

СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

НОВЫЙ ЭТАП РАЗВИТИЯ

ОТЧЕТ 2013 ГОДА



ЖИЗНЬ



СОДЕРЖАНИЕ

01	КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	2
02	ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	6
03	СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ	18
04	НАШИ СОТРУДНИКИ	28

01

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

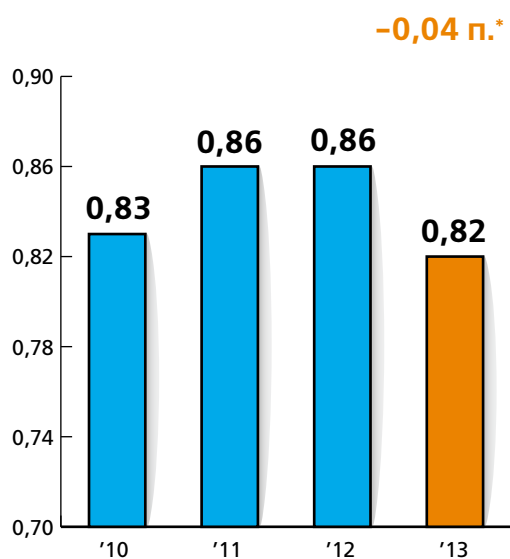


ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОЕ УЛУЧШЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЯВЛЯЕТСЯ
КЛЮЧЕВЫМ ПРИОРИТЕТОМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЛМК.

- Повышение стандартов безопасности труда
- Рост производительности и оплаты труда
- Обеспечение профессионального развития работников Компании
- Гармоничное развитие регионов присутствия

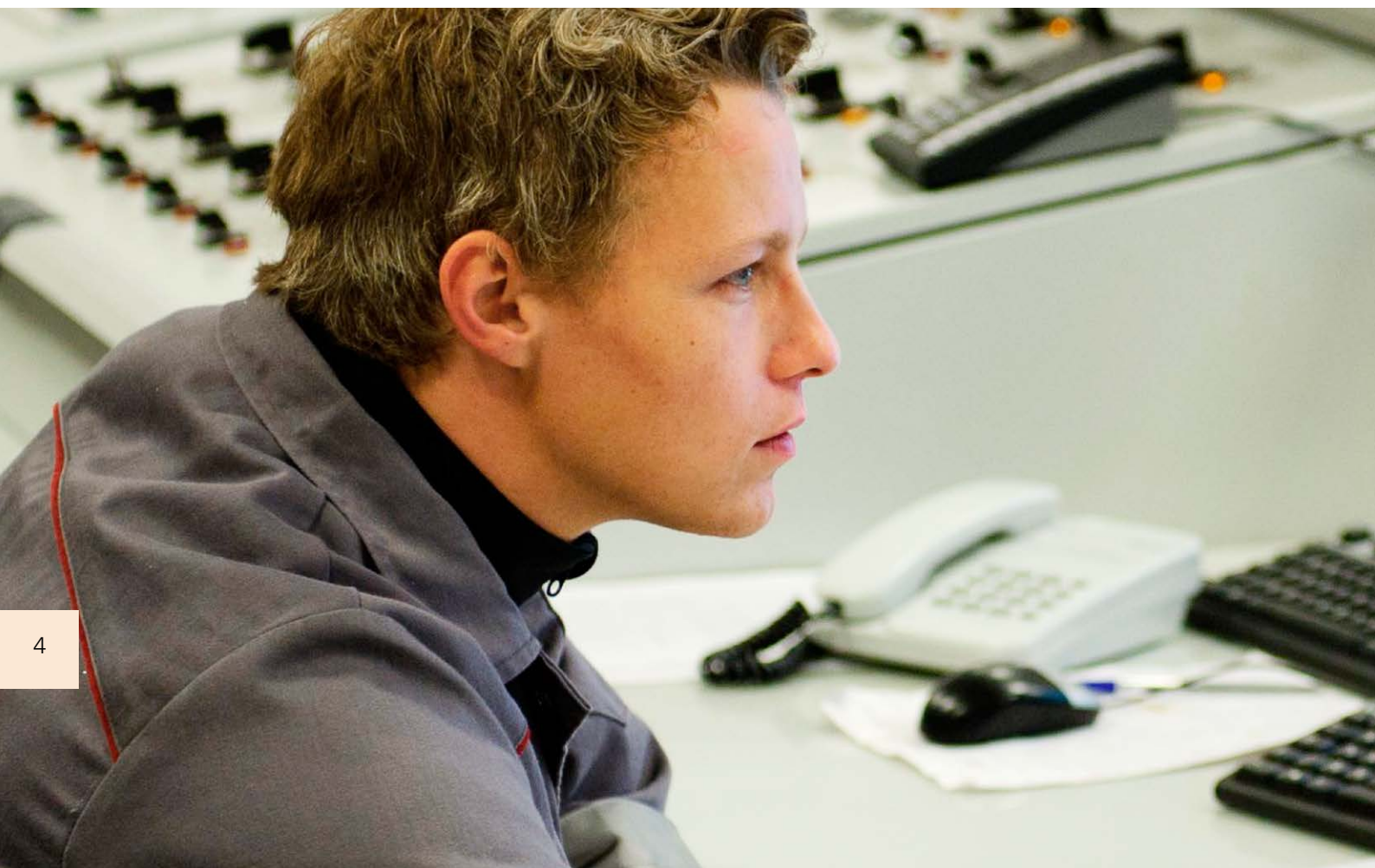
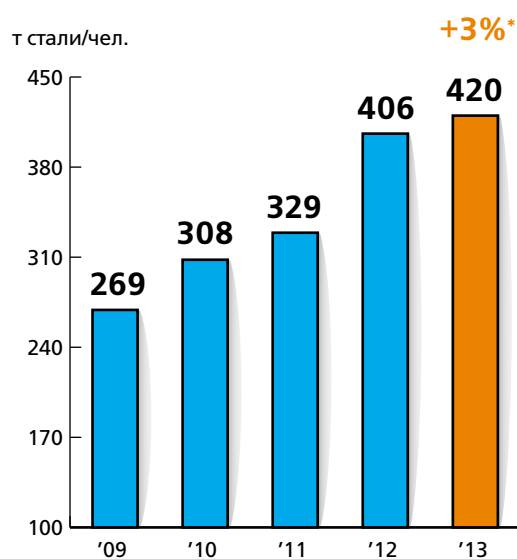


