития.

Вадим Ларин
Генеральный директор



1.

1,552 млн долларов США

Свободный денежный поток

0,99

LTIFR

3,4 млрд рублей

Инвестиции в защиту окружающей среды

35 млн долларов США

Инвестиции в социальные
и благотворительные программы

Основные направления деятельности и структура компании	<u>12</u>
Производство железной руды и коксующегося угля	<u>12</u>
Производство стали	<u>14</u>
Эксплуатация транспорта	<u>17</u>
Сбыт	<u>18</u>
Бизнес-стратегия компании	<u>20</u>
Инвестиционная программа на 2016 год	<u>20</u>



О компании

Публичное акционерное общество «Северсталь» — одна из крупнейших в мире вертикально-интегрированных сталелитейных и горно-металлургических компаний.

Северсталь занимает 27 место в списке ведущих производителей стали по версии World Steel Association.

«Северсталь» вошла в число 27 российских компаний, которые журнал Forbes включил в глобальный ежегодный рейтинг крупнейших публичных компаний мира — Forbes Global 2000.

Основные активы Компании находятся в России, однако инвестиции в развитие бизнеса осуществляются и в других регионах мира.

На предприятиях Компании работают около 50 тыс. человек. «Северсталь» поставляет свою продукцию ведущим российским и мировым компаниям топливно-энергетического сектора, автомобилестроения, машиностроения, строительства.

Структуру Компании формируют два основных производственных дивизиона: «Северсталь Российская сталь» (заводы по производству стали и продуктов из стали) и «Северсталь Ресурс» (предприятия по добыче и обогащению железорудного сырья и коксующегося угля). Компания является лидером по рентабельности производства в целом, а основной актив Компании — Череповецкий металлургический комбинат — одно из самых рентабельных металлургических предприятий в мире. В 2015 году предприятие отметило 60-летие своей деятельности. «Северсталь» — одна из немногих металлургических компаний, которая благодаря вертикальной интеграции обеспечена собственной железной рудой и коксующимся углем и полностью покрывает свои потребности в сырье для производства стали.

К другим ключевым конкурентным преимуществам Компании относится эффективное управление издержками, что повышает ее устойчивость к колебаниям рыночной конъюнктуры.

Ценные бумаги «Северстали» котируются на Московской бирже (МБ), а глобальные депозитарные расписки представлены на Лондонской фондовой бирже (LSE).

Наши преимущества и возможности:

- высокий уровень вертикальной интеграции при наличии собственного сырья в объемах, позволяющих обеспечивать потребности собственных предприятий и осуществлять поставки на российский и зарубежные рынки;
- наиболее низкие по сравнению с другими мировыми производителями затраты на производство стали с потенциалом дальнейшего снижения;
- высокая географическая и продуктовая диверсификация бизнеса;
- большая доля продукции с высокой добавленной стоимостью;
- способность быстро переключаться между внутренним и экспортными рынками;
- фокус на обслуживание клиентов и качество;
- минимальный долг и значительный свободный денежный поток;



- взвешенная и продуманная дивидендная политика;
- квалифицированный персонал, в высокой степени вовлеченный в решение бизнес-задач;
- постоянные усилия по минимизации воздействия на окружающую среду;
- эффективные социальные инвестиции и инвестиции в человеческий капитал, способствующие сохранению социальной стабильности в регионах присутствия.

«Северсталь» в 2015 году

Списочная численность сотрудников на конец года, человек	49 874
Выручка, млрд долларов США	6,396 (-23 %)
Показатель EBITDA, млрд долларов США	2,096 (-5 %)
Свободный денежный поток	1,552 (+26 %)
Объем капитальных инвестиций, млн долларов США	440 (-44 %)
Производство нерафинированной стали, млн тонн	11,5
Производство чугуна, млн тонн	9,2
Доля продукции с высокой добавленной стоимостью в общем портфеле продаж	47 % (-2 пп.)
Концентрат коксующегося угля, млн тонн	5,7 (+5 %)
Окатыши железной руды, млн тонн	10,6 (0 %)
Железорудный концентрат, млн тонн	4,1 (-6 %)

В 2015 году как на глобальном, так и на и российском рынках стали и сырья продолжились кризисные явления. При этом сокращение потребления стали на большинстве рынков не сопровождалось снижением объемов производства, а на рынке сырья вводились новые низкотратные мощности. Продолжилось падение цен на сталь и на сырье. Поскольку российский рынок продемонстрировал несколько большую устойчивость по сравнению с кризисной ситуацией 2009 года, «Северсталь» взяла курс на увеличение продаж в зоне своего логистического преимущества — на внутреннем рынке и в Европе.

Экспортные поставки сыграли свою позитивную роль в укреплении финансового положения Компании: валютная выручка, которая составляет около трети всей выручки, повысила эффективность бизнеса. В то же время ситуация на мировом рынке осложнялась введением рядом стран мер по защите собственных рынков.

Значительное падение спроса на металл в России было отмечено в строительстве, машиностроении и автомобилестроении — отраслях, которые являются основными потребителями металлопроката. При этом доля продукции Компании с высокой добавленной стоимостью снизилась лишь на 2 процентных пункта. Единственным сегментом, в котором наблюдался значительный рост, стало потребление труб большого диаметра.

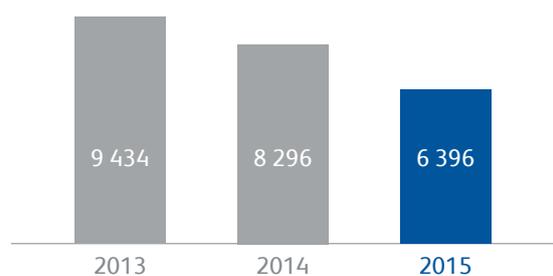
2015 год дивизион «Северсталь Российская сталь» отработал с практически полной загрузкой своих мощностей, за исключением завода в Балакове, который в конце года снизил объемы производства.

Консолидированная выручка Компании за год сократилась почти на четверть и составила около 6,4 млрд долларов. В то же время «Северсталь» в 2015 году сумела добиться рекордных показателей эффективности бизнеса, показав рентабельность на уровне EBITDA 33 %. По итогам 2015 года «Северсталь» получила 562 млн долл. США чистой прибыли против 795 млн долл. США чистого убытка годом ранее.

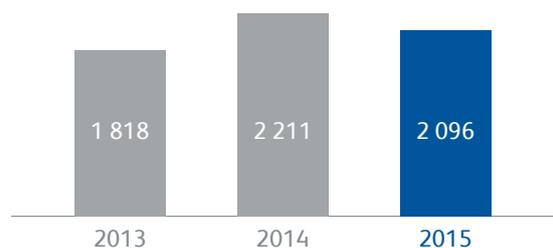
«Северсталь» смогла сохранить свой кредитный рейтинг Standard&Poor's на прежнем уровне «ВВ+/отрицательный». Международное рейтинговое агентство Moody's подтвердило рейтинг Компании на уровне «Вa1/Стабильный». Агентство Fitch Ratings изменило прогноз по долгосрочным рейтингам Компании со «Стабильного» на «Позитивный». Долгосрочный рейтинг дефолта эмитента («РДЭ») Компании подтвержден на уровне «ВВ+».

«Северсталь» вошла в список системообразующих предприятий страны, составленный Минэкономразвития России. В перечень входят 199 крупнейших предприятий, оказывающих существенное влияние на формирование ВВП, занятость населения и социальную стабильность в России. Прибыль этих компаний формирует 70 % совокупного национального дохода страны.

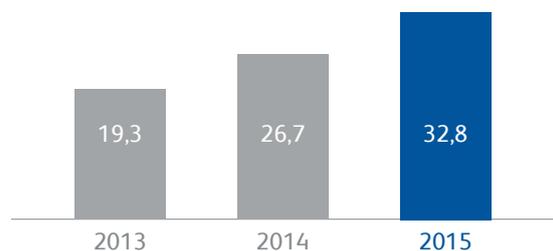
Выручка, млн долларов США



EBITDA, млн долларов США



Рентабельность по EBITDA, %



Основные направления деятельности и структура компании

Производство железной руды и коксующегося угля

«Северсталь Ресурс» — один из крупнейших российских производителей железной руды и коксующегося угля в России. Угольные предприятия дивизиона входят в пятерку крупнейших российских производителей угля, а предприятия по добыче

железной руды являются лидерами по объему ее добычи. «Северсталь Ресурс» практически полностью покрывает потребность дивизиона «Северсталь Российская сталь» в железной руде и коксующемся угле твердых марок. Кроме того, «Северсталь Ресурс» является крупным поставщиком сырья внешним потребителям. Стратегия развития дивизиона направлена на сохранение доли на российском рынке и наращивание присутствия на международном рынке.

«Северсталь Ресурс»

Проектирование предприятий горной промышленности

СПб-Гипрошахт

Добыча и обогащение сырья для металлургического производства



Поставки готовой продукции

Череповецкий металлургический комбинат

Внешние потребители

Добыча угля

Добыча угля ведется в России 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 стали. «Воркутауголь» производит также энергетический уголь для использования в энергетике и в химической отрасли. В структуру Компании входят пять шахт, один карьер и три обогатительные фабрики. В 2015 году компания «Воркутауголь» продала около 5,7 млн тонн концентрата коксующегося угля (на 19% больше, чем в 2014 году) и более 2,1 млн тонн энергетического угля (на 29% больше, чем в 2014 году).

Объем продаж концентрата коксующегося угля (только «Воркутауголь»), млн тонн



Основные мероприятия 2015 года и планы на 2016 год

- На центральной обогатительной фабрике «Печорская» завершена модернизация комплекса обогащения руды. Производительность фабрики увеличилась на четверть до 11,3 млн тонн угля в год. Стабилизировалось качество готовой продукции, а затраты на тонну переработки угля снизились на 15%. Теперь предприятие способно перерабатывать больше угля, используя меньше оборудования. Все агрегаты полностью автоматизированы. Часть демонтированного оборудования будет установлена на других предприятиях «Воркутауголь».
- В соответствии с планом добычи запущено пять новых лав во всех рудниках.
- Прогнозируемый срок эксплуатации шахты «Комсомольская» продлен до 2022 года.
- Достигнут рекордный объем производства: общий объем добычи угля вырос на 16% до 13,2 млн тонн.
- Среди инвестиционных проектов 2016 года — строительство вентиляционных стволов, которые позволят увеличить добычу угля и дополнительно повысить безопасность. Суммарный объем инвестиций составит 2,5 млрд рублей на протяжении нескольких лет.

Добыча железной руды

В состав дивизиона «Северсталь Ресурс» входят два комплекса по добыче железной руды: «Карельский окатыш» и «Олкон».

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%. В 2015 году объем реализации окатышей остался практически на том же уровне, что и годом ранее, и составил 10,6 млн тонн.

Объем реализации окатышей, млн тонн



Основные мероприятия 2015 года и планы на 2016 год

- Предприятие наладило выпуск магнезиальных окатышей, в 2016 году комбинат поставит компании SSAB 1,5 млн тонн этой продукции.
- В 2015 году доля офлюсованных окатышей с высоким содержанием железа (+2,3%) составила 50% от общего объема производства. В 2016 году планируется на 10% увеличить выпуск такой продукции.
- Получено разрешение на разработку Костомукшского месторождения железных руд до 2035 года. Теперь предприятие может более уверенно планировать дальнейшую работу на длительный срок.
- Инвестиционная программа на 2016 предусматривает затраты на сумму 4,75 млрд рублей. Планируется серьезная реконструкция фабрики, приобретение большегрузных автосамосвалов и двух экскаваторов. Продолжится геологическая разведка глубоких горизонтов Корпангского месторождения. В 2017 году запланирован ввод Южной Корпанги.
- В числе крупных инвестиционных проектов, запуск которых запланирован на 2016 год, — комплекс по обезвоживанию отходов (сгущению хвостов) с суммарным объемом инвестиций в 1 млрд рублей на протяжении нескольких лет.

Предприятие «Олкон» находится в Мурманской области. Комбинат ведет добычу железистых кварцитов из пяти открытых карьеров и производит высококачественный железорудный концентрат, а также щебень и порошок смеси феррита и стронция. В 2015 году объем реализации железорудного концентрата снизился с 4,5 до 4,1 млн тонн.

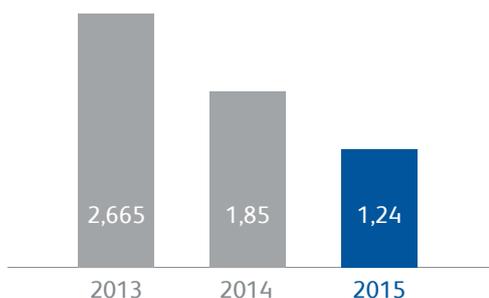
Объем реализации железорудного концентрата, млн тонн



Основные мероприятия 2015 года и планы на 2016 год

- В Оленегорском карьере запущен дробильно-сортировочный комплекс с системой конвейерного транспорта длиной 252 метра. Теперь руда из карьера поднимается для последующего мелкого дробления по уникальному крутонаклонному конвейерному стволу на высоту 125 метров под углом 36 градусов. Новый конвейер значительно сократил расстояние перевозки руды автосамосвалами и снизил затраты, связанные с транспортировкой.
- Другой важный проект — модернизация комплекса сушки. Новая сушка более экологична, поскольку потребляет меньше мазута. Новое оборудование призвано также снизить количество аварийных простоев.
- На предприятии разработана и реализуется программа повышения стабильности качества концентрата. Ее цель — поднять показатель содержания железа в концентрате с 65,7 до 66,5%.
- Был пересмотрен план добычи. При текущих ценах полезный срок службы рудника составляет около 10 лет.

Динамика выручки дивизиона «Северсталь Ресурс», млн долл. США



Приоритеты дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2016 году:

- повышение эффективности деятельности и увеличение объемов производства;
- сокращение затрат и дальнейшее повышение стандартов безопасности и качества продукции;
- снижение коэффициента вскрыши на предприятии «Олкон»;
- наращивание производства оливиновых окатышей, оптимизация работы обогатительной фабрики и новый проект по сгущению хвостов на предприятии «Карельский окатыш»;
- строительство вентиляционных стволов на предприятии «Воркутауголь».

Производство стали

Дивизион «Северсталь Российская сталь» — ведущий российский производитель стали, объединяющий металлургические предприятия мирового уровня. Предприятия дивизиона производят стальной прокат с высокой добавленной стоимостью, сортовой прокат для строительной отрасли и продукцию дальнейшего передела, в том числе трубы большого диаметра и метизную продукцию. В структуру дивизиона входят также сервисные центры и штамповочные предприятия.

Ключевой актив дивизиона — Череповецкий металлургический комбинат, расположенный на северо-западе России. Комбинат является предприятием с полным металлургическим циклом и располагает удобным железнодорожным доступом к добывающим предприятиям Компании и водным доступом к портам Балтийского моря. ЧерМК находится на стыке трех экономических районов: Европейского Севера, Северо-Запада и Центра России, что обеспечивает оперативную доставку сырья и материалов для бесперебойной работы комбината, а также короткие сроки доставки готовой продукции до потребителей, в том числе промышленных предприятий в Ленинградской и Московской областях.



«Северсталь Российская сталь»

Проектно-конструкторские услуги

Северсталь-Проект

КО ВНИИМЕТМАШ

Северсталь Стальные Решения

Производство стали, проката и другой металлопродукции

Череповецкий металлургический комбинат	Северсталь — Сортовой завод Балаково	СМЦ-Колпино	Северсталь ТПЗ-Шексна	Ижорский трубный завод
Выплавка стали Листовой и сортовой прокат	Выплавка стали из металлолома Сортовой прокат	Обработанные заготовки из металлопроката	Электросварные прямошовные трубы	Трубы большого диаметра
ССМ-Тяжмаш	Северсталь-метиз	Гестамп-Северсталь-Калуга	Гестамп Северсталь Всеволожск	АО «Редаялли ССМ»
Продукция машиностроения	Производство крепежных изделий (Череповец и Орел)	Производство металлических деталей для предприятий автомобильной промышленности	Производство металлических деталей и узлов для предприятий автомобильной промышленности	Производство проволоки и стальных канатов

Вспомогательные производства и сервисные услуги

Северсталь СМЦ-Всеволожск	Северсталь-Гонварри-Калуга	Северсталь-Вторчермет	
Оказание сервисных услуг по обработке металла	Оказание сервисных услуг по обработке металла	Закупка, переработка и продажа лома черных металлов	
Домнаремонт	Северсталь-Промсервис	Северсталь-инфоком	Течи Рус
Строительство и реконструкция промышленных и гражданских объектов Ремонт металлургического оборудования	Оказание сервисных услуг	Оказание информационных и коммуникационных услуг	Сервисно-дистрибьюторский канатный центр компаний «Северсталь-метиз» и Redaelli

Сбыт

Северсталь Дистрибуция

Пять торговых предприятий «Северсталь», поставляющих металл клиентам из России, Украины, Белоруссии и стран Европейского союза

Северсталь Экспорт

Продажа металлопродукции в зарубежные страны (кроме стран Балтии и СНГ)

Транспортировка людей и грузов

Авиапредприятие «Северсталь»

Внутренние и международные авиаперевозки

ЗАО «НЕВА-МЕТАЛЛ»

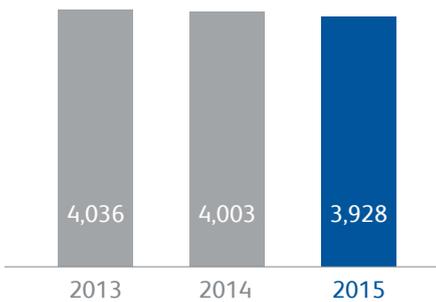
Перевалка и хранение черных металлов для дальнейшего экспорта

В состав дивизиона входят также «Северсталь — Сортовой завод Балаково» — металлургический мини-завод нового поколения, ориентированный на выпуск продукции для нужд стройиндустрии (Саратовская область), Ижорский трубный завод (Колпинский район Санкт-Петербурга), ТПЗ «Шексна» (Вологодская область), группа предприятий «Северсталь-метиз» — один из лидеров по производству метизной продукции на рынке — и предприятия по переработке металлолома.

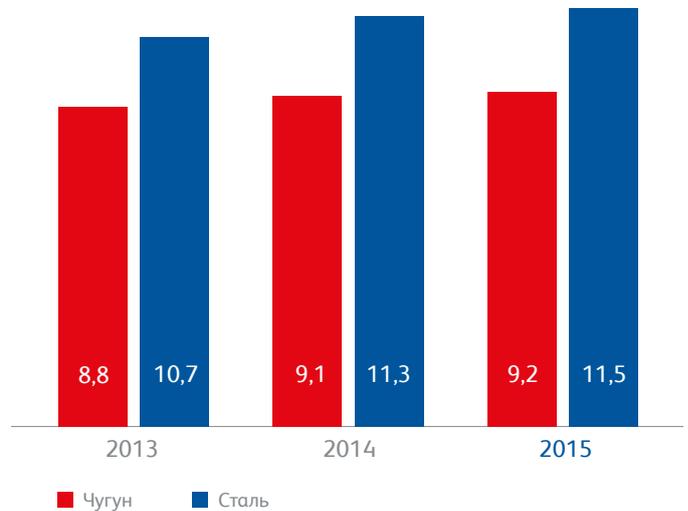
Сервисные компании дивизиона «Северсталь Российская сталь» ремонтируют и изготавливают оборудование, производят металлоконструкции, выпускают машиностроительную продукцию, осуществляя поддержку производственных процессов Череповецкого металлургического комбината и оказывая услуги внешним клиентам. Продажа и доставка продукции региональным дистрибьюторам, а также конечным пользователям в России и за рубежом осуществляются через собственную сбытовую сеть, объединенную в рамках единого бренда «Северсталь Дистрибуция».

Каталог продукции предприятий Компании доступен на корпоративном интернет-сайте.

Расход металлургического кокса на чугун, млн тонн

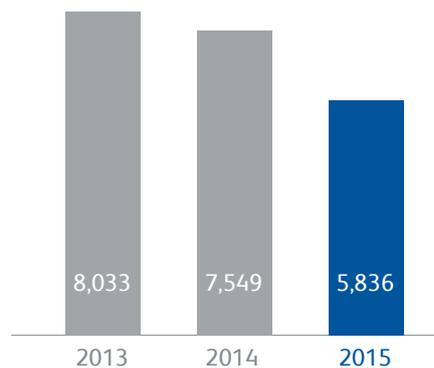


Ключевые производственные показатели дивизиона «Северсталь Российская сталь», млн тонн



В 2015 году, несмотря на сложную ситуацию на внутреннем и глобальном рынках, производство чугуна и стали по сравнению с 2014 годом незначительно увеличилось, а объемы продаж дивизиона «Северсталь Российская сталь» выросли с 10,6 до 10,9 млн тонн. В то же время на фоне снижения цен реализации продукции выручка дивизиона «Северсталь Российская сталь» сократилась на 23%.

Динамика выручки дивизиона «Северсталь Российская сталь», млн долл. США



Основные мероприятия 2015 года и планы на 2016 год

- На ЧерМК началось техническое перевооружение четырехклетевого стана холодной прокатки. Общая стоимость проекта — более 2,5 млрд рублей. Его реализация позволит увеличить производство холоднокатаного листа на 200 тыс. тонн в год, повысить качество продукции и расширить поставки металлопроката автопроизводителям.
- В марте 2015 года Ижорский трубный завод стал одним из победителей тендера на поставку труб для строительства газотранспортной системы «Сила Сибири». Объем заказа составил около 160 тыс. тонн труб большого диаметра.

- Стратегические приоритеты на 2016 и последующие годы предусматривают совершенствование ассортимента продукции и работу над масштабными проектами по повышению эффективности. В их числе новая линия по производству проката с полимерными покрытиями, установка «печь-ковш» для производства стали на Череповецком металлургическом комбинате и др.

Эксплуатация транспорта

Сырье и готовая продукция ПАО «Северсталь» и предприятий ресурсного дивизиона перевозится железнодорожным, водным и автомобильным транспортом. При этом Компания организует перевозки силами собственных транспортных подразделений с привлечением сторонних организаций для оказания отдельных видов услуг.

На предприятиях ресурсного дивизиона используется парк экскаваторов и большегрузных автосамосвалов для погрузки и транспортировки добываемого сырья, а также иные транспортные средства для перевозки людей и грузов.

Основная часть перевозок Череповецкого металлургического комбината (85 %) приходится на железнодорожный транспорт. Компания пользуется услугами крупнейших операторов подвижного состава: ОАО «Первая грузовая компания» и ОАО «Федеральная грузовая компания».

К услугам водного транспорта ПАО «Северсталь» прибегает при отправке на экспортный и российский рынки металлопродукции и продукции цеха шлакопереработки, а также для завоза известняка и металлолома. Водой перевозится 12 % продукции и сырья. В этом процессе задействован промышленный порт — цех ЧерМК и стивидорная компания ЗАО «НЕВА-МЕТАЛЛ».

В связи с более высоким уровнем воды по сравнению с навигацией 2014 года из Череповца водным транспортом было отправлено более 1,5 млн тонн металла, что превышает показатель предыдущего года на 24 %. Благодаря высокой квалификации персонала, а также за счет качественного планирования и взаимодействия всех участников логистической цепочки удалось увеличить производительность труда на 33 %. Были обеспечены ритмичные поставки металла и минимальное количество простоев из-за ожидания судов.

В 2015 в промышленном порту построен ангар вместимостью 4 тыс. тонн для хранения холоднокатаного металла, что предотвратит образование коррозии. Также здесь впервые организован зимний отстой судов. Это позволит начать погрузку раньше официального старта навигации и не наращивать складские объемы металлопроката.

Стивидорная компания «НЕВА-МЕТАЛЛ» работает на четырех причалах и производственных участках на территории морского порта «Большой порт Санкт-Петербург» общей площадью около 93 тыс. м². В 2015 году компания отметила свое 20-летие. По итогам 2015 года было обработано около 3,3 млн тонн грузов, что на 3 % превышает результат 2014 года; объем перевалки контейнерных грузов вырос на 7%. 60 % от общего грузооборота стивидорной компании составляют черные металлы Череповецкого металлургического комбината.

Автомобильным транспортом перевозится лишь 3 % продукции и сырья.

Наиболее существенным видом воздействия транспорта на окружающую среду являются выбросы CO₂ в результате работы двигателей внутреннего сгорания. Компания ведет работу по оптимизации перевозки сырья и готовой продукции. ЧерМК использует для этого мультимодальные перевозки,

когда эффективно используется комбинация нескольких видов транспорта, а также сокращается холостой пробег. Так, машины, перевозящие готовую продукцию в Санкт-Петербург для клиентов «Северстали», возвращаются обратно в Череповец с импортным сырьем для ЧерМК. Это не только сокращает стоимость и сроки доставки грузов, но и снижает выбросы CO₂.

В 2015 году за счет увеличения производительности автоперевозок, повышения дисциплины поставок и снижения затрат цех эксплуатации автотранспорта ЧерМК сэкономил более 60 млн рублей. Успехов удалось достичь благодаря мерам, реализованным за последние несколько лет. Выстроены партнерские отношения с подрядными транспортными компаниями: теперь для них действуют единые условия с понятными критериями объемов работ. Автоматизируется контроль за подрядчиками на базе диспетчерского центра цеха эксплуатации автотранспорта. Организациям, привлеченным на инвестиционные объекты, предоставляются транспортные услуги, что позволяет сократить количество постороннего транспорта, находящегося на комбинате и зачастую не соответствующего требованиям безопасности.

С 2016 года определяющими критериями оценки привлекаемых перевозчиков станут показатели безопасности и клиентоориентированности. Наличие в парке специализированной техники дает возможность оказывать услуги организациям и населению Череповца. В качестве нового сервиса для клиентов планируется организовать доставку автотранспортом шлаковой продукции. До сих пор ежегодно более миллиона тонн шлака клиенты вывозили самостоятельно.

Расход топлива для передвижных источников, тонн

	2013	2014	2015
«Северсталь Ресурс»			
Бензин	827	564	384
Дизтопливо	108 830	101 725	100 761
«Северсталь Российская сталь»			
Бензин	774	403	417
Дизтопливо	24 460	22 291	17 574

За отчетный период снизилось потребление бензина в дивизионе «Северсталь Ресурс», в основном в результате замены техники при модернизации/выбытии на новую с дизельными двигателями вместо бензиновых.

С 2014 года в дивизионе «Северсталь Российская сталь» реализуется проект создания единой системы планирования и управления транспортом, направленный на оптимизацию логистических процессов. В настоящее время уже функционируют контуры, охватывающие отгрузку судами и автотранспортом. Для взаимодействия и обмена информацией с внешними перевозчиками используется единый web-портал, интегрированный с SAP Transportation Management. Система управления отгрузками железнодорожным транспортом будет поэтапно вводиться в течение 2016 года. Пока система охватывает Череповецкий металлургический комбинат и «Северсталь-Экспорт». Трубопрофильный завод «Шексна», Ижорский трубный завод и ряд других российских активов Компании планируется подключить на следующих этапах.



За счет внедрения интегрированного планирования и управления перевозками Компания оптимизирует процесс отгрузки продукции и управление сроками доставки металлопродукта. Транспортировка станет для транспортных компаний более удобной: кольцевые маршруты перевозки сырья и готовой продукции будут оформляться автоматически и заблаговременно.

В Компании внедрена комплексная система ГЛОНАСС/GPS-мониторинга и контроля автомобильного транспорта. К системе мониторинга подключены большегрузные самосвалы «БелАЗ», топливозаправщики, другая спецтехника и транспортные средства, задействованные в производственных процессах. Диспетчерский центр контролирует местонахождение, перемещения и простои техники, получает точные данные о реальном пробеге транспортных средств и динамике расхода топлива. Использование системы повысило дисциплину сотрудников и полностью устранило возможность злоупотреблений. Также существенно повысилась результативность работы логистических служб и эффективность использования транспортного парка, сократилось использование топлива, а значит, и выбросы CO₂.

Авиапредприятие «Северсталь» — российская региональная авиакомпания, базирующаяся в международном аэропорту «Череповец». С 1991 года череповецкий аэропорт является структурным подразделением Череповецкого металлургического комбината, а с 2002 года он действует в качестве ООО «Авиапредприятие «Северсталь». Авиапредприятие имеет в своем парке один самолет «Як-40» и шесть самолетов Bombardier CRJ-200. В 2015 году авиакомпания выполняла регулярные рейсы по внутренним направлениям в Санкт-Петербург, Сочи, Анапу, Геленджик, Ухту, Великий Устюг, Мурманск, Апатиты, Симферополь и Калининград, также осуществляла международные рейсы из Череповца в Прагу, Бургас и Хельсинки. Персонал компании насчитывает 260 человек.

В 2015 году самолетами череповецкой компании было перевезено 162 тыс. пассажиров, что на 17% больше, чем в предыдущем году. Процент занятости пассажирских кресел по итогам года составил 52,8%. В 2016 году планируется перевезти более 200 тыс. пассажиров. Расход авиационного керосина ТС-1 за 2015 год составил 7 528 882 кг.

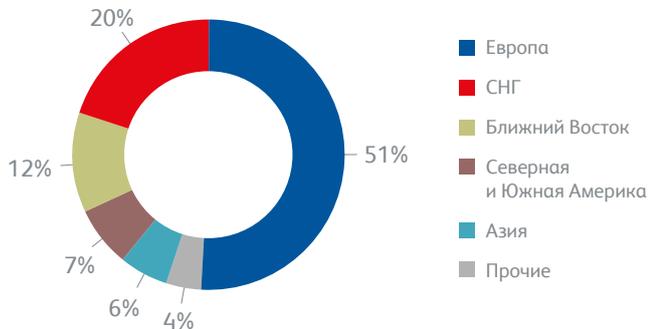
В 2015 году в авиапредприятии «Северсталь» началось внедрение «Бизнес-системы». Руководители и члены рабочих групп прошли специальное обучение и тренинги, в рамках которых проанализировали текущую ситуацию на предприятии и познакомились с инструментами бережливого производства. Было проведено анкетирование пассажиров, выявлены сильные и слабые стороны компании с точки зрения клиентов, собраны идеи и предложения работников. В компании разработан план мероприятий, главными задачами которого станут увеличение выручки и сокращение затрат, а также формирование имиджа и повышение узнаваемости предприятия.

Сбыт

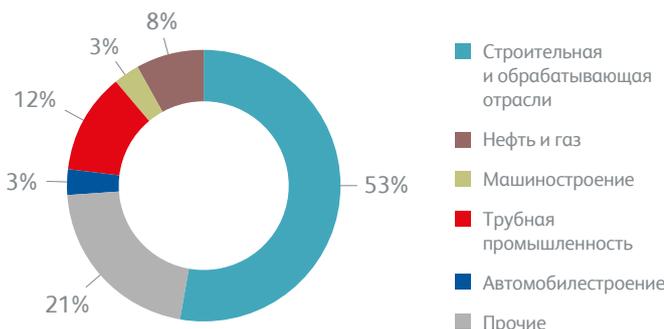
С учетом географического положения активов Компании ключевым рынком для «Северстали» остается Россия. В 2015 году здесь было реализовано 63% продукции дивизиона «Северсталь Российская сталь». 37% металлопродукции было отправлено на экспорт. Более половины экспортной выручки дивизиона приходится на страны Европы, еще 20% — на страны СНГ.

В 2015 году около 14% стальной продукции дивизиона «Северсталь Российская сталь» реализовано через предприятия «Северсталь Дистрибуция». Объем поставок группы «Северсталь Дистрибуция» в страны Европы в 2015 году увеличился относительно предыдущего года на 24%. В отчетном периоде дистрибуционная сеть увеличила поставки в страны Северной Европы, в том числе в страны Прибалтики, а также в страны

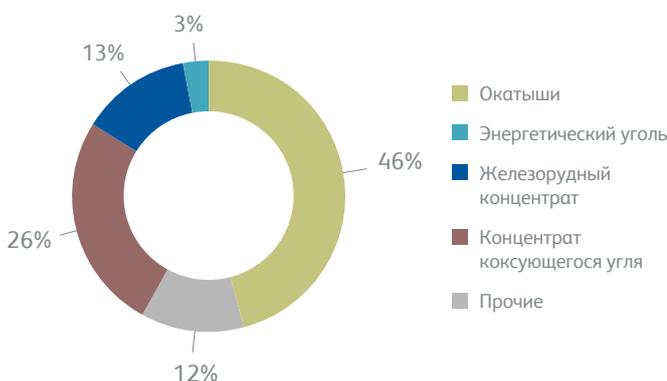
Продажи дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2015 году по регионам



Продажи дивизиона «Северсталь Российская сталь» по отраслям, 2015 год



Выручка по группам продукции дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2015 году, в % от консолидированной



Восточной Европы, в особенности — в Польшу и Чехию. Поставки группы «Северсталь Дистрибуция» на Украину и в Беларусь в прошлом году выросли по сравнению с 2014 годом на 55%.

Увеличение поставок продукции с высокой добавленной стоимостью на внутренний рынок остается приоритетным направлением в сбытовой деятельности Компании. Доля таких продуктов в структуре продаж предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь» в отчетном году незначительно сократилась и составила 47% (49% в 2014 году).

В 2015 году выросла доля продаж предприятиям трубной промышленности (+3%). В результате неблагоприятной общей экономической ситуации снизился спрос в других традиционных отраслях — потребителях продукции ПАО «Северсталь» — автомобилестроении, машиностроении, строительстве и металлопереработке. И хотя конкурентные позиции Компании в этих отраслях были усилены, их доля в общем объеме продаж снизилась на 1–3% по сравнению с предыдущим периодом.

Главным рынком сбыта для предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс» является Россия, где сосредоточены основные металлургические активы Компании. Хотя большая доля продаж приходится на внутригрупповые операции (68% от общего объема продаж концентрата коксующегося угля и 91% — железорудного концентрата), «Северсталь» также поставляет сырье ряду внешних клиентов в России, включая большинство крупных российских производителей стали. Внешним клиентам в основном продаются окатыши железной руды и концентрат коксующегося угля. Доля России в консолидированных продажах дивизиона «Северсталь Ресурс» по итогам 2015 года выросла и составила 78% (68% в 2014 году). На долю экспорта пришлось 32% выручки.



Бизнес-стратегия компании

Россия входит в десятку стран — лидеров по производству стали, а черная металлургия относится к числу базовых отраслей российской экономики, занимая второе по степени важности место после нефтегазовой промышленности. Доля металлургической промышленности в ВВП РФ составляет около 5%, в промышленном производстве — свыше 17%. В производстве стали включено более 1,5 тыс. предприятий и организаций, 70% из них являются градообразующими и оказывают существенное влияние на экономику регионов присутствия и социальную стабильность на местах. Число занятых в отрасли — свыше 660 тыс. человек. По оценке специалистов, на одно рабочее место в металлургии приходится до семи рабочих мест в смежных отраслях экономики. В то же время металлургия сама зависит от ситуации в других сегментах промышленности, которые формируют спрос на ее продукцию. Последние несколько лет в условиях снижения производства у основных потребителей отрасли — машиностроения и строительства — сокращается внутренний спрос на металлопродукцию.

Отечественная металлургия встроена в общемировую систему хозяйственных связей, поскольку Россия является одним из значимых игроков на мировом рынке металлопродукции. В структуре российского экспорта металлы и изделия из них занимают третью позицию после топливно-энергетических товаров и минеральных продуктов. В 2015 году продукция отрасли составила 5,91% в общем объеме экспорта. Однако потенциал роста экспорта металлургической продукции практически исчерпан, в том числе в результате введения протекционистских мер, которые осложнили российским производителям доступ к крупным зарубежным рынкам.

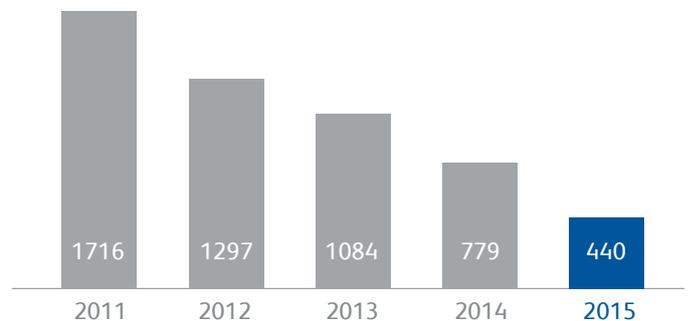
Одной из причин спада является сохранение избытка производственных мощностей в мировой черной металлургии. В этой связи «Северсталь» и другие компании отрасли выступают за отмену мер государственной поддержки инвестиций в создание новых мощностей. В свою очередь правительство ожидает от отрасли сохранения объема экспорта и увеличения поставок металлопродукции на внутренний рынок с учетом курса на развитие промышленности и на импортозамещение.

Благодаря активной инвестиционной политике крупнейших компаний износ основных фондов в черной металлургии

за последние 15 лет снизился с 54 до 40%. Стратегической задачей должно стать увеличение конкурентоспособности отечественной продукции с высокой добавленной стоимостью и расширение поставок продукции повышенной технологической готовности.

Компания придерживается осмотрительного подхода в сфере капитальных вложений и продолжает осуществлять выборочные инвестиции в металлургическое производство и в модернизацию обрабатывающих мощностей. В соответствии со среднесрочной стратегической целью капитальные вложения ограничиваются 1 млрд долл. США в год.

Динамика капитальных вложений, млн долл. США



Инвестиционная программа на 2016 год

Инвестиционная программа «Северстали» на 2016 год затрагивает всю технологическую цепочку производства. Капиталовложения в объеме 43 млрд рублей будут направлены как на поддержание основных производственных фондов (45%), так и на развитие бизнеса (55%). В первую очередь это проекты, ориентированные на выпуск продукции с высокой добавленной стоимостью, повышение качества металлопроката, расширение продуктовой линейки и импортозамещение. К числу приоритетных направлений стратегии Компании по-прежнему относятся снижение издержек и клиентоориентированность.

26 (млрд рублей)

«Северсталь Российская сталь»

15 млрд рублей

Проекты развития: строительство комплекса покрытий металла и второй установки «печь-ковш», а также модернизация стана холодной прокатки 1700 на ЧерМК.

11 млрд рублей

Поддержание существующих мощностей и совершенствование системы промышленной безопасности дивизиона.

17 (млрд рублей)

«Северсталь Ресурс»

7 млрд рублей

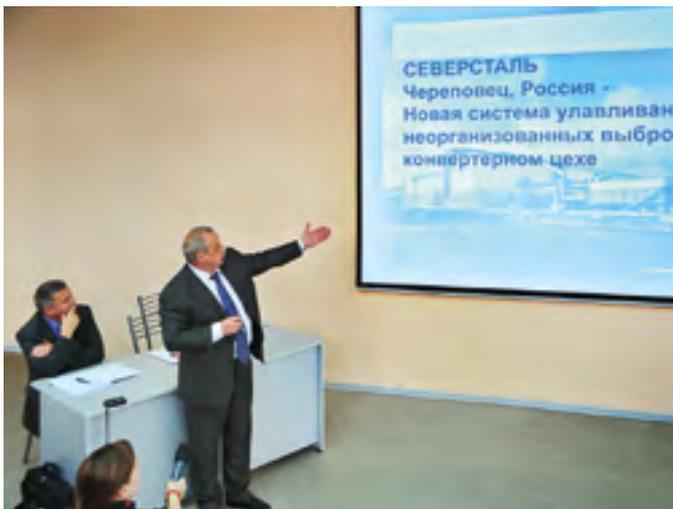
Инвестиции в развитие производства: расширение объема горных работ на ресурсных предприятиях компании.

10 млрд рублей

Техническое обслуживание предприятий «Северстали» по добыче угля и железной руды, а также инвестиции в проекты по охране здоровья и повышению промышленной безопасности.

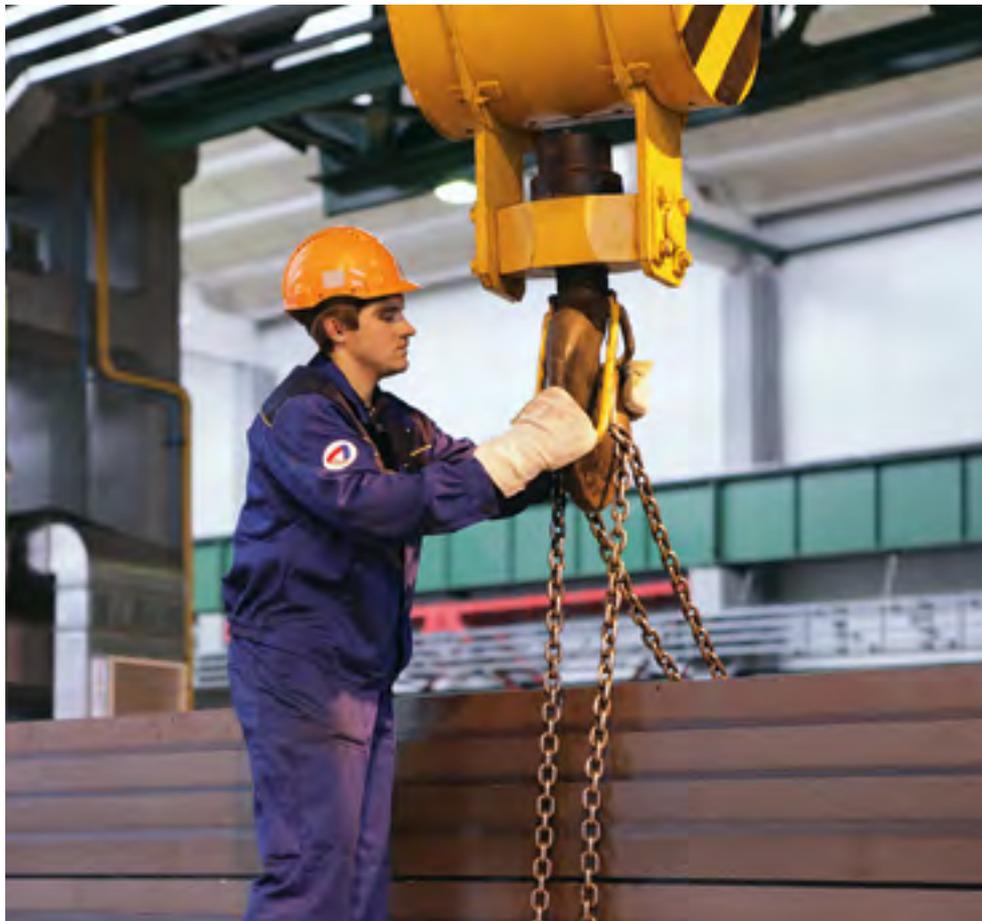
Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость, тыс. долл. США

	2015	2014
Созданная прямая экономическая стоимость:		
доходы	6 483 753	8 337 180
Распределенная экономическая стоимость, в том числе:		
операционные затраты	(4 612 270)	(6 586 731)
заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	(882 422)	(1 380 631)
выплаты поставщикам капитала	(954 576)	(1 408 319)
выплаты государству (по странам)	(102 079)	(127 849)
инвестиции в местные сообщества	(36 888)	(56 404)
Нераспределенная экономическая стоимость		
	(104 482)	(1 222 754)



2.

Для «Северстали» корпоративная социальная ответственность является одним из важнейших компонентов успешного бизнеса, а устойчивое развитие входит в число фундаментальных приоритетов бизнес-стратегии



Бизнес и социальная ответственность

«Северсталь» стремится выстраивать конкурентные преимущества на долгосрочную перспективу с учетом тенденций развития рынков, социально-экономических и экологических факторов. Основу стратегии «Северстали» по-прежнему составляет миссия Компании — быть лидером в созидании. Долгосрочное видение рынков и пятилетний бизнес-план раз в год обсуждаются на стратегических сессиях, а конкретные инвестиционные решения принимаются при обсуждении годовых бизнес-планов.

Стресс-тесты, с помощью которых моделируются различные сценарии развития ситуации в отрасли, помогают внести коррективы в существующие бизнес-планы, оперативно реагировать на вызовы, менять схему действий в зависимости от ситуации на рынке. Результаты стресс-тестов показывают, что имеющийся запас прочности позволяет Компании справиться с любым неблагоприятным сценарием.

В условиях непростой ситуации, в которой находится металлургическая и горнодобывающая промышленность, главным источником создания стоимости становится не количественный рост, а рост эффективности.

Стратегическая цель «Северстали» — создание устойчивого высококачественного бизнеса, стабильно приносящего больше прибыли, чем в среднем по отрасли.

Забота о клиентах — важнейшая часть стратегии «Северстали». Компания расширяет клиентоориентированность, совершенствует качество продукции и сервис. При этом работа ведется не только в сфере маркетинга и продаж, но и затрагивает все основные функции: производство, логистику, финансы, ИТ, персонал. В течение 2015 года, объявленного в «Северстали» Годом клиента, было реализовано более 80 инициатив, направленных на устранение дефектов, оптимизацию производства и расширение сортамента продукции.

В стремлении качественнее удовлетворять требования клиентов и быть лучшим продавцом металлопродукции Компания:

- повышает качество продукции, включая полный пересмотр процесса управления качеством;
- расширяет возможности системы электронного обслуживания, упрощает документооборот;
- работает над обеспечением своевременной доставки продукции, в том числе за счет интегрированной системы планирования доставки, внедрения совместных систем по отслеживанию сроков производства и доставки заказа;
- сокращает затраты на транспортную логистику и совершенствует ее, используя альтернативные способы доставки;
- разрабатывает новые виды продукции и осуществляет выпуск опытных партий, ведет совместную инновационную деятельность в области создания новых продуктов с потребителями.

(Подробнее см. разделы «Управление качеством» и «Клиентоориентированность».)

«Бизнес-система «Северстали» является платформой реализации корпоративной политики социальной ответственности, охватывая все ее основные сферы согласно международному стандарту ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности»: организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающую среду, задачи, связанные с потребителями, участие в жизни сообществ. Решить эти задачи невозможно без идей, предложенных работниками, без вовлечения всех сотрудников от руководителя до рабочего. Цели проектов «Бизнес-системы» — обеспечить лидерство Компании за счет создания культуры постоянного совершенствования. Проекты «Бизнес-системы» увязывают воедино финансово-экономические, социальные и экологические аспекты деятельности Компании, формируют ценностные установки и модели поведения людей, ориентированные на долгосрочные приоритеты развития, эффективность, взаимную ответственность, партнерские взаимоотношения.

В Компании действует корпоративная политика социальной ответственности, которая определяет единое понимание и основные направления ее реализации всеми предприятиями и подразделениями Компании, предоставляет общую платформу для работы по повышению эффективности социальных программ.

Политика базируется на миссии и стратегии Компании, корпоративных ценностях. Она отражает также принципы и подходы в сфере корпоративной социальной ответственности, признанные российским и международным деловым сообществом. В процессе реализации политики Компания учитывает мнения и ожидания заинтересованных сторон и сотрудничает с ними в решении социально значимых задач.



Управление вопросами устойчивого развития в ПАО «Северсталь»

Совершенствование корпоративного управления

Проблематика

- Экономическая устойчивость
- Социальные вопросы
- Экология, охрана и безопасность труда
- Противодействие коррупции
- Права человека

Ответственность

- Совет директоров
- Комитеты при Совете директоров
- Управляющая организация АО «Северсталь Менеджмент»

Документы

- Кодекс корпоративного управления ЦБ РФ
- Британский кодекс корпоративного управления
- Кодекс корпоративного управления Компании
- Политика противодействия коррупции
- Кодекс делового партнерства

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Проблематика

- Акционеры и инвесторы
- Сотрудники
- Общество
- Органы государственной власти
- Деловые партнеры
- Международные организации
- СМИ

Ответственность

- Совет директоров
- Управление внутреннего аудита
- Управление по кадрам и вознаграждениям
- Управление по КСО и бренду
- Управление по коммуникациям и работе с инвесторами

Документы

- Кодекс корпоративного управления
- Кодекс делового партнерства
- Политики КСО
- Стандарт поведения сотрудников
- Социальная хартия российского бизнеса
- Политика устойчивого развития Worldsteel

Ответственная цепочка поставок

Проблематика

- Клиентоориентированность
- Контроль качества продукции
- Точность планирования и исполнения заказов
- Сокращенные сроки поставки
- Оптимизация запасов на складах клиентов
- Работа с ответственными поставщиками
- Безопасность для всех участников

Ответственность

- Совет директоров
- Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при Совете директоров
- Управление внутреннего аудита

Документы

- Кодекс делового партнерства
- Политика противодействия коррупции
- Политика в области качества
- Политики Worldsteel

Права человека

Проблематика

- Отсутствие дискриминации
- Свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров
- Право на безопасные условия труда и здоровую среду
- Защита персональных данных
- Противодействие коррупции
- Права человека

Ответственность

- Генеральный директор
- Комитет по этике
- Управление по кадрам и вознаграждениям
- Директора предприятий
- Директора по персоналу
- Менеджеры
- Сотрудники

Документы

- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Конституция РФ
- ISO 26000
- Стандарт поведения сотрудников
- Политика по работе с персоналом

Управление персоналом

Проблематика

- Условия работы и оплата труда
- Обучение и развитие
- Мотивация и продвижение
- Социальная поддержка

Ответственность

- Совет директоров
- Комитет по кадрам и вознаграждениям
- Правление
- Генеральный директор
- Управление по работе с персоналом
- Комитет по этике
- Директор по работе с персоналом компании «Северсталь»
- Руководители функциональных подразделений дивизионов и отдельных предприятий
- Кадровые комитеты на предприятиях

Документы

- Политика по работе с персоналом
- Политика по оплате труда
- Кодекс поведения сотрудников
- Социально-бытовой стандарт
- Регламент и рекомендации по обучению и развитию персонала
- Регламент и рекомендации по подбору и адаптации персонала
- Регламент и рекомендации по проведению диалогов о целях и оценке персонала

Экология и охрана природы

Проблематика

- Снижение загрязнения окружающей среды
- Снижение выбросов парниковых газов
- Охрана водных ресурсов
- Управление отходами производства

Ответственность

- Совет директоров
- Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при Совете директоров
- Комитет по управлению рисками
- Управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии дивизионов
- Директора предприятий и линейные руководители
- Специалисты по вопросам охраны окружающей среды на предприятиях

Документы

- Политика в области охраны окружающей среды группы компаний «Северсталь»
- ISO 14001
- ISO 50001:2011

Промышленная безопасность и охрана труда

Проблематика

- Обеспечение безопасных условий труда
- Профилактика профессиональных заболеваний
- Обучение персонала
- Вовлечение сотрудников и внедрение лучших практик
- Сотрудничество с профсоюзами
- Повышение ответственности подрядчиков
- Готовность к чрезвычайным ситуациям

Ответственность

- Совет директоров
- Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при Совете директоров
- Комитет по управлению рисками
- Директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии
- Руководители предприятий
- Руководители соответствующих служб на предприятиях
- Институт уполномоченных по охране труда
- Комитеты по охране труда на предприятиях

Документы

- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности
- ISO 14001:2004**
- OHSAS 18001:2007

Энергосбережение и энергоэффективность

Проблематика

- Энергосберегающие технологии и оборудование
- Система управления энергоресурсами
- Утилизация вторичных энергоресурсов
- Реконструкция и модернизация
- Снижение удельной энергоемкости выплавленной стали
- Снижение выбросов парниковых газов
- Планирование и учет выработки и потребления энергоресурсов

Ответственность

- Совет директоров
- Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при Совете директоров
- Комитет по управлению рисками
- Управление главного энергетика «Северстали»
- Центр энергосбережения
- Дирекция по планированию и снабжению производства
- Центр по развитию «Бизнес-системы «Северстали»
- Производственные подразделения

Документы

- Политика в области энергосбережения
- Комплексная программа энергосбережения
- ISO 50001:2011 — системы энергетического менеджмента

Инвестиции в местные сообщества

Проблематика

- Социально-экономическое развитие регионов присутствия
- Занятость местного населения
- Малый и средний бизнес, социальное предпринимательство
- Туристический потенциал регионов
- Культура и искусство, сохранение исторического и духовного наследия
- Повышение качества жизни работников компании и местных сообществ (материнство и детство, незащищенные слои населения, образование, здоровье, спорт)
- Корпоративное волонтерство

Ответственность

- Генеральный директор
- Управление по КСО и бренду
- Генеральные директора предприятий
- Управления по персоналу, GR и PR на предприятиях
- Дирекция по планированию и снабжению производства
- Центр по развитию «Бизнес-системы «Северстали»
- Производственные подразделения

Документы

- Политики КСО
- Корпоративная политика в области управления внешними социальными программами
- Корпоративный Стандарт управления благотворительной деятельностью
- ISO 26000
- Кодекс делового партнерства

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития на период до 2015 года

Цели на период до 2015 года	Основные результаты 2015 года	Цели на 2016 год
Финансово-экономическая составляющая		
<ul style="list-style-type: none"> Повышение эффективности и снижение себестоимости производства 	<ul style="list-style-type: none"> По результатам года рентабельность по EBITDA увеличилась на 6 % Основным фактором роста стали целевые программы снижения издержек производства 	<ul style="list-style-type: none"> Основным ориентиром помимо собственных целевых программ является бенчмаркинг относительно основных конкурентов и курс на их опережение в части сокращения затрат
<ul style="list-style-type: none"> Поддержание высокой по отрасли рентабельности по EBITDA на уровне 20 % на протяжении всего экономического цикла 	<ul style="list-style-type: none"> Рентабельность по EBITDA по итогам 2015 года составила 33 % 	<ul style="list-style-type: none"> Несмотря на ожидаемое для Компании снижение средних цен реализации в 2016 году, предполагается сохранение данного показателя как одного из самых высоких в отрасли Сохраняется фокус на повышении эффективности производства и получении преимуществ от сбалансированной структуры активов
<ul style="list-style-type: none"> Получение стабильного положительного свободного денежного потока 	<ul style="list-style-type: none"> Свободный денежный поток составил 1,52 млрд долларов 	<ul style="list-style-type: none"> Стабильный положительный свободный денежный поток является следствием реализации стратегии Компании и отражает консервативную политику поставок, предотвращающую накопление «плохой» дебиторской задолженности, а также результаты постоянного поиска операционных улучшений и эффективного сокращения запасов
<ul style="list-style-type: none"> Поддержание капитальных вложений в среднесрочной перспективе в пределах 1 млрд долларов в год 	<ul style="list-style-type: none"> 481 млн долларов 	<ul style="list-style-type: none"> Сохранение гибкого подхода к капитальным инвестициям, фокус на повышение операционной эффективности, рост доли продукции с высокой добавленной стоимостью и клиентоориентированность В 2016 году инвестиционная программа «Северстали» составит около 43 млрд рублей.
<ul style="list-style-type: none"> Соотношение чистой задолженности к EBITDA ниже 1,5 	<ul style="list-style-type: none"> Достигнуто. Соотношение 0,38 	<ul style="list-style-type: none"> Сохранение коэффициента чистой долг/EBITDA на одном из самых низких значений среди сталепроизводящих компаний мира
<ul style="list-style-type: none"> Стабильное вознаграждение акционеров в форме дивидендов. Выплата в размере не менее 50 % чистой прибыли* 	<ul style="list-style-type: none"> Достигнуто. Выплачено 723 млн долларов 	<ul style="list-style-type: none"> Поддержание устойчивого финансового положения Компании за счет повышения эффективности производства, оптимизации инвестиций, улучшения качества сервиса и качества конечной продукции в целях увеличения стоимости бизнеса и регулярной выплаты дивидендов в соответствии с дивидендной политикой
Качество управления		
<ul style="list-style-type: none"> Ожидаемый вклад «Бизнес-системы «Северстали» в EBITDA Компании с 2010 года по 2015 год — 1,3 млрд долларов США 2010 года по 2015 год — 1,3 млрд долларов США 	<ul style="list-style-type: none"> 3628,5 млн рублей 	<ul style="list-style-type: none"> 858 млн рублей
Социальная составляющая		
<ul style="list-style-type: none"> Приложение всех возможных усилий к исключению несчастных случаев со смертельным исходом на производстве Снижение травматизма на 7 % (цель LTIFR 1,03 на 2015 год) 	<ul style="list-style-type: none"> Снижен уровень травматизма на 11 % (факт LTIFR 0,99 за 2015 год) Допущено 2 несчастных случая со смертельным исходом «Российская сталь», «Карельский окатыш», «Северсталь-метиз» — отсутствие смертельного травматизма 	<ul style="list-style-type: none"> Дальнейшее снижение уровня травматизма Недопущение несчастных случаев со смертельным исходом на производстве

<ul style="list-style-type: none"> Внедрение систем мотивации, ориентирующих каждого работника на реализацию стратегии Компании 	<ul style="list-style-type: none"> Установлена единая для каждого направления деятельности корпоративная цель: выполнение бизнес-плана по затратам. По итогам года цель достигнута по сегменту «чугун» — на 150 %, «сталь» — 150 %, «плоский прокат» — 100,15 % Для работников функциональных дирекций установлена корпоративная цель ОСФ (операционный денежный поток), выполненная на 109,9 % Установлена прямая зависимость размера годового бонуса работников от индивидуальной оценки их деятельности (вклада) и уровня достижения цели подразделением. При достижении цели на 100 % базовый размер премии составляет не менее 4 % от годовой заработной платы работника 	<ul style="list-style-type: none"> Сохранения действующих подходов к постановке целей и порядка премирования при достижении целей В случае достижения базового уровня цели ставки премии сохраняются в размере не менее 4 % от годовой заработной платы работника
<ul style="list-style-type: none"> Развитие системы обучения и повышения квалификации 	<ul style="list-style-type: none"> Внедрена автоматизированная система учета потребности в обучении и оценке профессиональных компетенций рабочих На ЧерМК потребность в обучении на 2016 год на 100 % сформирована с использованием автоматизированной системы Внесены коррективы в систему отбора и обучения наставников, увеличен уровень оплаты труда наставников за обучение рабочих Разработаны модели профессиональных компетенций и программы обучения в соответствии с требованиями профессиональных и внутрикорпоративных стандартов по 53 профессиям 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение вариативности процесса определения потребности в обучении и развитии рабочих на 30 % Оценка профессиональных компетенций (навыков) рабочих линейными руководителями по 100 % рабочих профессий Внедрение автоматизированной системы на предприятиях ресурсного сегмента Оценка профессиональных компетенций (навыков) рабочих линейными руководителями на всех предприятиях Компании Отбор и обучение наставников в соответствии с внесенными коррективами Обучение рабочих в соответствии с требованиями профессиональных и внутрикорпоративных стандартов

Экологическая составляющая

<ul style="list-style-type: none"> Сокращение выбросов в атмосферный воздух, в том числе оксидов железа и марганца, сероводорода 	<ul style="list-style-type: none"> Завершена реконструкция двух аспирационных установок в агломерационном цехе № 2 коксоаглодоменного производства Сокращение выброса пыли — 256 т/год 	<ul style="list-style-type: none"> Разработка проекта нормативов ПДВ для ПАО «Северсталь» Повышение герметичности технологического оборудования коксовых цехов с целью снижения негативного воздействия на атмосферный воздух города: снижение неорганизованных выбросов загрязняющих веществ
<ul style="list-style-type: none"> Снижение нагрузки на водные объекты 	<ul style="list-style-type: none"> Завершена реконструкция единой фильтровальной станции 	<ul style="list-style-type: none"> Достижение нормативного сброса по выпуску № 10 по железу, никелю, марганцу и цинку

Реализация стратегии Компании в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития освещается в соответствующих тематических главах отчета. Принципы, структуры и процессы принятия решений в Компании в значительной степени соответствуют требованиям стандарта ISO 26000. Стандарт предполагает, что эти принципы, структуры и процессы обеспечивают организации возможность разрабатывать стратегии, цели и задачи, отражающие ее обязательства в отношении социальной ответственности, демонстрировать обязательства и подотчетность руководства, создавать и поддерживать такую среду и культуру, в которой на практике реализуются принципы социальной ответственности, исключать дискриминацию в сфере найма и продвижения персонала, стремиться к балансу нужд организации и интересов заинтересованных сторон.

Лидерство для «Северстали» — это прежде всего лидерство в создании экономических и социальных ценностей в интересах заинтересованных сторон. «Северсталь» разделяет принципы Социальной хартии российского бизнеса и политики устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали, которые отражают лучшие практики взаимодействия с обществом российского и мирового бизнеса.

В октябре 2015 года руководители 75 крупнейших металлургических компаний мира, и в их числе председатель Совета директоров «Северстали» А. А. Мордашов, вновь подписали Хартию устойчивого развития Worldsteel. Тем самым они подтвердили свою приверженность семи принципам устойчивого развития отрасли.

