



Отчет о корпоративной
социальной ответственности
и устойчивости развития
за 2014 год

Оглавление

Обращение Председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашова	4
--	---

Обращение Генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» В. А. Ларина	5
---	---

О компании 6

Основные направления деятельности и структура Компании 9

Производство железной руды и коксующегося угля	9
Добыча угля	9
Добыча железной руды	9
Производство стали	10
Эксплуатация транспорта	11

Устойчивое развитие 12

Бизнес-стратегия и политика корпоративной социальной ответственности 13

Реализация стратегии Компании в 2014 году 13

Бизнес и социальная ответственность 16

Корпоративное управление 18

Стандарты корпоративного управления	18
Органы управления	18
Структурные изменения в 2014 году	20
Информационная прозрачность	21
Управление рисками	22
Управление новыми возможностями	23

Взаимодействие с заинтересованными сторонами 25

Принципы и формы взаимодействия	25
Ключевые группы заинтересованных сторон Компании и основные механизмы взаимодействия	25
Акционеры и инвесторы	26
Деловые партнеры	27
Диалог с работниками	31
Органы государственной власти	35
Местные сообщества	37
Деловые и общественные организации	38
Участие в международных и отраслевых инициативах	38

Персонал 40

Характеристики персонала 41

Политика и управление 43

Мотивация и оплата труда 44

Цели и вовлеченность	44
Исследование «Пульс «Северстали» «Фабрика идей»	44
Система отбора и продвижения кадров	45
Оплата труда	45

Система обучения и развития 48

Основные направления корпоративного обучения	48
Подготовка рабочих кадров	49
Работа с молодыми специалистами и сотрудничество с образовательными учреждениями	50

Оценка результативности сотрудников 53

Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	54
--	----

Условия труда 55

Социальная поддержка персонала 56

Здоровье сотрудников	56
Жилищная программа	57
Поддержка пенсионеров и ветеранов	58
Социальные гарантии и льготы для семей	58
Физическая культура и спорт	59

Безопасность труда и охрана окружающей среды	60
Безопасность труда	62
Политика и управление	62
Проект «Безопасность труда» в 2014 году	62
Обучение	64
Снижение профессиональной заболеваемости	65
Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда	65
Основные направления и мероприятия по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям	66
Ответственность в цепочке поставок	67
Охрана окружающей среды	68
Мероприятия, завершённые в 2014 году	68
Политика и управление	69
Международное сотрудничество в области экологии	70
Воздействие на окружающую среду и природоохранная деятельность	72
Энергопотребление и энергоэффективность	78
Структура управления вопросами энергоэффективности и целевые ориентиры	78
Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2014 году	79

Социальное проектирование и социальные инвестиции	82
Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	83
Социальные инвестиции и социальное партнерство	86
Внешние социальные программы компании «Северсталь»	86
«Дорога к дому»: школа социального партнерства	88
Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании	90
Развитие малого и среднего бизнеса	90
Развитие туристического потенциала	91
Поддержка культуры	92
Программа «Музеи Русского Севера»	93
«Культурный Upgrade»	93
Конкурс творческих проектов «Стиль Стали»	94
Корпоративное волонтерство	95
Об отчете	97
Подход к определению существенных тем для освещения в Отчете	98
Характеристики информации	99
Приложения	100
Приложение 1.	101
Таблица соответствия Отчета Руководству GRI G4, Базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26000	
Приложение 2.	112
Границы существенных аспектов	
Приложение 3.	113
Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета ПАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2014 год с целью общественного заверения	

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



Уважаемые партнеры и коллеги!

Я рад представить вашему вниманию наш очередной ежегодный отчет об устойчивости развития Компании. Надеюсь, что он послужит полезным источником информации о результатах нашей работы и даст новый импульс конструктивному диалогу и сотрудничеству.

На работу нашей компании в 2014 году оказывал влияние целый ряд негативных факторов: падение спроса на сталелитейную продукцию во всем мире, замедление роста отечественной экономики способствовали обострению конкуренции в отрасли. Тем не менее, несмотря на неблагоприятную экономическую и геополитическую конъюнктуру, «Северсталь» успешно двигалась к своей стратегической цели — созданию устойчивого высококачественного бизнеса, способного полностью исполнять все свои обязательства, в том числе перед акционерами.

Благодаря вертикально интегрированной модели бизнеса, постоянному сокращению затрат и оптимизации производства, продаже низкорентабельных активов в США и концентрации на наиболее привлекательных сегментах «Северсталь» смогла получить значительный свободный денежный поток и достигла одного из самых высоких показателей рентабельности по EBITDA в отрасли. Это позволило Компании сократить долг и значительно увеличить размер дивидендов.

Как и в предыдущие годы, развивая производство, мы придерживаемся осмотрительной политики капитальных вложений. В 2014 году мы запустили сортопрокатный завод в Балаково Саратовской области, инвестиции в который составили около 23 млрд рублей.

Мы реконструируем станы горячей и холодной прокатки в Череповце, а в 2015 году рассчитываем инвестировать в развитие производства еще около 30 млрд рублей.

«Северсталь» всегда стремилась следовать лучшим мировым практикам в сфере корпоративного управления. Так, половина членов Совета директоров Компании представлена независимыми неисполнительными директорами.

В сентябре 2014 года по итогам собрания акционеров компании «Северсталь» было принято решение о передаче управляющей компании «Северсталь Менеджмент» функций единоличного исполнительного органа и всех административных и управленческих направлений деятельности ПАО «Северсталь». Это повысило качество управления за счет разделения функций управления и производства, а также обеспечило прозрачность управления компанией для инвесторов и клиентов. Кроме того, получен эффект синергии от централизации отдельных функций за счет внедрения единых стандартов качества процессов, сокращения документооборота, получения оптовых привилегий от подрядчиков.

В 2014 году Компания продолжала демонстрировать свою приверженность принципам корпоративной социальной ответственности. Устойчивое развитие требует внимания не только к производственным и финансовым факторам. Вопросы развития кадрового потенциала Компании, охрана труда и экологическая безопасность постоянно находятся в поле зрения Совета директоров и его комитетов.

Руководство «Северстали» придает большое значение здоровью сотрудников и безопасности труда. Наша задача — полностью исключить смертельный травматизм и стать лучшей компанией в России по основным показателям безопасности труда. Но для этого недостаточно принятия одних только технических мер, нужна планомерная и целенаправленная работа с людьми, меняющая их культуру и воспитывающая ответственное отношение к собственному здоровью и безопасности.

Мы заботимся о создании возможностей для реализации творческого потенциала наших сотрудников, их профессионального и карьерного роста, активно инвестируем в человеческий капитал. При этом мы ожидаем от сотрудников готовности повышать свою квалификацию, осваивать смежные профессии, что напрямую влияет на рост производительности труда.

В сфере нашей экологической ответственности — предупреждение загрязнения окружающей среды, вклад в решение проблемы выбросов парниковых газов, эффективное управление образующимися отходами, экономное и рациональное использование энергии и природных ресурсов. Системы экологического менеджмента ключевых предприятий «Северстали» сертифицированы на соответствие международному стандарту ISO 14001. В 2014 году на мероприятия по охране окружающей среды было направлено более 5 млрд рублей.

В заключение я хотел бы поблагодарить всех наших партнеров и коллег за еще один год успешной и плодотворной работы. Вместе мы, несомненно, добьемся большего!

А. А. Мордашов
Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь»

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



Уважаемые партнеры и коллеги!

Рад приветствовать вас в своем новом качестве как генеральный директор АО «Северсталь Менеджмент»! Я начал работать в Компании в 2003 году и прошел вместе с коллегами большой путь, чтобы сделать «Северсталь» одной из наиболее эффективных металлургических компаний в мире. Мне очень приятно, что, помимо финансовых успехов, «Северсталь» добилась очень многого в сфере социальных инвестиций и устойчивого развития. Мы будем продолжать начатые программы и развивать новые.

Я убежден, что в 2014 году мы приняли важное стратегическое решение, которое будет во многом определять стратегию нашего развития в ближайшие годы. Оставаясь глобальным игроком на рынке стали, мы сконцентрировали внимание на наших российских активах и расстались с частью зарубежных. Это не в последнюю очередь позволило нам в 2014 году снизить уровень долга и увеличить рентабельность «Северстали» по EBITDA на 7,3% до 26,6%. Нам удалось увеличить примерно на два процента объем производства стали и обеспечить практически полную загрузку наших предприятий. При этом доля металлопродукции с высокой добавленной стоимостью в общем объеме поставок выросла с 48% в 2013 году до 52% к концу 2014 года.

В числе наиболее важных и перспективных клиентов мы рассматриваем предприятия трубной и автомобильной промышленности, топливно-энергетического комплекса. Ориентируясь на потребителя, мы стремимся строить долгосрочные взаимовыгодные отношения с партнерами. С учетом интересов и индивидуальных требований наших клиентов мы должны не только обеспечивать высокое качество продукции, но и осуществлять ее своевременную отгрузку и доставку.

Решение этих задач требует постоянного улучшения деятельности Компании в целом, поэтому по-прежнему актуальной остается задача повышения культуры производства. Ведущая роль в этом процессе должна принадлежать руководителям, от которых в немалой степени зависит выполнение производственных показателей. Но общий успех Компании зависит от результатов работы каждого сотрудника «Северстали». Для нас как никогда важна обратная связь. Поэтому в 2014 году мы вовлекли в процесс обсуждения не только мастеров, но и рабочих — тех,

кто непосредственно занимается выпуском продукции. В немалой степени мы рассчитываем на результативность комплекса общекорпоративных проектов, направленных на повышение операционной эффективности, которые объединяет «Бизнес-система «Северстали»».

Устойчивое развитие бизнеса должно сочетаться с заботой о людях и вниманием к качеству их жизни и состоянию окружающей среды. Традиционно важными для нас являются вопросы безопасности труда. На реализацию инициатив в этой сфере в 2014 году мы направили 100 млн долларов США, достигнув показателя вдвое более высокого, чем в среднем по отрасли в мире. Однако задача по снижению травматизма продолжает оставаться актуальной.

Достигнутыми результатами мы прежде всего обязаны нашим людям, которые отдают много сил и времени на благо Компании. Формируя систему мотивации и материального стимулирования работников, мы не только берем на себя обязательство обеспечить людям достойную заработную плату и привлекательный социальный пакет, но и стремимся дать им возможность заработать больше путем повышения производительности труда. В то же время мы берем на себя обязательства по индексации зарплат и выполняем наши обещания. В 2015 году индексация коснется всех без исключения сотрудников Компании. В 2014 году «Северсталь» в очередной раз вошла в перечень «Топ-50 лучших работодателей России» среди студентов технических специальностей по версии международной консалтинговой компании Universum.

«Северсталь» последовательно работает над снижением негативного воздействия на окружающую среду. Так, например, на Череповецкой промплощадке из природных источников на производственные нужды поступает всего 1,5% от общего объема потребляемой воды, а вся остальная вода забирается из замкнутой оборотной системы. На Череповецком металлургическом комбинате были завершены четыре крупных проекта, направленных на минимизацию выбросов в атмосферу и снижение концентрации загрязняющих веществ в воздухе Череповца.

При этом мы не только вкладываем средства в природоохранные мероприятия, но и стремимся развивать взаимодействие с широким кругом заинтересованных сторон, поощряем корпоративное экологическое волонтерство, сотрудничаем с органами власти и местными сообществами, активно участвуем в международных проектах и отраслевых инициативах.

«Северсталь» выполняет целый ряд социальных программ, которые содействуют развитию местных сообществ и устранению острых социальных проблем. Мы последовательно решаем задачи в сфере поддержки детства и семейного устройства детей-сирот. Наша программа «Дорога к дому» уже доказала свою эффективность — процент безнадзорных детей в Череповце в два раза ниже, чем в среднем по стране. Мы поддерживаем также проекты в области образования, спорта, сохранения исторического и культурного наследия и развития культуры. Участвуя в повышении социального потенциала регионов присутствия, «Северсталь» активно сотрудничает с органами власти и общественностью. На реализацию социальных программ в 2014 году было направлено 53,2 млн долларов США.

Мы считаем важным повышать прозрачность деятельности Компании в интересах развития сотрудничества со всеми заинтересованными сторонами. Деятельность ПАО «Северсталь» по развитию взаимодействия с инвесторами отмечена премией в ежегодном конкурсе «За активную корпоративную политику в сфере раскрытия информации», проводимом уполномоченными агентствами по раскрытию информации на фондовом рынке. Ежегодно мы также рассказываем о воздействии Компании на экономическое развитие территорий присутствия, на социальную сферу и окружающую среду. Данный отчет, составленный с применением руководства Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Global Reporting Initiative), дает представление о результатах, достигнутых в 2014 году, и планах на ближайшее будущее. Мы надеемся, что он послужит развитию конструктивного диалога Компании со всеми заинтересованными сторонами.

В. А. Ларин
Генеральный директор АО «Северсталь Менеджмент»



О Компании

Публичное акционерное общество «Северсталь» — одна из крупнейших в мире вертикально-интегрированных сталелитейных и горно-металлургических компаний. Основные активы Компании находятся в России, однако инвестиции осуществляются и в другие регионы мира.

На предприятиях Компании работает около 51 тыс. человек. «Северсталь» поставляет свою продукцию ведущим российским и мировым компаниям топливно-энергетического сектора, автомобилестроения, машиностроения, строительства. Ценные бумаги «Северстали» котируются на Московской бирже (МБ), а глобальные депозитарные расписки представлены на Лондонской фондовой бирже (LSE). 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). Основной актив Компании — Череповецкий металлургический комбинат — является одним из самых рентабельных металлургических предприятий в мире.

«Северсталь» — одна из немногих металлургических компаний в мире, 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 также и эффективное управление издержками, что повышает устойчивость Компании к колебаниям рыночной конъюнктуры.

На ситуацию в черной металлургии России в 2014 году оказали негативное воздействие макроэкономические условия и сложная внешнеполитическая ситуация.

Несмотря на снижение годовой выручки на 12,1% (до 8,3 млрд долларов США) вследствие общемирового снижения цен на сталь, рентабельность «Северстали» по EBITDA выросла за 2014 год на 7,3 процентных пункта и достигла уровня в 26,6%, что является одним из самых высоких показателей по индустрии. Факторы, которые повлияли на достигнутый результат, — повышение эффективности производства, снижение цен на сырье и положительный эффект от снижения курса рубля.

В 2014 году Компания приняла стратегическое решение практически полностью сфокусироваться на российских активах. Продажа американских активов также внесла положительный вклад в повышение ее рентабельности. Тем не менее с учетом качества

и эффективности российского производства, выгодного расположения промышленных площадок и гибкости подходов во взаимоотношениях с клиентами «Северсталь» продолжает оставаться глобальным игроком, располагающим зарубежными активами и значительным экспортным потенциалом. Сохраняется также стратегическая цель Компании — стать мировым лидером в отрасли по рентабельности.

Несмотря на сложную обстановку на рынке в 2014 году, Компании удалось обеспечить практически полную загрузку своих металлургических предприятий. «Северсталь» смогла также сохранить свой кредитный рейтинг Standard&Poor's на прежнем уровне «BB+/отрицательный». На фоне снижения рейтингов 19 крупнейших российских корпораций и их дочерних компаний Международное рейтинговое агентство Moody's подтвердило рейтинг компании на уровне «Ba1». Агентство Fitch Ratings повысило прогноз по долгосрочному рейтингу дефолта эмитента ПАО «Северсталь» со «стабильного» до «позитивного».

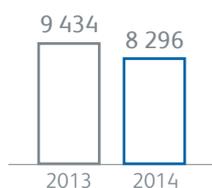
«Северсталь» в 2014 году

численность сотрудников	50 955*
объем выручки	8 296 млн долларов США
объем производства стали	11,3 млн тонн
объем производства чугуна	9 млн тонн
доля продукции с высокой добавленной стоимостью в общем портфеле продаж	50%
показатель EBITDA	2 203 млн долларов США
объем капитальных инвестиций	779 млн долларов США

* Списочная численность сотрудников на конец периода.

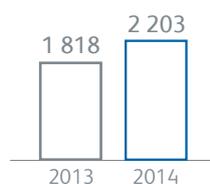
В 2014 году «Северсталь» в шестой раз подряд оказалась в списке 100 претендентов на глобальное лидерство по версии Boston Consulting Group. В список включены компании, которые борются за доминирующие позиции в ключевых отраслях и стимулируют мировой экономический рост¹.

Выручка в 2014 году, млн долларов США*



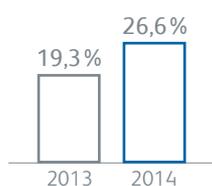
* Без учета сегмента «Северсталь Интернэшнл».

Рентабельность по EBITDA, %*

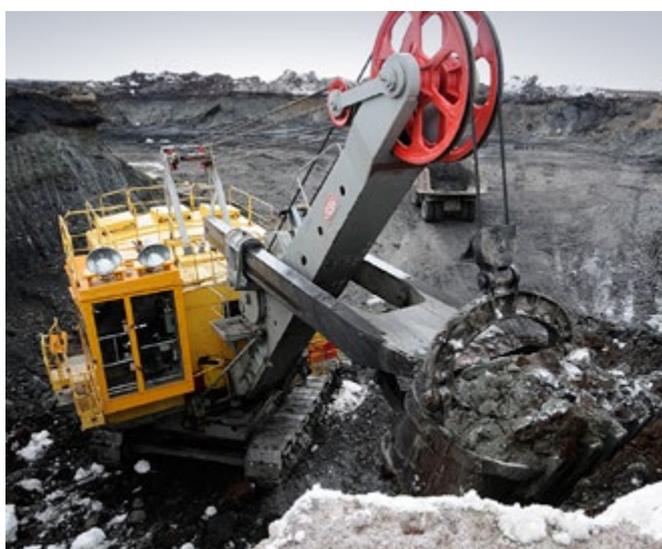
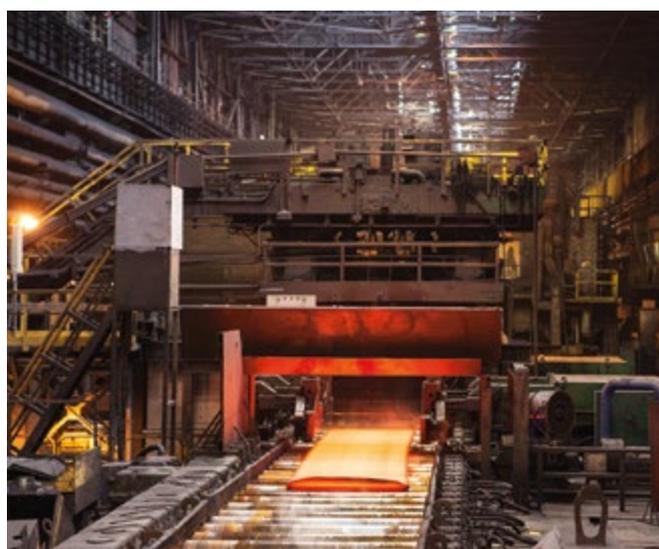


* Без учета сегмента «Северсталь Интернэшнл».

EBITDA в 2014 году, млн долларов США*



* Без учета сегмента «Северсталь Интернэшнл».



¹ https://www.bcgperspectives.com/content/articles/globalization_growth_meet_2014_global_challengers.

Основные направления деятельности и структура Компании

Производство железной руды и коксующегося угля

«Северсталь Ресурс» — один из крупнейших 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 и наращивание присутствия на международном рынке.

Географическое расположение предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс»

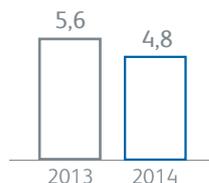


Добыча угля

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 2014 году компания «Воркутауголь» продала более 4,8 млн тонн концентрата коксующегося угля (на 14% меньше, чем в 2013 году) и более 1,6 миллиона тонн энергетического угля (на 27% меньше, чем в 2013 году). Снижение было вызвано необходимостью решать сложности инженерного и геологического характера в первом полугодии 2014 года. Позднее эти сложности были преодолены, и в 2014 году было запущено 11 новых лав во всех пяти шахтах.

В 2014 году Компания применяла политику выборочных инвестиций в производство. Было завершено строительство наклонного ствола на шахте «Воргашорская», введена в эксплуатацию электростанция на шахте «Северная», работающая на шахтном метане. В начале года завершился первый этап модернизации обогатительной фабрики «Печорская». Новое оборудование позволит обогатителям увеличить выпуск угольного концентрата более чем на треть. На второе полугодие 2015 года намечена вторая очередь модернизации предприятия.

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



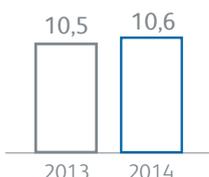
Добыча железной руды

В состав дивизиона 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 России. Комбинат ведет добычу железистых кварцитов и производит высококачественные окатыши железной руды с содержанием железа 66%. В 2014 году объем реализации окатышей превысил 10,6 млн тонн, что на 2% больше, чем в 2013 году.

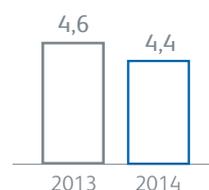
В феврале 2014 года «Карельский окатыш» перешел на раздельную переработку руд и начал выпуск окатышей с повышенным содержанием железа. Если раньше предприятие выпускало офлюсованные окатыши с содержанием железа до 63,2%, то теперь этот показатель вырос до 64,3%, а в ближайшей перспективе возрастет до 66%. Использование окатышей с повышенным содержанием железа позволяет уменьшить расход сырья и увеличить производительность доменных печей. Благодаря росту потребности Череповецкого металлургического комбината в окатышах с повышенным содержанием железа увеличилось внутригрупповое потребление.

Объем реализации окатышей, млн тонн



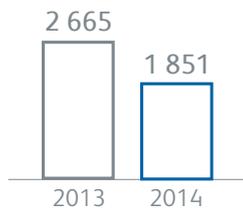
Предприятие «Олкон» находится в Мурманской области. Комбинат ведет добычу железистых кварцитов из пяти открытых карьеров и производит высококачественный железорудный концентрат, а также щебень и порошок смеси феррита и стронция. В 2014 году приостановка добычи на одном из дорогостоящих карьеров с высокой себестоимостью производства на Олконе привела к снижению объема реализации железорудного концентрата до 4,4 млн тонн (в 2013 году — 4,6 млн тонн).

Реализации железорудного концентрата, млн тонн



В 2014 году объем капитальных вложений добывающих предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс» составил 385 млн долларов США, включая затраты на техническое обслуживание, что на 24,5% меньше, чем аналогичный показатель в 2013 году¹.

Выручка дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2014 году, млн долл. США



Приоритеты дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2015 году:

- повышение эффективности деятельности и увеличение объемов производства;
- сокращение затрат, дальнейшее повышение уровня сервиса и качества продукции;
- оптимизация производства и инициативы в сфере охраны здоровья и промышленной безопасности;
- завершение строительства наклонного ствола на шахте «Заполярная»;
- оптимизация вскрышных работ на предприятии «Карельский окатыш».

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.

Географическое расположение предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь»



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 позволяет обеспечивать оперативную доставку сырья и материалов для бесперебойной работы комбината, а также короткие сроки доставки готовой продукции потребителям, в том числе промышленным предприятиям в Ленинградской и Московской областях.

В состав дивизиона входят также «Северсталь — Сортовой завод Балаково», группа предприятий «Северсталь Метиз» — один из лидеров по производству метизной продукции на рынке СНГ.

- ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково» — металлургический мини-завод нового поколения, ориентированный на выпуск продукции для нужд стройиндустрии. Общие инвестиции в проект составили около 23 млрд рублей. Проектная мощность мини-завода составляет 1 млн тонн сортового проката в год. В течение 2014 года осуществлялся переход предприятия от этапа реализации инвестиционного проекта к производству. На заводе прошли комплексные испытания электросталеплавильного цеха под нагрузкой, отработана технология получения стальной заготовки, освоена технология производства фасонного проката — уголка и швеллера.

«Сортовой завод Балаково» стал лауреатом премии «Главное событие 2014 года в металлургии России» на прошедшей в Москве XX международной промышленной выставке «Металл-Экспо 2014».

- Группа предприятий «Северсталь-метиз» завершила первый этап модернизации калибровочного производства в Череповце. Сумма инвестиций этапа составила порядка 500 млн рублей. В эксплуатацию введены три новые единицы оборудования европейского производства:

современная роликовая печь, которая позволит вести термообработку большегрузных бунтов массой до 2,5 тонн;

комбинированная калибровочная линия, которая совмещает в себе сразу несколько операций: волочения, резки, правки и полировки прутков диаметрами от 19 до 32 мм. Главное преимущество линии — встроенная автоматическая система контроля качества;

обточная линия, на которой возможна переработка большегрузных бунтов массой до 2,5 тонн и диаметром заготовки до 34 мм. Линия будет использоваться для производства новых видов продукции с новыми качественными характеристиками.

Также в дивизион входят Ижорский трубный завод, ТПЗ «Шексна» в Вологодской области и предприятия по переработке металлолома.

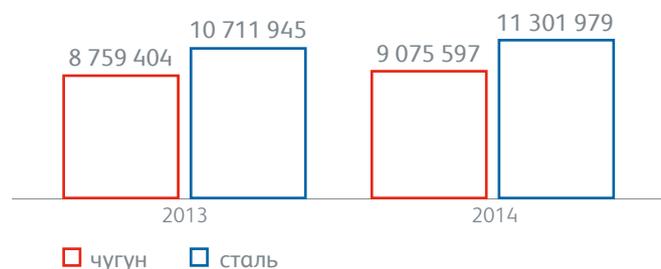
Сервисные компании дивизиона «Северсталь Российская сталь» осуществляют ремонт и изготовление оборудования и металлоконструкций, выпускают машиностроительную продукцию, осуществляя поддержку производственных процессов Череповецкого металлургического комбината и оказывая услуги внешним клиентам.

Благодаря собственной сбытовой сети и транспортным компаниям предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» и их дочерние компании продают и осуществляют доставку продукции региональным и другим дистрибьюторам, а также напрямую конечным пользователям в России и за рубежом.

¹ Данные представляют собой объем денежных потоков на капитальные инвестиции в отчетном периоде.

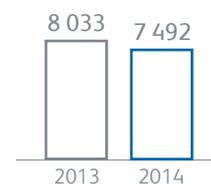
Каталог продукции предприятий Компании доступен на корпоративном интернет-сайте¹.

Ключевые производственные показатели дивизиона «Северсталь Российская сталь», тонн



В 2014 году, несмотря на сложную ситуацию на глобальных рынках, объемы продаж дивизиона «Северсталь Российская сталь» остались практически без изменений к предыдущему году — на уровне 10,6 млн тонн. При этом производство чугуна и стали по сравнению с 2013 годом увеличилось на 316,2 тыс. тонн и 590 тыс. тонн соответственно. Предприятия дивизиона обеспечили получение более 90 % выручки Группы и свыше 74 % общего показателя EBITDA (без учета внутригрупповых операций).

Выручка дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2014 году, млн долл. США



Приоритеты дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2015 году

Запланированы инвестиции в объеме около 16 млрд рублей, в том числе:

- 8 млрд рублей — на проекты развития, включая строительство новой линии полимерных покрытий и модернизацию стана холодной прокатки 1700 на ЧерМК;
- 8 млрд рублей — на поддержание существующих мощностей и экологические проекты.

Эксплуатация транспорта

Для перевозки сырья и готовой продукции ПАО «Северсталь» и предприятия ресурсного дивизиона используются различные виды транспорта, включая железнодорожный, водный, автомобильный и смешанный. При этом Компания организует перевозки силами собственных транспортных подразделений с привлечением на отдельные виды услуг сторонних организаций.

На предприятиях ресурсного дивизиона используются 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 — собственников подвижного состава: ОАО «Первая грузовая компания» и ОАО «Федеральная грузовая компания».

К услугам водного транспорта ПАО «Северсталь» прибегает при отправке металлопродукции и продукции цеха шлакопереработки на экспортный и российский рынки, а также для завоза известняка и металлолома. Водой перевозится 12 % продукции и сырья. В этом процессе задействован промышленный порт — цех ЧерМК, стивидорная компания ЗАО «Нева-металл». В 2014 году через промпорт металлургического комбината прошло около 3,5 млн тонн грузов. В 2014 году в рамках совместного проекта по строительству флота у «Северстали» появилась возможность привлекать к перевозкам металлопродукции два буксира и шесть барж, построенных по специальному проекту. В 2015 году количество флота увеличится до шести буксиров и десяти барж.

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.

Расход топлива для передвижных источников, тонн

	2014	2013
Северсталь Ресурс		
Бензин	619	842
Дизтопливо	95 237	102 525
Северсталь Российская сталь		
Бензин	146,5	139,6
Дизтопливо	16 729,4	18 319,5

Совместный проект с «Северо-Западной Транспортно-Логистической Компанией» позволил организовать кольцевые автоперевозки по доставке металлолома на предприятие и в обратном направлении — перевозку готовой продукции ПАО «Северсталь» для потребителей в радиусе 600 км.

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 позволило повысить дисциплину сотрудников и полностью устранить возможность злоупотреблений, существенно повысить результативность работы логистических служб и эффективность использования транспортного парка, сократить использование топлива, а значит, и выбросы CO₂.

В следующих отчетах тема воздействия транспорта, в том числе авиапредприятия «Северстали», на окружающую среду будет раскрыта в большем объеме.

¹ <http://www.severstal.ru/rus/products/catalogue/index.phtml>.



Устойчивое развитие

Бизнес-стратегия и политика корпоративной социальной ответственности

Сегодня сталь является самым востребованным конструкционным материалом на планете; при этом она целиком может быть использована вторично, что выгодно отличает ее от ряда других материалов. Несмотря на продолжившееся в 2014 году снижение мировых цен на сталь и основные виды металлургического сырья, производство нерафинированной стали выросло на 1,2%¹ по сравнению с предыдущим годом.

В России спрос, вероятно, снизится ввиду ожидаемого замедления в некоторых секторах, таких как строительство и машиностроение, роста ставок по кредитам и сокращения инвестиций. В то же время в России есть и потенциал для роста спроса, связанный со значительным повышением конкурентоспособности экономики вследствие падения курса рубля и планируемые меры государственной поддержки экономики. Отрицательный эффект от снижения спроса может быть во многом компенсирован возможностями для экспорта и для импортозамещения.

Компания 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 создании. Стратегическая цель «Северстали» — создание устойчивого высококачественного бизнеса, стабильно приносящего больше прибыли, чем в среднем по отрасли. Однако в условиях непростой ситуации, в которой находится металлургическая и горнодобывающая промышленность, главным источником создания стоимости должен быть не количественный рост, а повышение эффективности.

Поэтому приоритет в сфере производства Компания по-прежнему отдает сокращению затрат и повышению клиентоориентированности в сочетании с осмотрительным и продуманным подходом к инвестициям. С этой целью основной упор в развитии производства был сделан на:

- повышение эффективности производства чугуна, в том числе за счет повышения качества сырья и модернизации оборудования;
- оптимизацию конвертерного производства, в том числе за счет повышения выхода продукции на конвертерном производстве до 91% (+1%);
- упрощение процессов, в том числе за счет централизации закупок.

Важнейшую часть стратегии «Северстали» составляет забота о клиентах. Повышение клиентоориентированности предполагает поддержание стабильного качества продукции, высокое качество обслуживания клиентов, динамичную адаптацию к их меняющимся потребностям и индивидуальный подход. В стремлении лучше удовлетворять требованиям клиентов и быть лучшим продавцом металлопродукции Компания работает над:

- дальнейшим повышением качества продукции, включая полный пересмотр процесса управления качеством;
- расширением возможностей системы электронного обслуживания;
- обеспечением своевременной доставки продукции, в том числе за счет разворачивания интегрированной системы планирования доставки.

Реализация стратегии Компании в 2014 году

Россия остается ключевым рынком для «Северстали» ввиду географического положения активов Компании. Второе место по объему выручки предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь» занимает Европа. На эти два региона приходится приблизительно 85,8% от всех продаж металлопродукции дивизиона.