КОЭФФИЦИЕНТ ЧАСТОТЫ ТРАВМ С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДО- СПОСОБНОСТИ ЗА 2010—2013 ГОДЫ

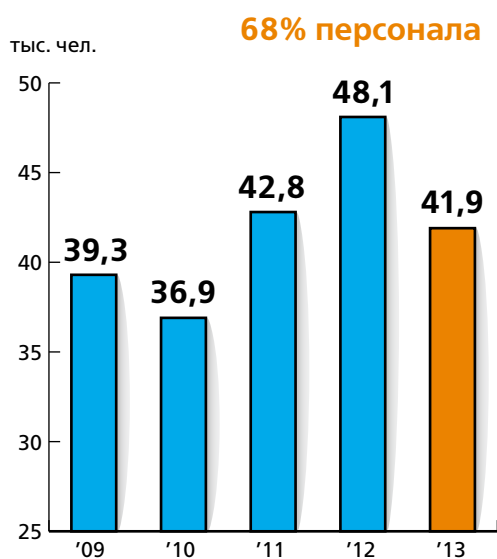


* Изменение 2013/2012.

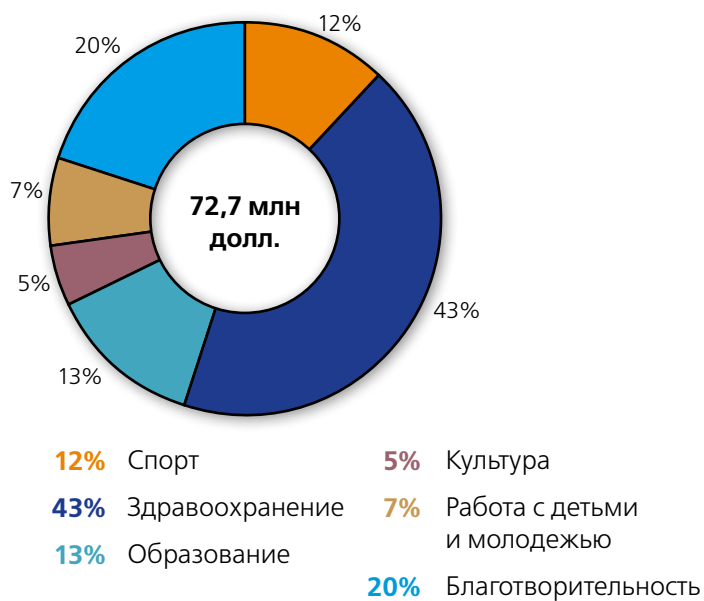
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА ЛИПЕЦКОЙ ПЛОЩАДКЕ ЗА 2009—2013 ГОДЫ



КОЛИЧЕСТВО ОБУЧИВШЕГОСЯ ПЕРСОНАЛА ЗА 2009—2013 ГОДЫ



СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНЫХ РАСХОДОВ В 2013 ГОДУ



02

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



НЛМК РАССМАТРИВАЕТ КОРПОРАТИВНУЮ СОЦИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК СИСТЕМАТИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ВКЛЮЧАЮЩУЮ В СЕБЯ ВЫБОР И ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ОПТИМАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КЛЮЧЕВЫМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ, В РЕЗУЛЬТАТЕ КОТОРОГО ПРИНИМАЮТСЯ ВЗАИМОВЫГОДНЫЕ РЕШЕНИЯ.



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

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

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

РАЗВИВАЯ СИСТЕМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ, КОМПАНИЯ СТРЕМИТСЯ СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ СЛОЖИВШИЕСЯ ПОДХОДЫ ВЕДЕНИЯ ДИАЛОГОВ С ЦЕЛЬЮ БОЛЕЕ БЫСТРОГО ВЫЯВЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ И ПОИСКА ОПТИМАЛЬНЫХ ПУТЕЙ ИХ РЕШЕНИЯ.





РАБОТНИКИ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

заработная плата, социальный пакет
и социальные гарантии, карьерный рост,
безопасность и условия труда

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

индексации заработной платы, оперативное реагирование
на обращения, предоставление возможностей для
карьерного роста, обеспечение безопасности и улучшение
условий труда



ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

выполнение отраслевого тарифного соглашения, выполнение условий коллективных договоров, соблюдение трудового законодательства, информированность о деятельности Компании, уровень заработной платы и социальной защищенности работников, условия и безопасность труда персонала

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

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



АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

производственные и финансовые результаты, стратегия Компании, дивидендные выплаты, вопросы корпоративного управления, объем обыкновенных акций ОАО «НЛМК», находящихся в свободном обращении на фондовых площадках в России, объем акций, выпущенных ОАО «НЛМК» и торгующихся на Лондонской фондовой бирже глобальных депозитарных акций

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

наличие специальных служб, осуществляющих коммуникации с акционерами и инвесторами, специальный раздел для акционеров и инвесторов на сайте Компании



ПОТРЕБИТЕЛИ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

использование результатов мониторинга удовлетворенности потребителей при последующем заключении договоров



ЖИТЕЛИ РЕГИОНОВ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

СМИ, взаимодействие с представителями общественных организаций, депутатами законодательных собраний различного уровня, профориентационные мероприятия, конференции, встречи

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

выделение средств на поддержку спорта, здравоохранения, образования, культуры, финансирование детских оздоровительных программ и проектов, пропагандирующих здоровый образ жизни, благотворительная помощь социально незащищенным слоям населения