Хартия устойчивого развития Worldsteel

Безопасность и здоровье

Мы способствуем благосостоянию сотрудников и обеспечиваем безопасную и здоровую рабочую среду.

Местные сообщества

Мы продвигаем ценности и инициативы, которые отражают наше уважение к людям и местным сообществам, связанным с нашим бизнесом.

Этические стандарты

Мы ведем свой бизнес, руководствуясь высокими этическими стандартами в наших отношениях с сотрудниками, клиентами, поставщиками и обществом.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Мы вовлекаем представителей наших заинтересованных сторон и независимых третьих сторон в конструктивный диалог, чтобы содействовать выполнению наших обязательств в области устойчивого развития.

Раскрытие информации и прозрачность

Мы формируем наши знания об устойчивости и делимся ими, используя открытые и активные коммуникации. Мы помогаем другим участникам цепочки поставок в реализации устойчивой практики.

Создание стоимости для стейкхолдеров

Мы ведем наш бизнес эффективным и устойчивым в финансовом отношении образом так, чтобы поставлять стальные продукты и решения, которые удовлетворяют потребностям клиентов и способствуют созданию стоимости в интересах стейкхолдеров.

Охрана окружающей среды

Мы стремимся оптимизировать экологическую эффективность продукции на протяжении всего жизненного цикла.

Мы продвигаем утилизацию, повторное использование и переработку стали.

Награды Компании в 2015 году

- «Северсталь» отмечена премией Правительства России в области качества в категории «Организации с численностью работающих свыше 1 000 человек».
- ПАО «Северсталь» заняла 15 место в рейтинге ста самых дорогих публичных компаний России по итогам 2015 года, подготовленном агентством «РИА Рейтинг».
- За достигнутые высокие показатели при решении задач по обеспечению промышленной безопасности и в связи с 60-летием со дня образования Череповецкого металлургического комбината коллектив дивизиона «Северсталь Российская сталь» награжден почетной грамотой руководителя Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору.
- Юридический департамент «Северстали» признан лучшим в сфере реструктуризации и работы с проблемными активами и удостоен премии Eurolawyer — 2015 в рамках Международного форума EuroLawyer Forum — 2015 в Лондоне. Форум собрал представителей юридических департаментов компаний из стран Восточной Европы.
- Газета «Северсталь» стала лауреатом конкурса «Лучшее корпоративное СМИ в металлургической отрасли России и стран СНГ — 2015», который проводит журнал «Металлоснабжение и сбыт». Редакция признана победителем в номинации «Лучшее корпоративное СМИ холдингов черной металлургии».
- Проект «Зачем компаниям нужны супергерои?» для ПАО «Северсталь» занял первое место в номинации «Лучший проект в области внутрикорпоративного PR» премии PROBA IPRA Golden World Awards. Свод правил поведения в социальных медиа для сотрудников «Северстали» реализован в формате комикса агентством интегрированных коммуникаций Comunica.
- Корпоративный интернет-сайт «Северстали» www.severstal.com вошел в пятерку лучших в рейтинге «Сайт года мировой стальной индустрии» по версии Всемирной ассоциации производителей стали.



- «Северсталь» стала обладателем нескольких наград выставки «Металл-Экспо»: «СМЦ-Колпино» вошел в число лауреатов конкурса «Лучший сервисный металлоцентр России — 2015» и получил награду за высокий уровень качества. «Северсталь Дистрибуция» получила приз конкурса «Лучшая сбытовая сеть России — 2015» в номинации «Лучшая сбытовая сеть регионального уровня». Череповецкий сервисный металлоцентр «Северсталь Дистрибуция» получил диплом «Лучший сервисный металлоцентр России — 2015» в номинации «За объем переработки».
 - Корпоративная обучающая программа «Северстали» «Управление производственным подразделением» получила премию Skolkovo Trend Award. Награду председателю Совета директоров «Северстали» А. А. Мордашову вручил председатель Правительства России Дмитрий Медведев.
 - «Северсталь» стала победителем конкурса участников внешнеэкономической деятельности «Таможенный Олимп — Северо-Запад — 2015» в номинации «Лучший экспортер».
 - Природоохранный проект «Северстали», реализованный на Череповецком меткомбинате, — строительство установок улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров №№ 1–3 в сталеплавильном производстве — отмечен «Премией развития», учрежденной Внешэкономбанком за лучший проект в области экологии и «зеленых» технологий.
 - Образовательный проект «Северстали» «Чистая металлургия», реализуемый в Вологодской области, отмечен национальной премией в области экологии «ERAECO 2014». Конкурс на соискание премии объявлен Международным общественным движением ERAECO при поддержке Министерства природных ресурсов и экологии РФ, Департамента природопользования и охраны окружающей среды г. Москвы, Центра международного промышленного сотрудничества ЮНИДО в РФ.
 - По результатам VIII польского общенационального конкурса компании «Северсталь Дистрибуция» присуждена награда «Лучший работодатель». Награда присуждается с учетом мнения трудовых коллективов социально ответственным
- предприятиям, создающим стабильные рабочие места, соблюдающим трудовое законодательство, обеспечивающим безопасные условия труда. Конкурс проводится под патронажем президента Польши.
- Ижорский трубный завод вошел в число наиболее эффективных предприятий тяжелой промышленности Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Достижения предприятия отмечено премией «ТОП-100 — 2015», организованной газетой «Деловой Петербург».
 - «Северсталь — Сортовой завод Балаково» награжден Почетной грамотой Министерства промышленности и энергетики Саратовской области за значительный вклад в развитие промышленного комплекса региона.
 - Стальные фасонные профили «Северсталь-метиза» стали призером Всероссийского конкурса «Лидер освоения инноваций в дорожном хозяйстве РФ». Череповецкую продукцию признали уникальной для отечественного рынка дорожного строительства.
 - Представитель «Северстали» стал победителем XII всероссийского конкурса специалистов неразрушающего контроля. Конкурс ежегодно проводится по инициативе Российского общества по неразрушающему контролю и технической диагностике при поддержке Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору.
 - «Северсталь» заняла первое место в рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности» среди 65 крупнейших компаний, работающих в России.
 - Начальник Управления по корпоративной социальной ответственности и бренду Наталья Поппель возглавила рейтинг «ТОП-25 менеджеров КСО в России» в премии PEOPLE INVESTOR Ассоциации менеджеров России.



3.

Стандарты корпоративного управления	<u>34</u>
Органы управления	<u>34</u>
Структурные изменения в 2014–2015 годах	<u>38</u>
Информационная прозрачность	<u>38</u>
Управление рисками	<u>39</u>
Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью	<u>39</u>
Управление социальными рисками	<u>40</u>
Противодействие рискам коррупции	<u>40</u>
Управление новыми возможностями	<u>41</u>
Управление качеством	<u>42</u>
Клиентоориентированность	<u>44</u>
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	<u>45</u>
Принципы и формы взаимодействия	<u>45</u>
Акционеры и инвесторы	<u>45</u>
Деловые партнеры	<u>47</u>
Диалог с работниками	<u>51</u>
Органы государственной власти	<u>55</u>
Местные сообщества	<u>57</u>
Деловые и общественные организации	<u>58</u>
Участие в международных и отраслевых инициативах, выставках и форумах	<u>58</u>



Корпоративное управление

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

Стандарты корпоративного управления

Система корпоративного управления «Северстали» обеспечивает эффективность деятельности Компании и сочетает высокое качество управленческих решений с соблюдением прав акционеров и вниманием к интересам других заинтересованных сторон.

Компания привержена высочайшим стандартам корпоративного управления, в полном объеме соблюдает требования российского законодательства и следует передовой мировой практике в этой сфере. «Северсталь» следует рекомендациям Кодекса корпоративного управления (2014 года), утвержденным Центральным банком России и рекомендованным к применению акционерным сообществом, ценные бумаги которых находятся в обращении на бирже, британского Кодекса корпоративного управления, а также Кодекса корпоративного управления «Северстали», утвержденного Советом директоров в новой редакции 21 октября 2015 года.

Кодекс корпоративного управления «Северстали» опирается на следующие основные принципы:

- соблюдение интересов всех акционеров;
- единая и четкая структура Компании с опорой на корпоративную стратегию;

- взвешенная стратегия слияний и поглощений, поддерживаемая квалифицированным большинством Совета директоров;
- опора на надежную команду опытных и профессиональных управленцев;
- передовая практика раскрытия информации и прозрачная система корпоративной отчетности;
- надежная платформа обеспечения высокой прибыли для акционеров в долгосрочной перспективе.

Компания соблюдает также требования правил листинга Московской биржи к российским эмитентам акций, включенных в котировальные списки. Обыкновенные акции ПАО «Северсталь» включены в котировальный список первого (высшего) уровня, который предъявляет наиболее высокие требования к корпоративному управлению, прозрачности, раскрытию информации и ликвидности акций.

«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.

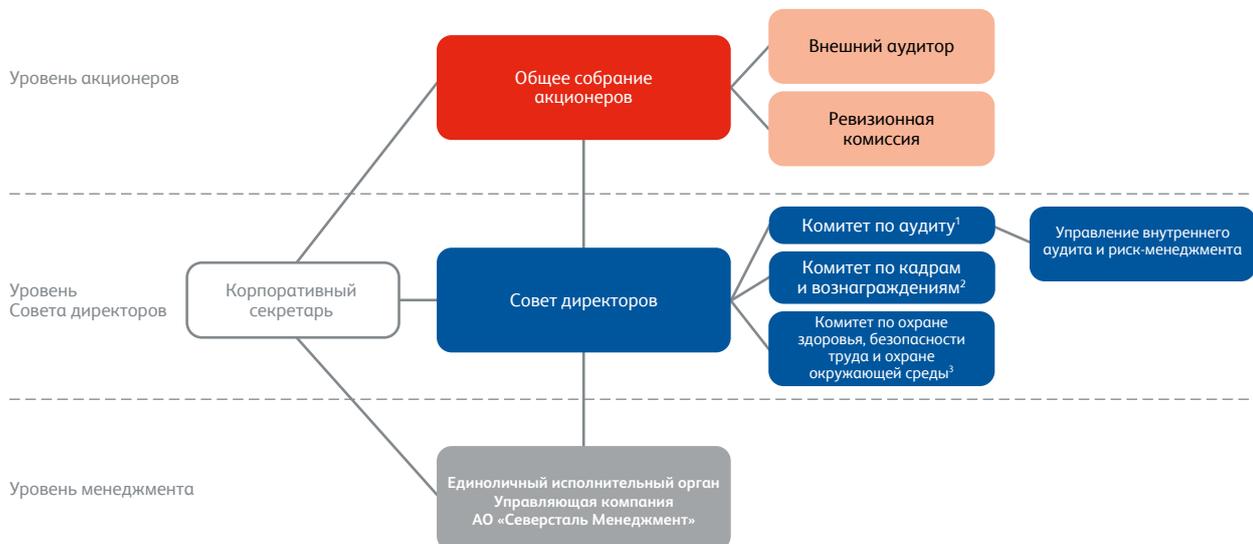
Органы управления

Высшим органом управления «Северстали» является Общее собрание акционеров. Путем голосования на общих собраниях акционеры реализуют свое право на участие в управлении Компанией. Вопросы, входящие в компетенцию Общего собрания, перечислены в разделе «Органы управления» отчета за 2014 год.

Компания своевременно информирует акционеров как о дате проведения Общего собрания акционеров, так и о результатах голосования. Соответствующие сообщения размещаются на официальном сайте Компании.

В 2015 году состоялись годовое Общее собрание и два внеочередных Общих собрания акционеров, на которых в том числе были утверждены новая редакция Устава Компании, размер вознаграждений и компенсаций расходов, выплачиваемых членам Совета директоров общества, а также выплата дивидендов акционерам общества по итогам 2014 года, первого квартала 2015 года, полугодия и девяти месяцев 2015 года.

Структура органов управления и контроля ПАО «Северсталь»



¹ Члены Комитета по аудиту: Алан Боуэн (председатель), Филип Дэйер, Владимир Мау.

² Члены Комитета по кадрам и вознаграждениям: Сакари Тамминен (председатель), Филип Дэйер, Алан Боуэн.

³ Члены Комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды: Филип Дэйер (председатель), Алексей Мордашов, Вадим Ларин, Владимир Лукин, Александр Аузан.

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.

Главная цель Совета директоров — управлять Компанией таким образом, чтобы обеспечить повышение стоимости ее акций в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Совет директоров также уделяет большое внимание решению вопросов краткосрочного финансового и операционного характера, таких как уровень долга и издержки.

Решения принимаются Советом директоров с учетом интересов всех заинтересованных сторон.

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

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

Основные вопросы, входящие в компетенцию Совета директоров, обязанности членов Совета и принципы распределения голосов при их избрании описаны в соответствующем разделе отчета за 2014 год.

Важной функцией Совета директоров является поддержание бесперебойной работы системы управления рисками и внутреннего контроля Компании в целом.

Деятельность Совета регулируется действующим законодательством России, Уставом Компании (2015 года) и Положением о Совете директоров (2014 года).

Все члены Совета директоров должны быть физическими лицами.

Совет директоров состоит из десяти человек. В его состав входят пять независимых неисполнительных директоров,

два неисполнительных директора и три исполнительных директора. Все члены Совета директоров — мужчины. Должности председателя Совета директоров и генерального директора разделены. Отношение количества независимых неисполнительных директоров к общей численности Совета директоров гарантирует равноправную защиту интересов всех акционеров. Сбалансированная структура Совета является обязательным условием обеспечения высокого качества принимаемых решений.

В соответствии с предложением Совета директоров Общее собрание акционеров приняло решение передать с 1 января 2015 года полномочия единоличного исполнительного органа (генерального директора) общества управляющей организации — АО «Северсталь Менеджмент».

К компетенции управляющей организации относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров и Совета директоров. Более подробно о деятельности управляющей организации см. в разделе «Структурные изменения».

Биографии членов Совета директоров приведены в годовом отчете Компании за 2015 год в разделе «Отчет о корпоративном управлении». В 2015 году Совет директоров «Северстали» провел четыре очных и 20 заочных заседаний. В числе ключевых тем были рассмотрены, в частности, вопросы, связанные со стратегическими возможностями Компании, а также утверждены Кодекс корпоративного управления и Положение о корпоративном секретаре.

Совет ежегодно проводит самостоятельную оценку своей эффективности исходя из индивидуального вклада членов Совета директоров, а также внешнюю оценку раз в три года. В связи со значительным обновлением состава Совета директоров после годового собрания акционеров от 25 мая 2015 года было принято решение отложить проведение оценки деятельности Совета директоров на конец 2016 года.



Состав Совета директоров ПАО «Северсталь» по итогам заседания 26 мая 2015 года

Члены Совета директоров неисполнительные директора



Алексей Мордашов

Председатель Совета директоров

Член Комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды



Сакари Тамминен

Старший независимый директор

Председатель Комитета по кадрам и вознаграждениям



Алан Боуэн

Независимый неисполнительный директор

Председатель Комитета по аудиту
Член Комитета по кадрам и вознаграждениям



Филип Дэйер

Независимый неисполнительный директор

Председатель Комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды
Член Комитета по кадрам и вознаграждениям
Член Комитета по аудиту



Михаил Носков

Неисполнительный директор

Члены Совета директоров исполнительные директора



Вадим Ларин

Исполнительный директор

Член Комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды



Владимир Лукин

Исполнительный директор

Член Комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды



Алексей Куличенко

Исполнительный директор

Члены Совета директоров



Владимир Май

Член Комитета по аудиту



Александр Аузан

Член Комитета по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды

Алексей Мордашов был избран председателем Совета директоров ПАО «Северсталь» и продолжил курирование вопросов, связанных со стратегическим и кадровым развитием Компании.

По результатам годового собрания акционеров ПАО «Северсталь» Совет покинули трое директоров (Кристофер Кларк, Рольф Стомберг и Мартини Энгл), которые работали в нем с момента листинга Компании на Лондонской фондовой бирже в 2006 году и привнесли значительный вклад в работу Компании и развитие передовых стандартов корпоративного управления.

По решению Общего собрания акционеров члены Совета директоров могут получать вознаграждение за исполнение своих обязанностей. 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, могут возмещаться Компанией. Размер вознаграждения и компенсации находится исключительно в компетенции Общего собрания и определяется исходя из оценки личного вклада членов Совета директоров в достижение Компанией стратегических целей, в том числе целей в сфере промышленной и экологической безопасности, развития кадрового потенциала Компании.

В Компании действуют процедуры, призванные избежать конфликта интересов в Совете директоров. 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.

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

Комитеты не имеют права действовать от имени Совета директоров, не являются руководящими органами и не обладают правами на управление Компанией.

Заседания Комитетов проводятся по мере необходимости по вопросам, поставленным Советом директоров и требующим предварительного анализа с целью последующего утверждения Советом директоров. В 2015 году четыре заседания провел Комитет по аудиту, три заседания — Комитет по кадрам и вознаграждениям, два заседания — Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды.

Совет директоров уделяет постоянное внимание социальным факторам реализации стратегии и управлению экологическими рисками. В 2015 году Комитеты при Совете директоров в том числе рассмотрели ряд вопросов, связанных с тематикой устойчивого развития. Среди них:

Экономическая устойчивость

План внутреннего аудита

Отчет о внутреннем аудите

Структура долгосрочных программ премирования

Персонал

Планирование преемственности неисполнительных директоров

Структура вознаграждения высшего руководства

Экология, охрана и безопасность труда

Статистика в сфере промышленной безопасности по дивизионам Компании

Вопросы в сфере охраны здоровья, безопасности труда и охраны окружающей среды

Соблюдение экологических норм

Подробнее об этих и других органах управления Компанией см. в годовом отчете ПАО «Северсталь» за 2015 год в разделе «Отчет о корпоративном управлении».

Комитет по аудиту

- осуществляет мониторинг процессов управления рисками и среды контроля в Компании
- анализирует годовые и квартальные финансовые отчеты и заключения аудитора

Комитет по кадрам и вознаграждениям

- помогает привлекать квалифицированных специалистов к управлению Компанией и создает стимулы для обеспечения успешного выполнения ими своих обязанностей
- проверяет вознаграждения и компенсации высшего руководства Компании и независимых членов Совета директоров

Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды

- помогает Совету директоров гарантировать наличие необходимых систем управления рисками в сфере охраны здоровья, безопасности труда и охраны окружающей среды

Структурные изменения в 2014–2015 гг.

С 01 января 2015 года функции единоличного исполнительного органа и всех административных и управленческих направлений деятельности из ПАО «Северсталь» и ряда других дочерних обществ были переданы вновь созданной управляющей компании АО «Северсталь Менеджмент». В состав АО «Северсталь Менеджмент» вошли генеральный директор «Северстали» и его заместители, руководство всех предприятий основной производственной цепочки Компании, сотрудники генеральной дирекции, обеспечивающие и обслуживающие подразделения дивизионов, подразделения, занятые межпередельным и межсегментным планированием, внешним обеспечением, аналитикой, экспертизой, инновациями, стандартизацией и контролем исполнения стандартов.

Генеральным директором «Северсталь Менеджмент» был избран Вадим Ларин. ПАО «Северсталь» продолжила свою деятельность так же, как и другие юридические лица, входящие в структуру Компании и ориентированные на производственные функции. Эти изменения никаким образом не повлияли на структуру акционерного капитала ПАО «Северсталь» и не отразились на интересах акционеров Компании.

В дивизионе «Северсталь Российская сталь» было образовано пять сегментов по видам продукции, их руководители напрямую подчиняются генеральному директору дивизиона. По аналогии с производственными сегментами образованы ремонтные производства. В настоящее время организационная структура производственных сегментов включает пять уровней управления.

- Генеральный директор (V)
- Директора производств (IV)
- Начальник цеха (III)
- Мастер (II)
- Рабочий (I)

В дивизионе «Северсталь Российская сталь» начала действовать дирекция по планированию и снабжению производства. Выполнение программ по безопасности труда и охране окружающей среды, а также реализация инвестиционных проектов, технологическая экспертиза и развитие новых видов продукции отнесены к ведению вновь созданной технической дирекции. В ее структуре действует управление по охране труда, промышленной безопасности и экологии. За счет централизации всех «ремонтных» функций под одним руководством организована дирекция по ремонтам. В составе дирекции по планированию и снабжению действует подразделение — центр энергоэффективности. Вопросами кадрового обеспечения занимается дирекция по персоналу; кроме того, во всех производственных дирекциях введены должности старшего менеджера по персоналу.

В 2015 году в целях повышения эффективности и конкурентоспособности Компании, совершенствования системы управления и сокращения административных расходов было принято решение об оптимизации структуры корпоративного центра. Было создано объединенное управление по коммуникациям и работе с инвесторами, которое подчиняется заместителю генерального директора по коммуникациям и взаимодействию с органами государственной власти.

Кроме того, с целью приведения оргструктуры в соответствие с лучшими практиками клиентоориентированных компаний дирекция по маркетингу и продажам дивизиона «Северсталь Российская сталь» была разделена на два обособленных подразделения — дирекцию по маркетингу и дирекцию по продажам.

Информационная прозрачность

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

Компания публикует годовой отчет, финансовый и операционный отчеты, ежеквартальную финансовую отчетность, а также отчеты о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития. Регулярно проводятся встречи представителей Компании с аналитиками, инвесторами и журналистами (подробнее см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»). «Северсталь» информирует жителей регионов

присутствия посредством публикаций в СМИ, публичных мероприятий, открытых отчетов как о развитии производства, так и об инициативах Компании в сфере реализации экологических и социальных проектов.

Корпоративный интернет-сайт «Северстали» www.severstal.com вошел в пятерку лучших в номинации «Сайт года мировой стальной индустрии» по версии Всемирной ассоциации производителей стали.

Управление рисками

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

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

Структура управления рисками в «Северстали»

Совет директоров	<ul style="list-style-type: none"> • Отвечает за поддержание бесперебойной работы системы управления рисками и внутреннего контроля в целом. Гарантирует акционерам, что Компания выявила ключевые риски и успешно управляет ими.
Комитет Совета директоров по аудиту	<ul style="list-style-type: none"> • Контролирует деятельность системы управления рисками и внутреннего контроля.
Комитет по управлению рисками	<ul style="list-style-type: none"> • Контролирует деятельность системы управления рисками и ключевые риски. • Рассматривает наиболее существенные риски Компании, а также принимает решения о реализации мероприятий, направленных на их снижение. • Обеспечивает коммуникацию между менеджерами функциональных подразделений, а также между менеджментом Компании и Советом директоров. • Осуществляет предварительное утверждение политики и процедур управления рисками. • Знакомится с отчетами о рисках для внешних и внутренних аудиторий и утверждает эти отчеты.
Служба управления рисками (Управление внутреннего аудита и риск менеджмента)	<ul style="list-style-type: none"> • Координирует действия по выявлению, оценке и снижению рисков. • Собирает и обрабатывает данные о результатах оценки рисков. • Генерирует консолидированные отчеты о рисках. • Внедряет передовые практики в сфере управления рисками и внутреннего контроля.
«Владельцы рисков»	<ul style="list-style-type: none"> • Выявляют конкретные риски и принимают меры по управлению ими.

Ниже приведена информация о ключевых нефинансовых рисках, которые могут повлиять на работу Компании, ее финансовое положение и операционную деятельность, а также о мерах по их снижению. Полный перечень рисков, с которыми потенциально может столкнуться Компания, содержится в разделах «Стратегия: эффективность, осмотрительные инвестиции и клиентоориентированность» и «Среда управления рисками» годового отчета Компании за 2015 год.

Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью

Деятельность металлургических и горнодобывающих предприятий может отражаться на здоровье работников и жителей близлежащих населенных пунктов, их имуществе и окружающей среде. Основными факторами риска являются опасные производственные факторы на рабочих местах, аварии, выбросы загрязняющих веществ, нарушения при хранении и утилизации отходов. Эти риски могут повлечь за собой издержки, связанные с потерей трудоспособности сотрудников, финансовыми санкциями за несоответствие действующим экологическим нормам, выплатами третьим лицам и пр.

Тенденция к ужесточению экологических норм, которая отмечается в последние годы в мире и в России, повышает вероятность возникновения в будущем дополнительных требований, направленных на повышение экологичности производства, снижение выбросов, устранение техногенных загрязнений, восстановление нарушенных территорий и других издержек, которые могут оказать влияние на бизнес, финансовое положение и результаты деятельности Компании.

На снижение этих рисков направлены действующие в Компании политики по охране здоровья, труда и окружающей среды, комплекс программ, направленных на повышение уровня охраны труда, минимизацию негативного воздействия на окружающую среду, а также те обязательства, которые Компания добровольно принимает на себя в рамках корпоративной социальной ответственности.



Эта деятельность предполагает применение эффективных систем и лучших мировых стандартов управления в данных областях, а также непосредственное участие всех сотрудников «Северстали» в повышении производственной и экологической безопасности.

Меры, принимаемые Компанией в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды, соответствуют законодательству и нормативным документам, принятым в странах и регионах, где работают ее предприятия. «Северсталь» стремится к конструктивному сотрудничеству с государственными органами, общественными организациями в разработке стратегии и реализации конкретных программ, направленных на решение задач социального развития.

Компания сотрудничает с федеральными и региональными органами власти РФ, принимает участие в ряде правительственных комиссий, в работе бизнес-ассоциаций. Более подробная информация об этом приведена в разделах «Безопасность труда и охрана окружающей среды» и «Социальное проектирование и социальные инвестиции» настоящего отчета.

Управление социальными рисками

Успех бизнеса «Северстали» во многом зависит от отношений Компании с ее сотрудниками. Проводя работу, направленную на кадровое обеспечение Компании, «Северсталь» последовательно стремится поддерживать сложившиеся конструктивные отношения, основанные на взаимном уважении. Во избежание возникновения негативных ситуаций в социальной сфере, которые могли бы отрицательно повлиять на ее деятельность, «Северсталь» выстраивает равноправный и конструктивный диалог со своими сотрудниками, обеспечивает их право на свободу объединений, уделяет самое серьезное внимание программам развития и реализации профессионального потенциала сотрудников.

Компания осуществляет меры социальной поддержки работников, развивает программы социальных инвестиций, направленные на создание благоприятных условий жизни сотрудников и их семей, на подготовку и привлечение новых работников.

Компания также принимает активное участие в социально-экономическом развитии территорий присутствия, инвестирует в программы повышения качества жизни, повышения социального потенциала местных сообществ. Это способствует созданию

социального климата, благоприятного для функционирования предприятий Компании, их устойчивого кадрового обеспечения.

«Северсталь» внимательно следит за социальным самочувствием своих работников и прислушивается к их мнению. В Компании выстроена эффективная система коммуникаций, которая включает в себя разветвленную систему обратной связи. Регулярно проводятся социологические опросы, отражающие уровень удовлетворенности персонала содержанием и условиями труда, социальными мероприятиями, отношениями с менеджментом.

Более подробно информация о взаимоотношениях с работниками приведена в разделах «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» и «Персонал» настоящего отчета.

Противодействие рискам коррупции

В Компании действует «Политика противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц», которая направлена на достижение максимального соответствия национальным и международным антикоррупционным нормам, снижение рисков коррупции. Политика устанавливает единые требования в области противодействия коррупции в Компании и регулирует виды деятельности, связанные с высоким уровнем коррупционных рисков: взаимодействие с контрагентами (партнерами), приобретение ценных бумаг Компании, организация совместных предприятий, проведение слияний и поглощений, процедуры оценки конфликта интересов, спонсорство и благотворительность, подарки и представительские расходы и т.д. В Компании реализуется комплексная программа противодействия коррупции. В рамках программы разработаны и утверждены «Стандарт поведения сотрудников компании «Северсталь» и «Кодекс делового партнерства компании «Северсталь», который распространяет антикоррупционные требования на цепочку поставок. В 2014 году разработан и внедрен в программу обучения электронный курс, посвященный политике противодействия коррупции, который проводится раз в два года. В первый год обучения с курсом ознакомились 4 635 человек, в отчетном году — еще 15 человек. В 2016 году планируется обновить курс и провести обучение около 9,5 тыс. сотрудников.

В Компании действует процедура регистрации подарков, спонсорских и благотворительных программ, а также ряд корпоративных процедур, детализирующих применение политики противодействия коррупции. Координацию этой работы осуществляет управление внутреннего аудита и риск-менеджмента генеральной дирекции компании «Северсталь».

В 2015 году управлением внутреннего аудита и риск-менеджмента АО «Северсталь-Менеджмент» проведена оценка эффективности процедур противодействия коррупции, охватившая бизнес-процессы с потенциально высоким уровнем рисков коррупции. Оценка была проведена в бизнес-единицах компании «Северсталь».

За 2015 год имеющиеся процедуры не выявили существенных случаев коррупции в компании «Северсталь».

Тема противодействия коррупции раскрыта также в разделе «Профилактика коррупции и нарушений законодательства» настоящего отчета.



Управление новыми возможностями

Внедрение инноваций, совершенствование качества продукции и повышение клиентоориентированности являются для Компании приоритетными задачами.

Планирование, разработка и контроль реализации инновационных проектов осуществляется на уровне генерального директора ПАО «Северсталь» — один раз в квартал проводится совещание с участием генерального директора, директора филиала «Российская сталь», директора по маркетингу, директора по продажам, директора по техническому развитию и качеству, директора по инвестициям и руководителей проектов. На совещании рассматривается ход реализации проектов, обсуждаются проблемные области, принимаются оперативные решения по корректирующим действиям/мероприятиям, тиражированию положительного опыта на других клиентов и другие направления.

ПАО «Северсталь» является крупнейшим в отрасли разработчиком и поставщиком новых технологий. На 1 января 2016 года портфель интеллектуальной собственности насчитывал 507 патентов, действующих на территории РФ. В 2015 году в производстве применялись 88 собственных изобретений, а эффект от их использования составил 8,78 млн рублей.

Портфель интеллектуальной собственности предприятия ежегодно пополняется. В 2015 году в Роспатент было подано 32 заявки на изобретения, в том числе на одну полезную модель, получено 37 охранных документов, в том числе 32 патента на изобретения, один патент на полезную модель, один — на промышленный образец, три свидетельства на товарные знаки. Кроме того, выполнено 60 патентных исследований для определения направлений дальнейшего развития технологий производства сталей.

В Компании ведется работа по получению дохода не только за счет использования изобретений в собственном производстве, но и от продажи лицензий на право использования патентов. В 2015 году было заключено 5 лицензионных договоров.

ПАО «Северсталь» ежегодно финансирует выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). В рамках НИОКР разрабатываются новые более экономичные технологии и продукты, в том числе эксклюзивные, ведется работа по улучшению их потребительских свойств, снижению издержек. В 2015 году Компания направила на финансирование НИОКР 43,7 млн рублей (в 2014 году — 49,2 млн). Исследовательские работы ПАО «Северсталь» выполняет совместно с ведущими учебными вузами и отраслевыми НИИ. Значительные средства направляются на исследования в области экологии, в 2015 году они составили 1,9 млн рублей.

Фактический эффект от реализации научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок в 2015 году составил около 85 млн рублей, что в два раза превысило произведенные затраты.

Исследования и разработки ведутся по заказу и при участии ведущих компаний-клиентов. «Северсталь» и «Газпром» реализуют совместную программу научно-технического сотрудничества на 2015–2020 годы. Она предусматривает совместную исследовательскую деятельность, освоение перспективных видов проката и труб, в частности, труб с повышенной хладостойкостью и тепловой изоляцией, способных действовать при сверхвысоких давлениях и в агрессивных средах.

В 2015 году в дополнение к «Стальному шелку» и «Стальному бархату» на рынок поступил новый бренд «Северстали» — «Стальной кашемир». Были также освоены новые виды проката: горячекатаного 24 мм, оцинкованного 0,25 мм.

«Северсталь» является активным участником работ по стандартизации. Компания поддерживает программу национальной и межгосударственной стандартизации. С 2012 года ПАО «Северсталь» приняло участие в разработке и финансировании 14 национальных и межгосударственных стандартов (ГОСТ, ГОСТ Р) на выпускаемую продукцию и методы ее испытаний. В обновленные стандарты включены современные методы производства проката, апробированные в условиях Компании.

Для того чтобы лучше использовать собственные интеллектуальные ресурсы, с мая 2015 года формируется экспертная сеть по четырем тематическим направлениям: «Транспорт», «Энергетика», «Ремонты» и «Угольные шахты». В качестве экспертов выступают специалисты Компании, каждый из которых хорошо разбирается в своей сфере и готов делиться с коллегами своими знаниями и опытом. Экспертная сеть помогает выявлять успешные профессиональные разработки отдельно взятого участка или предприятия для их внедрения во всех структурных подразделениях Компании. В течение года встречи и форумы членов сети прошли на различных площадках «Северстали». В декабре в Москве состоялся первый общий форум экспертной сети. 37 представителей экспертных сообществ из Череповца, Воркуты, Костомукши, Оленегорска и офиса развития экспертной сети, а также гости из «Силловых машин» и компании Nordgold обменялись опытом и обсудили планы развития проекта. По видеосвязи эксперты представили первые итоги работы председателю Совета директоров «Северстали» А.А. Мордашову.

К концу 2015 года около 300 сотрудников участвовали в работе тематических экспертных сообществ. За это время удалось собрать около 600 локальных инициатив. «Северсталь» планирует расширить сеть до 1,5 тыс. специалистов к 2018 году.



Управление качеством

Основой функционирования и совершенствования системы менеджмента качества ПАО «Северсталь» является корпоративная политика в области качества. Политика ежегодно анализируется на предмет соответствия стратегическим целям Компании и периодически пересматривается с целью поддержания ее в актуальном состоянии. Цели ПАО «Северсталь» в области качества, текст политики и декларация качества компании «Северсталь» опубликованы на корпоративном сайте.

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

В соответствии с требованиями клиентов проводятся процедуры одобрения и сертификации продукции:

- В период очередного инспекционного аудита системы менеджмента качества ПАО «Северсталь» подтвердило соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001:2008 и отраслевого автомобильного стандарта ISO/TS 16949:2009.
- Металлурги «Северстали» получили европейский сертификат качества на горячекатаный прокат — металл с особыми свойствами, которые он приобретает только после термообработки.

- В 2015 году «Северсталь» получила новые сертификаты соответствия по стандартам SFS 1268 и DIN 488, позволяющие реализовывать арматурный прокат различных диаметров в Финляндию, Германию и в страны Балтии.
- По итогам инспекционного аудита система менеджмента качества Ижорского трубного завода признана соответствующей требованиям СТО «Газпром» 9001–2012. Предприятие также успешно прошло надзорный аудит системы менеджмента качества на соответствие международным стандартам Американского института нефти API Specification Q1. Такая сертификация дает возможность предприятию претендовать на поставки для крупнейших нефтегазовых проектов.

В 2015 году ПАО «Северсталь» во второй раз стало Лауреатом премии Правительства РФ в области качества за достижение значительных результатов в области качества продукции и услуг и внедрение высокоэффективных методов менеджмента качества. Приказ о присуждении премии подписал председатель Правительства Д. А. Медведев.

На официальном сайте ПАО «Северсталь» действует специальный сервис для клиентов, благодаря которому они могут проверить достоверность сертификатов качества продукции. Планируется



переход на электронно-цифровую подпись при утверждении сертификатов качества, что позволит выдавать документы удаленно, средствами передачи данных, а также вовремя информировать потребителя об отгруженном в его адрес металлопрокате.

Дирекция по маркетингу и продажам «Российской стали» проводит ежеквартальное анкетирование клиентов по вопросам качества продукции, дисциплины поставок и уровня сервиса. Доля клиентов, удовлетворенных качеством металла и дисциплиной поставок, увеличилась по сравнению с прошлыми периодами. В 2015 году при наличии базовой цели «несоответствующая продукция + брак + претензии» на уровне не более 1,623 % факт составил 1,605 % от общего объема разлива в СП. За последние девять лет данный показатель снижен в 2,4 раза (с уровня 3,832 % в 2006 году). Базовая цель на 2016 год установлена на уровне 1,512 %, что на 6 % ниже фактического уровня 2015 года и соответствует уровню лучших практик в мире («Арселор»). При этом ожидается, что доля «несоответствующая продукция + брак + претензии» составит не более 1,353 %.

В производстве плоского проката реализуется программа «Внимание к клиенту», призванная привлечь внимание сотрудников на качество продукции. Работа ведется по трем основным направлениям:

- Приведение к единому стандарту основных процессов и операций, которые влияют на качество металла, выявление основных дефектов и определение оптимальных настроек агрегатов.
- Определение эффективности коррекционных мероприятий.
- Повышение культуры труда сотрудников, их вовлеченности и клиентоориентированности. Ликвидация неравенства в отношении к внешнему и внутреннему клиентам.

Благодаря программе удалось значительно сократить дефект неплоскостности и, как следствие, вдвое сократить объем металла, который был переведен в разряд продукции более низкого качества.

В 2016 году планируется провести реорганизацию технической дирекции с целью повышения внимания к сквозной технологии производства продуктов и тесного взаимодействия с технологами производств.

Совершенствуются рабочие процессы в сфере контроля качества.

- Ввод электронного паспорта плавки СП значительно ускорил аттестацию металлопроката в сталеплавильном производстве.
- Сформирован и реализован проект автоаттестации химического состава слябов.
- В цехе выплавки электростали установлена новая контейнерная лаборатория контроля качества стали. Лаборатория автоматизирована, что полностью исключает человеческий фактор при проведении анализа. За 1,5–2 минуты оборудование определяет химический состав по 25 элементам, в том числе опасным и вредным примесям, которые могут оказывать влияние на здоровье человека и окружающую среду.
- Постоянный мониторинг показывает, что содержание опасных и вредных примесей в прокате соответствует европейским нормативам Директивы ЕС 2011/65/ЕУ по всем показателям, то есть продукция безопасна для применения в любой области — от машиностроения до производства «белой техники».
- В 2015 году «Северсталь» была успешно зарегистрирована в системе Росаккредитации на проведение радиационного анализа сырья, материалов, продукции и отходов производства.

В Компании функционируют стационарные комплексы радиационного контроля, а также мобильная лаборатория для решения оперативных задач. Технические возможности предприятия позволяют проводить все виды такого контроля продукции для российских и зарубежных клиентов.

Дни качества

На сталеплавильном производстве применяется новый подход к повышению качества конвертерной стали, основанный на проведении Дней качества. В такие дни на основных агрегатах находятся не только технологическая бригада, но и представители Центра по развитию «Бизнес-системы», Центра технического развития и качества и экспертного блока производства конвертерной стали. Они фиксируют отклонения от технологических параметров, которые могут оказать влияние на качество готовой продукции, определяют их причины, следят за выполнением стандартов при выпуске серии плавов. Все недочеты детально разбираются на рабочих группах. В результате проведения первых двух дней качества было разработано более 75 корректирующих мероприятий, на 5,5 % снизились отклонения качественных признаков в конвертерной стали.

Успешный проект распространяется и на другие промплощадки «Северстали». В октябре День качества впервые прошел на «Олконе», а также в сервисном металлоцентре и листопрокатном цехе производства трубного проката на колпинской площадке «Северстали».

Оценка качества работы поставщиков

Не меньшее внимание «Северсталь» уделяет вниманию качеству продукции и услуг собственных поставщиков. В рамках повышения компетенций поставщиков проводятся аудиты системы качества компаний-партнеров. В рабочую группу входят сотрудники ОТК, отдела закупок и менеджеры-аудиторы Компании по СМК.

В отчетном году вместо действовавших ранее семи небольших цеховых лабораторий в ПАО «Северсталь» создана единая служба диагностики, которая занимается контролем качества закупаемых огнеупоров, шлакообразующих смесей, металлических полуфабрикатов и железных порошков. Благодаря этому оценка материалов проводится быстрее и с меньшими затратами. При этом удалось избежать оптимизации численности персонала, а условия труда сотрудников значительно улучшились.

В 2015 году «Северсталь» была отмечена премией Правительства РФ в области качества за достижение значительных результатов в области качества продукции и услуг и внедрение высокоэффективных методов менеджмента качества.

Продукция «Северсталь-метиза» стала призером IV Всероссийского конкурса «Лидер освоения инноваций в дорожном хозяйстве РФ».

Компания «Северсталь» на XXI Международной промышленной выставке «Металл-Экспо'2015» отмечена наградами за разработку технологий и освоение производства новых видов продукции:

- золотой медалью — за разработку и внедрение технологии производства проката повышенной прочности для судостроения;
- серебряной медалью — за разработку и внедрение технологии производства высокопрочного проката для изготовления экскаваторов и техники специального назначения.

Клиентоориентированность

«Северсталь» стремится максимально удовлетворять запросы клиентов и быть лучшим продавцом металлопродукции. В течение 2015 года, объявленного в «Северстали» Годом клиента, не только была продолжена текущая работа по повышению клиентоориентированности, но и были реализованы более 80 инициатив, направленных на:

- реформирование системы качества;
- совершенствовании службы технической поддержки клиентов;
- внедрение проекта по интегрированному планированию;
- реализацию клиентских проектов;
- устранение дефектов, оптимизацию производства и расширение сортамента.

Для координации мероприятий, которые требуют взаимодействия разных подразделений, создана кросс-функциональная команда «Клиент». Ей поручена также реализация системных инициатив:

- сокращение сроков рассмотрения претензий, которые на настоящий момент в среднем составляют 12–16 дней;
- перевод работы с претензиями на системную основу и использование ее в качестве платформы для улучшений;
- совершенствование алгоритма выпуска качественной продукции: отбор и работа с параметрами, которые наиболее критичны для качества.

На основе проведенного анкетирования клиентов в «Северстали» были выделены основные зоны для улучшений и по каждой из них определены конкретные мероприятия. Это освоение новых видов продукции для производства качественных и конкурентоспособных товаров, востребованных на рынке. Компания предложит клиентам удобные способы доставки и упаковки продукции, а новые IT-сервисы снизят документооборот и сократят время заключения сделок. Также среди зон для улучшений: совершенствование претензионной деятельности, сокращение сроков производства заказов, повышение скорости и упрощение алгоритмов работы электронной торговой площадки и другие мероприятия.

Лучшие идеи по клиентоориентированности фиксируются в «Календаре улучшений». Руководители цехов и мастера стали плотнее взаимодействовать с потребителями, выезжая на их предприятия и оперативно устраняя замечания. Увеличена численность персонала службы технической поддержки клиентов (СТПК), расширен их функционал. Теперь специалисты СТПК не только уделяют внимание послепродажному обслуживанию клиентов, но и начали консультации до формирования заказа. С апреля 2015 года техническая поддержка оказывается и зарубежным клиентам Компании.



Для дистрибуционной сети дивизиона «Северсталь Российская сталь» клиентоориентированность и повышение качества обслуживания являются ключевым направлением развития. В 2015 году на всех предприятиях сети приступили к реализации глобального проекта по внедрению системы функционального управления и систематизации всех сервисов, с тем чтобы обеспечить в 15 странах присутствия единое качество. Результатом этого проекта будет создание стандарта сервиса металлоснабжения. В отчетном году запущен единый сайт предприятий «Северсталь Дистрибуция» на пяти языках, где клиент может ознакомиться с сортаментом, сервисами металлоцентров и полным списком предлагаемых услуг.

С августа 2015 года «Северсталь Дистрибуция» получает от клиентов обратную связь в онлайн-режиме. На сайте компании и в электронной почте сотрудников работает сервис «Сказать спасибо» и «Пожаловаться». Специалисты компании разработали регламент для продавцов с базовыми требованиями — от переадресации звонков и сроков ответа до культуры общения с клиентами. Ни одно обращение не остается без ответа.

Одним из направлений комплекса IT-инициатив является развитие мобильных сервисов для клиентов. Самостоятельно установив мобильные приложения на свои смартфоны и получив учетные данные для входа в систему от своего менеджера по продажам, заказчики, имеющие договор с компанией «Северсталь», смогут в режиме онлайн оформить новый заказ, определить, на каком производственном переделе он находится, отгружается или уже в процессе доставки. Используя мобильное приложение, пользователи сервиса смогут просмотреть историю своих заказов, сформировать общий баланс платежей и увидеть оплату конкретного счета, создавать рекламации и оперативно отслеживать их статус. Кроме того, приложение предоставит возможность узнать контакты сотрудников компании, новости, получить сертификаты на продукцию и другую полезную информацию.

В «Северсталь-метизе» состоялся конкурс «Курс на клиента». Соревнование провели в рамках «Года клиента» на Череповецкой производственной площадке. В составе каждой из семи команд — участницы конкурса были работники основных цехов завода, служб продаж и планирования, представители компаний-клиентов. Конкурсанты решали тесты, отвечали на вопросы, связанные с технологией производства, предоставляемым сервисом и другими аспектами взаимодействия с потребителями.

На прошедшей в Москве XXI Международной промышленной выставке «Металл-Экспо 2015» были отмечены достижения организаций, входящих в дивизион «Северсталь Российская сталь».

АО «Северсталь Дистрибуция» признана лучшей сбытовой сетью России в номинации «Лучшая сбытовая сеть регионального уровня».

Сервисный металлоцентр АО «Северсталь Дистрибуция», расположенный в Череповце, получил диплом лучшего сервисного металлоцентра России в номинации «За объем переработки».

Сервисный металлоцентр компании «Северсталь» в Колпине вошел в число лауреатов конкурса «Лучший сервисный металлоцентр России — 2015» и получил награду «За высокий уровень качества».

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Принципы и формы взаимодействия

«Северсталь» видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон. Компания ведет диалог и строит отношения со стейкхолдерами на основе принципов взаимного уважения и партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств. При этом Компания ищет оптимальный баланс между стратегическими приоритетами развития бизнеса, приоритетами конкретных регионов и местных сообществ, а также интересами и ожиданиями широкого круга социальных групп. Компания стремится:

- быть лидером в созидании в широком смысле. Постоянно работать над повышением качества продукции и сервиса для своих клиентов и партнеров;
- обеспечивать благоприятные условия труда, высокий уровень производственной безопасности и достойную оплату труда работников Компании, способствовать раскрытию их профессионального потенциала;
- обеспечивать высокий доход на вложенный капитал для своих акционеров;
- выполнять требования законодательства и быть партнером государства в решении задач устойчивого развития. Вносить вклад в социально-экономический прогресс регионов присутствия;
- повышать экологичность производства, эффективно использовать ресурсы.

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.

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

Перечень ключевых групп заинтересованных сторон Компании и основных механизмов взаимодействия с ними не претерпел изменения в отчетном году и приведен в аналогичном разделе Отчета об устойчивости развития компании «Северсталь» за 2014 год.

Общие принципы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами конкретизированы в ряде корпоративных документов. В их числе: «Кодекс корпоративного управления», «Стандарт поведения сотрудников», «Кодекс делового партнерства», «Политика корпоративной социальной ответственности», «Политика противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц».

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

В отношениях с акционерами и инвесторами Компания ориентируется на российские и мировые стандарты корпоративного управления и лучшую мировую практику раскрытия информации. Это способствует обеспечению высокого уровня прозрачности Компании и доступности ее руководства для инвесторов. Компания стремится к регулярной выплате дивидендов акционерам. «Северсталь» неукоснительно соблюдает нормы действующего законодательства, направленные на соблюдение и эффективную защиту прав акционеров и инвесторов. Процедура подготовки и проведения общих собраний гарантирует всем акционерам возможность ознакомиться со всей необходимой информацией и высказать свое мнение. Компетенция Общего собрания определена Уставом ПАО «Северсталь» и действующим законодательством РФ, а порядок его подготовки и проведения изложен в Положении о порядке проведения общего собрания акционеров.

Акционеры «Северстали» имеют право:

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

Акционеры, владеющие в совокупности не менее чем 2% обыкновенных зарегистрированных акций Компании, могут предлагать вопросы для включения в повестку дня работы Общего годового собрания акционеров, выдвигать кандидатов в состав Совета директоров, Ревизионную комиссию и на должность генерального директора.

Уставный капитал Компании разделен на 837 718 660 выпущенных и полностью оплаченных акций. Все акции «Северстали» предусматривают равное право голоса и равные права на распределение прибыли. Основным акционером Компании является А. А. Мордашов, который приобрел акции, участвуя в аукционах по приватизации ОАО «Северсталь», а также путем прочих покупок. По состоянию на 31 декабря 2015 года он опосредованно контролировал 79,2% акций ПАО «Северсталь». Оставшиеся 20,8% акций находятся в свободном обращении через фондовые биржи Москвы и Лондона.

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

Положение о дивидендной политике ПАО «Северсталь», утвержденное Советом директоров в октябре 2014 года, предусматривает выплату дивидендов в размере не менее 50% от чистой прибыли за соответствующий отчетный период при выполнении Компанией определенных финансовых условий в отношении своей долговой нагрузки.

По итогам четырех кварталов 2015 года общая сумма дивидендов составила 58,88 рубля на акцию номиналом 0,01 рубля, или свыше 49,3 млрд рублей.

«Северсталь» прикладывает максимум усилий, чтобы помочь инвесторам и партнерам своевременно получать максимально

полную информацию о своем финансовом положении и операционной деятельности, объективно оценивать ее результаты и принимать соответствующие инвестиционные решения. Для инвесторов создан специальный раздел на корпоративном интернет-сайте. Компания в числе первых публикует международную отчетность, регулярно проводит телефонные конференции с аналитиками. За 2015 год, по данным Центра раскрытия корпоративной информации www.e-disclosure.ru, она опубликовала более 150 сообщений о существенных фактах.

«Северсталь» организует поездки инвесторов и аналитиков на свои предприятия, в том числе по запросам самих заинтересованных сторон, с тем чтобы они могли лично ознакомиться с качеством активов, пообщаться с производственным менеджментом, оценить уровень корпоративной культуры Компании. Так, в марте 2015 года инвестиционный банк «ВТБ Капитал» организовал поездку для крупных клиентов в Санкт-Петербург с целью посещения производственной площадки Ижорского трубного завода и общения с руководством. Кроме того, банк Goldman Sachs в июле 2015 года организовал поездку на Череповецкий металлургический комбинат. На производственной площадке инвесторы осмотрели доменные печи, сталелитейное и коксохимическое производства.

Каждый год Компания проводит «День инвестора» в Лондоне, в ходе которого представляет инвестиционному сообществу результаты своей деятельности и стратегию дальнейшего развития. К участию в мероприятии, которое также открыто транслируется в режиме онлайн на корпоративном сайте, приглашаются все заинтересованные стороны. В октябре в лондонском офисе Citybank перед аналитиками и инвесторами выступили член совета директоров Сакари Тамминен, генеральный директор АО «Северсталь Менеджмент»

Вадим Ларин и заместитель генерального директора по финансам и экономике компании Алексей Куличенко.

Оценивая итоги мероприятия, эксперты банков назвали «Северсталь» ярким примером надежной и доходной компании, позитивно оценили консервативную политику Компании в вопросе капитальных вложений и отметили, что она добилась практически всех поставленных целей, а ее дальнейшие шаги должны еще больше упрочить позиции Компании в условиях растущей конкуренции.

«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.

Четвертый год подряд деятельность ПАО «Северсталь» в области связей с инвесторами отмечается премией делового журнала IR Magazine Russia&CIS. В 2015 году IR-служба «Северстали» получила вторую премию в номинации Grand Prix for Best Overall Investor Relations среди компаний со средней рыночной капитализацией.



Деловые партнеры

«Северсталь» стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе справедливых, открытых и этичных методов сотрудничества, взаимного уважения, соблюдения обязательств и договоренностей. Корпоративный Кодекс делового партнерства определяет основные принципы взаимоотношений, обязательства Компании и ожидания по отношению к партнерам. Кодекс включает как положения, касающиеся деловой этики, исключения коррупции, так и требования относительно соблюдения принципа социальной ответственности в цепочке поставок: поставщики Компании должны выполнять комплекс требований в сфере производственной и экологической безопасности, требования корпоративной политики противодействия коррупции.

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

ПАО «Северсталь» поставляет свою продукцию более чем в 80 стран мира. Среди ее клиентов — ряд крупнейших российских и мировых компаний.

Основные потребители продукции «Северстали»

Высокое качество и уровень сервиса в 2015 году позволяют Компании наращивать успехи по сотрудничеству с потребителями различных отраслей.

Производителям «белой» бытовой техники «Северсталь» поставляет холоднокатаный прокат для корпусов и дверей холодильного оборудования. Горячекатаный травленый прокат используют при изготовлении корпусов компрессоров и двигателей, детали которых также производятся из череповецкой электротехнической стали. Оцинкованный прокат «Северстали» соответствует европейским требованиям по безопасности и качеству. Для газовых и электроплит, жарочных и духовых шкафов поставляется специальная сталь для эмалирования и сталь с повышенными характеристиками для штамповки более сложных деталей. В 2015 году для производителей бытовой техники «Северсталь» поставила около 90 тыс. тонн металлопродукции.

В числе потребителей череповецкого металла — такие известные бренды, как «Атлант», «Бирюса», Gefest, Ariston, Indesit, Darina, Flame и Beko. В 2015 году подписан контракт с новым клиентом — производителем бытовой техники ОАО «Веста», г. Киров (бренд Candy).

«Северсталь» — ведущий поставщик для автопроизводителей, в том числе для крупных международных автомобильных компаний. Она имеет самый широкий среди отечественных металлургических компаний сортамент продукции для автопрома, включая холоднокатаный, горячекатаный и горячекатаный травленый прокат, более 50 марок горячеоцинкованного автолиста, а также уникальные продукты, такие как холоднокатаные марки стали повышенной прочности, сталь с эффектом термического упрочнения и др. Компания уделяет значительное внимание процедурам омологации —



подтверждению полного соответствия технических характеристик своей продукции требованиям автомобильных клиентов, как зафиксированных в стандартах, так и обусловленных технологией переработки.

- В 2015 году «Северсталь» дополнительно получила одобрение на поставку 21 позиции металлопроката для Volkswagen Group Rus, трех марок для General Motors Uzbekistan, двух марок для Nissan, по одной марке для Hyundai-Kia, Renault, Ford Sollers и Benteler Automotive.
- В рамках очередного соглашения осуществляются поставки череповецкого металлопроката для промышленных проектов альянса Renault-Nissan. Планируемая доля «Северстали» в поставках составляет около 85 % от потребности предприятий альянса в России. Среди моделей, которые будут производиться с использованием автолиста, — новые Renault Logan и Renault Sandero, а также Nissan Almera и Nissan Terrano.
- Руководители «Северстали» посетили производственную площадку автоконцерна Hyundai-Kia в Санкт-Петербурге, куда череповецкие металлурги отправляют прокат для изготовления внутренних деталей машин. Партнеры обсудили качество проката и сроки его поставки, подвели итоги работы за год и определили планы на будущее. В 2015 году на автозаводе провели пробную штамповку передних крыльев для автомобилей Hyundai Solaris и Kia Rio из череповецкой стали и высказали пожелания относительно качества проката.
- В июле 12 мастеров «Северстали» посетили завод Volkswagen в Калуге, которому «Северсталь» поставляет прокат. На экскурсии им показали, какие детали автомобилей сделаны из этого металла, продемонстрировали этапы вырезки и штамповки, а также процесс сборки. Сотрудники «Северстали» посетили еще два предприятия: «Северсталь-Гонварри-Калуга» и «Гестамп-Северсталь-Калуга».
- После полугодичного перерыва были восстановлены отношения и возобновлены поставки в адрес «БелАЗа».

«Северсталь» работает также с сегментом производителей строительных кранов, экскаваторов и самосвалов. Компании «большой тройки» мировых производителей «желтой техники» — Caterpillar, Komatsu и Hitachi, а также Liebherr и «Кранэкс» выбрали «Северсталь» в качестве основного поставщика на свои заводы в России. В 2015 году «Северсталь» поставила им более 20 тыс. тонн металла.

- По рекомендации российского представительства Caterpillar летом 2015 года «Северсталь» начала поставлять металл на заводы этой компании в Польше.
- В 2015 году достигнута договоренность с Hitachi о поставках металлопроката на завод в Твери.
- В отчетном году руководители цехов производства плоского проката впервые посетили производственные площадки компаний Liebherr и «Кранэкс». Партнеры совместно прорабатывают возможности для сокращения времени поставки металлопродукции, обсуждают предложения, которые помогут повысить качество проката.

«Северсталь» входит в число крупнейших российских производителей труб большого диаметра, которые используются на объектах добычи, транспортировки и переработки углеводородов. Стабильный спрос на эту продукцию обеспечивают ключевые клиенты — компании «Газпром» и «Транснефть». В 2015 году Ижорский трубный завод отгрузил около 550 тыс. тонн труб большого диаметра, что на 36 % выше аналогичного показателя, достигнутого предприятием в предыдущем году. Также по итогам 2015 года на 10 % вырос объем реализации продукции листопрокатного цеха производства трубного проката «Северстали».

Повышенное внимание к интересам клиентов — один из ключевых принципов Компании. «Северсталь» предлагает своим клиентам продукцию и услуги высокого качества, созданные с учетом их индивидуальных требований (см. также раздел «Клиентоориентированность»). «Северсталь» развивает систему менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов в области качества (ISO 9001:2008, ISO/TS 16949:2009), нацеленную на лидирующие позиции на рынке металлопродукции (см. также раздел «Управление качеством»).

Управление потоком, основанное на стремлении выполнить требования клиентов, является конкурентным преимуществом ПАО «Северсталь». Для того чтобы укрепить отношения между партнерами, улучшить качество выпускаемой продукции, в «Российской стали» реализуется ряд кроссфункциональных проектов, участниками которых выступают различные подразделения Компании, а в ряде случаев — еще и деловые партнеры «Северстали».



Система взаимодействия с клиентами в «Северстали» включает целый ряд направлений:

Совместные с клиентами проекты, направленные на снижение себестоимости конечной продукции и повышение ее потребительских характеристик

- По просьбе европейских клиентов на трубопрофильном заводе «Шексна» проведена работа по повышению коррозионной стойкости продукции, с тем чтобы улучшить товарный вид профильных и круглых труб. На предприятии совершенствуют технологию приготовления и эксплуатации смазочно-охлаждающей жидкости, которая используется в процессе прокатки труб и помогает защитить их от влаги, а также испытывают защиту металлопроката при помощи дополнительной упаковки.
- По просьбе одного из клиентов предприятия — «Стальмостдеталь» в орловском филиале «Северсталь-метиза» упростили технологию упаковки гибких упоров, изготавливаемых в крепежном цехе. Новый вариант упаковки с увязкой одиночной лентой не только полностью устроил клиента, но и позволил экономить на расходных материалах — пленке, картоне, полипропиленовой ленте.

Организация разработки новых видов продукции под конкретные проекты или требования клиентов

- Для Таганрогского металлургического завода освоено производство металлопроката из стали марки СТ2ПС для печной сварки.
- Освоена технология производства стали для изготовления нефтепроводных труб без дополнительной термообработки у потребителя.
- Отработана технология производства горячекатаного листа 8–25 мм с гарантией качества поверхности после дробеструйной обработки для поставки на предприятия компании Caterpillar и других производителей «желтой» техники.
- Начаты серийные поставки металлопроката для производства лицевого металла автомобиля Hyundai Solaris. Ранее из череповецкого проката автоконцерн Hyundai изготавливал лишь внутренние элементы автомобилей.

Исследование клиентских предпочтений, которое проводится в форме деловых переговоров, интервью и опросов, организация ознакомительных визитов на предприятия Компании

- В октябре в волгоградском филиале компании «Редаелли ССМ» («Северсталь-метиз») впервые состоялась конференция для дилеров из разных регионов России и стран СНГ. Дилеры познакомились с особенностями канатного производства и возможностями компании, увидели образцы новейшей продукции, встретились с работниками предприятия и получили ответы на интересующие их вопросы. Ранее подобный формат встреч опробовали череповецкие коллеги из «Северсталь-метиза».

Проведение в рамках долгосрочных отношений с ключевыми клиентами специальных комитетов, координационных групп

- «Северсталь» приняла участие в совещании на Волжском трубном заводе («Трубная металлургическая компания»), которое провел председатель правления ОАО «Газпром» с руководителями крупнейших российских производителей труб. Центральной темой встречи стало выполнение программ научно-технического сотрудничества и развитие инноваций в трубной отрасли.
- «Северсталь» и «КАМАЗ» во время состоявшегося в апреле координационного совета в Набережных Челнах договорились

о совместной программе по импортозамещению деталей рамы автомобилей, выпускаемых под маркой «КАМАЗ».