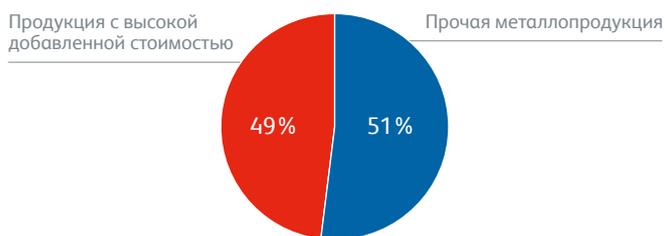
Распределение выручки предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь» по итогам 2014 года по регионам



¹ По данным Всемирной ассоциации производителей стали.

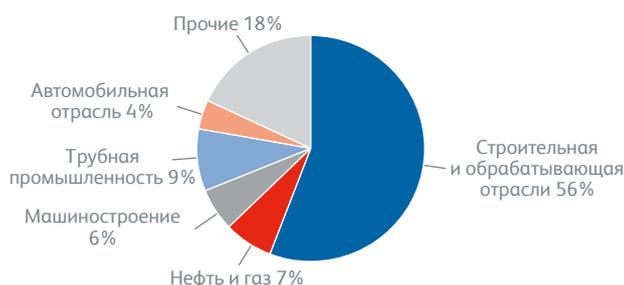
Компания продолжила работу по развитию конкурентоспособности через повышение эффективности использования существующих мощностей за счет снижения себестоимости производства продукции. Продолжает возрастать доля продуктов с высокой добавленной стоимостью. Повышение доли такого проката в товарном портфеле — одна из составных частей стратегии Компании. Доля металлопродукции с высокой добавленной стоимостью в структуре продаж предприятиями дивизиона «Северсталь Российская сталь» выросла с 47% в 2013 году до 49% в 2014 году.

Доля металлопродукции с высокой добавленной стоимостью к общему объему поставок предприятиями дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2014 году



Спрос на продукцию металлургической отрасли зависит от экономического роста в различных регионах мира и от состояния металлопотребляющих отраслей в этих регионах. Традиционно экономическая деятельность Компании зависит от спроса на внутреннем рынке России в строительстве, металлопереработке, машино- и автомобилестроении, а также в трубной промышленности, так как предприятия именно этих отраслей — основные потребители продукции ПАО «Северсталь». Все эти четыре сегмента имеют высокую стратегическую значимость для Компании, работа над усилением конкурентных позиций в данных отраслях продолжилась. Однако вследствие усиления диверсификации доля основных традиционных потребителей снизилась на 2–3 процентных пункта по сравнению с предыдущим периодом.

Выручка дивизиона «Северсталь Российская сталь» по отраслям, 2014



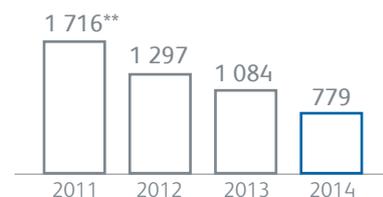
Важнейшим рынком сбыта для предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс» является Россия, где сосредоточены основные металлургические активы Компании. Хотя большая часть продаж приходится на внутригрупповые операции, «Северсталь» также поставляет сырье ряду внешних клиентов в России, включая большинство 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 2014 года составила 68%. На долю экспорта пришлось 32% выручки; основными экспортными рынками были Европа и Ближний Восток.

Выручка по группам продукции дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2014 году, в % от консолидированной¹



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 одним миллиардом долларов в год.

Динамика капитальных вложений, млн долларов США*



* По данным консолидированной финансовой отчетности ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий за годы, закончившиеся 31 декабря 2013, 2012 и 2011 годов.

** Данные представляют собой объем денежных потоков на капитальные инвестиции в отчетном периоде.

Среди важнейших мероприятий, обеспечивших повышение рентабельности Компании:

- строительство наклонного ствола на шахте «Заполярная» и завершение строительства на шахте «Воргашорская»;
- запуск 11 новых лав во всех пяти шахтах предприятия «Воркутауголь»;
- ввод в эксплуатацию электростанции на шахтном метане на шахте «Северная»;
- начало второго этапа расширения обогатительной фабрики «Печорская»;
- повышение качества окатышей предприятия «Карельский окатыш», модернизация коксовой батареи;
- модернизация Стана-2000 горячего проката и четырехклетевого стана холодного проката;
- завершение строительства сортового завода «Балаково».

¹ Без учета транспортных услуг, коксующегося угля и прочего.

Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость, тыс. долларов США

Созданная прямая экономическая стоимость:	2014	2013
доходы ¹	8 337 180	9 480 824
Распределенная экономическая стоимость, в том числе:		
операционные затраты ²	(6 594 555)	(8 105 405)
заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам ³	(1 380 631)	(1 710 427)
выплаты поставщикам капитала ⁴	(1 408 319)	(429 715)
выплаты государству ⁵	(127 849)	(187 272)
инвестиции в местные сообщества ⁶	(56 404)	(67 764)

¹ Расчет данного показателя представлен как сумма следующих компонентов:

По данным консолидированных отчетов о прибылях и убытках за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, стр. 3, строка «выручка»*.

По данным примечания № 6 к консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, «Чистые затраты по финансированию», стр. 33, строки «процентные доходы» и «доход от дивидендов»*.

По данным консолидированных отчетов о прибылях и убытках за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, стр. 3, строка «(убыток)/прибыль от выбытия основных средств и нематериальных активов»*.

² Расчет данного показателя представлен как сумма следующих компонентов:

По данным консолидированных отчетов о прибылях и убытках за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, стр. 3, строки:

- «себестоимость продаж»;
- «общехозяйственные и административные расходы»;
- «затраты на сбыт»;
- «доля в (убытке)/прибыли ассоциированных и совместных предприятий»;
- «чистые прочие операционные доходы»*.

Показатель «операционные затраты» включает расходы по заработной плате и другие выплаты и льготы сотрудникам.

³ Расчет данного показателя представлен как сумма следующих компонентов:

По данным примечания № 5 к консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, «Затраты на оплату труда», стр. 32.

⁴ Расчет данного показателя представлен как сумма следующих компонентов:

По данным консолидированного отчета об изменениях в капитале за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, стр. 7, строка «дивиденды».

По данным примечания № 6 к консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, «Чистые затраты по финансированию», стр. 33, строка «процентные расходы»*.

* По данным консолидированной финансовой отчетности ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов.

Справочно: Дивиденды уплаченные представлены в консолидированных отчетах о движении денежных средств за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, стр. 6, строка «дивиденды уплаченные».

⁵ Расчет данного показателя представлен как сумма следующих компонентов:

По данным примечания № 10 к консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, «Налог на прибыль», стр. 37, строки:

- «текущий налог на прибыль»;
- «корректировки текущего налога предыдущих периодов, признанные в отчетном периоде».

По данным консолидированных отчетов о прибылях и убытках за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, стр. 3, строка «прочие налоги и отчисления»*.

⁶ Расчет данного показателя представлен как сумма следующих компонентов:

По данным примечания № 9 к консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, «Чистые прочие неоперационные расходы», стр. 37, строки:

- «социальные расходы»;
- «благотворительные пожертвования»;
- «амортизация объектов инфраструктуры»*.



Бизнес и социальная ответственность

«Северсталь» рассматривает корпоративную социальную ответственность как важный фактор успешного бизнеса, повышения его конкурентоспособности. Приоритеты устойчивого развития и принципы социальной ответственности интегрированы в бизнес-стратегию «Северстали». Экономическая устойчивость и результативность — базовые составляющие социальной ответственности Компании.

«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 и направленных на выявление «узких мест», и без вовлечения всех сотрудников — от руководителя до рабочего. Цель 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.

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 российским и мировым бизнес-сообществом.

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.

Корпоративная социальная ответственность — фактор создания стоимости

Действие

Результат

- Повышение уровня обслуживания клиентов
- Повышение качества продукции и развитие ассортимента
- Прогнозирование новых запросов клиентов
- Развитие долгосрочных партнерских отношений, положительный опыт взаимодействия

Лояльность клиентов

- Создание благоприятной социальной среды для бизнеса на существующих и новых рынках
- Развитие партнерских отношений с государственными органами, экспертным сообществом
- Взаимодействие с местными сообществами и их поддержка
- Повышение качества разработки и реализации стратегии

Укрепление позиций на существующих рынках и развитие новых возможностей

- Повышение инновационного потенциала Компании
- Повышение качества управленческих решений. Накопление капитала знаний
- Внедрение безопасных и ресурсосберегающих технологий
- Минимизация ущерба от нарушений технологической дисциплины и экологических норм
- Безопасный труд: отсутствие смертельных случаев на производстве, снижение травматизма до минимальных показателей в отрасли

Повышение операционной эффективности

- Соблюдение сотрудниками [корпоративных] стандартов поведения
- Признание достижений, уважение со стороны руководства и коллег
- Профессиональное развитие и карьерный рост
- Справедливое вознаграждение и достойный социальный пакет
- Комфортная внешняя среда

Способность привлекать и удерживать лучшие кадры, вовлеченность сотрудников

- Соблюдение этических норм ведения бизнеса
- Благоприятное позиционирование Компании в целевых аудиториях
- Повышение эффективности инвестиций в корпоративные коммуникации

Укрепление бренда и деловой репутации, снижение стоимости привлечения капитала

- Минимизация рисков несоответствия требованиям законодательства, социальных, экологических и репутационных рисков

Эффективная система управления рисками

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития на период до 2015 года¹

Финансово-экономическая составляющая

- Повышение эффективности и снижение себестоимости производства
- Поддержание высокой по отрасли рентабельности по EBITDA на уровне 20% на протяжении всего экономического цикла
- Получение стабильного положительного свободного денежного потока
- Поддержание капитальных вложений в среднесрочной перспективе в пределах 1 млрд долларов в год
- Соотношение чистой задолженности к EBITDA ниже 1,5
- Стабильное вознаграждение акционеров в форме дивидендов

Качество управления

- Ожидаемый вклад «Бизнес-системы «Северстали» в EBITDA Компании за период с 2010 года по 2015 год — 1,3 млрд долларов США

Социальная составляющая

- Приложение всех возможных усилий к исключению несчастных случаев со смертельным исходом на производстве
- Внедрение систем мотивации, ориентирующих каждого работника на реализацию стратегии Компании. Развитие системы обучения и повышения квалификации
- Развитие социальных инвестиций, сфокусированных на ключевых факторах устойчивого развития территорий присутствия, внедрение механизмов управления эффективностью социальных программ

Экологическая составляющая

- Сокращение выбросов в атмосферный воздух, в том числе оксидов железа и марганца, сероводорода
- Снижение нагрузки на водные объекты
- Снижение удельного потребления энергии

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, который, в частности, 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.



¹ Подробнее целевые ориентиры приведены в соответствующих разделах настоящего Отчета.

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 к применению Кодекса корпоративного управления (2014 года), утвержденным Центральным банком России¹, Британского Кодекса корпоративного управления², а также Кодекса корпоративного управления «Северстали»³.

Компания соблюдает также требования Московской биржи к российским эмитентам акций, включенных в котировальные списки. В 2014 году обыкновенные акции ПАО «Северсталь» были переведены в котировальный список «А» первого уровня, для включения в который предъявляются 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. При помощи голосования на Общем собрании акционеры реализуют свое право на участие в управлении Компанией. В компетенцию Общего собрания входят следующие вопросы:

- утверждение Устава и внесение в него изменений и дополнений, утверждение других внутренних документов, регулирующих деятельность органов Компании;

- реорганизация и ликвидация Компании;
- определение численности Совета директоров и избрание его членов;
- образование исполнительного органа Компании и досрочное прекращение его полномочий;
- избрание членов ревизионной комиссии Компании и утверждение аудитора;
- утверждение отчетности;
- все вопросы, связанные с управлением акциями, уставным и акционерным капиталом Компании и выплатой дивидендов;
- принятие решений об одобрении сделок и об участии в финансовых и промышленных группах, ассоциациях и иных объединениях коммерческих организаций;
- определение порядка проведения Общего собрания акционеров;
- решение прочих вопросов, предусмотренных российским законодательством и Уставом Компании.

Компания своевременно информирует акционеров как о дате проведения Общего собрания акционеров, так и о результатах голосования. Соответствующие сообщения размещаются на официальном сайте Компании. В 2014 году состоялось Годовое общее собрание и два внеочередных общих собрания акционеров, на которых в том числе были утверждены новые редакции Устава Компании и Положения о Совете директоров, а также передача полномочий единоличного управляющего органа (генерального директора) управляющей компании.

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.

Структура органов управления и контроля ПАО «Северсталь»



¹ Опубликованы на сайте www.cbr.ru.

² Опубликован на сайте www.frc.org.uk.

³ <http://www.severstal.com/files/1037/document10524.pdf>.

Решения принимаются Советом директоров с учетом интересов всех без исключения заинтересованных сторон. Поэтому в некоторых случаях может потребоваться принятие сложных решений в непростых ситуациях.

Совет директоров также несет ответственность за раскрытие и распространение информации о деятельности Компании, внедрение 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 обязанности, входящие в компетенцию Совета директоров согласно действующему законодательству и Уставу Компании:

- определение приоритетных направлений деятельности Компании;
- утверждение вопросов, связанных с созывом и проведением Общего собрания акционеров;
- принятие решений о действиях с ценными бумагами Компании;
- вознаграждение членов ревизионной комиссии и аудитора;
- утверждение дивидендной политики и подготовка рекомендаций по выплате дивидендов для утверждения на Общем собрании акционеров;
- утверждение Кодекса корпоративного управления Компании и внутренних документов, регулирующих деятельность комитетов Совета директоров и доступ к инсайдерской информации;
- открытие и ликвидация филиалов и представительств Компании;
- проверка консолидированного бюджета, подготовка надлежащих рекомендаций;
- использование резервного фонда и других средств Компании;
- принятие решений об одобрении различного типа сделок;
- решение иных вопросов, предусмотренных российским законодательством и Уставом Компании.

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

Деятельность Совета директоров регулируется действующим законодательством России, Уставом Компании (2014 года) и Положением о Совете директоров (2014 года). Совет директоров состоит из десяти членов. В его состав входит пять независимых¹ неисполнительных директоров, включая председателя, один неисполнительный директор и четыре 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.

Персональный состав Совета директоров и биографии его членов приведены в Годовом отчете Компании за 2014 год в разделе «Отчет о корпоративном управлении». В 2014 году Совет директоров «Северстали» провел 4 очных и 42 заочных заседания. В числе ключевых были рассмотрены, в частности, вопросы, связанные со стратегическими возможностями Компании, а также Положения о комитетах Совета директоров и Дивидендной политики в новой редакции.

Совет ежегодно проводит самостоятельную оценку своей эффективности исходя из индивидуального вклада членов Совета директоров, а также внешнюю оценку раз в три года. В соответствии с требованиями Британского кодекса корпоративного управления в 2014 году Совет директоров провел процедуру самооценки. Для этого использовался опросник, содержащий вопросы, относящиеся к составу и структуре Совета директоров, заседаниям и основным процессам, а также вовлеченности Совета в вопросы хозяйственной деятельности Компании.

¹ Независимых согласно определению Британского кодекса корпоративного управления 2014 года.

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 ПАО «Северсталь».



Предыдущий председатель Совета директоров «Северстали» Кристофер Кларк стал победителем в номинации «Председатель совета директоров: вклад в развитие корпоративного управления» премии «Директор года — 2014». Награда учреждена Ассоциацией независимых директоров, Российским союзом промышленников и предпринимателей, Московской биржей, РвС, ОАО «Сбербанк» и вручается за вклад в развитие корпоративного управления в российских компаниях. Еще два члена Совета директоров «Северстали» — Рольф Стомберг и Мартин Энгл — вошли в число 50 лучших независимых директоров.

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

Совет директоров

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

Заседания комитетов проводятся по мере необходимости по вопросам, поставленным Советом директоров и требующим предварительного анализа с целью последующего утверждения Советом директоров. В 2014 году по четыре заседания провели комитет по аудиту и 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 2014 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
	Реализация проекта «Бизнес-стандарт «Северстали»
Персонал	Структура долгосрочных программ премирования
	Система премирования сотрудников Компании
	Планирование преемственности неисполнительных директоров
Экология, охрана и безопасность труда	Структура вознаграждения высшего руководства
	Очаги опасности и 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 Компании см. в Годовом отчете ПАО «Северсталь» за 2014 год в разделе «Отчет о корпоративном управлении».

Структурные изменения в 2014 году

С целью повышения эффективности деятельности Компании, сокращения издержек и уровней управления в 2013 году был инициирован ряд организационно-кадровых изменений, которые были реализованы в 2014 году. По итогам собрания акционеров ПАО «Северсталь» было принято решение о передаче вновь созданной управляющей компании «Северсталь Менеджмент» функций единоличного исполнительного органа и всех административных и управленческих направлений деятельности из ПАО «Северсталь» и ряда других дочерних обществ. В состав «Северсталь Менеджмент» вошли генеральный директор «Северстали» и его заместители, руководство всех предприятий 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 назначен Алексей Мордашов. Новая структура управления призвана обеспечить большую прозрачность для инвесторов и клиентов. Она позволит повысить качество управления Компанией, сэкономить за счет внедрения единых стандартов, сокращения документооборота, получения оптовых привилегий от подрядчиков. 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. Управляющая компания АО «Северсталь Менеджмент» начала свою работу в новом качестве с 1 января 2015 года. 26 мая 2015 года Алексей Мордашов передал должность генерального директора «Северсталь Менеджмент» Вадиму Ларину, ранее занимавшему пост операционного директора компании. Алексей Мордашов был избран на пост председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» и продолжает дальше курировать вопросы, связанные со стратегическим и кадровым развитием компании¹.

В начале 2014 года на новую структуру управления перешел дивизион «Северсталь Российская сталь». Для эффективного поточного управления производственными подразделениями было образовано пять сегментов по видам продукции: производство чугуна, производство стали, производство плоского проката, производство сортового проката, производство трубного проката. Их руководители напрямую подчиняются генеральному директору дивизиона. По аналогии с производственными сегментами образованы ремонтные

¹ Существенный факт за пределами отчетного периода.

производства. Благодаря этим изменениям количество уровней управления от генерального директора дивизиона до рабочего сократилось с семи до пяти. В настоящее время организационная структура включает следующие уровни:

- генеральный директор (V);
- директора производств (IV);
- начальник цеха (III);
- мастер (II);
- рабочий (I).

Это позволило снизить управленческие затраты и повысить эффективность производственной деятельности.

В дивизионе «Северсталь Российская сталь» начала действовать Дирекция по планированию и снабжению производства, на которую возложены три основные задачи, решение которых позволит повысить клиентоориентированность производства:

- создать интегрированную цепочку планирования, позволяющую обеспечить выполнение заказов клиентов точно в срок;
- сформировать инфраструктуру снабжения для производственных сегментов;
- построить единую логистическую цепочку от приема заказов до поставки клиенту, а также осуществить правильный расчет потребности в подвижном составе и исполнение перевозок с наименьшими затратами.

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. В целях повышения эффективности ремонтов за счет централизации всех «ремонтных» функций под одним руководством организована Дирекция по ремонтам. В составе Дирекции по планированию и снабжению действует Управление энергоэффективности. Вопросами кадрового обеспечения занимается Дирекция по персоналу; кроме того, во всех производственных дирекциях введены должности старшего менеджера по персоналу.

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 СМИ. (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.

«Северсталь» стала лауреатом премии «За активную корпоративную политику в сфере раскрытия информации», учрежденной в 2003 году агентствами «Интерфакс» и АК&М для компаний, добившихся наибольших успехов в оперативном и полном раскрытии информации для инвесторов.

В 2014 году «Северсталь» стала лауреатом конкурса годовых отчетов за 2013 год по версии «Эксперт РА» (RAEX) в основной номинации «Лучший годовой отчет нефинансового сектора».



Управление рисками

В Компании создана и функционирует система управления рисками, поддерживающая достижение стратегических целей Компании. Эта система ориентирована на раннее выявление рисков, системный подход к управлению ими, 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	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	Контролирует деятельность системы управления рисками и внутреннего контроля
Комитет по управлению рисками	Контролирует деятельность системы управления рисками и ключевые риски
Комитет по управлению рисками	Рассматривает наиболее существенные риски Компании, а также принимает решения о реализации мероприятий, направленных на их снижение
Комитет по управлению рисками	Обеспечивает коммуникацию между менеджерами функциональных подразделений, а также между менеджментом Компании и Советом директоров
Комитет по управлению рисками	Осуществляет предварительное утверждение политики и процедур управления рисками
Комитет по управлению рисками	Знакомится с отчетами о рисках для внешних и внутренних аудиторий и утверждает эти отчеты
Служба управления рисками (Управление внутреннего аудита и риск-менеджмента)	Координирует действия по выявлению, оценке и снижению рисков
Служба управления рисками (Управление внутреннего аудита и риск-менеджмента)	Собирает и обрабатывает данные о результатах оценки рисков
Служба управления рисками (Управление внутреннего аудита и риск-менеджмента)	Генерирует консолидированные отчеты о рисках
Служба управления рисками (Управление внутреннего аудита и риск-менеджмента)	Внедряет передовые практики в сфере управления рисками и внутреннего контроля
«Владельцы рисков»	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 разделе «Среда управления рисками» Годового отчета Компании за 2014 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 Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), НП «Консорциум «Русская сталь», международной отраслевой ассоциации — Всемирной ассоциации производителей стали. 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 деятельность Компании, «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, подготовку и привлечение новых работников.

Компания также принимает активное участие в социально-экономическом развитии территорий присутствия, инвестирует в программы повышения качества жизни и 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 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 в рамках цепочки поставок. Разработан и внедрен в программу обучения электронный курс, посвященный Политике противодействия коррупции.

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».

Более подробно тема противодействия коррупции раскрыта в разделе «Профилактика коррупции и нарушений законодательства» настоящего Отчета.

Управление новыми возможностями

ПАО «Северсталь» является крупнейшим в отрасли разработчиком и поставщиком новых технологий. На 1 января 2015 года портфель интеллектуальной собственности насчитывал 498 патентов, действующих на территории РФ, и два международных патента. В 2014 году в производстве применялись 73 собственных изобретения, а эффект от их использования составил 8,48 млн рублей.

Портфель интеллектуальной собственности предприятия ежегодно пополняется. В 2014 году в Роспатент было подано 45 заявок на изобретения, получено 28 охранных документов, в том числе 20 патентов на изобретения, 3 патента на полезные модели, 4 свидетельства на товарные знаки и 1 свидетельство на объект авторского права. Кроме того, выполнено 54 патентных исследования 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 другими предприятиями. В 2014 году было заключено два лицензионных договора.

ПАО «Северсталь» ежегодно финансирует выполнение научно-исследовательских и проектно-конструкторских разработок (НИОКР). В рамках НИОКР разрабатываются новые, более экономичные

технологии и продукты, в том числе эксклюзивные, ведется работа по улучшению потребительских свойств продукции, снижению издержек. В 2014 году Компания направила на финансирование НИОКР 49,2 млн рублей (в 2013 году — 46,5 млн). Исследовательские работы ПАО «Северсталь» выполняются совместно с ведущими учебными вузами и отраслевыми НИИ. Значительные средства направляются на исследования в области экологии.

В 2014 году была выполнена научно-исследовательская работа по изучению возможности использования запасов золошламонакопителей в качестве биоминеральных комплексов для растениеводства. Исследовалось также влияние берегового сосредоточенного выпуска сточных вод ПАО «Северсталь» на экосистему рек Кошта, Шексна и Шекснинского плеса Рыбинского водохранилища и проводилась оценка экологической эффективности его замены на рассеивающий выпуск. Затраты на проведение этих мероприятий составили 5,5 млн рублей.

Фактический эффект от реализации научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок в 2014 году составил около 79 миллионов рублей, что в два раза превысило произведенные затраты.

Наибольший эффект обеспечили работы по комплексным подходам к легированию сталей, позволяющих снизить степень легирования при сохранении механических свойств, освоение технологии горячей прокатки со сниженной отсортировкой по поверхностным дефектам для трубных сталей и внедрение технологии «ферритной прокатки» на станах 1700 и 2000.

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 по маркетингу и продажам, технического директора — главного инженера и руководителей проекта. На совещании рассматривается ход реализации проектов, обсуждаются проблемные области, принимаются оперативные решения по корректирующим действиям/мероприятиям, тиражированию положительного опыта на других клиентов/направлениях.



Разработки, представленные ПАО «Северсталь» на 42-й Международной выставке инноваций — INVENTIONS GENEVA (Женева), были награждены двумя золотыми и одной серебряной медалями:

- Серебряная медаль и диплом выставки — за разработку «Высокопрочный свариваемый арматурный профиль»;
- Золотая медаль и диплом выставки — за разработку «Способ производства толстолистового проката из низколегированной стали»;
- Золотая медаль и диплом выставки — за разработку «Подшипниковая сталь».

«АрмаНорма» — фирменное название арматурного проката класса Аn600С, который обладает уникальными характеристиками. «Северсталь» является разработчиком технологии производства и единственным производителем этого продукта в России. В состав арматуры входят специальные химические элементы, которые придают ей большую прочность при сохранении пластичности. Конструкции, выполненные из «АрмаНормы», способны выдерживать большие нагрузки, обеспечивая надежность сооружений при меньших затратах. За счет применения «АрмаНормы» в таких элементах конструкции здания, как колонны, плиты перекрытия, диафрагмы жесткости, достигается экономия металлопотребления более 17%.

Началось производство нового сорта оцинкованного проката с полимерным покрытием под брендом «Стальной бархат». «Стальной бархат» — это оцинкованный металлопрокат с полимерным покрытием, выпускаемый в четырех цветах. Это уже второй бренд компании «Северсталь», специально разработанный для изготовления кровельных материалов (металлочерепицы). Новый продукт экологически безопасен, пожаростоек и полностью соответствует российским и европейским стандартам.



В 2013–2014 годах Компания вышла на рынок с новыми видами продукции — «Стальной шелк» и «Стальной бархат», которые производятся на Череповецком металлургическом комбинате. Это высокотехнологичный оцинкованный металлопрокат с полимерным покрытием, специально разработанный для изготовления металлочерепицы. Для определения качественных характеристик этих продуктов были привлечены специалисты из области архитектуры и строительства. Металлопрокат имеет семь слоев защиты, соответствует экологическим стандартам и стандартам пожарной безопасности. «Стальной шелк» позволяет гарантировать потребителям сохранность декоративных свойств не менее 10 лет; эксплуатацию без проявления первых признаков коррозии — не менее 15 лет; защиту от сквозной коррозии на срок не менее 25 лет. В отличие от гладкого «Стального шелка», покрытие «Стального бархата» имеет текстуру, напоминающую натуральную черепицу. На «Стальной бархат» действуют те же сроки гарантии при эксплуатации на территории Российской Федерации (кроме южных районов), Беларуси и Молдовы. Для южных районов РФ и стран СНГ (кроме Беларуси и Молдовы) сроки гарантии составляют: 20 лет — до сквозной коррозии, 8 лет — до появления первых признаков коррозии, 7 лет — до потери декоративных свойств.



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 стремится найти 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 работникам Компании, способствовать раскрытию их профессионального потенциала;
- стремиться к высокому доходу 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 Компании, для 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.

Ключевые группы заинтересованных сторон Компании и основные механизмы взаимодействия

Акционеры и инвесторы

- Высокий уровень раскрытия информации и прозрачности
- Участие высшего руководства компании во встречах с инвесторами; день инвестора
- Визиты на предприятия
- Презентации для инвесторов и профессиональных сообществ

Персонал Компании

- Система каналов внутренних и внешних корпоративных коммуникаций
- Регулярные опросы, выявляющие уровень удовлетворенности сотрудников
- «Горячие линии» для сотрудников
- Взаимодействие с профсоюзами в рамках подписания коллективных договоров

Органы государственной власти

- Договоры и соглашения о сотрудничестве
- Совместные рабочие группы
- Участие специалистов компании в работе совещательных и экспертных советов при органах власти

Деловое окружение

- Взаимодействие в рамках контрактов, договоров и соглашений о сотрудничестве
- Переговоры и совещания
- «Горячие линии» для потребителей
- Регулярные опросы потребителей

Местные сообщества

- Общественные слушания
- Взаимодействие с общественными и экспертными организациями
- Проведение конференций, круглых столов, форумов и участие в них

Общественность

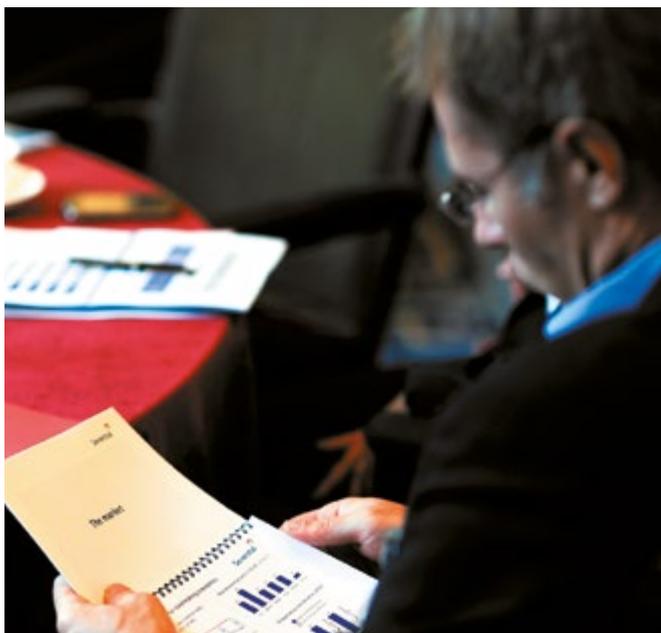
- Система каналов внешних корпоративных коммуникаций
- Исследования общественного мнения в регионах присутствия
- Проведение конференций, круглых столов, форумов и участие в них
- Членство в общественных и экспертных ассоциациях

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

«Северсталь» вошла в лидирующую группу крупнейших российских компаний Индекса «Ответственность и открытость», составленного экспертами РСПП и Европейского университета в Санкт-Петербурге и опубликованного в 2014 году. Индекс составлялся на основе анализа публичной корпоративной отчетности о деятельности 100 крупнейших компаний на российском рынке в сфере социальной ответственности и устойчивого развития.

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 инвесторов¹. 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»² и действующим законодательством РФ, а порядок его подготовки и проведения изложен в Положении о порядке проведения общего собрания акционеров³.



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);
- получить 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 ПАО «Северсталь», а также путем прочих покупок. По состоянию на 31 декабря 2014 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».

В октябре 2014 года Совет директоров принял основные принципы корпоративной дивидендной политики и утвердил соответствующее «Положение»⁴. Предусмотрена, в частности, выплата дивидендов в размере не менее 50% от чистой прибыли за период при выполнении Компанией определенных финансовых условий в отношении своей долговой нагрузки. По итогам всех четырех кварталов 2014 года общая сумма дивидендов составила 73,68 рублей на акцию номиналом 0,01 рублей, или свыше 61,7 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-сайте⁵. Компания в числе первых публикует международную отчетность, регулярно проводит телефонные конференции с аналитиками. За 2014 год, по данным Центра раскрытия корпоративной информации www.e-disclosure.ru, она опубликовала почти 200 сообщений о существенных фактах.

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 online на корпоративном сайте, приглашаются все заинтересованные стороны. В ноябре 2014 года на Дне инвестора в Лондоне перед участниками выступили председатель Совета директоров, генеральный директор и другие топ-менеджеры ПАО «Северсталь».

Компания «Северсталь» стремится следовать лучшей международной практике раскрытия информации, поэтому регулярно организует поездки инвесторов и аналитиков на свои предприятия. Такие экскурсии позволяют им лично оценить качество активов, пообщаться с менеджерами производств, оценить уровень корпоративной культуры Компании. В 2014 году были организованы четыре такие поездки с посещением сортового завода в Балаково, предприятий «Северсталь-Гонварри-Калуга», «Олкон» и ОАО «Карельский окатыш», а также американских металлургических и горнодобывающих активов. В состав групп были включены аналитики крупнейших международных и российских банков, международных и российских инвестиционных фондов.

¹ Подробнее см. Годовой отчет ПАО «Северсталь» за 2014 год, http://www.severstal.com/files/11734/Severstal_AR%202014_Rus.pdf.

² <http://www.severstal.com/files/1599/CharterRUS.pdf>.