ОРГАНЫ ВЛАСТИ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

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

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

наличие специальной службы, осуществляющей коммуникацию с представителями органов государственной власти и местного самоуправления, участие Компании в различных федеральных и региональных программах



ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

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

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

проведение совместных конференций, клубы, встречи и другие мероприятия, СМИ, письма, сайт Компании

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

участие в реализации совместных проектов, реагирование на обращения граждан, своевременное решение проблем, поднимаемых общественностью в рамках компетенции и ответственности

ПОСТАВЩИКИ

ПОТРЕБНОСТИ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ:

возможность долгосрочного сотрудничества, выполнение договорных обязательств, своевременное рассмотрение и урегулирование претензий и исков поставщиков, доступность и открытость производственных и финансовых результатов Компании

ИНСТРУМЕНТЫ ДИАЛОГА:

годовые, финансовые отчеты, конференции, форумы, деловые встречи, профессиональные российские и международные союзы и организации, освещение деятельности Компании в СМИ, сайт Компании

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

проведение открытых тендеров, обеспечение необходимой информации о Компании на сайте Компании, в том числе опубликование контактной информации службы закупок



03

СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ



КОМПАНИЯ ПОНИМАЕТ, ЧТО ОТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
СТАБИЛЬНОСТИ В РЕГИОНАХ ЕЕ ПРИСУТСТВИЯ ЗАВИСИТ
ДОЛГОСРОЧНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ БИЗНЕСА. ПРЯМОЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НАРЯДУ С ДРУГИМИ
СПОСОБАМИ ПОДДЕРЖКИ ОКАЗЫВАЕТ ЗНАЧИТЕЛЬНОЕ
ВЛИЯНИЕ НА РЕГИОНЫ ПРИСУТСТВИЯ ГРУППЫ.



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ, И МЫ РЕАЛИЗУЕМ РЯД ДОЛГОСРОЧНЫХ ПРОГРАММ, НАПРАВЛЕННЫХ НА РЕШЕНИЕ ПРИОРИТЕТНЫХ В ЭТОЙ ОБЛАСТИ ЗАДАЧ.



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ВКЛАД В СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

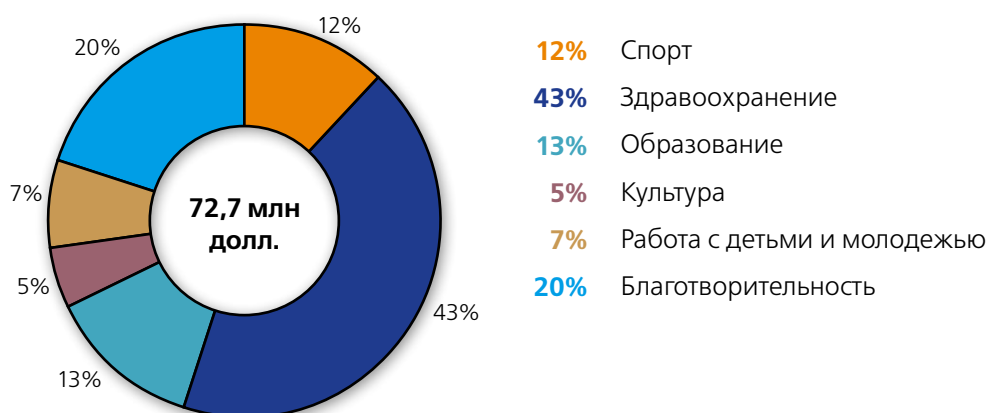
Проводя политику корпоративной социальной ответственности в регионах присутствия, НЛМК в партнерстве с государством и обществом принимает активное участие в повышении качества жизни людей и способствует стабильному социально-экономическому развитию регионов.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

При проектировании социальных инвестиций мы в первую очередь ориентируемся на проекты, реализация которых позволит обеспечить реальное улучшение качества жизни населения регионов присутствия. Программы социальной направленности разрабатываются при активном участии региональных администраций и общественности. Для обеспечения максимальной эффективности социальных инвестиций мы регулярно проводим мониторинг нашего воздействия на социально-экономическую ситуацию в регионах присутствия.



СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ ГРУППЫ НЛМК В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ В 2013 ГОДУ

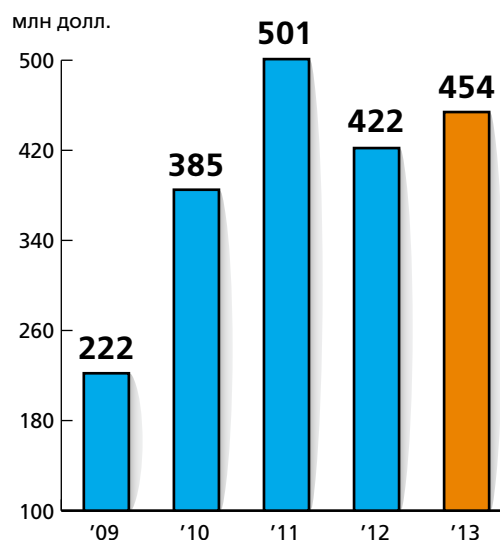


УПЛАТА НАЛОГОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Предприятия Группы НЛМК являются основными налогоплательщиками практически во всех регионах присутствия. В этой связи для нас социальная ответственность в первую очередь — это полное соблюдение действующего законодательства и своевременная уплата налогов. Налоговые отчисления способствуют развитию других отраслей промышленности, сельского хозяйства, строительства и социальной сферы.

Мы вносим существенный вклад в обеспечение занятости местного населения, предоставляя рабочие места с конкурентоспособным уровнем заработной платы. Практически все работники наших предприятий являются жителями местных территорий.