- В начале октября «Северсталь» и «Газпромтрубинвест» провели координационный совет. Партнеры, в частности, договорились продолжить совместные разработки новых коррозионностойких марок стального проката для производства промышленных газонефтепроводных труб. Стороны обсудили также возможность расширения сортамента поставляемого рулонного металлопроката, совершенствование доставки продукции для нового производства и вопросы, связанные с обеспечением чистоты стали и снижением вредных примесей.
- Во время координационного совета в Нижнем Новгороде специалисты «Северстали» и группы «ГАЗ» обсудили качество металла и сроки поставок проката. Партнеры также рассмотрели способы смягчения влияния кризисных явлений на деятельность предприятий. Автостроители поставили перед металлургами три главных вопроса: обеспечение требуемого уровня качества автолиста, совместное снижение материалоемкости автомобиля и сокращение времени исполнения заказа.
- В декабре 2015 года состоялось очередное заседание координационного совета по вопросам сотрудничества на площадке компании «Северсталь» и Челябинского трубопрокатного завода (ЧТПЗ). Участники подвели промежуточные итоги реализации кросс-функционального проекта «Создание системы управления процессом поставок», направленного на уменьшение времени поставок продукции металлургов в адрес трубноков и сокращение затрат на логистику. Всего за 2015 год «Северсталь» поставила в адрес Группы ЧТПЗ более 94 тыс. тонн металлопроката, что на 27% больше, чем в 2014 году.
- В июле прошла ежегодная встреча представителей «Северстали» с клиентами и партнерами компании, приуроченная к празднованию Дня металлурга. На приглашение откликнулись около 300 сотрудников 185 компаний из 30 регионов России и 12 зарубежных стран.

Взаимодействие с поставщиками

В 2015 году количество поставщиков ПАО «Северсталь» составило 4 782 компании. Наибольшая часть в общем объеме закупок приходится на основное железорудное сырье (16,7%) и коксующийся уголь (13,5%). Следует отметить, что в основном эти закупки обеспечиваются за счет внутригрупповых поставок



(АО «Олкон», АО «Карельский окатыш» и АО «Воркутауголь»). Относительно крупной статьёй расходов является приобретение транспортных услуг у внешних поставщиков (13,5%). Примерно по 8% и более приходится на закупку энергоресурсов, ферросплавов и прочих материалов. Помимо технологического оборудования (7,4%) для обеспечения производственного процесса компания приобретает услуги по строительству и ремонту, а также на постоянной основе производит закупки металлолома, огнеупоров, полимерных покрытий, топлива, прокатных валков и др. Как правило, по каждой товарной группе имеется три-четыре крупных поставщика, которые обеспечивают от 60 до 90% от общего объема закупок.

«Северсталь» стремится развивать взаимовыгодные отношения со своими поставщиками, формировать стратегические партнерства. Несовершенство планирования, несвоевременный заказ товарно-материальных ценностей, задержки поставок продукции приводят к увеличению запасов на складах и к дополнительным затратам. Чтобы решить эти проблемы, «Северсталь» работает над изменением системы закупок. Новые подходы предполагают более тесное взаимодействие, заключение долгосрочных контрактов со стратегическими партнерами.

От поставщиков компания ожидает помощи в освоении новых технических решений и альтернативных продуктов, которые позволят сократить затраты. В 2015 году было инициировано несколько таких программ с перспективой на два-три года, которые предусматривают как совершенствование коммерческих аспектов сотрудничества, так и решение вопросов качества, оптимизации доставки и хранения, развития коммуникаций, инновационной деятельности.

Отличительные особенности этих программ:

- прозрачность ценообразования;
- создание консигнационных складов — компенсирующих запасов на территории поставщика;
- совершенствование процедуры урегулирования претензий;
- стабилизация качества поставляемой продукции;
- прозрачность производства: открытость методов и инструментов производства, контроля качества;
- совместная работа поставщика и конечного потребителя по разработке и внедрению новых видов продукции;
- обмен лучшими практиками.



В рамках повышения компетенций поставщиков проводятся аудиты системы качества компаний-партнеров. По результатам проведенного аудита формируется отчет с перечнем рекомендаций для улучшения как для поставщика, так и для потребителя продукции.

С 2009 года для выполнения транзакционных операций действует специально созданное многофункциональное подразделение — Центр единого сервиса компании «Северсталь», расположенный в Ярославле. Сюда переданы функции кадрового администрирования, казначейских операций и финансового учета со всех предприятий «Северстали». Здесь также размещаются сервисы взаимодействия с клиентами: контактный центр и горячая линия для персонала, контактный центр для внешних и внутренних клиентов, поддержка сервисов самообслуживания. Центр единого сервиса ежегодно обрабатывает около 15 млн транзакций, более 160 тыс. телефонных звонков, 500 тыс. обращений к сервисам самообслуживания, 18 тыс. отчетов.

В 2015 году на всех предприятиях группы компаний «Северсталь» внедрена новая автоматизированная система управления взаимоотношениями с поставщиками.

Система предназначена для проведения процедур выбора поставщика на электронной торговой площадке, оценки поставщиков, а также для безбумажного обмена заказами на поставку и уведомлениями об отгрузке товара / выполнении услуги между компанией «Северсталь» и поставщиком. Для участия в электронной закупочной процедуре потенциальному поставщику необходимо пройти процедуры регистрации и предварительной квалификации.

Для того чтобы привлечь к участию в торгах представителей малого и среднего бизнеса региона, «Агентство Городского Развития» совместно с ПАО «Северсталь» с января 2016 года организует обучение работе с электронной торговой площадкой в Череповце и Вологде. На семинаре-практикуме специалисты компании рассказывают о правилах регистрации на электронной торговой площадке ПАО «Северсталь» и алгоритме участия в процедуре закупок, с тем чтобы попасть в число исполнителей заказов «Северстали».

Исследование степени удовлетворенности клиентов сотрудничеством с Компанией

С 2002 года в ПАО «Северсталь» на постоянной основе проводится анкетирование клиентов для оценки степени их удовлетворенности. В ходе таких опросов клиенты стали активнее давать обратную связь: по итогам четвертого квартала 2015 года количество ответивших респондентов значительно возросло по отношению к предыдущему периоду. Как результат повышения уровня сервисной поддержки на 16% вырос индекс потребительской лояльности (Net Promoter Score), который составил 26%. Показатель уровня удовлетворенности клиентов включен в целеполагание и мотивацию работников.

Управление претензиями в Компании предусматривает оперативное принятие решений в отношении забракованной продукции, оперативное урегулирование претензий и возмещение финансовых потерь, разработку корректирующих действий, направленных на устранение причин возникновения претензий.

- В августе Компания приняла участие в заседании Совета по кооперации, который прошел в Череповце. Совет действует с 2014 года при Департаменте экономического развития Вологодской области и призван способствовать расширению кооперационных связей между организациями

крупного, среднего и малого бизнеса. На заседаниях Совета производственные и сервисные компании малого и среднего бизнеса имеют возможность презентовать свои предложения и расширить список партнеров за счет ведущих предприятий региона. (Подробнее см. также раздел «Развитие малого и среднего бизнеса».)

- В декабре 2015 года генеральный директор дивизиона «Северсталь Российская сталь» и директора производств встретились с представителями 11 предприятий среднего и малого бизнеса Вологодской области — производителями и поставщиками оборудования и материалов, строительномонтажных и транспортных услуг, услуг по ремонту, клинингу и пр. Подрядчики обратили внимание на то, что руководство Компании и в частности коммерческая дирекция стали более доступны для контактов. В то же время они предложили сделать систему тендеров «Северстали» более понятной и прозрачной. В свою очередь представители Компании высказали пожелание, чтобы подрядчики своевременно и системно предоставляли информацию о новых возможностях своих предприятий.

Диалог с работниками

Система внутренних коммуникаций

Постоянный диалог с сотрудниками позволяет поддерживать систему внутренних корпоративных коммуникаций. Она создает единое информационное пространство, решает задачи развития единой корпоративной культуры, а также вовлекает сотрудников во внутренние изменения. Развитие системы внутренних коммуникаций строится в соответствии с «Основными положениями и стандартами внутренних коммуникаций компании «Северсталь».

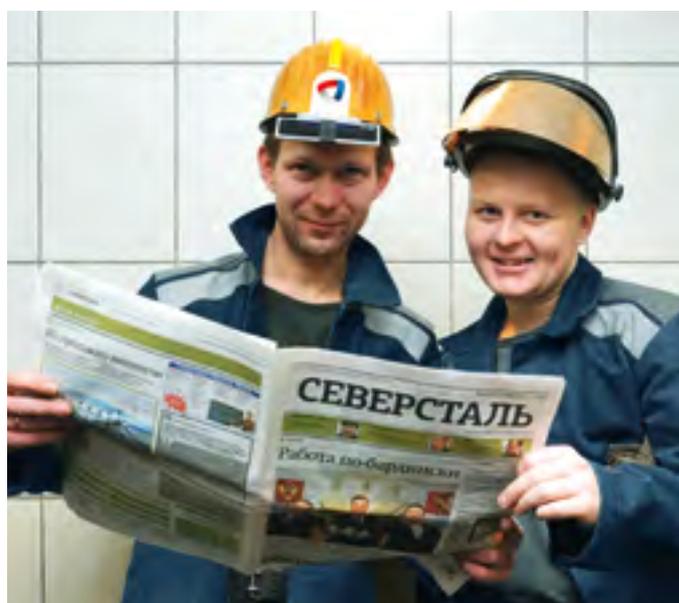
Важнейшим инструментом системы в Компании является единое корпоративное издание — еженедельная газета «Северсталь» объемом 16 полос и суммарным тиражом 23 тыс. экземпляров. Ее читают 90 % сотрудников, и более половины из них предпочитают получать информацию о Компании из этого источника. В 2015 году разработан новый макет печатной версии газеты. Все работы в рамках этого проекта выполнены собственными силами, что позволило учесть специфику аудитории и действующей системы создания контента, а также сэкономить средства. Началась разработка новой электронной версии газеты.

Газета «Северсталь» признана «Лучшим корпоративным СМИ в металлургической отрасли России и стран СНГ» по версии журнала «Металлоснабжение и сбыт».

Изменился и формат телепрограммы «Северсталь. Новости», которую смотрят 69 % сотрудников. 62 % работников Компании читают электронную информационную рассылку, 61 % — ленту новостей на внутреннем корпоративном портале.

Разработано мобильное приложение, которое объединило в себе газету «Северсталь», телепрограмму «Северсталь. Новости» и новостную ленту портала. Началось формирование нового канала внутренних коммуникаций и обратной связи для сотрудников Компании и представителей местных сообществ на основе официальных страниц «Северстали» в социальных сетях.

Программа «Северсталь. Новости» названа «Лучшим корпоративным ТВ» на национальном конкурсе «Серебряные нити». На конкурс было представлено 56 проектов ведущих компаний России и СНГ.



Единая система внутренних медийных коммуникаций «Северсталь»



Сотрудники отдела внутренних коммуникаций активно представляют «Северсталь» в экспертном сообществе. Они состояли в жюри общероссийской премии Intercomm, выступали на конференции RUSSIAN HR-COMMUNICATION WEEK, принимали участие в заседаниях рабочих групп «Ассоциации корпоративных медиа России» по подготовке IV ежегодной конференции «Digital-коммуникации России — 2016».

Механизмы обратной связи

В Компании создана комплексная система обратной связи, которая включает различные каналы коммуникации. На уровне подразделений и предприятий используются «доски решения проблем» и «SMS-центры», которые позволяют решать текущие оперативные вопросы и проблемы, возникающие у сотрудников. Зарегистрированные в системе сотрудники могут отправлять свои вопросы в виде SMS-сообщений, которые поступают в проектный офис, где их сортируют в зависимости от содержания и пересылают тем, кому они адресованы. Полученные ответы публикуются в корпоративной газете. Ежегодно через эти каналы проходят тысячи обращений. В Компании работает единая «горячая линия» «Северстали». Обращения принимаются по телефону, по электронной почте или через корпоративный портал. В IV квартале 2015 года у сотрудников Компании появилась возможность обращаться на единую «горячую линию» путем отправки бесплатного SMS на короткий четырехзначный номер.

В 2015 году на единую горячую линию поступило 561 обращение, что незначительно меньше результатов предыдущего года. 17% составили обращения по социально-бытовым вопросам (19% в 2014 году), 14% — вопросы оплаты труда, премий и других выплат (9% в 2014 году). Все обращения фиксируются в единой базе данных, после чего назначаются ответственные исполнители и сроки решения проблемы.

85% от общего числа работников, обратившихся на единую «горячую линию», получили необходимую помощь.

Кроме этого, на ряде предприятий работают приемные генеральных директоров, а на общекорпоративном уровне начиная с 2011 года функционирует комитет по этике, который возглавляет председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашов. В 2015 году комитет рассмотрел 40 обращений от сотрудников. 25 обращений полностью или частично подтвердились, и по ним были приняты меры административного реагирования. По материалам трех обращений в Комитет по этике за период с 2012 года были возбуждены уголовные дела. Большинство сотрудников (70%) доверяют корпоративным каналам обратной связи.

Помимо получения обратной связи от сотрудников к руководителям и обмена информацией между подразделениями система внутренних корпоративных коммуникаций включает механизмы прямого общения.

- В апреле председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашов провел традиционную видеоконференцию из Воркуты, где он находился в рабочей поездке. По видеосвязи в ней приняли участие сотрудники Компании из Москвы, Череповца, Костомукши, Оленегорска и других регионов присутствия «Северстали». А. А. Мордашов подвел итоги работы в первом квартале, рассказал о ситуации на мировом и внутреннем рынках и наметил задачи, которые предстоит решить в 2015 году. Также председатель Совета директоров пообщался с сотрудниками Компании из Воркуты и ответил на вопросы работников. На осенней видеоконференции он также говорил о важнейших направлениях работы Компании — повышении клиентоориентированности, культуре и безопасности производства. А. А. Мордашов ответил

на вопросы, которые поступили по видеосвязи и заранее пришли в SMS-сообщениях. Всего на «горячую линию», открытую в преддверии видеоконференции, поступило 220 вопросов. Наиболее популярные темы на протяжении нескольких лет — заработная плата и социальные вопросы, включая жилищные. В 2015 году сократилась доля вопросов о будущем предприятий и подразделений, а также число вопросов об оптимизации численности персонала, при этом выросла доля вопросов социальной направленности. Среди новых тем — специальная оценка условий труда. Ответы на вопросы, поступившие на имя руководителя «Северстали», публиковались в корпоративной газете.

В Компании ежегодно проводится масштабное социологическое исследование «Пульс «Северстали», цель которого — выявить уровень удовлетворенности работников, их вовлеченности в реализацию стратегии «Северстали», определить наиболее актуальные проблемы (подробнее о результатах см. в разделе «Цели и вовлеченность»). Результаты исследования представляются руководителям всех предприятий и крупных подразделений Компании.

В ходе опроса 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 со стороны руководителей или других сотрудников. Результаты опросов рассматриваются на фокус-группах в подразделениях, в ходе которых сотрудники высказывают свои идеи, обсуждают способы решения проблем. На основе собранных предложений разрабатываются планы корректирующих мероприятий.

- Исследование «Пульс «Северстали» показало, что работники «Олкона» не всегда в полном объеме проинформированы о том, какие изменения происходят в подразделении и на комбинате в целом, и хотя бы активнее участвовать в жизни предприятия. В ответ на запрос работников в подразделениях «Олкона» создаются советы трудовых коллективов, которые призваны стать инструментом взаимодействия коллектива и руководителей, средством получения обратной связи от работников. В создаваемые советы входят люди, пользующиеся уважением коллег, занимающие активную жизненную позицию. Не реже одного раза в месяц члены советов будут обсуждать с руководством производственные проблемы.

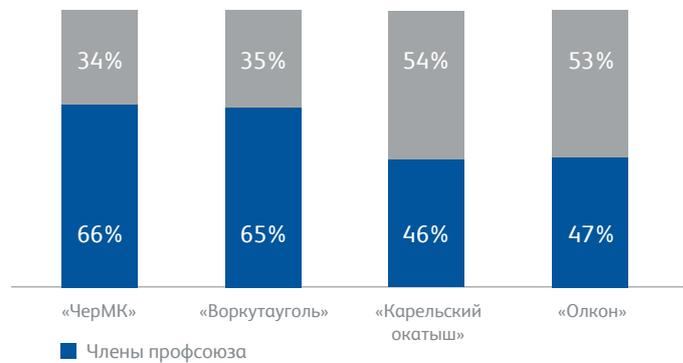
Взаимодействие с профсоюзами

В основе взаимоотношений Компании с работниками лежат принципы взаимной ответственности и уважения, социального партнерства, строгого соблюдения трудового законодательства. «Северсталь» признает право работников на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Компания видит в профсоюзных организациях ключевых партнеров в обеспечении социальных и трудовых гарантий работников, активных участников стратегического развития. 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 46 до 66 % работников различных предприятий «Северстали».

- В отчетном году на площадке компании «Северсталь» в Колпине состоялась конференция профсоюзного актива. На встрече было принято решение об объединении профсоюзных ячеек Ижорского трубного завода, листопрокатного цеха и «Промсервиса» в единую организацию «Ижорские металлурги». Делегаты приняли устав, избрали членов профсоюзного комитета и контрольно-ревизионной комиссии. В начале года здесь был

подписан новый коллективный договор, который не только сохранил все основные льготы и гарантии прежней редакции, но и стал лучше по ряду позиций.

Участие в профсоюзах на основных предприятиях Компании в 2015 году



В свою очередь, ПАО «Северсталь», будучи полноправным членом объединений работодателей угольной промышленности (ОООРУП) и металлургической промышленности (АМРОС), участвует в переговорах с вышеназванными профсоюзами по заключению отраслевых соглашений.

В 2015 году ОООРУП и Росуглепроф продлили до 31 декабря 2018 года сроки действия «Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности РФ на период с 01.04.2013 года по 31.03.2016 года» и дополнительного соглашения «О мерах по стабилизации и оздоровлению социально-экономической ситуации в организациях угольной промышленности и реализации ФОС в 2015 году». Дополнение предусматривает возможность приостановки индексации заработной платы и выплаты отдельных льгот, предусмотренных коллективными договорами, в связи со сложной экономической ситуацией, сложившейся в организациях угольной промышленности России.

В 2015 году АМРОС и ГМПР продлили на 2016 год срок действия Соглашения о внесении изменений и дополнений в отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу России на 2014–2016 годы от 23 декабря 2014 года.



Права и гарантии профсоюзных организаций, действующих на предприятиях, предусмотрены соответствующими разделами отраслевых соглашений и коллективных договоров. С первичными организациями профсоюзов представители работодателей заключают коллективные договоры.

Отраслевые соглашения и коллективные договоры распространяются почти на всех работников ПАО «Северсталь» (за исключением сотрудников АО «Северсталь Менеджмент», составляющих менее 2 % общего числа сотрудников «Северстали»).

Мониторинг выполнения федеральных и отраслевых соглашений осуществляется на постоянной основе тарифными комиссиями, созданными совместно соответствующими объединениями работодателей и профсоюзами. Его итоги подводятся дважды в год. Мониторинг выполнения коллективных договоров на уровне предприятий также осуществляется совместными комиссиями, созданными на предприятиях представителями 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.

- На основании вышеупомянутого федерального отраслевого соглашения в АО «Воркутауголь» действует коллективный договор на 2014–2016 годы. Его условия соответствуют лучшим практикам в угольной отрасли страны, а компенсации и льготы распространяются на всех работников. Любое изменение в коллективный договор вносится только при согласии обеих сторон. В 2015 и 2016 годах заработок шахтеров увеличивается один раз в год, в апреле, с учетом опережающего индекса.
- На предприятиях ПАО «Северсталь», АО «Карельский окатыш», АО «Олкон» действует отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014–2016 годы, заключенное между АМРОС и ГМПР. На основании этого документа на всех трех предприятиях заключены коллективные договоры, которыми также предусмотрены основные гарантии и льготы для работников предприятий.
- В конце декабря 2014 года администрация дивизиона «Северсталь Российская сталь» и профсоюзный комитет «Северстали» подписали документ о продлении коллективного договора на 2015–2017 годы с внесением ряда изменений и улучшений, принятых в результате рассмотрения предложений металлургов. Изменения вступили в действие с 1 января 2015 года. Минимальный размер заработной платы для работников промплощадки стал одним из самых высоких среди предприятий металлургической отрасли. Добавлены социальные льготы для семей с детьми. Увеличены выплаты для работниц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет. Закреплены материальная помощь и целевой заем в трудных жизненных ситуациях. Кроме того, в новом документе определены льготы и гарантии работникам по результатам спецоценки рабочих мест.

- В мае был заключен коллективный договор на 2016–2018 годы в ООО «Авиапредприятие «Северсталь». В документ были внесены несколько изменений, улучшающих права работников: увеличена сумма денежной премии для поощрения сотрудников с юбилейными датами, предоставлен однодневный отпуск без оплаты в день рождения и в день проводов детей или мужа в армию, будет оплачено посещение ребенком детского сада для одиноких матерей, не состоящих в браке.
- На Ижорском трубном заводе был принят коллективный договор на 2015–2017 годы. Договор сохранил все основные позиции прежней редакции, которая действовала на предприятии, с некоторыми существенными дополнениями. Увеличен возможный размер материальной помощи некоторым категориям работников, в частности сотрудницам, находящимся в декретном отпуске. В документе также определены льготы и гарантии персоналу по результатам специальной оценки труда.
- В декабре новый коллективный договор на 2016–2017 годы подписали профсоюзный комитет «Северсталь-Проекта» и администрация предприятия. Позитивные изменения коснулись мер социальной поддержки сотрудников. В результате переговоров льготы и гарантии, предоставляемые работникам «Северсталь-Проекта», приближены к условиям коллективного договора ПАО «Северсталь».

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 работников;
- 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;
- выплата единовременного вознаграждения в размере 15 % среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной отрасли при расторжении трудового договора с работником предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию) при ликвидации организации или ее структурного подразделения, сокращения численности персонала (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 достигнутые договоренности соблюдались сторонами. В отчетный период внештатных ситуаций, приостановок работы по причине трудовых споров, забастовок ни на одном предприятии Компании не было.

С учетом мнения работников решаются многие вопросы относительно баланса рабочего времени и отдыха. По согласованию с работниками и по результатам опроса с 1 декабря 2015 года все сталеплавильщики перешли на 12-часовой график работы. Новый график сокращает время на переезды от дома до работы и обратно и позволяет работникам больше времени проводить с семьей.

В сентябре в Череповце состоялся семинар, в котором приняли участие около 40 правовых инспекторов труда Горно-металлургического профсоюза со всей России. В течение трех дней

они обсуждали вопросы проведения спецоценки условий труда (СОУТ), практику присвоения звания «Ветеран труда», другие аспекты социального партнерства. Представители администрации Компании и профсоюзного комитета подробно рассказали об опыте проведения СОУТ в ПАО «Северсталь», а также о льготах и гарантиях по результатам СОУТ, которые закреплены в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

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

Органы государственной власти

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

- неукоснительное выполнение обязательств по отношению к государству, предусмотренных законодательством;
- партнерство в решении задач развития отрасли и территорий присутствия;
- ответственное отношение к использованию трудовых и природных ресурсов.

«Северсталь» обсуждает с руководством страны ситуацию в металлургии и ожидает содействия правительства в вопросах развития национальных потребителей. Также ведется диалог о тарифной политике и защите интересов Компании на внутреннем и внешнем рынках с учетом членства России во Всемирной торговой организации и Евразийском экономическом союзе.

ПАО «Северсталь» реализует политику стратегического сотрудничества с регионами и городами присутствия. Во всех регионах, где расположены предприятия Компании, заключаются соответствующие соглашения о социально-экономическом партнерстве.

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.

Комплексные соглашения о социально-экономическом партнерстве с региональными органами власти

В ноябре ПАО «Северсталь», Правительство Республики Карелия, администрация Костомукшского городского округа и АО «Карельский окатыш» подписали четырехстороннее Соглашение о социально-экономическом партнерстве на 2016 год с автоматическим продлением. Основная цель соглашения — взаимодействие сторон в области реализации мероприятий, направленных на развитие и поддержание социальной и экономической сфер в Республике Карелия. Правительство региона взяло на себя обязательство содействовать в реализации инвестиционных проектов АО «Карельский окатыш», в том числе в намеченном в 2016 году строительстве технологической автодороги к карьере Восточный Корпангского месторождения железной руды.

«Карельский окатыш», выполняя функции социально ответственного работодателя, и в дальнейшем предпримет меры для сохранения максимально возможного числа рабочих мест, недопущения массовых сокращений работников. В рамках утвержденного бюджета предприятие берет на себя обязательство по реализации социальных программ на территории Республики Карелия и финансировании на безвозмездной основе работ и услуг, выполняемых в целях развития социальной сферы

и инфраструктуры республики. «Карельский окатыш» также окажет содействие в разработке и реализации мероприятий, направленных на модернизацию системы среднего и дополнительного профессионального образования на территории округа, соответствующего специфике отрасли.

Администрация Костомукшского городского округа, в свою очередь, берет на себя обязательство принять меры по своевременной оплате и погашению задолженности муниципальными предприятиями (в том числе управляющими компаниями) за потребление тепловой энергии, поставляемой АО «Карельский окатыш». «Карельский окатыш» принимает участие в реализации 14 социальных программ в городе. Предприятие поддерживает образовательные учреждения, ветеранские и спортивные организации, фестивали. На балансе комбината находятся такие социальные объекты, как культурно-спортивный центр «Дружба» и профилакторий «Горняк».

В 2015 году продолжилось действие Соглашения о партнерстве, заключенного между «Оленегорским ГОКом» и Правительством Мурманской области. Предприятие участвует в проектах, ориентированных на устойчивое социальное развитие Мурманской области, в реализации совместных областных и муниципальных социально-экономических и благотворительных программ, а также продолжает модернизацию производства и внедрение передовых методов, минимизирующих влияние производственной деятельности на окружающую среду.

Со своей стороны Правительство Мурманской области взяло на себя обязательство рассмотреть возможность предоставления мер государственной поддержки реализуемых АО «Олкон» инвестиционных проектов. Предполагаемые затраты комбината, закрепленные в плане реализации Соглашения, составят более 213 млн рублей. Программа совместных мероприятий периодически обновляется исходя из текущей ситуации и потребностей региона.

В 2015 году продолжилась деятельность по выполнению Соглашения о стратегическом партнерстве между ПАО «Северсталь» и компанией «ФосАгро» в развитии социально-экономического потенциала компаний в регионах совместного присутствия — Вологодской, Мурманской, Ленинградской и Саратовской областях. В развитие этого соглашения в Вологодской области ранее был подписан протокол о партнерстве между правительством региона и обеими компаниями — участниками соглашения.



Сотрудничество с органами власти в сфере контроля за оборотом наркотиков

В отчетном году «Северсталь» и Федеральная служба по контролю за оборотом наркотиков подписали соглашение о сотрудничестве. Документ предполагает совместную работу по предупреждению немедицинского употребления наркотиков и связанных с этим правонарушений. Предприятия «Северстали» работают в различных городах России и во многих из них являются градообразующими. Учитывая неблагоприятную наркоситуацию в ряде регионов Российской Федерации, где расположены подразделения компании, «Северсталь» заинтересована в проведении совместных антинаркотических мероприятий, требующих тесной координации действий с компетентными органами власти.

Участие менеджмента и специалистов Компании в качестве экспертов при подготовке решений органов законодательной и исполнительной власти по вопросам развития горно-металлургической отрасли и международной торговли, а также по вопросам развития социальной сферы

Представители Компании активно вовлечены в работу некоммерческого партнерства «Русская сталь»: входят во все комиссии Партнерства, а также возглавляют комиссии по информационно-аналитической работе и по сырьевому обеспечению. Партнерство объединяет крупнейшие российские металлургические компании и активно участвует в выработке решений органами власти.

Представители Компании являются членами более 10 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, входят в состав межправительственных комиссий Россия — Конго и Россия — Индия, участвуют в работе Российского совета по международным делам и Фонда поддержки публичной дипломатии им. А. М. Горчакова.

Представители Компании также входят в составы Госкомиссии по подготовке к празднованию 100-летия образования Республики Карелия и Организационного комитета по подготовке к празднованию 100-летия образования Республики Коми.

Личные встречи руководства и коллективов предприятий с руководством федеральных органов власти

- 19 января президент России Владимир Путин встретился с председателем Совета директоров «Северстали» А. А. Мордашовым, который доложил президенту о результатах деятельности ПАО «Северсталь», перспективах его предприятий на внутреннем рынке, о ходе реализации социальных инициатив Компании в регионах присутствия, а также о развитии других компаний, акционером которых является А. А. Мордашов. Кроме того, президенту было доложено о ходе реализации социальных проектов Компании.
- А. А. Мордашов выступил на совещании премьер-министра России Д. А. Медведева с представителями бизнеса в рамках форума «Сочи — 2015». Председатель Совета директоров «Северстали» говорил о влиянии тарифной политики естественных монополий на российскую промышленность.
- Заместитель председателя Правительства РФ А. В. Дворкович посетил Череповецкий меткомбинат в рамках визита, приуроченного ко Дню металлурга и 60-летию предприятия. Он осмотрел цех покрытий металла производства плоского проката, а также зачитал текст поздравительной телеграммы от председателя Правительства РФ Дмитрия Медведева на торжественном вечере в Череповце 17 июля.
- В январе на общероссийском форуме «Государство и гражданское общество: сотрудничество во имя развития», где присутствовал президент России В. В. Путин, выступила начальник управления по КСО и бренду «Северстали» Н. Поппель. Она, в частности, отметила, что для развития благотворительной деятельности в масштабах всей страны необходимо развивать профессионализм некоммерческого сектора, повышать репутацию и доверие в обществе к НКО и к самим благотворителям. Для этого на государственном уровне нужны образовательные программы для НКО и специальные программы повышения социальной ответственности в СМИ. Нужен также режим наибольшего благоприятствования для социально ответственного бизнеса.



Местные сообщества

«Северсталь» поддерживает конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью в решении актуальных социально-экономических и экологических задач, сотрудничает с некоммерческими организациями и экспертным сообществом на региональном уровне. Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, направленного как на решение конкретных социальных проблем, так и на развитие собственного социального потенциала территорий. Компания поддерживает местные сообщества в таких областях, как занятость населения и профориентация, молодежная политика, здравоохранение, инвестиции в социальную инфраструктуру, поддержка культуры и спорта, помощь незащищенным слоям населения.

Предприятия «Северстали» зачастую являются градообразующими, они формируют существенную часть доходов регионов присутствия. Компания вкладывает значительные средства в диверсификацию экономики моногородов и в том числе в развитие социального предпринимательства, повышая тем самым качество жизни местного сообщества.

Одним из наиболее удачных примеров государственно-частного партнерства в России стало учрежденное Компанией совместно с мэрией Череповца «Агентство Городского Развития», в котором «Северсталь» представляет крупный бизнес, а череповецкая мэрия — общественность и власть.

В течение ряда лет успешно развивается программа комплексной профилактики детской безнадзорности и социального сиротства «Дорога к дому», которую реализует одноименный фонд. В реализации программы принимают участие учреждения социального обслуживания и занятости, здравоохранения и образования, а также некоммерческие организации. (Подробнее см. в разделе «Местные сообщества» настоящего отчета.)

В качестве площадки для работы с молодежью для профориентационных мероприятий «Северсталь» активно использует «Музей металлургической промышленности», открытый в 2015 году.

Совместно с органами власти Компания реализует Комплексную программу социальной поддержки районов Вологодской области.

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.

Все проекты Компании, которые могут оказать влияние на местные сообщества, принимаются с учетом мнения заинтересованных сторон. В рамках информационно-образовательного проекта «Чистая металлургия», который предусматривает проведение конкурсов и акций экологической направленности, круглых столов и выездных мероприятий, «Северсталь» информирует жителей Череповца о природоохранной деятельности Компании. Так, для оценки проекта строительства в Череповецком районе нового целлюлозного завода по предложению руководства компании «Северсталь» в Череповце создана и действует группа общественников.

- По приглашению руководства «Северстали» активисты группы общественного контроля за строительством целлюлозного завода посетили Череповецкий металлургический комбинат. Им показали, что конкретно делает Компания для снижения вредного воздействия на окружающую среду. Представители

общественности встретились с начальником Управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии стального дивизиона и получили информацию о природоохранной деятельности Компании. Члены группы общественного контроля посетили коксогазодомное производство и цех выплавки конвертерной стали. Они познакомились с работой новейшей установки улавливания неорганизованных выбросов в сталеплавильном производстве, которая работает в автоматическом режиме, и лично убедились в недостоверности слухов об отключении систем газоочистки. Гости побывали также на единой фильтровальной станции и наблюдали за работой очистных сооружений.

Демонстрируя на деле готовность к открытому диалогу с общественностью, Компания показывает всем заинтересованным лицам, что она делает для снижения экологической нагрузки на окружающую среду региона, каких результатов добивается в социальной сфере. «Северсталь» успешно сотрудничает с общественными организациями, органами местного самоуправления и образовательными организациями регионов присутствия.



- На площадке «Северсталь — Сортовой завод Балаково» прошла выездная коллегия Министерства промышленности и энергетики Саратовской области, в которой приняли участие руководители крупнейших промышленных предприятий региона. Генеральный директор сортowego завода выступил с докладом о развитии металлургического кластера в Саратовской области. Реализация проекта в Балакове стала возможной в том числе благодаря поддержке региональной власти. Компания изначально делала ставку на использование местных специалистов. В настоящее время около 90 % ее сотрудников — жители Саратовской области. В этот же день сортовой завод в Балакове посетила делегация СМИ и общественников Вологодской области.
- «Северсталь» подписала соглашение о взаимодействии с Вологодским областным отделением Всероссийской общественной организации «Русское географическое общество». Стороны будут содействовать изучению, развитию и освоению территории региона при реализации научных, экологических, социальных программ и проектов. Отдельным направлением соглашения стало внедрение последних достижений науки в области охраны окружающей среды, экологическое образование в регионе.
- Активисты Союза молодежи и молодежного парламента Шекснинского муниципального района побывали на трубопрофильном заводе «Северстали» в Шексне. Они встретились с генеральным директором завода, узнали о том, как живет и работает молодежь «Северстали», о социальных проектах Компании и о об организации безопасности труда. Руководство предприятия выразило готовность сотрудничать с молодежными организациями района.

Проект «Северстали» «Чистая металлургия», реализуемый в Вологодской области, отмечен национальной премией в области экологии «ERAECO 2014». Конкурс на соискание премии объявлен Международным общественным движением ERAECO при поддержке Министерства природных ресурсов и экологии РФ, Департамента природопользования и охраны окружающей среды г. Москвы и Центра международного промышленного сотрудничества ЮНИДО в РФ.

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 активную работу в рамках межотраслевых объединений — РСПП, ТПП России, входят в состав Совета потребителей РЖД и НП «Совет рынка» (электроэнергетика).

В ряде авторитетных российских и международных организаций Компания представлена на стратегическом уровне в лице председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашова.

Международные и российские деловые форумы и ассоциации, а также организации в рамках государственно-частного партнерства:

- некоммерческое партнерство «Консорциум «Русская сталь», председатель наблюдательного совета, президент (с июня 2013 года), член наблюдательного совета (с июня 2010 года);

- Всемирная ассоциация производителей стали со штаб-квартирой в г. Брюсселе, Бельгия. Председатель (с октября 2012 года по октябрь 2013 года), заместитель председателя (с октября 2013 года);
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), председатель Комитета РСПП по интеграции, торгово-таможенной политике и ВТО, председатель Координационного совета РСПП в Северо-Западном федеральном округе;
- Экспертно-консультативный совет при ФТС России, член совета;
- Совет по инвестициям при председателе Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации, член совета;
- группа «Торговля как фактор роста» «Деловой Двадцатки» (В 20) «Группы Двадцати» (G20), сопредседатель;
- Деловой совет «Северного измерения», сопредседатель;
- Российско-Германская внешнеторговая палата, вице-президент;
- Российско-Германская рабочая группа по стратегическим вопросам в области экономики и финансов, член группы;
- Совет делового сотрудничества России и ЕС, член совета.

Организации в сфере социального и культурного развития:

- Попечительский совет Государственного Русского музея;
- Попечительский совет Третьяковской галереи;
- Попечительский совет Череповецкого музейного объединения;
- Попечительский совет Государственного академического Большого театра;
- Попечительский совет Государственного академического Мариинского театра;
- Попечительский совет Валаамского монастыря;
- Попечительский совет института «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета;
- Попечительский совет Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Участие в международных и отраслевых инициативах, выставках и форумах

С 2001 года «Северсталь» является участником Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association), которая объединяет около 170 компаний отрасли из разных стран мира, в том числе 17 из 20 крупнейших мировых производителей стали, а также национальные и региональные отраслевые объединения, исследовательские центры. Компания активно поддерживает все инициативы ассоциации, принимает участие в работе важнейших комитетов и в реализации совместных проектов. В ходе 49-й международной конференции Worldsteel, прошедшей в Чикаго в октябре, А. А. Мордашов переизбран в исполнительный комитет ассоциации. Глава компании «Северсталь» также принял участие в работе конференции и выступил со-модератором сессии «Инновационные подходы для успешного будущего сталелитейной отрасли»

- «Северсталь» продолжила участие в международной организации WorldAutoSteel, объединяющей 21 крупнейшего производителя проката для автомобильной промышленности в мире. Основная миссия WorldAutoSteel заключается в продвижении стали как уникального материала, который удовлетворяет всем современным требованиям автомобильной промышленности, оставаясь при этом ориентированным на экологию и безопасность окружающей среды.

- В 2015 году впервые в России при поддержке компании «Северсталь» прошел Международный горно-металлургический саммит SAP (Москва). Второй день мероприятия прошел в Череповце и был посвящен опыту внедрения информационных технологий для повышения уровня прозрачности бизнеса, снижения затрат, оптимизации производства, создания новых сервисов для клиентов и сотрудников.
- В ноябре 2015 года ПАО «Северсталь» приняло участие в XXI Международной промышленной выставке «Металл-Экспо'2015» в Москве. Специалисты «Северстали» познакомились со своей продукцией для автомобилестроения, топливно-энергетического комплекса, машиностроения (включая высокопрочные марки стали, броню и судостали) и строительной отрасли. Также были представлены сервисы «Интернет-магазин» и «Мобильный сервис».
- А. А. Мордашов выступил в качестве модератора пленарного заседания VI форума «Северное измерение», делового совета «Северного измерения» — неформального объединения представителей промышленных и деловых кругов Северо-Запада России и стран Северной Европы, который состоялся в марте 2015 года в Санкт-Петербурге. На форуме обсуждалось межрегиональное трансграничное сотрудничество в условиях изменившейся реальности, новые подходы в развитии бизнеса и взаимодействие на уровне гражданского общества.
- В качестве сопредседателя А. А. Мордашов принял участие в работе Российско-Германской бизнес-платформы. Первое заседание этой двусторонней дискуссионной площадки было посвящено обсуждению представляющих взаимный интерес вопросов локализации производства и доступа к рынкам, трансфера технологий, поиска источников финансирования проектов в современных условиях. Решение о создании Российско-Германской бизнес-платформы было принято в сентябре 2015 года в Берлине.
- В марте 2015 года А. А. Мордашов выступил с докладом на международной конференции «Внешнеэкономическая повестка бизнеса и государства в новой геополитической реальности» в рамках ежегодной «Недели российского бизнеса». Он отметил особое место внешнеэкономических связей среди источников устойчивого роста и развития в глобализирующейся экономике, указал на необходимость обеспечения справедливой конкуренции в глобальной экономике через участие на международных площадках, а также в рамках региональных торговых союзов. Он также сформулировал конкретные предложения по улучшению бизнес-климата и высказался за необходимость сохранения открытого рыночного характера национальной экономики.
- В январе А. А. Мордашов принял участие в работе Гайдаровского форума — 2015 «Россия и мир: новый вектор» в Москве. Выступая с докладом в рамках панельной дискуссии «Евразийский союз: ожидания и перспективы», А. А. Мордашов подчеркнул важность более активного вовлечения бизнеса в переговоры, учета мнения бизнеса при обсуждении решений в области торговой политики, механизмов формирования свободы торговли на рынках товаров и услуг, в том числе внешней, доступа на другие региональные рынки.
- В июне 2015 года А. А. Мордашов выступил на четырех сессиях Петербургского международного экономического форума в июне 2015 года. Выступления председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» затрагивали такие важные темы, как взаимоотношения по линии ЕС — ЕАЭС, вопросы упрощения таможенных процедур, либерализации мировой торговли, совершенствования налогового законодательства.
- В октябре 2015 года председатель Правительства РФ Дмитрий Медведев провел традиционное совещание с представителями

российских деловых кругов в рамках международного инвестиционного форума «Сочи — 2015». А. А. Мордашов выступил на совещании с докладом о влиянии тарифной политики естественных монополий на российскую промышленность.

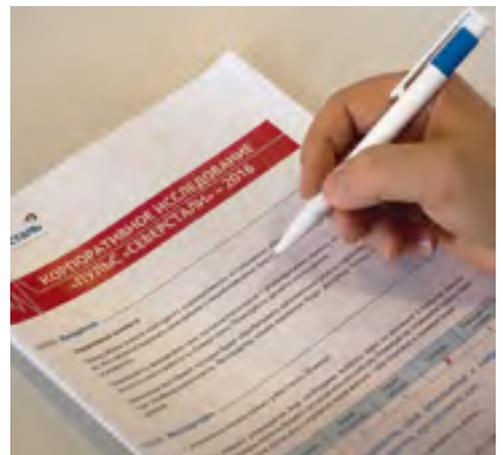
А. А. Мордашов стал лауреатом премии «За вклад в развитие правовой интеграции на Евразийском пространстве», учрежденной оргкомитетом V Петербургского международного юридического форума. Награду вручил председатель Правительства Российской Федерации Д. А. Медведев.

- С 2005 года А. А. Мордашов является председателем Комитета по интеграции, торгово-таможенной политике и ВТО РСПП. Под его руководством комитет активно участвует в создании и совершенствовании правовой базы Таможенного союза и Евразийского экономического союза. Алексей Мордашов принял личное участие в разработке действующего Таможенного кодекса Таможенного союза и проекта ТК ЕАЭС в качестве участника рабочих групп по подготовке этих документов, координировал подготовку позиции РСПП по вопросам подготовки проекта союзного Договора ЕАЭС. Возглавляемый им комитет регулярно консолидирует и формирует позицию российского делового сообщества по актуальным вопросам международной и двусторонней торговли, таможенного администрирования, устранения неоправданных барьеров и ограничений в рамках ЕАЭС.
- А. А. Мордашов также является национальным координатором по торговым вопросам от Российской Федерации бизнес-диалога Евразийской экономической комиссии, постоянно участвует в работе ряда консультативных органов при ЕЭК. При его активном участии создан механизм регулярных консультаций представителей деловых кругов стран — участниц ЕАЭС по широкому кругу возникающих вопросов, что способствует укреплению доверия, сближению и консолидации позиций бизнес-сообщества в целях совершенствования правового регулирования условий ведения предпринимательской деятельности, улучшения бизнес-климата ЕАЭС, повышения его инвестиционной привлекательности.



4.

Характеристики персонала	<u>62</u>
Политика и управление	<u>64</u>
Мотивация и оплата труда	<u>65</u>
Цели и вовлеченность	<u>65</u>
Исследование «Пульс «Северстали»	<u>65</u>
«Фабрика идей»	<u>66</u>
Система отбора и продвижения кадров	<u>67</u>
Оценка результативности сотрудников	<u>67</u>
Оплата труда	<u>68</u>
Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	<u>70</u>
Система обучения и развития	<u>70</u>
Программы обучения менеджеров	<u>71</u>
Обучение мастеров	<u>72</u>
Подготовка рабочих кадров	<u>73</u>
Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами	<u>74</u>
Профориентация школьников	<u>75</u>
Среднее профессиональное образование	<u>76</u>
Вузы	<u>77</u>
Адаптация молодых сотрудников	<u>79</u>
Условия труда	<u>80</u>
Социальная поддержка персонала	<u>81</u>
Здоровье сотрудников	<u>81</u>
Жилищная программа	<u>82</u>
Поддержка пенсионеров и ветеранов	<u>83</u>
Социальные гарантии и льготы для семей	<u>84</u>
Физическая культура и спорт	<u>84</u>



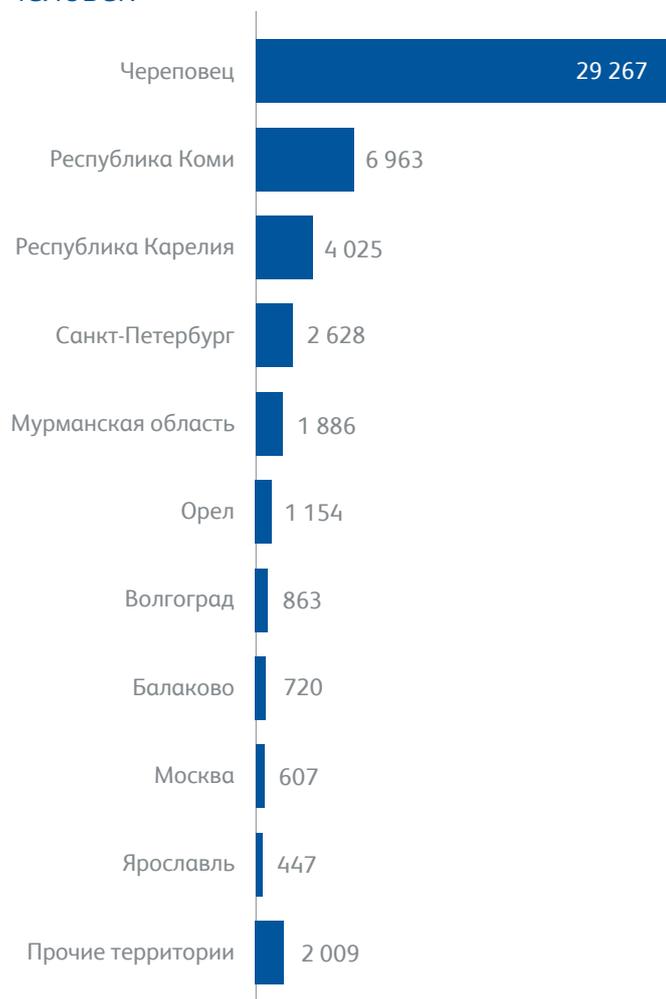
Персонал

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

«Северсталь» считает профессионализм персонала важным конкурентным преимуществом в достижении и сохранении лидерства в бизнесе. Главная цель кадровой политики Компании — достижение экономической эффективности по всем направлениям работы с персоналом на основе всестороннего учета факторов, влияющих на мотивацию работника, ведущих к наиболее полному раскрытию его потенциала.

Характеристики персонала

Средняя численность персонала в разбивке по основным регионам присутствия в 2015 году, человек



В 2015 году средняя численность работников Компании сократилась на 5% и составила 50 568 человек. Распределение работников по дивизионам осталось неизменным. Преобладающее число занятых (74%) приходилось на дивизион «Северсталь Российская сталь». Соответственно в географическом отношении наибольшая численность работников (58%) приходилась на Череповец, где расположены основные производственные мощности Компании. Второй по численности работников территорией является Республика Коми (14%).

В структуре численности персонала на конец 2015 года доля рабочих сократилась на один п.п. и составила 74,4%, 13,3% пришлось на руководителей, 12,3% — на специалистов и служащих. Это соотношение осталось практически неизменным по сравнению с 2014 годом.

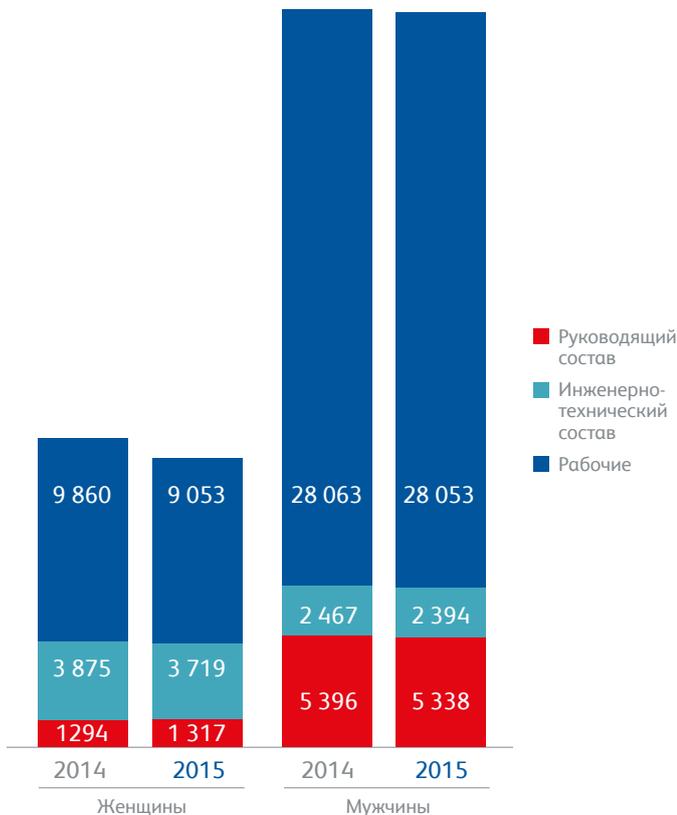
Доля женщин среди работающих в «Северстали» сократилась по сравнению с предыдущим периодом, она составила 28% (29% в 2014 году), что тем не менее продолжает оставаться сравнительно высоким показателем с учетом отраслевой принадлежности предприятий Компании.

Доля женщин среди руководителей выросла с 18% в 2014 году до 20%. Женщины преобладают среди инженерно-технических

Средняя численность персонала в разбивке по дивизионам, человек



Распределение работников по категориям и по полу, человек



работников (61 % против 39 %). Мужчины составляли три четверти от общего количества рабочих (76 %), что является нормальным соотношением с учетом специфики горно-металлургической промышленности.

Чуть больше 20 % работников относится к младшей возрастной группе до 30 лет. Примерно столько же (19 %) составляют работники старшей возрастной группы (после 51 года). Четверть работников относится к группе 41–50 лет. Треть работников составляют лица, относящиеся к средней возрастной группе от 31 до 40 лет, которая характеризуется сочетанием высокого профессионального опыта и хорошей физической формы. Соотношение возрастных групп практически не изменилось по сравнению с предыдущим периодом, как не изменился и средний возраст работающих в Компании — 39 лет.

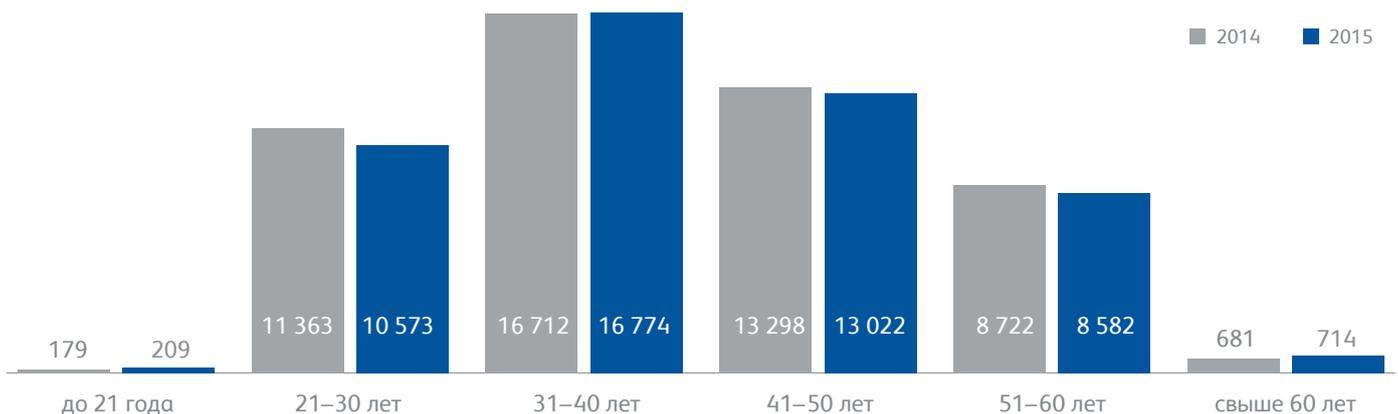
За отчетный период на работу в Компанию были приняты 5 223 новых сотрудника (10 % от общей численности), в том числе 4 230 мужчин и 993 женщины. Чуть более половины от вновь принятых составили работники в возрасте до 30 лет.

Дирекция по персоналу Компании ежеквартально собирает и анализирует данные по текучести персонала. В качестве нежелательной текучести рассматривается оставление компании, которого можно было бы избежать. При этом не учитывается увольнение по собственному желанию по причине перевода одного из супругов к новому месту работы, направления на учебу, ухода на пенсию или увольнение продолжающего работать пенсионера.

Общая текучесть кадров по Компании снизилась и составила в 2015 году 4,6 % от общей численности (5,5 % в 2014 году).

Оптимизация общей численности сотрудников Компании происходит ежегодно в таком объеме, который необходим для обеспечения эффективности бизнес-процессов. При этом обязательно учитывается необходимость того, чтобы подобные изменения не влияли на безопасность и качество технологического процесса.

Списочная численность персонала на конец 2015 года в разбивке по возрасту, человек



В 2015 году значительных сокращений производственного персонала в Компании не проводилось.

Сокращение численности работников происходило в основном за счет естественного оттока (выход на пенсию, сокращение набора новых сотрудников и т.д.). На этот процесс повлияли также такие факторы, как передача на аутсорсинг низкоквалифицированных работ, выполнение мероприятий по повышению организационной эффективности, изменение организационных структур.

На предприятиях «Северстали» не используется заемный труд. При этом некоторые функции передаются на аутсорсинг, когда Компания покупает услуги по определенной функции у внешних поставщиков. Как правило, в компанию-аутсорсер трудоустраиваются сотрудники «Северстали», ранее выполнявшие такую работу. На аутсорсинг уже переданы такие управленческие функции, как бухгалтерский учет, расчеты с персоналом, кадровое администрирование, обучение.

Политика и управление

Политика по работе с персоналом ПАО «Северсталь» отражена в нормативных и методических корпоративных документах, таких как Регламент и рекомендации по обучению и развитию персонала, Регламент и рекомендации по подбору и адаптации персонала, Регламент и рекомендации по проведению диалогов о целях и оценке персонала, а также в Кодексе поведения сотрудников.

Эта политика интегрирована в «Бизнес-систему «Северстали» и направлена на достижение экономической эффективности в четырех ключевых областях работы с персоналом: профессиональный рост, вовлеченность в работу, улучшение условий работы, повышение уровня мотивации. Компания стремится поддерживать культуру сотрудничества, взаимного уважения и высокого профессионализма, придерживаясь принципов справедливости и прозрачности в работе с персоналом.

Руководство работой с персоналом осуществляют высшие органы управления Компанией. Значительное внимание уделяет этой работе Совет директоров «Северстали». Ключевые решения в этой области прорабатываются комитетом Совета директоров по кадрам и вознаграждениям.

Текущее руководство работой с персоналом осуществляет директор по работе с персоналом компании «Северсталь». На уровне дивизионов и отдельных предприятий за работу с кадрами отвечают руководители соответствующих функциональных подразделений.

По ключевым областям выделены экспертные центры, занятые внедрением инноваций и изменений. Дирекция по работе с персоналом ежегодно представляет доклад о реализации стратегии по работе с кадрами и уточнении ориентиров на среднесрочную перспективу правлению Компании. Доклад утверждается генеральным директором «Северстали».

Важнейшими направлениями работы для кадровой службы ПАО «Северсталь» продолжают являться следующие направления:

- развитие кадрового резерва;
- определение потребности в персонале и источников его комплектования;
- работа с профильными вузами и ссузами;
- развитие мультифункциональных компетенций у производственного персонала;



- разработка эффективных компенсационных систем;
- развитие роли HR как бизнес-партнера;
- сохранение стабильности в трудовом коллективе через социальное партнерство.

В 2015 году перед HR-службой Компании были поставлены следующие приоритеты:

- повышение вовлеченности сотрудников через развитие культуры вовлекающего лидерства;
- поиск и внедрение новых возможностей по развитию системы управления, организационной структуры, снижению затрат, росту производительности труда;
- организация эффективного выявления, удержания и развития кадрового резерва на всех уровнях;
- повышение клиентоориентированности и эффективности работы HR-службы. Эффективная работа в Центре единого сервиса системы сбора обратной связи от клиентов (сотрудников обслуживаемых подразделений) и реагирования на нее;
- помощь в повышении клиентоориентированности в работе с клиентами «Северстали».

Основу для изменений Компания видит в развитии культуры вовлекающего лидерства, которая прежде всего должна присутствовать в поведении руководителей. Это предполагает:

- открытость к изменениям;
- решение проблем в месте их возникновения;
- саморазвитие и развитие команды.

Лидерство сотрудников проявляется через соблюдение ценностей и стандартов Компании, а также через собственное развитие и развитие Компании (под этим понимается активное решение проблем на своем участке, получение новых навыков, участие в системе наставничества, инициативы по улучшениям и т.д.).

В культуру вовлекающего лидерства через систему диалогов о целях теперь вовлечены все работники Компании, включая рабочих.

Благодаря усилиям по развитию культуры вовлекающего лидерства Компании удалось в 2015 году существенно повысить уровень вовлеченности своих сотрудников (подробнее об этом — в разделе «Исследование «Пульс «Северстали»»).

В 2015 году продолжилась работа над повышением организационной эффективности кадровых служб Компании за счет автоматизации и стандартизации кадровых процессов, исключения избыточных функций, развития сервисов самообслуживания и информационных систем в SAP HCM. В результате принятых мер в 2015 году удалось достичь соотношения — 1 сотрудник кадровой службы на 100 работников Компании (еще 3 года назад это соотношение составляло 1/70).

В 2015 году также велась работа по совершенствованию кадровых процессов и сервисов, в том числе при помощи обучения и управления результативностью. Получили дальнейшее развитие проекты «Классность мастеров», «Развитие профессиональных компетенций рабочих и РСС» (руководителей, специалистов, служащих), «Производственное соревнование». Продолжилась доработка проектов и инициатив на основе обратной связи.

Мотивация и оплата труда

Цели и вовлеченность

Мотивация персонала напрямую зависит от эффективности системы целеполагания. Компания продолжает совершенствовать инструменты, обеспечивающие корректность каскада и согласованность целей. Действующая система премирования поддерживает мотивацию сотрудников на достижение лучших результатов, повышение вовлеченности персонала. Адекватное отражение в целях сотрудников находит стратегия лидерства Компании. Реализован один из приоритетных проектов по постановке командных КПЭ: теперь ремонтный и технологический персонал совместно работают на достижение единых результатов.

В фокусе кадровой работы по-прежнему остается продвижение ценностных и стратегических ориентиров «Северстали»: ориентация на удовлетворенность клиентов, безопасный труд, повышение устойчивости бизнеса, вовлеченность сотрудников в работу Компании, их отношение к делу, к Компании и друг к другу.

Для повышения вовлеченности работников в 2015 году был проведен комплекс мероприятий, соответствующих различным элементам системы вовлекающих коммуникаций, созданной в Компании. В их числе:

- развитие системы диалогов о целях и работа по повышению мотивирующего эффекта диалогов;
- обучение руководителей по методике оценки и целеполагания;
- обратная связь методом «360 градусов»;
- обсуждение сотрудников на кадровых комитетах;
- оценка с использованием «центра оценки и развития»;
- ежегодное исследование «Пulsь «Северстали»».

Исследование «Пulsь «Северстали»»

Для того чтобы определить, насколько сотрудники вовлечены в улучшение результатов своей деятельности и деятельности всей Компании, ежегодно проводится исследование «Пulsь «Северстали»». С 2013 года для получения объективных данных опрос проводит внешний провайдер по методике AON Hewitt. Чтобы вовлечь как можно большее количество участников в исследование 2015 года, руководители предприятий лично встречались с членами трудовых коллективов и объясняли цели проведения исследования.

В 2015 году анкеты заполнили 29 756 человек, или около 59 % работников Компании (52 % — в 2014 году). Благодаря включению в анкету пункта с указанием должности удалось получить более точное представление о том, как различные аспекты вовлеченности воспринимаются разными группами сотрудников.

По данным исследования, рост вовлеченности сотрудников продемонстрировал впечатляющую динамику с 49 % в 2014 году до 60 % в 2015 году.