³ <http://www.severstal.com/files/1037/document1299.pdf>.

⁴ <http://www.severstal.com/files/1659/DivPolicy.pdf>.

⁵ <http://www.severstal.com/rus/ir/index.phtml>.

Компания также принимает на своих предприятиях экскурсии для представителей инвестиционного сообщества по запросам самих заинтересованных сторон. Так, в конце сентября инвестиционная группа БКС организовала для крупных клиентов поездку в Вологодскую область. Представители БКС и ее клиенты своими глазами увидели работающие мощности двух крупных предприятий, акции которых торгуются на Московской бирже. В частности, на площадке «Северстали» они посмотрели доменные печи, сталелитейное и коксохимическое производства.

«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 связям с инвесторами.

Усилия ПАО «Северсталь» по развитию взаимодействия с инвесторами отмечены премией в ежегодном конкурсе «За активную корпоративную политику в сфере раскрытия информации», проводимом уполномоченными агентствами по раскрытию информации на фондовом рынке. При выборе лауреата жюри учитывало полноту и своевременность раскрытия отчетности, корпоративных событий, информации о конечных бенефициарных собственниках; синхронность раскрытия для российских и иностранных инвесторов; общую оценку поведения Компании в информационном поле.



Третий год подряд ПАО «Северсталь» признана лучшей в области связей с инвесторами в России и СНГ среди компаний со средней рыночной капитализацией по версии IR Magazine Russia & CIS и Thomson Reuters Extel. Лидеры среди компаний и IR-специалистов были определены на основе независимого исследования и онлайн-опроса, в котором приняли участие более 17 000 профессионалов из 75 стран мира. Благодаря высокой оценке участников рынка «Северсталь» стала победителем в ключевой номинации — Grand Prix for Best Overall Investor Relations.

Деловые партнеры

«Северсталь» стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе справедливых, открытых и этических методов сотрудничества, взаимного уважения, соблюдения обязательств и договоренностей. Корпоративный Кодекс делового партнерства¹ определяет основные принципы взаимоотношений с партнерами, 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 коррупции².

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 клиентов Компании — ряд крупнейших российских и мировых компаний.

Клиентоориентированность — один из ключевых принципов Компании. «Северсталь» выстраивает долгосрочные взаимовыгодные отношения с клиентами, предлагая им продукцию и услуги высокого качества, созданные с учетом их индивидуальных требований. «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.

Основой для функционирования и совершенствования системы менеджмента качества ПАО «Северсталь» является корпоративная Политика в области качества. Политика в области качества ежегодно анализируется на предмет соответствия стратегическим целям Компании и пересматривается с целью поддержания ее в актуальном состоянии. В 2014 году действовала ее пятая редакция, обновленная в 2013 году.

¹ Кодекс делового партнерства ПАО «Северсталь»: http://www.severstal.com/rus/about/code_of_business_partnership/index.phtml.

² Политика противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц опубликована на сайте Компании: http://www.severstal.com/files/10398/SK02066_1403_rus.pdf.

Цели ПАО «Северсталь» в области качества:

- производство продукции, полностью удовлетворяющей требованиям каждого потребителя;
- постоянное совершенствование системы менеджмента качества;
- стратегическое и оперативное маркетинговое планирование как средство определения текущих и будущих потребностей клиентов и стремление превзойти их ожидания;
- сохранение и расширение рынков сбыта выпускаемой продукции;
- повышение эффективности производства и сокращение затрат;
- улучшение показателей качества выпускаемой продукции.

Основные принципы достижения целей:

- ориентация на потребителя;
- лидерство и ответственность руководства;
- единство целей всех подразделений Общества;
- обучение, вовлечение в работу и использование способностей всех сотрудников;
- использование процессного подхода в управлении деятельностью и ресурсами;
- управление взаимосвязанными процессами как системой;
- постоянное улучшение деятельности организации в целом;
- принятие решений на основе анализа данных и информации;
- установление взаимовыгодных отношений с поставщиками и всеми заинтересованными сторонами.

Системы управления качеством основных предприятий компании «Северсталь» сертифицированы независимыми классификационными обществами международными стандартами 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 2014 году Сервисный металлоцентр в Колпино успешно прошел аудит на соответствие стандарту на производство стальных и алюминиевых конструкций и получил соответствующий сертификат компании GSI SLV Hannover.
- «Северсталь» успешно прошла процедуры лицензирования Ростехнадзора и досрочно получила лицензию на проведение радиационного анализа продукции. 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.

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

В 2014 году в стадию завершения (опытно-промышленной эксплуатации) вступил проект по выстраиванию процесса управления цепочкой поставок на основе информационной интегрированной системы SAP APO. В процессе внедрения интегрированного планирования каждому клиенту был присвоен свой сегмент для обеспечения дифференцированного уровня сервиса для различных категорий клиентов. Среди таких сервисов можно выделить дисциплину поставок (в том числе понедельные графики), сокращенное время поставки для определенных видов продукции, работа с новыми видами продукции, претензионная работа, условия платежа и ценовая

политика, коммуникации, уровень коммерческой и технической поддержки.

Внедрение этого проекта позволит обеспечить следующие преимущества для клиентов:

- повысить точность планирования и исполнения заказов;
- гарантировать приоритетным клиентам сокращенный срок поставки;
- оптимизировать запасы металлопроката на складах клиентов;
- уменьшить время реакции на подтверждение клиенту даты исполнения заказа до 1 минуты.

Все это в целом дает возможность более эффективного управления цепочками поставок и взаимодействия с клиентами.

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. Областью аудита являются:

- контроль соблюдения изготовителем требований заказчика к производимой продукции;
- требования к процессу производства, в том числе точки операционного и приемочного контроля;
- методы контроля готовой продукции;
- сохранение соответствия продукции — маркировка и упаковка, хранение и управление запасами.

С целью повышения качества продукции и укрепления взаимоотношений по результатам проведенного аудита формируется отчет с перечнем рекомендаций для улучшения как для поставщика, так и для потребителя продукции.

В начале 2014 года в «Северсталь Российская сталь» стартовал ряд новых кросс-функциональных проектов, участниками которых выступают различные подразделения Компании, а в ряде случаев также деловые партнеры и клиенты «Северстали». Они направлены на укрепление отношений между партнерами, на выявление «узких мест» и призваны помочь металлургам не только укрепить отношения с клиентами, но и улучшить качество выпускаемой продукции.

Для повышения эффективности взаимодействия сервисных работников с технологами ЧерМК в подразделениях «Северсталь-Промсервис» в 2014 году была запущена программа «Внутренняя клиентоориентированность». Теперь взаимоотношения между различными структурными подразделениями «Северстали» рассматриваются в формате «заказчик/исполнитель» либо «заказчик — исполнитель». Начальники цехов сервисного обслуживания при помощи специальной анкеты оценивают работу технологов. Это позволяет улучшить горизонтальные связи, повысить качество ремонтов и продлить срок службы оборудования. В случае получения низких результатов оценщик вносит свои предложения по корректировке ситуации.

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

Оперативная техническая поддержка клиентов при работе с продукцией ПАО «Северсталь»:

- на ЧерМК проходит опытно-промышленная эксплуатация системы интегрированного планирования логистических цепочек на базе компьютерного продукта SAP APO. Новый инструмент позволяет оперативно предоставлять клиенту информацию о статусе готовности продукции к отгрузке, формировать отчетность о состоянии исполнения заказа, управлять уровнем сервиса для конкретных клиентов, отслеживать «узкие места» и невыполненные обязательства перед клиентом и оперативно на них реагировать.

В 2014 году к системе были подключены пять цехов конечного передела;

- для клиентов разработано CRM-приложение (Customer Relationship Management), обеспечивающее совершение торговых операций с мобильных устройств. Оно позволяет оформлять заказы и просматривать их историю; получать всю необходимую информацию о статусе заказанной продукции; формировать общий баланс платежей и видеть оплату конкретного счета; создавать рекламации и оперативно отслеживать их статус; узнавать контакты сотрудников Компании и другую полезную информацию.

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

- сотрудники «Северстали» и представители КамАЗа обсудили вопросы качества, соблюдение графиков поставок стали, а также совместную программу освоения и внедрения новых марок металлопроката. В 2014 году были инициированы еще шесть аналогичных клиентских кросс-функциональных проектов с целью создания эталонной системы управления процессом поставок от поставщика к потребителю, позволяющей постоянно совершенствовать процесс.

Организация процедур одобрения и сертификации продукции в соответствии с требованиями клиентов:

- на Череповецкой площадке ПАО «Северсталь» успешно прошел инспекционный аудит системы менеджмента качества на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001:2008 и отраслевого автомобильного стандарта ISO/TS 16949:2009. По результатам аудита принято решение о возможности расширения одобрения по стандарту ISO/TS 16949 на производство горячекатаного плоского проката для автомобилестроения;
- «Северсталь» получила сертификат по стандарту SFS1268, позволяющий реализовывать арматурный прокат в Финляндию и в страны Балтии, где данная продукция пользуется устойчивым спросом.

Организация разработки новых видов продукции под конкретные проекты или требования клиентов:

- «Северсталь-метиз» провел информационно-техническую конференцию для одного из ведущих российских ритейлеров, заинтересованного в новых решениях и продуктах для строительства своих объектов — торговых, логистических центров, складских помещений и т. д.;
- состоялась встреча представителей Компании и муниципалитетов Вологодской области, посвященная вопросам ЖКХ и ТЭК. Гостям семинара рассказали о новых производственных возможностях предприятия, направленных на повышение срока эксплуатации труб, используемых при строительстве тепловых сетей и водопроводов. Участники семинара договорились о совместной работе с целью совершенствования технологии производства труб, используемых в сетях ЖКХ и ТЭК.

Исследование клиентских предпочтений и степени удовлетворенности сотрудничеством с Компанией, которое проводится в форме деловых переговоров, интервью и опросов; организация ознакомительных визитов на предприятия Компании:

- на Ижорском трубном заводе реализуется проект «Совершенствование потока создания ценности». Участники рабочей группы проекта из листопрокатного цеха № 3 провели детальный анализ планирования и выполнения заказов на трубы для проекта «Южный поток». При этом учитывались комплексные показатели эффективности, которые отражают дисциплину поставок, общее время цикла выполнения заказа, долю годной продукции, изготовленной с первого раза. Также был использован новый метод — развертывания функции качества (построения «домика» качества). По результатам опроса клиентов о наиболее важных свойствах товара и предпочтениях относительно качества услуг были выявлены потребности покупателя, проведено сопоставление с производственными возможностями и определены конкретные шаги для улучшения показателей по каждому направлению;



- в октябре руководители компании «Силловые машины» посетили ЧерМК с целью изучения опыта внедрения бизнес-системы и, в частности, использования бережливых целей на всех уровнях — от директора до рабочего. Машиностроители также познакомились с кросс-функциональными проектами, которые ЧерМК реализует совместно с клиентами и поставщиками;
- весной 2014 года состоялась визит на ЧерМК делегации Управления автомобильной магистрали Москва — Архангельск «Холмогоры», которое использует отходы производства комбината, переработанные в строительный щебень. Представители дорожников не только увидели процесс получения шлакового щебня, но и познакомились с основным процессом металлургического производства.

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

- с 2013 года группа ЧТПЗ и «Северсталь» реализуют кросс-функциональный проект «Создание системы управления процессом поставок», который направлен на уменьшение времени поставок продукции металлургов в адрес трубноков и сокращение затрат на логистику. В ноябре 2014 года состоялось 17-е заседание координационного совета по вопросам сотрудничества на площадке компании «Северсталь» в Колпино;
- на Таганрогском металлургическом заводе, входящем в состав Трубной Металлургической Компании (ТМК), состоялась очередное заседание координационного совета ТМК и «Северстали». Участники подвели промежуточные итоги реализации совместного кросс-функционального проекта «Создание системы управления процессом поставок между «Северсталью» и ТМК», стартовавшего в 2013 году. Проект направлен на оптимизацию всех бизнес-процессов, связанных с поставкой металлопроката в адрес предприятий ТМК, с целью сокращения финансовых и временных издержек;
- в июле в Усадьбе Гальских в Череповце состоялась традиционная встреча для клиентов и партнеров «Северстали» «Партнерство — 2014», приуроченная к празднованию Дня металлурга. Событие посетили представители 50 компаний. «Партнерство» позволяет в неформальной обстановке встретиться продавцу и покупателю. Это мероприятие укрепляет деловые связи, сложившиеся за долгие годы совместной работы.

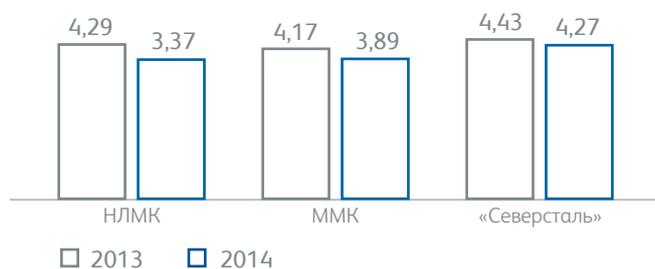
Участие в выставках и форумах в России и за рубежом:

- «Олкон» стал одним из организаторов и участником прошедшего в декабре 2014 года Оленегорского промышленного форума. Для участников форума была организована экскурсия по промплощадке комбината, они побывали на смотровой площадке Оленегорского карьера, на дробильно-обогащительной фабрике и в ремонтном управлении;
- в мае 2014 года в Санкт-Петербурге состоялась конференция для клиентов «Северстали» из строительной отрасли, на которой металлурги представили продуктовую линейку для этого сегмента. Особой темой мероприятия стала безопасность продукции строительного назначения;
- в октябре 2014 года состоялась международная металлургическая конференция World Steel Association — ежегодное важное отраслевое мероприятие, которое впервые было проведено в Москве. World Steel Association — международная организация производителей стали, в которую входит большинство крупнейших мировых компаний отрасли. В качестве организатора конференции выступило ПАО «Северсталь». Конференция вызвала широкий международный резонанс и способствовала решению сложных задач, стоящих перед российской дипломатией, по донесению правдивой информации до руководителей крупнейших зарубежных корпораций в области черной металлургии, а также росту авторитета российских представителей этого сектора.

С 2002 года в ПАО «Северсталь» на постоянной основе проводится анкетирование клиентов. Показатель по уровню удовлетворенности клиентов включен в целеполагание и мотивацию работников. По итогам анкетирования компанией «Хэдворканалитикс» в 2014 году «Северсталь» лидировала по сравнению с основными конкурентами по таким критериям, как качество, условия платежа, качество работы персонала, претензионная работа, работа с новыми видами продукции и продвижение продукции. Компания примерно соответствовала уровню конкурентов по дисциплине поставок, упаковке и маркировке и уступала лишь по таким показателям, как гибкость и цена.

Сводный индекс удовлетворенности клиентов в 2014 году снизился по сравнению с предыдущим периодом у всех основных компаний отрасли, но у «Северстали» этот разрыв был минимальным, и ей удалось сохранить лидерство по этому показателю.

Сводный индекс удовлетворенности клиентов в 2012 и 2014 годах¹



В Компании существует претензионный процесс, призванный защищать интересы потребителей. Он предусматривает ускоренное принятие решений в отношении забракованной продукции, оперативное урегулирование претензий и возмещение финансовых потерь, разработку корректирующих действий, направленных на устранение причин возникновения претензий.

В разработке продукции и организации сервиса Компания постоянно сотрудничает с клиентами, стремясь возможно более полно удовлетворить их потребности. Благодаря такому подходу Компания завоевала высокую репутацию надежного поставщика.



¹ По данным «Хэдворканалитикс».

«Северсталь» — ведущий поставщик автопроизводителей, в том числе крупных международных автомобильных компаний. «Северсталь» имеет самый широкий среди отечественных металлургических компаний сортамент продукции для автопрома, включая холоднокатаный, горячекатаный и горячекатаный травленный прокат, более 50 марок горячеоцинкованного автолиста, а также уникальные продукты, такие как холоднокатаные марки стали повышенной прочности, сталь с эффектом термического упрочнения (ВН), двухфазные марки стали.

Компания постоянно уделяет значительное внимание процедурам омологации — приведению параметров и технических характеристик своей продукции в соответствие с требованиями стандартов иностранных автопроизводителей. Это касается и развития цепочки от производства металлопроката до изготовления автодетали, и совершенствования технического сопровождения заказов. В 2014 году Компания поставляла продукцию для таких автомобильных брендов, как Renault-Nissan, General Motors Uzbekistan, Hyundai-Kia, PSA Peugeot Citroën, Mefro Wheels, Volkswagen Group Rus.

В 2014 году поставки иностранным автопроизводителям, имеющим производство в России и странах СНГ, выросли на 6 %, или на 12 тыс. тонн, по сравнению с предыдущим годом. Всего в 2014 году было отгружено 210 тыс. тонн металлопроката.

- В 2014 году «Северсталь» начала поставки горячеоцинкованного металлопроката для производства лицевых деталей Volkswagen Polo Sedan, которые собираются на Калужском предприятии Volkswagen Group Rus; получила одобрение компании Ford Sollers на серийные поставки оцинкованного металлопроката для изготовления 30 деталей различных моделей автомобилей Ford, производимых в России.
- В рамках очередного соглашения на период с сентября 2014 года по февраль 2015 года осуществлялись поставки череповецкого металлопроката для промышленных проектов альянса Renault-Nissan. Планируемая доля «Северстали» в поставках альянсу Renault-Nissan составляет около 85 % от потребности предприятий в России. Среди моделей, которые будут производиться с использованием автолиста ЧерМК, можно назвать Новый Renault Logan, Новый Renault Sandero, а также Nissan Almera и Nissan Terrano.
- В 2014 году на «Северсталь-СМЦ-Всеволожск», совместном предприятии ПАО «Северсталь» и компании Mitsui, была запущена первая в России и странах СНГ линия по производству сварной заготовки. Это позволило Компании первой выйти на рынок производителей сверхлегких и высокопрочных кузовов, которые востребованы среди автопроизводителей, осуществляющих компонентную сборку в России.

Высокое качество и уровень сервиса позволяют Компании наращивать поставки клиентам и в других отраслях.

В 2014 году по сравнению с 2013 годом на 7 % увеличился объем потребления специальных марок в сегменте машиностроение (основной рост потребления виден в подсегменте железнодорожное машиностроение, доля потребления увеличилась с 12 до 27 %). В остальных подсегментах (подъемно-транспортное и сельскохозяйственное машиностроение, судостроение и тяжелое машиностроение) доля потребления осталась на уровне 2013 года.

- «Северсталь» и «Вологодский подшипниковый завод» подписали соглашение о сотрудничестве. В соответствии с соглашением металлурги «Северстали» будут закупать вологодские подшипники, а сталь для производства подшипников завод будет закупать

у череповецких металлургов. Компания «Северсталь» планирует увеличить закупки вологодских подшипников до 80 % от своих потребностей. Проект крупнейших предприятий области по оказанию взаимных услуг даст хороший экономический эффект. Налаживание кооперационных связей — это стимул для развития экономики региона, оно позволит загрузить предприятия заказами, организовать совместные проекты и в конечном итоге повысить конкурентоспособность партнеров.

В 2014 году предприятия «Северстали» поставили российским трубопрокатным заводам более 1,7 млн тонн высококачественной продукции. Стальной прокат Череповецкого металлургического комбината нашел интенсивное применение в крупных российских инфраструктурных проектах. В сотрудничестве с трубопрокатными заводами, обслуживающими строительство крупных нефтепроводов и газопроводов, «Северсталь» участвовала в таких проектах, как «Южный поток», «Южный коридор», «Сила Сибири».

- Руководство «Северстали» приняло участие в совещании «Газпрома» с производителями труб большого диаметра, которое состоялось на базе Выксунского металлургического завода. Его центральной темой стали инновации в трубной отрасли, а также готовность металлургов к поставкам продукции для крупных инфраструктурных проектов. Во время мероприятия участники подписали соглашение о применении специальных условий ценообразования при поставках труб для строительства газопровода «Сила Сибири». Подписанное соглашение дало возможность четче планировать поставки, максимально используя возможности производства, и в полной мере реализовать потенциал «Северстали» в области импортозамещения.

Диалог с работниками

Система внутренних коммуникаций

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



Основным инструментом системы в Компании является единое корпоративное издание — еженедельная газета «Северсталь» объемом 16 полос и суммарным тиражом 24 000 экземпляров. Ее читают 94 % сотрудников, и более половины из них предпочитают получать информацию о Компании из этого источника.

74 % сотрудников смотрят программу «Северсталь. Новости», 62 % — читают электронную информационную рассылку, 61 % — ленту новостей на внутреннем корпоративном портале.

В 2014 году на новую платформу была перенесена электронная версия газеты. Это позволило синхронизировать дизайн электронной версии с новым форматом печатного издания. Помимо современного оформления улучшена техническая обеспеченность электронной версии газеты, у нее появились новые функции для получения обратной связи. Через специальную форму читатели получили возможность отправить сообщение в редакцию, а в рубрике «Тема для обсуждения» — высказать мнение по какому-либо актуальному вопросу. Зарегистрированные пользователи по-прежнему могут комментировать материалы номера.

Наряду с «доской решения проблем» и «ящиком идей» одним из инструментов обратной связи является центр SMS-информирования. 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.

Проект создания единой системы корпоративных средств массовой информации, реализованный в компании «Северсталь», занял первое место на Всероссийском конкурсе «Пресс-служба года — 2013».

В 2014 году единая система внутрикорпоративных медийных коммуникаций компании «Северсталь» стала лауреатом премии Intercomm — 2014 в номинации «Общий знаменатель» («Внутрикорпоративные коммуникации для создания единой информационной среды»). Всего в конкурсе приняли участие 45 государственных и коммерческих структур, которые представили 52 проекта.

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. Ежегодно через эти каналы проходят тысячи обращений. В Компании работает единая «горячая линия» «Северстали». В квартал на линию поступает до 300 сообщений. Обращения принимаются одним из трех наиболее удобных для сотрудников способов: по телефону, по электронной почте или через корпоративный портал. Все обращения фиксируются в единой базе данных, назначаются ответственные исполнители и сроки решения проблемы.

Кроме этого, на ряде предприятий работают приемные генеральных директоров, а на общекорпоративном уровне начиная с 2011 года функционирует комитет по этике, который возглавляет генеральный директор «Северстали» А. А. Мордашов. Ежегодно комитет рассматривает более 100 обращений от сотрудников и принимает по ним решения.

Единая система внутренних медийных коммуникаций «Северсталь»

Канал «лицом к лицу»	<ul style="list-style-type: none"> • конференции (в том числе видео) • рабочие собрания • сменно-встречные собрания
Корпоративные СМИ	<ul style="list-style-type: none"> • печатные медиа: газета «Северсталь» на русском языке газета Severstal на английском языке (до сентября 2014 г.) информационные стенды • электронные медиа: телепрограмма «Северсталь. Новости» электронная версия газеты «Северсталь» электронная рассылка на русском языке электронная рассылка на английском языке новостная лента на внутреннем корпоративном портале
Наглядная агитация	<ul style="list-style-type: none"> • плакаты, баннеры, растяжки • дизайн помещений и транспортных средств • буклеты, листовки и т. д.
Механизмы обратной связи	<ul style="list-style-type: none"> • горячие линии, электронный почтовый ящик, портал • SMS-центр • система «вопрос-ответ руководителя» • внутренние исследования • комитет по этике

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

- В феврале 2014 года прошла встреча мастеров стального дивизиона с генеральным директором «Северсталь Российская сталь» Сергеем Тороповым. Руководитель ответил на вопросы работников, связанные с модернизацией отдельных производств, снижением объемов производства на ЧерМК после выхода на проектную мощность сортового завода в Балаково, и рассказал о материальном стимулировании за участие в программе «Фабрика идей».
- В апреле генеральный директор «Северстали» Алексей Мордашов провел традиционную видеоконференцию, в которой приняли участие свыше 1,2 тыс. сотрудников из нескольких городов России, Украины, Белоруссии, Латвии и Польши. Он рассказал об итогах работы «Северстали» в 2013 году и определил ключевые направления повышения эффективности — улучшение качества работы с клиентами, контроль над издержками и повышение безопасности труда. Аналогичная видеоконференция с работниками подразделений компании состоялась в ноябре. Предварительно от сотрудников поступило более 230 вопросов. Была организована видеосвязь с 23 точками, включая три промплощадки. Обсуждались планы строительства в Вологодской области нового целлюлозного завода и связанные с этим строительством экологические риски, итоги работы компании «Северсталь» в III квартале, новые вызовы, стоящие перед компанией в связи с экономической ситуацией в стране, вопросы производственной культуры и безопасности производства, а также оплаты труда. После завершения видеоконференции с сотрудниками «Северстали», которая велась из Костомукши, Алексей Мордашов продолжил разговор с коллективом «Карельского окатыша».

В Компании ежегодно проводится масштабное социологическое исследование, цель которого — выяснить уровень удовлетворенности работников, их вовлеченности в реализацию стратегии «Северстали», определить наиболее актуальные проблемы. Участие в анкетировании полностью анонимно: регистрации при прохождении опроса с персонального компьютера не требуется, бумажные анкеты сдаются в запечатанных конвертах (подробнее о результатах см. в разделе «Цели и вовлеченность»). Результаты исследования представляются руководителям всех предприятий и крупных подразделений Компании. После получения результатов в подразделениях проводятся фокус-группы с сотрудниками, в ходе которых уточняется проблематика, обсуждаются способы решения проблем, сотрудники высказывают свои идеи. На основе собранных предложений разрабатываются планы корректирующих мероприятий. По некоторым проблемам, выявленным в ходе исследования «Пульс «Северстали» в 2014 году, были приняты конкретные меры:

- в ответ на мнение работников «Северсталь Российская сталь» о недостаточной материальной оценке их труда руководство дивизиона приняло решение поздравлять сотрудников с трудовыми годовщинами. Несколько тысяч металлургов получили памятные знаки за стаж работы в компании более 20, 30 и 40 лет;
- для решения проблемы самореализации и возможности зарабатывать больше был разработан проект «Классность мастеров». (См. подробнее в разделе «Оценка результативности сотрудников».) По итогам оценки линейным руководителям присваивается первый, второй или третий классы, и они смогут ежемесячно в течение года получать доплаты;
- на «Карельском окатыше», где работники отметили важность признания их профессиональных заслуг, был организован конкурс «Человек года». Чтобы решить проблему «уравниловки» в оплате труда, в каждом цехе создана специальная комиссия, которая рассматривает кандидатуры и устанавливает процент надбавки по отношению к тарифу работника за квалификацию;

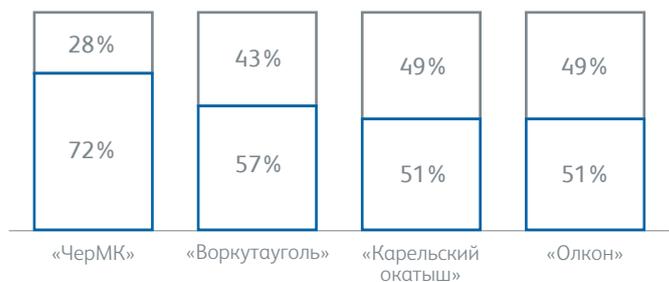
- в «Олконе», где, по мнению работников, ценность сотрудников недостаточно оценивается руководством предприятия, генеральный директор принял решение об организации ежемесячных встреч с лучшими работниками комбината. «Олкон» также учредил почетный знак «За верность профессии», которым награждаются работники с непрерывным стажем работы на предприятии в 20, 30 и 40 лет. Семьям лучших работников и ветеранов Компании направляются благодарственные письма.

Многие вопросы относительно баланса рабочего времени и отдыха решаются с учетом мнения работников. Так, на шахте «Воргашорская» по решению конференции работников предприятия продолжительность смены для подземных профессий была увеличена с шести до восьми часов при сохранении 30-часовой рабочей недели. При этом горняки экономят личное время, поскольку теперь им придется ежемесячно спускаться под землю 14 раз вместо 18, что обеспечит большую продолжительность отдыха. Переработка будет компенсироваться отгулом или двойной оплатой. Новая схема выгодна и Компании, поскольку позволяет предприятию экономить воду и электроэнергию.

Взаимодействие с профсоюзами

В основе взаимоотношений Компании с работниками лежат принципы взаимной ответственности и взаимного 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 51 до 72 % работников «Северстали».

Участие в профсоюзах на основных предприятиях Компании в 2014 году



□ члены профсоюзов

- 300 из 750 сотрудников нового предприятия Компании «Северсталь — Сортовой завод Балаково» вступили в Горно-металлургический профсоюз России. В марте 2014 года здесь состоялась первая организационная конференция и была создана первичная профсоюзная организация. Уже в сентябре администрация завода в Балаково подписала коллективный договор с первичной организацией Горно-металлургического профсоюза, закрепляющий социальные гарантии сотрудников предприятия.
- ООО «Северсталь-Вторчермет» заключило первый коллективный договор. Документ вступил в силу с 1 мая 2014 года, срок его действия — до 30 апреля 2016 года. В его основу положен коллективный договор «Северстали».

В свою очередь ПАО «Северсталь», будучи полноправным членом Общероссийского отраслевого объединения работодателей угольной промышленности (ОООРУП) и Общероссийского отраслевого

объединения «Ассоциация горно-металлургического комплекса России» (АМРОС), участвует в переговорах с вышеуказанными профсоюзами по заключению отраслевых соглашений.

Права и гарантии профсоюзных организаций, действующих на предприятиях, предусмотрены соответствующими разделами отраслевых соглашений и коллективных договоров. С первичными организациями профсоюзов представителями работодателей заключаются 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. Итоги соблюдения компаниями соглашений подводятся дважды в год. Мониторинг выполнения коллективных договоров на уровне предприятий также осуществляется совместными комиссиями, созданными на предприятиях представителями работодателя и профсоюза.

- В ОАО «Воркутауголь» действует Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности (ФОС), заключенное на период с 01.04.2013 года по 31.03.2016 года с Дополнением «О мерах по стабилизации и оздоровлению экономической ситуации в организациях угольной промышленности в 2014 году», заключенное ОООРУП и Росуглепрофом. Дополнение на 2014 год было принято в целях необходимости оздоровления экономической ситуации, сложившейся в организациях угольной промышленности России в условиях экономического и финансового кризиса. Дополнение предусматривало возможность приостановки выплаты индексации заработной платы и отдельных льгот, предусмотренных коллективными договорами.
- На основании действующего ФОС в январе 2014 года в ОАО «Воркутауголь» был принят Коллективный договор на 2014–2016 годы, компенсации и льготы которого

распространяются на всех работников ОАО «Воркутауголь». Условия Коллективного договора соответствуют лучшим практикам в угольной отрасли страны. В нем сохранены наиболее важные для работников Компании пункты: индексация заработной платы, оплачиваемый проезд к месту отдыха для всех членов семьи сотрудника, санаторно-курортное лечение и т. д. Любое изменение в коллективный договор вносится только при согласии обеих сторон. Так, в связи со сложной экономической и производственной ситуацией в ОАО «Воркутауголь» была приостановлена предусмотренная коллективным договором индексация заработной платы за III и IV кварталы 2014 года. В последующие два года заработок шахтеров будет увеличиваться один раз в год, в апреле, с учетом опережающего индекса.

- В течение 2014 года представители Компании принимали участие в переговорах тарифной комиссии Горно-металлургического профсоюза России и АМРОС. Рассматривались вопросы совершенствования оплаты труда на 2014 год и предложения о внесении изменений и дополнений в действующее Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу на 2014–2016 годы в связи с принятием федеральных законов от 28.12.2013 года №421-ФЗ и №426-ФЗ, касающихся специальной оценки условий труда.
- На предприятиях ПАО «Северсталь», ОАО «Карельский окатыш», ОАО «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 в 2014 году заключены коллективные договоры на период с 2014 по 2016 год, которыми также предусмотрены основные гарантии и льготы для работников предприятий.
- В конце декабря администрация дивизиона «Северсталь Российская сталь» и профсоюзный комитет «Северстали» подписали документ о продлении коллективного договора на 2015–2017 годы с внесением ряда изменений. Были рассмотрены все предложения металлургов, поступившие в комиссию по рассмотрению колдоговора. Улучшения коснулись минимального размера заработной платы: размер МРОТа для работников промплощадки станет 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.