ДИНАМИКА НАЛОГОВЫХ ПЛАТЕЖЕЙ ОАО «НЛМК» В БЮДЖЕТЫ ВСЕХ УРОВНЕЙ ЗА 2009—2013 ГОДЫ



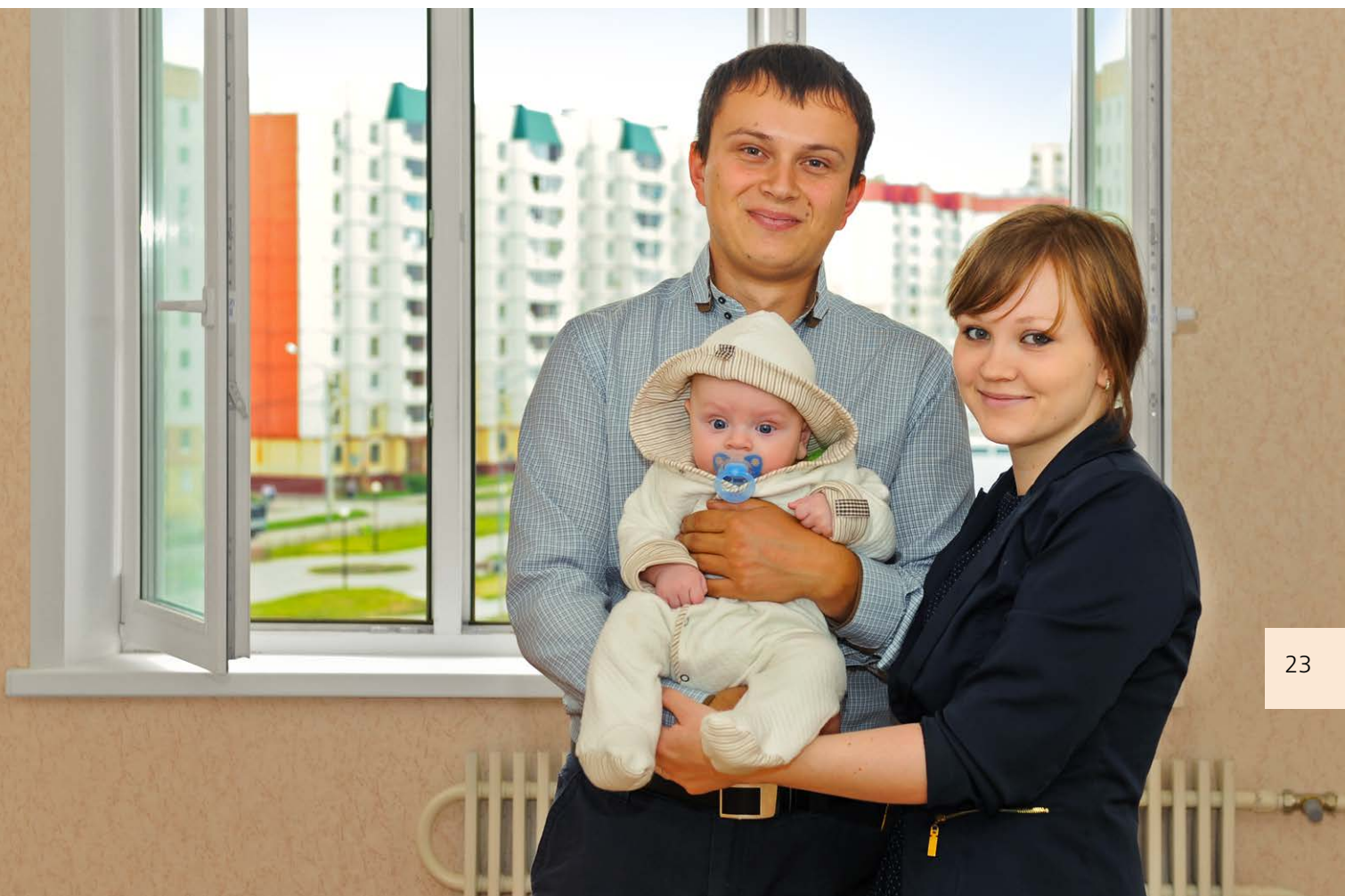
БЛАГОУСТРОЙСТВО СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

В сотрудничестве с местными органами власти мы осуществляем деятельность по совершенствованию модели управления жилищными комплексами, повышению эффективности и прозрачности расходов на содержание социальной сферы городов, в которых расположены наши предприятия.

Наши специалисты принимают активное участие в законодательной деятельности городов и областей (краев) регионов присутствия. Являясь депутатами органов законодательной и представительной власти, они отлично знают и понимают наиболее острые проблемы населения, поэтому при разработке социальных программ учитываются как потребности различных социальных групп, так и стратегические приоритеты развития местных территорий.

Также наши сотрудники участвуют в работе Общественной палаты, региональных отделений Российского союза промышленников и предпринимателей и других общественных организаций.

За последние 10 лет нами построено 52 жилых многоквартирных дома общей площадью около 400 тыс. кв. метров, в которых проживают более 4,5 тыс. семей наших работников.



РАЗВИТИЕ СПОРТА, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, ОБРАЗОВАНИЯ, КУЛЬТУРЫ

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

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

Особое внимание уделяем совершенствованию системы профессионального образования. Мы оказываем постоянную поддержку базовым учебным заведениям в организации учебного процесса, в создании необходимых условий для занятий и мотивации учащихся в получении качественного образования (специальные стипендии).



В сентябре 2013 года совместный проект липецкой производственной площадки и ее базового учебного заведения – Липецкого государственного технического университета (ЛГТУ) – признан победителем открытого конкурса Министерства образования и науки РФ на получение государственной поддержки для реализации проектов по подготовке высококвалифицированных кадров для работы на предприятиях Липецкой области. Проект-победитель «Подготовка кадров для промышленных предприятий Липецкой области» теперь будет реализован ЛГТУ совместно с НЛМК при финансовой поддержке из федерального бюджета.

Липецкая площадка является учредителем некоммерческой организации «Новолипецкий медицинский центр», созданной для оказания медицинской помощи и оздоровления как наших работников, так и других жителей региона.