«Северсталь» опережает по этому показателю средний уровень вовлеченности для российской промышленности (57 %), но пока не достигает уровня мировой металлургии, который составляет 66 %.

Количество сотрудников, которые считают, что в Компании их ценят, выросло с 35 % в 2014 году до 46 % в 2015 году.

По сравнению с предыдущим периодом существенно улучшилась оценка, которую работники дают высшему руководству Компании. Доля тех, кто уверен, что высшие руководители их уважают и всегда честны с ними, а принимаемые топ-менеджерами решения правильны и обоснованы, выросла с 47 до 63 %.

Только треть сотрудников довольна своей зарплатой и поощрениями помимо денежного вознаграждения. Хотя и здесь за отчетный год наблюдалось некоторое улучшение — доля и тех, и других выросла за год на 5 и 8 пп. и составила 31 и 41 % соответственно. Как и ранее, работники продемонстрировали желание иметь четкое представление о возможностях для карьерного роста и о том, как реализовать эти возможности. На относительно невысоком уровне продолжает оставаться уровень удовлетворенности социальным пакетом и предоставляемыми Компанией льготами — довольны лишь 45 % сотрудников Компании. Как показали дальнейшие интервью и фокус-группы, проведенные во всех бизнес-единицах, низкий уровень оценки социального пакета связан с тем, что далеко не все сотрудники хорошо информированы о тех льготах, которые предоставляет Компания.



В опросной анкете был расширен блок вопросов о клиентоориентированности. 94 % участников исследования отметили, что они оперативно реагируют на все замечания и предложения, которые поступают от заказчиков. Эта цифра подтвердила эффективность усилий, которые в 2015 году «Северсталь» предпринимала для повышения клиентоориентированности.

Уровень информированности сотрудников о происходящих в Компании изменениях вырос и составил 62 %, что демонстрирует прогресс по сравнению с предыдущим периодом (в 2014 году — 53 %).

Все предприятия получили отчеты с ключевыми выводами исследования, которые проанализировали руководители и сотрудники отдела персонала. После этого были проведены мероприятия для уточнения проблематики, а также сформированы перечни проблем, решение которых может оказать наибольшее влияние на рост вовлеченности. Для работы над корректирующими мероприятиями был использован новый формат: в подразделениях прошли круглые столы с участием директоров предприятий, мастеров и рабочих. Всего была проведена 71 такая встреча, в которой принял участие 951 человек. Помимо этого для составления перечня проблем, требующих устранения, а также для поиска причин их возникновения на каждом предприятии были проведены фокус-группы с сотрудниками разного уровня/специальностей (148 групп, 1 709 участников). Результаты исследования были также доведены до высшего руководства Компании и обсуждены на заседании правления.

Далее каждое подразделение выработало план корректирующих мероприятий. Все планы были согласованы и утверждены высшим руководством Компании.

Например, на Череповецкой площадке «Северсталь-метиза» по итогам «Пульса «Северстали» были выявлены проблемы с коммуникациями на уровне «руководитель — подчиненный». В результате корректирующих мероприятий руководители стали более открытыми: на постоянной основе проходят встречи генерального и исполнительного директоров с мастерами и другими производственными руководителями цехов, где они обмениваются мнениями и информацией. Улучшилось и отношение работников к руководителям.

Работники ЧерМК отметили в качестве проблемы недостаточное признание своих достижений, поэтому в качестве одного из корректирующих мероприятий было принято решение поощрять лучших производственников на конкурсе «Лучший работник».



«Фабрика идей»

Важным инструментом мотивации в Компании является «Фабрика идей» — система сбора и реализации предложений персонала, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, повышение качества, снижение потерь, повышение безопасности и улучшение условий труда. Все поданные сотрудниками идеи регистрируются и рассматриваются техническим советом не менее двух раз в месяц. За реализованные идеи начисляются фишки, которые участник может обменять на подарки в магазинах, являющихся контрагентами программы.

В 2015 году проект «Фабрика идей» достиг показателя 1,8 поданных идей на человека.

За время своего существования «Фабрика» продемонстрировала убедительные результаты.

Ожидаемый экономический эффект от принятых к реализации идей составил более 1 млрд рублей.

Две трети предложений внесены рабочими. Средняя вовлеченность сотрудников Компании составляет 45 %, а в некоторых подразделениях доходит до 100 %. Для повышения эффективности программы было принято решение вовлечь в «Фабрику идей» не только производственные, но и все функциональные подразделения. На сегодняшний момент 90 % персонала всех подразделений Компании имеют возможность принять участие в «Фабрике идей».

- С сентября на «Олконе» начала работать обновленная «Фабрика идей». Организаторы конкурса разрешили подавать идеи всем без исключения сотрудникам «Олкона» и оленегорской площадки «Северсталь Менеджмента». Кроме того, за каждое принятое к реализации предложение теперь начисляют фишки: впоследствии их можно обменять на сертификаты, которые принимают магазины Мурманской области в качестве оплаты за товары. В «личных кабинетах» можно посмотреть всю информацию о начисленных фишках и заказать сам сертификат. Участие в проекте позволит работнику повысить оценку результативности в рамках ежегодной оценки сотрудников, а также увеличить шансы своего структурного подразделения на признание лучшим по итогам года. Если реализация идеи принесет предприятию экономический эффект на сумму более миллиона рублей, то автору выплатят 10 % от этой суммы. За время существования



проекта на «Фабрику идей» сотрудники «Олкона» подали 1 000 предложений.

- В 2015 году к «Фабрике идей» присоединился подрядчик ЧерМК — компания «УниверсалМет». Теперь сотрудники этой организации тоже имеют право на дополнительную мотивацию за успешно реализованные идеи, за повышение эффективности работы компаний и улучшение процессов работы «Северстали». Если инициативу, поступившую в адрес Компании, примут к реализации, то сотруднику «УниверсалМет» начислят фишки, которые он сможет обменять на желаемый приз.

В системе поощрений сотрудников важное место занимает нематериальная мотивация. Помимо предусмотренного материального поощрения за активное участие и существенный вклад в изобретательскую работу авторам изобретений и рационализаторских предложений присваиваются почетные звания «Лучший рационализатор», «Лучший молодой рационализатор» и «Почетный рационализатор», «Лучший изобретатель» и «Лучший молодой изобретатель».

Система отбора и продвижения кадров

Система отбора и продвижения сотрудников в «Северстали» основана на оценке поведенческих и функциональных компетенций сотрудников, их потенциала к росту и развитию в организации. В Компании разработан Регламент по подбору и адаптации персонала. В зависимости от уровня должности и ее функционала в процедуре отбора участвуют непосредственный руководитель подразделения, представитель отдела персонала, внутренние клиенты и коллеги будущего сотрудника и др. Большинство вакансий в Компании закрывается собственными специалистами.

Справедливость и открытость конкурса гарантируется прозрачностью процедуры и участием в оценке большого количества независимых оценщиков. Для обеспечения условий справедливости и равных возможностей информация о вакансиях выкладывается на корпоративный портал, доступный всем сотрудникам. При выборе кандидатов для трудоустройства предпочтение отдается соискателям с более высокой квалификацией и отсутствием у них грубых нарушений правил внутреннего трудового распорядка и пропускного режима за весь период его трудовой деятельности. На рабочие должности принимаются сотрудники, имеющие квалификационные удостоверения по профессии.

Дискриминация по национальному или расовому признаку, полу, возрасту, семейному положению, религиозным взглядам и другим

основаниям не допускается как при публикации объявлений о вакансиях, так и в процессе отбора соискателей. Помимо собеседования для оценки внешних и внутренних кандидатов используются также современные инструменты оценки — тестирование, опросники. Все менеджеры Компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки сотрудников для обеспечения качества и объективности кадровых решений. Благодаря сложившейся системе работы с кадрами сотрудники Компании имеют четкое представление о критериях продвижения.

Определение резервистов на всех уровнях управления осуществляется на заседаниях кадровых комитетов, которые проводятся два раза в год. Около 3 500 участников были вовлечены в процедуру кадровых комитетов (обсуждено около 6 000 сотрудников), увеличился процент назначений из резерва, что говорит о повышении его качества.

Оценка результативности сотрудников

Внедрение новой культуры поведения и взаимоотношений на основе ценностей требует периодической оценки сотрудников для поощрения правильных образцов поведения и коррекции отклонений. Периодическая оценка результативности проводится для всех работников из числа рабочих, руководящего и инженерно-технического состава. В ПАО «Северсталь» используются три основных инструмента оценки персонала: ежегодный диалог о целях, система кадровых комитетов и обратная связь по методу «360 градусов».

Ежегодно руководители разного уровня проводят встречи с подчиненными сотрудниками в рамках диалогов о целях. В ходе таких встреч обсуждаются результаты работы сотрудника за прошлый год, составляются и утверждаются планы и цели его работы на текущий год. Диалог о целях обеспечивает руководителю обратную связь, с помощью которой он планирует действия, управляет достижением целей и развитием каждого сотрудника. Для сотрудника это возможность планировать свое развитие в текущей и, возможно, будущей должности. Уже второй год диалоги о целях проводятся для 100% сотрудников российских бизнес-единиц Компании. На «Карельском окатыше» в 2015 году впервые провели диалоги о целях с рабочими.

В отчетном году фокус был сделан на уход от формализма в проведении диалогов. По данным опроса, 83% рабочих и 91% руководителей специалистов и служащих считают ежегодный диалог с руководителем вдохновляющим и мотивирующим событием.

Система оценки результативности и карьеры в «Северстали»



В «Северстали» оценку с помощью комплексного метода обратной связи «360 градусов» ежегодно проходят все руководители от генерального директора до начальника участка, а также в упрощенной форме — специалисты и функциональные эксперты. Участникам предлагается не только оценить коллег по специальной шкале, но и отметить, что именно в их поведении не соответствует ценностям Компании, если такое имело место, прокомментировать конкретные случаи такого поведения или привести положительные примеры.

Результаты обратной связи по ценностям и компетенциям используются в диалоге о целях. Около 12 500 сотрудников получили обратную связь методом «360 градусов».

Итоги обратной связи «360 градусов» принимаются во внимание и в ходе заседаний кадровых комитетов, совещаний руководителей разного уровня, на которых коллегиально принимается решение об оценке результативности сотрудников, дальнейшей работе с ними, в том числе о включении в кадровый резерв. Порядка 3 500 участников были вовлечены в процедуру кадровых комитетов.

Сотни сотрудников всех уровней получили возможность участвовать в процедуре «центр оценки и развития», которая используется для выявления руководителей и специалистов с высоким потенциалом и составления планов их развития с учетом будущих должностей.

Ежегодно проходит оценка классности мастеров. В 2015 году 1 631 человек прошли эту процедуру, 577 мастеров получили класс.

- Мастера «Карельского окатыша» прошли оценку на классность. На первом этапе учитывалась оценка, которую сотрудник получил по результатам диалогов о целях за предыдущий год, и случаи травматизма: их не должно быть ни у одного из работников бригады. На втором этапе специальная комиссия, созданная в цехе, провела экспертную оценку того, насколько хорошо мастер знает оборудование, технологию, инструменты и методы «Бизнес-системы», соблюдает требования безопасности труда. Также учитываются поданные в банк идей предложения самого мастера и его бригады. Лучшие мастера получили свидетельства, значки и ежемесячную прибавку к зарплате.

Оплата труда

Корпоративная политика по оплате труда устанавливает единые правила компенсации для всех сотрудников. В ней отражены принципы вознаграждения, структура заработной платы, порядок контроля соответствия практики по оплате труда требованиям политики. Политика по оплате труда в ПАО «Северсталь» строится в соответствии с ключевыми ценностями и стратегическими целями Компании. Цели политики:

- привлекать, удерживать и мотивировать работников на высокие результаты труда;
- обеспечивать справедливую, конкурентоспособную и простую систему вознаграждений;
- связывать интересы Компании и акционеров с интересами работников в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Основные принципы и инструменты политики оплаты труда приведены в соответствующем разделе отчета за 2014 год.

В соответствии с лучшими мировыми практиками около 80 % заработной платы сотрудников составляет постоянная часть, около 20 % — переменная часть. При этом базовая часть заработной платы назначается по единой для всех подразделений и должностей методике на основе оценки

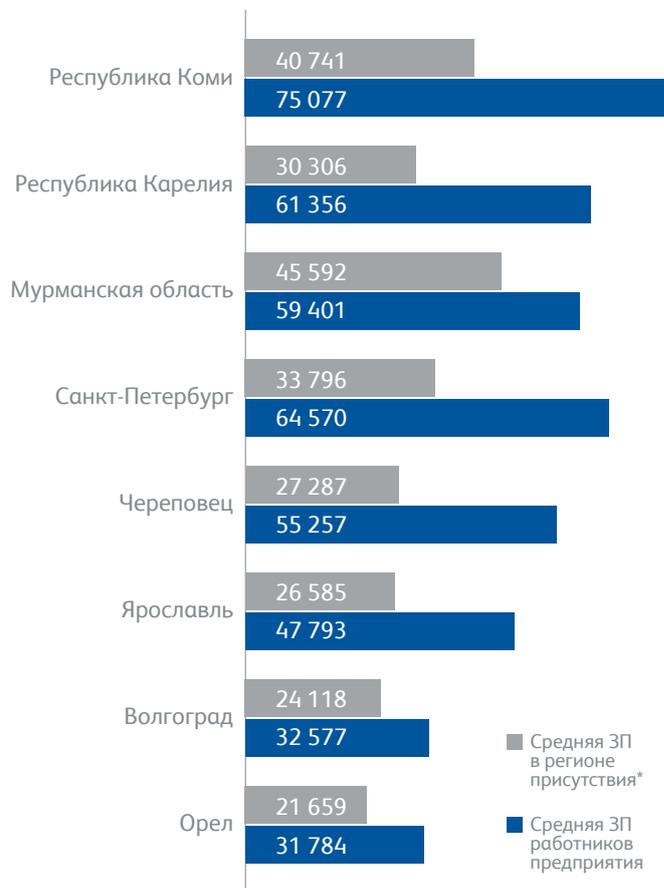
должности. В соответствии с данной методикой все должности Компании проранжированы (определен грейд должностей) и для них установлены диапазоны оплаты.

Для стимулирования сотрудников к достижению поставленных целей в Компании применяется ежемесячное премирование (для рабочих и мастеров оперативного блока) и премирование по итогам года. В Компании установлены целевые уровни размера годовой премии (в процентах от годовой зарплаты) для разных уровней должностей, при этом в 2015 году плановые размеры годовой премии некоторым категориям сотрудников были увеличены (в целях унификации размеров премирования в производственных подразделениях и функциональных дирекциях).

Размер годовой премии зависит от степени достижения целевого уровня установленной корпоративной цели, целей бизнес-плана, размера годовой заработной платы работника, а также от оценки результативности (для РСС) либо годовой оценки вклада (для рабочих).

В 2015 году средняя заработная плата на предприятиях «Северстали» как минимум превышала среднюю заработную плату по региону, причем в некоторых регионах в два раза.

Соотношение средней заработной платы работников к уровню средней заработной платы в регионах присутствия в 2015 году, рублей



* Данные Госкомстата РФ

В рамках реализации политики по оплате труда «Северсталь» в 2015 году:

- реализованы мероприятия по унификации подходов по повышению зарплаты, премированию в активах Компании;
- продолжается развитие проектов по повышению мотивации сотрудников производственных подразделений: система классности мастеров и система производственных соревнований;
- реализован пилотный проект по мотивации в сегменте «Ремонты Российской стали» (по уровням профессиональных навыков);
- впервые размер годовой премии рабочих был увязан с их результативностью: сотрудники, получившие годовую оценку «превышает ожидания», получили более высокий процент премии (и, напротив, премия у сотрудников с низкими оценками была уменьшена). Данный принцип закреплен в нормативных актах Компании.

В апреле 2015 года проведено ежегодное повышение зарплат сотрудников.

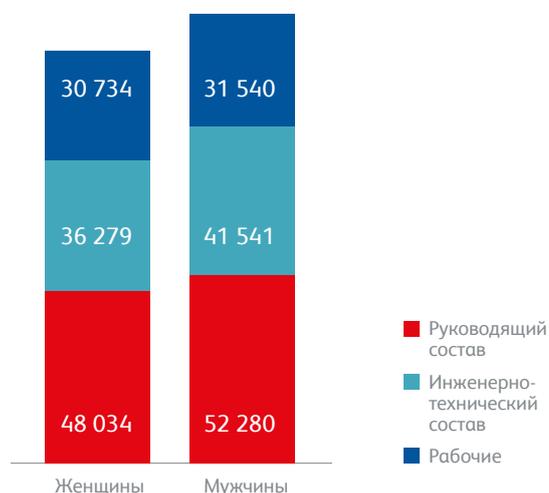
При этом помимо основного повышения, зависящего от годовой оценки сотрудника (базовое повышение — 8%), руководителям были выделены дополнительные фонды на выравнивание зарплат, удержание и мотивацию ключевых сотрудников.

В 2015 году в ERP системе SAPHCM «Управление вознаграждением» в Компании реализована автоматизация повышения заработной платы сотрудников. Линейный руководитель в системе («кабинет руководителя») выставляет оценки рабочим, после чего расчет повышения зарплаты происходит автоматически.

Расчет годовой премии в 2015 году также впервые был автоматизирован в SAP.

В структуре расходов на персонал 95% приходится на фонд оплаты труда, 4% составляют затраты на социальное обеспечение, 1% — начисления по пенсионным обязательствам. Данные по расходам приведены в Приложении 4.

Размер стандартной заработной платы начального уровня по полу и по категориям работников в 2015 году, рублей



Размер стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям на предприятиях Компании в среднем в четыре раза превышал размер МРОТ.

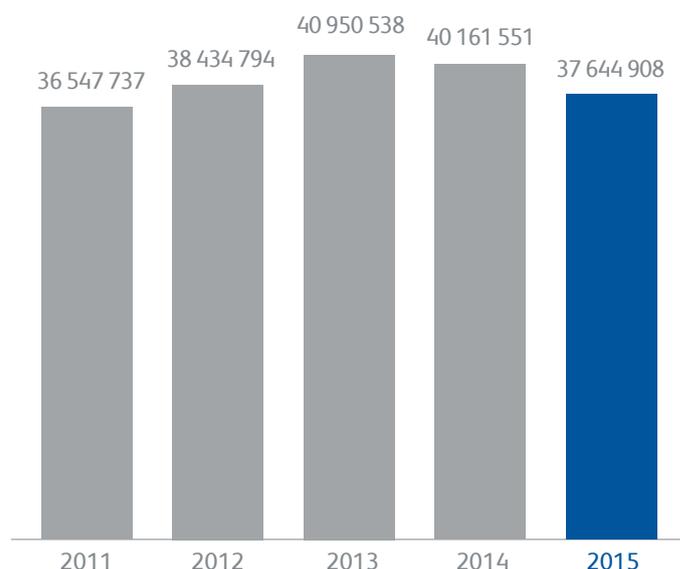
Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия в 2015 году



В Компании в 2015 году продолжалось совершенствование системы мотивации, основанной на выполнении «бережливых показателей». В данной системе принцип сквозного управления потоком помогает полностью удовлетворять требования всех клиентов. Сквозное управление потоком позволяет:

- существующим клиентам получать свои заказы вовремя, в полном объеме и с необходимым уровнем качества;
- привлекать новые заказы за счет снижения продолжительности выполнения существующих заказов и своевременной поставки по сравнению с конкурентами;
- принимать наиболее выгодные управленческие решения в целом.

Динамика фонда оплаты труда, тыс. рублей



Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка

В Компании действует «Политика противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц», которая взаимосвязана с другими антикоррупционными стандартами и процедурами. Ее положения разработаны с учетом лучших международных практик (в том числе руководящих принципов Transparency International), а также учетной политики, принятой ведущими компаниями всего мира.

Профессиональная честность и полное соответствие действующим законам и правилам — общее требование для всех, кто работает на предприятиях ПАО «Северсталь». Руководители всех уровней придают большое значение ведению бизнеса в соответствии с общепризнанными этическими стандартами и считают недопустимыми любые случаи взяточничества и коррупции со стороны своих сотрудников. В этих целях руководством Компании были приняты и применяются Кодекс делового партнерства и Стандарт поведения сотрудников.

При активной поддержке председателя Совета директоров А.А. Мордашова действует Комитет по этике — внутренний орган Компании, реагирующий на любые обращения, связанные с несоблюдением ценностей Компании, злоупотреблениями, нарушениями стандартов поведения сотрудников. Все решения Комитета рассматриваются и лично визируются генеральным директором.

В 2015 году с электронным курсом «Политика противодействия коррупции» ознакомились свыше 4,5 тыс. сотрудников Компании.

Новые подходы и методы помогают бороться с теми, кто не разделяет ценности «Северстали». На ЧерМК, ресурсных и метизных предприятиях с периодичностью в один-два года проводится исследование, в ходе которого выявляются основные мотивы, толкающие работников на злоупотребления. В 2015 году

специалисты управления внутреннего контроля ЧерМК опросили 121 мастера основных производств. Годом ранее в аналогичном исследовании приняли участие директора производств и начальники цехов — всего 123 человека. В 2016 году будут опрошены рабочие ключевых производств ЧерМК.

В ходе исследования специалисты выявили основные виды нарушений: сокрытие травматизма, нарушение правил трудового распорядка, взяточничество, вынос товарно-материальных ценностей, искажение отчетной информации, несанкционированная корректировка веса продукции, пересортица и сокрытие простоев. Были отмечены попытки подкупа сотрудников со стороны недобросовестных поставщиков с целью приобретения компанией некачественной продукции и фальсификации документов.

Чтобы устранить выявленные проблемы, усилен контроль за оборотом ферросплавов и огнеупорной продукции. Предприятие оснащают современными средствами охраны и видеонаблюдения, а подрядчикам выдают электронные пропуска. Идет профилактическая работа с поставщиками: им разъясняют позицию Компании и очерчивают круг правил, при которых возможно дальнейшее сотрудничество. Но главным остается постоянный диалог с сотрудниками. Для этого мастера в фокус-группах предлагали свои варианты устранения нарушений.

В конце сентября состоялась обучающая конференция руководителей охранных предприятий, работающих с «Северсталью». На обучающих семинарах присутствовали более 90 человек. Семинары были посвящены выбору стиля руководства, развитию лидерских качеств сотрудников, способам вовлечения персонала в работу, вопросам финансового контроля и правоприменительной практики. Одной из основных тем мероприятия стало дальнейшее развитие проекта «Культурная трансформация работников частных охранных организаций», призванного изменить корпоративную культуру охранников, повысить их вовлеченность.

Система обучения и развития

Квалифицированные кадры — ключевой фактор реализации стратегии Компании. Корпоративная система обучения «Северстали» ориентирована на цели стратегического развития и цели реализуемых проектов. В Компании внедрена комплексная система функционального, технического и управленческого обучения. Помимо обязательных программ для выполнения индивидуальных целей развития каждому сотруднику предоставляется возможность выбора различных мероприятий из каталога программ по развитию личной эффективности и пониманию бизнеса. Программы развития персонала реализуются по всем функциональным направлениям деятельности Компании: производство, ремонт и обслуживание оборудования, закупки, продажи, финансы, IT-технологии, работа с персоналом. В обучение вовлечены все категории сотрудников — от топ-менеджеров до рабочих на производстве. Обучение базируется на внутреннем регламенте по обучению и развитию, положениях о профессиональном обучении в бизнес-единицах, а также других необходимых требованиях законодательства Министерства образования РФ.

Основные направления корпоративного обучения предусматривают:

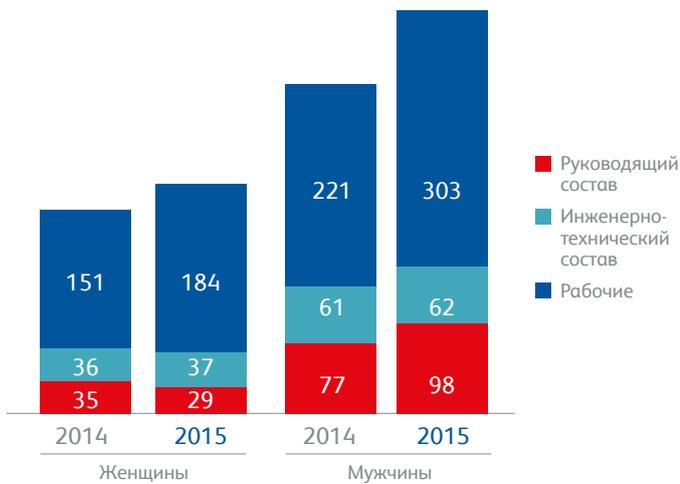
- обязательные программы обучения и развития для каждого уровня руководителей;

- программы развития управленческих навыков и повышения личной эффективности, учитывающие индивидуальные потребности;
- обучение по вопросам безопасности производства;
- специальную подготовку инженерного персонала;
- профессиональную подготовку и переподготовку по рабочим специальностям.

В Компании применяется принцип смешанного обучения (70 — 20 — 10), когда 70 % мероприятий по развитию данного сотрудника связаны с обучением на рабочем месте, 20 % предусматривают взаимодействие с другими (наставничество, обратная связь, коучинг), а 10 % мероприятий приходится на тренинги (очные и дистанционные) и самообучение. При этом используются различные форматы обучения: дистанционный, групповой, индивидуальный.

В 2015 году в обучении участвовали 60 % сотрудников (44 % в 2014 году), в том числе руководители. Средняя продолжительность обучения на одного сотрудника Компании составила 44,21 часа, что сравнимо с лучшими практиками.

Продолжительность обучения в разбивке по полу и категории работников, часов



В 2015 году продолжительность обучения в основном выросла по всем категориям сотрудников, по рабочим — значительно.

Среднее количество часов обучения возросло у мужчин на 29%, у женщин — на 12%.

К обучению и развитию персонала привлекаются внешние провайдеры: вузы, институты повышения квалификации, научно-исследовательские институты, учебные центры и консультанты. В процессе обучения в качестве преподавателей регулярно участвуют руководители производственных подразделений.

Программы обучения менеджеров

Программы обучения менеджеров направлены на приобретение знаний и навыков, изменяющих поведение, повышающих их личную эффективность, развивающих лидерские качества. Для трех высших уровней руководителей в рамках индивидуальных планов развития в текущей или будущей должности используются разные методы развития — включая коучинг, наставничество и сессии, повышающие эффективность командной работы (в том числе стратегические и командные сессии).

Основой обучения директоров производств, начальников цехов и мастеров являются обязательные программы, обеспечивающие нужный уровень менеджерских умений для каждого из уровней.

Программа «Достичь большего вместе»

С 2010 года в Компании реализуется программа «Достичь большего вместе». Это первая ступень обязательного управленческого обучения и развития руководителей в рамках корпоративной обучающей программы.

В 2015 году очередная группа руководителей «Северстали» — начальники цехов и подразделений, старшие менеджеры и руководители отделов из «Российской стали», метизного производства и ресурсных предприятий — прошли обучение по программе «Достичь большего вместе». Они познакомились со стандартами, подходами и корпоративной культурой, принятыми в Компании, получили системные знания и навыки по работе с персоналом и командой, смогли обменяться опытом.

Всего за время действия программы обучение прошли 1 435 чел. В 2016 году обучаются 110 руководителей.

Бизнес-академия «Северстали»

Вторая ступень обучения — «Бизнес-академия «Северстали». Пять модулей бизнес-академии разработаны с учетом пожеланий

и условий работы руководителей с привлечением преподавателей отечественных и зарубежных бизнес-школ. Они обеспечивают:

- углубленное развитие навыков и знаний работы с персоналом и управления подразделением как бизнесом;
- расширение управленческого кругозора;
- подходы, практики, знания и информацию международного уровня;
- обмен опытом, передачу лучших практик внутри Компании.

В 2015 году обучение по этой программе прошли 570 чел. В 2016-м планируется начать обучение по пятому (обязательному) модулю «Кросс-функциональное взаимодействие».

Программа «Управление производственным подразделением»

Для руководителей производственных подразделений совместно с Московской школой управления «Сколково» в 2014 году была разработана программа «Управление производственным подразделением». Ее цель — дать директорам сегментов и производств дополнительные знания по экономике, стратегии, в области финансов и производственной эффективности, технологии решения проблем, управления персоналом, а также развить навыки вовлекающего лидерства и новых подходов к управлению персоналом. Инициатором создания программы и одним из создателей обучающих модулей является генеральный директор Компании Вадим Ларин. Всего с момента запуска программы в 2014 году обучение по программе прошли 34 руководителя.

Корпоративная программа обучения «Северстали» «Управление производственным подразделением» стала обладателем премии SKOLKOVO Trend Award. Награду председателю Совета директоров компании «Северсталь» Алексею Мордашову вручил председатель Правительства Российской Федерации Дмитрий Медведев на торжественной церемонии в бизнес-школе «Сколково».

Для руководителей и специалистов проводятся также дополнительные тренинги — например, семинар по теории решения изобретательских задач (ТРИЗ). В ходе занятий сотрудники учатся генерировать идеи, направленные на постоянное улучшение производственных процессов, при помощи методов ТРИЗ.



Другим примером является обучение проведению диалогов о целях, в которые вовлечены все работники Компании. Подобные семинары необходимы для того, чтобы повысить качество диалогов, сделать их не формальными, а реально приносящими результат. Ежегодная процедура оценки позволяет выявить сильные и слабые стороны сотрудника, поощрить его за успехи и развить нужные компетенции, определить возможности карьерного роста.

Помимо обязательных программ и дополнительных тренингов для определенной категории руководителей, всем доступны другие тренинги и программы согласно индивидуальным планам развития и каталогу программ.

Тренинги проходят и в рамках «Бизнес-системы «Северстали». Их назначение — повысить вовлеченность сотрудников в процесс постоянного совершенствования, дать им знания и умения, позволяющие сделать повседневную работу не только эффективнее, но и комфортнее.

В качестве вспомогательного средства используется система дистанционного обучения, которая обеспечивает массовое получение знаний вне зависимости от местонахождения сотрудника, в том месте и в то время, когда это необходимо для реализации бизнес-задач. Дистанционное обучение позволяет многократно использовать учебные курсы без дополнительных затрат, а значит, снижает затраты на массовое обучение. Она способствует сохранению экспертных знаний в Компании и поддержке проектов «Бизнес-системы «Северстали».

Электронные курсы посвящены работе в команде, навыкам публичных выступлений и презентаций, ведению переговоров и убеждению, управлению личной эффективностью и самоорганизации и др. В отчетном году обучение в дистанционном формате прошли 12,64% сотрудников.

В компании приветствуется стремление сотрудников овладеть иностранными языками. Это позволяет им успешно коммуницировать с зарубежными партнерами, изучать лучшие мировые практики. Сотрудникам доступны различные формы и методы изучения языка, при этом Компания компенсирует им половину стоимости расходов на обучение. Такого рода занятия дают знания и навыки, позволяющие применять их не только в рамках текущей профессии, но и при смене рода занятий или после выхода на пенсию.

Благодаря автоматизации многих процессов линейным руководителям и самим сотрудникам стали доступны простые инструменты планирования и реализации любых (в том числе смешанных и доступных в открытой сети) форматов обучения. В тестовом режиме была запущена «Заявочная кампания», которая позволяет заранее планировать обучение и развитие сотрудников, а для службы персонала — предварительно оценивать ресурсы для реализации потребностей сотрудников.

В 2015 году реализовано более 900 обучающих программ для руководителей, специалистов и рабочих (750 в 2014 году).

Узнать мнение работников о проводимом в Компании обучении, о содержании и полезности программ, практической применимости полученных знаний, адекватности используемых методов обучения и качестве преподавания позволяют анкеты обратной связи, заполняемые участниками по окончании каждого курса. Средний балл удовлетворенности сотрудников в 2015 году не изменился и составил 9,2 балла по десятибалльной шкале.

В соответствии с Программой взаимодействия между Череповецким государственным университетом и «Северсталью» на 2014–2015 годы работники дивизиона «Северсталь Российская сталь» могут бесплатно получить высшее заочное образование в ЧГУ. Дополнить базовое образование и поменять специальность

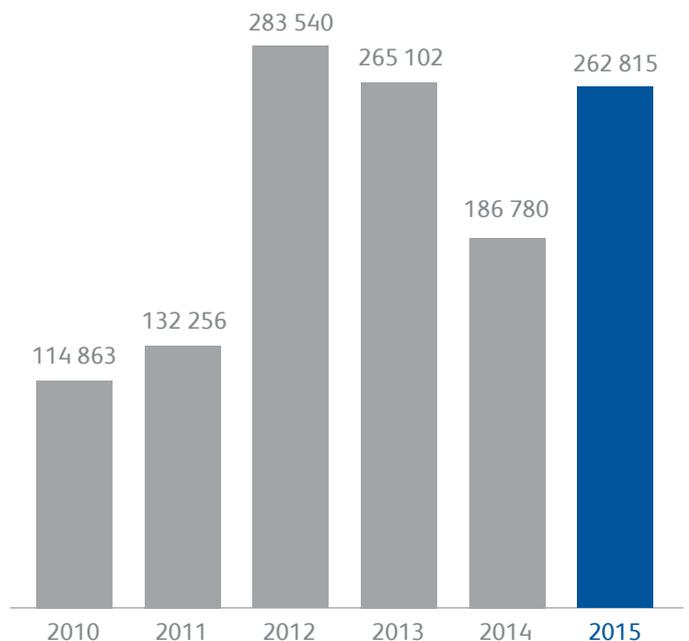
позволяет магистратура — верхняя ступень высшего профессионального образования.

«Карельский окатыш» взаимодействует также с Петербургским государственным университетом путей сообщения (специальность «автоматика, телемеханика и связь на железнодорожном транспорте»), Петрозаводским государственным университетом (специальность «открытые горные работы»; «горное дело»), Национальным минерально-сырьевым университетом «Горный» (профессиональная переподготовка «ответственное ведение горных работ и руководства взрывными работами при разработке месторождений открытым способом»).

АО «Редаелли ССМ» заключило договор с Волгоградским государственным техническим университетом.

Затраты на обучение персонала в 2015 году выросли на 40% по сравнению с предыдущим периодом и составили 263,8 млн рублей. 70% затрат пришлось на обучение руководителей, специалистов и служащих, 30% — на обучение рабочих. Рост расходов стал следствием увеличения количества программ по всем категориям сотрудников, а также запуска в 2015 году нескольких новых программ для сотрудников категории РСС.

Затраты на программы по развитию персонала в дивизионах, тыс. рублей



Обучение мастеров

Для новых мастеров и работников, стоящих в резерве на должность мастера, предназначена программа «Школа мастеров», состоящая из трех обязательных и одного дополнительного модуля по выбору, с учетом потребности производств.

Мастера, прошедшие обучение в рамках модулей 1 и 2, могут также дополнительно пройти однодневный тренинг для углубления навыков управления бригадой.

В зависимости от потребностей мастеров подразделений участники «Школы мастеров» могли пройти также дополнительные тренинги «Эффективная беседа с подчиненным», «Инструменты «Бизнес-системы «Северстали», «Проведение диалогов о целях», а также ряд других очных и онлайн-тренингов по развитию различных навыков.

Обучение в рамках «Школы мастеров»

Программы и модули	Количество обученных
Модуль 1 «Люди» (обязательный)	
Часть 1: Управление эффективностью рабочих (Диалог о целях с рабочими)	2013–2015 годы, обучено 2 623 чел.
Часть 2: Развитие бригады и личное развитие мастера	
Модуль 2 «Эффективность и оперативность» (обязательный)	
Организация работы на участке, с использованием лучших практик и инструментов БСС	2014–2015 год, обучено 2 297 чел.
Модуль 3 (дополнительный по выбору)	
Психологические аспекты управления персоналом	1 061
Проведение собраний. Навыки публичных выступлений	
Коммуникация и обратная связь в работе с сотрудниками	
Наставничество	
Работа в команде	
Юридические аспекты (успешные «пилоты» в 2015; запуск в 2016)	
Модуль 4 (обязательный)	
«Управление профессиональным развитием бригады»	1 515
Планирование развития и наставничество	
Модуль 5 «Основы управления бригадой рабочих»	В процессе разработки

- В октябре на комбинате «Олкон» стартовал третий модуль корпоративной программы «Школа мастеров». Линейных руководителей обучали выстраиванию коммуникации с подчиненными. По результатам исследования «Пульс «Северстали», этот вопрос беспокоит работников комбината в большей степени, чем остальные. В анкетах отмечали некорректное общение руководителей с подчиненными, отсутствие готовности слушать и слышать друг друга. На занятиях мастера узнали основные психологические приемы эффективного общения, разобрали конкретные ситуации.
- На шахте «Заполярная» прошли тренинги повышения квалификации горных мастеров. Одна из ключевых задач в процессе повышения стабильности производства — передать как можно больше полномочий горным мастерам, бригадирам и звеньевым. Начальники участков и их заместители в качестве наставников проводят практические занятия с горными мастерами. Такая подготовка позволяет начальнику участка получить квалифицированного помощника в лице горного мастера и освободить время для решения стратегических задач. В свою очередь горный мастер приобретает управленческие навыки.
- В «Северсталь-метизе» в качестве необязательной реализована программа обучения для участников конкурса «Резерв на мастера», рекомендованных на должности мастеров (19 чел.). Темы обучения: функции мастера, HR-инструменты в работе мастера, эффективные коммуникации.

Подготовка рабочих кадров

Компания уделяет большое внимание развитию рабочих кадров. Для обучения рабочих активно привлекаются как внутренние ресурсы предприятий, так и учебные заведения территорий присутствия (университеты, колледжи, другие учебные центры), организуется выездное обучение главным образом в учебные центры Москвы и Санкт-Петербурга. Основные направления обучения: получение новых профессий; повышение разрядов по имеющейся профессии; обучение работе на новой технике;

изучение технологических процессов соответствующих производств; изучение систем автоматизированного управления процессами; проведение курсов по безопасности; проведение обучения для получения необходимых сертификатов.

Продолжается внедрение современных средств обучения. В 2015 году разработан дистанционный анимационный видеокурс «Внепечная обработка стали в сталеплавильном производстве». С помощью трехмерной графики и анимации работники изучают теоретические основы и технологические процессы, знакомятся с составом оборудования, приобретают детальные знания по каждому узлу агрегатов. Практическое задание позволяет проверить полученные знания по расчету и получению заданного химического состава стали, научиться проводить ее обработку. Благодаря использованию новейших технологий видеокурс сочетает высокое качество обучения с минимальным отрывом от производства, он позволяет наглядно увидеть состав, назначение и принципы работы оборудования, помогает овладеть приемами управления технологическим процессом.

Работники мотивированы на получение дополнительных смежных профессий. За счет приобретения новых навыков, повышения «мультифункциональности» они могут повысить уровень своей заработной платы. Для этого в Компании реализуются целевые программы обучения. Так, в 2015 году по вторым (дополнительным) профессиям был обучен 1 971 рабочий по 170 учебным программам.

- На производстве сортового проката ЧерМК и ТПЗ «Шексна» завершилось обучение технологического персонала специальности слесаря-ремонтника. После завершения трехмесячного курса без отрыва от производства более 100 технологов получили дополнительную квалификацию слесаря-ремонтника четвертого разряда. Теперь они самостоятельно смогут обслуживать оборудование, на котором работают. Это первая часть проекта TPM (Total Productive Maintenance — всеобщий уход за оборудованием). За выполнение дополнительных функций персонал получает доплату.

С целью повышения эффективности руководства рабочими бригадами ежегодно реализуется программа обучения бригадиров (старших рабочих). В 2015 году обучены 445 человек.

Продолжилась реализация проекта «Совершенствование системы профессионального обучения», стартовавшего в 2014 году. Для каждой профессии разработан набор профессиональных компетенций. «Матрица навыков» позволяет мастеру оценить уровень владения необходимыми навыками и управлять профессиональным развитием конкретного работника на участке. При помощи матрицы определена потребность в обучении на 2016 год.

Продолжена разработка «папок производственного обучения», которые используют в своей работе наставники. Этот инструмент позволяет повысить качество производственного обучения. В 2015 году такие папки были разработаны по 22 профессиям и специализациям.

В «Северсталь-метизе» в 2015 году было обучено 1 877 рабочих. В Воркуте по рабочим специальностям подготовку (переподготовку) прошли 277 человек, получили вторую смежную профессию — 34 работника, повысили квалификацию по имеющейся профессии — 67, прошли обучение работе на новой технике — 431 человек. На «Олконе» по пяти основным профессиям обучено 311 человек.

В 2015 году только в дивизионе «Российская сталь» 15,6 тыс. рабочих прошли профессиональную подготовку по рабочим специальностям и повысили свою квалификацию по 550 программам.

В Компании широко развита система наставничества, которая позволяет квалифицированным специалистам, имеющим большой стаж работы, эффективно передавать свой опыт молодежи. Только в стальном дивизионе действуют около 7 тыс. наставников. 66 человек были отмечены в качестве лучших наставников и получили заслуженные награды на корпоративном мероприятии «Сплав поколений». В 2015 г. произошли существенные изменения системы наставничества: отбор кандидатов в наставники осуществляется на основе матрицы навыков, учитывается соблюдение стандартов поведения на основе ежеквартальной оценки рабочих, проводится обратная связь с руководителем в рамках диалога о целях, разработаны новые программы обучения для наставников, скорректированы условия оплаты.

- В «Воркутауголь» около 700 сотрудников — представителей рабочих специальностей приняли участие в тренингах по программе «Адаптация персонала». Обучение проходит в формате диалога с использованием мультимедийных технологий. Всех, кто успешно прошел обучение, руководители рекомендовали в качестве наставников для вновь принятых горняков или рабочих, переведенных с других участков. Среди критериев отбора наставников — стаж работы по специальности от трех до двенадцати лет и год работы без нарушений правил безопасности.

С целью повышения профессионального уровня и стимулирования дальнейшего роста профессиональных умений на предприятиях Компании проводятся конкурсы профессионального мастерства.

- На ЧерМК проведено 25 конкурсов по 20 профессиям, в том числе три дивизиональных по профессиям «электросварщики ручной сварки», «водители погрузчика», «машинист крана».
- На «Олконе» проведен конкурс: «Лучший электрогазосварщик — 2015», «Лучший слесарь — 2015», «Лучший мастер — 2015».

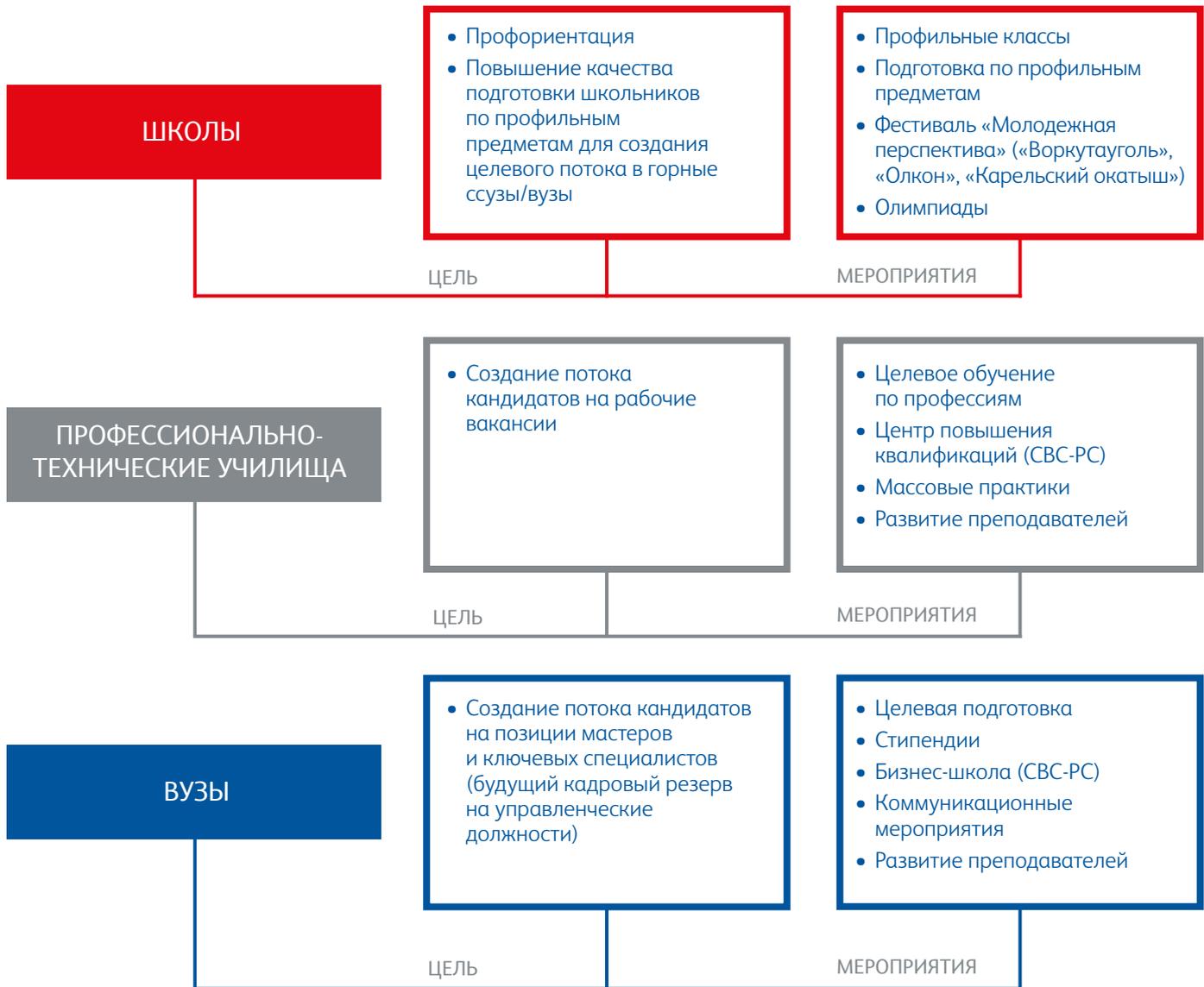
Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами

Привлечение в «Северсталь» перспективной молодежи позволяет обеспечивать долгосрочную потребность Компании в специалистах, а также повышает качество подготовки потенциальных сотрудников. Чтобы обеспечить себя кадрами на будущее, «Северсталь» 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.

В сфере подготовки квалифицированных кадров Компания сотрудничает со специализированными учебными заведениями. Партнерами «Северстали» являются порядка 20 профильных вузов России и 6 ссузов, а также несколько школ в городах присутствия Компании, где действуют профильные классы «Северстали».

Также «Северсталь» оказывает поддержку в развитии таких вузов, как Европейский университет (г. Санкт-Петербург), Высшая школа менеджмента (г. Санкт-Петербург), Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Саратовский политехнический университет.





Профориентация школьников

Эффективным методом профориентации является создание в школах профильных классов «Северстали». Компания ведет эту работу с 2008 года в городах присутствия добывающих предприятий — Оленегорске, Костомукше, Воркуте, а с 2015 года — и в Череповце. Программа, рассчитанная на учеников 9–11 классов, предусматривает углубленное изучение физики, химии, математики и информатики. Лекции читают преподаватели профильных вузов. Для учеников профильных классов организуют регулярные встречи с экспертами и руководителями Компании, которые рассказывают о своей работе. Во время весенних каникул ребята могут приехать на экскурсию в вуз, в головной офис Компании и на главное металлургическое предприятие — Череповецкий металлургический комбинат.

- В сентябре 2015 года «Северсталь» и ЧГУ открыли профильные классы в двух школах Череповца. Двухлетнее обучение по профилю «электроэнергетика и электротехника» и «металлургия» призвано ориентировать молодежь на поступление в технические вузы. Ученики будут посещать факультативы в специализированных лабораториях профильных кафедр ЧГУ, а эксперты «Северстали» проведут

профориентационные уроки. Обучение в инженерном классе даст школьникам ряд преимуществ при поступлении на профильную специальность в ЧГУ.

- В Шексне состоялась первая экскурсия девятиклассников школы № 1 на трубопрофильный завод «Северстали». Школьники побывали на производстве и встретились с генеральным директором ТПЗ «Шексна». В рамках проекта профориентации, который ТПЗ «Шексна» запустил совместно с Управлением образования, планируются ежемесячные визиты на предприятие старшекласников всех школ района.

Компания оказывает материальную поддержку учреждениям образования. Современное интерактивное оборудование для кабинета физики стоимостью 2,5 млн рублей поступило в воркутинскую школу № 35 в рамках соглашения о социальном партнерстве между администрацией города и компанией «Воркутауголь». В этой школе дети углубленно изучают физику, химию и информатику.

Для привлечения ребят к профессиональному самоопределению часто используются привычные для них форматы, в том числе социальные сети и интернет. В качестве одного из профориентационных мероприятий Компания проводит конкурс «Мир профессий «Северстали». Игра моделирует рабочий

процесс в разных производственных подразделениях. Участник выбирает персонажа, которым он будет, — рабочего, бригадира или руководителя, а также цех и сферу работы. В процессе игры участник знакомится с профессиями, получает представление о производственном процессе на предприятии, пробует выполнять задачи, с которым сталкивается сотрудник Компании в реальности.

В начале июля 2015 года в рамках празднования 60-летия ЧерМК в череповецком Дворце металлургов состоялся финал конкурса «Мир профессий «Северстали». По итогам финального конкурса победителем была признана команда «Пламя» из металлургического колледжа.

С 2005 года в Костомукше действует Центр социально-профессионального самоопределения личности «Сталкер» — совместный проект «Карельского окатыша», городского управления образования и института социальных проектов и образовательных технологий «Северо-Запад» из Санкт-Петербурга. Для девятиклассников Костомукши «Сталкер» традиционно проводит единый день профориентации. В 2015 году в Центре прошла профориентационная игра «Люди Икс — путешествие в мир профессий». Перед ребятами выступили молодые сотрудники комбината, которые рассказали школьникам о своей работе и условиях труда на «Карельском окатыше», а в конце марта для старшеклассников в восьмой раз был организован лагерь «Молодежная перспектива». За пять дней ребята побывали на различных предприятиях города, в том числе на «Карельском окатыше».

Профориентационные мероприятия в городах присутствия Компании посетили около 2 000 школьников.

«Северсталь» уделяет внимание экологическому просвещению школьников и стремится заложить в подрастающем поколении ответственное отношение к окружающей среде:

- Учителя биологии и химии череповецких школ посетили экологические объекты ЧерМК — пруд-осветлитель № 1, куда поступает вода, которая охлаждает агрегаты комбината, а также отвалы доменного и сталеплавильного шлака. Завершилась экскурсия на производство конвертерной стали, где педагоги увидели работу установки улавливания неорганизованных выбросов. Теперь учителя могут квалифицированно отвечать на вопросы школьников о состоянии окружающей среды в городе.
- В Череповце по инициативе компании «Северсталь» проводится традиционный конкурс детских работ «Экологический дневник». В 2015 году он прошел в новом формате: участники — школьники с 3-го по 11-й классы — получили возможность размещать свои работы на специальной странице конкурса в социальной сети «ВКонтакте» (www.vk.com/ecodnevnik). Там же организаторы размещали конкурсные задания, а также свои комментарии и сообщения.

Среднее профессиональное образование

«Российская сталь»

С целью решения кадровых задач, стоящих перед предприятиями «Северстали», Компания развивает **частно-государственное партнерство в сфере образования**. Такое партнерство предусматривает создание полноценной системы профессиональной подготовки кадров, содержащей весь комплекс услуг от получения базового образования до повышения квалификации.

- Компания сотрудничает с администрацией Вологодской области в сфере модернизации системы профессионального

образования и кадрового обеспечения металлургической отрасли. Соответствующее соглашение между сторонами было подписано в январе 2014 года и продолжило свое действие в 2015 году. С 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года «Северсталь» направила около 53 млн рублей в рамках данной программы сотрудничества.

- В рамках развития системы среднего профессионального образования в Вологодской области действует соглашение о сотрудничестве между машиностроительным центром «ССМ-Тяжмаш», Череповецким металлургическим колледжем и Череповецким технологическим техникумом, направленное на привлечение молодежи в ремонтное машиностроение. Достигнута договоренность о создании в металлургическом колледже дополнительных групп, о корректировке учебных программ, дополнительных ознакомительных занятиях для студентов. На базе «ССМ-Тяжмаш» была проведена подготовка студентов технологического техникума и Череповецкого металлургического колледжа к участию в региональном этапе чемпионата WorldSkills Russia по сварочным технологиям, который состоялся в апреле 2015 года в Вологде.
- ОАО «Северсталь-метиз» заключил договоры с Череповецким технологическим колледжем о профессиональной подготовке обучающихся. Ежегодно учащиеся колледжа проходят в подразделениях Череповецкой площадки производственную практику.
- АО «Редаелли ССМ» заключило договор об организации практики с Волгоградским энергетическим колледжем, профессиональным училищем № 33.

Специалисты «Северстали» читают лекции в рамках программы введения в специальность для студентов первых и вторых курсов Череповецкого металлургического колледжа. Такие мероприятия посещают также девятиклассники профильных школ города. Многие специалисты и руководители, которые выступают на встречах со студентами, сами являются выпускниками колледжа.

«Северсталь Ресурс»

Между Министерством образования Республики Карелия, Костомукшским политехническим колледжем и АО «Карельский окатыш» действует соглашение о сотрудничестве, которое предусматривает взаимодействие в развитии колледжа. Предприятие заинтересовано в том, чтобы максимально приблизить подготовку студентов к реалиям производства, на котором им придется в дальнейшем работать. «Карельский окатыш» входит в состав координационного совета Костомукшского городского округа по формированию кадровой политики и профессиональной ориентации граждан в городе. Костомукшский политехнический колледж осуществляет для «Карельского окатыша» обучение рабочих по профессии «слесарь-ремонтник».

В марте 2015 года состоялась встреча представителей «Карельского окатыша» с министром труда и занятости Карелии Иваном Скрынниковым, министром образования республики Александром Морозовым и представителями Ростехнадзора. На встрече была достигнута договоренность о внесении изменений в программу подготовки студентов профильных учебных заведений Карелии. Министр образования предложил специалистам комбината подготовить предложения о том, какими знаниями и умениями должны обладать выпускники колледжей. Все отклонения от стандарта обучения будут финансироваться за счет предприятия.

Центр занятости Костомукши также заинтересован в тесном сотрудничестве с градообразующим предприятием в сфере профориентации и переподготовки кадров по профессиям,

Основные направления работы по повышению качества подготовки студентов ссузов:

Профориентационные мероприятия для студентов

Стажировки педагогов в подразделениях Компании с целью повышения уровня профессиональной компетентности, дистанционное обучение преподавателей

Участие экспертов Компании в образовательном процессе

Организация практического обучения студентов с закреплением за ними опытных наставников

Согласование экспертами Компании профессиональных модулей образовательных программ по профильным специальностям

Участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, проводимых в Компании

востребованным на комбинате. Комбинат испытывает потребность в руководителях начального и среднего звена для производства концентрата и окатышей. Благодаря заявке «Карельского окатыша» и при поддержке министерства в Костомукшском политехническом колледже удалось начать подготовку технологов в области обогащения полезных ископаемых. Предприятие будет оказывать содействие колледжу в приобретении учебной литературы, готово заказать разработку обучающих программ по виртуальному управлению работой обогатительного оборудования, его обслуживанию и ремонту, а также передать электронные материалы для обучения по ряду рабочих профессий. В учебной программе большое внимание уделено практическим занятиям, которые будут проходить на комбинате.

«Олкон» сотрудничает с Оленегорским горнопромышленным колледжем. В апреле студенты колледжа встретились с генеральным директором комбината. Руководитель предприятия рассказал об основных технологических процессах, о стратегии развития, о коллективе «Олкона» и ответил на вопросы. Расширены возможности прохождения производственной практики на комбинате. В 2015 году учащиеся впервые наравне с сотрудниками «Олкона» участвовали в конкурсе электрогазосварщиков. В День знаний трое студентов колледжа, которые отличились в учебе и на производственной практике, а также выразили желание прийти работать на «Олкон», получили поощрительные стипендии комбината.

Компания «Воркутауголь» сотрудничает с Воркутинским политехническим колледжем и Воркутинским горно-экономическим колледжем. Организована практика студентов

в структурных подразделениях «Воркутауголь». Практикуется проведение Дней открытых дверей, экскурсии на производство, фестивалей «Школа-Шахта-Шанс» и «ПРОFest», приобретение оборудования для учебных заведений и др.

Вузы

Основная задача, которую ставит перед собой Компания, — обеспечение необходимого уровня квалификации выпускников, соответствие их знаний и навыков требованиям собственного производства и отрасли в целом. Партнерами «Северстали» в сфере подготовки квалифицированных кадров являются около 20 профильных вузов России (СПбГУ, МИСИС, МГУ, ВоГТУ, ЧГУ, ИГЭУ и другие).

Основным партнером Компании в области подготовки кадров является Череповецкий государственный университет (ЧГУ). ЧерМК и «Северсталь-метиз» заключили договоры, на основании которых организована ежегодная производственная практика студентов ЧГУ в подразделениях «Северстали».

В рамках сотрудничества с ключевыми вузами была достигнута договоренность о расширении сроков производственной практики студентов с 4 до 10 недель. Это позволяет будущим специалистам не только глубже понять специфику работы в рамках своего участка, но и изучить работу всего производственного цикла, а также смежных подразделений. Сроки практики позволяют студентам получить необходимые допуски на ведение соответствующих видов работ, собрать материал для квалификационной работы.

В рамках профориентационной работы проводятся и производственные экскурсии, которые знакомят молодежь с горно-металлургической промышленностью, с возможностями работы в этой отрасли.

- В 2015 году колпинскую площадку «Северстали» посетили студенты Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Такие экскурсии для студентов профильных специальностей на предприятии проводятся ежегодно. Студенты побывали в листопрокатном цехе и на Ижорском трубном заводе. Им рассказали об основном оборудовании предприятий, а также детально описали единую технологическую цепочку — от поступления слябов до изготовления готовой продукции.

Череповецкий металлургический комбинат наградила Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого дипломом «За подготовку лучших кадров». Награждение проходило в рамках церемонии вручения корпоративной премии «Партнерство — 2015», которая состоялась по случаю 60-летнего юбилея ЧерМК.

- Более тысячи студентов и школьников приняли участие в городском Фестивале науки, который в третий раз прошел в Балаковском инженерно-технологическом институте. Свои научные разработки представили ведущие образовательные

учреждения и промышленные предприятия города, в том числе и «Северсталь — Сортовой завод Балакова». Представители предприятия рассказали студентам о современных технологиях производства и корпоративных программах обучения, о компании «Северсталь» и ее значении для Балакова.

Руководители и ведущие эксперты «Северстали» провели около 20 открытых лекций и семинаров для студентов вузов. Так, советник генерального директора стального дивизиона по коммуникациям и КСО Людмила Гусева провела мастер-класс для студентов Череповецкого госуниверситета. Первокурсники специальностей «реклама и связи с общественностью», «журналистика» и «коммуникативный дизайн» узнали о том, как работает пресс-служба металлургического предприятия и какими навыками нужно обладать, чтобы там работать.

С целью развития навыков личной эффективности, которые позволяют быть успешным независимо от специфики деятельности и направления, в котором работает человек, Компания ежегодно проводит «Бизнес-школу «Северстали» — двухдневное выездное мероприятие для учащихся. В августе 2015 года сотрудники стального дивизиона провели двухдневные занятия для 15 лучших студентов из Череповецкого государственного университета, металлургического колледжа и технологического техникума, проходивших практику в «Северстали». Сотрудники Компании познакомили участников бизнес-школы с историей «Северстали», принципами производства, провели тренинги, нацеленные на командное взаимодействие и развитие навыков публичных выступлений. Большинство ребят, ранее прошедших курс бизнес-школы, теперь успешно трудятся в Компании.



Около 1 800 студентов учебных заведений прошли практику на предприятиях компании «Северсталь».

Компания традиционно не только сотрудничает с университетами в области подготовки кадров, но и развивает научно-технические связи в рамках создания новых материалов и технологий. В частности, НИТУ «МИСиС» выполняет работу по оптимизации технологии прокатки трубного штрипса, проводит большое количество исследований по контролю качества стальной продукции. Ведутся также совместные разработки в сфере переработки отходов производства. В 2015 году «Северсталь» оказала поддержку НИТУ «МИСиС», сделав значительное вложение в эндowment-фонд университета. Этот вклад будет направлен на финансирование совместных проектов вуза и Компании в области подготовки специалистов.