Основные области диалога с профсоюзными организациями — обеспечение безопасности работников и создание достойных социально-бытовых условий, уровень заработной платы. Коллективные договоры содержат также положения относительно принципов предотвращения и урегулирования трудовых споров, сроков уведомления о прекращении трудовых отношений, обеспечивая как права работников, так и снижение риска конфликтных ситуаций.

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

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

- возможность досрочного, за два года до достижения пенсионного возраста, выхода на пенсию;
- профессиональная переподготовка работников, возможность обучения новой профессии;
- 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, сокращением численности или штата (распространяется на работников ОАО «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, забастовок ни на одном предприятии Компании не было.

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

- В июне в Череповце состоялось расширенное заседание комиссии Центрального совета ГМПР по проблемам труда и социальной защиты женщин. Более 20 представительниц профорганизаций металлургов познакомились с социальными программами ПАО «Северсталь» — с организацией медицинского обслуживания работников, питания и обеспечения спецодеждой металлургов, санаторно-курортного лечения и отдыха детей, с информацией о социальных льготах и гарантиях, касающихся женщин. Они узнали также о деятельности благотворительного фонда ПАО «Северсталь» «Дорога к дому» по профилактике сиротства и правонарушений среди подростков.

ПАО «Северсталь» и ООО «Северсталь-Промсервис» в третий раз стали победителями XI отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора». Конкурс проводится Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса России и Центрального совета ГМПР.

Ранее «Северсталь-Промсервис» также стал победителем областного смотра-конкурса «Коллективный договор — основа защиты социально-трудовых прав работников» в номинации «Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы с численностью свыше 700 работников». Конкурс проводится Департаментом труда и занятости населения Вологодской области.

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» является сильной и самостоятельной компанией, которая финансирует все проекты из собственных источников. В то же время Компания 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 внешних рынках с учетом членства России во Всемирной торговой организации.

ПАО «Северсталь» привержена политике стратегического сотрудничества с регионами и городами присутствия. Во всех регионах, где расположены предприятия Компании, заключаются соответствующие соглашения о социально-экономическом партнерстве. Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, направленного как на решение конкретных социальных проблем, так и на развитие собственного социального потенциала территорий.

Комплексные соглашения о социально-экономическом партнерстве с региональными органами власти

- В 2014 году было подписано соглашение о стратегическом партнерстве между ПАО «Северсталь» и ведущим в России поставщиком фосфорсодержащих удобрений — компанией «ФосАгро». Соглашение предусматривает сотрудничество в реализации мероприятий, направленных на развитие социально-экономического потенциала компаний в регионах совместного присутствия — Вологодской, Мурманской, Ленинградской и Саратовской областях. Партнерство будет осуществляться в технической, финансовой и кадровой сферах, а также в части оказания организационной и методологической поддержки при реализации совместных проектов. В развитие Соглашения правительство Вологодской области, «Северсталь» и «ФосАгро» подписали Протокол о партнерстве для повышения эффективности взаимодействия, направленного на развитие социальной и экономической сферы Вологодской области. От Вологодской области документ подписал ВРИО губернатора Олег Кувшинников.
 - В Республике Карелия заключение соглашения о социально-экономическом партнерстве между ОАО «Карельский окатыш», правительством республики и администрацией города Костомукша находится в финальной стадии. «Северсталь» также активно принимает участие в подготовке к празднованию 100-летия образования Республики Карелия.
 - В январе 2014 года Оленегорский ГОК, входящий в «Северсталь Ресурс», и правительство Мурманской области заключили Соглашение о партнерстве до 2016 года¹. В соответствии с подписанным документом предприятие продолжит участие в проектах, ориентированных на устойчивое социальное развитие Мурманской области. Комбинат будет обеспечивать рост объемов производства продукции за счет внедрения современных ресурсосберегающих технологий, в том числе с целью увеличения доходов местного и регионального бюджетов. ГОК примет участие в реализации совместных областных и муниципальных социально-экономических и благотворительных программ, а также продолжит 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 ОАО «Олкон» инвестиционных проектов. Предполагаемые затраты комбината, закрепленные в плане реализации Соглашения, составят более 213 млн рублей. Программа совместных мероприятий будет периодически обновляться исходя из текущей ситуации и потребностей региона.
- В начале 2014 года «Северсталь» и Вологодская область подписали второе по счету соглашение о модернизации профобразования в металлургической отрасли. Соглашением установлен порядок и объемы финансирования. Только в 2014 году объем инвестиций

со стороны компании «Северсталь» составил около 53 млн рублей. Ранее Компания уже вложила более 160 млн рублей в модернизацию учебных фондов, закупку нового лабораторного оборудования для металлургического колледжа в Череповце в рамках совершенствования системы подготовки высококвалифицированных кадров для металлургии.

- В соответствии с Соглашением о совместной деятельности в сфере охраны окружающей среды «Северстали», правительства Вологодской области и мэрии города Череповца Компания продолжит осуществлять мероприятия по снижению негативного воздействия на окружающую среду, приводя основные экологические показатели к общемировым уровням к 2015 году.

Участие Компании, ряд предприятий которой являются градообразующими (ЧерМК, «Воркутауголь», «Карельский окатыш», Оленегорский горно-обогатительный комбинат), в разработке перспективных планов социально-экономического развития территорий, в муниципальных, республиканских и государственных программах социального развития

- В июне 2014 года ОАО «Воркутауголь» и администрация города Воркуты подписали соглашение о социальном партнерстве, которое предусматривает реализацию проектов по поддержке учреждений образования, здравоохранения, культуры и спорта, а также программ развития городского хозяйства и благоустройства Воркуты. Компания «Воркутауголь» и администрация города Воркуты заключают соглашение о социально-экономическом партнерстве с 2010 года. За это время угледобывающее предприятие перечислило на различные муниципальные программы около 80 млн рублей.
- «Северсталь» и Министерство культуры Республики Карелия объявили о планах взаимодействия в культурной сфере на 2015 год. Принято решение о совместной поддержке социального предпринимательства и творческих проектов в Костомукше. Планируется разработка программ вовлечения молодежи в развитие Костомукши и региона. Также в планах — объединение усилий по созданию «Агентства городского развития Костомукши».

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

- В 2014 году Генеральный директор компании «Северсталь» Алексей Мордашов принял участие в заседании правительства России и дал оценку проекту Федерального закона «О промышленной политике в Российской Федерации».
- В феврале 2014 года в Череповце под председательством Президента РФ Владимира Путина прошло заседание Государственного совета «О государственной политике в сфере семьи, материнства и детства». Выбор места проведения был в значительной степени обусловлен богатым опытом социальных программ компании «Северсталь» и эффективной моделью сотрудничества Компании с органами власти в решении социальных проблем. Генеральный директор компании «Северсталь» Алексей Мордашов рассказал о корпоративных программах по поддержке материнства и детства, а также об опыте Компании по решению проблемы сиротства. Эти программы «Северстали», которые проводятся совместно с органами власти и общественными организациями, получили широкое общественное признание. Представленный Компанией на Госсовете социальный проект «Дорога к дому», направленный на профилактику социального сиротства и безнадзорности, также получил высокую оценку участников Госсовета.
- Представители Компании приняли участие в заседании рабочей группы комитета Совета Федерации по развитию социального

¹ http://olcon.severstal.com/rus/press_center/news/document1290.phtml.

предпринимательства, которое состоялось в Череповце в апреле 2014 года. На совещании обсуждались перспективы развития социального предпринимательства в Вологодской области, применение новых бизнес-подходов к развитию социального предпринимательства на территории моногородов и, в частности, создание регионального центра инноваций социальной сферы. Такой центр может быть сформирован на базе некоммерческого партнерства «Агентство Городского Развития», учрежденного мэрией Череповца на основе принципов государственно-частного партнерства ПАО «Северсталь».

Личные встречи руководства и коллективов предприятий с представителями органов власти

- В феврале 2014 года в ходе рабочего визита в Вологодскую область Президент РФ Владимир Путин побывал на Череповецком металлургическом комбинате, где посетил один из цехов и обсудил с работниками предприятия различные вопросы, в том числе — поддержки материнства и социальных льгот.
- В сентябре временно исполняющая обязанности губернатора Мурманской области Марина Ковтун посетила «Олкон» и встретилась с руководством предприятия и представителями отдельных подразделений комбината.
- 29 июля состоялась очередная традиционная встреча металлургов стального дивизиона, мастеров и ветеранов «Северстали» с временно исполняющим обязанности губернатора Вологодской области Олегом Кувшинниковым.
- В ряде случаев местные власти не всегда учитывают ту непростую ситуацию, в которой в настоящее время находятся предприятия металлургической и горнодобывающей отраслей, и имеют завышенные ожидания как в части выплат в бюджет городских поселений сверх нормативов, определенных действующим законодательством, так и в части увеличения социальной нагрузки. Для налаживания диалога руководство «Карельского окатыша» пригласило на комбинат делегацию депутатов Законодательного собрания Республики Карелия, чтобы рассказать о ситуации на предприятии, о реализуемых проектах и планах на будущее. Члены парламента высоко оценили деятельность Компании, с пониманием отнеслись к положению комбината и сделали вывод о нежелательности административного давления на предприятие, которое является залогом стабильного развития не только Костомукши, но и республики в целом.

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.

Поскольку предприятия «Северстали» зачастую являются градообразующими предприятиями и, соответственно, основными источниками 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.

С 1999 года в Череповце успешно работает некоммерческое партнерство «Агентство Городского Развития», учрежденное Компанией совместно с мэрией города в целях содействия развитию малого и среднего бизнеса. Агентство стало одним из удачнейших примеров государственно-частного партнерства в России, в котором «Северсталь» представляет крупный бизнес, а череповецкая мэрия — общественность и власть.

В течение ряда лет успешно развивается программа «Дорога к дому», направленная на комплексную профилактику детской безнадзорности и социального сиротства, поддержку замещающих и восстановленных кровных семей. Одноименный фонд не только помогает людям в трудной жизненной ситуации, организуя обучение детей с ограниченными возможностями и трудоустройство инвалидов, но и консультирует потенциальных социальных предпринимателей. Инновационный подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами в рамках таких инициатив стал составляющей бренда «Северстали» (подробнее см. в разделе «Местные сообщества» настоящего Отчета).



Совместно с органами власти Вологодской области Компания реализует ряд программ. Так, Комплексная программа социальной поддержки районов Вологодской области включает материальную и финансовую помощь отдельным районам, а также адресную социальную поддержку. Три последних года школам области для комплектования компьютерных классов передаются комплекты оргтехники. Такие классы открыты в 18 районах области; в них эффективно используется компьютерная техника. Школьные библиотеки ежегодно пополняются новой научной и художественной литературой: на эти цели каждой сельской школе выделяется по 10 тыс. рублей.

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 социально ориентированные проекты Компании разрабатываются с учетом мнения заинтересованных сторон. Так, по предложению Председателя Совета директоров компании «Северсталь» Алексея Мордашова в Череповце начала работу группа специалистов, которая будет следить за экологией города. В ее состав вошли экологи, врачи и простые горожане, заинтересованные в улучшении экологической ситуации. Им предстоит оценить ситуацию, а также собрать мнения сторонников и противников строительства в Череповецком районе нового целлюлозного завода. Возглавил эту работу председатель постоянного комитета по экологии и природопользованию Законодательного собрания Вологодской области. Ожидается, что группа получит юридический статус общественной организации.

В 2014 году «Северсталь» была отмечена рядом наград за деятельность в социальной сфере.

«Карельский окатыш» получил награду «Признание Костомукши», которую вручают предприятиям, организациям и местным жителям, внесшим вклад в развитие города. «Карельский окатыш» победил в номинации «Удачный проект». Совет и Администрация Костомукшского городского округа отметили комбинат за реализацию программ, направленных на повышение конкурентоспособности предприятия и укрепление позиций производственного сектора экономики в Костомукше.

Деловые и общественные организации

Компания активно работает с деловыми и общественными организациями, участвует в инициативах, направленных на повышение социальной и экологической устойчивости, поддержку культуры. 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», президент (с июня 2013 года), член Наблюдательного совета (с июня 2010 года);
- Всемирная ассоциация производителей стали со штаб-квартирой в Брюсселе, Бельгия. Председатель (с октября 2012 года по октябрь 2013 года), заместитель председателя (с октября 2013 года);
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), руководитель комитета по торгово-таможенной политике, интеграции и ВТО;
- Совет по конкурентоспособности и предпринимательству при Правительстве РФ, член Совета;
- группа «Торговля как фактор роста» «Деловой Двдцатки» (B20) «Группы Двдцати» (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

С 2001 года «Северсталь» является участником Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association), которая объединяет около 170 компаний отрасли из разных стран мира, а 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 том числе в программе Living Steel по продвижению стальных решений для строительства, в программе по созданию стали для «автомобиля будущего», в проекте «Россия — 2020», посвященном анализу долгосрочных трендов развития российской экономики и сталелитейной отрасли. На долю компаний —

членов Ассоциации приходится около 85% мирового производства стали. В октябре 2014 года впервые в истории Ассоциации ее ежегодная конференция была проведена в России. Среди вопросов, которые обсуждались на конференции, — преимущества стали как материала, устойчивое развитие отрасли и ее репутация.



Алексей Мордашов был награжден премией Всемирной ассоциации производителей стали Steelie Awards — 2014 в номинации «Лучший спикер мировой сталелитейной отрасли». В номинации «Спикер года» рассматривается персональный вклад претендентов, выступающих от лица отрасли, которые в своих докладах и интервью на протяжении последнего года затрагивали вопросы стратегического развития черной металлургии.

- А. Мордашов выступил в качестве модератора пленарного заседания V Форума «Северное измерение», Делового совета «Северного измерения» — неформального объединения представителей промышленных и деловых кругов Северо-Запада России и стран Северной Европы, который состоялся в апреле 2014 года в Санкт-Петербурге. На форуме обсуждалось государственно-частное партнерство как инструмент для развития региональной инфраструктуры, а также профессиональное образование.
- А. Мордашов выступил на XII Металлургическом саммите, который состоялся в июне 2014 года в Москве. Он рассказал о роли российской металлургии в мировом контексте, о ее конкурентных преимуществах и тех задачах, которые должна решать отрасль в будущем, чтобы развиваться устойчиво.
- А. Мордашов принял участие в работе Саммита лидеров глобального бизнеса, которым открылся Петербургский международный экономический форум (ПМЭФ — 2014). В своем выступлении глава компании «Северсталь» призвал членов мирового экономического сообщества не создавать дополнительных ограничений для международной торговли. Кроме того, генеральный директор компании «Северсталь» принял участие в круглом столе «Развитие интегрированной логистики для выхода на новый уровень российско-финской экономической интеграции», в ходе которого представители бизнеса и государственных структур обеих стран обсудили пути расширения двусторонних торговых отношений.
- Топ-менеджеров компании «Северсталь» ежегодно приглашают в качестве спикеров на первую, ведущую сессию конференции Steel Success Strategies важнейшего отраслевого мероприятия, которое проводит консалтинговое агентство World Steel Dynamics в Нью-Йорке. Алексей Куличенко, заместитель генерального директора по финансам и экономике ПАО «Северсталь», принял участие в работе конференции и выступил с презентацией на панельной дискуссии «Международная арена: чем теснее мир, тем глобальнее мышление».
- Представители «Северстали» приняли участие в конференции Steel Communications 6 и рассказали, в частности, о принципах, которых придерживается Компания при взаимодействии с инвестиционным сообществом. На конференции, проходившей в июне 2014 года в Нью-Йорке, обсуждали основные вызовы, которые стоят перед мировой сталелитейной отраслью.



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

В 2014 году средняя численность работников Компании сократилась на 9,2% и составила 53 200 человек. На этот процесс повлияли, в частности, такие факторы, как:

- передача на аутсорсинг низкоквалифицированных работ;
- выполнение мероприятий по повышению организационной эффективности;
- изменение организационных структур и снижение уровней управления.

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. Вторым по численности регионом является Республика Коми.

Средняя численность персонала, в разбивке по дивизионам в 2014 году, человек



■ Северсталь Российская сталь ■ Северсталь Ресурс

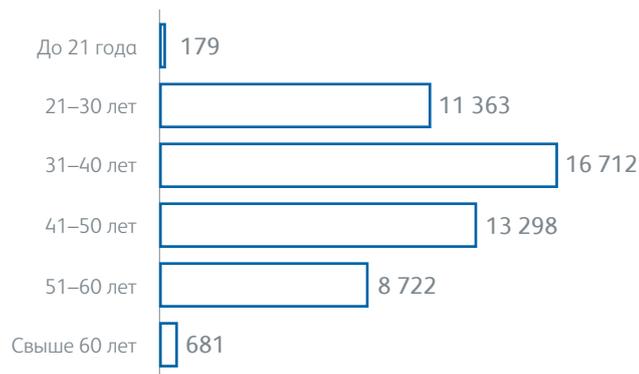
В структуре численности персонала на конец 2014 года 75% составили рабочие, 13% — руководители, 12% — специалисты и служащие. Это соотношение осталось практически неизменным по сравнению с 2013 годом. 18% руководящих должностей занимают женщины (19% в 2013 году).

Средняя численность персонала, в разбивке по основным регионам присутствия в 2014 году, человек



В отчетном году соотношение между возрастными группами менялось незначительно, в пределах одного-двух процентов. Почти четверть работников относится к младшей возрастной группе до 30 лет. Чуть больше — к группе 41–50 лет. Треть работников составляют лица, относящиеся к средней возрастной группе от 31 года до 40 лет, которая характеризуется сочетанием высокого профессионального опыта и хорошей физической формы. Средний возраст работающих в Компании не изменился и составил 39 лет.

Списочная численность персонала на конец 2014 года, в разбивке по возрасту, человек



Несколько сократилась в 2014 году доля женщин среди работающих в «Северстали» по сравнению с предыдущим периодом: она составила 27%, что тем не менее продолжает оставаться сравнительно высоким показателем с учетом отраслевой принадлежности предприятий Компании.

За отчетный период на работу в Компанию было принято 8 471 новых сотрудников, в том числе 6 655 мужчин и 1 816 женщин. Большую часть, 87% вновь принятых, составили две примерно равные группы работников в возрасте до 30 лет и от 30 до 50 лет. В 2014 году повысилась закрепляемость приходящих в Компанию работников: увеличилась доля сотрудников со стажем от шести месяцев до одного года.

Социально-демографический состав персонала на конец года, человек

	2014	2013
Средняя численность персонала, всего	53 200	58 617
Списочная численность на конец периода, всего	50 955	54 402
в том числе		
мужчин	36 978	39 165
женщин	13 977	15 237
в том числе		
рабочих	38 045	40 664
РСС (руководителей, специалистов, служащих)	12 909	13 738
в том числе		
до 21 года	179	192
21–30 лет	11 363	12 846
31–40 лет	16 712	17 218
41–50 лет	13 296	14 177
51–60 лет	8 722	9 283
свыше 60 лет	681	686
Средний возраст работников, лет	39	39



В связи с неблагоприятной ситуацией на рынке железорудного сырья в ОАО «Олкон» в рамках оптимизации производства в 2014 году были выведены из эксплуатации наиболее затратные производственные участки и оборудование. При этом численность персонала, увольняющегося по причине сокращения, составила не более 6% от общего числа покинувших комбинат. Еще 144 работника покинули предприятие по причине перевода на другие производства, в связи с переездом, выходом на пенсию или по другим причинам.

Дирекция по персоналу Компании ежеквартально собирает и анализирует данные по текучести персонала. При этом в качестве нежелательной текучести рассматривается оставление компании, которого можно было бы избежать: увольнение по собственному желанию (за исключением перевода супруга к новому месту работы), направление на учебу, уход на пенсию или увольнение продолжающего работать пенсионера.

Общая текучесть кадров по Компании составила в 2014 году 5,5% от общей численности, что несколько выше показателя 2013 года (около 5,3%).

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 этой работе уделяет 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 персоналу ежегодно представляет доклад о реализации стратегии по работе с кадрами и уточнении ориентиров на среднесрочную перспективу Правлению Компании. Доклад утверждается генеральным директором «Северстали».

Приоритетными направлениями работы кадровой службы ПАО «Северсталь» являются:

- определение потребности в персонале и источников его комплектования;
- развитие кадрового резерва;
- работа с профильными вузами и сузуами;
- 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 2014 году перед HR-службой были поставлены следующие цели:

- развитие культуры вовлекающего лидерства;
- поиск и внедрение новых возможностей по развитию системы управления, организационной структуры, снижению затрат, росту производительности труда;
- обеспечение качества выполнения базовых HR-функций, рост профессионализма;
- создание системы получения обратной связи от внутренних клиентов, включая работу с подчиненным персоналом.

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.

В рамках развития культуры вовлекающего лидерства в 2014 году в диалог о целях впервые были вовлечены рабочие. Получил дальнейшее развитие проект «Развитие профессиональных компетенций». Новая роль руководителя была определена в проекте «Школа мастеров» (Подробнее см. в разделе «Оценка результативности сотрудников»).

В 2014 году кадровые службы решали задачи по повышению своей организационной эффективности за счет:

- оптимизации кадровых процессов: стандартизации, исключения избыточных функций, автоматизации и сокращения документооборота;
- разделения зон ответственности — передача непрофильных функций от HR другим работникам, переориентация работников на получение консультаций в специализированном Центре единого сервиса;
- развития информационных сервисов самообслуживания для ведения кадровых процессов (SAP ESS/MSS);
- внедрения и развития информационных систем — ранее внедренная в Компании ERP-система SAP HCM была дополнена новыми модулями «Управление результативностью», «Управление вознаграждением».

Если в 2012 году один сотрудник кадровой службы приходился на 70 работников Компании, то в 2014 году в результате принятых мер это соотношение составило 1/94.

В 2014 году также велась работа по совершенствованию кадровых процессов и сервисов, в том числе при помощи обучения и управления результативностью. Продолжилась доработка проектов и инициатив на основе обратной связи.

В Дирекции по персоналу «Олкона» установили «кнопку лояльности», при помощи которой можно узнать, что думают посетители Дирекции о работе специалистов. «Кнопки лояльности», подключенные к компьютеру, обеспечат моментальное информирование о качестве обслуживания. Достаточно нажать подходящую: понравилось обслуживание или нет. Это один из способов получения и анализа информации об удовлетворенности работников.



Мотивация и оплата труда

Цели и вовлеченность

Основу формирования мотивации сотрудников составляет четкая постановка целей и справедливая оценка их выполнения. Так же, как и в предыдущем году, основным приоритетом работы с персоналом было согласование индивидуальных целей сотрудников с целями корпоративной стратегии, направленной на построение устойчивого, высококачественного бизнеса в сложной ситуации, сложившейся в металлургической отрасли. Для того, чтобы стратегия лидерства Компании нашла адекватное отражение в целях сотрудников, используется система целеполагания и инструменты ее реализации, в том числе информационная система управления SAP. Мотивация сотрудников на получение лучших отраслевых результатов поддерживается соответствующей системой премирования.

В фокусе кадровой работы по-прежнему оставалось 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 2014 году был проведен комплекс мероприятий, соответствующих различным элементам созданной в Компании системы вовлекающих коммуникаций. В их числе:

- развитие системы «диалогов о целях» и работа по повышению мотивирующего эффекта диалогов. С 2014 года диалоги о целях проводятся для 100% сотрудников российских компаний. В отчетном году особый акцент в диалогах был сделан на обсуждении карьеры сотрудника и на качестве составления индивидуальных планов развития. По данным опроса, более 80% сотрудников считают ежегодный диалог с руководителем вдохновляющим и мотивирующим событием;
- регулярное обучение руководителей всех уровней по методике оценки и целеполагания;
- около 12 700 сотрудников были вовлечены в процедуру рассмотрения на кадровых комитетах и получили обратную связь методом «360 градусов»;
- сотни сотрудников всех уровней получили возможность участвовать в процедуре оценки «Центр оценки и развития»¹, которая используется для выявления руководителей и специалистов с высоким потенциалом и составления планов их развития с учетом будущих должностей;
- проведение ежегодного исследования «Пульс «Северстали».



Исследование «Пульс «Северстали»

В 2014 году более половины сотрудников Компании — 27 112 человек — приняли участие в исследовании «Пульс «Северстали». Это исследование проводится ежегодно для того, чтобы определить, насколько сотрудники вовлечены в улучшение результатов своей деятельности и деятельности всей Компании. С 2013 года для получения максимально достоверных результатов опрос проводит внешний провайдер по методике AON Hewitt. По результатам опроса в 2014 году доля вовлеченных сотрудников составила 49%, что на 2% превысило результаты предыдущего периода. Такой результат является достаточно хорошим показателем для крупной производственной компании, свидетельствует о том, что она находится в «зоне развития» и располагает устойчивым человеческим капиталом.

Согласно данным исследования, количество сотрудников Компании, которые считают, что в Компании их ценят, выросло с 28% в 2013 году до 35% в 2014 году. По сравнению с предыдущим периодом существенно улучшилась оценка, которую работники Компании 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 34 до 47%.

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 один процентный пункт и составила 26 и 33% соответственно. Как и ранее, работники продемонстрировали желание иметь четкое представление о возможностях карьерного роста и о том, как реализовать эти возможности. Если в предыдущем году доля тех, кто ясно видел свои перспективы, составляла лишь четверть работников Компании, то теперь она достигла 30%.

В числе показателей, которые определяются по итогам исследования, — уровень информированности сотрудников о происходящих в Компании изменениях. В 2014 году этот показатель составил 53%, что демонстрирует прогресс по сравнению с предыдущим периодом (в 2013 году — 50%) и значительно превышает средний уровень в промышленных компаниях Восточной Европы и России — 37%.

Для внесения необходимых изменений в текущую деятельность по результатам опроса был использован новый формат. Для работы над корректирующими мероприятиями в подразделениях были созданы рабочие группы с участием руководителей подразделений, которые разработали практические решения, востребованные сотрудниками, способные повлиять на изменение производственной культуры (подробнее см. раздел «Диалог с работниками»).

Для повышения внутренней мотивации и заинтересованности работников в достижении поставленных целей по повышению качества, снижению затрат и реализации проектов в сталеплавильном производстве ЧерМК было возобновлено соревнование между бригадами. Итоги соревнования подводятся ежемесячно, при этом учитываются такие критерии, как безопасность, выполнение сквозных показателей эффективности, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, соответствие состояния рабочих мест стандартам (система «5С»). Большое внимание уделяется безопасности труда: при наличии несчастного случая в бригаде все набранные баллы обнуляются. Ежемесячный фонд премирования выделяется бригаде, занявшей первое место. Отдельно премируется и лучший работник.

С 2015 года на 22 пилотных участках ЧерМК и других предприятий стального дивизиона начнет действовать новый формат производственного соревнования. За высокие показатели по итогам месяца металлурги смогут получать дополнительную премию.

«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. Победители программы поощряются, в том числе премируются ценными подарками стоимостью до 30 тыс. рублей в зависимости от размера экономического эффекта и (или) качественных показателей.

¹ Центр оценки и развития (ассесмент-центр) — метод оценки персонала, основанный на наблюдении реального поведения сотрудников в процессе выполнения моделирующих упражнений несколькими наблюдателями. Комplexность метода позволяет обеспечить максимальную объективность, точность и единый стандарт оценки, а также составить качественные планы развития для будущей должности.

Преимущества проекта «Фабрика идей»

Персонал

- простой механизм подачи идей
- инструмент реализации творческого потенциала
- улучшение условий труда
- повышение качества взаимодействия с коллегами
- возможность выиграть приз / получить премию
- возможность более быстрого карьерного роста

Руководство

- постоянное совершенствование бизнес-процессов
- вовлеченность сотрудников, развитие у них творческого подхода к работе
- снижение себестоимости продукции
- повышение качества продукции

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. В 2013–2014 годах к программе присоединились все дирекции Компании. На сегодняшний момент 90% персонала всех подразделений Компании имеют возможность принять участие в «Фабрике идей».

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».

Всего в 2014 году различными наградами были отмечены 4 511 сотрудников «Северстали», в том числе наградами подразделения — 2 213 человек, наградами предприятия — 2 298 человек.

58 сотрудников «Олкона» получили государственные и почетные награды за многолетний труд, вклад в развитие предприятия и отрасли и в связи с празднованием 65-летия комбината и Оленегорска. В июле 2014 года Указом Президента Российской Федерации за большой вклад в развитие металлургической промышленности и многолетний добросовестный труд большая группа работников российской металлургической отрасли, в том числе 24 сотрудника ПАО «Северсталь», награждены государственными наградами. Орденом Дружбы награждены заместитель генерального директора А. Г. Егоров и старший менеджер центра технического развития и качества М. А. Гуркин, медалями награждены 10 сотрудников Компании, почетные звания присвоены 12 работникам «Северстали».

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 (последняя редакция утверждена в 2013 году). 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 внутренними 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.

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 используют 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. В 2014 году было проведено более 120 заседаний кадровых комитетов с участием около 3 500 руководителей, на которых обсуждались результаты работы и направления развития около 12 700 руководителей всех уровней управления, включая мастеров. Рассматривались также кандидатуры для включения в кадровый резерв. Особое внимание уделялось выявлению сотрудников с высоким потенциалом, в том числе с применением технологии «Центр оценки и развития». Около трети сотрудников являются резервистами на вышестоящую или на сопоставимую позицию в другом функциональном направлении. 25 % резервистов получили в 2014 году новые назначения.

Оплата труда

Корпоративная политика оплаты труда устанавливает единые правила компенсации для всех сотрудников. В ней отражены принципы вознаграждения, структура заработной платы, порядок контроля соответствия практики оплаты труда требованиям политики. Политика оплаты 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 перспективах.

Принципы и инструменты политики оплаты труда

Внутренняя справедливость

- Управление вознаграждением на основе описания и оценки должностей

Внешняя конкурентоспособность

- Управление вознаграждением на основе данных рынка труда и бизнес-стратегии предприятия

Поощрение постоянного совершенствования — получения новых знаний и достижения высоких результатов

- Изменение вознаграждения на основе ежегодной оценки деятельности сотрудника
- Система премирования с амбициозными целями

Индивидуальный подход к удержанию и мотивации уникальных экспертов

- Индивидуальные схемы мотивации и удержания для уникальных экспертов

Обеспечение простоты системы вознаграждения

- Все инструменты политики по оплате труда
- Автоматические системы управления персоналом SAP (управление вознаграждением)

В настоящее время 80 % заработной платы сотрудников составляет постоянная часть, 20 % — переменная часть, что соответствует лучшим мировым практикам. При этом базовая часть заработной платы сотрудников назначается по единой для всех подразделений и должностей методике на основе оценки должности¹. 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 2014 году плановые размеры годовой премии были увеличены (приближены к целевым значениям).

В некоторых регионах средняя заработная плата на предприятиях «Северстали» в два раза превышает среднюю заработную плату по региону.

Средняя заработная плата на предприятиях «Северстали» как минимум превышает аналогичный показатель на других предприятиях региона присутствия, причем в некоторых регионах в два раза.

¹ Используется методология компании Hay Group.

Соотношение средней заработной платы работников к ее уровню в регионах присутствия в 2014 году, рублей



* Данные Госкомстата РФ.

В рамках реализации политики по оплате труда «Северсталь» в 2014 году:

- внедрен модуль «Управление вознаграждением» в системе SAP, с его помощью реализован расчет и начисление месячной, квартальной и годовой премии;
- внедрена система годовой оценки вклада для рабочих и разработаны подходы к управлению материальным стимулированием рабочих по итогам годовой оценки;
- реализованы проекты по повышению мотивации сотрудников производственных подразделений — система классности мастеров и система трудового соперничества, приняты соответствующие нормативные документы;
- вместо отдельных положений, действовавших ранее в подразделениях, утверждено общее Положение об оплате труда и премировании работников ПАО «Северсталь», актуализированы также другие документы по оплате труда;
- в апреле 2014 года проведено ежегодное повышение заработных плат сотрудников.