РАБОТА С ДЕТЬМИ И МОЛОДЕЖЬЮ

Формирование репутации самого привлекательного работодателя в регионе является необходимым условием для привлечения на наши предприятия творчески активного и технически грамотного персонала. Оказывая содействие подрастающему поколению в получении современного образования, мы создаем собственный перспективный кадровый резерв.

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

Материальная поддержка оказывается при проведении ремонтов, закупке оборудования, приобретении современных учебных пособий, компьютерной техники, спортивного инвентаря.

Особое место занимает работа по профориентации школьников и студентов, которая проводится на постоянной основе при непосредственном участии наших специалистов.

С целью долгосрочного развития кадрового потенциала мы проводим целевую программу «Студент НЛМК», которая предусматривает финансирование обучения детей наших работников в лучших технических и экономических вузах России.



Мы предоставляем возможность студентам и учащимся учебных заведений проходить производственную практику на наших предприятиях. На период практики студенты (учащиеся) закрепляются за опытными рабочими и специалистами.

В сезон летних каникул мы предоставляем возможность для отдыха в детских санаториях и домах отдыха детям работников и детям из малообеспеченных семей, а также воспитанникам детских домов.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Через учрежденные Компанией благотворительные фонды мы оказываем денежную помощь людям, относящимся к категории социально незащищенных слоев населения. Для пенсионеров и ветеранов Великой Отечественной войны, которые трудились на наших предприятиях, в рамках благотворительных программ предусмотрены ежемесячные выплаты, оплата лекарств и медицинского оборудования, путевок в санатории и профилактории. Помощь оказывается воспитанникам и выпускникам детских домов и интернатов, жителям сельских поселений.



04

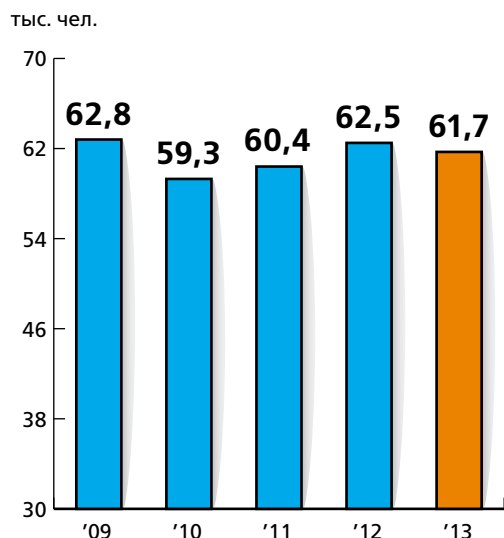
НАШИ СОТРУДНИКИ



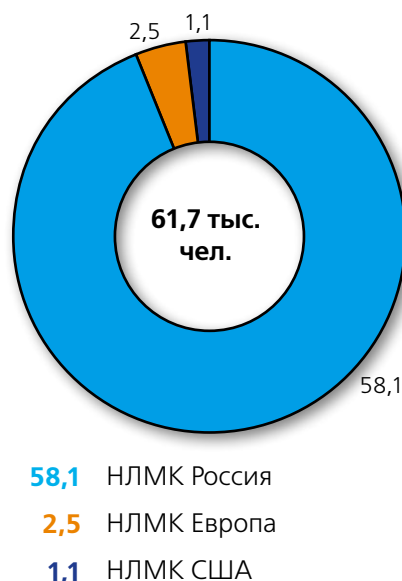
КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ
ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ
ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ НЛМК.
В 2013 ГОДУ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРУППЫ
БЫЛО ЗАНЯТО 61,7 ТЫС. ЧЕЛОВЕК.



ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ЗА 2009—2013 ГОДЫ



ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО ГЕОГРАФИИ АКТИВОВ В 2013 ГОДУ (ТЫС. ЧЕЛ.)



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

Мы разработали Корпоративную культуру, в которой приоритетным направлением в работе с персоналом для Компании является создание благоприятных условий для высокопроизводительного труда и выпуска продукции с высокой добавленной стоимостью за счет:

- поддержания достойного уровня заработной платы и социальной защищенности своих работников;
- совершенствования процедур по привлечению, адаптации и профессиональному развитию персонала;
- создания безопасных и комфортных условий труда;
- реализации программ по оздоровлению работников и членов их семей;
- формирования стабильного социально-психологического климата в трудовых коллективах на предприятиях.

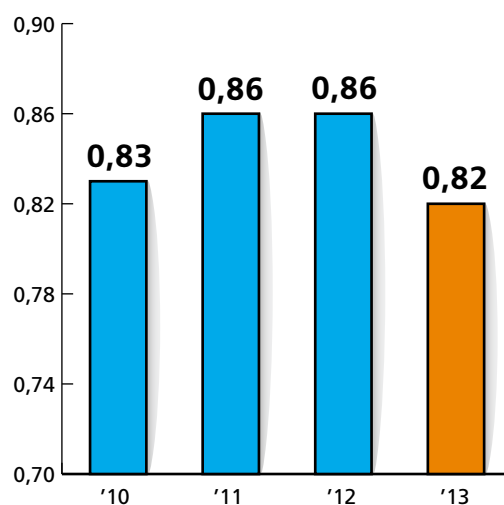
При Совете директоров Компании создан и постоянно функционирует Комитет по кадрам, вознаграждению и социальной политике, в обязанности которого входят такие задачи, как разработка этических норм (стандартов) поведения в Компании, социальной ответственности, экологической безопасности и другие задачи.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ИСПОЛЬЗУЯ В ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ОПАСНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ, КОМПАНИЯ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОХРАНЕНИЕ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

Компания стремится к постоянному улучшению своих показателей по охране труда за счет повышения безопасности производственных процессов, мотивации персонала и вовлечения сотрудников в программы обеспечения безопасности труда.

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR* ЗА 2010—2013 ГОДЫ



* LTIFR (коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности) на млн отработанных человеко-часов



В 2013 году Компания внедрила новую политику в области охраны труда и промышленной безопасности.