Адаптация молодых сотрудников

Существующая система адаптации и развития новых сотрудников направлена на их закрепление в коллективе и достижение в короткие сроки высокого уровня эффективности. Программа адаптации включает профессиональное обучение, курсы, направленные на понимание бизнеса и повышение личной эффективности, знание иностранного языка, принципов управления карьерой.

- В мае 2015 года в Череповце состоялась третья дивизиональная конференция молодых специалистов, в которой приняли участие 72 человека. Прежде чем попасть на конференцию, начинающие сотрудники прошли отбор. Учитывались результаты их работы, участие в «Фабрике идей», активность в социальной и спортивной жизни Компании. На этой конференции впервые было организовано общение молодых сотрудников и руководителей в малых группах. Ребята смогли не только задать все интересующие их вопросы, но и обсудить свои идеи в области улучшения производственных процессов.
- Ежегодно в Компании проводится конкурс «Молодой специалист». В 2015 году соревнование проходило в два этапа. На первом — каждый из 53 участников представлял проекты и авторские разработки, готовые к применению либо уже используемые на «Северстали». 23 молодых специалиста вышли на второй этап. Первое место занял представитель Центра технического развития и качества, второе и третье — специалисты «Домнаремонта».
- Молодежь активно участвует в конкурсах профессионального мастерства. В 2015 году в Череповце состоялся конкурс «Резерв на мастера», по итогам которого была реализована программа обучения, в компании «Редаелли ССМ» — конкурс «Наставник и ученик». На «Олконе» в конкурсах по рабочим профессиям наряду с работниками комбината принимали участие учащиеся Оленегорского горнопромышленного колледжа.

В 2015 году на работу в Компанию были приняты 350 выпускников, среди которых 289 человек являются выпускниками ссузов и 61 — выпускниками вузов.

В конце года в подразделениях «Российской стали» проходит посвящение новых сотрудников Компании в молодые металлурги. На каждом производстве ЧерМК это делают по-разному. В управлении транспорта проводятся спортивные соревнования, в «Северсталь-Проекте» молодые сотрудники могут пообщаться с руководителями в неформальной обстановке,

а коксоагломерационное производство организует для новичков экскурсии в цеха и Музей металлургической промышленности.

Торжественные церемонии посвящения в молодые металлурги прошли также на площадке сортового завода в Балакове и на колпинской площадке «Северстали». Молодые специалисты встретились с руководством предприятий, смогли узнать больше о ценностях, масштабах и географии регионов присутствия компании «Северсталь». Для них провели специальные экскурсии.

В Компании действует Совет молодежи, куда входят представители большинства подразделений предприятия. Ежегодно молодым сотрудникам предлагается принять участие в массовых общественных мероприятиях. Среди них: Фестиваль юмора молодежи, творческий конкурс «Поющая «Северсталь», фестиваль инноваций и творчества «Наше время», конкурс «Молодая семья металлургов», спортивный праздник «Встреча поколений».

В Компании утверждено Положение по организации работы со студентами, выпускниками, молодыми специалистами в ПАО «Северсталь» и АО «Северсталь-Менеджмент». В январе 2015 года было принято Положение о минимальных компенсациях и гарантиях для студентов, выпускников и молодых специалистов. Сотрудникам Компании, имеющим статус «Молодой специалист», предоставляются льготы:

- «подъемные»;
- компенсация расходов на жилье;
- компенсация затрат на переезд для иногородних (оплата билетов, багажа).

Информация о карьерных возможностях и мероприятиях Компании размещается в социальных сетях:

-  [LinkedIn](#)
-  [Facebook](#)
-  [ВКонтакте](#)
-  [HeadHunter](#)



Условия труда

Компания уделяет первостепенное внимание созданию достойных условий труда. На предприятиях ПАО «Северсталь» действует единый стандарт социально-бытовых условий в административных и производственных помещениях, дополняющий требования СНиП, других нормативных правовых актов. В 2015 году в подразделениях «Российской стали» началась программа установки кондиционеров и обновление оборудования в кабинах экскаваторов и коксовых машин.

Работники «Северстали» обеспечены полноценным питанием. В декабре 2015 года Центр корпоративного питания «Северстали», где работают около 400 человек, отметил 60-летний юбилей. Более 10 тыс. металлургов ежедневно посещают заводские столовые. 42 предприятия питания (32 — на промышленной площадке, еще 10 — в черте города) оснащены современными технологическими линиями с максимально удобным для металлургов сервисом, приближенным к рабочему месту. В 2014 году запущена в эксплуатацию фабрика-кухня. На корпоративном портале в режиме онлайн доступно меню всех столовых, действует интернет-магазин для заказа продукции домой и в офис. Фирменные полуфабрикаты Центра корпоративного питания продаются в торговых сетях г. Череповца.

Питание организовано на площадке ЧерМК, ОАО «Северсталь-метиз», ТПЗ «Шексна». Там, где посещение столовых невозможно, организованы комнаты приема пищи, оборудованные вендинговыми аппаратами и оснащенные необходимой кухонной техникой. Так, по просьбам сталеплавильщиков в связи с переходом на 12-часовой график работы были организованы комнаты приема пищи в цехах ЧерМК. На всех главных постах управления эти помещения оборудовали мебелью, кулерами, холодильниками и микроволновыми печами. В остальных цехах такая работа ведется по мере получения запросов от персонала.

По данным медсанчасти «Северсталь», произошло значительное снижение заболеваний желудочно-кишечного тракта у работников.

Для доставки работников до рабочих мест на ЧерМК организовано 16 автобусных маршрутов. Вблизи предприятия

организованы бесплатные парковки для личного транспорта сотрудников. В 2015 году проведены работы по благоустройству и расширению парковок на 625 дополнительных машино-мест.

Повышенные требования предъявляются к состоянию территории и промышленных объектов. На предприятиях «Воркутауголь» стартовал традиционный конкурс на лучшие социально-бытовые условия. В нем учитывались техническое состояние зданий и сооружений, асфальтирование и благоустройство территорий, условия промбезопасности и соответствие единому стандарту социально-бытовых условий, а также санитарно-экологическим нормам на каждом предприятии «Воркутауголь».

Между структурными подразделениями «Воркутауголь» ежегодно проводится конкурс «Порядок на промплощадке». Во внимание принимается соблюдение правил безопасности, уровень благоустройства, экология, а также техническое состояние зданий и сооружений. По результатам конкурса выбирается подразделение, сотрудники которого лучше других следят за порядком на своей территории. На втором этапе конкурса, «Внешний вид», оценивалось внутреннее состояние административно-бытовых корпусов. В качестве приза победитель конкурса, Воркутинский механический завод, получил сертификат на сумму 100 тыс. рублей на улучшение социально-бытовых условий.

В течение 2015 года в структурных подразделениях АО «Олкон» проводились ремонты социально-бытовых помещений на общую сумму 5 млн рублей. На комбинате традиционно проводится конкурс на лучший социально-бытовой объект, который включает проведение перекрестных аудитов с составлением рейтинга цехов по итогам каждого квартала. В 2015 году победителем конкурса стало ремонтное управление.

В 2015 году на комбинате проводился мониторинг «Удовлетворенность социально-бытовыми условиями». Анкетирование рабочих проводилось дважды — в начале и конце года и предусматривало оценку состояния административных и социально-бытовых помещений, мест приема пищи, здравпунктов, спортзалов и др. Средняя оценка по предприятию составила (по пятибалльной шкале): на начало года — 3,9, в декабре 2015 — 4,1 балла.



Социальная поддержка персонала

Основные принципы и подходы в области социальной поддержки персонала регулируются коллективными договорами и соглашениями, принятыми на предприятиях Компании. Социальный пакет предоставляется всем работникам Компании. Структура социального пакета включает пособия, предусмотренные законодательством, и материальную помощь в соответствии с коллективным договором (постоянные и единовременные выплаты). Состав и объем социального пакета на различных предприятиях Компании может различаться, отражая специфику деятельности предприятия и региональных условий.

Здоровье сотрудников

«Северсталь Российская сталь»

Приоритетным направлением социальной деятельности «Северстали» является забота о здоровье сотрудников. На протяжении ряда лет в Компании реализуется комплексная программа «Здоровье «Северстали», разработанная на Череповецком металлургическом комбинате. Программа направлена на создание условий для сохранения здоровья работников, повышение доступности и качества здравоохранения и предполагает развитие системы первичной медико-санитарной помощи, оказание эффективной медицинской помощи с применением новейших технологий на этапе до госпитализации, а также профилактику заболеваний.

Медсанчасть «Северсталь» на ЧерМК является одним из ведущих лечебных учреждений Северо-Запада России. Здесь работают 1 777 медицинских работников, оказывающих помощь по бо льшинству медицинских профилей. Ее услугами пользуются свыше 50 тыс. человек, что составляет около 20% взрослого населения Череповца. В состав медсанчасти входит 31 фельдшерский здравпункт (13 из них работают в круглосуточном режиме), две поликлиники, стационар и родильный дом с женской консультацией. В 2015 году в Череповце на базе здравпунктов было проведено около 26 тыс. профессиональных медицинских осмотров. На производстве действует также 17 стоматологических кабинетов, которые обеспечивают сотрудникам Компании максимально удобный доступ к получению стоматологической помощи.

К услугам работающих на предприятии женщин — уникальный лечебно-диагностический комплекс, включающий женскую консультацию, акушерский стационар и гинекологическое отделение. Родильный дом работает по принципу современных клинических центров.

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. Вакцина предназначена для сотрудников предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь», пенсионеров и медицинских работников. Средства на приобретение вакцины выделяются в рамках системы добровольного медицинского страхования и из федерального бюджета. Массовая вакцинация проводится на «Северстали» с 2000 года. Благодаря ей уровень заболеваемости ОРВИ и гриппом снизился в 1,4 раза.

Финансирование здравпунктов осуществляется 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. Сумма

средств ДМС в 2015 году составила 327 млн рублей. На покупку оборудования для медсанчасти «Северсталь» было выделено около 93 млн рублей.

Для расширения объема помощи металлурги могут также приобрести полис индивидуального добровольного медицинского страхования (ИДМС), в рамках которого медсанчасть «Северстали» предоставляет дополнительные услуги. Участником программы ИДМС стал уже каждый пятый работник череповецкой площадки «Российской стали». Для владельцев таких полисов действует скидка на все платные услуги. Для реализации программы ИДМС в 2015 году в медсанчасть приняты на работу врачи узкого профиля, отремонтированы палаты повышенной комфортности и другие помещения, приобретено более 90 единиц современного оборудования. В 2016 году программа ИДМС существенно расширится, появятся страховые продукты для членов семьи и ветеранов комбината.

Для обеспечения доступности медицинского страхования Компания также предоставляет работникам ЧерМК право оплатить медицинский полис фишками, полученными за рационализаторские предложения, поданные в рамках программы «Фабрика идей».

«Северсталь Ресурс»

Финансирование корпоративной программы добровольного медицинского страхования для сотрудников «Воркутауголь» в 2015 году составило более 129 млн рублей. 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. В Воркуте медицинские услуги предоставляет поликлиника «Росгосстрах-Медицина», где горняков на постоянной основе принимают 19 специалистов. Поскольку в Воркуте не хватает своих врачей, а врачи некоторых редких специальностей отсутствуют, поликлиника приглашает специалистов из других городов. Квалифицированная медицинская помощь доступна как шахтерам, так и их детям. В минувшем году медицинскими услугами в рамках корпоративной программы воспользовались свыше 6 тыс. сотрудников. Количество посещений врачей амбулаторного приема выросло на 8,5%, узких специалистов — на 14,5%.

Корпоративная программа ДМС в АО «Олкон» включает амбулаторно-поликлиническую, стоматологическую и стационарную помощь, реабилитационно-восстановительное лечение. За прошедший год услугами корпоративной программы ДМС воспользовались около 450 работников АО «Олкон». Медицинские услуги оказывались в учреждениях Мурманска, Москвы, Санкт-Петербурга. В рамках программы ДМС в 2015 году с целью профилактики заболеваний были проведены диагностические обследования 60 работников по различным направлениям: система органов дыхания, сердечно-сосудистая система, опорно-двигательный аппарат, онкопрофилактика; обследования проводились на базе мурманского «Альфа-Центра Здоровья».

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 добровольного медицинского страхования работников «Карельского окатыша»

также входит содержание шести пунктов доврачебной помощи на территории промплощадки. Всего в 2015 году расходы на здоровье сотрудников по программе ДМС составили 63 млн рублей.

Организация санаторно-курортного лечения работников и их детей

В комплексе лечебно-профилактических мероприятий, направленных на укрепление здоровья человека, особое место занимает санаторно-курортное лечение и оздоровление. Традиционные места отдыха в течение многих лет — санатории и пансионаты, детские санаторные лагеря в Анапе, Сочи, на Северном Кавказе, в Крыму, а также в Ленинградской, Псковской, Московской, Ярославской и Вологодской областях.

«Северсталь» имеет корпоративный дом отдыха «Торово», где ежегодно отдыхают и укрепляют здоровье более 20 тыс. металлургов и членов их семей, причем доля оплаты для работников комбината и членов их семей составляет 20 % от стоимости путевки. В соответствии с коллективным договором из года в год увеличивается объем средств, выделяемых на приобретение путевок за счет прибыли комбината.

На организацию оздоровительной кампании 2015 года предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» направили более 180 млн рублей. По льготным путевкам отдохнули 7740 сотрудников дивизиона и их детей. При этом работники платят 10 % от стоимости путевки.

Бесплатно выдаются путевки:

- детям из многодетных семей работников (3 и более детей до 18 лет);
- детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, имеющих опекунов — работников (или пенсионеров) Компании;
- детям работников, погибших на производстве, получивших инвалидность вследствие трудового увечья при работе в Компании.

Компания оказывает благотворительную помощь, выделяя льготные путевки для детей работников бюджетных предприятий и детей-сирот из детского дома.

Работникам «Карельского окатыша» и их детям путевки обходится в 20 % от их полной стоимости, оставшуюся часть расходов возмещает страховая компания. В 2015 году 580 работников воспользовались услугами санаторно-курортного лечения, 290 детей работников были направлены в детские

оздоровительные лагеря или отдохнули вместе с родителями по программе «Семейный отдых».

Услугами реабилитационно-восстановительного лечения воспользовались 120 работников АО «Олкон», наиболее популярные направления — Крым, Абхазия, санатории Черноморского побережья, Белоруссии и Карелии. В рамках корпоративной программы ДМС 30 детей работников отдохнули летом в детском санатории «Вита» в Анапе.

Сотрудников «Воркутауголь» обслуживает профилакторий «Жемчужина Севера», который специализируется на лечении и профилактике профессиональных заболеваний горняков, в частности болезней опорно-двигательной системы (72 % обращений в 2015 году). В 2016 году здесь также начнет работать стоматологический кабинет. Оздоровительный комплекс может принимать до 150 человек в месяц. На охраняемой территории оборудованы концертная площадка, пункт проката спортивного инвентаря, лыжная трасса, сквер для прогулок, пруд. В профилактории систематически проходят культурно-массовые мероприятия для сотрудников Компании и горожан.

Жилищная программа

ПАО «Северсталь» помогает сотрудникам улучшать жилищные условия. Работники Компании приобретают жилье на условиях долевого строительства по льготной ставке ипотечного кредитования, которая на 2–2,5 % ниже среднерыночной. Предприятие, в свою очередь, обеспечивает более низкую стоимость квадратного метра. Для отбора участников программы проводится конкурс: учитываются стаж работы и другие критерии. Годом ранее условия участия в корпоративной жилищной программе были упрощены, и на доступное жилье теперь могут претендовать не только работники с большим стажем, но и молодежь. Воспользоваться программой для переселения в Череповец могут также пенсионеры «Воркутауголь».

В рамках второго этапа корпоративной жилищной программы ПАО «Северсталь» в отчетном 2015 году в Череповце введены в эксплуатацию два новых дома на 295 квартир, в 2014 году 288 работников «Северстали» стали новоселами. В 2015 году в Череповце, Балакове, Колпине жилищные условия улучшили 90 сотрудников.

С июля 2007 года жилищная программа действует в АО «Карельский окатыш». Целью программы является привлечение и удержание высококвалифицированных и перспективных специалистов. На выплату первоначального взноса и компенсаций процентов по ипотеке в 2015 году перечислено 7,641 млн рублей.



Поддержка пенсионеров и ветеранов

В Компании действуют корпоративные программы пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров. В 2015 году в стальном дивизионе было утверждено новое пенсионное положение и определен порядок выплат пенсионерам Компании.

Унифицирован порядок определения стажа работы в компании «Северсталь», который используется при назначении досрочной пенсии за счет средств ПАО «Северсталь», единовременной материальной помощи при увольнении на пенсию, а также ежемесячных доплат неработающим пенсионерам.

Закреплена возможность назначения досрочной пенсии работникам, попавшим под сокращения, 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».

Размер назначаемых выплат неработающим пенсионерам зависит от стажа и от наличия индивидуального договора негосударственного пенсионного обеспечения.

В 2015 году в связи с объединением предприятий ремонтного сегмента в состав ПАО «Северсталь» неработающим пенсионерам, уволенным на пенсию из организаций, которые осуществляют сервисное обслуживание оборудования Череповецкого металлургического комбината, и состоящим на учете в Благотворительном фонде «БЛАГО», были увеличены ежемесячные доплаты к пенсии за счет средств ПАО «Северсталь» до уровня пенсионеров ЧерМК.

Неработающим пенсионерам оказывается более 20 видов благотворительных услуг: материальная помощь, медико-социальные услуги и адресная благотворительная помощь, проводятся оздоровительные и культурно-массовые мероприятия. Пенсионеры имеют возможность поправить свое здоровье в медицинских и оздоровительных учреждениях Компании. 7 300 ветеранов ПАО «Северсталь» получают медицинскую помощь в медсанчасти «Северсталь».

В рамках благотворительного проекта «Адресная помощь ветеранам» в 2015 году за счет средств Компании было предоставлено горячее питание 218 нуждающимся пенсионерам, которые по состоянию здоровья не выходят из дома. Активное участие в этой работе приняли волонтеры-ветераны, которые приносили для них горячие обеды из столовой санатория-профилактория «Родник», уделяя время общению с одинокими пожилыми людьми.

Виды социальной поддержки ветеранов ПАО «Северсталь»:

- выплата к Дню Победы — участникам ВОВ, блокады, трудового фронта (1 000 рублей);
- выплата к Дню памяти погибших в радиационных авариях (1 000 рублей);
- выплата к Дню металлурга — почетным ветеранам и заслуженным работникам ПАО «Северсталь» (1 100 рублей);
- выплата к Дню пожилых людей (200 рублей);
- выплата к Дню инвалида (200 рублей).

На реализацию мероприятий социальной поддержки неработающим пенсионерам ПАО «Северсталь» в 2015 году выделено 413,8 млн рублей.

Ветераны дивизиона «Северсталь Российская сталь» проводят активную работу в клубе «Фронтовые друзья» и Музее боевой славы, в 2015 году ими подобраны материалы о ветеранах предприятия — участниках ВОВ и издана книга к 70-летию Победы «Память сердца».

В 2015 году с участием молодежи проведено награждение юбилейными медалями к 70-летию Победы 1 280 ветеранов-металлургов — участников ВОВ, трудового фронта, жителей блокадного Ленинграда, узников концентрационных лагерей. В праздничной программе участвовали более 400 ветеранов ВОВ, проведено более 30 встреч. В год юбилея Великой Победы «Олкон» отремонтировал квартиры трех тружеников тыла.

Проводятся чествования ветеранов к Дню пожилых людей — было проведено четыре вечера-встречи для 2 800 пенсионеров, 1 500 подарков было предоставлено для маломобильных пенсионеров.

- В преддверии Дня пожилого человека глава стального дивизиона Сергей Торопов встретился с ветеранами-металлургами и вручил Совету ветеранов технику для проведения видеопрезентаций, а также новые музыкальные инструменты и костюмы для клуба «Ветеран».



Ветераны вовлечены в клубную и кружковую деятельность, для них действует более 30 кружков по интересам. Вышедшие на пенсию работники также не прекращают занятия на спортивных площадках. Для ветеранов действует система занятий в зале и на свежем воздухе, создано более 5 групп здоровья, в которых занимается около 400 человек, предоставляются бесплатные абонементы на посещение плавательного бассейна.

- В 2015 году реализован проект «Шаг за шагом» и организован оздоровительный клуб любителей скандинавской ходьбы. Количество его участников уже превысило 1 000 человек. Проект был представлен «Северсталью» на I Общероссийской конференции «Компании — старшему поколению. Вдохновляющие корпоративные практики».
- Для ветеранов «Олкона» впервые организованы курсы компьютерной грамотности. Девять человек в возрасте от 60 до 75 лет пожелали обучиться работе на компьютере. Сотрудники отдела информационных технологий подготовили для новичков специальный класс. Участники осваивают навыки работы на компьютере, общения друг с другом и с родными по скайпу, учатся искать в интернете нужную информацию.

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 заработок. На эти цели в 2015 году Компания направила 49,2 млн рублей. Для работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми, по их заявлению может быть предоставлено неполное рабочее время.

Для семей Компании предусмотрены выплаты, среди которых*:

работнику (одному из родителей) по случаю рождения ребенка	от 2 000 до 15 000 рублей
работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, ежемесячно	от 500 до 4 000 рублей
работникам (одному из родителей), имеющим на иждивении трех и более детей в возрасте до 18 лет, на каждого иждивенца ежемесячно	от 500 до 1 000 рублей
вдовам (вдовцам), имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет, с момента подачи заявления (при условии невступления в повторный брак), на ребенка ежемесячно	от 300 до 850 рублей
опекунам на каждого опекаемого ребенка до 18 лет, ежемесячно	от 300 до 850 рублей
работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, материальная помощь или целевой заем	от 3 000 рублей

* Размер выплат варьируется в зависимости от предприятия.

По случаю важных семейных событий коллективными договорами предприятий предусмотрено предоставление дополнительных отпусков работникам:

- на 1 сентября для родителей первоклассников;
- в день проводов сына в армию;
- отцу в случае рождения ребенка;
- в случае свадьбы работника или его детей;
- в связи с юбилейной датой;
- в случае смерти близкого родственника.

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, Минеральные Воды, Сочи, Анапу, Геленджик со скидкой 5 %.

Физическая культура и спорт

«Северсталь Российская сталь»

Спортивно-массовые мероприятия в дивизионе традиционно являются одним из наиболее эффективных инструментов сплочения коллектива. Более 43 % сотрудников Череповецкой площадки и других предприятий дивизиона вовлечены в занятия физической культурой и постоянные тренировки. Результатом здорового образа жизни является общее снижение заболеваемости на 1 % за 2015 год.

Программа «Стальная энергия» признана лучшей российской спортивной программой для сотрудников в области спорта и здорового образа жизни.

Основные спортивно-массовые мероприятия дивизиона в 2015 году приведены в Приложении 9.

Основой всей физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой деятельности является внутрицеховая работа. Металлургам на спортивных сооружениях муниципального автономного учреждения «Физкультура и спорт» предоставляется удобное время для проведения внутрицеховых мероприятий, которые включают: тренировочные занятия по видам спорта, сами соревнования, внутрицеховые спартакиады и спортивные праздники. Такой формат организации позволяет охватить максимальное количество работников занятиями физической культурой и спортом. Цеховыми коллективами проведено около 200 соревнований и спортивных праздников.

В 2015 году более 2 тыс. сотрудников впервые приняли участие в сдаче нормативов корпоративного ГТО. Для награждения были изготовлены свидетельства участников и особые значки с корпоративной символикой, которые получил 1 121 сотрудник. 98 человек сдали нормы четырех сезонов, что предусматривает участие в 20 видах различных соревнований. По итогам года награждены и лучшие подразделения, добившиеся особых успехов по выполнению комплекса корпоративного ГТО.

Новым начинанием в 2015 году стала эстафета спортивного вызова «Стальной Олимп» — спорт с руководителем. Эстафета передавалась от подразделения к подразделению с вручением креативного спортивного сувенира. Работники в количестве 1 791 человека из 14 подразделений приняли участие в этой спортивной акции, пропагандирующей здоровый образ жизни и командную работу.

В ноябре в рамках корпоративного конкурса грантов среди подразделений «Российской стали» и «Северсталь-метиза» прошли акции «Спортивный дозор» и «60 шагов к здоровью».

На грантовый конкурс поступило 40 проектов от 18 подразделений. Из них жюри выбрало десять, которые профинансировала «Северсталь». Все они реализованы в рамках программы «Юбилейные инициативы».

Пропагандируя здоровый образ жизни, сотрудники Колпинской площадки Компании усиливают борьбу с курением на предприятиях. Работники, в частности, предложили раз в неделю проводить «День без сигарет», нормировать посещение мест для курения, публично награждать людей, избавившихся от никотиновой зависимости. Многие инициативы приняты к реализации. Так, например, на сменно-встречных собраниях медики будут рассказывать о вреде курения, дополняя свои выступления визуальными образами.

Более 7 тыс. металлургов и членов их семей регулярно совершают активные пешие и лыжные прогулки по «Лыжне и тропе здоровья». Десятикилометровая пешеходная и лыжная трасса по маршруту Череповец — Городище благоустроена и поддерживается в надлежащем состоянии летом и зимой.

Кроме спортивных соревнований работникам предоставляется возможность бесплатно воспользоваться плавательным бассейном (по медицинским показаниям), а также за половину стоимости приобрести абонементы в фитнес- и тренажерный зал.

«Северсталь Ресурс»

В 2015 году состоялась очередная спартакиада на Кубок генерального директора среди работников структурных подразделений АО «Олкон». 365 работников комбината приняли участие в соревнованиях по девяти видам спорта. Спортивные команды комбината традиционно принимают участие в городских соревнованиях по таким видам спорта, как мини-футбол, волейбол, бадминтон, лыжные гонки. По итогам городской спартакиады в 2015 году команда АО «Олкон» заняла первое место. Спортсмены «Олкона» впервые приняли участие в зимней Спартакиаде Мурманского морского торгового порта. В отчетном году состоялись четыре спортивных семейных праздника: «За буйки не заплывать», «Веселый лед», «Счастлив тот, кто счастлив дома», «Детки плюс предки», в которых приняли участие более 100 работников комбината, членов их семей и около 80 детей. На предприятии организована женская команда по саамскому футболу.

В спорткомплексе «Олкона» проводятся занятия по волейболу, бадминтону, флорболу, мини-футболу, оздоровительной гимнастике и настольному теннису. За 2015 год работники комбината посетили спорткомплекс 5 155 раз. В 2015 году на проведение спортивных мероприятий было потрачено 340 тыс. рублей.

В АО «Карельский окатыш» проводится спартакиада (первенство команд подразделений) по 15 видам спорта, в том числе по баскетболу, волейболу, пляжному волейболу, плаванию, настольному теннису, гиревому спорту, легкоатлетическому кроссу, стритболу, армреслингу, пауэрлифтингу, спортивному рыболовству, зимнему и летнему мини-футболу, лыжным гонкам и шахматам. Администрация «Карельского окатыша» предоставляет своим работникам транспорт и оказывает финансовую поддержку для участия сборных команд в выездных соревнованиях по Республике Карелия. Для сотрудников частично оплачиваются билеты в бассейн. В 2015 году на это было выделено 3 млн рублей.



5.

Безопасность труда	<u>88</u>
Политика и управление	<u>88</u>
Обучение	<u>91</u>
Результаты мероприятий по предотвращению травматизма	<u>92</u>
Снижение профессиональной заболеваемости	<u>92</u>
Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда	<u>93</u>
Основные мероприятия по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям	<u>94</u>
Ответственность в цепочке поставок	<u>95</u>
Охрана окружающей среды	<u>96</u>
Политика и управление	<u>97</u>
Основные задачи и целевые ориентиры в сфере природоохранной деятельности	<u>98</u>
Воздействие на водные ресурсы	<u>99</u>
Воздействие на атмосферный воздух	<u>101</u>
Обращение с отходами	<u>103</u>
Участие сотрудников в природоохранных мероприятиях и взаимодействие с обществом	<u>104</u>
Энергопотребление и энергоэффективность	<u>106</u>
Структура управления вопросам энергоэффективности и целевые ориентиры	<u>106</u>
Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году	<u>107</u>



Безопасность труда
и охрана окружающей среды

Повышение уровня безопасности труда и экологической безопасности производства «Северсталь» рассматривает как важную составляющую своей социальной ответственности и одновременно как фактор долгосрочной конкурентоспособности и эффективности текущей деятельности.

Проекты в сфере охраны труда, промышленной безопасности и защиты окружающей среды интегрированы в «Бизнес-систему «Северстали». Компания внедряет современные технологии и управленческие решения, направленные на повышение уровня охраны труда и экологической безопасности, рациональное использование энергии и природных ресурсов по всей производственной цепочке, от добычи угля и руды до выпуска высокотехнологичной продукции.

Основные принципы в области охраны здоровья, труда и окружающей среды зафиксированы в общекорпоративных политиках — Политике в области охраны труда и промышленной безопасности и Политике в области охраны окружающей среды. Действие политик распространяется на все предприятия и подразделения компании «Северсталь».

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

«Северсталь» стала первой металлургической компанией, на российских активах которой была принята система экологического менеджмента, соответствующая требованиям международного стандарта ISO 14001. Сегодня система экологического менеджмента «Северстали» признана соответствующей требованиям международного стандарта ISO 14001:2004 на четырех предприятиях.

На «Карельском Окатыше», «Олконе» и четырех предприятиях дивизиона «Российская сталь» (ЧерМК, Ижорский трубный завод, «Северстальлат», «Северсталь-Проект») система управления охраной труда и промышленной безопасностью сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007.

«Северсталь» развивает конструктивный диалог с органами государственной власти и трудовыми коллективами, деловыми партнерами и общественностью, экспертными организациями в решении задач в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Руководители и эксперты Компании участвуют в работе Комитета РСПП по экологической, промышленной и технологической безопасности, НП «Консорциум «Русская Сталь». Компания сотрудничает с Всемирной ассоциацией производителей стали (World Steel Association).

Безопасность труда

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

В 2015 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности было направлено 3,3 млрд рублей.

Политика и управление

Стратегические решения в области охраны и безопасности труда вырабатывает и принимает Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды, который возглавляет независимый директор. 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. Повышение уровня безопасности труда включено в число ключевых показателей эффективности «Северстали».

Для оценки системы управления охраной труда на предприятиях используются аудиты по безопасности труда, включенные в систему объединенных аудитов БСС.

С 2016 года Компания планирует перейти на комплексную оценку работы по безопасности руководителей, которая будет включать как реактивные, так и проактивные показатели, направленные на профилактику травматизма (выполнение мероприятий, рейтинговая оценка и т.д.).

Предприятия Компании используют единые подходы к анализу травм и микротравм, работе с нарушителями, а также единые инструменты для выявления очагов опасности, вовлечения работников в вопросы безопасности.

Цели в области безопасности труда:

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

Комитетом по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды определены следующие задачи на 2015 год:

- повышение лидерства руководителей в вопросах безопасности;
- выявление, анализ и устранение очагов опасности;
- повышение вовлеченности персонала в вопросы безопасности труда;
- работа с нарушителями требований безопасности;
- обмен лучшими практиками.

Повышение лидерства руководителей в вопросах безопасности

- В дивизионе «Российская сталь» по итогам 2015 года были отмечены дипломами генерального директора линейные руководители — начальники цехов, проявившие наибольшую активность в привлечении работников к выявлению небезопасных операций, во внедрении нового формата инструктажей, в работе с лучшими практиками.
- В «Северсталь-метиз» дважды в месяц проводятся встречи кросс-функциональных команд по вопросам безопасности труда на уровне исполнительного директора.
- Два раза в год в АО «Олкон» проводится «Единый день безопасности», когда руководители предприятия выходят в структурные подразделения для встречи с работниками и обсуждения вопросов безопасности. Генеральный директор комбината ежемесячно проводит встречи с лучшими работниками, на которых обсуждаются проблемы производства, в том числе вопросы повышения безопасности труда и пути их решения.
- В 2015 году руководитель службы ОТ и ПБ провел встречи с выпускниками Оленегорского горно-промышленного колледжа — будущими работниками АО «Олкон», на которых обсуждались актуальность и необходимость соблюдения требований безопасности.

Выявление, анализ и устранение очагов опасности

Система производственного контроля на ЧерМК и в «Северсталь-метиз» включает такие корпоративные инструменты безопасности труда, как «Поведенческий аудит безопасности» (ПАБ), «Аудит безопасности производственных операций» (АБПО), «Доска решения проблем». Оформление результатов аудитов, фиксация проблем, которые не решены на уровне мастеров, автоматизированный реестр опасных действий, корректирующие мероприятия и контроль за их выполнением осуществляется с помощью программно-прикладного комплекса («ППК «ПАБ»). Программный комплекс позволил оптимизировать и автоматизировать документооборот, систематизировать контроль за выполнением мероприятий.

- В 2015 году к ППК ПАБ подключились две компании ресурсного дивизиона — «Карельский окатыш» и «Воркутауголь». Для повышения эффективности системы производственного

контроля в «Воркутауголь» начато обучение руководителей методикам ПАБ и АБПО. К марту 2018 года обучением должны быть охвачены все инженерно-технические работники структурных подразделений компании. На «Карельском окатыше» с целью вовлеченности работников в процесс производственного контроля методике проведения поведенческих аудитов безопасности было обучено 30 уполномоченных по охране труда.

- В течение всего апреля на предприятиях «Северстали» проходили мероприятия в рамках акции Всемирной ассоциации производителей стали, приуроченной к Всемирному дню охраны труда. В Череповце прошли аудиты, направленные на выявление опасностей, связанных с движущимися и вращающимися механизмами, работами на высоте, подъемными сооружениями, газоопасными местами. Именно эти опасности, согласно статистике ассоциации, представляют основные причины смертельного травматизма на предприятиях металлургической промышленности и являются актуальными для «Северстали». Отличительной особенностью мероприятий в отчетном году стало то, что объектом аудитов являлись как производственные активы компании, так и подрядные организации.
- В 2015 году на всех предприятиях Компании было проведено анкетирование работников для выявления небезопасных операций. Около 50 % рабочих приняли участие в опросе. По каждой из выявленных операций были разработаны мероприятия. Обратная связь о выполнении мероприятий, большая часть из которых уже реализована, предоставляется работникам на информационных стендах и рабочих собраниях.
- 2015 год на ЧерМК и предприятиях дивизиона «Северсталь-Российская сталь» проведена работа по визуализации опасностей и привлечению внимания к обязательному соблюдению требований безопасности, в том числе в самых простых вещах: держаться за поручни при передвижении по лестницам, пристегиваться ремнем безопасности в автотранспорте и пр. Ежеквартально снимаются видеоролики по итогам травматизма за прошедший квартал, которые транслируются на рабочих собраниях, в столовых.
- На «Карельском окатыше» по результатам проведенного в 2015 году анализа в числе самых больших источников опасности были названы падения при передвижении по территории предприятия и на лестницах. Для исключения риска падения в административно-бытовых комплексах были установлены поручни с обеих сторон лестничных маршей,



размещены предупреждающие плакаты «Всегда держись за поручни». Всем работникам и посетителям промплощадки выдаются противоскользкие насадки. Для безопасного передвижения по территориям производственных цехов для подсыпки пешеходных маршрутов используется гранитная крошка. В рамках реализации проекта «Безопасные маршруты передвижения» было построено (отремонтировано) и освещено 1 300 м пешеходных дорожек. В основном производственном подразделении управления по производству концентрата и окатышей заменены лестничные марши, имеющие повышенный износ, на сумму 2 млн рублей.

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. Все предложения аккумулируются в единой базе, которая позволяет всем желающим просматривать поступившие предложения, а руководителям — отслеживать их реализацию, а также оперативно реагировать на выявленные проблемы и принимать соответствующие меры.
- В конце 2015 года запущена коммуникационная кампания с объединяющей идеей «Безопасность — выбор профессионалов», включающая обновление баннеров на всех производственных площадках, выпуск агитационных плакатов и сувениров с разработанной символикой по безопасности.
- 130 произведений представили работники дивизиона «Российская сталь» на конкурс песни по безопасности, среди них 57 аудио- и видеозаписей. Победители конкурса были отмечены дипломами и денежными премиями. Песни по безопасности в исполнении работников транслируются по внутреннему радио, на телевизионных панелях и на совещаниях по безопасности труда.
- 121 работник дивизиона был награжден дипломом «Лучший по охране труда». Работники определяли достойных этого звания в своих коллективах ежеквартально путем анонимного голосования.
- Руководство «Воркутауголь» призывает сотрудников вести себя безопасно не только на производстве, но и в быту. Для этого в Компании разработали повседневные правила поведения, которые должны стать привычкой каждого угольщика.

Работников «Воркутауголь» призывают не только использовать средства индивидуальной защиты и работать в закрепленном пространстве, но и держаться за перила при передвижении по лестницам, пристегиваться, соблюдать скоростной режим и не разговаривать по мобильному телефону за рулем личного автомобиля.

- Разработаны видеоролики с 3D-анимацией, реконструирующие четыре тяжелые травмы, произошедшие в АО «Воркутауголь» в 2015 году. Видеоролики используются при проведении внеплановых инструктажей.
- В 2015 году в «Воркутауголь» проведен конкурс стихов, частушек, речевок на тему безопасности труда, который проводился с целью пропаганды безопасного поведения работников и профилактики производственного травматизма. Всего жюри рассмотрело 145 конкурсных работ от 45 участников. По итогам конкурса было выбрано 6 победителей, еще 7 участников получили поощрительные призы.
- Среди работников АО «Олкон» был проведен конкурс четверостиший «Об охране труда говорю стихами я...», приуроченный к Всемирному дню охраны труда.

Работа с нарушителями требований безопасности

- На всех предприятиях Компании приняты единые подходы к работе с нарушителями. При пяти и более нарушениях работником требований безопасности в течение года ситуацию должен рассмотреть руководитель структурного подразделения, а за нарушение ключевых правил безопасности предусмотрено обязательное дисциплинарное взыскание.
- На Череповецкой площадке «Северстали» приступили к психологическому тестированию кандидатов при приеме на работу с тем, чтобы выявить среди них сотрудников, потенциально склонных к риску. Углубленный вариант тестов предназначен для профессий, связанных с источниками повышенной опасности, облегченный — для рабочих остальных профессий и мастеров. С начала 2016 года по облегченной версии теста начнут обследовать и персонал некоторых профессий, который уже работает на комбинате. Для выявления работников, склонных к риску используется мультипсихометр — прибор, позволяющий оценить способность к безопасной работе. Результаты тестирования используются для индивидуальной работы с персоналом, попавшим в группу повышенного риска. На ЧерМК проект психотестирования начал работать в 2015 году. Из 370 обследованных



20% прошли тест с оценкой «прогноз благоприятный», 60% — «устойчивый», 15% — «неустойчивый», около 5% — «неблагоприятный». Эти методики взяли на вооружение и предприятия ресурсного дивизиона.

- В «Российской стали» активно используется «Письмо в семью» — инструмент воздействия на сотрудников, склонных к чрезмерному риску, когда подразделения сообщают об опасных действиях работников их близким родственникам. В 2015 году было направлено 645 таких писем.

Обмен лучшими практиками

- Работа по сбору, обмену и тиражированию лучших практик в области безопасности производства базируется на проекте «Фабрика идей», который предусматривает стимулирование работников за интересные и полезные предложения в области повышения безопасности и эффективности производства (подробнее см. также раздел «Фабрика идей»). Инициирование и тиражирование лучших практик является одним из критериев оценки работы линейных руководителей.

За 2015 год в дивизионе «Российская сталь» 80 реализованных инициатив были признаны лучшими практиками по безопасности труда и взяты на вооружение другими подразделениями и предприятиями Компании. Еще 40 лучшими практиками поделились с «Российской сталью» предприятия ресурсного дивизиона и «Северсталь-метиза».

- Представители компании AirLiquide посетили производственные площадки ЧерМК с целью обмена опытом в области безопасности труда. В ходе конференции стороны обменялись статистикой травматизма, отметили отсутствие значительных улучшений в этой сфере и сконцентрировались на поиске эффективных инструментов для улучшения ситуации. Специалистов «Северстали» заинтересовало проведение коммуникационных кампаний в AirLiquide. В свою очередь гости высоко оценили практику проведения поведенческого аудита безопасности и анализа его результатов на «Северстали».

Обучение

Все мероприятия по обучению направлены на формирование культуры безопасного поведения, основанной на личной приверженности и ответственности, активном участии всех работников «Северстали» в предупреждении рисков для жизни и здоровья людей.

- В 2015 году на ЧерМК были обучены по ОТиПБ в специализированных организациях 5 547 работников, затраты на обучение составили 10 997 тыс. рублей. Обучение новым правилам охраны труда при работе на высоте было организовано для 1 873 работников. Практические навыки отрабатываются на специально оборудованном полигоне Центра «Домнаремонт». Для обучения работников, не связанных с организацией, проведением и контролем работ на производственных участках, в системе корпоративного электронного дистанционного обучения разработан и запущен специальный курс «Охрана труда для офисных работников». За два последних месяца 2015 года его прошли 117 работников.
- В стальном дивизионе началось внедрение «живых инструктажей» для рабочих. Перед начальниками цехов

и мастерами стоит задача не просто рассказать заученный текст о правилах безопасности и собрать подписи сотрудников, а максимально вовлечь работников. Для этого инструктаж проводится в форме диалога с использованием большого количества визуального материала. Презентация должна быть оригинальной по форме, доступной и понятной по содержанию и включать статистику несчастных случаев, информацию о нарушителях требований охраны труда и принятых мерах. Также рекомендуется включать в инструктаж обратную связь от коллег и проецировать примеры несчастных случаев, произошедших в Компании, на свою производственную площадку.

- В соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» все специалисты дирекции по охране труда, производственному контролю и экологии «Воркутауголь» прошли дистанционные курсы профессиональной переподготовки и успешно сдали квалификационные экзамены.
- В «Воркутауголь» используются «предсменные экзаменаторы» — учебно-тренировочные комплексы, с помощью которых проводится ежедневное экспресс-тестирование работников подземной группы — машинистов горно-выемочных машин, горнорабочих подземных, проходчиков, горнорабочих очистного забоя, электрослесарей подземных. Предсменные экзаменаторы стимулируют самоподготовку работников в таких вопросах безопасности, как недопустимые уровни вредных газов в шахтах, минимальные зазоры для прохода и проезда, требования к креплению и т.д.
- В связи с возросшим травматизмом на предприятиях «Воркутауголь» в первом квартале 2015 года была усовершенствована программа проведения внеплановых инструктажей по охране труда. Теперь повторное обучение проходят работники, которые отсутствовали на опасном производстве более 30 дней, в основном угольщики, вернувшиеся из отпуска. В ходе лекций используются фото- и видеоматериалы, которые позволяют наглядно продемонстрировать опасные ситуации, с которыми люди могут столкнуться на рабочем месте, напомнить о правилах пользования средствами индивидуальной защиты и отработать навыки оказания первой доврачебной помощи.
- В «Воркутауголь» провели обучающий семинар для проходчиков по предотвращению опасных ситуаций при креплении кровли подготовительных забоев, в ходе которых работники приобрели необходимые навыки оценки рисков.
- В 2015 году в «Воркутауголь» начато обучение по программе SafeStart «Безопасность на рабочем месте» работников основных подземных профессий, находящихся в группе риска по травматизму: машинист горно-выемочных машин, проходчик, электрослесарь подземный, горнорабочий подземный. В рамках программы горняки учатся самостоятельно определять и оценивать риски. Обучение прошли 264 работника, планируется обучить еще 400.
- В АО «Олкон» внедрена практика ежеквартального проведения Недели безопасности дорожного движения. Для исключения нарушений установлено предупреждающее скоростное табло. Обеспечена видеофиксация нарушений скоростного режима на промплощадке. Все эти мероприятия позволили в 2015 году снизить воздействие очага опасности «Дорожно-транспортные происшествия».
- В специализированном учебном классе, оборудованном для обучения безопасному производству работ на высоте, прошли обучение 800 работников «Олкона». 14 человек прошли обучение по новым правилам по охране труда при работе на высоте в специализированном центре «Профессионал» г. Москвы.

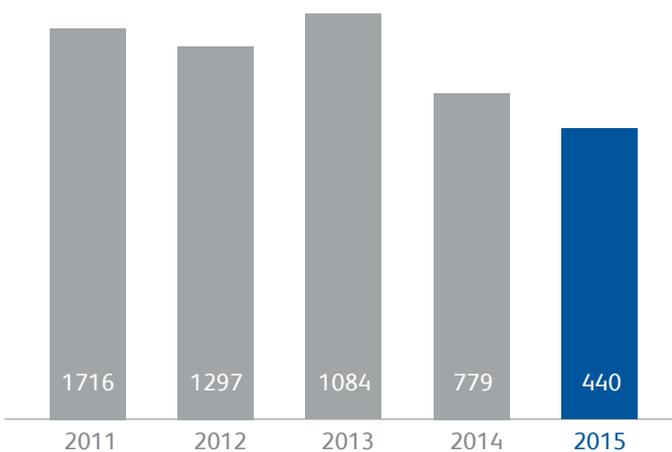
- В целях обеспечения безопасности движения, а также погрузочно-разгрузочных работ применительно к опасным грузам на железнодорожном транспорте 30 руководителей и специалистов «Олкона» прошли подготовку и аттестацию в отраслевом научно-методическом центре в Москве.

Результаты мероприятий по предотвращению травматизма

За последние пять лет коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в Компании был снижен на 26 %. На 14 предприятиях дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2015 году не было ни одного случая производственного травматизма в течение года.

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в целом по «Северстали» в 2015 году составил 0,99, что ниже среднеотраслевого мирового уровня (около 1,3 пунктов, по данным Worldsteel).

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в целом по Компании



Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности по дивизионам



По результатам проведенного анализа в 2015 году 62 % травм на предприятиях «Северстали» произошли из-за недооценки риска работниками, в 38 % случаев не были созданы безопасные условия работы для персонала. В отчетном году значительно снизилась доля травм при следовании пешком.

«Воркутауголь» в 2015 году отработала без техногенных аварий, а коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности был снижен на 68 % по сравнению с 2014 годом. В дивизионе «Северсталь Ресурс» в 2015 году имели место две травмы со смертельным исходом.

Организационно-технические мероприятия, направленные на повышение безопасности труда

- В дивизионе «Российская сталь» для повышения уровня безопасности при проведении работ в газоопасных местах III и IV группы газоопасности закуплены 381 газоанализатор и 449 самоспасателей на сумму 16 млн рублей.

В 2015 году на ЧерМК количество инцидентов, связанных с эксплуатацией оборудования, снизилось на 42 % по сравнению с 2014 годом, а ущерб от инцидентов — на 44 %.

- На шахтах компании «Воркутауголь» в 2015 году производилась замена головных светильников шахтеров на светильники нового поколения — со встроенным головными сигнализаторами метана. Всего приобретено 2 100 таких светильников, планируется закупить еще такое же количество.
- Для своевременного выявления скрытых дефектов рельсов железнодорожных путей приобретен современный рельсовый ультразвуковой дефектоскоп. Своевременное обнаружение скрытых дефектов и устранение неисправностей позволяет значительно повысить безопасность движения поездов, уменьшить риск сходов подвижного состава из-за повреждений рельсов.
- На «Карельском окатыше» проведено испытание аэрозъемочного комплекса для разведки и разработки карьера в маркшейдерской службе. До этого использовался наземный лазерный сканер, работа с которым была небезопасна, так как проводилась на борту карьера, в условиях риска обрушения горной массы. Комплекс позволяет в течение часа отсканировать несколько квадратных километров, далее с помощью сканера эта съемка превращается в трехмерную модель месторождения.
- Для предотвращения травматизма на все металлообрабатывающие станки «Карельского окатыша» в ремонтных ангарах и мастерских установлены блокирующие выключатели с ключами-марками, что позволяет исключить несанкционированный допуск к оборудованию работников, не имеющих право работать на нем.

Снижение профессиональной заболеваемости

Работа по профилактике профессиональных заболеваний включает комплекс организационных, санитарных, медицинских и технических мероприятий. На основных предприятиях Компании наблюдается снижение количества выявленных профессиональных заболеваний.

Количество случаев профессиональных заболеваний

	2011	2012	2013	2014	2015
«Воркутауголь»	202	121	213	148	138
«Карельский окатыш»	17	14	10	8	3
ЧерМК	11	8	9	5	6
«Олкон»	1	—	—	3	3

Затраты на лечебно-профилактические и оздоровительные мероприятия, млн рублей

	2011	2012	2013	2014	2015
«Воркутауголь»	62	34	134	143	127
«Карельский окатыш»	42,9	59,536	78,3	72	66,4
ЧерМК	121	125	122	106	158
«Олкон»	10	13	20	18	20

По данным Роспотребнадзора, среди различных видов экономической деятельности наиболее высокие показатели профессиональной заболеваемости в России (32,4 случая на 10 тыс. работающих) регистрируются в сфере добычи полезных ископаемых. Этим объясняется значительное превышение количества случаев профессиональных заболеваний на предприятиях АО «Воркутауголь».

В целях снижения уровня профзаболеваемости в течение 2015 в «Воркутауголь» реализованы следующие мероприятия:

- Для снижения тяжести ручного труда, связанного с подъемом и переносом тяжестей при доставке оборудования и материалов в очистные и подготовительные забои, а также в общешахтные выработки, применяются маневровые устройства типа «Шарман» и дизельные подвесные локомотивы Shaqf, парк которых регулярно обновляется. Предусматривается закупка ручных талей и других приспособлений и средств малой механизации.
- При наличии повышенного содержания в воздухе рабочей зоны аэрозолей преимущественно фиброгенного действия в обязательном порядке используются респираторы. В очистных и подготовительных забоях, общешахтных выработках проводятся противопылевые мероприятия, а при работе очистных и подготовительных комбайнов в зоне выемки горной массы обеспечиваются заданные параметры пылеподавления с использованием растворов-смачивателей. В пунктах погрузки и перегрузки, на ленточных конвейерах выполняется орошение горной массы, устанавливаются водяные завесы.
- В цехах «Воркутинского механического завода» мостовые краны переведены на дистанционное управление.
- При работе с инструментами, механизмами и оборудованием, создающими шум и вибрации, работникам выдаются беруши, наушники, виброручкавицы. Проводится соответствующее техническое обслуживание оборудования. В целях снижения воздействия общей и локальной вибрации на организм работников для шахт Компании закуплено 9 проходческих комбайнов с пультами дистанционного управления и крепеподъемниками.
- Компания «Воркутауголь» приступила к внедрению современной системы персонифицированного учета средств

индивидуальной защиты (СИЗ). Все работники угольных предприятий должны быть обеспечены спецодеждой, очками, перчатками и другими средствами защиты от вредных производственных факторов. Ранее на шахтах Компании за своевременную выдачу СИЗ всегда отвечали начальники участков, а учет кладовщики вели вручную — это отнимало много времени и сил. Теперь эта работа полностью автоматизирована. Кроме того, у программы также есть функция SMS-оповещения, чтобы заблаговременно сообщать работникам о необходимости замены СИЗ.

На «Карельском окатыше» в целях снижения воздействия вредных производственных факторов на рабочих местах проведена замена изношенных аспирационных воздуховодов в корпусах крупного, среднего и мелкого дробления Управления производства концентрата и окатышей.

Мероприятия, направленные на профилактику профзаболеваемости на ЧерМК:

- завершение реконструкции аспирационных установок в агломерационном производстве — снижение уровня запыленности воздуха рабочей зоны в 2–2,5 раза;
- перевод мостовых кранов литейных дворов доменных печей на дистанционное управление;
- механизация подачи смазочных материалов в кристаллизаторы машины непрерывного литья заготовок, механизация подачи шлакообразующих смесей.

Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда

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

В рамках соблюдения нового законодательства на предприятиях проводится специальная оценка условий труда, в которой также принимают участие представители профсоюза. Результаты специальной оценки условий труда по подразделениям представлены на корпоративном сайте.

«Северсталь Российская сталь»

- На ЧерМК действует институт уполномоченных по охране труда. В 2015 году в нем насчитывалось 417 человек. В 2015 году стартовала практика участия уполномоченных по охране труда в ночных проверках соблюдения требований безопасности труда совместно со специалистами группы круглосуточного контроля.

В 2015 году два представителя дивизиона «Северсталь Российская сталь» стали победителями третьего (отраслевого) этапа смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Федерации независимых профсоюзов России», а один из них занял третье место в четвертом этапе смотра-конкурса.

- На ЧерМК проведена специальная оценка условий труда для более чем 10 тыс. рабочих мест с привлечением экспертной организации. По итогам проведенной СОУТ разработано 170 мероприятий по улучшению условий труда. Процедура проведения спецоценки предусматривает учет мнения самих работников путем анкетирования. На всех этапах оценки в ней участвовали представители профсоюза. Договоренности о порядке предоставления льгот и компенсаций работникам по результатам спецоценки приняты на отраслевом уровне в результате переговоров Горно-металлургического профсоюза и работодателей отрасли. Необходимые дополнения, касающиеся спецоценки, внесены в коллективный договор.
- В феврале 29 сотрудников «Северстали» и «Северсталь-метиза», уполномоченных профсоюза по охране труда, прослушали спецкурс, посвященный специальной оценке условий труда. Слушатели подробно рассмотрели полномочия представителей профсоюза в работе комиссии по СОУТ, изучили опыт сортопрокатного производства, которое стало пилотной площадкой для внедрения спецоценки. По итогам обсуждения сформулированы предложения, как достичь требуемого качества выполнения работ. Каждый слушатель курсов сможет принять участие в проведении спецоценки на своем рабочем месте.

«Северсталь Ресурс»

- В АО «Воркутауголь» специальная оценка условий труда также проводится при активном участии представителей первичных профсоюзных организаций, которые в составе комиссии по проведению СОУТ спускаются в шахту для проведения измерений вредных производственных факторов на рабочих местах. Совместно с профсоюзными лидерами ведется разработка инструкций по охране труда, планируются и контролируются мероприятия по улучшению условий труда, расследуются несчастные случаи и профессиональные заболевания.
- На «Карельском окатыше» за 2014 и 2015 год специальная оценка условий труда проведена на 1 566 рабочих местах. Активное участие в проведении СОУТ приняли уполномоченные по охране труда. По результатам СОУТ значительно снизилось количество рабочих мест с вредными условиями труда.
- На «Карельском окатыше» проведены ставшие уже традиционными Дни охраны труда с участием представителей трудового коллектива и руководителей всех уровней.

Формат мероприятия предусматривает прямое общение работников с руководителями по вопросам безопасности труда.

Основные мероприятия по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям

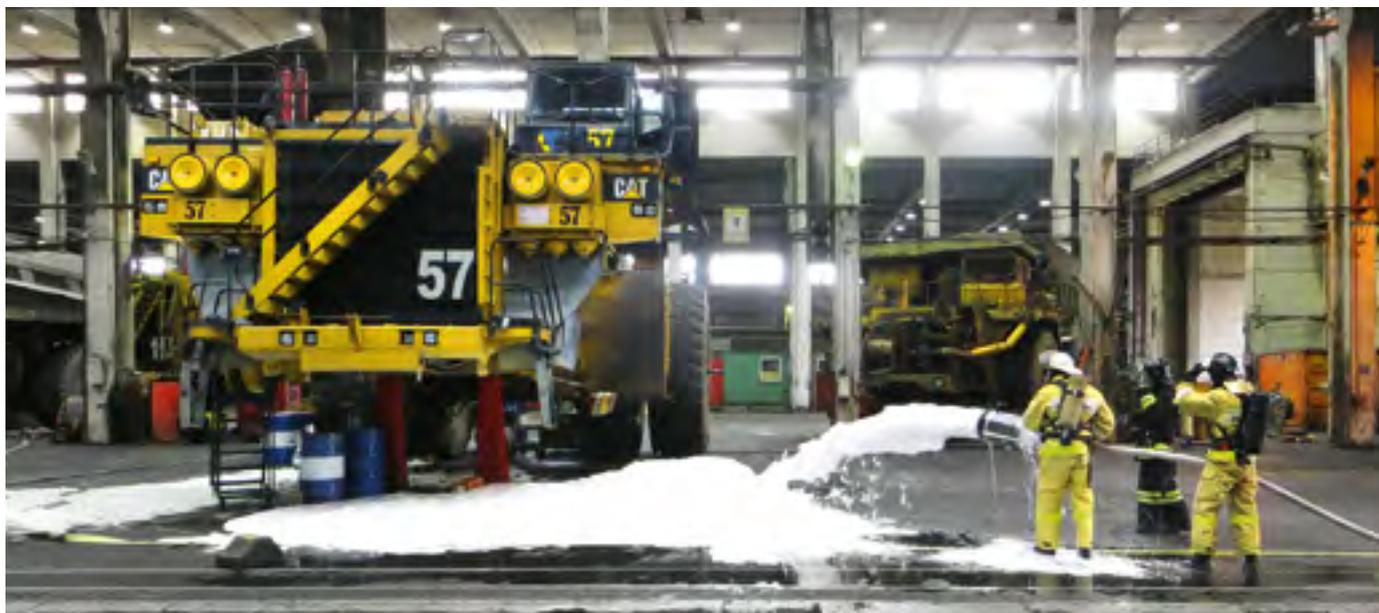
«Северсталь Российская сталь»

- Поддерживаются договорные отношения с профессиональными аварийно-спасательными формированиями: «8 отряд ФПС ГПС ГУ МЧС России по Вологодской области», «Группа компаний «Техноспас» (филиал в г. Череповце), «Спасательная служба» (г. Череповец), «Центр аварийно-спасательных и экологических операций» (г. Москва, филиал в г. Ярославле).
- Создан учебно-тренировочный центр для подготовки газоспасателей. В центре также планируется проведение совместной подготовки и отработки навыков по разбору завалов, эвакуации пострадавших и преодолению препятствий с личным составом «8 отряда ФПС ГПС ГУ МЧС России по Вологодской области» и «Спасательной службы».
- Совместно с ГУ МЧС России по Вологодской области проведена командно-штабная тренировка в рамках Плана действий по предупреждению и ликвидации аварийных разливов нефтепродуктов ПАО «Северсталь».
- На балаковской площадке «Северстали» впервые прошел конкурс добровольных пожарных дружин. Состязание состояло из трех этапов: лучший плакат на тему пожарной безопасности, проверка теоретических знаний в области требований пожарной безопасности промплощадки и практическая часть — эстафета. Готовясь к конкурсу, участники тренировались под контролем работников газоспасательной службы. Помимо сотрудников службы промбезопасности участников оценивали и представители балаковской пожарной части № 22, курирующей сортовой завод.

«Северсталь Ресурс»

АО «Воркутауголь»

- В 2015 году на объектах АО «Воркутауголь» совместно с Пожарной охраной МЧС РК по г. Воркуте проведено 30 практических тренировок по эвакуации людей при пожаре с отработкой навыков тушения пожара первичными средствами пожаротушения.



- На всех шахтах АО «Воркутауголь» проведены учебно-тренировочные занятия с отработкой позиций плана ликвидации аварий под контролем представителей профилактической службы ОВГСО Печорского бассейна МЧС России по г. Воркуте и государственных инспекторов Ростехнадзора. Проведено 20 учений, в том числе 12 на углеобогатительных фабриках Компании с инженерно-техническими работниками предприятий по плану ликвидации аварий.
- В 2015 году в учебном центре ОВГСО Печорского бассейна МЧС России по г. Воркуте были переобучены и аттестованы 372 члена вспомогательных горноспасательных команд (ВГК) из числа работников «Воркутауголь». Обучение и аттестацию также прошли непосредственные руководители команд ВГК, в зону ответственности которых входит руководство повседневной деятельностью ВГК и техническое обслуживание горноспасательного оборудования.
- Для обеспечения полной боеготовности вспомогательных горноспасательных команд шахт к ведению горноспасательных работ в чрезвычайных ситуациях приобретено 210 современных изолирующих дыхательных аппаратов четырехчасового действия на сумму 25,2 млн рублей.
- Для повышения уровня практических навыков использования средств самоспасения работниками подрядных организаций подземной группы, а также студентами-практикантами горных учебных заведений в 2015 году АО «Воркутауголь» были приобретены учебные тренажеры и регенеративные патроны к ним для отработки навыков в учебной шахте учебного центра ФГУП «ВГСЧ».