В связи с неблагоприятной ситуацией в отрасли и в экономике страны в 2014 году принципы повышения заработной платы были пересмотрены. Компания отказалась от единого для всех сотрудников процента индексации заработной платы в пользу максимальной защиты низкооплачиваемых сотрудников. Сотрудники, чей доход

Структура расходов на персонал, 2009–2014, тыс. рублей

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
«Северсталь Ресурс»						
Фонд оплаты труда	9 593 284	10 088 337	11 732 106	12 564 373	13 154 533	11 199 468
Затраты на социальное обеспечение	567 212	440 956	511 950	620 482	822 621	574 736
Начисления по пенсионным обязательствам	39 258	21 122	26 789	37 127	42 103	7 420
«Северсталь Российская сталь»						
Фонд оплаты труда	17 654 647	20 173 675	24 815 631	25 870 421	27 796 005	28 962 083
Затраты на социальное обеспечение	362 425*	141 559*	262 037*	280 302*	1 007 970	879 394
Начисления по пенсионным обязательствам	389 977	443 261	641 876	397 762	539 453	497 236

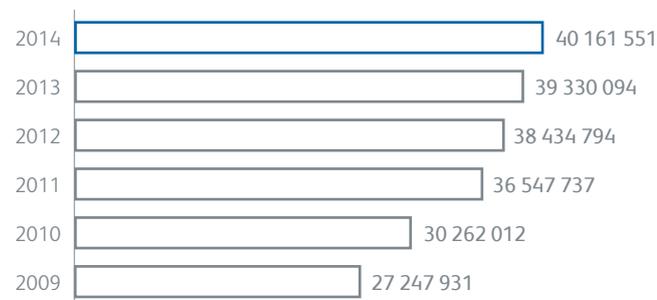
* Сумма включает выплаты социального характера без учета ДМС и санаторно-курортного лечения.

не превышает четырех прожиточных минимумов, зафиксированных в том или ином регионе, с 1 апреля 2014 года получили пятипроцентную прибавку. Для работников с заработной платой среднего размера повышение было проведено в фиксированном размере, привязанном к уровню прожиточного минимума в зависимости от региона, однако процент увеличения относительно ежемесячного дохода был установлен в меньшем размере. При этом Компания в 2014 году решила отказаться от повышения зарплаты 300 наиболее высокооплачиваемым сотрудникам — старшим менеджерам, начальникам производств и управлений, директорам и т. д. Принятые решения поддержали профсоюзные организации предприятий «Северстали».

на одного рабочего в нормо-часах выросла на 23%: с 98% в марте до 121% в июле 2014 года. При этом рост зарплаты составил 6%.

- С 2015 года на 16 участках сервисного обслуживания стального дивизиона планируется использовать новую многофакторную систему мотивации. Размер ежегодной индексации заработной платы и годовое вознаграждение ремонтников будет устанавливаться с учетом соблюдения стандартов (технология ремонтов, трудовая дисциплина, правила охраны труда и промышленной безопасности и другие), а также персонального развития и вклада в развитие Компании. Доплата будет назначаться также за владение набором различных навыков по результатам оценки на многофункциональность. Увеличить базовую премию работникам на 50% позволит выполнение ключевых показателей эффективности.

Динамика роста фонда оплаты труда, тыс. рублей



В Компании внедряется новая система мотивации, основанная на выполнении «бережливых показателей».

Основные потоки производства продукции будут ориентированы в первую очередь не на выполнение планов по объемам, а на учет потребностей клиентов и выполнение заказов. Соответственно, заработная плата работников будет напрямую зависеть от выполнения «бережливых показателей». В течение 2014 года новая система отработывалась на производстве сортового проката, где показала хорошие результаты. В 2015 году на систему бережливых показателей перейдут основные производственные подразделения «Северсталь Российская сталь».

- В «ССМ-Тяжмаше» ввели систему прогрессивного премирования персонала, которая позволяет увеличить размер заработной платы в зависимости от объема выработки на сумму до 5 тыс. рублей. Новая система пока распространяется на работников, которые выполняют свои обязанности индивидуально. В результате выработка в среднем



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 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, информационные технологии, работа с персоналом. При этом используются различные формы обучения: дистанционная, групповая, командная, индивидуальная, обучение на рабочем месте. В Компании применяется принцип смешанного обучения (70-20-10), когда 70% времени уделяется обучению на рабочем месте, 20% — взаимодействию с другими (наставничество, обратная связь, коучинг), а 10% приходится на тренинги (очные и дистанционные) и самообучение. В обучение вовлечены все категории сотрудников — от топ-менеджеров до рабочих на производстве.



В 2014 году реализовано более 750 обучающих программ

- Обязательные программы обучения и развития для каждого уровня руководителей
- Программы «по индивидуальным потребностям» — развитие управленческих навыков и повышение личной эффективности, развитие понимания бизнеса руководителями и сотрудниками
- Безопасность производства
- Специальная подготовка инженерного персонала
- Профессиональная подготовка и переподготовка по рабочим специальностям
- Дистанционные программы обучения по всем перечисленным направлениям

Основные направления корпоративного обучения

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).

В 2014 году 44% сотрудников, в том числе все руководители, участвовали в обучении. Средняя продолжительность обучения по Компании составила около 67 часов на одного штатного или 97 часов на одного обученного сотрудника.

Продолжительность обучения, в разбивке по полу и категории работников, часов



Основой обучения директоров производств, начальников цехов и мастеров являются обязательные программы, обеспечивающие нужный уровень менеджерских умений для каждого из уровней. При планировании обучения учитываются данные из разных источников, в том числе результаты оценки по методу «360 градусов», по корпоративной модели ценностей и компетенций, результаты ассессмент-центров, результаты работы кадровых комитетов.

Основные уровни обязательного обучения, образовательные модули и количество обученных

Достичь большего вместе

Корпоративная программа обучения

Директора по производству

34 человека

- Стратегия
- Макроэкономика
- Лидерство и организационное поведение
- Финансы
- Управление рисками
- Операционный менеджмент
- Решение проблем

Управление производственным подразделением

Корпоративная программа обучения

Начальники участков/цехов

1 316 человек

- Стратегия. Ценности. Управление результативностью
- Экономика производства
- Принятие решений
- Лидерство. Управление командой.
- Эффективная коммуникация и защита проекта

Школа мастеров

Мастера

- Люди-1 управление результативностью рабочих, 2 617 человек*
- Люди-2 развитие, 2 336 человек
- Эффективность и оперативность управление производством, 2 095 человек**

* Завершение обучения в 2013 году.

** Завершение обучения в 2015 году.

В процессе обучения в качестве преподавателей регулярно участвуют руководители производственных подразделений. В 2014 году Компанией были привлечены к обучению и развитию персонала 65 внешних провайдеров: вузов, институтов повышения квалификации, научно-исследовательских институтов и учебных центров.

Совместно с Московской школой управления Сколково была реализована новая программа «Управление производственным подразделением для 34 ключевых руководителей. Программа была направлена на то, чтобы дать представление о лучших мировых практиках управления директорам сегментов и производств, а также развить навыки вовлекающего лидерства и новых подходов к управлению персоналом у директоров из основной производственной цепочки.

Система дистанционного обучения «Северстали» в 2014 году стала призером премии Best E-learning в номинации «Лучший электронный курс» и «Лучший e-learning-специалист».

В 2014 году вышла на новый уровень популярности система дистанционного обучения, которую неоднократно признавали одной из лучших в России. Система успешно решает такие задачи, как:

- массовое обучение вне зависимости от местонахождения сотрудника, получение знаний в том месте и в то время, когда это необходимо для реализации бизнес-задач;
- снижение затрат на массовое обучение, многократное использование курсов без дополнительных затрат;
- сохранение экспертных знаний в Компании;
- поддержка проектов «Бизнес-системы «Северстали».

В отчетном году число студентов дистанционных курсов удвоилось, а количество пройденных курсов увеличилось на 56% (более 14 000). В том же году «Северсталь» запустила собственный портал для изучающих английский язык. В дистанционном формате измерить и повысить свой уровень владения языком может практически каждый сотрудник. С момента запуска портала тестирование прошли около 3 тыс. человек.

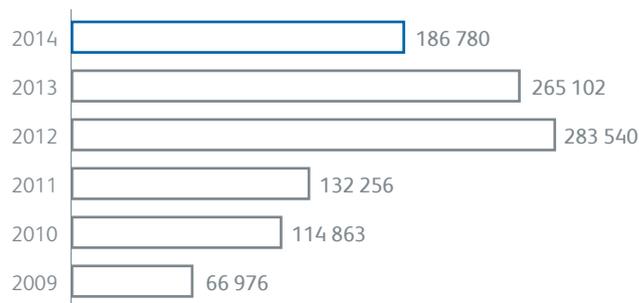
В целом благодаря автоматизации многих процессов линейным руководителям и самим сотрудникам в отчетном году стали доступны простые инструменты планирования и реализации любых (в том числе смешанных и доступных в открытой сети) форматов обучения.

Узнать мнение работников о качестве проводимого в Компании обучения позволяют анкеты обратной связи, заполняемые участниками по окончании каждого курса. Анкетирование по десяти критериям отражает мнение слушателей относительно содержания и полезности программ, практической применимости полученных знаний, качества преподавания и адекватности используемых методов обучения, а также позволяет определить «узкие места» учебного процесса, оценить поставщиков услуг и провести корректирующие мероприятия. Средний балл удовлетворенности сотрудников в 2014 году составил 9,2 балла по десятибалльной шкале.

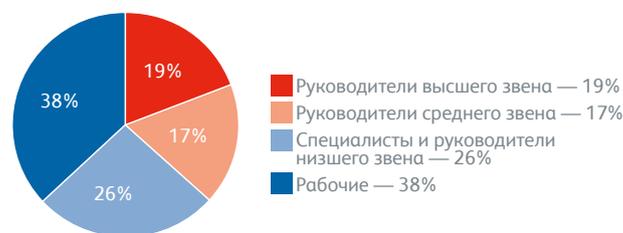
В Компании активно используются собственные экспертные знания. В 2014 году на внутрикорпоративном портале размещен телефонный справочник с контактами более 200 экспертов — специалистов «Северстали» в ключевых областях металлургического и горнодобывающего производства. Такой сервис поможет сотрудникам, столкнувшимся с трудностями в работе или нуждающимся в профессиональном совете, оперативно связаться со специалистами, в том числе из других регионов, и получить консультацию.

В дивизионах затраты на обучение персонала в 2014 году составили 186,8 млн рублей, причем более трети этих средств было выделено на подготовку рабочих.

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



Затраты на обучение в 2014 году по категориям сотрудников, %



Подготовка рабочих кадров

Основу системы подготовки рабочих кадров, ориентированной на требования современного производства, составляют собственные учебно-курсовые комбинаты, действующие на всех крупных предприятиях «Северстали». 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 (например, Ростехнадзора).

В 2014 году в системе профессионального развития по рабочим специальностям получил широкое распространение проект развития профессиональных компетенций, разработанных для каждой профессии. В рамках проекта реализуется «Матрица навыков» — инструмент мастера, с помощью которого оценивается уровень владения необходимыми навыками и управление развитием конкретного работника на участке. К середине 2017 года этот проект охватит более 175 рабочих профессий, в которых занято 65% персонала во всех подразделениях Компании.

Среднее количество часов обучения для рабочих специальностей возросло у мужчин со 169 часов в 2013 году до 221 часа, у женщин — со 147 до 151 часа.

Процесс обучения тесно связан с системой мотивации. В 2014 году более 500 сотрудников «Северсталь-Промсервис» прошли обучение, приобрели новые навыки и повысили уровень своей заработной платы.

платы за счет «мультифункциональности». Обучение дополнительным смежным профессиям проводится в несколько этапов, которые включают общие курсы в обучающем центре, специальные курсы на производстве и двухмесячную производственную стажировку. Каждый этап обучения отмечается в «матрице навыков». Ежемесячно мастер оценивает всех сотрудников в «матрице навыков», а затем раз в полгода по итогам вклада в работу идет перерасчет зарплаты.

«Северсталь-Гонварри-Калуга» также активно внедряет в работу кадровой службы «матрицу навыков». Матрица навыков и профессий по всем рабочим местам и специальностям предприятия наглядно отражает умения сотрудников и их возможное развитие, позволяет легко решать вопросы взаимозаменяемости работников. В 2014 году матрица была использована для составления ежегодного плана обучения. Работники были мотивированы на получение смежных профессий, что позволило коллективу улучшить производственные показатели и снизить текучесть кадров. Желание обучаться иногда даже опережает возможности предприятия: некоторым работникам приходится ждать очереди. Если в 2011 году только 7% работников имели смежные специальности и навыки, то в 2014 году их было уже 44%. В 2015-м планируется распространить этот инструмент на все системы управления Компании — оплату труда, наставничества и др.

В процессе обучения используются современные технологии — имитаторы (мультимедийные тренинговые обучающие программы) и тренажеры в специализированных классах-лабораториях. Особое внимание уделяется подготовке рабочих для пусковых и реконструируемых объектов, которые планируется ввести в строй в соответствии с комплексной инвестиционной программой модернизации производства.

В стальном дивизионе разработан дистанционный анимационный курс технологического процесса цехов холодного проката. Обучение успешно завершили 414 сотрудников производства плоского проката. Подобные курсы по другим ключевым производствам будут созданы в течение ближайших нескольких лет.

В 2014 году был создан видеокурс для рабочих профессий по технологическим процессам производства холодного проката. С помощью трехмерной графики и анимации работники знакомятся с технологическим процессом производства и преобразования продукции. Благодаря использованию новейших технологий видеокурс сочетает высокое качество обучения с минимальным отрывом от производства, он позволяет наглядно увидеть состав, назначение и принципы работы оборудования, ускоряет адаптацию новых работников (студентов).

Работа с молодыми специалистами и сотрудничество с образовательными учреждениями

Привлечение в «Северсталь» перспективной молодежи позволяет удовлетворять долгосрочную потребность Компании в специалистах, а также повышает качество подготовки потенциальных сотрудников. Работа с молодыми специалистами — один из ключевых приоритетов кадровой политики Компании. Существующая система адаптации и развития новых сотрудников направлена на их закрепление в коллективе и достижение в короткие сроки высокого уровня эффективности.

Программа адаптации молодых сотрудников включает профессиональное обучение и курсы, направленные на понимание бизнеса и повышение личной эффективности, знание иностранного языка, принципов управления карьерой. Сотрудникам Компании, имеющим статус «Молодой специалист», предоставляются льготы:

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

«Северсталь» создает условия для профессионального и карьерного развития, раскрытия потенциала молодых сотрудников. В Компании проводится ежегодная конференция молодых специалистов, конкурсы профессионального мастерства, «Мастерские карьеры», конкурс «Молодой специалист». В Компании действует Совет молодежи, куда входят представители большинства подразделений предприятия. Утверждено Положение по организации работы со студентами, выпускниками, молодыми специалистами в ПАО «Северсталь».

В 2014 году на работу в «Северсталь» было принято 199 выпускников, в том числе 172 выпускника средних учебных заведений и 27 — вузов.

В сфере подготовки квалифицированных кадров Компания сотрудничает со специализированными учебными заведениями. Партнерами «Северстали» являются около 20 профильных вузов России (СПбГУ, МИСИС, МГУ, ВоГТУ, ЧГУ, ИГЭУ и др.), 10 ссузов (в том числе Череповецкий металлургический колледж, Череповецкий технологический техникум).

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 —



Коммуникационные мероприятия со школьниками, студентами и молодыми специалистами



Презентации в вузах, гостевые лекции экспертов «Северстали», участие в студенческих технологических форумах

Информирование студентов о возможностях карьерного развития в компании (желаемый профиль выпускника, карьерный трек, описание экспертного и линейного пути развития в компании, истории успеха, актуальная информация о компании)



Развитие сообщества молодых специалистов

Коммуникация в социальных сетях (группа для студентов и молодых специалистов в «ВКонтакте», корпоративные страницы в Facebook, LinkedIn)



Профориентация школьников

Игра «Мир профессий» в «ВКонтакте», интернет-конкурс «Слово о стали», волонтерские мероприятия



Экскурсии на предприятия

Посещение предприятий Компании с целью ознакомления с производственным процессом и основными профессиями

верхняя ступень высшего профессионального образования. Порядок и критерии отбора претендентов на обучение в высшие учебные заведения за счет средств Компании определены положением «О порядке заключения договоров на обучение в высших и средних профессиональных учебных заведениях за счет средств общества».

Важное направление профориентационной работы — знакомство молодежи с горной и металлургической отраслями, возможностями и привлекательностью работы в этих отраслях.

В качестве одного из профориентационных мероприятий Компания использует конкурс «Мир профессий «Северстали». Для привлечения ребят к профессиональному самоопределению часто используются привычные для них форматы, в том числе социальные сети и интернет. В 2014 году команды 29 череповецких школ приняли участие в интерактивной игре «Мир профессий» в «ВКонтакте». Выполняя творческие задания, школьники узнали об учебных заведениях металлургического профиля, действующих в городе, смогли на время перевоплотиться в сталевара, прокатчика, доменщика, коксохимика или агломератчика, сделав первый шаг к выбору профессии.

У латвийских школьников пользуется популярностью ежегодная акция в сфере карьерного образования «День теней». Цель акции — познакомить школьников с особенностями различных профессий и помочь им определиться с выбором. В ходе акции семеро школьников

«тенью» следовали за сотрудниками различных подразделений «Северстальлата» и наблюдали за работой представителей заинтересовавших их профессий.

В рамках проекта Engineering School компания «Северсталь», Череповецкий государственный университет и Управление образования мэрии Череповца провели интернет-конкурс «Умная сталь» и олимпиаду «Металлург» для школьников 11-х классов, а также выпускников учебных заведений начального и среднего профессионального образования. Олимпиада с заданиями по математике и физике прошла в виде письменной контрольной работы. Кроме того, ученики совершили виртуальную экскурсию по металлургическому заводу и приняли участие в виртуальной плавке металла. Участники интернет-конкурса «Умная сталь» выполняли творческие задания, параллельно объясняя физические явления или процессы и приводя законы, которые они использовали в процессе решения.

Для ЧерМК профильными учебными заведениями Череповца являются металлургический колледж, технологический техникум и Череповецкий государственный университет. В 2014 году на металлургические специальности в эти учреждения поступили более 600 человек. 2 октября во Дворце металлургов Череповца состоялось посвящение в студенты первокурсников металлургического колледжа. С праздником



студентов поздравил генеральный директор стального дивизиона Сергей Торопов. Выбрать металлургическую специальность в ведущем профильном учреждении, готовящем кадры для «Северстали», решили 400 ребят.

«Олкон» учредил три поощрительных премии генерального директора по 10 тыс. рублей для учащихся технических специальностей Оленегорского горнопромышленного колледжа, которые не только отличатся в учебе и на производственной практике, но и решат прийти работать на комбинат.

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. С этой целью 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.

С 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года «Северсталь» инвестирует в эту программу около 53 млн рублей.

Традиционными направлениями сотрудничества являются поддержка материальной базы учебных заведений, проведение профориентационных мероприятий, участие в разработке и внедрении новых образовательных программ по специальности «Металлургия», организация практики для студентов.

- В 2014 году около 1 800 студентов учебных заведений прошли практику на российских предприятиях компании «Северсталь».
- 200 выпускников учебных заведений были приняты на работу в Компанию.
- Более 2 000 школьников посетили профориентационные мероприятия.



Среди ключевых нововведений — создание центров прикладных квалификаций. В 2014 году такой центр начал работу на базе Череповецкого металлургического колледжа. В центре шесть специализированных лабораторий; обучение будет проходить по 85 программам, адаптированным к задачам ЧерМК. Здесь налажена профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации, получение дополнительных профессий. В учебных лабораториях также планируется проводить практические занятия для студентов. В 2014 году в центре уже прошли обучение около 10 тыс. работников дивизиона «Северсталь Российская сталь».

В свою очередь 13 преподавателей и мастеров производственного обучения Череповецкого металлургического колледжа прошли четырехмесячную стажировку на предприятиях дивизиона по пяти ключевым металлургическим и машиностроительным специальностям. Подобные стажировки организуют на предприятиях дивизиона ежегодно. Их цель — ознакомить преподавателей с технологическими процессами, скорректировать обучающие программы так, чтобы максимально приблизить учебный процесс к условиям производства, чтобы студенты изучали в теории и на практике именно то, что им пригодится в работе.

В 2014 году в Оленегорске в рамках сотрудничества с Оленегорским горнопромышленным колледжем ОГПК преподаватели общественных дисциплин, профессиональных модулей и мастера производственного обучения прошли курс на ОАО «Олкон» по проекту «Безопасность труда». Для учащихся колледжа проводятся профориентационные встречи с генеральным директором, производственными руководителями и специалистами, а также предоставляется возможность прохождения производственной и преддипломной практики.

Годом ранее в Костомукше было заключено соглашение о сотрудничестве между Министерством образования Республики Карелия, Костомукшским политехническим колледжем и ОАО «Карельский окатыш», которое предусматривает взаимодействие в развитии колледжа.

«Северсталь» развивает международное сотрудничество в сфере подготовки кадров. Компания сотрудничает с международными студенческими организациями, такими как BEST (Board of European Students of Technology) и Молодежный форум лидеров горного дела, а также учебными проектами, направленными на развитие инновационности стальной отрасли.

Информация о карьерных возможностях и мероприятиях Компании размещается в таких социальных сетях, как LinkedIn, Facebook, «ВКонтакте».



[linkedin.com/company/severstal?trk=extra_biz_viewers_viewed](https://www.linkedin.com/company/severstal?trk=extra_biz_viewers_viewed)



[facebook.com/OAOSeverstal](https://www.facebook.com/OAOSeverstal)



vk.com/severstalgraduate



hh.ru/employer/6041?dpt=severstal-6041-MAIN

Ежегодно молодым сотрудникам предлагается принять участие в массовых общественных мероприятиях. Среди них: Фестиваль юмора молодежи, творческий конкурс «Поющая Северсталь», Туристическое соревнование, Фестиваль инноваций и творчества «Наше время», смотр-конкурс «Молодая семья металлургов», конкурс «Лучшая наглядная информация по работе с молодежью», спортивный праздник «Встреча поколений» (соревнования между студентами профильных учебных заведений и молодыми работниками), комплекс мероприятий «Посвящение в молодые металлурги» и т. д.

Всего в 2014 году было проведено более 50 различных мероприятий с участием молодежи.

Оценка результативности сотрудников

Внедрение новой культуры поведения и взаимоотношений на основе ценностей требует периодической оценки сотрудников для поощрения правильных образцов поведения и коррекции отклонений.

В ПАО «Северсталь» используются три основных инструмента оценки персонала: ежегодный диалог о целях, система кадровых комитетов и обратная связь по методу «360 градусов».

Система оценки результативности и карьеры в «Северстали»

Диалог о целях

Руководители, специалисты
рабочие

- Оценка выполнения целей прошлого года
- Оценка соответствия поведения сотрудника ценностям компании
- Формулировка целей на будущее
- Корректировка индивидуального плана развития

360 градусов

Руководители,
специалисты

- Получение обратной связи по корпоративной модели ценностей и компетенций

Кадровые комитеты

Руководители

- Оценка итогов обратной связи по ценностям и компетенциям
- Оценка результативности
- Планирование мероприятий по развитию
- Зачисление в кадровый резерв

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 такие случаи имели место, и прокомментировать конкретные примеры такого поведения.

Результаты обратной связи по ценностям и компетенциям используются в диалоге о целях — ежегодной беседе руководителя с сотрудником, в ходе которой обсуждаются результаты выполнения должностных обязанностей и достигнутых целей, а также планы на следующий год и необходимое для сотрудника развитие.

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.

Периодическая оценка результативности проводится для всех работников из числа руководящего и инженерно-технического состава вне зависимости от пола, а с 2014 года и для 100% рабочих (в 2013 году — 30%).

В компании «Воркутауголь» оценка рабочих была проведена дважды, в июне и в декабре. К процедуре оценки были привлечены начальники участков или бригадиры. Они использовали критерии, связанные с соблюдением техники безопасности и трудовой дисциплины. Итоговая оценка влияет на размер годовой премии, которая была выплачена в марте 2015 года.

В рамках подготовки к проведению диалогов в «Карельском окатыше» более 250 руководителей обучились в «Школе мастеров». Первая часть модуля «Школа мастеров» прошла в январе, когда мастера осваивали особенности проведения диалогов о целях с рабочими и критерии оценки личного вклада каждого сотрудника в общий результат предприятия.

Имеется процедура оценки и для самих мастеров. В 2014 году активное развитие получил проект «Оценка классности мастеров», реализация которого началась годом ранее.

Процедура проходит ежегодно и включает:

- комиссионную оценку стажа работы в должности мастера, статистики несчастных случаев на участке, статистики поданных в течение года инициатив, направленных на повышение эффективности, безопасности и снижения затрат;
- оценку непосредственным руководителем (совместно с экспертом по направлению) знаний и навыков мастера по технологии и оборудованию участка, знаний и применения методик и инструментов бережливого производства, знаний и соблюдения требований безопасности труда;
- комиссионное рассмотрение результатов с участием руководителя производственного подразделения и итоговое присвоение классов мастерам — первого, второго или третьего.

В 2014 году 1 039 мастеров прошли процедуру оценки классности.

Результаты оценки классности мастеров в 2014 году

Категория участников	Количество участников		Количество мастеров, получивших классность	
	Число	Процент	Число	Процент
Производственные мастера (технологи)	458	44 %	199	43 %
Мастера по ремонту оборудования	581	56 %	168	29 %
Всего:	1 039 чел.		367	35 %

По итогам оценки мастерам были установлены индивидуальные доплаты: I класс — 10 тыс. рублей, II класс — 7,5 тыс. рублей, III класс — 5 тыс. рублей и вручены корпоративные свидетельства и значки.

В 2014 году в Компании внедрена оценка рабочих. Итоговая оценка влияет на величину ежегодного повышения базовой части заработной платы и размер годовой премии.

С 1 января 2014 года в Компании внедрена оценка рабочих. Проводятся промежуточные (ежеквартальная) и годовая оценки. Мастер выставляет оценки по четырехбалльной шкале по утвержденным критериям: обязательным — соблюдение стандартов, и дополнительным — развитие себя и Компании. По результатам годовой оценки проводится диалог о целях с рабочим, где обсуждается оценка, ее влияние на вознаграждение и составляется план развития. Итоговая оценка влияет на величину ежегодного повышения базовой части заработной платы и размер годовой премии за участие в достижении корпоративных целей. По результатам анализа оценок за 2014 год Дирекция по персоналу сократила количество критериев и внесла уточнения в их описание.

- В 2014 году линейные руководители и мастера «Карельского окатыша» впервые провели оценку рабочих. По итогам первого полугодия преобладающая часть работников комбината, 89 %, оправдывала возложенные на них ожидания.

5,2% сотрудников превышали ожидания руководства, демонстрируя возможности для профессионального и карьерного роста. От части сотрудников (4,3%) Компания ожидает большего вклада в общее дело. И только около 1,5% сотрудников комбината, по мнению линейных руководителей, не справлялись со своими обязанностями и должны были значительно улучшить свои производственные показатели.

Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка

В 2012 году Компания расширила программу по снижению рисков коррупции, приняв «Политику противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц», направленную на обеспечение системной взаимосвязи с уже реализованными и применяемыми Компанией антикоррупционными стандартами и процедурами в целях максимального соответствия национальным и международным антикоррупционным нормам как в России, так и за рубежом. Принципы антикоррупционной программы 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 Генерального директора А. А. Мордашова в Компании действует Комитет по этике — внутренний орган Компании, реагирующий на любые обращения, связанные с несоблюдением ценностей Компании, злоупотреблениями, нарушениями стандартов поведения сотрудников Компании. Все решения Комитета рассматриваются и лично визируются генеральным директором. В 2014 году с электронным курсом «Политика противодействия коррупции» ознакомились 4 560 сотрудников Компании. 457 человек обучились принципам обработки персональных данных.



Условия труда

Для Компании имеет первостепенное значение создание достойных условий труда. В «Северстали» действует Единый стандарт социально-бытовых условий в административных и производственных помещениях предприятий ПАО «Северсталь», дополняющий требования СНиП, других нормативных правовых актов.

В результате внедрения единого стандарта с 2011 года:

- отремонтированы или построены заново 1 635 социально-бытовых помещений (туалетные комнаты, душевые, гардеробные);
- отремонтировано или построено 1 214 административных помещений;
- установлен 1 621 кондиционер;
- осуществлены комплексные ремонты 16 столовых; для работников, не имеющих возможности оставить на длительное время рабочие места, отремонтировано и оборудовано 180 комнат для приема пищи.

На реализацию мероприятий по проекту улучшения социально-бытовых условий в Компании с 2011 года выделено 4,1 млрд рублей.

Работники «Северстали» обеспечены полноценным питанием. Более 15 тыс. металлургов ежедневно посещают заводские столовые. 42 предприятия питания (32 — на промышленной площадке, 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.

Для доставки работников до рабочих мест на ЧерМК организовано 16 автобусных маршрутов. Вблизи предприятия организованы бесплатные парковки для личного транспорта сотрудников. В 2014 году проведены работы по благоустройству и расширению парковок на 300 дополнительных машино-мест.

В мае 2014 года «Воркутауголь» завершила строительство здания нового бытового комбината для сотрудников шахты «Заполяряная». Современное трехэтажное здание соответствует всем стандартам социально-бытовых условий, принятых в компании «Северсталь», а также требованиям безопасности. В комбинате установлена современная система вентиляции и пожарной сигнализации. Внутри разместились новые парилки, душевые, фотарии, комнаты для уборочного инвентаря и приема спецодежды. Корпус из сэндвич-панелей полностью отвечает требованиям суровых климатических условий Заполярья. Новый бытовой комбинат рассчитан на 850 человек. Он соединен при помощи галереи с административно-бытовым комплексом ЦОФ «Печорская». Общая стоимость проекта — более 150 млн рублей.

Более миллиона рублей Компания также направила на оснащение горных выработок биотуалетами. Все пять шахт Воркуты были оснащены современным гигиеническим оборудованием, расположенным в местах наибольшего скопления людей, в частности вблизи камер ожидания подземного транспорта.



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.

В Компании реализуется комплексная программа «Здоровье «Северстали», разработанная на Череповецком металлургическом комбинате в 2002 году. 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 «Северстали» на ЧерМК является одним из ведущих лечебных учреждений Северо-Запада России. Здесь работает 1 828 медицинских работников, оказывающих помощь по большинству медицинских профилей. Ее услугами пользуются свыше 50 тыс. человек, что составляет около 20 % взрослого населения Череповца.

В состав медсанчасти входит более 50 фельдшерских здравпунктов, 26 из которых расположены непосредственно на промплощадке ПАО «Северсталь» (13 из них работают в круглосуточном режиме), две поликлиники, стационар и родильный дом с женской консультацией. В 2014 году в Череповце на базе здравпунктов было проведено более 30 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. В акушерском стационаре ежегодно рождается более 1 900 детей. В послеродовый период ведется патронаж по системе «Мать и дитя».



С марта до конца лета в медсанчасти ЧерМК проводится вакцинация сотрудников от клещевого энцефалита. Сделать прививку металлурги могут в любом здравпункте, в прививочном кабинете поликлиники № 1, а также в поликлинике по месту жительства. С сентября до декабря проводится сезонная прививочная кампания против гриппа. Средства на приобретение вакцины выделяются в рамках системы добровольного медицинского страхования и из федерального бюджета. Вакцина предназначена для сотрудников предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь», пенсионеров и медицинских работников.

Финансирование здравпунктов осуществляется за счет средств ДМС и составляет 374 млн рублей. Корпоративная программа ДМС включает амбулаторно-поликлиническую, стоматологическую, стационарную помощь, а также реабилитационно-восстановительное лечение. Только на покупку оборудования для медсанчасти «Северстали» было выделено около 15 млн рублей.

Работники ЧерМК и «ССМ-Тяжмаша» приобретают путевки в детские лагеря (включая оплату проезда) за 10 % от их полной стоимости. Сотрудники «Северсталь-Промсервис» имеют возможность выкупить путевки для детей в лагерь Вологодской области за 10 % от цены, а в южном направлении — за 30 %.