ПОЛИТИКА НЛМК В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

НАШЕ ВИДЕНИЕ НЛМК — один из мировых лидеров в производстве стали. Мы производим высококачественную, экологичную, безопасную продукцию, которая применяется во множестве областей, повышая качество жизни людей.

НАША МИССИЯ Мы обеспечиваем ответственный подход к производству, безопасные условия труда сотрудников.

НАШИ ГЛАВНЫЕ ЦЕЛИ

- предотвращение аварий, травматизма и несчастных случаев на производстве;
- достижение мирового уровня безопасности труда и лидерства в области культуры производства.

НАШИ ПРИНЦИПЫ

- сотрудники — главная ценность Компании, и сохранение их жизни и здоровья является основным принципом производственной деятельности;
- ОТПБ — неотъемлемая часть бизнеса, находящаяся в основе решений по развитию и постоянному совершенствованию бизнес-процессов;
- все несчастные случаи, аварии, инциденты и профессиональные заболевания могут и должны быть предотвращены;
- безопасная организация производства и соблюдение техники безопасности — обязанность каждого сотрудника.

НАШИ ДЕЙСТВИЯ

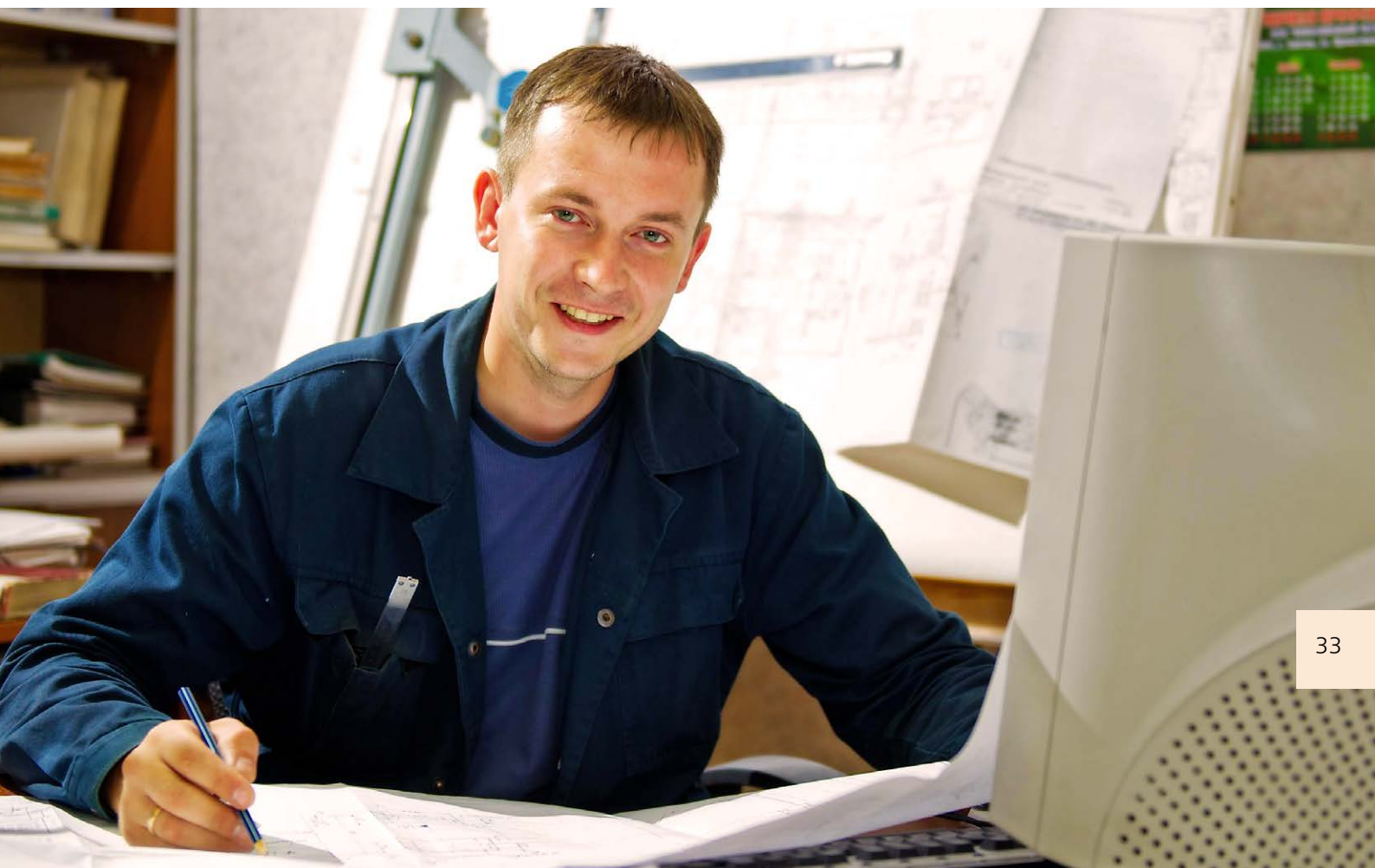
- эффективное управление рисками в отношении жизни и здоровья сотрудников, подрядчиков и третьих лиц;
- постоянное повышение уровня компетенций работников в области ОТПБ;
- обеспечение мотивации безопасного и безаварийного труда;
- обеспечение открытости показателей в области охраны труда.

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА
РУКОВОДСТВА**

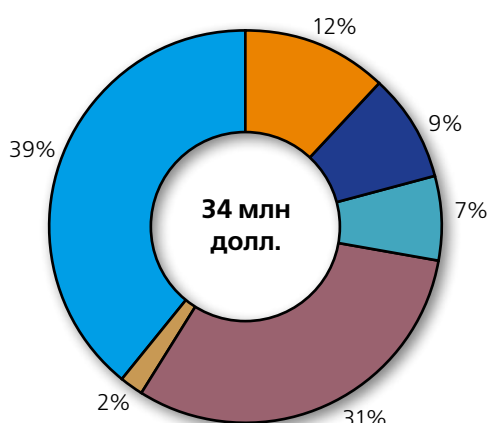
- обеспечение организации производства в соответствии с государственными и внутренними требованиями ОТПБ;
- выделение ресурсов для обеспечения требований ОТПБ;
- реализация мер, направленных на предупреждение несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов;
- внедрение передовых методов и технологий, обеспечивающих безопасность труда;
- регулярная оценка качества системы управления ОТПБ и обеспечение ее постоянного совершенствования.