АО «Карельский окатыш»

- Приобретено оснащение для вспомогательной горноспасательной команды рудоуправления на сумму более 2,6 млн рублей.
- Предприятие «Страж», оказывающее охранные услуги «Карельскому окатышу», провело испытания квадрокоптера, который предназначен для патрулирования подъездных путей карьера и помощи в предотвращении возможных нарушений пропускного режима.
- Совместно с ФСБ по Республике Карелия в г. Костомукше полицией, службой вневедомственной охраны и сотрудниками ЧОП «Страж» на складе взрывчатых материалов рудоуправления проведена тренировка с имитацией условного проникновения на территорию склада нарушителя-террориста с муляжом взрывного устройства.
- Проведены учебные тренировки совместно с главным управлением МЧС по Республике Карелия: по ликвидации обрушения кровельных конструкций и эвакуации персонала в Управлении производства концентрата и окатышей; по ликвидации разлива нефтепродуктов на участке складирования нефтепродуктов цеха подготовки производства.
- Проведена реконструкция системы пожарной безопасности на «Карельском окатыше» на сумму 6,9 млн рублей.

АО «Олкон»

- Совместно с ГУ МЧС России по Мурманской области проведено комплексное учение по плану действий по предупреждению и ликвидации аварийных разливов нефтепродуктов на складе горюче-смазочных материалов.
- Для проведения тренировок и обучения персонала введен в эксплуатацию «дымный штрек».

Авария на шахте «Северная»

25 февраля 2016 года на шахте «Северная» произошел внезапный выброс и взрыв метана. В момент инцидента в шахте на смене находилось 110 человек. По ситуации на 26 февраля

на поверхность живыми эвакуировали 80 человек. Четверо шахтеров погибли при взрыве, операция по спасению 26 человек, оставшихся в шахте, продолжилась. 28 февраля в ходе поисково-спасательной операции на шахте произошел еще один взрыв; погибли пять спасателей и один горнорабочий. На основании данных о температуре, концентрациях кислорода, метана и углекислого газа, а также в связи с сильными разрушениями в зоне аварии техническая комиссия признала погибшими двадцать шесть человек, ранее считавшихся пропавшими. Спасательная операция была прекращена.

Во исполнение поручения президента РФ Владимира Путина была создана правительственная комиссия по расследованию причин аварии на шахте. Ее возглавил заместитель председателя Правительства РФ Аркадий Дворкович. Расследованием аварии занимается Следственный комитет РФ во взаимодействии с прокуратурой, Ростехнадзором, представителями профсоюзов и экспертами «Воркутауголь». «Северсталь» заинтересована в максимально объективном расследовании, предоставляет все необходимые документы и данные по запросу правоохранительных и регулирующих органов. Расследование продолжается.

Общая численность штатных работников шахты «Северная», включая временно переведенных на другие объекты АО «Воркутауголь», составляет 1 001 человек. Практически все они трудоустроены с сохранением средней заработной платы.

В соответствии с корпоративной политикой социальной ответственности и трудовыми соглашениями АО «Воркутауголь» выплатила семьям погибших шахтеров и спасателей, а также пострадавшим горнякам более 155 млн рублей. В среднем компанией «Воркутауголь» семьям шахтеров выплачено свыше 4,3 миллиона рублей на каждую семью. Семьям спасателей Компания по собственной инициативе выплатила такие же компенсации, как и семьям шахтеров.

По инициативе сотрудников компании «Северсталь» со 2 марта по 1 мая прошла благотворительная акция по сбору средств для помощи родным и близким горняков и спасателей, погибших во время аварии на шахте «Северная», а также пострадавшим от взрыва шахтерам. Для этой цели был использован благотворительный фонд им. И.А. Милютин, учрежденный в Череповце для оказания помощи сотрудникам компании «Северсталь». Всего было собрано около 4,7 млн рублей, которые были распределены между 115 получателями помощи. Кроме того, более 2 млн рублей собрали жители Воркуты, которые были распределены между детьми погибших горняков и горноспасателей.

Компания «Воркутауголь» выделила финансирование на проектирование, создание и установку мемориала шахтерам и горноспасателям, погибшим в результате аварии на шахте «Северная».

В 2015 году в повышение безопасности на предприятиях «Северстали» было инвестировано свыше 3,3 млрд рублей. В 2016 году в системы безопасности предприятий «Воркутауголь» планируется инвестировать 1,9 млрд рублей. За 2013–2015 годы объем инвестиций в реализацию мер по улучшению промышленной безопасности и охраны труда на «Воркутауголь» составил почти 3,7 млрд рублей.

Ответственность в цепочке поставок

«Северсталь» распространяет требования к обеспечению безопасности труда на подрядные организации, работающие на производственных площадках предприятий Компании. В дивизионах разработаны и внедрены механизмы практической реализации этого подхода, осуществляются проверки деятельности подрядчиков в области промышленной безопасности и охраны труда.

«Северсталь Российская сталь»

На предприятиях дивизиона «Северсталь Российская сталь» функционирует система работы с подрядными организациями, предусматривающая наложение штрафных санкций за допущенные нарушения.

За 2015 год выявлено 258 нарушений требований безопасности, которые были рассмотрены на заседании специальной комиссии в присутствии организаций-нарушителей и по которым были назначены штрафные санкции. Также на комиссии рассматриваются случаи выявления работников подрядных организаций, находящихся в состоянии алкогольного опьянения на территории промплощадки, по которым также назначаются штрафные санкции. Хотя в 2015 году и было зафиксировано 483 таких случая, это на 28 % меньше, чем в предыдущем году.

В целях совершенствования работы с подрядными и иными сторонними организациями в 2015 году были разработаны типовые условия обеспечения безопасности производства, обязательные для соблюдения транспортными компаниями при перевозке пассажиров и грузов, а также эксплуатации спецтехники. В типовых условиях определены:

- требования об обязательном с момента въезда на территорию применении водителями необходимых средств индивидуальной защиты;
- требования к транспортным средствам и приспособлениям для крепления груза;
- штрафные санкции за несоблюдение требований типовых условий.

С транспортными компаниями заключены соглашения об обязательности соблюдения данных условий. Ранее водители сторонних организаций не были охвачены существующей системой работы с подрядными организациями.

В 2016 году новая версия Положения об организации работ по обеспечению выполнения требований охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности при проведении работ подрядными организациями будет принята в ОАО «Северсталь-метиз».

- ОАО «Коксохиммонтаж-2» на протяжении нескольких лет выступал генеральным подрядчиком на строительстве ряда объектов «Северстали», в том числе тех, которые входят в число крупнейших экологических проектов ЧерМК. На всех этапах строительства подрядчик обязан обеспечить требуемые «Северсталью» нормы безопасного труда. Согласно стандартам, предъявляемым «Северсталью», только в обеспечение за время работ защитных мероприятий компания-подрядчик инвестировала около 10 млн рублей. Поскольку при строительстве подобных производственных мощностей требуются только высококвалифицированные инженерные кадры, компания также ежегодно вкладывает значительные средства в повышение квалификации своих сотрудников.

«Северсталь Ресурс»

В АО «Воркутауголь» действует Положение о порядке совместной работы структурных подразделений АО «Воркутауголь» и привлекаемых подрядных организаций. Последние допускаются к проведению работ на территории Компании только после проверки наличия необходимых проектных и технических документов, расчетного количества квалифицированного персонала, обученного требованиям охраны труда и промышленной безопасности. Только в случае полного соответствия подрядной организации требованиям федерального законодательства представитель подрядчика получает наряд-допуск на территорию опасного производственного объекта.

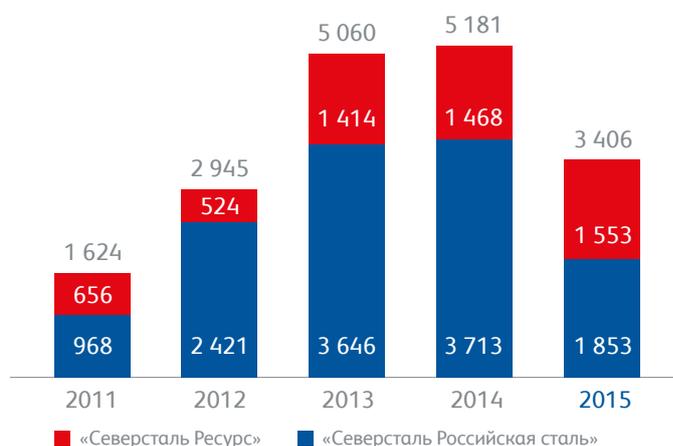
Руководство подрядных организаций участвует в проведении ежеквартальных совещаний по ОТ и ПБ, на которых рассматриваются обстоятельства и причины несчастных случаев, произошедших с работниками подрядных организаций, выполнение корректирующих мероприятий по исключению аналогичных несчастных случаев.

Охрана окружающей среды

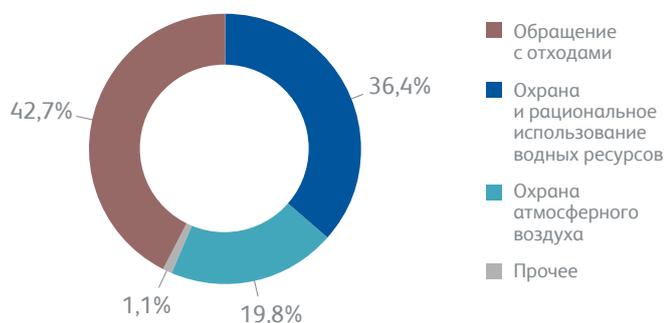
Природоохранная деятельность «Северстали» базируется на убеждении, что улучшение экологических показателей способствует повышению качества жизни людей и повышает конкурентоспособность Компании. Экологические ориентиры включаются в программы строительства и модернизации производства. Компания целенаправленно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

В 2015 году затраты на природоохранную деятельность предприятий Компании, включая текущие затраты и инвестиции, уменьшились на 34 % по сравнению с предыдущим периодом и составили 3,4 млрд рублей. Уменьшение обусловлено в основном снижением затрат в ПАО «Северсталь» в связи с завершением в 2014 году реализации ряда крупных и дорогостоящих инвестиционных проектов, направленных на снижение выбросов в атмосферу. В результате этих мероприятий, несмотря на рост производства агломерата, чугуна и конвертерной стали, на предприятиях дивизиона наблюдался лишь незначительный (+0,3 %) рост выбросов.

Финансирование природоохранных мероприятий по дивизионам*, млн рублей



Основные направления финансирования природоохранных мероприятий в 2015 году, %



Политика и управление

Обязательства Компании в области охраны окружающей среды зафиксированы в Политике в области охраны окружающей среды группы компаний «Северсталь»:

- соблюдать применимые требования законодательства и требовать этого от подрядчиков, привлекаемых на наши объекты;
- планировать развитие производства с учетом корпоративной Политики в области охраны окружающей среды;
- открыто взаимодействовать с заинтересованными сторонами в сфере охраны окружающей среды;
- направлять усилия руководителей всех уровней на выявление и оценку рисков для окружающей среды, снижение их возможных последствий.

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 на этом направлении несут также директора предприятий и линейные руководители.

На четырех предприятиях внедрена и сертифицирована система экологического менеджмента, соответствующая международным требованиям и требованиям российского законодательства по охране окружающей среды.

Ключевыми составляющими экологической ответственности Компания считает:

- предупреждение загрязнения окружающей среды и участие в решении проблемы выбросов парниковых газов;
- экономное и рациональное использование энергии и природных ресурсов;
- эффективное управление образующимися отходами.

Экологические факторы учитываются при планировании развития производства. В оценке потенциальных экологических последствий реализации проектов через механизм общественных слушаний участвуют заинтересованные стороны. Благодаря вертикально-интегрированной модели бизнеса на российских предприятиях группы компаний «Северсталь» реализуется полный производственный цикл — от начальной стадии добычи руды до финального производства сортового металлопроката, включая переработку лома черных металлов. Таким образом, Компания практически полностью контролирует фактическое негативное воздействие на окружающую среду в значительной части цепочки поставок.

От своих подрядчиков Компания также требует строгого выполнения законодательства по охране окружающей среды. Соответствующие положения включаются в контракты с поставщиками продукции и услуг, заключаемые предприятиями Компании. Система контроля выполнения подрядными организациями экологического законодательства и нормативных документов Компании аналогична контролю за их деятельностью по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда.

Вопросы экологической безопасности включены в программы обучения сотрудников Компании. С 2009 года такое обучение прошли более 22,8 тыс. работников.

В 2015 году различными формами обучения в сфере охраны окружающей среды было охвачено более 4 300 сотрудников Компании.

Природоохранная деятельность предприятий «Северсталь» была в 2015 году отмечена рядом наград:

- ПАО «Северсталь» стало победителем XII отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в номинации «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение».
- ПАО «Северсталь» стало лауреатом национальной премии в области экологии «ERAECO 2014» в номинации «За развитие экологического образования и формирование у подрастающего поколения ответственного отношения к экологии» за проект «Чистая металлургия».
- ПАО «Северсталь» стало номинантом конкурса «Премия развития — 2015» в номинации «Лучший проект в области экологии и «зеленых» технологий» с проектом «Строительство установки улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров №№ 1–3».
- ПАО «Северсталь» приняло участие в череповецком городском конкурсе «Цветущий город» и было признано лучшим сразу в двух номинациях: «Цветочное оформление производственной территории» и «Цветочное оформление приофисной территории».
- АО «Воркутауголь» по итогам XII конкурса «Национальная экологическая премия им. В.И. Вернадского» получило диплом победителя в номинации «Инновационные экоэффективные технологии в промышленности».
- АО «Воркутауголь» заняло второе место в Республике Коми по итогам акции «Речная лента», получены диплом и призовой кубок.

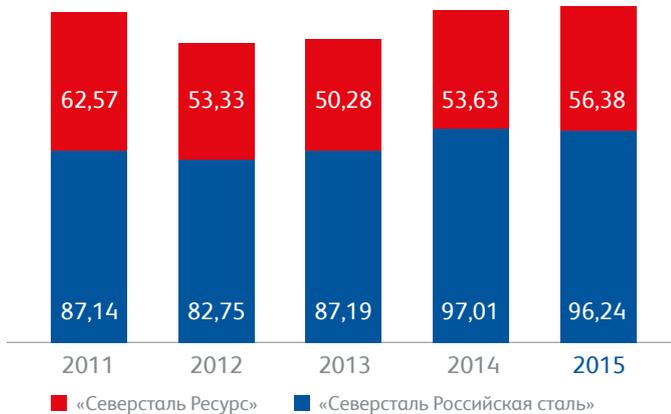


Основные задачи и целевые ориентиры в сфере природоохранной деятельности

Мероприятия	Планируемый эффект	Срок реализации
1. ЧерМК		
1.1. Проведение пусконаладочных работ единой фильтровальной станции и узла доочистки промывных вод	Достижение нормативов допустимого сброса загрязняющих веществ в сточных водах выпуска № 10	2016
1.2. Реконструкция участка переработки шламов агломерационного производства, научно-исследовательские работы. Разработка и реализация дополнительных мероприятий по достижению нормативов допустимого сброса	Достижение нормативов допустимого сброса загрязняющих веществ в сточных водах выпуска № 3	2018
1.3. Передача ПХБ-содержащих конденсаторов и трансформаторов специализированной организации	Обезвреживание токсичных материалов	2024
2. АО «Воркутауголь»		
2.1. Повышение эффективности существующих схем очистки	Сокращение сбросов загрязняющих веществ с шахтными водами в водные объекты на шахтах «Северная», «Воркутинская» и «Заполярная»	2021
2.2. Рекультивация согласно ТЭО (проекта) разработки запасов угля Юньягинского месторождения открытым способом (участки «Северный», «Восточный», «ВБ и ВЮМ»)	Восстановление нарушенных земель, приведение в состояние, пригодное для последующего пользования	2016
3. АО «Олкон»		
3.1. Переход на сухой способ очистки отходящих газов от сушильных барабанов	Сокращение выбросов серной кислоты	2016
3.2. Проведение работ по выполнению химического закрепления на площади 16 га реагентом Nalco на хвостохранилище дробильно-обогащительной фабрики	Снижение загрязнения атмосферного воздуха г. Оленегорска выбросами неорганической пыли от пылящих поверхностей действующих участков хвостохранилища	2016
3.3. Проведение работ по биологической рекультивации на площади 0,5 га на хвостохранилище дробильно-обогащительной фабрики		
3.4. Внедрение технологии очистки карьерных вод от веществ азотной группы методом биоремедиации	Сокращения сброса загрязняющих веществ азотной группы, поступающих в водные объекты от карьерных водоотливов	2019
<ul style="list-style-type: none"> Проведение работ по авторскому надзору за развитием растений биоплато поверхности пруда-отстойника Кировогорского карьера 		2016
3.5. Прокладка пульпопроводов и водоводов		2018
<ul style="list-style-type: none"> Прокладка пульпопроводов (1 км) по разделительной дамбе хвостохранилища Прокладка нового участка водовода (0,5 км) на хвостохранилище 	Исключение сбросов загрязняющих веществ в водные объекты	2016
		2016
4. АО «Карельский окатыш»		
4.1. <ul style="list-style-type: none"> Уточнение баланса серы при обжиге окатышей и учет содержания серы в отходах при расчете выбросов Создание системы автоматического мониторинга содержания диоксида серы в дымовых газах обжиговых машин Разработка ТЭО проекта строительства комплекса сероочистки отходящих газов обжиговых машин Проектирование установок сероочистки Строительно-монтажные и пусконаладочные работы по установкам сероочистки 	Снижение выбросов диоксида серы в атмосферный воздух	2015–2020
4.2. Направление руды, засоренной вмещающими породами с высоким содержанием серы, на переработку в комплекс сухой магнитной сепарации	Снижение содержания серы в руде	постоянно
4.3. Завершение строительства установки по переработке отходов производства методом пиролиза	Снижение размещения отходов производства	2017

Воздействие на водные ресурсы

Забрано или получено воды, всего, млн м³

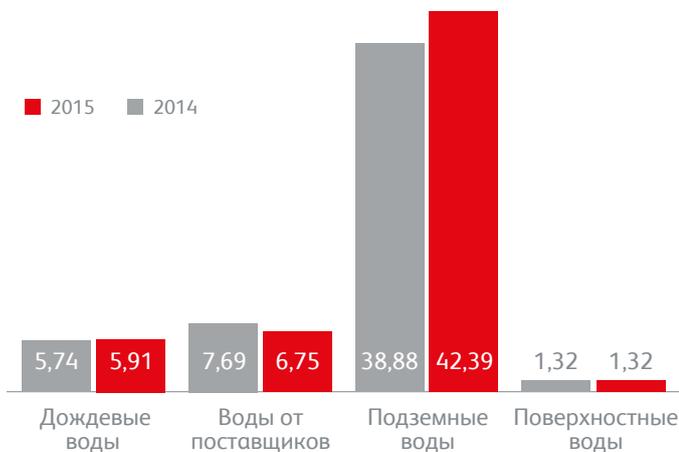


* В 2013 году в дивизионе «Северсталь Ресурс» учтены данные по PBS Coals.

«Северсталь Ресурс»

Водоснабжение горнодобывающих предприятий «Северсталь Ресурс» осуществляется главным образом из природных источников: за счет поверхностных водных объектов, дренажных и подземных вод, ливневых и талых вод с территорий, а также от муниципальных предприятий. Объемы этой воды напрямую зависят от естественных факторов, не поддающихся регулированию, — от притока подземных вод в шахтах и карьерах, от интенсивности атмосферных осадков. Указанными факторами в основном определяются ежегодные колебания объемов поступления воды в систему водоснабжения. Эти объемы значительно превышают технологические потребности предприятий дивизиона, поэтому избыток воды в качестве стоков отводится в поверхностные водные объекты. Увеличение водопотребления в 2015 году вызвано увеличением притока природных вод.

Общее количество забираемой воды «Северсталь Ресурс» по источникам водоснабжения, млн м³



Система оборотного водоснабжения на предприятиях позволяет в минимальных объемах использовать в производстве природную воду. Доля воды в обороте по предприятиям «Северсталь Ресурс» составляет 98,2%. Наибольший процент используемой оборотной воды (98–99%) на «Карельском окатыше» и «Олконе».

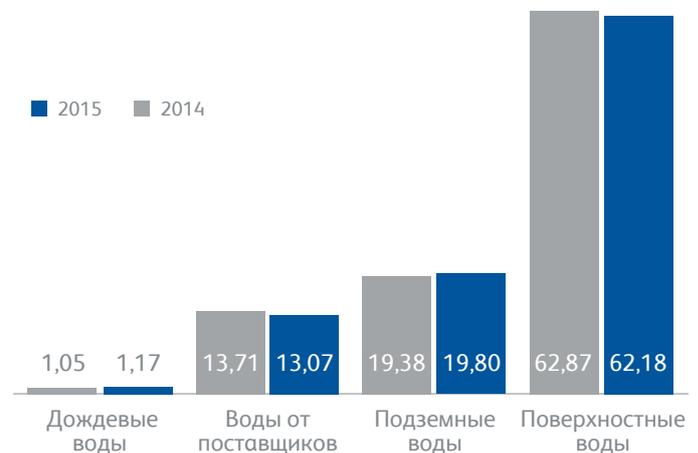
«Северсталь Российская сталь»

Основное количество воды, используемой на производственные цели (более 97%) в дивизионе «Северсталь Российская сталь», приходится на долю ЧерМК.

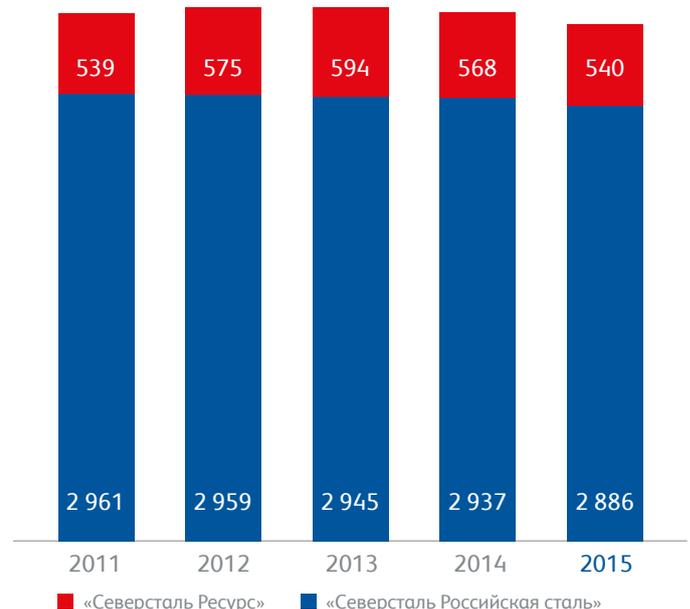
67% всей воды, используемой на Череповецкой промплощадке, поступает из Рыбинского водохранилища для пополнения локальных оборотных циклов (60 циклов) и единой оборотной системы водоснабжения. На Череповецкой промплощадке на производственные цели из природных водных источников потребляется всего 1,75% от общего объема потребляемой воды, а 98,25% поступает из замкнутой оборотной системы.

Общее водопотребление в 2015 году сократилось на 1,2%, несмотря на рост производства, в связи с оптимизацией водопотребления в ППП (установка энергоэффективного оборудования).

Общее количество забираемой воды в «Северсталь Российская сталь» по источникам водоснабжения, млн м³

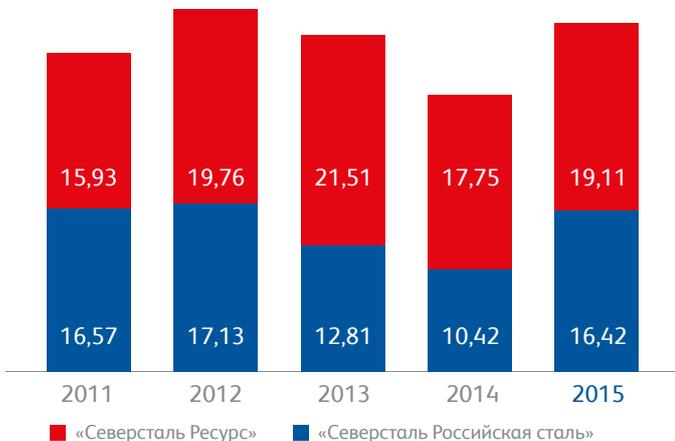


Общий объем многократно используемой воды, млн м³

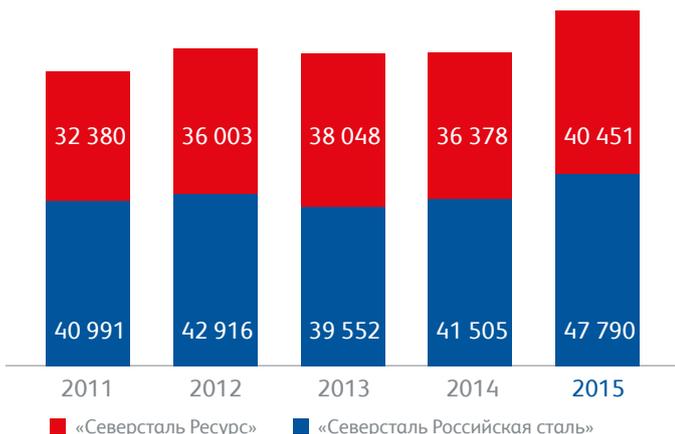


Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов

Сброс загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. тонн



Объем водоотведения, тыс. м³



«Северсталь Ресурс»

Объем сбрасываемых сточных вод дивизиона «Северсталь Ресурс» в окружающую природную среду в 2015 году увеличился на 11 % за счет увеличения природного притока воды в карьеры и шахты. Сброс загрязняющих веществ в 2015 году вырос пропорционально увеличению объема сбрасываемых сточных вод.

В 2015 году затраты Череповецкого металлургического комбината на реализацию водоохраных мероприятий составили 842 млн рублей.

В АО «Карельский окатыш» закончена реализация проекта организации внутреннего водооборота. В настоящее время ведутся пусконаладочные работы. Выход на проектный режим работы планируется к июню 2016 года. После выхода на проектный режим хвосты — смесь твердых отходов обогащения и воды — будут сгущаться в специальном корпусе, а высвобождаемые объемы воды будут использованы повторно. Это позволит снизить объемы перекачиваемых хвостов и воды и сократить расходы на электроэнергию.

В АО «Олкон» проведены работы по прокладке пульповодов и укладке водоводов левой нитки на хвостохранилище. С начала года произведен монтаж 636 м пульповодов и 508 м водоводов. Выполнение мероприятий позволяет исключить сбросы загрязняющих веществ в водные объекты и на рельеф местности, сократить потребление свежей воды, складировать отходы производства в специально оборудованном сооружении.

Проведены работы по расширению биоплота до 25 %. Работы выполняются с 2013 года и направлены на достижение установленных нормативов допустимых сбросов нитратов, содержащихся в сточных водах карьеров.

В августе 2015 года в АО «Воркутауголь» произведен запуск в эксплуатацию локальных очистных сооружений (ЛОС) для обеспечения качества сбрасываемых сточных вод с нефтеловушки СП «Сервисное предприятие ВМЗ» в руч. Ивняковский до установленных допустимых концентраций загрязняющих веществ. Проведены пусконаладочные работы и оценка эффективности очистки сбрасываемых сточных вод. Согласно первичным лабораторным исследованиям сточных вод (до и после очистки), выявлено значительное снижение концентраций по содержанию нефтепродуктов. На зимний период ЛОС законсервированы, при вводе локальных очистных сооружений в постоянную эксплуатацию в весенне-летний период (ориентировочно май — июнь 2016 года) после полной настройки угольных фильтров ожидается стабилизация качества сбрасываемых сточных вод и по остальным загрязняющим веществам.

«Северсталь Российская сталь»

Основная масса загрязняющих веществ, сбрасываемых в водные объекты от предприятий дивизиона, приходится на ЧерМК — 99,0 %. На Череповецкой промплощадке эксплуатируется единая оборотная система водоснабжения, включающая единую фильтровальную станцию (ЕФС), пруды-осветлители и 60 локальных оборотных циклов в производственных подразделениях. Создание такой системы позволило к 2013 году ликвидировать семь из девяти постоянно действующих выпусков сточных вод.

Сброс загрязняющих веществ в 2015 году составил 16,25 тыс. тонн, что на 56,8 % больше, чем в 2014 году. Основной причиной увеличения сброса загрязняющих веществ стало увеличение на 60 % объема сбрасываемых сточных вод по выпуску № 3 в результате выхода на проектный режим новой секции золошламонакопителя № 2 после реконструкции. Новая секция

была запущена в эксплуатацию в 2012 году. В 2013–2014 году секция заполнялась водой, соответственно в этот период показатели сброса сточных вод снизились. После заполнения секции объем сброса сточных вод вернулся к уровню 2012 года.

Незначительное увеличение сброса загрязняющих веществ по выпуску № 10 произошло во время реконструкции ЕФС, когда часть оборудования (фильтры) не работала. В этот период эффективность очистки сточных вод снизилась, соответственно вырос сброс загрязняющих веществ.

Основная масса загрязняющих веществ с Череповецкой площадки сбрасывается по выпуску № 3 (83%). В сточных водах ЧерМК (Череповецкая промплощадка) нормируется 19 загрязняющих веществ. По 33% в выпуске № 10 и по 40% в выпуске № 3 загрязняющих веществ обеспечивается соблюдение нормативов допустимого сброса (НДС) для водоемов рыбохозяйственного значения, которые являются самыми жесткими для поверхностных водных объектов. По остальным загрязняющим веществам отмечаются незначительные превышения допустимых концентраций. Для решения данной проблемы реализуется комплекс мероприятий, согласованных с государственными контролирующими органами. Среди них:

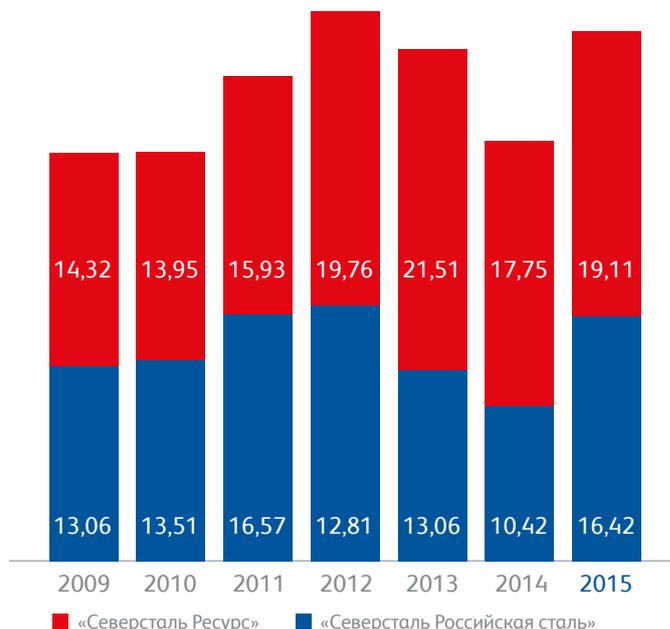
- реконструкция участка переработки шламов газоочисток доменных печей;
- окончание пусконаладочных работ на единой фильтровальной станции.

Череповецкий металлургический комбинат успешно справляется с паводковыми водами, не допуская попадания неочищенных вод в реки. В период активного таяния снега количество воды, дополнительно поступающей в оборотную систему комбината, может увеличиваться на четверть от среднегодового объема потребления. Чтобы не допустить негативного экологического воздействия на водные объекты, экологи и специалисты-энергетики проводят внеплановые проверки исправности насосного оборудования и систем сигнализации насосных станций, выполняют ревизию откачивающей техники и водоочистных сооружений. В случае увеличения воды, поступающей в водооборотную систему комбината, задействуются резервные мощности очистного оборудования.

В 2015 году Череповецкий металлургический комбинат затратил 842 млн рублей на реализацию водоохранных мероприятий.

- В 2015 году завершена реализация мероприятия по реконструкции единой фильтровальной станции (ЕФС) ЧерМК — главного объекта, обеспечивающего очистку сточных вод перед сбросом в реку Кошту по выпуску № 10. В процессе реконструкции выполнены монтаж фильтров и оборудования по очистке промывной воды, строительство камеры переключения, изменена технология фильтрации, увеличена площадь фильтрации. Кроме решения экологических задач реконструкция ЕФС позволит решить технологические задачи: повышение надежности работы оборудования оборотной системы водоснабжения комбината, улучшение качества оборотной воды, подаваемой на производственные нужды. В 2016 году проводятся пусконаладочные работы, к 2017 году планируется достичь установленных нормативов сбросов сточных вод.
- Завершена научно-исследовательская работа «Исследование влияния существующего берегового сосредоточенного выпуска сточных вод ПАО «Северсталь» на экосистему р. Кошта, р. Шексна и Шекснинского плеса Рыбинского водохранилища и оценка экологической эффективности его замены на рассеивающий выпуск».

Сброс загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. тонн



Приведение к требованиям законодательства нормативов по сбросам в водные объекты — следующая цель Компании после сокращения выбросов в атмосферу.

Воздействие на атмосферный воздух

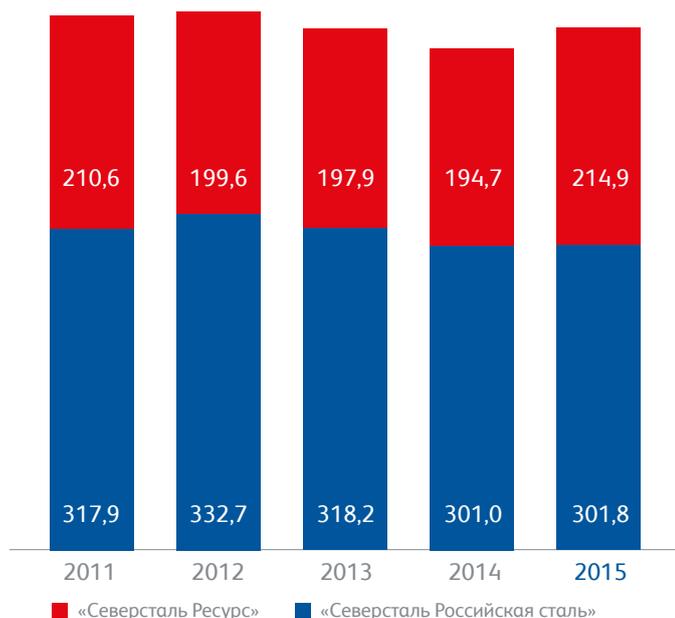
В 2015 году суммарный выброс загрязняющих веществ от предприятий Компании изменился незначительно (увеличение на 4,2%) по сравнению с 2014 годом. Увеличение массы выбросов в дивизионе «Северсталь Российская сталь» на 0,3% произошло в результате роста производства агломерата, чугуна и конвертерной стали.

В дивизионе «Северсталь Ресурс» увеличение массы выбросов составило 10,4%. Около 70% от общего объема выбросов дивизиона приходится на выбросы предприятий



АО «Воркутауголь». Указанный прирост произошел в результате увеличения объемов метана при дегазации и вентиляции шахт «Заполярная», «Воргашорская», «Комсомольская» и «Северная»; увеличения объемов выбросов твердых веществ за счет роста объемов добычи угля; увеличения площадей угольных складов, роста объемов угля, отгружаемого в железнодорожные вагоны; роста объемов взорванной горной массы на угольном разрезе «Юньягинский». Выбросы АО «Карельский окатыш» и АО «Олкон» в отчетном году остались на уровне 2014 года.

Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. т



* В 2013 году учтены данные PBS Coals.

Выбросы в атмосферу оксидов азота, диоксида серы и других значимых загрязняющих веществ приведены в Приложении 5.



Мероприятия, направленные на охрану атмосферного воздуха

«Северсталь Ресурс»

- Ежегодно выполняются работы по химическому закреплению действующих участков хвостохранилища в АО «Олкон». За последние четыре года работы выполнены на площади более 160 гектаров. В 2015 году работы по химическому закреплению реагентом Nalco выполнены на площади 16 гектаров на хвостохранилище дробильно-обогащительной фабрики. Выполнение работ позволило снизить загрязнение атмосферного воздуха Оленегорска выбросами неорганической пыли. В настоящее время в атмосферном воздухе города не фиксируются повышенные концентрации взвешенных веществ.
- На хвостохранилище дробильно-обогащительной фабрики проведены работы по закреплению пылящих поверхностей отходов обогащения. В 2015 году семенами волосенца песчаного засеяна территория хвостохранилища на площади 1,0 гектара. Закрепление поверхности посевами многолетних трав позволяет восстановить земли, нарушенные в ходе технологического цикла, и снизить пыление.
- Реализовано строительство комплекса сушки железорудного концентрата в рамках инвестиционного проекта. Для уменьшения выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух установлена двухступенчатая пылегазоулавливающая установка. КПД улавливания твердых веществ, по данным инструментальных замеров, составил 99,99 %.
- В АО «Воркутауголь» в рамках реализации мероприятий по снижению нагрузки на атмосферный воздух в июле 2015 года на породных отвалах № 2 СП «Шахта «Воркутинская» и аварийной автодороги СП «Шахта «Комсомольская», находящихся в стадии неактивного горения, были пробурены скважины и проведено обследование теплового состояния породных отвалов. Замеры показали, что на большей территории породных отвалов температура не превышает 80°С, что свидетельствует о прекращении процессов горения в теле отвала. Вместе с тем были выявлены очаги интенсивного горения, требующие повышенного контроля.
- Для снижения выбросов в атмосферный воздух диоксида серы при переходе АО «Карельский окатыш» на производство офлюсованных окатышей улучшенного качества в 2014 году была разработана программа по снижению выбросов диоксида серы на период до 2020 года. В рамках программы в 2015 году на дымовой трубе обжиговой машины была установлена система мониторинга содержания диоксида серы в дымовых газах, которая позволит получить более точные данные по содержанию серы в выбросах. Ожидаемый суммарный эффект от реализации программы — снижение выбросов диоксида серы на 50–70 %.

«Северсталь Российская сталь»

- В 2015 году завершена реализация инвестиционного проекта по реконструкции аспирационной установки от корпуса коксовых дробилок и шихтового отделения в агломерационном цехе № 2 с установкой рукавного фильтра. С окончанием реализации данного мероприятия ПАО «Северсталь» завершило выполнение плана мероприятий проекта нормативов предельно допустимых выбросов по реконструкции устаревших и строительству новых газоочистных установок, направленного на снижение выбросов твердых веществ.
- На 3,7 тыс. тонн в год сократились выбросы твердых веществ на ЧерМК после запуска установки улавливания неорганизованных выбросов и подключения к ней всех трех конвертеров.

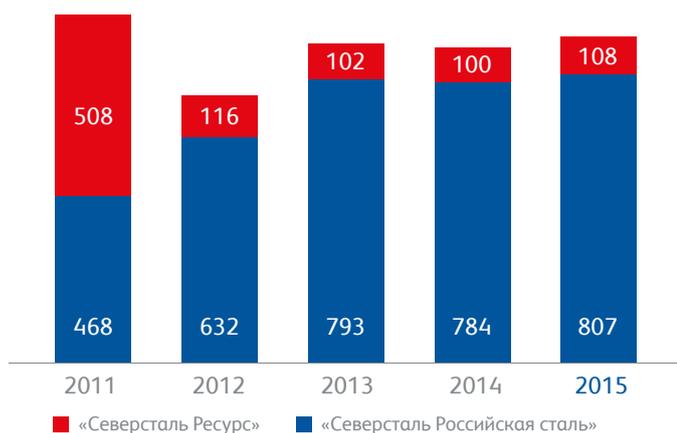
На воздухоохраные мероприятия на Череповецком металлургическом комбинате в последние годы было выделено более 5 млрд рублей.

- С 2010 года на Череповецком металлургическом комбинате реализован ряд мероприятий по снижению выбросов сероводорода. В результате продолжительность превышений ПДК сероводорода в атмосферном воздухе снизилась на 30,7%, среднегодовая максимальная концентрация снизилась на 33,8% по сравнению с данными 2011 года (по данным, зафиксированным на посту № 1 Гидрометеобюро в г. Череповец в 2015 году).

Обращение с отходами

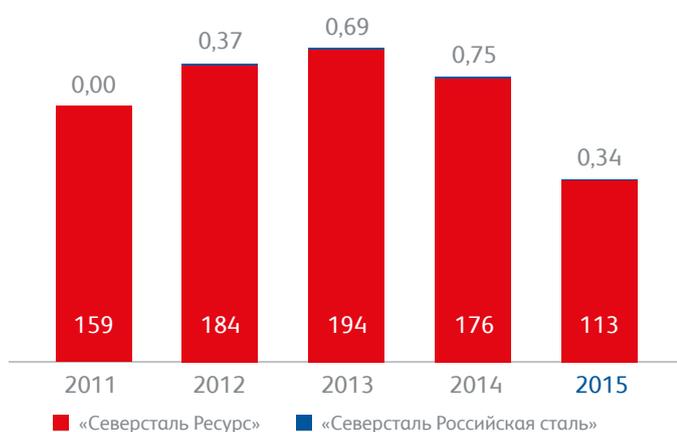
95% всех образованных в Компании отходов приходится на дивизион «Северсталь Ресурс». Основную их массу составляют крупнотоннажные вскрышные породы и хвосты обогащения. В 2015 году количество образовавшихся отходов в дивизионе «Северсталь Ресурс» снизилось в основном за счет уменьшения объемов производства горных работ в АО «Олкон».

Размещение отходов*, тыс. тонн



* Без учета крупнотоннажных отходов «Северсталь Ресурс» (вскрышные породы и хвосты обогащения) и вскрышных отходов Белоручейского рудоуправления «Российской стали».

Размещение вскрышных пород и отходов обогащения*, млн тонн



* Отходы «Северсталь Ресурса» (вскрышные породы и хвосты обогащения) и вскрышные отходы Белоручейского рудоуправления «Российской стали».

Вскрышные горные породы АО «Олкон» в связи с заполнением внутренних отвалов до проектных отметок размещались во внешних отвалах. По этой причине в отчетном году сократилось использование отходов в собственном производстве.

В АО «Карельский окатыш», наоборот, доля используемых отходов возросла в 15 раз. Вскрышные породы активно использовались для строительства объектов внутренней инфраструктуры (площадки, склады, перегрузочные пункты), что позволило снизить количество размещенных отходов в целом по дивизиону на 37,7%.

Динамику обращения с отходами в дивизионе «Северсталь Российская сталь» определяет ЧерМК, производственные показатели которого повлекли уменьшение объемов образования отходов на 1,5% по сравнению с предыдущим годом. Уменьшение массы размещаемых отходов на 25,3% связано с деятельностью Белоручейского рудоуправления — добывающего подразделения в составе ЧерМК, где в 2015 году уменьшился объем подготовительных работ для добычи известняка.

Принципиальное отличие металлургии от других отраслей состоит в возможности использования вторичных ресурсов, в частности лома черных металлов, в качестве сырья для производства продукции. Только «Северсталь» — Сортной завод Балаково» потребляет 1,2 млн тонн лома в год. Весь спектр работ, включая закупку и переработку, по обеспечению ломом черных металлов ЧерМК осуществляет предприятие «Северсталь-Вторчермет». Объем поставки в сталеплавильное производство ЧерМК в 2014 году составил 2 747 тыс. тонн, в 2015 году 2 399 тыс. тонн.

Более подробно данные об обращении с отходами в 2015 году приведены в Приложении 6.

Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель

«Северсталь Российская сталь»

- На промышленной площадке ЧерМК (на базе бывшего смолопеко-перерабатывающего цеха коксоагломерационного производства) образовано ООО «Рутгерс Севертар» — совместное предприятие «Северстали» и компании «Рутгерс». Произведен частичный демонтаж устаревшего оборудования и продолжаются пусконаладочные работы первой и второй очереди комплекса для переработки каменноугольной смолы. Производство основано на новейших технологиях, соответствующих международным экологическим стандартам. Смола будет перерабатываться в качественные продукты для цветной металлургии и химической промышленности (вакуумдистиллированный пек, нафталин, технические масла), которые будет продаваться, в том числе на экспорт. Ввод всего комплекса в эксплуатацию планируется произвести в 2016 году.
- ЧерМК является крупнейшим поставщиком шлаковой продукции — сталеплавильного щебня, доменного щебня и доменного несортированного шлака. Эта продукция — результат переработки основных видов отходов — сталеплавильных и доменных шлаков. За 2015 год объем переработки составил 4,3 млн тонн. Помимо шлаков предприятие занимается переработкой технологического мусора, отработанных масел, эмульсий с прокатных станов, замасленной окалины. За 2015 год переработано 158 тыс. тонн технологического мусора, 82 тыс. тонн эмульсий, 29,5 тыс. тонн окалины замасленной, регенерировано 705 тонн масел.
- Пилотный проект по организации сбора отходов полиэтилена, стартовавший в аглопроизводстве в 2013 году, расширил свои границы на другие подразделения: производство плоского проката, промпорт и цех обеспечения производства управления транспорта. В итоге за 2015 год продано на повторную переработку 58 тонн отходов полиэтилена. На 30% в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличилась реализация таких отходов производства, как цветной металлолом, транспортная

лента, опилки, железобетон, отработанные покрышки, обрез натуральной чистой древесины, б/у тара и поддоны.

- В 2015 году закончены работы по приведению в соответствие действующей карты полигона промышленных отходов, что позволит продлить срок эксплуатации объекта размещения отходов. При реализации мероприятия использовались современные материалы для укладки противофильтрационного экрана с целью защиты от проникновения в почву и грунтовые воды различных загрязняющих веществ.

«Северсталь Ресурс»

- В Центральном карьере «Карельского окатыша» заработал щебеночный мини-завод. В месяц он сможет производить 65 тыс. тонн щебня. В условиях резких перепадов температуры щебень — самая востребованная продукция для подсыпки карьерных дорог. В месяц комбинату для этого требуется 85 тыс. тонн материала. Работает завод на собственном сырье, которое поставляет фабрика сухой магнитной сепарации. Сырьем для производства щебня служат отходы производства — пустая порода. Мини-завод дробит куски крупностью до 30 см на фракции размером до 60 мм. Кроме того, не так давно «Карельский окатыш» расконсервировал старый щебеночный завод, мощность которого составляет 20 тыс. тонн в месяц. Таким образом, два завода полностью закрывают потребности комбината в щебне.
- В рамках реализации проекта по строительству установки по переработке отходов методом пиролиза в 2015 году завершен 1-й этап — строительство площадки сортировки мусора, на которой производится прием отходов и их сортировка. В результате реализации этого проекта ожидается снижение объемов отходов предприятия, подлежащих захоронению на собственных объектах размещения отходов и передаваемых на захоронение сторонним организациям, ориентировочно на 1 500 тонн в год. Пуск в эксплуатацию планируется в 2017 году.
- Завершено строительство комплекса по обезвоживанию отходов (сгущению хвостов). Ведутся пусконаладочные работы. Комплекс позволит в том числе сократить площадь складирования хвостов, поскольку в обезвоженном виде они имеют меньший объем и поэтому занимают меньшую территорию в хранилище.
- В рамках научно-исследовательской работы «Фиторемедиация промышленных территорий» совместной с Петрозаводским государственным университетом был организован эксперимент по применению биофильтра (специально выведенных видов ивы) для очистки почвы от загрязнений тяжелыми металлами. За 2015 год на экспериментальной площадке для проведения мониторинга на техногенно нарушенных землях высажено 35 тыс. черенков ивы. Способность ивы поглощать из почвы тяжелые металлы покажут исследования в течение следующих нескольких лет.
- В АО «Воркутауголь» выполнена рекультивация согласно ТЭО (проекта) разработки запасов угля Юньягинского месторождения открытым способом (участок «Восточный борт и Восточно-Юньягинская мульда», южные площади участков «Восточный», «Северный» и «Южный-2»). Рекультивированы земельные участки общей площадью 200 000 м² (в том числе участки «Восточный борт и Восточно-Юньягинская мульда» — 60 000 м², на южной площади участка «Северный» — 70 000 м², участок «Южный-2» — 70 000 м²). Выполнена расчистка земельных участков, отсыпка породой и планировка земельных участков. Обеспечена сохранность рекультивированных участков до приема их комиссией МО ГО «Воркута» в земли госземзапаса.
- Предприятие АО «Олкон» дважды в 2015 году организовывало в городе Оленегорске экологические акции «Город без ртути»

по сбору от населения отработанных ртутьсодержащих ламп и термометров. Собранные отходы (1 225 ламп и 357 термометров) были переданы на обезвреживание в специализированную организацию.

- Переданы для утилизации в специализированные организации 2 953 отработанные ртутьсодержащие лампы, 2,85 тонны отработанных аккумуляторных батарей, 203,8 тонны отработанных автошин.
- На хвостохранилище дробильно-обогательной фабрики были проведены работы по закреплению пылящих поверхностей отходов обогащения. В 2015 году семенами волосенца песчаного засеяна территория хвостохранилища на площади 1,0 гектара. Закрепление поверхности посевами многолетних трав позволяет восстановить земли, нарушенные в ходе технологического цикла, и снизить пыление.

Участие сотрудников в природоохранных мероприятиях и взаимодействие с обществом

«Северсталь» активно вовлекает сотрудников в природоохранные мероприятия, в том числе на волонтерской основе. Ежегодно предприятия Компании организуют субботники по уборке территорий предприятий, проводят очистку берегов рек, активно участвуют в озеленении и благоустройстве городских территорий.

«Северсталь Российская сталь»:

- В Череповце работниками ПАО «Северсталь» в рамках акции «Дни защиты от экологической опасности — 2015» на территории города и территории промплощадки было высажено более 1 140 деревьев и кустарников, вывезено 123 тонны мусора, обустроено 0,37 гектара газонов и цветников (9 газонов и 32 цветника). В подобных мероприятиях принимают участие работники предприятия всех уровней управления от директоров до рабочих.
- ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково» в 2015 году в рамках благоустройства территории предприятия проведено озеленение (обустроено 4,6 гектара газонов, 362 м² клумб с многолетними цветочными культурами (более 1 400 шт.), посажено 114 деревьев (клен остролистный, туя), подразделения также приняли участие в благоустройстве территории, прилегающей к производственным цехам.
- Сотрудники отдела транспортной логистики Череповецкого сервисного металлоцентра (АО «Северсталь Дистрибуция») посадили сосновую аллею из 70 сосен на территории СМЦ — вдоль берега реки Ягорба. Закупка 70 саженцев была проведена по инициативе работника АО «Северсталь Дистрибуция» С. П. Лаврова на безвозмездной основе.

«Олкон»

- 83 работника предприятия приняли активное участие в проведении экологических субботников «Зеленая Россия». 29 августа сотрудниками комбината проведены работы по очистке береговой линии реки Куреньга от мусора. Было собрано и вывезено на санкционированную свалку г. Оленегорска около 5 м³ мусора.
- В рамках подготовки к празднованию юбилейной даты 70-летия Победы в Великой Отечественной войне работниками комбината проведены работы по наведению порядка и обеспечению санитарной очистки на закрепленных за комбинатом территориях города Оленегорска. Было собрано и вывезено на санкционированную свалку г. Оленегорска более 35 м³ мусора.
- Комбинат в год 70-летия Победы в Великой Отечественной войне присоединился к проекту, организованному общероссийским экологическим движением «Зеленая Россия». 12 сентября 2015 года более 20 работников комбината приняли

участие в посадке 2 тыс. саженцев сосны в рамках проведения акции «Лес Победы».

«Воркутауголь»

- В рамках проведения акции «Речная лента» работниками АО «Воркутауголь» были очищены водоохранные зоны семи ручьев и четырех рек рыбохозяйственного назначения. В акции было задействовано 188 человек. Общее количество собранного и вывезенного мусора составило 200 м³.
- В октябре 2015 года в исполнительном аппарате АО «Воркутауголь» стартовала Акция «Зеленый офис», позволяющая с помощью выполнения простых рекомендаций снизить затраты на электроэнергию, воду и бумагу.

АО «Воркутауголь» с 2011 года ежегодно принимает участие в республиканской акции «Речная лента» по очистке водоохранных зон рек и ручьев, проводимой по инициативе Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Коми, а также республиканского управления Росприроднадзора. По итогам участия в акции в 2015 году АО «Воркутауголь» заняло второе место по Республике Коми, получены диплом и призовой кубок.

«Карельский окатыш»

- Работники предприятия провели субботник на территории города. В акции приняли участие более 150 волонтеров. Было очищено от мусора 1,5 км автодороги Костомукша — Вокнаволоок. С обочин автодороги вывезено более 50 м³ мусора.
- На предприятии был проведен конкурс детских рисунков, плакатов, поделок «Природа и фантазия». Участие приняли 40 детей, всем были вручены призы за участие и грамоты.

«Северсталь» развивает систему конструктивного взаимодействия по вопросам охраны окружающей среды с широким кругом заинтересованных сторон, сотрудничает с органами власти и местными сообществами, активно участвует в инициативах делового и экспертного сообщества, международных проектах и отраслевых инициативах.

- 2 апреля 2015 года в преддверии проведения АО «Олкон» экологической акции по сбору отработанных ртутьсодержащих ламп от населения члены Совета молодежи комбината провели беседы с учащимися 5–8 классов общеобразовательной школы № 7 об опасности ртутных термометров, энергосберегающих ламп, батареек. В рамках беседы ребята узнали, какую опасность для человека и природы представляют отработавшие свой срок лампы и батарейки и почему их нельзя выбрасывать в мусоропровод.
- АО «Воркутауголь» сотрудничает с ООО «ИнЭкА-консалтинг» (г. Кемерово) в части предоставления данных для «Сборника инновационных решений по сохранению биоразнообразия для угледобывающего сектора». Сборник освещает имеющиеся практики сохранения биоразнообразия с целью их более широкого применения при угледобыче.
- ПАО «Северсталь» ежегодно проводит конкурс «экологических дневников». У конкурса есть признание, он известен, активно поддерживается Управлением образования и педагогами экологической направленности в школах. И если в предыдущие годы ребята дома в течение двух месяцев заполняли дневники (разделы «Экология моего района», «Что делаю я, чтобы сберечь окружающую среду», «Я изучаю окружающую среду»), то в 2015 году конкурс прошел в социальной сети «ВКонтакте». Экологические команды порядка 20 школ города приняли участие, в режиме онлайн следили за успехами друг друга. Хорошие знания показали ребята, высокую заинтересованность в их развитии — педагоги. В качестве наград победителям были вручены смартфоны (школьникам), проекторы и экраны (школам-победителям).
- Традиционно в течение всего года работники ПАО «Северсталь» проводят открытые экологические уроки в школах города, как приуроченные к календарным датам (День экологических знаний в апреле, Всемирный день окружающей среды), так и в рамках специальных акций. Кроме того, регулярно проводятся встречи по экологической тематике со студентами Череповецкого государственного университета. Также в течение года проводятся Дни открытых дверей — это выезды на объекты природоохранного значения Череповецкой промплощадки ПАО «Северсталь», которые организуются для различных сообществ.



Энергопотребление и энергоэффективность

Структура управления вопросами энергоэффективности и целевые ориентиры

Ежегодное снижение энергопотребления — это реальный вклад Компании в решение задачи рационального использования и сохранения энергетических ресурсов и как следствие — снижения нагрузки на окружающую среду. С этой целью с 2000 года в «Северстали» реализуется комплексная программа энергосбережения, а с 2003 года действует политика в области энергосбережения, новая редакция которой была утверждена в 2014 году. Программа энергосбережения, в частности, предусматривает:

- формирование энергосберегающей стратегии развития ЧерМК, внедрение энергосберегающих технологий и оборудования;
- создание системы управления энергоресурсами;

- утилизацию вторичных энергоресурсов;
- реконструкцию и модернизацию;
- снижение удельной энергоемкости выплавленной стали до уровня мировых лидеров черной металлургии;
- снижение выбросов парниковых газов в окружающую среду;
- создание достоверной системы учета выработки и потребления энергоресурсов, разработку системы планирования.

На ЧерМК эту работу организует и координирует Центр энергосбережения, который входит в структуру Управления главного энергетика «Северстали». В решении задачи повышения энергоэффективности участвуют также все производственные подразделения ЧерМК, дирекция по планированию и снабжению производства и Центр по развитию «Бизнес-системы «Северстали». Для решения вопросов в этой области между дирекциями на предприятии действуют кроссфункциональные команды.

Основные целевые ориентиры и задачи в сфере энергоэффективности

Мероприятия	Планируемый эффект	Срок реализации
1. ЧерМК		
Долгосрочная комплексная программа энергосбережения ПАО «Северсталь» на 2013–2020 годы: 140 инвестиционных и организационно-технических мероприятий (48 из них будут реализованы до начала 2016 года)	<ul style="list-style-type: none"> • Суммарная экономия природного газа 356 млн м³ (–0,25 Гкал/т стали) • Суммарная экономия покупной электроэнергии — 54 млн кВт*ч (–0,01 Гкал/т стали) • Достижение удельного энергопотребления 5,55 Гкал/т стали 	2016 год (первый этап)
2. Воркутауголь		
Мероприятия ежегодной программы энергосбережения АО «Воркутауголь»	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение удельного электропотребления на 1 тонну горной массы до 45 кВт*ч 	2016 год
3. АО «ОЛКОН»		
Мероприятия по снижению потерь на тепловых сетях комбината, замена трубопроводов и изоляции	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение затрат на отопление до 5–8% в год 	До 2018 года
Установка приборов технического учета энергоресурсов и установка SCADA	<ul style="list-style-type: none"> • Контроль и планирование расходов на потребление пара и отопление, что позволит экономить до 3% от общего потребления 	2015 год
Разработка проекта по компенсации реактивной мощности	<ul style="list-style-type: none"> • Экономия электроэнергии 5–10% после внедрения проекта 	Первый этап в 2014 году, окончание в 2016 году

Предусмотрены материальная мотивация работников 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 компании, являющиеся мировыми лидерами, выдачу грамот, благодарственных писем от лица руководителей различного уровня, присвоение почетных званий и др.

За период внедрения системы энергоменеджмента в 2015 году по сравнению с 2000 годом были достигнуты следующие результаты:

- снижение удельного энергопотребления на тонну стали на 15%;
- снижение расхода природного газа на тонну стали на 16%;

- снижение расхода электроэнергии на тонну стали на 19%.

Планируется создание аналогичных систем энергоменеджмента на других предприятиях группы ПАО «Северсталь».

По инициативе Центра энергосбережения в Компании полностью внедрены требования международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента». Обучение представителей заинтересованных сторон проводилось по программе Европейского банка реконструкции и развития.

В 2015 году был реализован пилотный кросс-функциональный проект «Бережливые KPI в энергетике». Опыт реализации и результаты проекта будут использованы во всех подразделениях ЧерМК.

В 2015 году Центр энергосбережения совместно с Центром по развитию «Бизнес-системы «Северстали» и производственными подразделениями разработал Техническую политику в области энергоэффективности. Техническая политика фактически является справочником рекомендованных к использованию наилучших доступных технологий и позволяет выбирать для закупки наиболее эффективное с точки зрения энергопотребления оборудование. Начиная с 2016 года Техническая политика будет постепенно внедряться во всех подразделениях «Северстали».

Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году

Тепловой, электрической энергией и промышленным паром комбинат обеспечивает теплосилового цех. В 2015 году промышленное потребление электроэнергии составило 5 719,1 млн кВт*ч.

На комбинате имеются собственные источники электроэнергии: теплоэлектроцентраль — паровоздуховная станция (ТЭЦ-ПВС), теплоэлектроцентраль — электровоздуховная станция (ТЭЦ-ЭВС), газовые утилизационные бескомпрессорные турбины и турбогенераторы на установках сухого тушения кокса.

Рост выработки собственной электроэнергии в 2015 году по отношению к предыдущему периоду составил 270,7 млн кВт*ч, или 6,98 %.

Крупнейшими генерирующими подразделениями являются ТЭЦ-ПВС и ТЭЦ-ЭВС-2, которые обеспечивают электроэнергией и теплом весь металлургический комбинат, а также 80 % индустриальной части города. Часть вырабатываемой на ТЭЦ энергии производится за счет сжигания коксового, доменного и природного газов, а часть — за счет сжигания энергетического угля.

В отчетном году ТЭЦ превысили собственные проектные мощности и комбинат достиг максимальной за всю историю предприятия годовой выработки собственной электроэнергии — 4 148 млн кВт*ч. Увеличение генерации стало возможным благодаря оптимизации режимов работы оборудования, сокращению времени ремонтов энергетических агрегатов и внеплановых простоев.

Доля собственной электроэнергии в общем объеме потребления за последние годы имеет устойчивую тенденцию к росту. В 2015 году она возросла до 72,5 % против 69,5 % в предыдущем

периоде. Экономический эффект от роста выработки электроэнергии составил в сравнении с 2014 годом 379,7 млн рублей.