«Северсталь Ресурс»

В ОАО «Воркутауголь» также действует корпоративная программа добровольного медицинского страхования сотрудников. Финансирование программы в 2014 году возросло на 6 % по сравнению с предыдущим периодом и составило 131 млн рублей. В Воркуте медицинские услуги предоставляет поликлиника «Росгосстрах-Медицина», где горняки на постоянной основе принимают 19 врачей-специалистов. В рамках корпоративной программы ДМС сотрудники «Воркутауголь» получают качественные медицинские услуги за счет Компании не только по месту жительства, но и в ведущих медучреждениях Республики Коми, Москвы и Санкт-Петербурга. В отчетном году медицинскими услугами воспользовались 6 614 сотрудников «Воркутауголь», им оказано около 63 тыс. различных услуг.

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

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 2014 году общие расходы на здоровье сотрудников составили 64 097 тыс. рублей, включая расходы на санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение.

В рамках программы добровольного медицинского страхования работников «Карельского окатыша» врачи-флебологи из Санкт-Петербурга по приглашению страховой компании «Согаз» провели осмотр 100 работников комбината. Внедрение программы по флебологии на «Карельском окатыше» позволяет экономить средства работникам, нуждающимся в оперативном лечении. Операция обходится им на 10–15 % дешевле, чем в Санкт-Петербурге, при этом 80 % стоимости лечения оплачивает страховая компания по договору о добровольном медицинском страховании с комбинатом, и лишь 20 % оплачивает сам сотрудник. Применение высокотехнологичных методов лечения на базе Северо-Западного медицинского центра в Костомукше позволяет сократить продолжительность пребывания на больничном. Это в свою очередь дает экономию комбинату, поскольку один день нетрудоспособности работника обходится предприятию примерно в 2,5 тыс. 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, а также в Ленинградской, Псковской, Московской, Ярославской и Вологодской областях.

На организацию оздоровительной кампании 2014 года предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» направили более 148 млн рублей. По льготным путевкам отдохнули 8 539 сотрудников дивизиона и их детей.

«Северсталь» имеет ведомственную базу отдыха — 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 выделяемых средств на приобретение путевок за счет прибыли комбината.

В детских оздоровительных лагерях в 2014 году отдохнули 1 700 детей (1 455 в 2013 году). При этом работники оплачивают 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.

В июне 2014 года в Воркуте открылся профилакторий «Жемчужина Севера», который будет обслуживать сотрудников «Воркутауголь». Основное направление его деятельности — лечение и профилактика профессиональных заболеваний горняков, в частности болезней органов дыхания и опорно-двигательной системы. В 2015 году здесь также начнет работу процедурный и стоматологический рентген-кабинет. Оздоровительный комплекс одновременно может разместить 20–25 человек. За время функционирования профилактория его

услугами уже воспользовались более 400 человек, которые получили необходимый курс лечения и реабилитации, а также смогли отдохнуть. В 2014 году на территории профилактория неоднократно проходили культурно-массовые мероприятия для сотрудников Компании и горожан.

В рамках корпоративной программы ДМС 26 детей работников ОАО «Олкон» отдохнули летом в детском санатории в Анапе.

Жилищная программа

ПАО «Северсталь» помогает сотрудникам улучшать жилищные условия. Работники Компании приобретают жилье на условиях долевого строительства по льготной ставке ипотечного кредитования. Предприятие, в свою очередь, обеспечивает более низкую стоимость квадратного метра. Для отбора участников программы проводится конкурс, учитываются стаж работы и другие критерии. Ипотечная ставка для участников корпоративной жилищной программы на 2–2,5% ниже среднерыночной. За десять лет реализации этой программы улучшили жилищные условия 2 300 семей металлургов.

В 2014 году по просьбам работников Компания упростила условия участия в корпоративной жилищной программе. Стаж для участия в конкурсе на получение квартиры снижен до одного года, а размер площади, приходящейся на одного члена семьи, больше не учитывается. Теперь на доступное жилье могут претендовать не только работники с большим стажем, но и молодежь. Воспользоваться программой для переселения в Череповец могут также пенсионеры «Воркутауголь». Работники, которые нарушили трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка в течение года, предшествующего подаче заявки, к конкурсу не допускаются.

В рамках второго этапа корпоративной жилищной программы ПАО «Северсталь» в отчетном году в Череповце был сдан новый 12-этажный дом, 288 работников «Северстали» стали новоселами. Еще два дома на 295 квартир строятся и будут сданы в 2015 году.

В 2014 году на площадках городов Череповца, Балаково, Колпино свои жилищные условия улучшили около 900 сотрудников, 133 семьям металлургов квартиры были переданы бесплатно.

С июля 2007 года жилищная программа действует в ОАО «Карельский окатыш». Целью программы является привлечение и удержание высококвалифицированных и перспективных специалистов. На выплату первоначального взноса и компенсаций процентов по ипотеке перечислено 6,757 млн рублей.



Поддержка пенсионеров и ветеранов

В Компании действуют корпоративные программы пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров, осуществляемые в сотрудничестве с негосударственным пенсионным фондом «СтальФонд» и благотворительным фондом «Благо». Неработающим пенсионерам оказывается материальная помощь, предоставляются медико-социальные услуги и адресная благотворительная помощь, проводятся оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

В 2014 году с целью создания комфортной среды для ветеранов и более эффективного использования благотворительных средств Компании Дирекция по персоналу реализовала проект «Адресная помощь ветеранам». Основные результаты проекта:

- санаторием «Родник» оказаны новые услуги на базе дома отдыха «Торово» (воспользовались 662 ветерана, 15 тыс. человеко-дней);
- обеспечены питанием нуждающиеся пенсионеры;
- проведено обучение для председателей цеховых советов ветеранов по программе «Эффективное общение»;
- изменены порядок рассмотрения заявлений, критерии отбора и выделения помощи пенсионерам с акцентом на ее адресность;
- организовано чествование ветеранов к Дню пожилых людей (вечера встречи, 1 500 подарков для маломобильных пенсионеров);
- ветераны вовлечены в клубную и кружковую деятельность.

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 2014 году Компания направила 78,8 млн рублей. Для работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми, по их заявлению может быть предоставлено неполное рабочее время.

Для семей 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 1 500 рублей
---	-------------------------------

работникам (одному из родителей), имеющим на иждивении четырех 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, работающим в Компании, на каждого ребенка до 18 лет, ежемесячно	от 300 до 850 рублей
---	-----------------------------

* Размер выплат варьируется в зависимости от предприятия.

По случаю важных семейных событий коллективными договорами предусмотрено предоставление дополнительных отпусков работникам. Так, на «Карельском окатыше» дополнительные отпуска предоставляются:

- на 1 сентября родителям 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.

Ответственная реструктуризация

Заботясь о своих сотрудниках при перераспределении персонала Компании, в том числе при сокращении штатов, «Северсталь» придерживается ключевого принципа «уважение к людям». Для этого в Компании принимаются следующие меры:

- при планировании численности одновременно с планами сокращения штатных единиц анализируется количество предполагаемых вакансий (вследствие текучести);
- в первую очередь на вакансии, согласно законодательству, рассматриваются кандидаты из числа высвобождаемых в результате оптимизации на предприятии. В случае, если есть кандидат с соответствующей квалификацией, он принимается на работу. Также возможно дополнительное обучение кандидатов профессиональным навыкам, требуемым для выполнения работы.

Резкое падение цен на железорудный концентрат на мировом рынке, начавшееся в середине 2014 года, осложнило ситуацию со сбытом продукции «Олкона», которая в значительной мере ориентирована на экспорт. По этой причине Компания была вынуждена снизить объемы производства, остановить проходку и вывести из эксплуатации затратное оборудование. Была также сокращена инвестиционная программа предприятия на 2015 год. Чтобы снизить себестоимость продукции, были приостановлены работы на самом затратном карьере — имени 15-летия Октября. Остановлена проходка в подземном руднике, решается вопрос о приостановке работ на карьере Куркенпахк. Продолжат работу Оленегорский, Восточный, Кировогорский и Комсомольский карьеры. Принятые меры повлекли за собой высвобождение некоторого количества рабочих мест. Компания готова выплачивать достойное выходное пособие тем, кто планировал в ближайшем будущем поменять работу, место жительства или готов переехать в другой город области. Также предлагается возможность переобучения по другим специальностям, чтобы обеспечить занятость тех, чьи профессии не будут востребованы при оптимизации.



Физическая культура и спорт

С целью оздоровления работников и сохранения высокого уровня их работоспособности в структурных подразделениях дивизиона «Северсталь Российская сталь» ведется активная пропаганда здорового образа жизни, физической культуры и спорта. Основу всей этой деятельности составляет внутрицеховая работа. В распоряжении металлургов в Череповце находятся: физкультурно-оздоровительный комплекс, стадион «Металлург», лыжная база и лыжный стадион, спортивный комплекс «Юбилейный», Дом физкультуры с плавательным бассейном, стрелковый тир. На городских спортивных сооружениях металлургам предоставляется удобное время для проведения внутрицеховых мероприятий — тренировочных занятий, соревнований, внутрицеховых спартакиад и спортивных праздников. Такой формат организации позволяет охватить максимальное количество работников занятиями физической культурой и спортом. В 2014 году цеховыми коллективами проведено около двухсот соревнований и спортивных праздников. На регулярной основе в них приняло участие более 4 тыс. человек.

Помимо спортивных соревнований работникам предоставляется возможность бесплатно пользоваться плавательным бассейном (по медицинским показаниям), а также за половину стоимости приобретать абонементы в фитнес- и тренажерный зал. Большой популярностью у металлургов, членов их семей и жителей города пользуется «Тропа здоровья» по маршруту Череповец — Городище. Десятикилометровая пешеходная (летом и зимой) и лыжная (зимой) трасса благоустроена и поддерживается в надлежащем состоянии. Каждый год ее регулярно посещают более 7 тыс. человек.

В ежегодной спартакиаде, которая проводится по 13 видам спорта, принимают участие представители 23 предприятий и структурных подразделений дивизиона.

На протяжении трех последних лет проводится спортивный конкурс «Спорт. Здоровье. Безопасность», в котором сочетаются спортивные состязания, тренировки навыков безопасного поведения и элементы развлекательного действия. В 2014 году конкурс проходил в три этапа — зимой, весной и осенью и вызвал наибольший интерес у участников: за право называться сильнейшими соревновались 27 коллективов.

В течение 2014 года было проведено 11 турниров, чемпионатов, первенств по самым популярным видам спорта. Ко Дню металлурга состоялся красочный спортивно-развлекательный праздник «Баскет-Фест». Для любителей туризма в течение года были проведены два туристических слета с выездом за пределы Вологодской области. Всего в течение 2014 года в различных соревнованиях приняло участие более 6 тыс. металлургов.



Вышедшие на пенсию работники также не прекращают занятия на спортивных площадках. Для ветеранов созданы группы здоровья, в которых занимается около 400 человек. Для них проводятся регулярные занятия в зале и на свежем воздухе, предоставляются бесплатные абонементы для посещения плавательного бассейна.

Средства, затраченные на организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2014 году, составили более 25 млн рублей.

«Северсталь Ресурс»

В компании «Воркутауголь» поощряют работников, которые следят за своим здоровьем, занимаются спортом и ведут здоровый образ жизни. 40 денежных сертификатов на сумму 25 тыс. рублей были разыграны среди 1 664 сотрудников всех структурных подразделений, которые за три года ни разу не оформляли лист временной нетрудоспособности.

Администрация «Карельского окатыша» предоставляет своим работникам транспорт для выезда на соревнования Спартакиады среди подразделений по Республике Карелия. Для сотрудников частично оплачиваются билеты в бассейн. В 2014 году на это было выделено 3 млн рублей.

В 2014 году в ОАО «Олкон» в рамках Спартакиады среди работников структурных подразделений комбината на Кубок генерального директора было проведено 13 соревнований — по бадминтону, баскетболу, волейболу, лыжным гонкам, мини-футболу, плаванию, дартсу, настольному теннису, спортивному многоборью, велосипедному спорту, легкоатлетический кросс. Всего в спортивных мероприятиях приняли участие 482 работника ОАО «Олкон» и членов их семей.

В Оленегорске в рамках работы по внедрению единого стандарта социально-бытовых условий «Северстали» в мае 2014 года был открыт новый спортивный комплекс для работников «Олкона». Универсальная площадка со специальным покрытием предназначена для игр в волейбол, баскетбол, бадминтон, мини-футбол и настольный теннис в летний период. В раздевалке для спортсменов имеются индивидуальные шкафчики, пол с подогревом. Есть душевая, комната для хранения спортивного инвентаря и комфортные места для болельщиков. Всего спорткомплекс за прошедшее время посетило 2 502 человека.





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 среды¹. 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 труда², проведение независимых экологических оценок и внутренних аудитов систем управления, направленных на превентивное выявление рисков и разработку эффективных корректирующих действий.

В 2001 году «Северсталь» стала первой металлургической компанией, на российских активах которой была принята система экологического менеджмента, соответствующая требованиям международного стандарта ISO 14001. По результатам прошедшей в 2014 году сертификационной проверки, проведенной компанией «Бюро Веритас Сертификейшн Русь», система экологического менеджмента «Северсталь» признана соответствующей требованиям международного стандарта ISO 14001:2004. На ЧерМК и «Карельском окатыше» успешно пройден ресертификационный аудит системы управления охраной труда и промышленной безопасностью на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007.

В отчетном году инспекционный аудит интегрированной системы менеджмента охраны труда, промышленной безопасности и экологического менеджмента на соответствие международным стандартам OHSAS 18001:2007 и ISO 14001:2004 успешно прошло ЗАО «Ижорский трубный завод».

Сегодня системы экологического менеджмента сертифицированы на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001 на четырех предприятиях. По сравнению с 2013 годом количество сертифицированных предприятий уменьшилось в связи с проведенной реструктуризацией активов (слияние ряда предприятий, продажа американских активов).

«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 со Всемирной ассоциацией производителей стали (World Steel Association).



¹ Тексты данных корпоративных политик размещены на сайте Компании: http://www.severstal.ru/files/1208/hs_rus.pdf; http://www.severstal.ru/files/1207/eeco_rus.pdf

² Специальная оценка условий труда — единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника.

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 2014 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности было направлено 3 841 млн рублей.

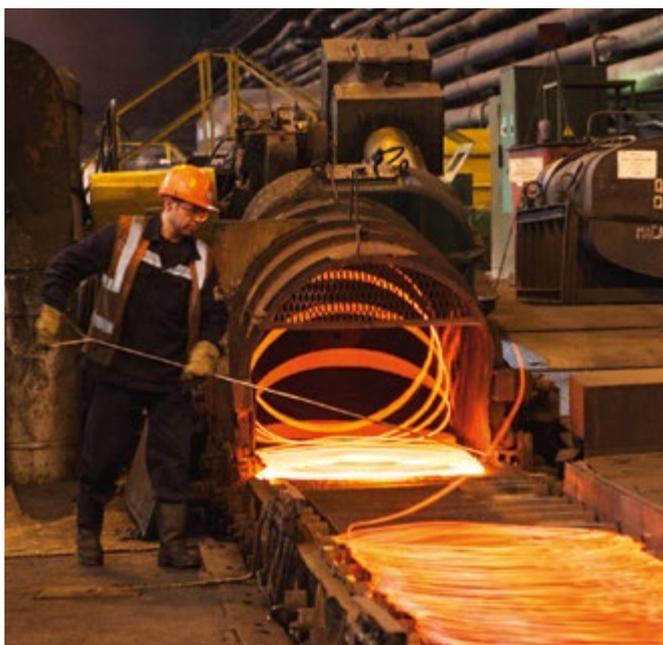
Политика и управление

Основные принципы корпоративной политики «Северстали» в области охраны труда и промышленной безопасности:

- здоровые и безопасные условия труда являются приоритетом при достижении производственных и экономических результатов;
- система управления охраной труда и промышленной безопасностью является частью единой бизнес-системы Компании;
- соблюдение требований нормативных актов в области охраны труда и промышленной безопасности — обязательное условие работы;
- любые травмы, аварии и иные происшествия на производстве могут и должны быть предупреждены;
- безопасное поведение работников поддерживается и поощряется;
- показатели по безопасности труда открыты и доступны.

Стратегические решения в области охраны и безопасности труда выработывает и принимает Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при Совете директоров, сформированный в 2013 году. Непосредственная реализация этих решений осуществляется через руководителей предприятий и руководителей служб по охране труда, промышленной безопасности и экологии. 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».



Цели в области безопасности труда:

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

Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды определил следующие задачи на 2014 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.

Проект «Безопасность труда» в 2014 году

В целях формирования культуры безопасной деятельности, основанной на личной приверженности и ответственности, в Компании реализуется проект «Безопасность труда». Это один из ключевых проектов «Бизнес-системы «Северстали» (БСС). Для оценки системы управления охраной труда на предприятиях используются аудиты по безопасности труда, включенные в систему объединенных аудитов БСС. Предприятия разработали комплексные программы по повышению вовлеченности работников в вопросы безопасности, включающие встречи руководителей всех уровней по вопросам безопасности и травматизма, анкетирование работников для выявления очагов опасности и работ, которые невозможно выполнить безопасно, проведение конкурсов, приуроченных к Всемирному дню охраны труда.

«Сегодня перед нами стоит глобальная задача — найти новые инструменты, позволяющие сделать большой шаг вперед в улучшении ситуации с травматизмом. Я считаю, что эти инструменты лежат в области изменения сознания людей: отношение к самим себе и к производству. Мы должны добиться того, чтобы сознание людей изменилось в сторону постоянной оценки рисков и возможности их полного исключения. Понимаю, что это очень трудно, но у нас просто нет другого выхода. Мы будем повышать обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, призывать участвовать их в разных рабочих группах по выработке новых методов и приемов. К тому же будем жестче обращаться с нарушителями трудовой дисциплины. Такие люди должны покинуть наш коллектив. Наша цель — добиться того, чтобы все работники возвращались домой живыми и здоровыми»

Алексей Мордашов

«Северсталь Российская сталь»

- На ЧерМК инструменты проекта «Безопасность труда» — «Поведенческий аудит безопасности», «Аудит безопасности производственных операций», «Доска решения проблем» — интегрированы в систему производственного контроля. Основу поведенческих аудитов безопасности (ПАБ) составляет обязательная беседа аудитора с работником, в ходе которой не только выясняется причина допущенного опасного действия/нарушения, но и совместно определяется, что нужно сделать для предотвращения подобного в будущем. Для быстрого и удобного оформления отчетов создан единый программно-прикладной комплекс (ППК) «ПАБ», к которому подключено около 4 тыс. руководителей. Все результаты «ПАБ» хранятся в электронном виде, ведется автоматизированный реестр опасных действий, вносятся результаты анализа «ПАБ» и разработанные корректирующие мероприятия, контролируется проведение мероприятий в установленные сроки.
- 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.
- 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. раздел «Фабрика идей»). По новым правилам поощрение предусмотрено не только для авторов принятых идей, но и для тех, кто их реализовал.

За 2014 год в дивизионе «Российская сталь» было реализовано 96 инициатив, которые были признаны лучшими практиками по безопасности труда и взяты на вооружение другими подразделениями и предприятиями Компании.

- В 2014 году в рамках проекта все предприятия провели работу по выявлению и анализу очагов опасности. С этой целью в структурных подразделениях предприятия был проанализирован травматизм и проведен опрос работников о существующих рисках на рабочих местах. По результатам этой работы были разработаны мероприятия, которые будут реализованы в течение 2015 года.
- Для более эффективного обеспечения безопасности персонала при выполнении газоопасных работ Череповецким металлургическим комбинатом было закуплено 449 автоматических газоанализаторов и 170 самоспасателей. Программа по оснащению современными средствами защиты будет завершена в 2015 году.
- На ЧерМК проведена работа по визуализации опасностей: разработано и размещено 6 000 табличек по смертельным опасностям, маркировано 90 мест, где в период с 2009 по 2014 годы произошли травмы.
- Для определения факторов, которые влияют на небезопасное поведение сотрудников, и выявление работников, склонных к чрезмерному риску, на ЧерМК в порядке эксперимента проведены беседы психолога с пострадавшими при несчастных случаях. Изучен опыт других компаний, которые успешно проводят психологические исследования персонала и определяют людей, склонных к риску. Такая работа дает положительные результаты, поэтому обсуждается внедрение подобного подхода во всех подразделениях.

- Новым инструментом воздействия на сотрудников, склонных к чрезмерному риску, является «Письмо в семью», когда подразделения сообщают об опасных действиях работников их близким родственникам. Такой подход применяется на всех предприятиях Компании.
- 180 работ прислали работники подразделений и предприятий стального дивизиона на конкурс плакатов по безопасности пешеходного движения. Лучшие работы были отмечены денежными премиями и используются в качестве агитплакатов в производственных помещениях.
- 48 работников «Северсталь Российская сталь» получили в 2014 году благодарственные письма за безопасный труд от генерального директора стального дивизиона.

«Северсталь Ресурс»

- Дирекция по охране труда, производственному контролю и экологии «Воркутауголь» провела анализ травматизма на предприятии, который показал, что чаще всего травмам подвержены сотрудники со стажем работы до трех лет, а также опытные специалисты, проработавшие более 15 лет, в том числе наставники, обучающие молодых работников. По результатам анализа в Компании разработана программа специального семинара «Осознанное отношение к безопасности» для молодых сотрудников подземных специальностей. Также принято решение преимущественно использовать в качестве наставников квалифицированных специалистов, имеющих стаж от 7 до 12 лет.
- Компанией «Воркутауголь» был реализован комплекс организационно-технических мероприятий, направленных на повышение безопасности труда, среди которых:

монтаж магнитно-импульсных обрушителей зависшего угля на приемных бункерах вагоноопрокидывателей, что исключило налипание горной массы на стенках бункеров и необходимость выполнения работ в закрытых емкостях для зачистки стенок от горной массы;

применение пневмопередвижников SHARF для доставки горно-шахтного оборудования в очистных забоях, что снизило тяжесть трудового процесса и позволило увеличить скорость доставки оборудования.



- Для предприятия «Воркутауголь» были приобретены автоматические осланцеватели GERKULES общей стоимостью 25,6 млн рублей, позволяющие достичь высокой эффективности пылевзрывозащиты горных выработок. В целях предупреждения пожаров внедрена система раннего обнаружения тления GESO стоимостью 20,7 млн рублей, обеспечивающая непрерывный контроль за нагревом узлов магистральных конвейеров.
- В компании «Воркутауголь» подвели итоги конкурса идей, направленных на повышение безопасности работы предприятия. Всего за год жюри рассмотрело 471 предложение.
- Подразделения «Олкона» выявили свои «очаги опасности». Наиболее травмоопасными оказались пять профессий: водитель автомобиля, машинист и помощник машиниста экскаватора, слесарь и электрослесарь дежурный и по ремонту оборудования.
- На «Олконе» ежегодно проводится конкурс «Лучшее производственное подразделение по соблюдению требований охраны труда и промышленной безопасности». При подведении итогов учитывается количество имевших место происшествий, несчастных случаев, своевременность прохождения послеотпускных инструктажей и ряд других показателей.

Пять подразделений «Северстали» получили благодарственные письма от Генерального директора компании Алексея Мордашова за большой объем работы, проделанной в области охраны труда и производственной безопасности в 2014 году, и за бережное отношение к человеческой жизни, в их числе:

- Оленегорский подземный рудник, «Олкон»;
- шахта «Воргашорская», «Воркутауголь»;
- филиал «Волгоградский» компании «Радаелли ССМ»;
- цех отделки металла № 3 производства плоского проката, ЧерМК;
- Управление железнодорожного транспорта, «Карельский окатыш».

Обучение

В Компании продолжается проект «Безопасность труда» — один из ключевых проектов «Бизнес-системы». Проект направлен на формирование культуры безопасной деятельности, основанной на личной приверженности и ответственности, активном участии всех работников «Северстали» в предупреждении рисков для жизни и здоровья людей.

«Северсталь Российская сталь»

- В 2014 году на ЧерМК было обучено по ОТИПБ в специализированных организациях 2 367 работников, затраты на обучение составили 4 945,6 тыс. рублей.
- На предприятии ООО «Северсталь-Вторчермет» разработана и внедрена новая программа обучения машинистов безопасным приемам работы с использованием двухместной кабины МПМ и непосредственным участием инструкторов в процессе обучения.
- Специалисты стального дивизиона ежеквартально готовят видеоролики по травматизму. В них приводится статистика

несчастных случаев, рассказывается об их причинах и мерах дисциплинарного воздействия на нарушителей. Видеоролики демонстрируются на сменно-встречных и рабочих собраниях.

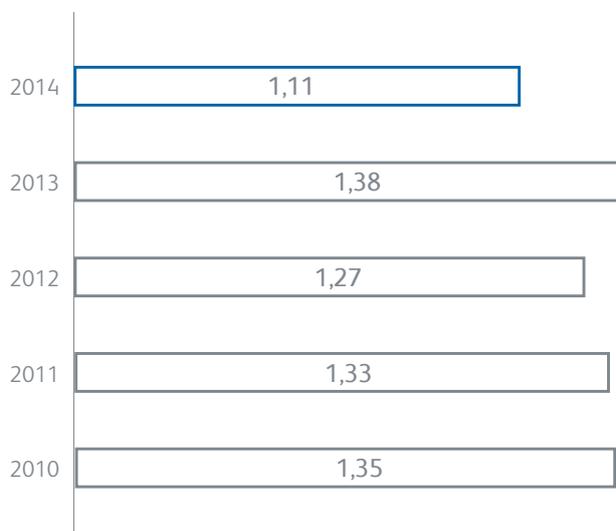
«Северсталь Ресурс»

- В 2014 году начала работу учебная шахта на Оленегорском подземном руднике, и тренировки персонала теперь проходят в условиях, максимально приближенных к реальным. В комплекс входят терренкур, тепловая камера, склад с противопожарным оборудованием, коммуникации.
- На предприятиях «Воркутауголь» провели обучающие семинары для 515 проходчиков по предотвращению опасных ситуаций при креплении кровли подготовительных забоев, в ходе которых работники приобрели необходимые навыки оценки рисков.
- На «Карельском окатыше» организован специализированный класс по обучению ремонтного и технологического персонала безопасным приемам работы при проведении слесарно-ремонтных работ. За 2014 год специальное обучение прошли 204 работника, в том числе 130 слесарей по обслуживанию и ремонту оборудования и 74 электрогазосварщика. Кроме того, на предприятии организован специализированный класс по обучению работам на высоте. На эти цели было потрачено 2,5 млн рублей. За 2014 год прошли специальное обучение 30 работника.

В результате реализации мероприятий, направленных на повышение безопасности труда, за последние пять лет коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в целом по «Северстали» был снижен на 18%. В 2014 году он составил 1,1, что почти вдвое ниже среднеотраслевого мирового уровня (около 1,39 пункта, по данным World Steel Association). В настоящее время Компания ставит задачу в среднесрочной перспективе уйти от смертельного травматизма.

За последние пять лет коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в Компании был снижен на 18%. На 13 предприятиях дивизиона «Северсталь Российская сталь» в течение 2014 года не было ни одного случая производственного травматизма.

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в 2010–2014 годах в целом по Компании



Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в 2010–2014 годах по дивизионам



В 2014 году на ЧерМК произошла смертельная травма с машинистом ленточного конвейера. По результатам анализа травматизма на предприятии за 5 лет конвейерное хозяйство является одним из очагов опасности. Для предотвращения подобных несчастных случаев Компания реализует программу технических мероприятий по повышению уровня безопасности ленточных конвейеров, рассчитанную на 2015–2017 годы.

«Воркутауголь» в 2014 году отработала без случаев смертельного травматизма, техногенных аварий, а коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности был снижен на 62% по сравнению с 2013 годом.

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.

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 ископаемых¹. Этим объясняется значительное превышение количества случаев профессиональных заболеваний на предприятиях ОАО «Воркутауголь».

Количество случаев профессиональных заболеваний, 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
«Воркутауголь»	222	202	121	213	148
«Карельский окатыш»	16	17	14	10	8
ЧерМК	13	11	8	9	5

Затраты на лечебно-профилактические и оздоровительные мероприятия, млн рублей

	2010	2011	2012	2013	2014
ЧерМК	117	121	125	122	106
«Воркутауголь»	47	62	34	134	143

¹ http://rosпотребнадзор.ru/upload/iblock/22c/gd_2014_seb_dlya-sayta.pdf, сmp. 87.

Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда

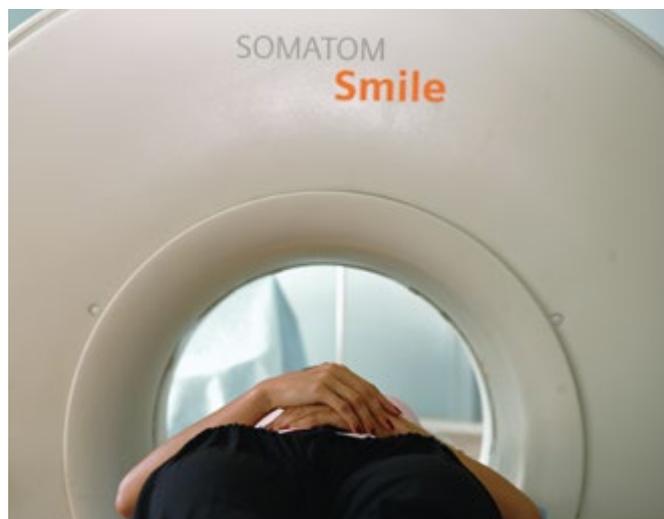
В решении задач безопасности труда Компания систематически взаимодействует с профсоюзными организациями. Взаимные обязательства в этой сфере зафиксированы в коллективных договорах. При участии профсоюзных комитетов ведется разработка инструкций по охране труда, проводится специальная оценка условий труда, 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.

«Северсталь Российская сталь»

- На ЧерМК действует институт уполномоченных по охране труда. В 2014 году в нем насчитывалось около 350 человек.

В 2014 году трое представителей дивизиона «Северсталь Российская сталь» стали победителями областного этапа заочного смотра-конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда Федерации независимых профсоюзов России», двое работников — победителями отраслевого этапа конкурса.

- В конце 2014 года на ЧерМК началось проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, которая будет завершена до конца 2016 года. Процедура предусматривает учет мнения самих работников путем анкетирования. На всех этапах оценки в ней участвовали представители профсоюза. Спецоценка была введена в 2014 году вместо действовавшей до этого системы аттестации рабочих мест по условиям труда. Она предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса. 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.



- Предметом взаимодействия с профсоюзами является оптимизация системы обеспечения средствами индивидуальной защиты и улучшение их качества. Так, на промплощадке Ижорского трубного завода совместно с представителями компаний — производителей средств индивидуальной защиты (СИЗ) был организован опрос для выявления потребностей рабочих. Мнения и пожелания работников были проанализированы, и на их основе разработаны конкретные предложения по улучшению качества обеспечения СИЗ.

«Северсталь Ресурс»

- В компании «Воркутауголь» действует Комитет по охране труда, избранный из числа работников, состоящих в профсоюзах. На основе предложений членов Комитета разрабатываются программы совместных действий работодателя, выборных органов первичных профсоюзных организаций, а также представителей трудового коллектива по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. По результатам проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах руководству структурных подразделений выносятся предложения по улучшению условий и охраны труда. Члены комитета по охране труда информируют работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах.
- На «Карельском окатыше» по просьбам работников комбината начат переход на новый вид спецодежды повышенной комфортности. При активном участии профсоюзного комитета были собраны и учтены пожелания работников по покрою костюмов, выбору ткани и использованию сигнальных вставок, позволившему отказаться от обязательного применения сигнальных жилетов. В Компании стартовал также кросс-функциональный проект, в рамках которого планируется провести анализ всех средств индивидуальной защиты, которые применяют в подразделениях Компании, и разработать единую систему обеспечения защитными средствами. В состав рабочей группы вошли представители служб охраны труда, промбезопасности и экологии и дирекций по закупкам основных производственных предприятий. Это не скажется на качестве СИЗ, но за счет унификации планируется оптимизировать затраты.