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА
СОТРУДНИКОВ**

- соблюдать технику безопасности и установленные требования ОТПБ;
- заботиться о собственной безопасности и безопасности окружающих;
- активно вовлекаться в программы ОТПБ для достижения нашей общей цели — РАБОТЫ БЕЗ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ.



СТРУКТУРА ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ В 2013 ГОДУ*



- 12%** Содержание средств индивидуальной защиты
- 9%** Улучшение условий труда сотрудников
- 7%** Лечебно-профилактическое питание
- 31%** Промышленная безопасность
- 2%** Организация тренингов по охране труда и промышленной безопасности
- 39%** Прочие

* Данные по российским активам Группы НЛМК

Для справки:

ОАО «НЛМК» сертифицировано на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента профессиональной безопасности и здоровья». Аудит был проведен органом по сертификации Bureau Veritas Certification в 2007 году.



РАЗВИТИЕ ТАЛАНТОВ

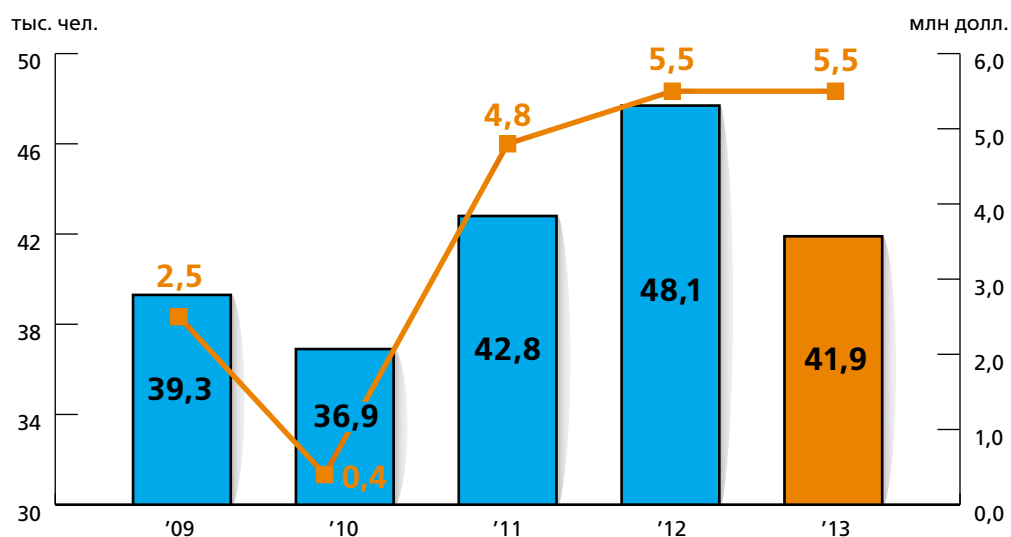
МЫ СЧИТАЕМ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ СВОИХ РАБОТНИКОВ И ПРОДОЛЖАЕМ ВКЛАДЫВАТЬ СРЕДСТВА В ЭТО НАПРАВЛЕНИЕ.

Основными направлениями подготовки персонала являются:

- профессиональная подготовка рабочих;
- обучение рабочих на вторые (смежные) профессии;
- повышение квалификации работников по всем направлениям профессиональной деятельности;
- обучение кадрового резерва;
- обучение топ-менеджеров.

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

ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ЗА 2009—2013 ГОДЫ



- Сотрудники, прошедшие профессиональную подготовку и повышение квалификации, тыс. чел.
- Инвестиции в обучение персонала, млн долл.

Для вновь принятых молодых работников действуют программы адаптации и наставничества. Наставники обучают и передают профессиональный опыт молодым работникам, знакомят их с правилами работы, традициями в данном коллективе, формируют положительное отношение к характеру, содержанию, условиям и режиму работы.

В 2013 году затраты Группы НЛМК на профессиональную подготовку персонала составили 5,5 млн долл.

СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В 2013 ГОДУ



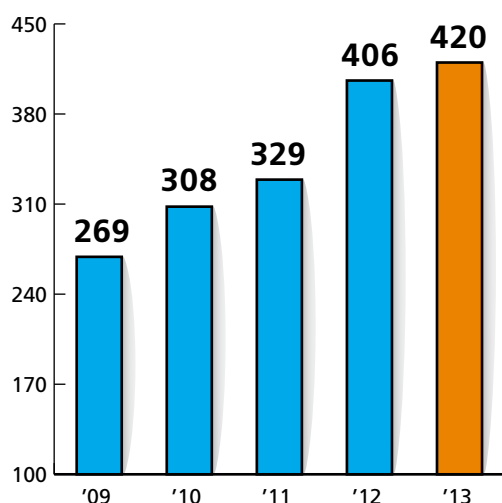
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ОПЛАТА ТРУДА

ПОСРЕДСТВОМ ПОСТОЯННОГО ОБНОВЛЕНИЯ, МОДЕРНИЗАЦИИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ МОЩНОСТЕЙ И РАЦИОНАЛИЗАЦИИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ КОМПАНИИ НЛМК ПОСТУПАТЕЛЬНО
НАРАЩИВАЕТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА.