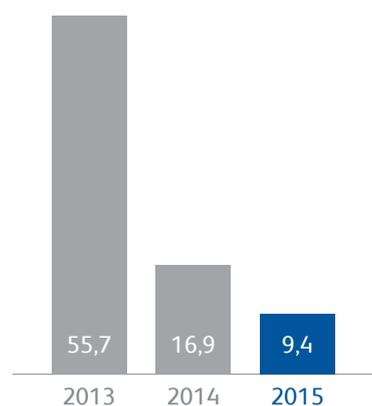
Комбинат также получает электроэнергию из внешних источников по 24 воздушным линиям, 16 из них принадлежат Вологодскому предприятию магистральных электрических сетей Центра, 8 — ОАО «Вологдаэнерго».

Компания планирует и дальше заниматься развитием внутреннего производства электроэнергии и особенно заинтересована в переработке конвертерного газа. Он может быть использован в нагревательных печах или для производства биотоплива, а также может помочь сократить общее количество потребляемого природного газа. Рассматривается возможность сжигания конвертерного газа на существующих котлах ТЭЦ-ПВС с вводом дополнительного оборудования «Газгольдер», что позволит снизить объем потребления природного газа.

Производство и потребление электроэнергии на ЧерМК в 2015 году, тыс. кВт*ч

Получено всего, в том числе	6 166 370
Из внешних источников	2 018 372
Собственная выработка, в том числе	4 147 998
ТЭЦ-ПВС	2 361 336
ТЭЦ-ЭВС	1 477 480
ГУБТ	187 637
УЭС ТСЦ	121 545
Промышленное потребление, в том числе	5 716 107
Использование в цехах	5 649 626
Потери	66 480
Отпуск сторонним потребителям	447 285
Непромышленное потребление	2 979

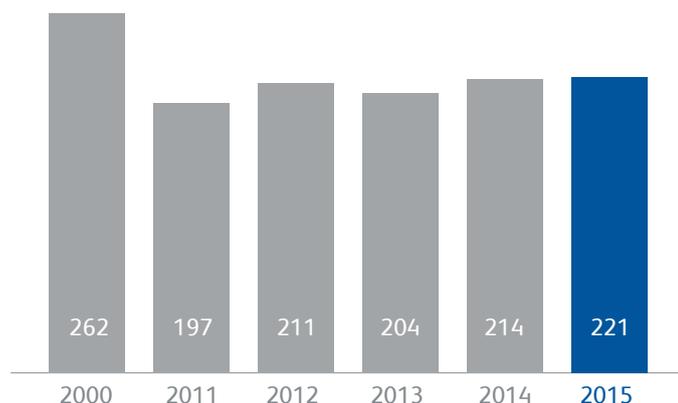
Внутригрупповое потребление энергетического угля, тыс тонн



Удельный расход электроэнергии, кВт*ч/т стали

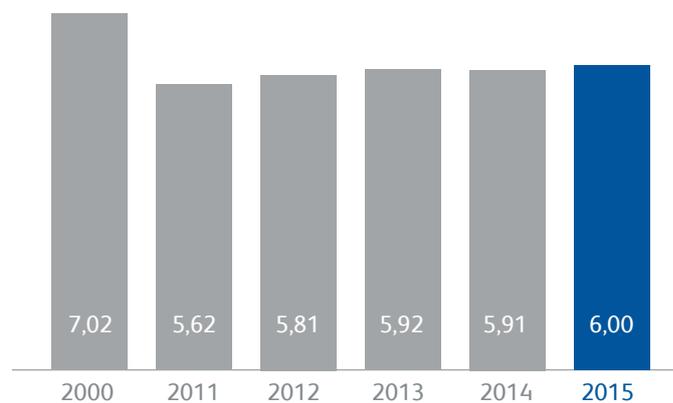


Удельный расход природного газа, м³/т стали



В 2015 году на 2,5% по сравнению с предыдущим периодом выросло потребление природного газа. Его объем составил 2 401,5 млн м³. Данный рост был обусловлен увеличением собственной выработки для снижения закупки электроэнергии от внешних источников и изменением структуры топлива доменного производства с целью минимизации затрат на производство продукции. Удельное потребление природного газа на тонну произведенной продукции составило 221 м³/т стали. Удельное энергопотребление несколько возросло и составило 6,00 Гкал на тонну стали.

Удельное энергопотребление, Гкал/т стали



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

В 2015 году продолжали развиваться проекты, начатые в рамках действия первого периода Киотского протокола (2008–2012) и направленные на повышение энергоэффективности и сокращение выбросов парниковых газов:

Описание проекта	Цели проекта	Промежуточный результат и прогнозируемый эффект
Замена мартеновского способа производства стали на электроплавильный Строительство шахтной печи № 2	Снижение воздействия процесса производства стали на окружающую среду за счет внедрения более энергоэффективной технологии	Результат: сокращение выбросов на 3,17 млн т CO ₂ -эквивалента Всего за 2013–2020 годы: 6,2 млн т CO ₂ -эквивалента
1. Строительство коксовой батареи № 3 и установки сухого тушения кокса 2. Строительство доменной печи № 4 и монтаж газовой утилизационной бескомпрессорной турбины	Модернизация процесса производства чугуна путем внедрения новой энергоэффективной технологии	Результат: сокращение выбросов на 2,18 млн т CO ₂ -эквивалента Всего за 2013–2020 годы: 4,12 млн т CO ₂ -эквивалента
Строительство и эксплуатация воздухоразделительной установки совместным предприятием «Эр Ликид-Северсталь» для производства сжатых технических газов, в частности кислорода и азота высокого давления	Достижение 30% энергосбережения по сравнению с базовым вариантом	Результат: сокращение выбросов на 0,51 млн т CO ₂ -эквивалента, экономия 19 МВт в год Всего за 2013–2017 годы: 0,47 млн т CO ₂ -эквивалента

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

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

«Северсталь Ресурс»

«Карельский окатыш»

Проект по эффективному и экономному использованию горячей воды и электричества был запущен на АО «Карельский окатыш». С начала 2015 года на предприятии прошли аудиты нецелевого использования теплоносителя с участием генерального директора. По результатам аудитов прекращается обогрев пустующих помещений; там, где это необходимо, ставятся электрообогреватели и, главное, ликвидируются утечки теплоносителя, когда работники несанкционированно подключаются к общей системе подачи горячей воды, обогревающей помещения, и используют ее для посторонних работ. При этом давление в системе падает, а калории, которые должны были обогреть корпуса, уходят впустую. Если исключить подобные явления, можно сократить потребление топлива на нагрев воды и сэкономить несколько десятков млн рублей в год.

- В рамках проекта по снижению энергопотребления за счет компенсации реактивной мощности на территории комбината смонтировали специальные устройства, позволяющие снизить потери электроэнергии, связанные с работой электрических машин переменного тока. После завершения второго этапа этих работ в 2015 году экономия достигла 43 млн кВт*час.
- На паровом котле котельной установлена турбина мощностью 3,7 мВт, которая генерирует электричество за счет пара, производимого в котельной. Собственная электроэнергия является для комбината гарантом бесперебойной работы.
- Тепло обжиговых печей, которое раньше уходило в атмосферу, используется для обогрева корпусов. В 2013 году теплообменники были смонтированы на третьей машине, в 2014 — на второй. Реализована возможность использовать тепло и от систем водяного охлаждения обжиговых машин. Результатом проекта станет снижение затрат на отопление.
- Котельная «Карельского окатыша», обеспечивающая теплом город и комбинат, работает на мазуте, который относится к невозобновляемым видам топлива. В 2015 году на комбинате запущены три мини-котельные на биотопливе мощностью 10, 2 и 2,8 МВт. Каждая котельная обслуживает определенный участок промплощадки. Мини-котельные позволяют «Карельскому окатышу» экономить: они потребляют в качестве топлива дешевую древесную щепу, а тепло не теряется при транспортировке по трубам на большие расстояния. Себестоимость тепла будет снижена вдвое.

АО «Олкон»

С 2013 года реализуется проект по модернизации насосных станций подачи производственной воды на озерах Ках-озеро и Харис-озеро. Производится замена насосов и установка частотного регулирования, что обеспечит экономию электроэнергии и потребления водных ресурсов. Планируемое окончание работ — 2017 год.

«Северсталь» приняла участие в работе международного форума «ENES — 2015», организованного Министерством энергетики России, и продемонстрировала разработки в двух номинациях. В номинации «Эффективная система управления в области энергосбережения на промышленном предприятии» Компания продемонстрировала, как она снижает себестоимость вырабатываемой электроэнергии, при этом увеличивая ее объемы. В номинации «Лидер внедрения наилучших доступных технологий» представители «Северстали» рассказали о том, как им удается сокращать потребление природного газа, увеличивая потребление вторичных энергоресурсов — доменного и коксового газа.



6.

Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	<u>112</u>
Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании	<u>113</u>
Вклад в экономику регионов присутствия	<u>113</u>
Развитие малого и среднего бизнеса	<u>114</u>
Развитие потенциала местных сообществ	<u>115</u>
Социальные инвестиции и социальное партнерство	<u>116</u>
«Дорога к дому»: школа социального партнерства	<u>117</u>
Поддержка культуры	<u>119</u>
Театральный фестиваль «Золотая Маска»	<u>119</u>
Программа «Музеи Русского Севера»	<u>120</u>
Конкурс творческих проектов «Стиль стали»	<u>121</u>
Корпоративное волонтерство	<u>121</u>



Социальное проектирование и социальные инвестиции

Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление

Внешние социальные программы «Северстали» направлены на содействие устойчивому развитию регионов присутствия, на повышение качества жизни работников Компании и местных сообществ, сохранение окружающей среды. «Северсталь» инвестирует значительные средства в социальную инфраструктуру регионов, в которых работают ее предприятия, обеспечивая благоприятную среду для реализации долгосрочной стратегии своего развития.

Особое внимание «Северсталь» уделяет программам, способствующим раскрытию потенциала местных сообществ, решению острых социальных проблем, сохранению культурного наследия, развитию сферы культуры, поддержки спорта и образования. При этом Компания ориентируется на лучший международный опыт, использует подходы, зафиксированные в международных кодексах и стандартах социальной ответственности, стремится содействовать их распространению в рамках цепочки создания стоимости.

Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, укрепляя партнерские отношения с органами государственной власти и общественностью. Основные направления социальных инвестиций Компании определены с учетом потребностей и ожиданий заинтересованных сторон, в первую очередь государства и общества.

Сотрудничество «Северстали» с регионами присутствия в социально-экономической сфере, как правило, зафиксировано в соглашениях между Компанией, региональными органами власти и рядом муниципальных образований. Эти соглашения определяют основные направления совместной работы, принципы взаимодействия и обязательства сторон. Стратегическими сферами взаимодействия являются занятость местного населения, образование и профессиональная ориентация молодежи, здравоохранение, профилактика социального сиротства и безнадзорности (подробнее о действующих соглашениях см. в разделе «Взаимодействие с органами власти»).

Вступая во взаимодействие с заинтересованными сторонами, Компания стремится найти оптимальный баланс между общекопоративными приоритетами, приоритетами конкретных регионов и интересами широкого круга социальных групп. Корпоративная политика в области управления внешними социальными программами базируется на миссии, стратегии и корпоративных ценностях и закреплена в ряде документов, опубликованных на сайте Компании в разделе «Социальная ответственность. Наш подход». В их числе:

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

Принципы управления внешними социальными программами Компании предусматривают единые подходы для всех компаний, входящих в группу «Северсталь». В то же время сотрудничество развивается с учетом региональной специфики социальной сферы. При отборе проектов особое внимание уделяется возможности тиражирования успешных социальных практик во всех регионах

присутствия Компании, а также распространению этого опыта в других регионах страны.

Управление внешними социальными программами в ПАО «Северсталь»



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

Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании

В основных регионах присутствия Компании с преобладанием моногородов важнейшей задачей является диверсификация их экономики. Социальная ответственность «Северстали» выражается в создании инфраструктуры поддержки развития малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства и субъектов инвестиционной деятельности. Отличительной чертой таких проектов является системное партнерство. «Северсталь» стремится выстроить в регионах присутствия устойчивое четырехстороннее сотрудничество: власть — общество — бизнес — СМИ.

Вклад в экономику регионов присутствия

Успешная работа «Северстали» и ее партнеров из числа местных предприятий во многом определяет социально-экономическое положение Череповца. Все предприятия холдинга входят в консолидированную группу налогоплательщиков. Поскольку самая большая численность персонала «Северстали» и основные фонды расположены в Вологодской области, в этом регионе выплачивается самая большая доля налогов. За 2015 год только предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» заплатили 28,5 млрд рублей налогов, из которых платежи в консолидированный бюджет Вологодской области составили 4,9 млрд рублей. Более 0,9 млрд рублей было направлено в бюджет Череповца.

С целью снижения издержек Компания работает над импортозамещением, в том числе над привлечением регионального бизнеса в качестве поставщиков и подрядчиков товаров и услуг. В 2015 году переход на отечественные аналоги по самым разным направлениям — от огнеупоров и валков до нестандартного оборудования — позволил сэкономить почти 8 млн долларов. Было создано 20 стратегических партнерств, из них 17 — с российскими предприятиями. В 2016 году планируется создание еще 8 партнерств, 7 из которых — также с отечественными производителями.

Свыше 300 малых и средних предприятий области являются поставщиками «Северстали», они выполняют 80 % заказов на поставку комплектующих, сырья, товаров и услуг. Со многими из этих предприятий Компания сотрудничает не одно десятилетие. Для большинства из них «Северсталь» — ключевой платежеспособный клиент, основной потребитель продукции и услуг. У некоторых доля заказов ЧерМК составляет от 60 до 80 % от общего объема заказов. Развивая отношения с Компанией, тысячи сотрудников этих организаций получают рабочие места, а предприятия — возможность успешно работать и получать прибыль.

Руководство «Северстали» тщательно подходит к выбору подрядчиков. Приоритет отдается предприятиям, которые разделяют ценности Компании, соответствуют ее требованиям по безопасности, соблюдают требования трудового и природоохранного законодательства и выплачивают «белую» зарплату. Компания готова расширять список контрагентов, поставляющих качественную продукцию и услуги, в частности, в таких областях, как ремонт энергетического оборудования, строительного-монтажные работы по энергооборудованию, и ряде других. Кооперация крупного, мелкого и среднего бизнеса становится эффективным инструментом развития бизнеса в регионах присутствия.

- Череповецкий литейно-механический завод в скором времени будет ключевым поставщиком погружного оборудования для нового цеха покрытий металла. АО «Ротор» производит единичную и мелкосерийную продукцию производственно-технического назначения для металлургической, химической и других отраслей промышленности. За последние годы Компания несколько раз увеличила число позиций, востребованных предприятиями «Российской стали». В 2016 году закупки «Северстали» в общем объеме производства АО «Ротор» составят порядка 85 %. «Северсталь» проводит на предприятии поставщика постоянный контроль процесса производства продукции и организации ее хранения. В 2015 году по рекомендации Компании АО «Ротор» сертифицировало систему менеджмента качества на соответствие международным стандартам.

«Северсталь» — крупнейший работодатель для строительной отрасли региона. В 2015 году в Череповце было реализовано несколько масштабных инвестиционных проектов производственного, культурного и социального назначения. Были начаты работы по возведению нового комплекса покрытий металла ЧерМК, велась реконструкция ряда энергетических объектов, ремонт и реконструкция нескольких лечебных корпусов медсанчасти «Северстали» и строительство Музея металлургической промышленности. В основном все работы были выполнены силами местных строительных организаций, в том числе ОАО «Коксохиммонтаж-2», ЗАО «Кислородмонтаж», ОАО СМК «Черметэкология», ООО «ШИК».

Развивая бизнес-кооперацию с сельхозпредприятиями Вологодчины, «Северсталь» способствует развитию экономики региона, при этом обеспечивая работников Компании качественным питанием по приемлемым ценам. Более 20 предприятий поставляют продукцию для Центра корпоративного питания ЧерМК. Поставки осуществляются из Вологды, Череповца, Сокола, Великого Устюга, Кичгородка, п. Кадуя, Шексны, с. Усть-Кубенское и др. Местные производители покрывают 100 % потребности «Северстали» в молочной продукции (порядка 530 тонн в год), хлебобулочных изделиях (более 82 тонн в год), колбасных изделиях (около 18 тонн в год). По другим группам продуктов объемы поставок будут увеличены.

В 2015 году у предприятий малого и среднего бизнеса Вологодской области «Северсталь» закупила товаров и услуг на сумму около 10 млрд рублей, что на 2 млрд рублей больше, чем в 2014 году.

Компания планирует и дальше широко привлекать местных производителей для замещения поставок, которые раньше осуществлялись за пределами региона и страны. Такое сотрудничество вносит позитивный вклад и в развитие «Северстали», и в устойчивость малого и среднего бизнеса, а значит, и экономики Вологодской области в целом. В 2016 году продолжатся закупки у предприятий Вологодской области в рамках программы импортозамещения.

В 2015 году «Олкон» закупил услуги на 1 млрд рублей у 384 подрядных организаций, из которых 27 — местные предприятия.

«Воркутауголь» также является градообразующим предприятием, в котором работает каждый шестой воркутинец. Компания способствует созданию рабочих мест в городе. В 2015 году с угольщиками сотрудничали 38 различных подрядных организаций, в которых трудятся более 1,5 тыс. человек. Для большинства подрядчиков именно тесное сотрудничество с «Воркутауголь» стало гарантом стабильности в непростых экономических условиях.

Развитие малого и среднего бизнеса

В регионах, основу экономики которых составляют гигантские промышленные предприятия, целесообразным является развитие малого бизнеса, который может выступать поставщиком товаров, отдельных видов работ и услуг, являться полноценным звеном производственной цепочки крупных компаний.

«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. Компания готова поддержать инициативы государства и общества, направленные на поддержку малого и среднего бизнеса, при условии, что они являются разумными и сбалансированными. «Северсталь» считает правильным поддерживать мелких предпринимателей за счет финансовых инструментов, например льготных кредитов, а также через специализированные институты.

Совместно с мэрией г. Череповца в 1999 году Компания учредила некоммерческое партнерство «Агентство Городского Развития» для содействия развитию малого и среднего бизнеса. Программы некоммерческого партнерства обеспечивают комплексную поддержку начинающим и действующим предпринимателям на всех этапах становления предприятия с момента возникновения бизнес-идеи до момента ее реализации. «Агентство Городского Развития» является ресурсным центром для развития деловой среды во всей Вологодской области. «Северсталь» выделяет организации средства, а специалисты Компании оказывают агентству консультационную помощь.

Деятельность Агентства организована по 11 направлениям. Так, Центр бизнес-консалтинга, созданный на базе агентства, оказывает бесплатные консультации по различным вопросам создания и ведения бизнеса. Всего за 2015 год специалистами центра было оказано более 8 тыс. услуг и консультаций. В Центре бизнес-образования обучаются начинающие и действующие предприниматели, а также безработные граждане. Образовательная программа «Школы предпринимательства» в 2015 году была модернизирована: в курс включены деловые игры и дополнительный модуль по построению бизнес-моделей. Всего за год было организовано более 20 образовательных мероприятий, на которых обучилось более 500 человек.

В рамках Центра финансовой поддержки работает правительственная программа «Гарантийный фонд». Агентство выступает оператором этой программы и предоставляет действующим предпринимателям поручительства по кредитам. За 2015 год гарантийный фонд предоставил 25 поручительств на общую сумму 138 млн рублей, в том числе 5 поручительств в Череповце на сумму более 10 млн рублей. Благодаря этой поддержке в Вологодской области было сохранено 453 и вновь создано 97 рабочих мест (в Череповце соответственно 122 и 24 места), модернизировано — 25 рабочих мест.

Центр имущественной поддержки оказывает помощь субъектам малого и среднего предпринимательства по подбору помещений, имеющих в базе агентства. В их числе оборудованные офисные помещения, предоставляющиеся на льготных условиях.

На площадке агентства при участии «Северстали», Правительства Вологодской области и Минэкономразвития РФ действует Вологодский региональный центр социальных инноваций. Он продвигает идеи социального предпринимательства, популяризирует социальные проекты. На сайте ведется каталог социальных идей, которым могут воспользоваться все желающие. Социальные предприниматели и те, кто хочет ими стать, получают здесь комплексное сопровождение. В 2015 году в Школе социального предпринимательства (базовый и продвинутый курс) обучено 174 человека, в том числе 87 из Череповца. Проведено более 2,5 тыс. консультаций, помощь получили 197 субъектов социального предпринимательства, в том числе 102 из Череповца. В конце 2015 года был проведен форум социального предпринимательства «Тенденции к позитивным переменам» и организован региональный конкурс социальных проектов «Время добрых дел».

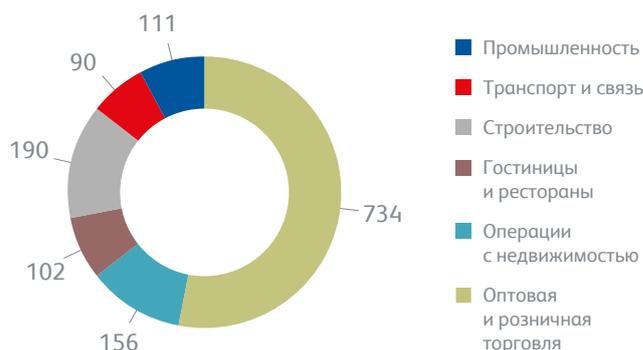
Для того чтобы найти точки взаимного интереса крупного и малого бизнеса в Вологодской области действует проект «Синергия роста», оператором которого выступает «Агентство Городского Развития». С 2012 года на базе агентства успешно реализуется проект «Электронная бизнес-кооперация». Этот бесплатный информационный ресурс, размещенный на портале агентства, является площадкой для информационного обмена. Он предоставляет информацию об актуальных и перспективных заказах, поддержанном оборудовании и объектах недвижимости, предназначенных для продажи или аренды. Для размещения своих заказов его используют 70 крупнейших компаний Вологодской области, в том числе ПАО «Северсталь» и ОАО «Северсталь-метиз». Всего в проекте задействовано более 120 компаний региона. В отчетном году в проект включились 38 новых компаний. В результате работы проекта «Электронная бизнес-кооперация» за 2015 год было размещено почти 11 тыс. объявлений, 339 малых и средних компаний Вологодской области стали поставщиками ПАО «Северсталь».

Помимо работы с электронным каталогом агентство включилось в работу Совета по кооперации при Департаменте экономического развития Вологодской области.

Во многом благодаря работе агентства сегодня в Череповце в малом и среднем бизнесе занято более 50 тыс. человек, или 37% трудоспособного населения. Это почти в два раза больше, чем занято на предприятиях «Северстали». При этом, если в целом по России безработные составляют около 5,2% от экономического активного населения, то в Череповце этот показатель равен 1,1%. Налоговые отчисления предприятий малого и среднего бизнеса более чем на треть наполняют бюджет города.

Работа по созданию аналогичного агентства по развитию малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства и культурных индустрий ведется также в Костомукше.

Структура малого и среднего предпринимательства г. Череповца, единиц



Развитие потенциала местных сообществ

В 2010 году «Северсталь» совместно с мэрией приняла участие в создании АНО «Инвестиционное агентство «Череповец» с целью создания благоприятных условий для ведения бизнеса и привлечения инвестиций в приоритетные направления развития города. Проектный портфель инвестиционного агентства «Череповец» на 2015–2025 годы включает 40 проектов суммарным объемом 7 млрд рублей. 1 117 млн рублей инвестиций привлечено в 2015 году.

Музейный комплекс металлургической промышленности

Одно из стратегических направлений развития Череповца — культурный туризм. ПАО «Северсталь» совместно с правительством Вологодской области, мэрией города и Инвестиционным агентством реализуется проект создания «Туристско-рекреационного кластера «Центральная городская набережная». Он предполагает комплексное развитие прибрежных территорий реки Шексна через создание объектов общественной и коммерческой инфраструктуры, рекреационных зон. Проект предусматривает реконструкцию двух участков набережной и завершение создания музейного комплекса металлургической промышленности.

Для размещения музейного комплекса «Северсталь» предоставила здание площадью 1 400 квадратных метров, а общая стоимость выполненных работ в 2015 году составила 135 млн рублей. Грант в размере 5 млн рублей на создание экспозиции музея выделило Министерство культуры РФ в рамках федеральной целевой программы «Культура России (2012–2018 годы)». 27,8 млн рублей — средства федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма». В 2015 году состоялось открытие музея.

Музей состоит из восьми тематических залов. Первый этаж музея рассказывает об истории отрасли, здесь показан производственный цикл. На втором этаже разместились экспозиция, посвященная современной металлургии. Здесь также подготовлено пространство со специальным оборудованием и рекреационной зоной для организации тематических занятий со школьниками, студентами, конференций и научных форумов для профессиональной аудитории.

Музей спроектирован с использованием современных технологий, а наличие интерактивных экспонатов позволяет посетителям почувствовать себя настоящими металлургами. В экспериментариуме, который состоит из нескольких контактных лабораторий, школьники могут изучать физические и химические свойства металлов. Профорентация, популяризация рабочих специальностей среди подрастающего поколения — одна из важнейших задач, стоящих перед музеем. Здесь уже проводятся мастер-классы по изготовлению объектов искусства из металла, рассчитанные на широкую аудиторию. Ожидается, что музей изменит восприятие Череповца как исключительно индустриального города и будет способствовать повышению его туристической привлекательности, а значит, содействовать диверсификации экономики города и уходу от монозависимости.

Индустриальный парк «Череповец»

В числе важнейших стратегических проектов развития Череповца — Индустриальный парк, который планируется разместить вдоль Северного шоссе на площади 54,5 гектара между металлургическим и химическим индустриальными комплексами. Среди потенциальных резидентов парка — завод по изготовлению фибролитовых стеновых панелей и плит, Череповецкий гипсовый комбинат и «Северная трубная компания». На создание обеспечивающей и транспортной инфраструктуры федеральный Фонд развития моногородов выделил 879 млн рублей. 5,2 млрд рублей — планируемый объем частных инвестиций на период 2015–2025 годов.

В 2015 году в разработке проекта Индустриального парка приняли участие сотрудники «Северсталь-Проекта». За два месяца специалисты подготовили проектную документацию на инженерную и транспортную инфраструктуру этой территории: автомобильных и железных дорог, сетей, объектов водо- и газоснабжения, электроснабжения и связи. За эффективное участие в этой работе 19 инженеров компании получили награды от мэрии Череповца.

Среди преимуществ, которые дает реализация этого проекта, — создание более 400 новых высокопроизводительных рабочих мест и трудоустройство высвобождаемых кадров «Северстали» и других предприятий Череповца, диверсификация экономики города и снижение социальной напряженности.

Специалисты отдела гражданского проектирования ООО «Северсталь-Проект» разработали также дизайн-проект зданий будущего бизнес-центра в г. Вологде. На площадях центра планируется разместить Гарантийный фонд Вологодской области, отделения банков и других резидентов, которые занимаются поддержкой малого и среднего бизнеса в регионе.



Социальные инвестиции и социальное партнерство

В рамках соглашений с региональными и муниципальными органами власти «Северсталь» вкладывает средства в повышение качества жизни людей, живущих в городах, где работают ее предприятия. Расходы в таких сферах, как образование и культура, профилактика детского сиротства, поддержка материнства и детства, здоровье, спорт, развитие местных сообществ, поддержка ветеранов производства Компания рассматривает как социальные инвестиции.

«Северсталь» использует традиционные формы благотворительности, такие как поддержка культурных, образовательных, социальных учреждений различного уровня и общественных организаций. Вместе с тем Компания финансирует инновационные проекты, способствующие развитию инфраструктуры малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства в регионах присутствия и самостоятельному устойчивому развитию сообществ. Развивая эффективные социальные партнерства, Компания опирается на лучший российский и международный опыт, стремится содействовать их эффективности и устойчивости за счет внедрения механизмов стратегического планирования, системного взаимодействия с заинтересованными сторонами и конкурсного отбора объектов социальных инвестиций. Успешные практики Компания распространяет на другие территории присутствия.

Компания рассматривает поддержку культуры и спорта, семейных ценностей, материнства и детства как вклад в развитие будущих поколений. Во многих городах присутствия «Северсталь» обустривает детские площадки, спортивные стадионы и игровые зоны, вкладывает средства в благоустройство городов и поселков.

- На протяжении ряда лет «Воркутауголь» и администрация Воркуты заключают Соглашение о социальном партнерстве, которое предусматривает участие угольной компании в модернизации социальной сферы города и повышении качества жизни жителей Заполярья. «Воркутауголь» финансирует два крупнейших социально-культурных объекта Заполярья: Дворец культуры шахтеров, где ежегодно проходит более ста культурных мероприятий регионального и городского уровня, и универсальный спортивно-зрелищный комплекс «Олимп» — самую большую концертную и спортивную площадку Воркуты, на базе которой работает детский хоккейный клуб «Олимп». Ежегодно компания выделяет 20 млн рублей на проекты, для которых городским учреждениям сложно или невозможно получить финансирование из местного или регионального бюджета. Благодаря градообразующему предприятию осенью 2015 года в Воркуте была открыта новая детская площадка стоимостью 3 млн рублей. На средства Компании был также отремонтирован один из участков автомобильной дороги, а одна из школ обзавелась современным классом физики.
- В рамках подготовки к празднованию 100-летия Республики Карелия ПАО «Северсталь» планирует реализовать ряд программ на сумму 34 млн рублей, направленных на развитие территории Костомукшского городского округа. 30 млн рублей из этой суммы «Карельский окатыш» выделил на строительство футбольного поля с искусственным покрытием в Костомукше. Предприятие также ежегодно финансирует содержание культурно-спортивного комплекса «Дружба», который

посещают более 90 тыс. человек в год. В рамках подготовки Дня республики предприятие оказало помощь администрации г. Костомукши в благоустройстве и строительстве капитальных объектов (бульвар Лазарева). К началу учебного года была построена беседка и отремонтирована детская площадка для Центра реабилитации детей-инвалидов «Родник». Помимо содействия в благоустройстве пяти городским школам была оказана финансовая помощь.

- «Олкон» ежегодно финансирует содержание Дворца культуры в Оленегорске, который посещают не менее 20 тыс. человек в год. Ежегодно «Олкон» вкладывает средства в проекты для поддержки спорта и здорового образа жизни среди своих сотрудников и для горожан.
- Компания полностью осуществляет финансирование хоккейного клуба «Северсталь», где помимо основной команды и молодежной сборной функционирует детская школа. В ней сегодня занимаются около тысячи ребят. В 2015 году на эти цели инвестировано около 800 млн рублей.

Предприятия Компании также оказывают финансовую поддержку общественным организациям инвалидов, ветеранов, детским образовательным учреждениям, спортивным клубам и школам, а также проводят региональные и городские фестивали и праздники.

Внешние социальные программы компании «Северсталь»

- Поддержка материнства и детства: БФ «Дорога к дому» (с 2006 года) — программа комплексной профилактики сиротства, совместный проект компании «Северсталь», мэрии г. Череповца и Правительства Вологодской области. Реализуется с 2009 года в основных регионах присутствия Компании.
- Детский творческий конкурс «Стиль стали» (с 2010 года).
- Фестиваль для детей с ограниченными возможностями «Шаг навстречу» (Балаково, Саратов, Энгельс).
- Праздничные мероприятия для многодетных и малообеспеченных семей в честь Дня семьи, Дня первоклассника, Дня матери совместно с Центром социальной помощи семье и детям (г. Воркута).
- Социальный приют для несовершеннолетних «Надежда» (г. Воркута).
- Помощь незащищенным слоям населения и шефская помощь: БФ «Благо» (с 1999 года). Оказывает помощь более чем 21 тыс. ветеранов-металлургов.
- Благотворительный общественный фонд им. И.А. Милютинина (с 1999 года). Помощь инвалидам, больным, сиротам, детским домам и интернатам, домам престарелых и больницам.
- Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» (с 2012 года, г. Череповец).
- Некоммерческий благотворительный фонд помощи инвалидам «Храбрые русские сердца» (г. Череповец).
- Комплексный центр социального обслуживания населения (г. Оленегорск).

- Акция «Школьный портфель» (г. Воркута).
- Новогодние мероприятия и подарки для детей-инвалидов, малообеспеченных и многодетных семей, одиноких пожилых людей (Череповец, Оленегорск, Воркута, Костомукша).
- Развитие малого и среднего предпринимательства: НП «Агентство Городского Развития» г. Череповец.
- Комплексная поддержка малого и среднего бизнеса, содействие социальному предпринимательству (с 1999 года).
- АНО «Инвестиционное агентство «Череповец». Создание благоприятных условий для ведения бизнеса и привлечения инвестиций в развитие приоритетных направлений города (с 2010 года).

«Дорога к дому»: школа социального партнерства

С 2006 года в Череповце реализуется программа комплексной профилактики социального сиротства и правонарушений среди несовершеннолетних «Дорога к дому». Программа, которую реализует одноименный фонд, объединяет инициативу и средства бизнеса, усилия общества и ресурсы государства для решения важной социальной проблемы. Личный патронаж осуществляет инициатор создания программы председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашов. В настоящее время в реализации региональной целевой программы «Дорога к дому» принимает участие 41 учреждение Вологодской области (социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, центры помощи детям, оставшимся без попечительства родителей, центры социальной помощи семье и детям, детские сады, средние общеобразовательные школы, детские поликлиники, городской роддом, женские консультации, детская городская больница, реабилитационный центр для детей-инвалидов). Отдельные проекты в рамках программы реализуются и в других регионах присутствия Компании — в Воркуте, Костомукше, Балакове, Великом Устюге, Оленегорске, Волгограде, а с 2015 года — и в Ярославле.

Используемые социальные технологии доказали свою эффективность и продемонстрировали, что поддержка матерей и семей в трудной жизненной ситуации позволяет сохранять детей в кровных семьях, а сиротам предоставляет возможность находить ответственных родителей.

Помимо контроля со стороны Фонда для оценки результативности проектов используются такие мероприятия, как конференции, круглые столы и рабочие группы с представителями органов власти и местного самоуправления, специалистами социальной сферы федерального уровня и из регионов присутствия. На этих встречах открыто обсуждаются вопросы сотрудничества, результаты работы, а также намечаются дальнейшие пути взаимодействия и поддержки деятельности проектов со стороны местных сообществ. Благодаря совместной деятельности городских субъектов профилактики и благотворительного фонда «Дорога к дому» удалось значительно улучшить социальную ситуацию в Череповце.

За 2015 год число детей в стационарных учреждениях снизилось по сравнению с предыдущим периодом: в Вологодской области — на 19%, в Череповце — на 25%. Численность родителей, лишенных родительских прав, снизилась на 13% по области и на 37% — в Череповце. При этом в целом по России данный показатель сократился лишь на 3,4%.

В конце декабря 2015 года в Череповце под председательством А. А. Мордашова состоялось традиционное заседание экспертного совета целевой программы «Дорога к дому». На встрече присутствовали руководство области, представители региональных органов власти, городской администрации Череповца, руководители городских ведомств, которые в рамках своих полномочий решают социальные проблемы, а также представители Компании, СМИ и благотворительного фонда «Дорога к дому». Участники встречи подвели итоги работы программы и социальной сферы города за 2015 год, обсудили цели и задачи на следующий год, определили перспективные направления деятельности.

Благодаря консолидации усилий всех участников партнерства, значительному вкладу компании «Северсталь», который выражается не только в постоянном финансировании, но и в личном участии руководителя Компании, сотрудников направления корпоративной социальной ответственности, достигнуты значительные результаты в решении проблемы социального сиротства.

Семьи, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, получили помощь и поддержку специалистов (психологов, юристов, социальных работников), решили актуальные семейные проблемы. 725 детей остались жить и воспитываться в родных семьях. 110 приемных детей сохранены в замещающих семьях.



В отношении 10 новорожденных детей предотвращен отказ в родильном доме. Работа специалистов фонда с использованием восстановительных технологий способствовала снижению риска правонарушений у 137 подростков, которые осознали свои поступки и взяли на себя ответственность за них. Всего различные виды помощи (экстренную психологическую, юридическую, социальную, гуманитарную, материальную) получили около 13 тыс. горожан. Благодаря личному вкладу партнеров председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашова для семи детей и их мам, находящихся в кризисной ситуации, приобретено жилье; для замещающих семей организованы реабилитационные мероприятия; для работы с детьми и семьями оформлены развивающие мультисенсорные комнаты.

Благодаря проведению различных благотворительных акций по привлечению благотворительных средств, активности горожан и организаций 708 семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, получили конкретную адресную помощь (одежду и обувь для детей, продукты питания и средства гигиены, реабилитационное оборудование) и т.д. Вклад компании



«Северсталь» в развитие программы в 2015 году составил 50,8 млн рублей (42,4 млн рублей в 2014 году). Программу также поддержали своими пожертвованиями сотрудники «Северстали» и жители Череповца, физические и юридические: 1,3 млн рублей (1,1 млн рублей в 2014 году). Для расширения деятельности, передачи и тиражирования опыта в 2015 году были получены гранты президента РФ, субсидии Министерства экономического развития РФ, Правительства Вологодской области, Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и реализовано восемь проектов. В 2016 году программа «Дорога к дому» продолжит развивать межведомственное взаимодействие по раннему выявлению семейного неблагополучия, применение восстановительных подходов в работе с подростками группы риска; способствовать развитию социального предпринимательства, активно вовлекать горожан и ответственных предпринимателей в добровольческую и благотворительную деятельность.

География и основные проекты программы «Дорога к дому» приведены в Приложении 7.

Поддержка учреждений здравоохранения:

Не только работники Компании и члены их семей, но и другие жители города являются выгодоприобретателями комплексной программы «Здоровье «Северстали». Компания оказывает финансовую поддержку и помощь медсанчасти «Северстали» в Череповце. В 2015 году «Северсталь» приобрела для медицинского учреждения современный ангиографический комплекс. Оборудование стоимостью более 40 млн рублей предназначено для диагностики сердечно-сосудистых заболеваний и проведения сложных операций. Обследования на ангиографе смогут проходить не только металлурги, но и все жители Вологодской области. «Северсталь» помогает также детской городской больнице Череповца, выделяя ежегодно 20 млн рублей.

В рамках социального партнерства «Воркутауголь» направила 2,5 млн рублей на покупку медицинского оборудования Воркутинской больницы скорой медицинской помощи. Около 2 млн рублей перечислено на покупку современного стоматологического оборудования для амбулатории воркутинского поселка Заполярный и установку нового лифта в воргашорской больнице. В поселках Заполярный и Воргашор, где живут шахтеры — сотрудники Компании и члены их семей, Компания заботится о том, чтобы местное население было обеспечено качественной медицинской помощью.

Спорт

- Хоккейный клуб «Северсталь» (Череповец).
- Женский волейбольный клуб «Динамо» (Москва).
- Турнир по настольному теннису им. Ю. Фоки (Костомукша).
- Чемпионат Северо-Западного Федерального округа по боксу (Костомукша).
- Строительство футбольного стадиона в рамках подготовки к празднованию 100-летия Республики Карелия (Костомукша).
- Спартакиада народов Севера России «Заполярье игры» (Воркута).
- Ежегодная спартакиада (турниры по 9 видам спорта), открытый турнир по волейболу на кубок гендиректора, открытые семейные спортивные праздники (Оленегорск).
- Городские спортивные мероприятия (регионы присутствия Компании).

Поддержка культуры

Поддержка культуры и искусства — одно из приоритетных направлений благотворительной деятельности компании «Северсталь». На протяжении многих лет «Северсталь» сотрудничает как с ведущими федеральными музеями и театрами России, так и с региональными культурными институциями. «Северсталь» в лице председателя Совета директоров принимает участие в работе попечительских советов Большого и Мариинского театров, Государственного Русского музея, Третьяковской галереи, Череповецкого музейного объединения. В 2015 году опыт компании «Северсталь» в области поддержки культуры был представлен на 25 российских и международных публичных мероприятиях, конференциях и круглых столах. Только в рамках программ корпоративного центра было поддержано более 100 мероприятий в области культуры и искусства в 15 регионах России.

Учреждения культуры и культурно-массовые мероприятия, которые поддерживает «Северсталь»:

- городские культурно-массовые мероприятия (регионы присутствия Компании);
- Всероссийский театральный фестиваль «Золотая Маска» (Москва, Рига, Лиепае, Вентспилс, Череповец, Петрозаводск, Костомукша);
- Государственный академический Большой театр (Москва);
- Государственная Третьяковская галерея (Москва);
- Государственный музей изобразительных искусств им. А.С. Пушкина (Москва);
- Государственный исторический музей (Москва);
- Школа акварели и Академия акварели С. Андрияки (Москва);
- Мариинский театр и Московский Пасхальный фестиваль В. Гергиева (Санкт-Петербург, Москва, регионы проведения фестиваля);
- Государственный Русский музей (Санкт-Петербург);
- Череповецкое музейное объединение (Череповец);
- Еврейский музей и Центр толерантности (Москва);
- фестиваль «Дни усадебной культуры» (Череповец);
- поддержка реализации целевых программ, проектов и мероприятий Вологодской области, направленных на восстановление и реставрацию исторических памятников, создание произведений литературы и искусства, связанных с историей развития Вологодчины;
- Международный кинофестиваль молодого кино VOICES (Вологда, Череповец);
- Международный балетный Фестиваль «Бенуа де ла Данс»;
- Вологодский музей-заповедник и его филиал в д. Семеново (Вологда и Вологодская обл.);
- Кирилло-Белозерский музей-заповедник (Кириллов);
- музей фресок Дионисия, входящий в состав Кирилло-Белозерского музея-заповедника (с. Ферапонтово, Кирилловский р-н);
- Межрегиональный фестиваль искусств «Белоозеро» (Белоозерск);
- Саратовский художественный музей им. А.Н. Радищева (Саратов);
- ежегодный фестиваль творчества детей «Прикосновение к радуге» в Саратовской области. Мастер-классы художников и научно-практическая конференция «Арт-терапия в свете интеграции в общество детей и подростков с различными социальными и физическими возможностями»;

- Балаковская художественная галерея (Балаково);
- международный фольклорный фестиваль «Кантелетар» (Костомукша);
- Международный фестиваль камерного искусства (Костомукша);
- фестиваль авторской песни им. Сергея Ожигова (Костомукша);
- международный рок-фестиваль «Нордсейшн» (Костомукша);
- рок-фестиваль «Время колокольчиков» (Череповец);
- фестиваль хореографического искусства «Ритмы весны» (Костомукша);
- Областной фестиваль солдатской песни (Оленегорск);
- «Праздник Севера» и «День оленевода» (с. Ловозеро, Мурманская обл.);
- республиканские соревнования «Дэнс-ринг» (Воркута);
- городской фестиваль «Garage» (Воркута);
- Молодежный русский оркестр при МБУК «Дворец металлургов» (Череповец) и др.

Театральный фестиваль «Золотая Маска»

Шестой год подряд при поддержке «Северстали» в Череповец приезжают лауреаты и номинанты премии «Золотая Маска» — главного российского театрального фестиваля. За это время жители города увидели 13 спектаклей ведущих театров России. С 2011 года Компания оказывает поддержку в проведении церемонии награждения лауреатов фестиваля в Москве. В 2015 году при поддержке Компании фестиваль прошел также в Костомукше и Петрозаводске. Жителям Череповца представилась возможность познакомиться с двумя московскими постановками — камерным мюзиклом «Рождество О'Генри» Театра имени А.С. Пушкина и спектаклем «С любимыми не расставайтесь» Московского театра юного зрителя. В Петрозаводске были показаны постановки: «Три сестры» Малого драматического театра из Санкт-Петербурга под руководством Льва Додина, «Бесстрашный барин» Российского академического молодежного театра и «Шведская спичка» Театра наций под руководством Евгения Миронова. Спектакль «Шведская спичка» смогли также увидеть в Петрозаводске и Костомукше.





«Северсталь» стала лауреатом главной театральной премии России — «Золотая Маска — 2015» в номинации «За поддержку театрального искусства».

Программа «Музеи Русского Севера»

Одна из наиболее значимых благотворительных культурных программ «Северстали» — «Музеи Русского Севера» — направлена на поддержку инициатив по развитию художественных музеев северных территорий страны. Цель грантового конкурса — выявлять и поддерживать лучшие проекты, направленные на активизацию деятельности художественных музеев, содействовать развитию связей между музеями и другими культурными и образовательными институциями, созданию и развитию новых направлений и форм музейной работы.

Участниками конкурса являются музеи из 12 регионов Северо-Запада России: Архангельской, Вологодской, Кировской, Костромской, Ленинградской, Мурманской, Новгородской, Псковской, Пермской областей, а также республик Карелия и Коми, Ненецкого автономного округа. Грантовый конкурс предоставляет учреждениям культуры возможность не только получить финансовую поддержку, но и содействует развитию музейного менеджмента, формирует конкурентную среду, стимулирует творческие коллективы, руководителей и сотрудников музеев к инновационным для музеев видам деятельности, позволяет вдохнуть новую жизнь в музейное дело.

Наблюдательный совет конкурса, в состав которого входят специалисты-историки, искусствоведы, организаторы музейного дела, а также представители профильных государственных учреждений и органов власти и Компании, определяет и утверждает победителей конкурса из числа отобранных экспертами. Конкурс включает следующие номинации: «Международное музейное проектирование», «Искусство Русского Севера», «Информационные технологии в музее», «Музейный бизнес, социальное предпринимательство и фандрайзинг», «Художественные музеи — детям!».

В 2015 году благотворительная программа «Музеи Русского Севера» дополнена конкурсом «тревел-грантов» на получение индивидуальных пособий на оплату путевых расходов. Благодаря этому около 100 сотрудников более чем из 50 музеев 12 северных регионов смогли посетить крупнейшие музейные конференции и форумы страны.

В начале декабря в рамках программы в Череповце состоялся форум «Музейный туризм: стратегии и опыт». Участниками форума стали более ста двадцати человек: сотрудники более 20 музеев, крупнейшие эксперты в музейной области, культурном менеджменте, культурных индустриях, развитии малого и среднего бизнеса, СМИ. Представители четырех регионов присутствия Компании — Вологодской и Мурманской областей, республик Коми и Карелия — встретились для обмена опытом, новыми технологиями и профессиональными достижениями с целью превращения музеев в точки роста туристической среды, получили навыки культурного менеджмента, а также наметили планы по интеграции своих музеев с культурным туризмом.

Поддержка православных храмов и монастырей:

- храм Василия Блаженного (Москва);
- православный приход храма Живоначальной Троицы (Москва);
- Спасо-Преображенский Валаамский ставропигиальный монастырь (Республика Карелия);
- Воскресенский Горицкий женский монастырь (Вологодская обл.);
- храм Рождества Христова (Череповец).



Конкурс творческих проектов «Стиль стали»

Одной из целей Компании в продвижении и поддержке проектов в сфере культуры является развитие технического мышления и интереса к творчеству у детей и молодежи. Для этого Компания организует специальные мероприятия среди учащихся старших классов школ. Примером может служить ежегодная мастерская творческих проектов «Стиль стали» для детей и юношества в регионах присутствия Компании. В 2015 году конкурс проводился в городе Череповце совместно с Московским государственным музеем архитектуры имени А.В. Щусева. В качестве отборочного задания ребята подготовили эссе о развитии центральной городской набережной Череповца. Затем в Музее металлургической промышленности был организован детский трехдневный «АРХИлагерь «Стиль стали». Мой город — Череповец». В его работе приняли участие 30 школьников. Специалисты Государственного музея архитектуры (Москва) провели для ребят образовательные мастер-классы и познакомили их с азами ландшафтного дизайна, современных строительных технологий, экономических

и архитектурно-планировочных аспектов градостроения. Затем участники применили полученные знания на практике, создавая проекты самостоятельно. Дети поделились на несколько команд, каждая из которых выбрала себе участок для застройки. Каждый ребенок воплощал в жизнь свой проект: создавал мини-инфраструктуру, делал каркас, возводил стены и тонировал поверхности краской. Далее готовый макет совмещался с другими работами. После того как каждая команда «застроила» свой участок, все части были совмещены в единую композицию набережной Череповца от Октябрьского моста до пристани. По итогам конкурса в Музее металлургической промышленности города Череповца было организована выставка работ участников.

Корпоративное волонтерство

«Северсталь» не только выделяет значительные финансовые средства на развитие внешних социальных программ, но и старается вовлекать в их планирование и реализацию волонтеров Компании. Это способствует формированию корпоративной культуры и укреплению бренда «Северстали» как социально ответственного бизнеса.

Компания рассматривает корпоративное волонтерство как один из способов развития личностного потенциала сотрудников, укрепления чувства социальной значимости. «Северсталь» предлагает своим сотрудникам различные формы участия в корпоративных благотворительных программах, которые позволяют волонтерам приобрести полезные социальные и практические навыки общения, дружеского командного взаимодействия с коллегами и единомышленниками.

Программа корпоративного волонтерства реализуется в Череповце, Москве, Балакове, Воркуте, Великом Устюге, Колпине (Ленинградская обл.), Оленегорске, Костомукше и Ярославле. В рамках программы в этих регионах проводятся обучающие семинары с привлечением внутренних и внешних экспертов, разрабатываются и реализуются благотворительные акции, лотереи, рождественские базары, аукционы, марафоны, мастер-классы, нацеленные на поддержку детей-сирот, людей с ограниченными возможностями, пожилых людей, экологические акции. По инициативе волонтеров реализуются их собственные проекты, а также безвозмездно оказывается профессиональная помощь по принципу «pro bono».

«Хоккей без границ»

В 2015 году новый импульс развития получил проект «Хоккей без границ». Компании «Северсталь», «ФосАгро» и мэрия города Череповца подписали соглашение о сотрудничестве в рамках проектов «Хоккей без границ» и «Волейбол без границ». Партнеры помогли людям с ограниченными возможностями стать активными болельщиками на хоккейных матчах и волейбольных турнирах. Компания «Северсталь» реализует благотворительный проект «Хоккей без границ» с 2014 года. Благодаря этой

инициативе многие люди, испытывающие трудности в передвижении, смогли посетить матчи команды «Северсталь», а также принять участие в неформальных встречах с игроками. Волонтеры помогли инвалидам добираться до Ледового дворца, выдавали хоккейную атрибутику, сопровождали в течение матча. За год работы проекта 25 игр посетило порядка 50 человек с ограниченными возможностями в передвижении. Опыт «Северстали» взяла на вооружение компания «ФосАгро», которая также приглашает людей с ограниченными возможностями на зрелищные игры волейбольной команды «Северянка».

В 2015 году в 10 городах присутствия «Северстали» было проведено 73 волонтерские акции (полный перечень мероприятий приведен в Приложении 8).



7.

Подход к определению существенных тем
для освещения в отчете

124

Характеристики информации

125





Об отчете

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», «Группа») за 2015 год.

В соответствии с курсом Компании на повышение открытости и прозрачности в нем содержится информация о стратегии и миссии ПАО «Северсталь», о принципах деятельности Компании в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, о ключевых событиях и результатах работы, 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. С 2010 года такие отчеты выпускаются ежегодно.

Отчет подготовлен в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития GRI G4, вариант «основной» (Core) и приложением GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли.

Учитывались также рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) 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 вышеуказанного Руководства GRI, а также показателей результативности в сфере устойчивого развития («Базовые индикаторы результативности»), разработанных РСПП.

При подготовке данного документа Компания руководствовалась пониманием корпоративной социальной ответственности, которое базируется на положениях стандарта ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности), который увязывает социальную ответственность организаций с их вкладом в устойчивое развитие общества. Отчет охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные этим стандартом. Вышеуказанное заявление подтверждено также результатами самодиагностики деятельности Компании, которая проводилась в 2012 и 2013 годах с использованием Рекомендаций РСПП по проведению самооценки в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010. Отражение в отчете проблематики корпоративной социальной ответственности в соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000 приведено в Приложении 1.

Подход к определению существенных тем для освещения в отчете

В отчет включалась информация по вопросам, которые являются существенными для всех дочерних обществ и имеют прямое или опосредованное влияние на способность организации создавать, сохранять или разрушать экономическую, социальную и экологическую ценность для себя и для своих заинтересованных сторон, общества в целом. Для определения содержания отчета в соответствии с Руководством GRI G4 был проведен пересмотр оценки существенности основных тем и проблем, которые должны быть отражены в отчете. Данная процедура предусматривала анкетирование внутренних заинтересованных сторон — сотрудников Компании и внешних стейкхолдеров. Всего было собрано 60 анкет. В отчетном году впервые к процедуре определения существенности были привлечены представители органов государственной власти и местного самоуправления, деловые партнеры, представители местных сообществ, общественности. От внешних стейкхолдеров было получено 50 анкет; от сотрудников, представляющих все основные подразделения «Северстали», связанные с тематикой устойчивого

развития, — 10 анкет. В анкете респонденты оценивали по пятибалльной шкале значимость каждого существенного аспекта. При этом рассматривался максимально полный список, предусмотренный Руководством GRI.

Кроме того, для выявления существенных для заинтересованных сторон вопросов в процессе подготовки отчета были проанализированы:

- информационные запросы со стороны федеральных и региональных органов власти;
- информационные запросы и отчетность глобальной отраслевой ассоциации World Steel Association;
- информационные запросы со стороны деловых партнеров, рейтинговых агентств, финансовых институтов;
- аналитические материалы РСПП;
- 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.

По итогам анкетирования и с учетом вышеприведенного анализа рабочая группа скорректировала перечень приоритетных тем. 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, Политике в сфере устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association) и Социальной хартии российского бизнеса.

На базе перечня приоритетных тем была построена матрица существенности (Приложение 2), где по горизонтальной оси приведена оценка степени существенности воздействия

указанных аспектов на деятельность Компании, по вертикальной — оценка существенности аспектов для заинтересованных сторон. Приоритетные темы, имеющие наиболее высокий уровень (интегральный средний балл 4 и выше) и обязательные для раскрытия в отчете, находятся в зеленой зоне матрицы, средний уровень (интегральный средний балл от 3,75 до 4) — в оранжевой зоне. Аналогичным образом существенные аспекты маркированы в Таблице соответствия отчета Руководству GRI G4, Базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26000 (Приложение 1). По существенным аспектам в отчете раскрывается информация о подходах в области менеджмента и приводятся показатели результативности. Компания также сочла возможным представить информацию и по ряду несущественных вопросов.

По сравнению с предыдущим отчетным периодом количество наиболее существенных аспектов возросло, в их число попали практически все экологические темы. Увеличилась значимость темы «экономическая результативность». В равной пропорции представлены социальные темы, имеющие отношение преимущественно к работникам, и темы, связанные с обществом.

Характеристики информации

В отчет включены данные за 2015 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. 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 все наиболее значимые воздействия Группы. 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 Группы, входящих в периметр финансовой отчетности, приведен в Приложении 28 к Консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2015, 2014 и 2013 годов. 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.

За пределами организации в качестве существенных выделены такие аспекты, как охрана и безопасность труда и соблюдение требований экологического законодательства подрядными организациями, — эта информация приведена в разделе «Ответственность в цепочке поставок». Аспект «противодействие коррупции» в отношении подрядных организаций раскрыт в разделе «Деловые партнеры». По данным темам преимущественно раскрыта информация о действующих системах управления и приведены примеры по предприятиям.

Структура предыдущего отчета в основном сохранена. В части таблиц, отражающих воздействие Компании на окружающую среду, данные за 2013 год приведены с учетом PBS Coals, которая далее была исключена из отчетности вследствие продажи североамериканских активов Компании.

В связи с изменением методологии расчета нереализованной прибыли в запасах внесены изменения в строку операционных затрат за 2014 год, представленных в таблице «Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость». Далее указаны источники информации по консолидированной финансовой отчетности ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий, которые были использованы для формирования этой таблицы.

Категория	Источник данных
Доходы	
• Чистые продажи	Стр. 3, строка «выручка»**
• Доход от финансовых инвестиций	Примечание № 6, «Чистые затраты по финансированию», стр. 33, «Процентные доходы», «Доход от дивидендов»*
• Доход от продажи активов	Стр. 3, строка «(убыток) прибыль от выбытия основных средств и нематериальных активов»**
Операционные затраты	
• Осуществленные денежные платежи контрагентам за пределами организации	Стр. 3, строки: «себестоимость продаж», «общехозяйственные и административные расходы», «затраты на сбыт», «доля в убытке ассоциированных и совместных предприятий», «чистые прочие операционные доходы»**. Показатель «операционные затраты» включает расходы по заработной плате и другие выплаты и льготы сотрудникам
Зарботная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	
• Общий фонд заработной платы	Примечание № 5, «Затраты на оплату труда», стр. 32, кроме строки «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»*
• Общая сумма выплат	Примечание № 5, «Затраты на оплату труда», стр. 32, строка «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»*
Выплаты поставщикам средств	
• Дивиденды всем категориям акционеров	Стр. 7, строка «дивиденды». По данным консолидированных отчетов об изменениях в капитале за годы, закончившиеся 31 декабря 2015, 2014 и 2013 годов. Стр. 6, строка «дивиденды уплаченные». По данным консолидированных отчетов о движении денежных средств за годы, закончившиеся 31 декабря 2015, 2014 и 2013 годов
• Проценты, выплачиваемые кредиторам	Примечание № 6, «Чистые затраты по финансированию», стр. 33, строка «процентные расходы»*
Выплаты государству	
	Примечание № 10, «Налог на прибыль», стр. 38, строки «текущий налог на прибыль», «корректировки текущего налога предыдущих периодов, признанные в отчетном периоде»*. Стр. 3, строка «прочие налоги и отчисления»**
Инвестиции в сообщества	
	Примечание № 9, «Чистые прочие неоперационные расходы», стр. 38, строки: «социальные расходы», «благотворительные пожертвования», «амортизация объектов инфраструктуры»**

* По данным консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2015, 2014 и 2013 годов.

** По данным консолидированных отчетов о прибылях и убытках, закончившиеся 31 декабря 2015, 2014 и 2013 годов.

По ряду количественных показателей был осуществлен уточняющий пересчет, о чем в тексте имеются соответствующие сноски. Иных существенных переформулировок показателей и данных за прошлые периоды, опубликованных в предыдущих отчетах, в настоящем документе не содержится.

При подготовке отчета использовались Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) версии G4, переход на которую был начат в предыдущем отчетном году, а также показатели отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия 2010 года). Указатель стандартных элементов отчетности приведен в Приложении 1.

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 проверяется на уровне предоставляющих ее подразделений, а также на уровне функциональных управлений дивизионов Компании и генеральной дирекции. В случае, когда используется внешняя информация, дается ссылка на источник.

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 с целью внешнего общественного заверения Компания представляет отчеты в Совет по нефинансовой отчетности РСПП. Настоящий Отчет также прошел процедуру общественного заверения. Заключение Совета публикуется в Приложении 10. Задача по использованию возможностей, связанных с проведением очных мероприятий по взаимодействию с заинтересованными сторонами в формате диалогов, перенесена в следующий цикл отчетности.

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, Москва, ул. Клары Цеткин, д. 2, тел.: 8 (495) 926-77-66, доб. 6459 (Управление по корпоративной социальной ответственности и бренду ПАО «Северсталь»), или заполнив соответствующую форму на сайте.

8.