Основные направления и мероприятия по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям

«Северсталь Российская сталь»

- Поддерживаются договорные отношения с профессиональными аварийно-спасательными формированиями: ФКУ «8-й отряд ФПС ГПС ГУ МЧС России по Вологодской области», ООО «Группа компаний «Техноспас» (филиал в Череповце), МБУ «Спасательная служба» (Череповец), ОАО «Центр аварийно-спасательных и экологических операций» (Москва, филиал в Ярославле).
- По сравнению с 2013 годом увеличено количество учебных тревог на 13 %, при этом количество неудовлетворительных оценок снизилось на 25 %.
- Поддерживается в готовности введенная в 2013 году локальная система оповещения, которая обеспечивает информирование персонала при чрезвычайных ситуациях
- Совместно с ГУ МЧС России по Вологодской области проведено комплексное учение согласно Плану действий по предупреждению и ликвидации аварийных разливов нефтепродуктов на АЗС Белоручейского рудоуправления.

«Северсталь Ресурс»

ОАО «Воркутауголь»

- Организовано обучение правилам оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, осуществляемое специалистами вспомогательных горноспасательных служб МЧС России с отработкой практических навыков на тренажере.
- Проведена проверка готовности вспомогательных горноспасательных служб шахт к ведению горноспасательных работ при чрезвычайных ситуациях.
- В каждом структурном подразделении дважды за год проведены пожарные тренировки.
- Проведены учебно-тренировочные занятия по плану ликвидации аварий с отработкой позиций плана локализации аварий.
- Проведены обучающие семинары по применению страховочных систем, полнолямочных привязей при работе на высоте, средств индивидуальной защиты органов дыхания.
- На шахте «Северная» введена в эксплуатацию компьютерная система оповещения о возникновении нестандартных ситуаций. Программное обеспечение будет напоминать диспетчеру шахты о необходимости выполнить то или иное действие, а также автоматически оповещать об аварии специалистов, задействованных в ее ликвидации, и горняков, находящихся под землей. В дальнейшем новое программное обеспечение будет внедрено на других шахтах Компании.

ОАО «Карельский окатыш»

- Проведена учебная тренировка Главного управления МЧС по Республике Карелия по ликвидации очага возгорания и эвакуации персонала в административно-бытовом комплексе рудоуправления.
- Сформирована вспомогательная горноспасательная команда.
- Установлена промышленная система видеонаблюдения в корпусах и на территории, прилегающей к объектам Управления производства концентрата и окатышей и Управления железнодорожного транспорта.
- Оборудованы видеорегистраторами 200 единиц техники (городские и вахтовые автобусы, легковые автомобили, грузовые машины на перевозке опасных грузов).

- Проведена реконструкция двухсторонней парковой связи Управления железнодорожного транспорта.
- Проведена реконструкция трех рудоконтрольных станций; место размещения персонала, обслуживающего станции, выведено за границы горного отвода.
- Установлен грузовой лифт в корпусе крупного дробления Управления производства концентрата и окатышей, обеспечивающий высокий уровень безопасности при перемещении персонала участка.

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.

«Северсталь Российская сталь»

При выполнении работ на территории предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь» руководители подрядных организаций обязаны обеспечивать соблюдение собственным персоналом, а также персоналом субподрядных организаций, требований промышленной безопасности, регламентированных государственными нормативно-правовыми актами и корпоративными нормативными актами. В структурных подразделениях дивизиона осуществляются проверки деятельности подрядчиков в области промышленной безопасности и охраны труда. С 2013 года организована работа специальной комиссии, которая рассматривает факты обнаружения работников подрядных организаций с признаками алкогольного, наркотического, токсического или иного опьянения. Итогом планомерной работы послужило снижение в 2014 году фактов задержания работников подрядных организаций в состоянии опьянения на 22 % в сравнении с предыдущим периодом.

«Северсталь Ресурс»

В ОАО «Воркутауголь» действует «Положение о порядке совместной работы структурных подразделений ОАО «Воркутауголь» и привлекаемых подрядных организаций». Последние допускаются к проведению работ на территории ОАО только после проверки наличия соответствующих проектных и технических документов и необходимого количества квалифицированного персонала, обученного требованиям охраны труда. 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 совещаний по ОТ и ПБ, мероприятиях в рамках Международного дня охраны труда, в проверках состояния промышленной безопасности в системе производственного контроля, а также аудита безопасности.

В компании «Воркутауголь» действует система приемки-браковки произведенной товарной продукции, выполненных сервисных работ, качества добычи угля и проходки горных выработок. Эта система направлена на достижение высокого качества при полном соблюдении технологии и обеспечении промышленной безопасности как структурными подразделениями, так и работниками сервисных и производственных подрядных организаций.

За нарушения требований и норм промышленной безопасности к подрядным организациям применяются штрафные санкции. В 2014 году по этим основаниям в ОАО «Воркутауголь» было снято с оплаты около 5,4 млн рублей.

- На «Олконе» только в I квартале 2014 года было зафиксировано 13 нарушений в области охраны труда и производственной безопасности подрядными организациями. Начата работа по ранжированию подрядных организаций по результатам проверок, статистики происшествий и травм с их участием. В первую группу попадают добросовестные подрядчики, во вторую — те, чья деятельность является предметом постоянного мониторинга, в третью — организации, с которыми рекомендуется не заключать договоры. Для руководителей компаний-партнеров был организован семинар по проблемам охраны труда и промышленной безопасности. Его темой стали действующие на «Олконе» стандарты в области безопасности труда, выполнение которых является обязательным для подрядчиков. Аналогичный семинар был проведен для преподавателей горнопромышленного колледжа, выпускники которого должны быть подготовленными к тем высоким требованиям безопасности, которые предъявляются к работникам предприятия, куда они придут на работу после окончания учебы.

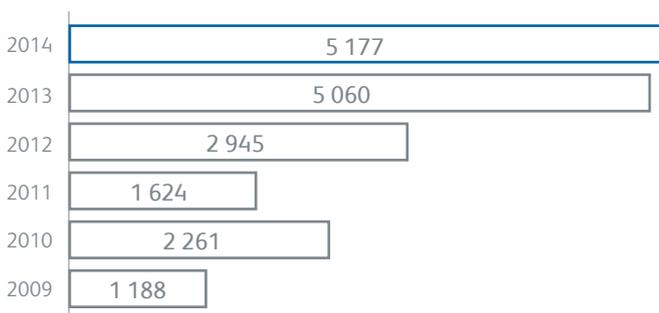


Охрана окружающей среды

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 2014 году затраты на природоохранную деятельность предприятий Компании, включая текущие затраты и инвестиции, выросли на 2,3 % по сравнению с предыдущим периодом и составили 5 177 млн рублей. Более половины расходов было выделено на мероприятия по охране атмосферного воздуха, 26 % — на обращение с отходами, около 20 % — на охрану и рациональное использование водных ресурсов.

Финансирование природоохранных мероприятий, 2009–2014, млн рублей



Финансирование природоохранных мероприятий по дивизионам*, 2009–2014, тыс. рублей



* В 2013 году включены затраты PBS Coals.

Основные направления финансирования природоохранных мероприятий в 2014 году



Мероприятия, завершённые в 2014 году

«Северсталь Ресурс»

«Воркутауголь»

- Выполнена рекультивация согласно ТЭО (проекта) разработки запасов угля Юньягинского месторождения открытым способом (участок «Западный», участок «Южный»). Рекультивированы земельные участки общей площадью 200 000 м² (участок «Западный» — 100 000 м², участок «Южный» — 100 000 м²). Выполнена расчистка земельных участков, отсыпка породой и планировка земельных участков.

«Олкон»

- Выполнено мероприятие «Реконструкция пульпонасосной станции ПНС-1А с целью перехвата и сгущения продукта перелива», что позволило исключить сбросы хвостовой пульпы из ПНС-1А в аккумуляционный бассейн и вернуть воду в оборотный цикл предприятия.
- Выполнены работы по химическому закреплению действующих участков хвостохранилища на площади 40 га. Такие работы в АО «Олкон» выполняются на постоянной основе.

«Северсталь Российская сталь»

- Завершена реконструкция газоочистки шахтной печи № 1 в сталеплавильном производстве ЧерМК.
- Завершена реконструкция аспирационных установок В-1, В-2 корпуса первичного смешивания АГЦ-2 ЧерМК.
- Завершена реконструкция аспирационной установки АТУ-4 в АГЦ-3 ЧерМК.
- Завершено строительство установки улавливания неорганизованных выбросов (УУНВ) от конвертеров сталеплавильного производства ЧерМК, все три конвертера подключены к УУНВ.
- Реализован ряд мероприятий по снижению выбросов сероводорода. В результате продолжительность превышений ПДК сероводорода в атмосферном воздухе снизилась на 39 % по сравнению с данными предыдущего года (по данным, зафиксированным на посту № 1 Гидрометеобюро в Череповце в 2014 году).
- Завершены научно-исследовательские работы НИТУ МИСиС по методам очистки сточных вод выпуска № 3.
- Более 50 особей нырковых уток поселились в золошламонакопителе — искусственном водоеме, предназначенном для очистки воды цеха водоснабжения ЧерМК. Гнездование птиц вблизи промышленной площадки активизировалось в 2012 году, после ввода новой секции золошламонакопителя и повышения качества очистки воды. Возле объекта было зафиксировано даже гнездо занесенного в Красную книгу орлана-белохвоста.

Природоохранная деятельность предприятий «Северстали» была в 2014 году отмечена рядом наград:

- ПАО «Северсталь» стала победителем Национального конкурса «Природное наследие нации — 2013», объявленного Советом по сохранению природного наследия нации (Совет Федерации), Русским географическим обществом, Межрегиональной общественной организацией содействия сохранению природного наследия регионов. Компания признана лучшей в номинации «Природоохранная и экологическая деятельность на предприятиях». Проект «Северстали» как победитель регионального этапа конкурса был представлен Правительством Вологодской области. Согласно Положению, оно отмечено почетным дипломом Совета по сохранению природного наследия нации и Русского географического общества. «Северсталь» награждена дипломом

оргокомитета конкурса, а проект Компании войдет в Почетную книгу «Природное наследие нации», куда ежегодно заносятся лучшие в стране идеи, решения и программы в области экологии.

- «Воркутауголь» одержала победу в X Всероссийском конкурсе «Лидер природоохранной деятельности в России — 2014». Конкурс проводился по инициативе международного форума «Мировой опыт и экономика России». Его основная цель — общественное поощрение промышленных предприятий за активную деятельность в области охраны окружающей среды.

Политика и управление

Политика в области охраны окружающей среды Группы компаний «Северсталь»¹ предусматривает следующие обязательства в области охраны окружающей среды:

- соблюдать применимые нормы законодательства и требовать этого от подрядчиков, привлекаемых на объекты Компании;
- 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 стандартам 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.

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 за выполнением 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 18,5 тыс. работников.

В 2014 году различными формами обучения в сфере охраны окружающей среды было охвачено порядка 3 000 сотрудников Компании.

¹ http://rosptrebnadzor.ru/upload/iblock/22c/gd_2014_seb_dlya-sayta.pdf, сmp. 87.

«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.

- Второй год подряд 30 работников ОАО «Олкон» принимают участие во «Всероссийском экологическом субботнике — Зеленая Россия» по уборке мусора вдоль береговой линии реки Куреньга. Было собрано и вывезено на городской полигон более 5 кубометров мусора. Сотрудники службы охраны труда и промышленной безопасности комбината очистили от мусора территорию вокруг родника у Комсомольского карьера, который пользуется популярностью среди жителей Оленегорска. «Олкон» также поддержал инициативу экологических организаций региона «Ноль негативного воздействия на окружающую среду». Специалист-эколог комбината прочитал работникам лекции по экологии и рассказал о влиянии предприятия на окружающую среду, а также о проводимых комбинатом мероприятиях по уменьшению воздействия на природу.
- Молодежный совет «Карельского окатыша» в рамках всероссийского экологического субботника собрал почти 50 человек для уборки парковых насаждений Костомукши. К уборке были также привлечены местные жители. Результат их труда — восемь кубометров вывезенного мусора.
- В рамках проведения акции «Речная лента» работниками ОАО «Воркутауголь» были очищены водоохранные зоны шести ручьев и четырех рек рыбохозяйственного назначения. В акции было задействовано 163 работника. Общее количество собранного и вывезенного мусора составило 145 кубометров.
- В Череповце работниками ПАО «Северсталь» в рамках акции «Дни защиты от экологической опасности — 2014» на территории города и территории промплощадки было высажено более 780 деревьев и кустарников, вывезено 57 тонн мусора, обустроено 0,47 гектара газонов и цветников. В подобных мероприятиях принимают участие работники предприятия всех уровней управления, от директоров до рабочих.
- В Балаково прошел конкурс по благоустройству территории завода. Сотрудники цехов и подразделений сортового завода представили свои проекты благоустройства закрепленных за ними территорий. Победители получили грант на улучшение социально-бытовых условий в электросталеплавильном цехе и самостоятельно будут решать, на какие конкретно цели пойдут средства.



- Работники площадок «Северстали» в Костомукше приняли участие в фотоконкурсе «Природа глазами работника». Конкурсные фотографии должны были продемонстрировать, как «Карельский окатыш» борется с негативным воздействием на окружающую среду, или показать существующие экологические проблемы.

ОАО «Воркутауголь» с 2011 года ежегодно принимает участие в республиканской акции «Речная лента» по очистке водоохраных 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 «Речная лента» в 2014 году ОАО «Воркутауголь» получило особую благодарность от Управления Росприроднадзора по Республике Коми за неравнодушное отношение к сохранению водных объектов родного края.

«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 сообществ, международных проектах и отраслевых инициативах.

- В 2014 году ПАО «Северсталь» провело уже традиционное выездное совещание на промплощадке ЧерМК для представителей государственных контролирующих органов (в том числе Управления Росприроднадзора по Вологодской области, Череповецкой межрайонной природоохранной прокуратуры, Департамента природных ресурсов и охраны окружающей среды Вологодской области), на котором была продемонстрирована реализация инвестиционных природоохранных мероприятий.
- «Воркутауголь» оборудовала переход, предназначенный для перегона оленей через трубопровод в районе наклонного ствола шахты «Воргашорская». Этот объект перекрывал оленьи тропы, по которым стада мигрируют весной из южных районов к Карскому



морю, а осенью возвращаются обратно. Инженерные сооружения возведены по договоренности с оленеводами, которые начали испытывать трудности с перегоном после начала строительства наклонного ствола шахты «Воргашорская». Переход позволит оленеводам отказаться от обходных маршрутов, удлиняющих путь на десятки километров.

Международное сотрудничество в области экологии

В ОАО «Карельский окатыш» в 2014 году продолжена реализация двух международных проектов в рамках Программы приграничного сотрудничества «Карелия»:

- «Развитие лесных плантаций на отвалах карьеров, их облесение и фитоочистка в России и Финляндии»;
- «Концепция экологического мониторинга воздействия целлюлозно-бумажной и горнодобывающей промышленности (EnMonCon)».

Эти проекты направлены на поиск метода очистки карьерных вод, почв от загрязнений и создание автоматизированной базы данных по результатам мониторинга окружающей среды.

- В рамках приграничного сотрудничества ОАО «Карельский окатыш» участвует в международном проекте «Концепция мониторинга состояния окружающей среды в горнодобывающей, целлюлозно-бумажной промышленности, в государственном и других секторах экономики» (EnMonCon). Главными целями проекта являются: повышение степени использования оборотной воды, сокращение степени воздействия на окружающую среду, осуществление обмена лучшими практиками между Россией и Финляндией в области охраны окружающей среды для горнодобывающей отрасли. Внедрение системы экологического мониторинга в режиме реального времени с применением инструмента MAPGRAPH позволит собирать, хранить, обрабатывать данные измерений лаборатории и оборудования мониторинга. Непрерывность автоматического контроля за качеством сточных вод позволит не только снизить экологические риски, но и поможет вовремя предотвратить загрязнение окружающей среды.
- На хвостохранилище озера Хариус были проведены работы по закреплению пылящих поверхностей отходов обогащения. В 2014 году семенами волосенца песчаного засеяна территория хвостохранилища на площади 3,5 гектара. Для этого было использовано 245 килограммов семян. Стоимость работ составила 1,4 млн рублей. Закрепление поверхности посевами многолетних трав позволяет снизить пыление и восстановить земли, нарушенные в ходе технологического цикла.

«Северсталь» приняла участие в глобальной кампании по продвижению анимационного ролика о значении стальной отрасли. Видеоролик рассказывает об экологичности стали как материала, ее широком использовании в повседневной жизни людей, а также о тех позитивных изменениях, которые сегодня происходят в сталелитейной отрасли, и карьерных возможностях, которые она предлагает молодым специалистам. Видеоролик также подчеркивает, что сталь является одним из немногих доступных сегодня человечеству материалов, который можно перерабатывать и использовать бесконечное количество раз без потерь в качестве.

Основные задачи и целевые ориентиры в сфере природоохранной деятельности

Мероприятия	Планируемый эффект	Срок реализации
1. ЧерМК		
1.1 Реконструкция аспирационной установки от корпуса коксовых дробилок и шихтового отделения в агломерационном цехе № 2 с установкой рукавного фильтра	Снижение выбросов оксидов марганца и железа	2015
1.2 Внедрение технологии переработки доменного шлака «тонким слоем» в цехе шлакопереработки	Снижение выбросов сероводорода	2015
1.3 Реконструкция единой фильтровальной станции	Достижение нормативов допустимого сброса загрязняющих веществ в сточных водах выпуска № 10	2015
1.4 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
1.5 Передача ПХБ-содержащих конденсаторов и трансформаторов специализированной организации	Обезвреживание токсичных материалов	2024
1.6 Организационно-технические мероприятия по приведению в соответствие действующей карты полигона промышленных отходов	Снижение негативного воздействия при размещении промышленных отходов	2014–2015
2. ОАО «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», «ВЮМ», «Восточный»)	Восстановление нарушенных земель, приведение их в состояние, пригодное для последующего пользования	2015
2.3 Монтаж и установка оборудования локальных очистных сооружений на нефтеловушке СП «Сервисное предприятие ВМЗ»	Снижение негативного воздействия на поверхностные водные объекты	2015
3. ОАО «Олкон»		
3.1 Переход на сухой способ очистки отходящих газов от сушильных барабанов	Сокращение выбросов серной кислоты	2015
3.2 Проведение работ по химическому закреплению пылящих поверхностей действующих участков хвостохранилища на площади 16 га	Снижение загрязнения атмосферного воздуха Оленегорска выбросами неорганической пыли от пылящих поверхностей действующих участков хвостохранилища	2015
3.3 Проведение работ по биологической рекультивации пылящих поверхностей отработанных участков хвостохранилища на площади 0,5 га	Восстановление ландшафта	2015
3.4 Проведение работ по авторскому надзору за развитием растений биоплато и расширению покрытия фитоценозами поверхности пруда-отстойника Кировогорского карьера	Снижение концентрации веществ азотной группы в карьерных водах	2015
3.5 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
4. ОАО «Карельский окатыш»		
4.1 Уточнение баланса серы при обжиге окатышей и учет содержания серы в отходах при расчете выбросов	Снижение выбросов диоксида серы в атмосферный воздух	2015–2020
Создание системы автоматического мониторинга содержания диоксида серы в дымовых газах обжиговых машин		
4.1 Разработка ТЭО проекта строительства комплекса сероочистки отходящих газов обжиговых машин	Снижение содержания серы в руде	Постоянно
Проектирование установок сероочистки		
4.1 Строительно-монтажные и пусконаладочные работы по установкам сероочистки	Сокращение сбросов калия и сульфатов в озеро Окунево	2014
Направление руды, засоренной вмещающими породами с высоким содержанием серы, на переработку в комплекс сухой магнитной сепарации		
4.2 Разработка мероприятий	Снижение сброса загрязняющих веществ с хвостохранилищ	2014
4.3 Оработка метода фиторемедиации для очистки сточных вод		
4.4 Строительство дробильно-сортировочной установки для производства щебня из отходов добычи руды	Снижение объемов размещения вскрышной породы	2015
4.5 Строительство установки по переработке отходов производства методом пиролиза		
4.6 Ликвидация последствий загрязнения почвы в ходе размещения отходов с помощью использования биофильтра — специально выведенных видов ив	Восстановление нарушенных земель, приведение их в состояние, пригодное для последующего пользования	2015

Воздействие на окружающую среду и природоохранная деятельность

Воздействие на водные ресурсы

Забрано или получено воды всего, млн м³

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
«Северсталь Ресурс»	53,32	58,87	62,57	53,33	50,28*	53,63
«Северсталь Российская сталь»	84,90	89,07	87,14	82,75	87,19	97,01

* В 2013 году 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, — притока подземных вод в шахтах и карьерах, 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.

Общее количество забираемой воды по источникам водоснабжения, млн м³



Система оборотного водоснабжения на предприятиях позволяет в минимальных объемах использовать в производстве природную воду. Высокой долей воды в оборотных системах на уровне 97–98 % характеризуются «Карельский окатыш» и «Олкон». Это означает, что из источников берется менее нескольких процентов от общей потребности воды в производственных целях. Остальной требуемый объем поступает из системы. В 2014 году увеличилось использование в производстве оборотной воды в ОАО «Воркутауголь».

«Северсталь Российская сталь»

Основное количество воды — 92,5 %, — которая используется на производственные цели в дивизионе «Северсталь Российская сталь», приходится на долю ЧерМК.

83 % 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 1,5 % от общего объема потребляемой воды, а 98,5 % поступает из замкнутой оборотной системы, что относится к лучшим показателям в отрасли¹.

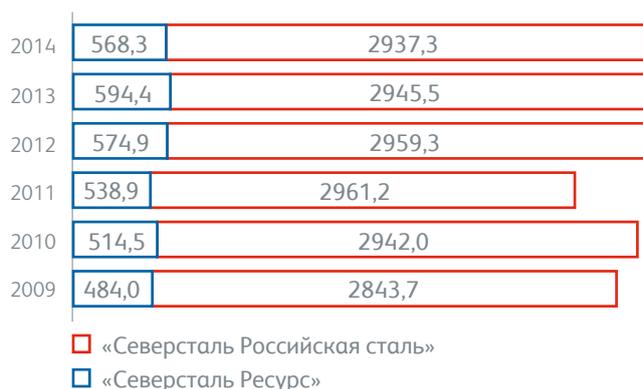
Увеличение потребления воды в 2014 году связано с ростом производства (чугун, агломерат, сталь, прокат) и с вводом в проектный режим эксплуатации (инвестиционное мероприятие) новой секции золошламонакопителя № 2 объемом 7,5 млн м³ (заполнение секции водой).

Общее количество забираемой воды по источникам водоснабжения, млн м³



Предприятия дивизиона также достигли высоких показателей по использованию оборотной воды на производственные цели. Так, на Череповецкой промплощадке этот показатель в 2014 году составил 98,3 %. На производственные цели из природных водных источников потребляется всего 1,7 % от общей потребности.

Общий объем многократно используемой воды, млн м³



Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов

«Северсталь Ресурс»

Сбросы дивизиона «Северсталь Ресурс» в поверхностные водные объекты в 2014 году снизились на 11,6 % в связи с выходом PBS Coals, Inc из состава холдинга «Северсталь».

В ОАО «Воркутауголь» и ОАО «Олкон» снизились объемы сбрасываемых сточных вод и загрязняющих веществ за счет снижения поступления ливневых вод в связи с маловодным годом.

¹ Отчет World Steel Association за 2011 год.

В 2014 году на реализацию инвестиционных мероприятий, направленных на охрану водных объектов, предприятиями «Северсталь Ресурс» затрачено 41,7 млн рублей.

ОАО «Карельский окатыш»

- Начата реализация проекта организации внутреннего водооборота. В результате его реализации 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 сократит расходы на электроэнергию. В 2014 году выполнялись работы нулевого цикла, сборка и монтаж опорных металлоконструкций, а также возведение двух сгустителей. Строительство нового комплекса будет полностью завершено в 2015 году.
- В 2014 году с целью снижения сброса загрязняющих веществ с хвостохранилищ в ОАО «Карельский окатыш» совместно с Университетом Восточной Финляндии в рамках проекта ENPI (Программа приграничного сотрудничества в рамках Европейского института соседства и партнерства «Карелия») продолжена работа по очистке сточных вод методом фиторемедиации (поглощение загрязняющих веществ из сточных вод ивами специального вида).

ОАО «Олкон»

- На отстойнике Кировогорского карьера «Олкона» ученые Кольского научного центра РАН испытывают инновационную технологию извлечения нитратов из загрязненных сточных вод с помощью водных растений. Для этого на плавучие плотки высаживаются дернина и водные растения, произрастающие в данной местности: сабельник, трилистник, пушица, осока, которые создают биоплато и потребляют азотистые соединения из воды, снижая содержание в ней вредных веществ. В 2013 году было запущено 180 плотиков, в 2014 — еще 150. К настоящему времени покрытие биоплато составляет 50% от необходимой площади.
- Переход на использование эмульсионных взрывчатых веществ позволил сократить концентрацию загрязняющих веществ группы азота в карьерных водах с 500 до 145 миллиграммов на один литр.
- Приобретены и установлены на выпусках сточных вод из карьеров измерительные системы, оснащенные датчиком расхода воды и блоком контроля для регистрации полученной информации. Это позволяет в режиме онлайн получать достоверные данные об объемах сточных вод и водопотреблении в карьерах, что особенно важно в период прохождения паводка.
- Проведены работы по укладке новых участков пульповодов и водоводов, входящих в замкнутую систему оборотного водоснабжения. Наличие на предприятии системы оборотного водоснабжения позволяет в минимальных объемах использовать природную воду из поверхностных водных объектов в производстве железорудного концентрата. Расход воды в системе составляет более 99% от общей потребности воды в производственных целях.

ОАО «Воркутауголь»

- В 2014 году начато мероприятие по установке очистных сооружений для обеспечения качества сточных вод после нефтеловушки СП «Сервисное предприятие ВМЗ». Разработана рабочая документация (комплект чертежей) на установку локальных очистных сооружений, узлов учета ливневых вод. Работы выполнены силами ООО «СПб-Гипрошахт» ОП в Воркуте. Монтаж установки планируется в 2015 году.
- ОАО «Воркутауголь» установила на Центральной обогатительной фабрике «Печорская» новое оборудование для обезвоживания

отходов флотации угля. Ранее для осветления технической воды использовались наружные отстойники. Установка двух камерных фильтр-прессов позволила отказаться от дорогостоящей эксплуатации внешних гидросооружений и перейти на водно-шламовую схему замкнутого цикла. Это уменьшило воздействие производственного процесса на окружающую среду и облегчило транспортировку оставшихся после фильтрации твердых отходов.

«Северсталь Российская сталь»

Основная масса загрязняющих веществ, сбрасываемых в водные объекты от предприятий дивизиона, приходится на ЧерМК — 99,6%. На Череповецкой промплощадке эксплуатируется единая оборотная система водоснабжения, включающая единую фильтровальную станцию, пруды-осветлители и 60 локальных оборотных циклов в производственных подразделениях. Создание такой системы позволило к 2013 году ликвидировать семь из десяти выпусков сточных вод.

Сброс загрязняющих веществ в 2014 году составил 10,2 тыс. тонн, что на 19% меньше, чем в 2013 году. Сокращение сброса загрязняющих веществ произошло в результате увеличения мощности очистных сооружений (новая секция золошламонакопителя №2 емкостью 7 млн м³).

Более 77% от общей массы сбрасываемых загрязняющих веществ сбрасывается через выпуск №3 в р. Кошта. В сточных водах ЧерМК (Череповецкая промплощадка) нормируется 19 загрязняющих веществ. По 50% 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 агломерационного производства;
- исследовательские работы с НИТУ МИСиС и Институтом биологии внутренних вод им. И. Д. Папанина РАН для разработки дополнительных мероприятий по достижению НДС.

В 2014 году Череповецкий металлургический комбинат затратил 295 млн рублей на реализацию водоохранных мероприятий.

- На ЧерМК приступили к реконструкции единой фильтровальной станции, которая эксплуатируется с 1995 года. За счет изменения конструкции фильтров площадь фильтрации возрастет в 1,3 раза. Изменится и сама технология очистки воды. Повысится также надежность работы оборотной системы водоснабжения комбината и улучшится качество воды, подаваемой на производственные нужды. В результате реконструкции к 2016 году качество сточных вод выпуска №10 перед сбросом в реку Кошту будет доведено до требуемых стандартов.
- На ЧерМК в рамках кросс-функционального проекта «Энергоэффективность» на 6% снижены потери воды. На трубопроводной системе комбината, общая длина которой составляет более 150 км, проведено разделение потоков на контуры и установлены приборы учета. Теперь специалисты службы диагностики смогут быстрее определить место скрытой утечки и ликвидировать ее. В результате ЧерМК снизит затраты на покупку питьевой воды и транспортировку. За счет сокращения потерь воды уже сэкономлено около 2,5 млн рублей.

Сбросы загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. тонн



Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн



* В 2013 году учтены данные PBS Coals.

Приведение к требованиям законодательства нормативов по сбросам в водные объекты — следующая цель Компании после сокращения выбросов в атмосферу.

Воздействие на атмосферный воздух

Суммарный выброс загрязняющих веществ от предприятий Компании изменился незначительно (снижение на 4%) по сравнению с 2013 годом. Снижение массы выброса в дивизионе «Северсталь Российская сталь» на 5,4% произошло за счет выполнения воздухоохраных мероприятий и снижения расхода кокса на производство агломерата.

В дивизионе «Северсталь Ресурс» незначительное снижение массы выброса (на 1,8%) произошло в результате снижения содержания серы в сырье (ОАО «Карельский окатыш») и в результате уменьшения производственных показателей добычи горной массы и дней пыления хвостохранилища (ОАО «Олкон»).

«Северсталь Ресурс»

В ресурсном дивизионе отмечено сокращение выбросов диоксидов серы в ОАО «Карельский окатыш» в связи со снижением содержания серы в сырье, а также снижением выбросов от горения породных отвалов в ОАО «Воркутауголь».

ОАО «Олкон»

Ежегодно выполняются работы по химическому закреплению действующих участков хвостохранилища. За последние три года работы выполнены на площади более 150 га. Выполнение работ позволило снизить выбросы пыли. В настоящее время в атмосферном воздухе Оленегорска не фиксируются повышенные концентрации взвешенных веществ.

ОАО «Воркутауголь»

ОАО «Воркутауголь» внесло свой вклад в смягчение влияния на климат, реализовав инвестиционный проект «Утилизация дегазационного метана на шахте «Северная». В результате ввода в эксплуатацию газопоршневой теплоэлектростанции, работающей на шахтном метане, значительно снижены выбросы газа в атмосферу. Метан — один из основных парниковых газов, оказывающих негативное воздействие на климат планеты. Уникальность этого инновационного для угольной отрасли страны проекта заключается в том, что газогенераторная станция будет работать на метане действующей шахты при относительно невысокой и подверженной значительным колебаниям концентрации газа — от 25 до 70%. Газ на шахте используют не только для выработки энергии, но и как топливо для автономного воздухонагревателя и сушки угля

Выбросы в атмосферу оксидов азота, диоксида серы и других значимых загрязняющих веществ, тонн

Вещества	2013		2014	
	«Северсталь Российская сталь»	«Северсталь Ресурс»	«Северсталь Российская сталь»	«Северсталь Ресурс»
Оксиды азота	11 699	6 597	11 908	6 798
Диоксид серы	27 351	65 261	26 645	50 364
Летучие органические соединения	374	335	375	414
Твердые частицы	25 450	6 208	19 012	6 362
Оксид углерода	252 392	3 220	241 613	3 929
Прочие	910	116 957	888	126 743
ВСЕГО	318 176	197 896	300 442	194 658

на углеобогадательной фабрике. В год планируется утилизировать до 20 тыс. тонн метана, который до реализации проекта выбрасывался в атмосферу. В результате сократятся ежегодные выбросы парниковых газов, эквивалентные 470 тыс. тонн CO₂.

За 2014 год объемы утилизованного метана составили 40 696 тыс. м³. Фактический объем выработанной тепловой энергии составил 43 138 тыс. кВт*час.

ОАО «Карельский окатыш»

Снижение выбросов в атмосферный воздух диоксида серы является одной из важнейших задач для ОАО «Карельский окатыш». Переход предприятия на производство офлюсованных окатышей улучшенного качества приведет к дальнейшему увеличению выбросов. В связи с этим в 2014 году была разработана программа по снижению выбросов диоксида серы на период до 2020 года. В качестве целевого показателя установлен уровень удельных выбросов диоксида серы в 4,42 кг на тонну окатышей при текущем уровне 4,93 кг на тонну. Ожидаемый суммарный эффект от реализации программы — снижение выбросов диоксида серы на 50–70%.