На текущий момент эффективность производства позволяет нам оставаться на одном уровне с ведущими мировыми сталелитейными компаниями, и мы планируем продолжать наше развитие и в дальнейшем, причем не только за счет модернизации оборудования и бизнес-процессов, но и за счет активного вовлечения персонала в данный процесс. Постоянное развитие должно стать основой корпоративной культуры Компании.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА ПО ЛИПЕЦКОЙ ПЛОЩАДКЕ ЗА 2009—2013 ГОДЫ

т стали/чел.



Компания продолжает совершенствование системы оплаты труда, направленной на поощрение высококвалифицированных специалистов, привлечение молодежи и повышение мотивации персонала к производительному труду и производству качественной продукции. На фоне роста производительности труда в 2013 году средняя заработная плата персонала российских компаний Группы НЛМК увеличилась на 10% до 39,2 тыс. руб., что эквивалентно 1,23 тыс. долларов. Основным приоритетом в работе с персоналом для Компании является создание благоприятных условий для высокопроизводительного труда и производства качественной продукции.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

В целях социальной защищенности своих работников Компания предоставляет льготы и компенсации, формирующие социальный пакет, основными частями которого являются:

- компенсационные выплаты;
- выходные пособия;
- материальная помощь;
- дополнительные выплаты, предусмотренные коллективными договорами.

В СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ НАШИХ РАБОТНИКОВ ПОМИМО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РАЗЛИЧНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ВХОДЯТ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ И ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ, А ТАКЖЕ НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

В рамках обязательного страхования работники получают амбулаторное и стационарное лечение в объеме, установленном региональными программами обязательного медицинского страхования, кроме сложных операций, дорогостоящей диагностики и терапии.

На основных наших предприятиях действуют программы добровольного медицинского страхования, в соответствии с которыми работники имеют возможность получать:

- амбулаторно-поликлинические (в том числе консультационные) и стационарные медицинские услуги;
- доврачебную помощь в цеховых здравпунктах;
- профилактические медицинские осмотры;
- медицинские услуги по зубопротезированию;



- восстановительное лечение в санаториях;
- высокотехнологичную медицинскую помощь при сложных заболеваниях в специализированных клиниках.

Мы активно реализуем программу негосударственного пенсионного обеспечения. ОАО «НЛМК» является одним из учредителей негосударственного пенсионного фонда «Социальное развитие», представительства которого работают в 11 регионах России.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Совместно с профсоюзными организациями мы выстраиваем систему социального партнерства, являющуюся основой взаимовыгодного сотрудничества.

Нормы трудового законодательства и дополнительные льготы и гарантии работников записаны в коллективных договорах, действующих на всех наших предприятиях.

Исполнение принятых обязательств по коллективным договорам контролируют паритетные комиссии, состоящие из представителей администрации и профсоюзных комитетов. В результате постоянного прямого диалога достигаются соглашения по вопросам заработной платы и оптимизации структуры управления, обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

Разделы коллективных договоров на предприятиях в 2013 году в основном были выполнены.



ОЗДОРОВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

На всех наших предприятиях действуют программы по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников предприятий и членов их семей. В первую очередь медицинское и профилактическое обслуживание получают работники, занятые в производственных процессах, связанных с воздействием вредных и опасных производственных факторов.

Ежегодно наши сотрудники пользуются услугами санаториев и профилакториев, принадлежащих НЛМК, а также направляются в лечебно-профилактические учреждения на курорты Российской Федерации.

В целях профилактики заболеваемости мы создаем условия для занятий физкультурой и спортом. В производственных подразделениях всех наших предприятий функционируют спортивные залы и восстановительные центры, в которых работники имеют возможность для отдыха и занятий спортом после рабочего дня.

В целях пропаганды здорового образа жизни и занятий спортом мы ежегодно проводим спартакиады, межзаводские соревнования по футболу, волейболу, баскетболу, плаванию, шахматам, настольному теннису, стрельбе, а также лыжные и легкоатлетические эстафеты.



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Различные ресурсы помогут Вам получить более подробную информацию о Группе НЛМК. Один из них — наш корпоративный веб-сайт: www.nlmk.com/ru.

ОБЩИЕ КОНТАКТЫ

Представительство ОАО «НЛМК»
в Москве

- Тел.: +7 495 745 79 89
- Факс: +7 495 915 79 04
- Адрес: 115054, Россия, г. Москва, ул. Бахрушина, д. 18, стр. 1
- E-mail: info@nlmk.ru

Сергей Юрьевич Бабиченко
Начальник Управления по связям
с общественностью

- Тел.: +7 495 411 7710
- E-mail: pr@nlmk.ru

Пресс-служба, г. Липецк

- Тел.: +7 4742 44 00 41
- Факс: +7 4742 44 23 17
- E-mail: pr@nlmk.ru

ИНВЕСТОРАМ И АКЦИОНЕРАМ

Сергей Александрович Тахиев
Начальник Управления
по связям с инвесторами

- Тел.: +7 495 915 15 75
- Факс: +7 495 915 79 04
- Адрес: 115054, Россия, г. Москва, ул. Бахрушина, д. 18, стр. 1
- E-mail: ir@nlmk.com

ПРИЕМНАЯ ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТА ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ

Евгений Евгеньевич Двуреченский
Ведущий специалист

- Тел.: +7 4742 44 40 46
- E-mail: sp-vpsv@nlmk.ru

НЛМК В СОЦСЕТЯХ



www.twitter.com/NLMK_IR



www.facebook.com/nlmk.press



www.linkedin.com/company/nlmk-group



www.vk.com/nlmk_ru



www.slideshare.net/nlmk



www.youtube.com/user/nlmkonair/



www.instagram.com/nlmk_group

ОАО «НЛМК»

ГЛАВНЫЙ ОФИС:

398040, Россия, Липецк,
ул. Metallургов, д. 2

Факс: +7 4742 441111

E-mail: info@nlmk.ru

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В МОСКВЕ:

115054, Россия, Москва,
ул. Бахрушина, д. 18, стр. 1

Тел.: +7 495 745 79 89

Факс: +7 495 915 79 04

E-mail: info@nlmk.ru