Приложение 1. Таблица соответствия отчета Руководству GRIG4, Базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26000	<u>130</u>
Приложение 2. Матрица существенности	<u>142</u>
Приложение 3. Границы существенных аспектов	<u>143</u>
Приложение 4. Структура расходов на персонал, тыс. рублей	<u>144</u>
Приложение 5. Выбросы в атмосферу оксидов азота, диоксида серы и других значимых загрязняющих веществ, тонн	<u>144</u>
Приложение 6. Обращение с отходами в 2015 году, тонн	<u>145</u>
Приложение 7. Основные проекты программы «Дорога к дому», реализованные в 2015 году	<u>146</u>
Приложение 8. Основные волонтерские проекты, реализованные в 2015 году	<u>148</u>
Приложение 9. Основные спортивно-массовые мероприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2015 году	<u>150</u>
Приложение 10. Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2015 год с целью общественного заверения	<u>151</u>



Приложения

Приложение 1

Таблица соответствия отчета Руководству GRIG4, Базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26000

- Полностью
- ◐ Частично
- Не раскрывается
- Аспекты с высокой степенью существенности
- Аспекты со средней степенью существенности
- Несущественные аспекты

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Стратегия и анализ		
G4-1 Заявление первого лица	Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А.А. Мордашова, стр. 4–5 Обращение генерального директора АО «Северсталь менеджмент» В.А. Ларина, стр. 6–7	●
G4-2 Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	Управление рисками, стр. 39–40 Управление новыми возможностями, стр. 41 Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании, стр. 113–115, Охрана окружающей среды, стр. 99–104	●
Профиль организации		
G4-3 Название организации	О Компании, стр. 12–18	●
G4-4 Виды продукции и услуги	О Компании, стр. 12–18	●
G4-5 Расположение штаб-квартиры	О Компании, стр. 12–18	●
G4-6 Страны осуществления деятельности и расположения подразделений	О Компании, стр. 18	●
G4-7 Характер собственности и организационно-правовая форма	О Компании, стр. 10 Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 45	●
G4-8 Рынки, на которые работает организация	О Компании, стр. 18–19	●
G4-9 Масштаб организации	О Компании, стр. 12–18	●
G4-10 Численность сотрудников	Характеристики персонала, стр. 62 РСПП 3.1.1 ISO 26000 Трудовые практики	●
G4-11 Процент охвата сотрудников коллективными договорами	Взаимодействие с профсоюзами, стр. 53 РСПП 3.1.4 ISO 26000 Трудовые практики	●
G4-12 Цепочка поставок организации	Взаимодействие с поставщиками, стр. 49 Эксплуатация транспорта, стр. 17 ISO 26000 Добросовестные деловые практики	●
G4-13 Изменения масштаба, структуры, собственности или цепочки поставок	О компании: Структурные изменения в 2014–2015 годах, стр. 38	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-14 Применение принципа предосторожности	Охрана окружающей среды: Политика и управление, стр. 97 ISO 26000 Окружающая среда	●
G4-15 Экономические, экологические, социальные принципы и инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	Бизнес и социальная ответственность, стр. 30 Об отчете, стр. 124 РСПП 1.1 ISO 26000 Организационное управление	●
G4-16 Членство в ассоциациях	Деловые и общественные организации, стр. 58	
Выявленные существенные аспекты и границы		
G4-17 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Приложение 3, стр. 143	●
G4-18 Методика определения содержания отчета и границ аспектов	Об отчете, стр. 124	●
G4-19 Все существенные аспекты	Приложение 2, стр. 142	●
G4-20 Аспекты, существенные внутри организации	Приложение 3, стр. 143	●
G4-21 Аспекты, существенные за пределами организации	Характеристики информации, стр. 125	●
G4-22 Результаты всех переформулировок, приведенных в предыдущих отчетах, и их причины	Об отчете, стр. 124–129	●
G4-23 Существенные изменения охвата и границ аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	Об отчете, стр. 124–129	●
Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
G4-24 Список заинтересованных лиц	ISO 26000 Добросовестные деловые практики Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 45	●
G4-25 Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 45	●
G4-26 Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 35–61	●
G4-27 Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 35–61	●
Общие сведения об отчете		
G4-28 Отчетный год	Об отчете, стр. 124–129	●
G4-29 Дата публикации предыдущего отчета	IV квартал 2014 года	●
G4-30 Цикл отчетности	Ежегодно	●
G4-31 Контактное лицо для вопросов по отчету	Об отчете, стр. 124–129	●
G4-32 Указатель содержания GRI	Приложение 1, стр. 130	●
G4-33 Политика и практика организации в отношении внешнего заверения отчета	Об отчете, стр. 127	●
Корпоративное управление		
G4-34 Структура корпоративного управления	Корпоративное управление, стр. 34 Дополнительно: Годовой отчет за 2015 год, стр. 48–69	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-35 Порядок делегирования полномочий по решению экономических, экологических и социальных проблем от высшего органа к другим сотрудникам	Корпоративное управление, стр. 38	●
G4-36 Руководитель/руководители, ответственные за решение экономических, экологических и социальных проблем	Корпоративное управление, стр. 38 Дополнительно: Годовой отчет за 2015 год, стр. 48–69	●
G4-37 Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между заинтересованными сторонами и высшим органом	Органы управления, стр. 34–37 Персонал: Политика и управление, стр. 64 Исследование «Пульс «Северстали», стр. 65 Дополнительно: Годовой отчет за 2015 год, стр. 54–59	●
G4-38 Состав высшего корпоративного органа и его комитетов	Органы управления, стр. 36 Дополнительно: Годовой отчет за 2015 год, стр. 48–69 РСПП 3.1.12	●
G4-39 Должность председателя высшего органа корпоративного управления	Органы управления, стр. 35	●
G4-40 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов. Критерии отбора	Органы управления, стр. 35 Дополнительно: Годовой отчет за 2015 год, стр. 48–69 РСПП 3.1.12	●
G4-41 Процедуры, используемые высшим органом для предотвращения конфликтов интересов	Органы управления, стр. 40	●
G4-42 Роль высшего органа и исполнительных руководителей высшего ранга в разработке, утверждении и обновлении формулировок целей, ценностей, миссии, политик и задач организации	Органы управления, стр. 35–37	●
G4-43 Меры, применяемые для выработки и повышения коллективных знаний членов высшего органа в связи с экономической, экологической и социальной проблематикой	Периодическая подготовка информационных справок для руководства Компании по экономической, экологической и социальной проблематике	●
G4-44 Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	Органы управления, стр. 35	●
G4-45 Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении воздействий, рисков и возможностей и управлении ими	Органы управления, стр. 39–40 Управление рисками, стр. 39–40	●
G4-46 Роль высшего органа корпоративного управления в анализе эффективности используемых организацией методов управления рисками	Органы управления, стр. 34–37 Управление рисками, стр. 39–40	●
G4-47 Как часто высший орган корпоративного управления анализирует экономические, экологические и социальные воздействия, риски и возможности	Управление рисками, стр. 39–40	●
G4-48 Должность лица, официально проверяющего и утверждающего отчет	Генеральный директор	●
G4-49 Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	Дополнительно: Годовой отчет за 2015 год, стр. 48–69 РСПП 3.1.12	●
G4-50 Характер и общее количество критически важных проблем, доведенных до сведения высшего органа корпоративного управления, механизмы для их рассмотрения и разрешения	Органы управления, стр. 37	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-51 Правила вознаграждения членов высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга	Органы управления, стр. 34–37	●
G4-52 Порядок определения размера вознаграждения	Органы управления, стр. 34–37	●
G4-53 Выяснение и принятие во внимание мнения заинтересованных сторон о вознаграждении	Органы управления, стр. 34–37	●
G4-54 Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации	○
G4-55 Процент роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации	○
Этика и добросовестность	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-56 Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, кодексы поведения / этические кодексы	Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка, стр. 70 Бизнес и социальная ответственность, стр. 26–27 Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 47 Принципы и формы взаимодействия, стр. 45	●
G4-57 Внутренние и внешние механизмы обращения за консультациями по вопросам этического и законопослушного поведения, а также по вопросам, связанным с проявлением недобросовестности	Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка, стр. 70 Принципы и формы взаимодействия, стр. 45 Механизмы обратной связи, стр. 52–53	●
G4-58 Внутренние и внешние механизмы сообщения о неэтичном или незаконном поведении/недобросовестности	Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка, стр. 70 Механизмы обратной связи, стр. 52–53	●

Категория «Экономическая»

Экономическая результативность

G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Бизнес-стратегия компании, стр. 20 Корпоративное управление, стр. 34–45 Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление, стр. 112	●
G4-EC1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость, стр. 21 РСПП 1.2, 1.3, 1.4, 1.6, 1.7	●
G4-EC2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году, стр. 107–109	◎
G4-EC3 Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Поддержка пенсионеров и ветеранов, стр. 83 Дополнительно: Годовой отчет за 2015 год, стр. 88 Приложение 4, стр. 144 РСПП 1.8	●
G4-EC4 Финансовая помощь, полученная от государства	В рамках социального партнерства на благотворительную программу «Дорога к дому» привлечено государственных средств в виде грантов и субсидий на сумму 13,1 млн рублей ISO 26000 Добросовестные деловые практики	●
Присутствие на рынках	ISO 26000 Трудовые практики	
G4-EC5 Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Оплата труда, стр. 68	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-EC6 Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	Практически 100% руководителей высшего ранга являются представителями местного населения. При этом в данном контексте под высшими руководителями понимаются руководители V и IV уровня, в том числе: Генеральный директор и его заместители, а также директора производств, под местным населением — граждане РФ	●
Непрямые экономические воздействия		
G4-EC7 Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие Развитие потенциала местных сообществ, стр. 115 Социальные инвестиции и социальное партнерство, стр. 116	●
G4-EC8 Существенные непрямые экономические воздействия, включая область воздействия	Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия компании, стр. 116	●
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	Отсутствовали	●
Практики закупок		
G4-EC9 Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности	Развитие малого и среднего бизнеса, стр. 114	●
Категория «социальная»		
Подкатегория «Практика трудовых отношений и достойный труд»		
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Персонал: Политика и управление, стр. 64	●
Занятость		
G4-LA1 Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	Характеристики персонала, стр. 62–63 РСПП 3.1.2, 3.1.3	●
G4-LA2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	Адаптация молодых сотрудников, стр. 79 Социальная поддержка персонала, стр. 81	●
G4-LA3 Доля сотрудников, вернувшихся после отпуска по материнству/отцовству на работу, а также доля оставшихся в организации после выхода из отпуска по материнству/отцовству, по признаку пола	Не ведется статистический учет	○
Взаимоотношения сотрудников и руководства		
G4-LA4 Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Взаимодействие с профсоюзами, стр. 53	●
Здоровье и безопасность на рабочем месте		
G4-LA5 Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда, стр. 93	●
G4-LA6 Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам и полу	Результаты мероприятий по предотвращению травматизма, стр. 92 РСПП 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8	◎
G4-LA7 Работники с высоким травматизмом и высоким риском заболеваемости, связанными с родом их занятий	Безопасность труда и охрана окружающей среды: Политика и управление, стр. 88 Снижение профессиональной заболеваемости, стр. 92	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-LA8 Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда, стр. 93	●
Подготовка и образование	ISO26 000 Трудовые практики	
G4-LA9 Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника с разбивкой по полу и категориям сотрудников	Система обучения и развития, стр. 70 РСПП 3.1.10	●
G4-LA10 Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	Программы обучения менеджеров, стр. 72 Программа «Управление производственным подразделением»	●
G4-LA11 Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям сотрудников	Оценка результативности сотрудников, стр. 67	●
Разнообразие и равные возможности	ISO26 000 Трудовые практики ISO26 000 Права человека	
G4-LA12 Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации с разбивкой по полу, возрастным группам, принадлежности к группам меньшинств и другим признакам разнообразия	Характеристики персонала, стр. 62	●
Равное вознаграждение для женщин и мужчин		
G4-LA13 Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям работников и по существенным регионам осуществления деятельности организации	Оплата труда, стр. 68	●
Оценка практики трудовых отношений поставщиков	ISO26 000 Трудовые практики Добросовестные деловые практики	
G4-LA14 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям практики трудовых отношений	Ответственность в цепочке поставок, стр. 95	●
Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений	ISO26 000 Трудовые практики ISO26 000 Добросовестные деловые практики	
G4-LA15 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на практику трудовых отношений в цепочке поставок и принятые меры	Ответственность в цепочке поставок, стр. 95	●
G4-LA16 Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	Механизмы обратной связи, стр. 52–53	●
Права человека	ISO 26000 Права человека	
Аспект «Инвестиции»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR1 Общее число и процент существенных инвестиционных соглашений и контрактов, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека		○
G4-HR2 Общее количество часов обучения сотрудников политикам или процедурам, связанным со значимыми для деятельности организации аспектами прав человека, включая долю обученных сотрудников		○

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Аспект «Недопущение дискриминации»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR3 Общее количество случаев дискриминации и принятые корректирующие действия	Отсутствовали	●
Аспект «Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров»	ISO 26000 Права человека ISO 26000 Трудовые практики	
G4-HR4 Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, и действия, принятые для поддержки этих прав	Взаимодействие с профсоюзами, стр. 53 РСПП 3.2.1	●
MM4 Количество забастовок и локаутов продолжительностью более недели в разбивке по странам	Взаимодействие с профсоюзами, стр. 53	●
Аспект «Детский труд»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR5 Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда, и действия, принятые для искоренения детского труда	Поскольку специфика производства исключает риск использования детского труда, данный аспект признан несущественным	○
Аспект «Принудительный или обязательный труд»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR6 Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда, а также действия, принятые для искоренения всех форм принудительного и обязательного труда	Отсутствовали	●
Аспект «Практики обеспечения безопасности»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR7 Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью	Все сотрудники знакомятся с должностной инструкцией и положением «О пропускном и внутриобъектовом режимах в «Северстали»	●
Аспект «Права коренных и малочисленных народов»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR8 Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и принятые действия	Поскольку компания не ведет деятельности на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, данный аспект признан несущественным 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	См. G4-HR8	○
MM6 Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае	См. G4-HR8	○
MM7 Использование механизмов рассмотрения жалоб при решении споров с местными сообществами и коренными народами, связанных с землепользованием, основанном на обычае, и их итоги	См. G4-HR8	○
Аспект «Оценка»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR9 Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводилась оценка на предмет соблюдения прав человека или оценка 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	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Аспект «Оценка соблюдения поставщиками прав человека»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR10 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям соблюдения прав человека		○
G4-HR11 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на соблюдение прав человека в цепочке поставок и принятые меры		○
Аспект «Механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR12 Количество жалоб в связи с воздействием на соблюдение прав человека, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	В Компании работает единая «горячая линия» для сотрудников, на которую ежемесячно поступает около 100 сообщений. Часть из них касается вопросов трудовых прав и прав человека	◎
Подкатегория «Общество»		
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление внешними социальными программами в ПАО «Северсталь», стр. 112	●
Аспект «Местные сообщества»	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие	
G4-S01 Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Социальное проектирование и социальные инвестиции, стр. 112–123 Внешние социальные программы компании «Северсталь», стр. 112 РСПП 3.3.3	●
G4-S02 Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Воздействие на окружающую среду и природоохранная деятельность, стр. 98–105 РСПП 3.3.3	●
ММ9 Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и влияние этого процесса на доходы	Отсутствовали	●
ММ10 Количество и доля работ, связанных с планами закрытия предприятий	Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашова, стр. 4–5 Авария на шахте «Северная», стр. 95	●
Аспект «Противодействие коррупции»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-S03 Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски	Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка, стр. 70	●
G4-S04 Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка, стр. 70	●
G4-S05 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка, стр. 70	●
Аспект «Государственная политика»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-S06 Общее денежное выражение пожертвований на политические цели по странам и получателям/ бенефициарам	Отсутствует	●
Аспект «Препятствие конкуренции»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-S07 Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства и их результаты	Отсутствует	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Аспект «Соответствие требованиям»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-S08 Денежная сумма существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований		○
Аспект «Оценка воздействия поставщиков на общество»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-S09 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям воздействия на общество		○
G4-S010 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на общество в цепочке поставок и принятые меры		○
Аспект «Механизмы подачи жалоб на воздействие на общество»		
G4-S011 Количество жалоб в отношении воздействия на общество, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	Местные сообщества, стр. 57	◎
Подкатегория «Ответственность за продукцию»	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Управление качеством, стр. 42	●
Аспект «Здоровье и безопасность потребителя»		
G4-PR1 Процент значимых категорий продукции и услуг, воздействие которых на здоровье и безопасность оценивается для выявления возможностей для улучшения	Управление качеством, стр. 42	●
G4-PR2 Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий	Управление качеством, стр. 42	◎
Аспект «Маркировка продукции и услуг»	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
G4-PR3 Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых категорий продукции и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	Управление качеством, стр. 42	◎
G4-PR4 Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий		○
G4-PR5 Результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителей	Исследование степени удовлетворенности клиентов сотрудничеством с Компанией, стр. 50	●
Аспект «Маркетинговые коммуникации»	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
G4-PR6 Продажа запрещенных или спорных товаров		○
G4-PR7 Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций		○

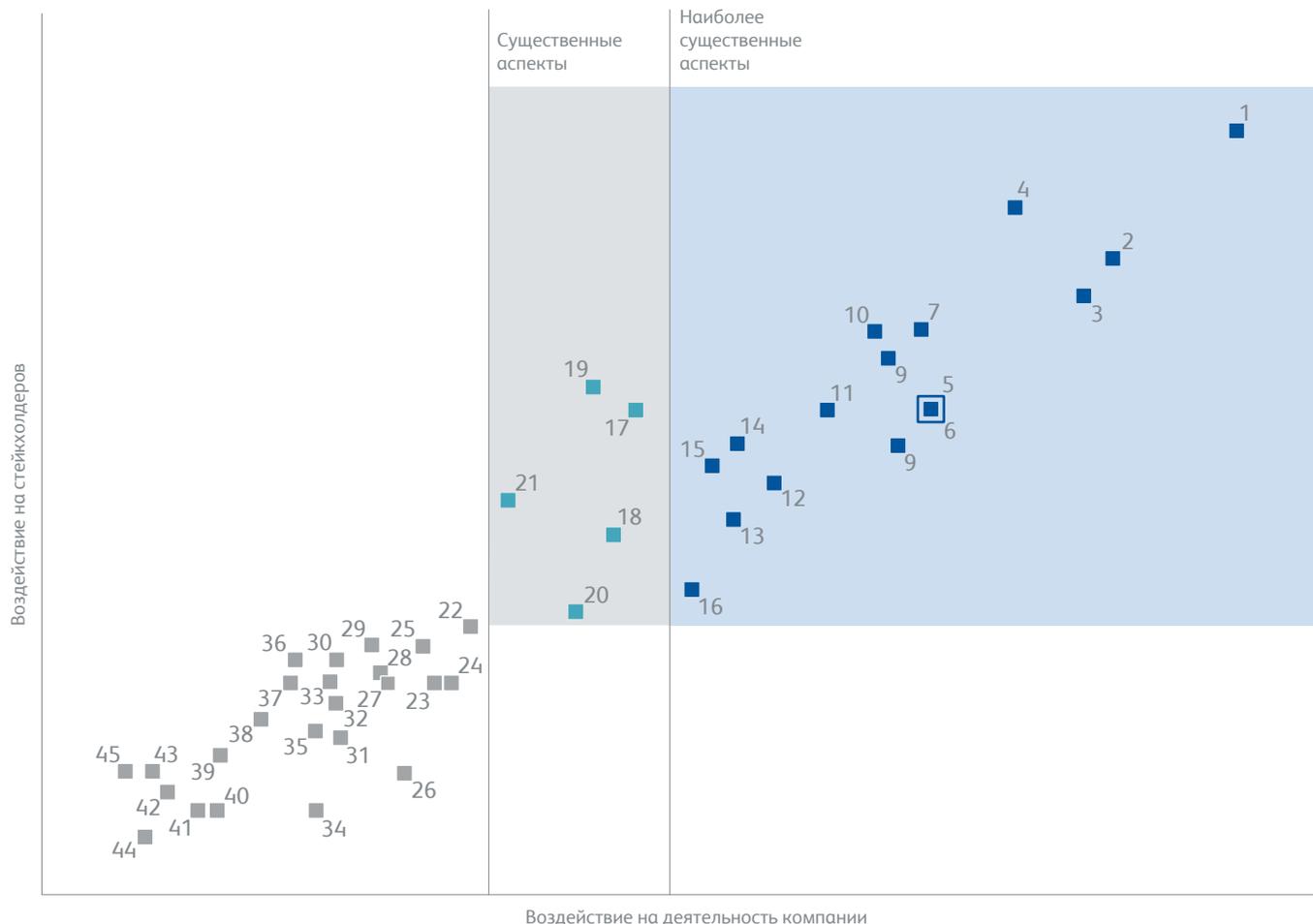
Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Неприкосновенность частной жизни потребителя		
G4-PR8 Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя		○
Соответствие требованиям		
G4-PR9 Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	РСПП 3.4.2	○
Категория «экологическая»		
G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Охрана окружающей среды: Политика и управление, стр. 97	●
Материалы		
G4-EN1 Израсходованные материалы по массе или объему	Годовой отчет ПАО «Северсталь» за 2015 год, стр. 138	●
G4-EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель, стр. 103	◎
Энергия	ISO 26000 Окружающая среда	
G4-EN3 Потребление энергии внутри организации	Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году, стр. 107–109 РСПП 2.2	●
G4-EN4 Потребление энергии за пределами организации	Не ведется сбор статистических данных	○
G4-EN5 Энергоемкость	Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году, стр. 107–109 РСПП 2.2.1	●
G4-EN6 Сокращение энергопотребления	Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году, стр. 107–109 РСПП 2.2.1	●
G4-EN7 Снижение потребности в энергии продукции или услуг	Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2015 году, стр. 107–109	●
Вода	ISO 26000 Окружающая среда	
G4-EN8 Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	Воздействие на водные ресурсы, стр. 99–100 РСПП 2.3	●
G4-EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	Воздействие на водные ресурсы, стр. 99–100 РСПП 2.3	●
G4-EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Воздействие на водные ресурсы, стр. 99–100 РСПП 2.4	●
Биоразнообразие	ISO 26000 Окружающая среда	
G4-EN11 Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	Территория горно-обогатительного комбината «Карельский окатыш» прилегает к территории заповедника «Костомукшский» См. MM2	○

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне границ охраняемых природных территорий	○
G4-EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания	○
G4-EN14	Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	○
Выбросы		
ISO 26000 Окружающая среда		
G4-EN15	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	⊙
Приложение 5, стр. 144		
G4-EN16	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	○
G4-EN17	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	○
G4-EN18	Интенсивность выбросов парниковых газов	○
G4-EN19	Сокращение выбросов парниковых газов	⊙
Воздействие на атмосферный воздух, стр. 101		
G4-EN20	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	○
G4-EN21	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	●
Приложение 5, стр. 144 РСПП 2.6		
Сбросы и отходы		
ISO 26000 Окружающая среда		
G4-EN22	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	●
Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов, стр. 100 РСПП 2.7, 2.7.2		
G4-EN23	Общая масса отходов с разбивкой по видам и методам обращения	●
Приложение 6, стр. 145 РСПП 2.8		
G4-EN24	Общее количество и объем существенных разливов	○
РСПП 2.9		
G4-EN25	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными» согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции, а также процент международных перевозок отходов	○
Опасные отходы имеются в ограниченных объемах. Их трансграничное перемещение отсутствует		
G4-EN26	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и поверхностный сток с ее территории	○
MM1	Количество земель (в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности), нарушенных и рекультивированных	●
Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель, стр. 103		

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
MM2 Количество и доля площадок, требующих планов по управлению биоразнообразием, а также уже имеющих такие планы	Одна 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»	●
MM3 Общие объемы вскрышных и скальных пород, хвостов и шламов и связанные с ними риски	Приложение 6, стр. 145	●
Продукция и услуги		
G4-EN27 Степень снижения воздействия продукции и услуг на окружающую среду	Управление качеством, стр. 42	●
G4-EN28 Доля проданной продукции и ее упаковочных материалов, возвращаемой для переработки производителю с разбивкой по категориям	Совместные с клиентами проекты, направленные на снижение себестоимости конечной продукции и повышение ее потребительских характеристик, стр. 49 Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель, стр. 103	○
Соответствие требованиям	ISO 26000 Окружающая среда ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-EN29 Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	РСПП 2.10	○
Транспорт		
G4-EN30 Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции, товаров, материалов и перевозок рабочей силы	Эксплуатация транспорта, стр. 17	●
Общая информация		
G4-EN31 Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды с разбивкой по типам	Охрана окружающей среды, стр. 96 РСПП 2.12	●
Экологическая оценка поставщиков		
G4-EN32 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	Охрана окружающей среды: Политика и управление, стр. 97	●
G4-EN33 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Охрана окружающей среды: Политика и управление, стр. 97	●
Механизмы подачи жалоб на экологические проблемы		
G4-EN34 Количество жалоб на воздействие на окружающую среду, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы их подачи	Жалобы на воздействие на окружающую среду в 2015 году отсутствовали Процедура работы с жалобами, касающимися охраны окружающей среды, предусмотрена в стандарте организации «Управление документацией. Инструкция по документационному обеспечению управления в ПАО «Северсталь».	●

Приложение 2

Матрица существенности



Наиболее существенные аспекты

- 1 Воздействие на атмосферный воздух
- 2 Сбросы, отходы и их утилизация
- 3 Использование воды и воздействие на водные ресурсы
- 4 Воздействие используемого транспорта на окружающую среду
- 5 Экономическая результативность
- 6 Здоровье и безопасность на рабочем месте
- 7 Противодействие коррупции
- 8 Политика в области занятости
- 9 Использование энергии
- 10 Экологичность продукции и услуг
- 11 Механизмы подачи жалоб по вопросам трудовых отношений
- 12 Оценка соблюдения трудового законодательства поставщиками и подрядчиками
- 13 Практики ответственных закупок
- 14 Воздействие на местные сообщества
- 15 Взаимоотношения сотрудников и руководства
- 16 Обучение и образование работников

Существенные аспекты

- 17 Расходы и инвестиции на охрану окружающей среды
- 18 Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров
- 19 Непрямые экономические воздействия
- 20 Присутствие на рынках
- 21 Механизмы подачи жалоб на экологические проблемы

Приложение 3

Границы существенных аспектов

	ЧерМК	ООО «Северсталь ТПЗ — Шексна»	ЗАО «Ижорский трубный завод»	ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково»	ООО «ССМ-Тяжмаш»	ООО «Северсталь-Проект»	ООО «Северсталь-Промсервис»	ОАО «Домнаремонт»	ЗАО «Нева-Металл»	ОАО «КО ВНИИМЕТМАШ»	ОАО «Северсталь-инфоком»	ЗАО «Торговый дом «Северсталь-Инвест»	ОАО «Северстальлат»	ООО «Северсталь-Вторчермет»	ООО «Авиапредприятие «Северсталь»	Филиал ПАО «Северсталь» в г. Москве	ОАО «Северсталь-метиз»	ОАО «Северсталь-метиз» Филиал «Орловский»	ОАО «Северсталь-метиз» Филиал «Волгоградский»	ПАО «Днепромметиз»	АО «Воркутауголь»	АО «Олкон»	АО «Карельский окатыш»
Выбросы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Сбросы и отходы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Использование воды	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Использование транспорта	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Энергия	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Экологичность продукции	+	+	+	+	+										+		+	+	+	+	+	+	+
Экономическая результативность	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Практики ответственных закупок	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Противодействие коррупции	+	+	+	+	+										+						+	+	+
Здоровье и безопасность на рабочем месте	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Занятость	+	+	+	+	+										+						+	+	+
Механизмы подачи жалоб по вопросам трудовых отношений	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Соблюдение трудового законодательства поставщиками и подрядчиками	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Обучение и образование	+	+	+	+	+										+						+	+	+
Взаимоотношения сотрудников и руководства	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Местные сообщества	+	+	+	+	+										+						+	+	+

- Категория «Экологическая»
- Категория «Экономическая»
- Категория «Социальная»

1. ЧерМК включает: Череповецкую промплощадку, Белоручейское рудоуправление, базу отдыха «Роцино», дом отдыха «Торово», ЛПЦ-3.
2. Информация по PBS Coals представлена в отчете КСО только в 2013 году.

Приложение 4

Структура расходов на персонал, тыс. рублей

	2011	2012	2013	2014	2015
«Северсталь Ресурс»					
Фонд оплаты труда	11 732 106	12 564 373	13 154 533	11 199 468	10 715 317
Затраты на социальное обеспечение	511 950	620 482	822 621	574 736	669 676
Начисления по пенсионным обязательствам	26 789	37 127	42 103	7 420	8 059
«Северсталь Российская сталь»					
Фонд оплаты труда	24 815 631	25 870 421	27 796 005	28 962 083	26 929 591
Затраты на социальное обеспечение	262 037*	280 302*	1 007 970	879 394	886 451
Начисления по пенсионным обязательствам	641 876	397 762	539 453	497 236	510 848

* Сумма включает выплаты социального характера, без учета ДМС и санаторно-курортного лечения.

Приложение 5

Выбросы в атмосферу оксидов азота, диоксида серы и других значимых загрязняющих веществ, тонн

Вещества	«Северсталь Российская сталь»		«Северсталь Ресурс»	
	2014	2015	2014	2015
Оксиды азота	11 908	12 045	6 798	4 813
Диоксид серы	26 645	26 418	50 364	49 148
Летучие органические соединения	375	324	414	435
Твердые частицы	19 012	17 725	6 362	6 579
Оксид углерода	241 613	244 082	3 929	3 594
Прочие	888	1 251	126 743	150 298
ВСЕГО	300 442	301 845	194 658	214 867

Приложение 6

Обращение с отходами в 2015 году, тонн

Показатель	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Российская сталь»
4.1. Образовано отходов, всего	178 043 303	8 340 966
из них:		
вскрышных пород	147 432 422	508 554
хвостов обогащения руд	30 492 034	0
4.2. Использовано отходов в собственном производстве	45 878 971	6 519 036
4.3. Обезврежено отходов в собственном производстве	0,5	112 717,7
4.4. Размещено отходов на собственных объектах, всего	112 864 810	1 142 138
из них:		
в пределах лимитов	104 980 619	1 142 138
сверх лимитов	7 884 191	0
из них (из п. 4.4.):		
вскрышных пород	93 299 596	335 549
хвостов обогащения руд	19 462 645	0
4.5. Передано отходов другим организациям, всего	87 576	303 586
из них:		
для использования	81 858	283 436
для обезвреживания	371	3 699
для хранения	0	870
для захоронения	5 347	15 581
Из них хранится и захоронено:		
в пределах лимитов	5 347	15 701
сверх лимитов	0	750

Приложение 7

Основные проекты программы «Дорога к дому», реализованные в 2015 году

№	Название проекта	Деятельность проекта
Город Череповец		
1	«МЛаДа»	Профилактика и предотвращение отказов от новорожденных детей. Поддержка беременных женщин в ТЖС и семей с новорожденными детьми до 2 лет
2	«С первых дней»	Комплексная медико-психолого-педагогическая помощь семьям с детьми, имеющими особенности здоровья, с первых дней жизни ребенка. Уникальные медицинские услуги для развития детей
3	«С мамой»	Содействие возвращению детей, временно помещенных в Дом ребенка, в кровные семьи. Услуга по дневному пребыванию детей в возрасте от 2 месяцев до 2 лет в группе, организованной по типу яслей, для одиноких мам (отцов)
4	«Вместе ради детей»	Комплексная поддержка замещающих и восстановленных кровных семей. Профилактика и предотвращение вторичного сиротства
5	«Служба семейного сопровождения «Огонек»	Поддержка семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями. Услуга «Передышка» — возможность оставить ребенка на определенное время со специально подготовленными людьми
6	«Социальная скорая помощь»	Экстренный выезд бригады специалистов — устранение угрозы жизни и здоровью несовершеннолетних в семьях, находящихся в СОП или ТЖС
7	«Твой шанс»	Поддержка семей с детьми, где мать и/или отец условно осуждены или освобождены из мест лишения свободы условно-досрочно
8	«Территория счастливого детства»	Предоставление территории для общения детей с родителями, находящимися в ситуации конфликтного развода, помощь в разрешении конфликта, негативно влияющего на ребенка
9	«Новый путь»	Сопровождение семей с детьми — воспитанниками дошкольных учреждений, где родители склонны к употреблению алкоголя
10	«Вектор»	Оказание информационной, социально-правовой и психологической поддержки семьям с несовершеннолетними детьми, приехавшим из стран ближнего зарубежья и находящимся в трудной жизненной ситуации (в том числе семьям беженцев и вынужденных переселенцев)
11	«Служба оперативной помощи и психологическая служба»	Экстренная помощь несовершеннолетним и их семьям в ситуации нарушения прав ребенка. Услуга оказывается через работу круглосуточного телефона доверия, общественной приемной по правам ребенка, психологической службы
12	«Социальная гостиница»	Предоставление временного жилья маме с ребенком, находящимся в трудной жизненной ситуации, не имеющим собственного жилья и возможности найма жилого помещения
13	«Подросток»	Комплексная работа с подростками группы риска, склонными к противоправным действиям или совершившими их
14	«Служба поддержки ребенка в семье»	Помощь и поддержка семей с детьми в кризисной ситуации и на ранней стадии семейного неблагополучия
15	«Радиус действия»	При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) в соответствии с распоряжением президента Российской Федерации от 17 января 2014 года №11-рп и на основании протокола об итогах конкурса от 31 июля 2014 года №4, проведенного Институтом социально-экономических и политических исследований (фонд ИСЭПИ) и компании «Северсталь». В рамках проекта было проведено исследования уровня развития гражданского общества г. Череповца

№	Название проекта	Деятельность проекта
16	«Ребенок в семье»	Систематизация и методическое описание модели работы по профилактике социального сиротства детей раннего возраста на основе опыта межведомственного взаимодействия в г. Череповце. Тиражирование опыта в четырех регионах РФ. При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) и на основании конкурса, проведенного Региональной общественной организацией «Институт проблем гражданского общества» и компании «Северсталь»
17	«Защити ребенка»	Организация работы 10 отделений Общественной приемной по правам ребенка в муниципальных районах Вологодской области для восстановления нарушенных прав детей и их семей, обеспечения прав и свобод несовершеннолетних на основе отработанной модели Общественной приемной по правам ребенка в г. Череповце. При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) и на основании конкурса, проведенного Общероссийским общественным движением «Гражданское достоинство» и компанией «Северсталь»
18	Межрегиональный информационный ресурсно-методический центр	Методическая поддержка деятельности СО НКО, тиражирование актуального опыта работы по профилактике социального сиротства. При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) и на основании конкурса, проведенного Министерством экономического развития РФ и компании «Северсталь»
19	«Эффективные НКО — основа развития гражданского общества»	Повышение эффективности СО НКО, работающих в сфере профилактики социального сиротства, защиты материнства, детства и отцовства через передачу современного, инновационного опыта работы благотворительного фонда «Дорога к дому». При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) и на основании конкурса, проведенного Министерством экономического развития РФ и компанией «Северсталь»
20	Служба «Подросток»	Создание и апробация комплексной программы реабилитации несовершеннолетних, состоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, подразделениях органов внутренних дел г. Череповца. При реализации проекта используются средства Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и компании «Северсталь»
21	Уроки особого детства	Преодоление социальных и психологических трудностей у родителей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, являющихся факторами риска социального сиротства «особых» детей. При реализации проекта используются средства субсидии Правительства Вологодской области и компании «Северсталь»
22	«Малыш, ты не один!»	Организация ухода за малышами в возрасте до 5 лет, оставшимися без попечения родителей, во время нахождения в детской больнице, с целью восполнения недостатка материнской заботы. При реализации проекта используются средства субсидии Правительства Вологодской области и компании «Северсталь»
Другие регионы		
23	«Рука об руку» (г. Воркута, Республика Коми)	Проект направлен на профилактику преступлений и правонарушений детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
24	«Теплый дом» (г. Воркута, Республика Коми)	Профилактическая работа, направленная на повышение навыков адаптивного поведения у опекаемых детей, воспитательного потенциала опекуна и ресурса семьи, в том числе путем обращения к ресурсам социума
25	«Вместе с мамой» (г. Балаково, Саратовская область)	Специалисты помогают беременным женщинам, находящимся в трудной жизненной ситуации, найти внешние и внутренние ресурсы для принятия решения о судьбе своего ребенка
26	«Наш добрый дом — Семейная школа» (г. Балаково, Саратовская область)	Проект нацелен на профилактику правонарушений несовершеннолетних группы социального риска
27	«Выбор есть всегда» (г. Оленегорск, Мурманская область)	Специалисты проводят информационно-просветительскую работу с целью профилактики асоциальных явлений, дисгармонии семейных отношений, нарушений в семейном воспитании, осуществляют комплексную коррекционную работу с подростками и семьей в целях восстановления здоровых взаимоотношений, организуют досуг «трудных» подростков

№	Название проекта	Деятельность проекта
28	«Будущее в настоящем» (г. Костомукша, Республика Карелия)	Проект направлен на раннюю профилактику правонарушений среди несовершеннолетних Специалисты проекта ведут социально-психологическую работу с несовершеннолетними, оказывают психологическую поддержку родителям и родственникам несовершеннолетних, состоящих на городском и внутришкольном учете, содействуют развитию системы межведомственного сотрудничества и добровольчества
29	Служба сопровождения замещающих семей «Диалог» (г. Волгоград)	Проект «Служба сопровождения замещающих семей «Диалог» направлен на помощь замещающей семье и профилактику вторичного сиротства
30	«Социальная скорая помощь» (г. Великий Устюг, Вологодская область)	Оперативное вмешательство в кризисную семейную ситуацию (оперативный выезд специалистов службы); устранение угрозы жизни и здоровью несовершеннолетнего (принятие мер по обеспечению его психологической и физической безопасности); сопровождение семей в ТЖС в рамках проекта по технологии «Ведение случая»
31	«Дорога в жизнь» (г. Красавино, Вологодская область)	Проект предполагает проведение социально-психологической коррекции, правового просвещения, оздоровление, профилактику алкоголизма, курения и употребления наркотических веществ и правонарушений, трудотерапию несовершеннолетних, вовлечение подростков в возрасте от 11 до 16 лет, находящихся в трудной жизненной ситуации, в добровольческую деятельность
32	«Мы просто другие» (г. Ярославль)	Работа проекта направлена на создание системы комплексного психолого-педагогического сопровождения семей, воспитывающих детей с ментальной инвалидностью

Приложение 8

Основные волонтерские проекты, реализованные в 2015 году

Балаково

- Сбор средств через ящики для пожертвований в рамках акции «Помоги маме» (совместно с БФ «Дорога к дому»). Собрано 46 тыс. рублей.
- Сбор средств для специальной (коррекционной) школы-интерната для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья VIII вида с. Широкий Буерак Вольского района Саратовской области. Собрано 274 тыс. рублей, на которые приобретены девять телевизоров и спутниковых антенн, а также спортивный инвентарь.
- Сбор подарков в рамках предновогодней акции «Подарок каждому ребенку»*.

Волгоград

- Сбор средств через ящики для пожертвований в рамках проекта «Диалог». На собранные средства приобретались канцелярские товары для арт-терапии для занятий с детьми.
- Предновогодняя акция «Подарок каждому ребенку»*.
- Ежегодный волонтерский субботник в парке: сотрудники Компании убрали территорию парка. Участвовали около 200 сотрудников.
- Ежегодная предновогодняя акция по сбору средств на закупку подарков для многодетной семьи скончавшегося работника предприятия (инициаторы акции — работники канатного цеха).
- Сбор средств через ящики для пожертвований на лечение онкологического заболевания супруги одного из работников. Собрано денежных средств: более 100 тыс. рублей.

Воркута

- Ежегодная благотворительная акция в рамках проекта «День семьи»*.
- Ежегодная благотворительная акция в рамках проекта «День матери»*.
- Ежегодная благотворительная акция «Соберем детей в школу»*.
- Сбор подарков в рамках предновогодней акции «Подарок каждому ребенку», собрано 600 подарков*.
- Установка нового колокола в церкви поселка Северный силами работников шахты «Северная».
- Сбор средств горняками шахты «Заполярная» через ящики для пожертвований для городского Дома ребенка. На собранные средства были приобретены подгузники, детская косметика.
- Детская эстафета на благотворительном мероприятии в честь Дня защиты детей. Участвовали сотрудники проектного офиса «Воркутауголь».
- Ежегодная республиканская экологическая акция «Речная лента» по уборке прибрежных территорий местных водоемов.
- Фандрайзинговая акция — передача в детский дом премии добытчиков шахты «Воркутинская» за победу в конкурсе проходчиков на сумму 300 тыс. рублей.
- Сбор средств через ящики для пожертвований на покупку ортопедического костюма для трехлетнего малыша с ДЦП.
- Концерт в честь Дня инвалидов с участием детей с ограниченными возможностями.
- Силами волонтеров проведены утренники для детей из центра реабилитации детей-инвалидов, приюта для детей в трудной

жизненной ситуации, малообеспеченных и многодетных семей. Всего в проекте приняли участие 500 человек.

Колпино

- Участие в районной благотворительной акции «Скоро в школу» по сбору школьных принадлежностей для детей из неблагополучных и малообеспеченных семей.

Костомукша, АО «Карельский окатыш»

- Сбор подарков в рамках предновогодней акции «Подарок каждому ребенку»*.
- Конкурс снежных и ледовых фигур «Зимняя сказка» среди жителей округа. Приняли участие 60 человек. Волонтеры Компании размещали афиши по городу, закупили призы, участвовали в проведении мероприятия как ведущие.
- Подготовка и заливка ледового катка. Представители Молодежного совета участвовали в подготовке основания и в заливке катка, расчищали лед от снега.
- Организация праздничного мероприятия «Удальцы-молодцы» («Масленица»). Приняли участие более 500 горожан. Волонтеры размещали афиши по городу, закупили призы, проводили конкурсы и игры на площади КСЦ, помогали в раздаче призов для победителей конкурсной программы для детей.
- Организация военно-патриотической игры «Патриот». Приняли участие 70 жителей города и 14 детей из подшефного детского дома. Волонтеры Компании разработали положение и правила игры, приобрели призы для победителей, организовали горячий обед для участников и зрителей.
- Волонтеры Компании организовали фотовыставку «Война глазами молодежи» в холле культурно-спортивного центра «Дружба»: приобрели стенды, рамки для фото, напечатали фотографии, развесили по городу афиши, закупили призы для победителей, организовали концертную программу с участием школьных творческих коллективов и провели торжественное открытие. Выставку посетили более 500 человек.
- Волонтерская акция по сбору средств на лечение Кирилла Рылова. В рамках акции организована благотворительная ярмарка в культурно-спортивном центре, сбор макулатуры, благотворительная распродажа книг. Более 200 горожан приняли участие.
- Субботник в мемориальном комплексе «Ахвельяровские камни».
- Волонтерская акция — помощь в подготовке к праздничным мероприятиям к 9 мая (подарки ветеранам, организация флеш-моба, «Бессмертный полк»).
- Экстремальная спортивная игра «Стальной медведь» для участников из Карелии и Мурманской области. Приняли участие 150 человек. Волонтеры Компании полностью организовали мероприятие (положение, проведение, призы).
- Велопробег в День металлурга, приняли участие 120 жителей города. Волонтеры Компании разработали положение, приобрели призы для победителей, являлись ведущими и участниками мероприятия.
- Волонтерская акция в качестве консультантов-экспертов на площадках «Велоолимпиады». В мероприятии приняли участие около 100 жителей.
- Волонтерская акция — помощь подшефной организации Центру внешкольной работы (отсыпка территории песком и щебнем).
- Экологический субботник. Приняли участие 40 человек работников АО «Карельский окатыш».

Москва

- Бессрочная благотворительная акция по сбору средств на покупку детской обуви в поддержку малообеспеченных семей «Ножки — в теплые сапожки!». Собрано 59,3 тыс. рублей.
- Благотворительная акция по сбору средств в преддверии Международного дня пожилых людей — подопечных фонда Комплексного центра социального обслуживания населения «Забота» в Череповце. Собрано 12,5 тыс. рублей.
- Благотворительный аукцион ко Дню защиты детей в пользу молодой мамы, подопечной проекта «Служба МЛаДа» в Череповце. Собрано 32 тыс. рублей.
- Благотворительный аукцион в пользу подопечных БФ «Дорога к дому» г. Череповца Дениса и Максима Шубиных. Собрано 43 тыс. рублей, еще 22 тыс. рублей добавил один из постоянных благотворителей компании «Северсталь». Собранные средства пошли на приобретение одного трехколесного взрослого велосипеда и одного специального велотренажера.
- Благотворительная акция по сбору б/у вещей для родителей и детей — участников программы «Дорога к дому» в Череповце.
- Ежегодная предновогодняя акция «Подарок каждому ребенку».
- Ежегодный волонтерский субботник в доме-музее Бориса Пастернака в Переделкино.
- Ежегодный Донорский день. Сотрудники ежегодно сдают кровь для больных взрослых и детей, лечащихся в Центральном институте травматологии и ортопедии.
- Новогодняя благотворительная ярмарка страны — «Душевный Bazar». Сотрудники Компании упаковывали подарки, которые приносили жители города, подписывали открытки детям-сиротам и пожилым людям, которые потом рассылались в социальные учреждения.
- 12 благотворительных фондов приняли участие в Новогодней благотворительной ярмарке для сотрудников московского офиса. На благотворительные цели собрано 107,6 тыс. рублей, из них 10 тыс. рублей были выручены за товары, принесенные для продажи сотрудниками Компании. Проведены также различные мастер-классы для сотрудников.

Череповец

- Бессрочная благотворительная акция по сбору средств на покупку детской обуви в поддержку малообеспеченных семей из Череповца «Ножки — в теплые сапожки!»*.
- Ежегодная благотворительная акция по сбору средств для детей «Соберем детей в школу»*. На собранные средства приобретены школьные принадлежности.
- Ежегодная предновогодняя акция «Подарок каждому ребенку»*. Благодаря сотрудникам череповецкого и московского офисов, а также жителям Череповца удалось собрать 865 новогодних подарков для детей, проживающих в Череповце. В 2015 году к акции присоединились и другие ключевые регионы присутствия компании «Северсталь», где было собрано 435 новогодних подарков.
- Волонтерская акция по сопровождению ветеранов на городской митинг, приуроченный к 71-й годовщине снятия блокады Ленинграда, который состоялся на Центральном воинском мемориале (организаторы — Совет ветеранов компании «Северсталь» и «Клуб Фронтовых друзей»).
- Волонтерская акция по сопровождению ветеранов «Северстали», которые посещали воинский мемориальный комплекс, памятники, могилы участников ВОВ.
- Посещение на дому «лежащих» ветеранов ВОВ.
- Поощрение волонтеров — участников областного проекта

«Электронная книга памяти Вологодской области», посвященного 70-летию Победы в Великой Отечественной войне.

- Молодежный День донора «Сила добра».
- Ежегодные субботники совместно с Череповецким музейным объединением, на которых сотрудники Компании убирают территорию одного из музеев.
- Флеш-моб, посвященный Международному дню «Детского телефона доверия»*.
- Участие волонтеров в детском празднике, приуроченном к Дню металлурга.
- Шефская помощь Первомайскому психоневрологическому интернату. Чемпионат по настольному теннису для клиентов интерната. Субботник на территории интерната. Мастер-класс по оригами.
- В рамках проекта «Хоккей без границ» по итогам сезона 2014–2015 годов: организовано 25 посещений домашних матчей команды «Северсталь», 49 лиц с ограниченными возможностями стали участниками проекта; вовлечено 10 добровольцев из числа Совета молодежи Компании, фан-клуба «Стальные рыси»; организована открытая тренировка ХК «Северсталь» для болельщиков с ограниченными возможностями. На встрече гости с помощью хоккеистов смогли выехать на лед и забросить шайбу в ворота. В сезон 2015–2016 годов участники проекта посетили около 50 хоккейных встреч (матчи молодежной команды «Алмаз», ХК «Северсталь»).

Ярославль

- Сбор средств через ящики для пожертвований в рамках проекта «Мы просто другие»*. На собранные средства приобретен кинетический («живой») песок для занятий с детьми-инвалидами.
- Сбор подарков в рамках предновогодней акции «Подарок каждому ребенку»*.

Великий Устюг

- Предновогодняя акция «Подарок каждому ребенку»*.
- Сбор средств через ящики для пожертвований в рамках акции «Подари радость детям» для проекта «Дорога в жизнь»*.

Оленегорск

- Предновогодняя акция «Подарок каждому ребенку»*.
- По инициативе Совета молодежи АО «Олкон» в 2015 году проводились творческие занятия с участием малышей из приюта и участников проекта «Выбор есть всегда».
- Сбор ртутных ламп у населения.
- Экскурсия на промышленную площадку для детей из приюта — участников проекта «Выбор есть всегда». Впоследствии экскурсии начали проводиться для детских садов города.
- Субботник по очистке родника с участием работников комбината.
- Спортивный праздник для детей из приюта — участников проекта «Выбор есть всегда».
- Высадка саженцев, посвященная Дню Победы. Посажено около 20 деревьев.
- Сбор средств через ящики для пожертвований на покупку канцелярской продукции для школьников.
- Субботник по очистке территории вдоль реки с участием сотрудников комбината и их семей.
- Сбор средств через ящики для пожертвований для многодетных семей.
- По инициативе Совета молодежи АО «Олкон» был проведен благотворительный базар с целью сбора средств для малоимущей семьи.

* Совместно с БФ «Дорога к дому».

Приложение 9

Основные спортивно-массовые мероприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2015 году

Спартакиада дивизиона по 13 видам спорта	23 предприятия и структурных подразделения, 2 865 участников
Зимне-весенний День здоровья и спорта: чемпионат дивизиона по подледному лову рыбы и «Спортивная Масленица»	27 подразделений, 1 200 участников — работников дивизиона и членов их семей
Чемпионаты и первенства по популярным видам спорта: 322 игры в 9 турнирах. Освоены два новых вида спорта — флорбол (28 команд дивизиона) и водное поло — 20 команд-участниц	2 511 участников — спортсменов
Летне-осенний День здоровья и спорта «Осенниада — 2015». Стрелковые соревнования — лук, арбалет, лазертаг, пейнтбол, мелкокалиберная винтовка и т.д.	410 участников — спортсменов и болельщиков
«Ледовый фестиваль» к Дню металлурга	2 500 участников — спортсменов и болельщиков
Два туристических слета — отборочный и финальный — с выездом за пределы Вологодской области	26 и 9 команд
Спортивная акция «Ритм Здоровья» — производственная гимнастика	4 500 участников из 36 подразделений череповецкой площадки и предприятий за пределами Череповца

Приложение 10

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2015 год с целью общественного заверения

Совет по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей (далее — Совет), созданный в соответствии с решением Бюро Правления (Постановление от 28.06.2007), рассмотрел по инициативе ПАО «Северсталь» (далее — «Северсталь», Компания) Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 год Компании «Северсталь» (далее — Отчет).

Компания обратилась в РСПП с просьбой организовать проведение общественного заверения Советом, который формирует мнение о полноте и значимости представленной в Отчете информации по результатам деятельности Компании на основе принципов ответственной деловой практики в соответствии с Социальной хартией российского бизнеса.

Члены Совета в период с 18 июля по 1 августа 2016 года изучили содержание представленного Компанией Отчета и составили настоящее Заключение в соответствии с утвержденным Советом Регламентом общественного заверения корпоративных нефинансовых отчетов. Члены Совета обладают необходимой компетентностью в области корпоративной ответственности, устойчивого развития и нефинансовой отчетности. Члены Совета 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 ПАО «Северсталь» по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса (<http://pcnn.pf>).

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

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

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

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

Выводы

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

Отчет ПАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 год содержит значимую информацию, охватывает ключевые области ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса и с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности Компании в этих областях.

Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения предыдущего отчета «Северстали» за 2014 г. нашли отражение в Отчете за 2015 год. В частности, в Отчет включена сводная схема управления вопросами устойчивого развития, расширено освещение вопросов энергоэффективности и энергопотребления, подробнее освещается выбор существенных тем.

Отчет Компании за 2015 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

Экономическая свобода и ответственность:

В Отчете представлены основные направления деятельности и структура Компании, ключевые финансовые и производственные показатели за 2015 год. Характеризуется положение Компании на мировом и российском рынках, приводится информация об отраслевой структуре ее клиентской базы. Освещаются стратегические приоритеты, конкурентные преимущества и возможности развития в текущей рыночной ситуации. Раскрываются сведения об инвестиционной программе и ключевых инвестиционных проектах. Сообщается о программах и результатах деятельности по внедрению инноваций, совершенствованию качества продукции и развитию клиентоориентированного подхода. Приводятся данные об основных мероприятиях 2015 года и планах на 2016 год по дивизионам Компании. В Отчете отражена позиция Компании в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, интеграции этих принципов в бизнес-стратегию и бизнес-систему Компании. Содержатся сведения по вопросам корпоративного управления. Сообщается о включении в повестку дня Совета директоров вопросов КСО и устойчивого развития, связанных с реализацией стратегии Компании. Освещается система управления ключевыми нефинансовыми рисками. Раскрывается информация об организации управления вопросами устойчивого развития, основных ориентирах в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития на период до 2015 года и цели на 2016 год. Приводится информация о принципах и мероприятиях продвижения ответственной деловой практики, в том числе в сфере противодействия коррупции.

Партнерство в бизнесе:

В Отчете освещаются принципы и формы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами, представлена корпоративная нормативная база в этой сфере. Освещается участие Компании в международных и национальных инициативах по развитию горно-металлургической отрасли и международной торговли, в том числе взаимодействие с органами власти всех уровней в этой сфере. Заявлено, что Компания обеспечивает интересы акционеров и инвесторов, отражено развитие коммуникаций с ними. Сообщается о внедрении принципов ответственной деловой практики в цепочке поставок, о формировании долгосрочных отношений с поставщиками на основе стратегического партнерства. Освещаются формы вовлечения потребителей в процессы разработки новых продуктов, улучшения качества продукции. Сообщается о проведении регулярных исследований удовлетворенности потребителей и результатах, полученных в отчетном году. Содержится информация о мероприятиях по повышению вовлеченности сотрудников в достижение стратегических целей Компании, о мерах по мотивации и развитию персонала, обеспечению социальных гарантий работникам. Значительное внимание уделяется вопросам улучшения условий и охраны труда на производствах Компании, о целях, которые ставит Компания в этой области. Включены сведения о мерах, принятых в связи с аварией на шахте «Северная» в феврале 2016 года. Сообщается о развитии социального партнерства в рамках реализации отраслевых соглашений и коллективных договоров. Показаны механизмы обратной связи, представлены результаты регулярных исследований удовлетворенности сотрудников. В Отчет включены сведения об участии Компании в российских и международных деловых и общественных ассоциациях, о сотрудничестве с научными и учебными заведениями, с организациями некоммерческого сектора по широкому кругу вопросов, связанных с деятельностью Компании.

Права человека:

Отчет содержит информацию о соблюдении трудовых прав, мерах по обеспечению безопасности труда, права работников на здоровье и развитие. Сообщается о механизмах выявления возможных нарушений прав человека, таких как «горячие линии» и ежегодное социологическое исследование «Пульс «Северстали», направленное на выяснение уровня удовлетворенности и вовлеченности работников.

Охрана окружающей среды:

Отчет информирует о реализации экологической политики Компании, включении экологических ориентиров в программы строительства и модернизации производства. Освещаются программы по снижению техногенной нагрузки на окружающую среду, раскрываются объемы затрат на природоохранную деятельность предприятий. Представлены в динамике и в разбивке по дивизионам основные показатели экологического воздействия Компании. Включена информация о мероприятиях, направленных на минимизацию экологических эффектов эксплуатации транспорта. Сообщается о внедрении и сертификации международных систем экологического менеджмента (ISO 14001:2004). Представлены основные целевые ориентиры в области природоохранной деятельности. Сообщается о программах обучения сотрудников по вопросам экологической безопасности и их вовлечении в природоохранные мероприятия, в том числе на волонтерской основе. Приводятся сведения о сотрудничестве с экспертными и общественными организациями, участии в международных экологических инициативах. Сообщается о результатах реализации в отчетном году комплексной программы энергосбережения, завершении внедрения требований

международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента». Представлены основные задачи и структура управления в области энергосбережения. Приводится информация о развитии проектов, начатых в рамках реализации Киотского протокола, которые направлены на повышение энергоэффективности и сокращение выбросов парниковых газов.

Участие в развитии местного сообщества:

Отчет содержит сведения о вкладе Компании в устойчивое развитие регионов присутствия в России, укрепление их экономического и социального потенциала. Сообщается о мерах в поддержку развития местных поставщиков, малого бизнеса и социального предпринимательства, создания новых рабочих мест. Представлен общекорпоративный подход к обеспечению эффективности социальных инвестиций, освещается система управления внешними социальными программами, механизмы их реализации. Показаны приоритетные направления деятельности в этой сфере, включая решение актуальных задач по снижению социального неблагополучия, развитию культуры, спорта, образования. Освещается практика развития партнерства и долгосрочного сотрудничества с государственными структурами, некоммерческим сектором, общественными организациями. Раскрываются данные о финансировании внешних социальных программ. Сообщается о результатах и общественном признании социальной деятельности Компании.

Заключительные положения

В целом включенная в Отчет информация характеризует стратегию и масштабы деятельности Компании, отражает интеграцию принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в «Бизнес-систему «Северстали». Реализован комплексный подход к раскрытию информации об ответственной деловой практике по существенным для заинтересованных сторон темам, процедура отбора которых освещается в Отчете. Представленные показатели результативности отражают ключевые направления деятельности, включая экономическую, экологическую и социальную составляющие, освещаются основные целевые ориентиры предстоящего периода.

Отчет подготовлен с использованием применяемого в российской и международной практике отчетности Руководства GRI G4 (основной вариант) и его отраслевого Приложения для горнодобывающей и металлургической отрасли, учитывались также положения стандарта ISO 26000, Базовых индикаторов результативности РСПП, что обеспечивает преемственность информации различных отчетных циклов, сопоставимость данных с отчетами других компаний.

Отчет за 2015 год является шестым нефинансовым отчетом Компании «Северсталь», демонстрирует последовательность в развитии процесса нефинансовой отчетности, приверженность Компании принципам прозрачности и 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 Совета, сформулированные по результатам анализа предыдущего отчета Компании за 2014 год, могут быть использованы и в дальнейшей практике отчетности Компании.

Приведенные в Отчете целевые ориентиры по темам, существенным для заинтересованных сторон, включают ряд измеряемых индикаторов. Рекомендуется развивать этот подход в дальнейшем, расширять количество таких показателей и круг тем, по которым они приводятся, что будет способствовать повышению информационно-аналитической ценности Отчета.

Следует обратить внимание на ряд показателей, которые было бы целесообразным включать в следующие отчеты. Так, для более полной характеристики результативности деятельности Компании важно показывать динамику производительности труда. Полезно было бы дополнить данные об экологическом воздействии удельными показателями выбросов в атмосферу и сбросов в водные объекты.

Сохраняет свою актуальность рекомендация о включении в Отчет информации о позиции и действиях Компании по таким актуальным темам мировой повестки дня, имеющим отношение к воздействиям производственной деятельности на окружающую среду, как изменение климата и выбросы парниковых газов. Отчет содержит упоминания об отдельных проектах в этой сфере, но отсутствуют показатели, говорящие о систематическом учете этих выбросов в Компании, в то время как международное инвестиционное сообщество придает этим данным существенное значение.

Рекомендуется в дальнейшем полнее отражать процесс выявления нерешенных вопросов и трудностей, в том числе с участием заинтересованных сторон, полнее применять принцип сбалансированности информации, уделять больше внимания проблемным аспектам.

Компания использует многообразные форматы взаимодействия с заинтересованными сторонами, поддерживает каналы обратной связи с основными их группами, что помогает определять существенные вопросы, требующие освещения в отчетах. В следующих циклах отчетности рекомендуется активнее развивать взаимодействие Компании с заинтересованными сторонами непосредственно в процессе подготовки Отчета, включая публичные мероприятия с их участием (диалоги, слушания), освещать в отчетах ожиданиях заинтересованных сторон и ответные обязательства Компании.

Рекомендуется в следующих циклах отчетности полнее отмечать влияние деятельности Компании на права человека и практику соблюдения этих прав, не ограничиваться проблематикой трудовых отношений. Такой подход соответствует рекомендациям ООН «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», стандарта ISO 26000 и др., он связывается с вопросами эффективности управления рисками. На эту тему целесообразно обратить специальное внимание также и потому, что при выборе существенных тем, раскрываемых в отчетах, важно учитывать актуальные вопросы мировой повестки дня, к ним относится и тема прав человека в связи с предпринимательской деятельностью.

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 2015 год прошел общественное заверение.

**Председатель Совета РСПП
по нефинансовой
отчетности**

Ф.Т. Прокопов

**Заместитель Председателя Совета
РСПП по нефинансовой
отчетности**

Е.Н. Феоктистова



Российский союз промышленников и предпринимателей

СВИДЕТЕЛЬСТВО

об общественном заверении
корпоративного нефинансового отчета

**Отчет ПАО «Северсталь»
о корпоративной социальной ответственности
и устойчивости развития за 2015 год**

прошел общественное заверение в Совете РСПП
по нефинансовой отчетности

Развернутое заключение Совета РСПП об общественном заверении Отчета ПАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2015 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 092.01.019.03.15

Президент РСПП



А.Шохин

Москва, 2016

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 7766

Факс: +7 (495) 926 7761

www.severstal.com

Управление по корпоративной социальной ответственности и бренду

Телефон/факс: +7 (495) 926 7766

Email: csr@severstal.com