«Северсталь Российская сталь»

На воздухоохраные мероприятия на Череповецком металлургическом комбинате в последние годы было выделено более 5 млрд рублей. В 2014 году на ЧерМК были завершены четыре проекта, направленные на минимизацию выбросов в атмосферу и снижение концентраций загрязняющих веществ в воздухе города Череповца. Наибольший результат в работе по снижению уровня воздействия на экологию принесли мероприятия, реализованные в сталеплавильном и агломерационном производствах ЧерМК.

- В 2014 году завершена реализация инвестиционного проекта по строительству установки улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров №№ 1–3 в цехе выплавки конвертерной стали. Уникальный проект общей стоимостью 3,4 млрд рублей — самый крупный проект экологической направленности в истории предприятия — был реализован в условиях действующего производства. В нем применены лучшие мировые практики по очистке воздуха от пыли, которая образуется в результате заливки лома чугуном. После модернизации состояния рабочей зоны приведено в полное соответствие с санитарными требованиями, а выброс пыли от конвертеров сократился на треть.
- В 2014 году была продолжена реализация программы по реконструкции систем аспирации в агломерационном производстве общей стоимостью 840 млн рублей. Программа предполагает реконструкцию пяти установок по всей цепочке производства агломерата с целью повышения эффективности их работы, сокращения выбросов пыли в атмосферу и улучшения условий труда за счет снижения запыленности на рабочих местах. Завершившаяся годом ранее модернизация первой аспирационной установки позволила довести концентрацию пыли после очистки до 20 мг/м³, что соответствует лучшим мировым практикам. Уловленная пыль используется в производстве агломерата. Программу модернизации аспирационных установок планируется завершить в 2015 году.
- В августе 2014 года после завершения экологического проекта по техническому перевооружению газоочистки запущена в эксплуатацию шахтная печь № 1 на ЧерМК. Ранее устаревшие электрофильтры, не отвечавшие современным экологическим требованиям, не позволяли качественно очистить отходящие газы. Реализация экологического проекта общей стоимостью около 850 млн рублей позволила существенно снизить выбросы пыли от шахтной печи: гарантийный показатель по запыленности на дымовой трубе улучшен, концентрация пыли в отходящих газах вместо 10 мг/м³ не превышала 3–4 мг/м³. Велась также работа по достижению второго гарантийного показателя по запыленности воздуха рабочей зоны технологического персонала. Основная цель мероприятия — обеспечение соблюдения требований санитарного законодательства на границе комбината.

- Стоимость реконструкции, которой подверглась также вращающаяся печь № 7 известково-доломитного цеха, составила около 340 млн рублей.

Экологические проекты ЧерМК вносят существенный вклад в улучшение состояния воздушной среды в Череповце. По данным Центра гигиены и эпидемиологии, в Вологодской области на фоне снижения уровней загрязнения атмосферного воздуха за последние годы в городе Череповце наблюдается значительное (особенно с 2007 года) снижение заболеваемости детей экологозависимыми заболеваниями, такими как бронхиальная астма и хронические болезни аденоидов и миндалин, для которых была установлена зависимость от близости местожительства к промплощадке ПАО «Северсталь».

- На Череповецком металлургическом комбинате реализован ряд мероприятий по снижению выбросов сероводорода. В результате, как показывают данные, зафиксированные на посту № 1 Гидрометеобюро в Череповце в 2014 году, продолжительность превышений ПДК сероводорода в атмосферном воздухе снизилась на 39% по сравнению с данными предыдущего года.

К 2016 году на предприятиях «Северстали» планируется в полном объеме выполнять требования воздухоохранного законодательства.

Отходы

95% всех образующихся на предприятиях Компании отходов приходится на дивизион «Северсталь Ресурс». Основную их массу составляют крупнотоннажные вскрышные породы и хвосты обогащения. В 2014 году количество образовавшихся и размещенных отходов в дивизионе «Северсталь Ресурс» снизилось:

- за счет уменьшения объемов производства горных работ в ОАО «Олкон» и ОАО «Карельский окатыш»;
- в связи с корректировкой разрешительной документации в ОАО «Воркутауголь» и исключением вскрышной породы, используемой для рекультивации СП «Угольный разрез «Юньягинский», из категории «отходы».

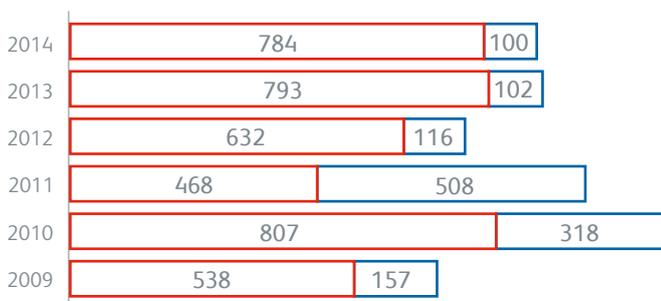
Вскрышные горные породы ранее использовались для засыпки отработанного внутреннего пространства карьеров. Поскольку емкости внутренних отвалов были заполнены до проектных отметок, отходы стали размещаться во внешних отвалах. По этой причине в отчетном году сократилось использование отходов в собственном производстве.



Обращение с отходами в 2014 году, тонн*

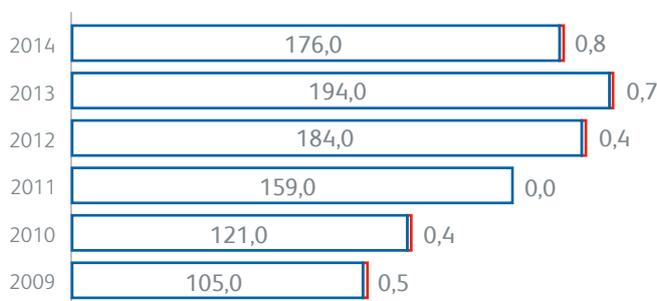
Показатель	«Северсталь Ресурс» (в скобках — данные по PBS Coals)		«Северсталь Российская сталь»	
	2013	2014	2013	2014
4.1. Образовано отходов, всего	220 151 236,9 (1 434 180)	184 601 941,5	8 018 205,3	8 477 434,1
из них:				
вскрышных пород	183 248 158,0 (0)	148 981 471,0	819 294,2	900 219,7
хвостов обогащения руд	33 012 092,8 (1 434 180)	30 702 835,5	0	0
4.2. Использовано отходов в собственном производстве	25 392 876,4 (0)	3 243 215,6	6 012 690,5	6 317 482,0
4.3. Обезврежено отходов в собственном производстве	0,4 (0)	0,5	86 277,7	104 869,9
4.4. Размещено отходов на собственных объектах, всего	193 893 267,2 (1 434 180)	181 346 962,3	1 472 752,4	1 532 192,7
из них:				
в пределах лимитов	193 893 267,2 (1 434 180)	181 346 962,3	1 472 752,4	1 531 120,5
сверх лимитов	0 (0)	0	0	1 072,2
из них (из п. 4.4):				
вскрышных пород	164 578 273,2 (0)	147 742 447,6	689 865,3	748 558,7
хвостов обогащения руд	29 220 953,3 (1 434 180)	28 701 635,1	0	0
4.5. Передано отходов другим организациям, всего	32 856,0 (0)	29 103,1	291 044,1	428 807,7
из них:				
для использования	24 707,1 (0)	23 510,2	272 361,0	40 8218,2
для обезвреживания	195,2 (0)	134,8	1 782,8	1 520,2
для хранения	0 (0)	0	0	0
для захоронения	7 953,7 (0)	5 458,1	10 661,1	19 069,3
из них хранится и захоронено:				
в пределах лимитов	7 935,7 (0)	5 446,6	14 601,8	18 975,7
сверх лимитов	18,0 (0)	11,5	0	93,6

* За 2013 год включены данные по PBS Coals.

Размещение отходов,
тыс. тонн*

□ «Северсталь Российская сталь» □ «Северсталь Ресурс»

* Без учета крупнотоннажных отходов «Стального Ресурса» (вскрышные породы и хвосты обогащения) и вскрышных отходов Белоручейского рудоуправления «Северсталь Российская сталь».

Размещение вскрышных пород и отходов
обогащения, млн тонн*

□ «Северсталь Российская сталь» □ «Северсталь Ресурс»

* Отходы «Северсталь Ресурса» (вскрышные породы и хвосты обогащения) и вскрышные отходы Белоручейского рудоуправления «Северсталь Российская сталь».

Основные отходы металлургического производства — доменный и сталеплавильный шлаки. Динамику обращения с отходами в дивизионе «Северсталь Российская сталь» определяет ЧерМК, производственные показатели которого повлекли увеличение объемов образования отходов на 4,7 % по сравнению с предыдущим годом. Увеличение массы размещаемых отходов на 4,3 % связано с деятельностью Белоручейского рудоуправления — добывающего подразделения в составе ЧерМК, где в 2014 году увеличился объем подготовительных работ для добычи известняка. На размещение отходов также повлияло начало производственной деятельности ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково».

«Северсталь Российская сталь»

- На коксохимическом производстве ЧерМК произведен частичный демонтаж устаревшего оборудования и продолжались пусконаладочные работы первой очереди комплекса для переработки каменноугольной смолы. Производство основано на новейших технологиях, соответствующих международным экологическим стандартам. Смолу будет перерабатываться в качественное сырье для химической промышленности (вакуумированный пек, нафталин, масла), которое будет продаваться на экспорт. Эксплуатацией комплекса займется компания ООО «Рутгерс Севертар» — совместное предприятие «Северсталь» и компании «Рутгерс». В 2014 году «Рутгерс» приступила к реализации второй стадии проекта, включающей модернизацию существующего оборудования и монтаж новых объектов, в частности главного объекта — установки дистилляции каменноугольной смолы.
- ЧерМК является крупнейшим поставщиком шлаковой продукции — сталеплавильного щебня, доменного щебня и доменного несортированного шлака. Эта продукция преимущественно используется в дорожном и гражданском строительстве, причем большая часть поставляется местным потребителям. В 2014 году произошло увеличение объемов поставок на объекты Вологодской области, в том числе на объекты федерального значения: трассы М-8 «Холмогоры» и А-114 «Вологда — Новая Ладога». Существующие на ЧерМК мощности позволяют перерабатывать для нужд строительной индустрии весь текущий объем образующихся отходов. Так, дробильно-сортировочная установка ДСУ-5, где перерабатываются доменные шлаки, оснащена современной аспирационной системой, что позволяет сделать процесс переработки отходов беспыльным. В 2014 году на ЧерМК была запущена шестая по счету дробильно-сортировочная установка (ДСУ-6) по переработке сталеплавильных шлаков. Стоимость проекта — свыше 340 миллионов рублей.
- Работающие на ЧерМК установки и существующие технологии позволяют утилизировать 100 % объема отходов коксохимического производства. Так, в 2013 году было переработано порядка 10 тыс. тонн отходов, в 2014 году — 9 тыс. тонн.

100 % стали может быть использовано вторично, что выгодно отличает ее от других конструкционных материалов.

- В начале 2014 года на ЧерМК стартовал новый проект работы с производственными отходами. Часть отходов, которые раньше передавались на утилизацию и размещение, в том числе упаковочные материалы, отработанные покрывки и транспортерная лента, теперь поступают в продажу. Это позволило уменьшить объемы размещения отходов и затраты на их транспортировку до полигона. Еще одно преимущество нового проекта — экологический эффект. За 2014 год реализовано 81,5 тонны отходов полиэтилена, 101 тонна деревянных поддонов, 104 тонны транспортерной ленты, 84 тонны бочек, 44 тонны пластиковой тары, 9 082 тонны горбыля, ранее вывозившихся на полигон для размещения. В ЗАО «ИТЗ» в 2014 году было реализовано 24,6 тонны отходов картона и 482 тонны отходов полиэтилена.
- Сотрудники череповецкой площадки «Северстали» совместно с компанией-перевозчиком модернизировали кузова автомобилей,

в которых перевозятся рулоны металлопроката. Оборудование кузовов опорными устройствами для крепления рулонов позволило отказаться от использования специальных деревянных поддонов, которые ранее накапливались у потребителей и которые им приходилось утилизировать за собственный счет. В результате металлурги избавились от использования дополнительной упаковки, исключили из логистической цепочки сразу две операции и сократили время погрузки рулонов в три раза.

- В 2014 году в ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково» в режиме пусконаладочных работ введена в эксплуатацию дробильно-сортировочная установка, которая предназначена для переработки сталеплавильного шлака и отходов футеровки. Она позволит перерабатывать до 49 % всех образующихся отходов. Помимо снижения нагрузки на окружающую среду за счет вторичной переработки сырья, продажа строительного щебня даст вполне ощутимый экономический эффект. Ведется также поиск возможных способов использования пыли.

«Северсталь Ресурс»

ОАО «Карельский окатыш»

- С целью снижения негативного воздействия производственных отходов на окружающую среду в 2014 году на ОАО «Карельский окатыш» стартовал проект строительства установки по переработке отходов методом пиролиза. В результате реализации этого проекта ожидается снижение объемов отходов предприятия, подлежащих захоронению на собственных объектах размещения отходов и передаваемых на захоронение сторонним организациям. В рамках проекта закуплено необходимое оборудование. Монтаж установки и ее запуск планируется осуществить в 2015 году.
- В 2014 году на комбинате началось строительство комплекса по обезвоживанию отходов (сгущению хвостов). Комплекс позволит в том числе сократить площадь складирования хвостов, поскольку в обезвоженном виде они имеют меньший объем и занимают меньшую территорию в хранилище. Хвосты обогащения в качестве вторичного сырья могут быть использованы в качестве строительных материалов или направлены в повторную переработку.
- Совместно со специалистами Университета Восточной Финляндии (Финляндия), Петрозаводского государственного университета (Россия) и Института леса Карельского научного центра РАН (Россия) был организован эксперимент по применению биофильтра (специально выведенных видов ивы) для очистки почвы от загрязнений тяжелыми металлами. За период с мая по сентябрь 2014 года на экспериментальной площадке было высажено около 20 000 черенков ивы. Наблюдения за плантацией в последующий период показали, что прижилось около 70 % черенков. Способность ивы поглощать из почвы тяжелые металлы покажут исследования в течение следующих нескольких лет.

ОАО «Воркутауголь»

- В результате запуска системы фильтрации отходов флотации угля на предприятиях «Воркутауголь» уменьшится воздействие на окружающую среду, поскольку оставшиеся после фильтрации отходы занимают меньше места при хранении; кроме того, в твердом виде их гораздо проще перевозить.

ОАО «Олкон»

- В ОАО «Олкон», с привлечением специализированной организации (ООО «Агрос», Апатиты), разработана технология ускоренной (менее чем за два года) полной биологической рекультивации отработанных участков хвостохранилища. В 2014 году рекультивационные работы выполнены на площади 4 га.
- В 2014 году ОАО «Олкон» дважды проводило в городе Оленегорске экологические акции по сбору отработанных ртутьсодержащих ламп от населения с последующей передачей на утилизацию специализированной организации за счет средств предприятия. На утилизацию было передано около 700 отработанных ламп.

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 компаний — мировых лидеров в черной металлургии;
- снижение выбросов парниковых газов в окружающую среду;
- создание достоверной системы учета выработки и потребления энергоресурсов, а также системы планирования.

Основным целевым ориентиром в области энергосбережения является приведение удельной энергоемкости к значению 5,55 Гкал на тонну производимой стали к 2016 году.

Основные целевые ориентиры и задачи в сфере энергоэффективности

Мероприятия	Планируемый эффект	Срок реализации
1. ЧерМК		
	Суммарная экономия природного газа 356 млн м ³ (-0,25 Гкал на тонну стали)	2016 (первый этап)
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)	Суммарная экономия покупной электроэнергии — 54 млн кВт*ч (-0,01 Гкал на тонну стали)	
	Достижение удельного энергопотребления 5,55 Гкал на тонну стали в 2016 году	
2. ОАО «Воркутауголь»		
Мероприятия ежегодной программы энергосбережения ОАО «Воркутауголь»	Снижение удельного электропотребления на 1 тонну горной массы до 45 кВт*ч	2016
3. ОАО «Олкон»		
Мероприятия по снижению потерь на тепловых сетях комбината, замена трубопроводов и изоляции	Снижение затрат на отопление на 5–8% в год	До 2018 года
Установка приборов технического учета энергоресурсов и установка SCADA	Контроль и планирование расходов на потребление пара и отопление, что позволит экономить до 3% от общего потребления	2015
Разработка проекта по компенсации реактивной мощности	Экономия электроэнергии 5–10% после внедрения проекта	Первый этап в 2014 году, окончание — в 2016 году

Организует и координирует эту работу 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 кросс-функциональные команды.

Предусмотрена 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 разного уровня, присвоение почетных званий и др.

За период внедрения системы энергоменеджмента в 2014 году по сравнению с 2000 годом были достигнуты следующие результаты:

- снижение удельного энергопотребления на тонну стали на 16 %.
- снижение расхода природного газа на тонну стали на 18 %.
- снижение расхода электроэнергии на тонну стали на 22 %.

Планируется создание аналогичных систем энергоменеджмента на других предприятиях группы ПАО «Северсталь».

С 2012 года по инициативе Центра энергосбережения в Компании внедряются требования международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента». Обучение представителей заинтересованных сторон проводилось по программе Европейского банка реконструкции и развития. Сегодня требования стандарта внедрены полностью. В 2013 году были реализованы кросс-функциональные проекты по потокам «Электроэнергия», «Топливо», «Продукты разделения воздуха». В 2014 году реализация кросс-функциональных проектов «Энергоэффективность» по всем потокам энергоресурсов была самостоятельно проведена в ЗАО «Ижорский трубный завод» и в ООО «ТПЗ «Шексна».

Основные результаты реализации программы на Череповецком металлургическом комбинате в 2014 году

- Промышленное потребление электроэнергии составило 5 575,8 млн кВт*ч.
- В 2014 году была достигнута максимальная выработка собственной электроэнергии в размере 3 877,3 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 2014 году она возросла до 69,5 % против 63,6 % в предыдущий период.
- Удельное потребление электроэнергии снизилось в сравнении с 2013 годом на 1,2 % и составило 510 кВт*ч на тонну стали. Снижение потребления электроэнергии произошло за счет:

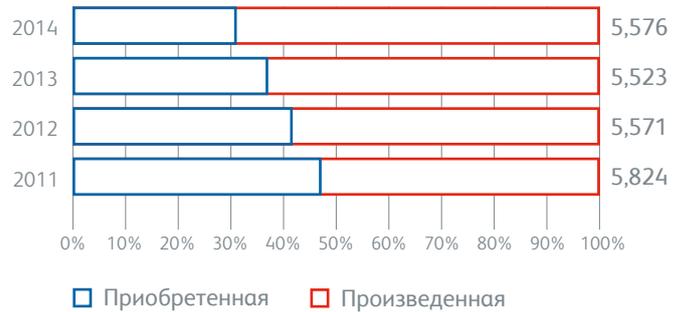
увеличения производства сжатого воздуха и оптимизации работы оборудования;

реконструкции системы освещения и автоматизации системы аспирации на доменной печи № 5 ЧерМК;

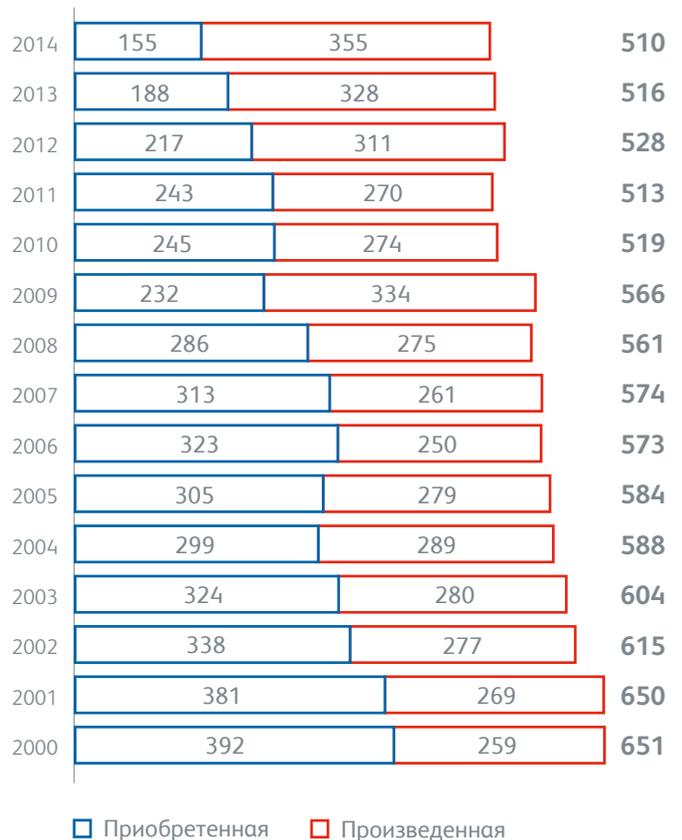
изменения сортамента.

- Экономический эффект от роста выработки электроэнергии составил в сравнении с 2013 годом 478,5 млн рублей.

Потребление и выработка электроэнергии ЧерМК, млн кВт*ч



Удельный расход электроэнергии, кВт*ч на тонну стали



В 2014 году на 7 % по сравнению с предыдущим периодом выросло потребление природного газа. Его объем составил 2 339,7 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 214 м³ на тонну стали. Удельное энергопотребление несколько сократилось и составило 5,907 Гкал на тонну стали.

Удельный расход природного газа, м³ на тонну стали

2014	214
2013	204
2012	211
2011	197
2010	200
2009	215
2008	220
2007	218
2006	225
2005	226
2004	231
2003	240
2002	247
2001	259
2000	262

Удельное энергопотребление, Гкал на тонну стали

2014	5,907
2013	5,924
2012	5,813
2011	5,62
2010	5,695
2009	5,868
2008	5,88
2007	5,957
2006	6,045
2005	6,099
2004	6,265
2003	6,41
2002	6,696
2001	7
2000	7,022



Проект ЧерМК компании «Северсталь» занял второе место в номинации «Лучший проект по пропаганде энергосбережения и повышения энергоэффективности на предприятии» Первого всероссийского конкурса реализованных проектов в области энергосбережения и повышения энергоэффективности ENES, организованного Министерством энергетики России.

В 2014 году продолжали развиваться проекты, начатые в рамках действия первого периода Киотского протокола (2008–2012), 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	Снижение воздействия процесса производства стали на окружающую среду за счет внедрения более энергоэффективной технологии	Результат: сокращение выбросов на 3,17 млн тонн CO ₂ -эквивалента Всего за 2013–2020 годы: 6,2 млн тонн CO ₂ -эквивалента
Строительство шахтной печи № 2		
1. Строительство коксовой батареи № 3 и установки сухого тушения кокса	Модернизация процесса производства чугуна путем внедрения новой энергоэффективной технологии	Результат: сокращение выбросов на 2,18 млн тонн CO ₂ -эквивалента Всего за 2013–2020 годы: 4,12 млн тонн CO ₂ -эквивалента
2. Строительство доменной печи № 4 и монтаж газовой утилизационной бескомпрессорной турбины		
Строительство и эксплуатация воздухоразделительной установки совместным предприятием «Эр Ликвид 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 тонн CO ₂ -эквивалента, экономия 19 МВт в год Всего за 2013–2017 годы: 0,47 млн тонн 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»

ОАО «Воркутауголь»

- Ввод в эксплуатацию в 2014 году газопоршневой теплоэлектростанции на шахте «Северная» ОАО «Воркутауголь» позволил Компании не только сократить выбросы метана, но и значительно снизить затраты на тепло- и электроэнергию. Станция покрывает около 80% потребности шахты «Северная» в электроэнергии и около половины — в тепловой энергии. Ожидаемая экономия электроэнергии, по предварительным расчетам, может составить 12%, тепловой энергии — около 8%.
- На железнодорожной станции «Центральная», которую обслуживают специалисты Воркутинского транспортного предприятия (входит в состав «Воркутауголь») установлен ветрогенератор, который используется для обеспечения резервного питания аппаратуры связи и сигнализации. Помимо экономической выгоды, ветрогенераторы позволяют снизить негативное воздействие на окружающую среду. Работа одного ветрогенератора мощностью 6 кВт за 20 лет эксплуатации (средний срок службы) позволяет сэкономить около 175 тонн угля (8 тонн в год), а также снизить выбросы углекислого газа в атмосферу.

«Карельский окатыш»

- Внедрение системы статической компенсации реактивной мощности. В рамках проекта по снижению энергопотребления за счет компенсации реактивной мощности в 2014 году на территории комбината смонтировали 75 специальных устройств, позволяющих снизить потери электроэнергии, связанные с работой электрических машин переменного тока. Это позволит сократить потребление электроэнергии на 8 млн кВт*час в год и сэкономить около 18 млн рублей. После завершения второго этапа, намеченного на 2015 год, экономия достигнет 43 млн кВт*час, или 100 млн рублей. Общая стоимость проекта — 200 млн рублей.

- Генерация электроэнергии на котельной с помощью турбины. На паровой котел котельной установлена турбина мощностью 3,7 МВт. Она будет генерировать электричество за счет пара, который производится в котельной. Собственная электроэнергия станет для комбината гарантом бесперебойной работы.
- Утилизация тепла обжиговых машин. Тепло обжиговых печей, которое раньше уходило в атмосферу, будет использоваться 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.
- Строительство мини-котельных. Котельная «Карельского окатыша», которая обеспечивает теплом город и комбинат, работает на мазуте, который относится к невозобновляемым видам топлива. В 2014 году на комбинате построены три мини-котельные, работающие на биотопливе, которые будут введены в строй в 2015 году. Новые котельные будут использовать в качестве топлива дешевую древесную щепу. Себестоимость тепла, которая составляет 1,5 тыс. рублей за гигакалорию, будет снижена вдвое.

ОАО «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 время окончания работ — 2017 год.
- Суммарная экономия после проведения мероприятий по снижению тепловых потерь по итогам 2014 года составила по отоплению и пару до 10% от общего потребления комбината.





Социальное проектирование и социальные инвестиции

Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление

«Северсталь» инвестирует в социальную инфраструктуру регионов, в которых работают ее предприятия, тем самым обеспечивая благоприятную среду для реализации долгосрочной стратегии своего развития. Внешние социальные программы «Северстали» направлены на содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия, на повышение качества жизни работников Компании и местных сообществ, охрану окружающей среды. Особое внимание «Северсталь» уделяет программам, способствующим решению острых социальных проблем, раскрытию потенциала местных сообществ, сохранению культурного наследия и развитию сферы культуры.

Внешние социальные программы служат также укреплению корпоративной культуры через вовлечение персонала в реализацию общественно значимых проектов и укреплению бренда «Северстали» как социально ответственной компании. 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.

Для решения актуальных социальных задач и в целях развития делового и социального потенциалов регионов присутствия Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, укрепляя партнерские отношения с органами государственной власти и общественностью. Основные направления социальных инвестиций Компании сформированы с учетом потребностей и ожиданий заинтересованных сторон, в первую очередь государства и общества. Все активнее в планирование и реализацию внешних социальных программ вовлекаются сотрудники Компании.

Сотрудничество «Северстали» с регионами присутствия, как правило, зафиксировано в социально-экономических соглашениях между Компанией и региональными органами власти. Такие документы Компания на протяжении ряда лет подписывает и ежегодно обновляет с администрациями Вологодской области, Саратовской области, Республики Коми и города Воркуты, рядом муниципальных образований. Соглашения между администрациями и Компанией определяют основные направления, принципы взаимодействия и обязательства сторон. Они направлены на развитие предприятий и социально-экономическое развитие территорий присутствия. Стратегическими сферами взаимодействия являются занятость местного населения, профессиональная ориентация молодежи и образование, здравоохранение, профилактика социального сиротства и безнадзорности (подробнее о действующих соглашениях см в разделе «Взаимодействие с органами власти»).

В своем взаимодействии с заинтересованными сторонами Компания стремится найти оптимальный баланс между общекорпоративными приоритетами, приоритетами конкретных регионов и интересами широкого круга социальных групп.

Принципы управления внешними социальными программами Компании предусматривают:

- единые подходы для всех компаний, входящих в компанию «Северсталь»;
- учет региональной специфики социальной сферы;

- диалог и конструктивное сотрудничество со всеми заинтересованными сторонами.

При отборе проектов особое внимание уделяется возможности тиражирования успешных практик во всех регионах присутствия Компании, а также распространению этого опыта в других регионах страны.

Стратегия внешней социальной деятельности определяется руководством «Северстали». Координацию соответствующих социальных программ на корпоративном уровне осуществляет Управление по КСО и бренду. Согласование и утверждение планов и бюджетов социальной деятельности предприятий осуществляется генеральными директорами предприятий. На локальном уровне за непосредственную реализацию социальной политики Компании и координацию осуществляемых некоммерческими организациями и другими партнерами Компании проектов и программ отвечает дирекция по персоналу на предприятиях.

Цели и форматы долгосрочного сотрудничества с 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. 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»¹.

Социальную ответственность Компании регулируют:

- 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».

¹ http://www.severstal.com/rus/csr/approach/csr_policy/index.phtml.

Ориентиры в сфере внешней социальной деятельности Компании на период до 2015 года и основные результаты за 2014 год

Основные направления развития внешней социальной деятельности

Цели на период до 2015 года

Основные результаты 2014 года

Формирование и реализация программ стратегических социальных инвестиций

Выбор и развитие эффективных программ и распространение на все регионы присутствия Компании. Развитие проектов, направленных на создание возможностей для устойчивого и самостоятельного развития сообществ

Развитие программы по профилактике социального сиротства и семейного устройства детей-сирот «Дорога к дому»: в Череповце создана «Социальная гостиница», в Волгограде открыта «Служба сопровождения замещающих семей «Диалог», в Костомукше проект «Будущее в настоящем» расширил свою сферу: помимо подростков, которые уже имеют проблемы с законом, в рамках проекта теперь работают еще и с теми, кто пока находится только в зоне риска.

Совместно с Правительством Вологодской области, мэрией города Череповца и АНО «Инвестиционное агентство «Череповец» создан инвестиционный проект в сфере туризма «Туристско-рекреационный кластер «Центральная городская набережная» в Череповце. Он предполагает комплексное развитие прибрежных территорий через создание объектов общественной и коммерческой инфраструктуры, рекреационных зон, ярких архитектурных акцентов. Реализация проекта будет способствовать развитию туристического потенциала города Череповца, улучшению качества сферы услуг, созданию новых рабочих мест.

В рамках программы «Агентство Городского Развития» в 2014 году создано 540 рабочих мест, в том числе 451 в Череповце; 595 человек прошли обучение по программам для начинающих и действующих предпринимателей; проведено более 200 мероприятий, направленных на развитие бизнеса

Внедрение корпоративной политики в сфере управления внешними социальными программами.

Внедрение механизмов анализа и совершенствования деятельности организации в данной области.

Развитие сотрудничества с государственными органами, бизнес-партнерами, экспертными и общественными организациями в реализации социальных проектов

Политики в сфере управления внешними социальными программами внедрены и успешно применяются на предприятиях Компании.

Проведение четвертого цикла самооценки на основе положений стандарта ISO 26000 (раздел «Участие в жизни сообществ и их развитие»).

В 2014 году подписано соглашение с компанией «ФосАгро», которое предусматривает сотрудничество в технической, финансовой и кадровой сферах, а также в части оказания организационной и методологической поддержки при реализации совместных проектов, направленных на развитие социально-экономического потенциала Вологодской, Мурманской, Ленинградской и Саратовской областей

Повышение эффективности социальных программ

Вовлечение персонала Компании в разработку и реализацию внешних социальных программ

Распространение эффективных моделей социальных программ на все предприятия Компании с учетом особенностей регионов

Управление «капиталом знаний» в сфере КСО, развитие системы повышения квалификации менеджеров Компании в сфере КСО с использованием лучших мировых практик

Проведены обучающие семинары для сотрудников по корпоративному волонтерству с привлечением внутренних и внешних экспертов. Всего реализовано 25 мероприятий с участием корпоративных волонтеров

По примеру работы в Череповце и Вологодской области принято решение о создании в 2015 году «Агентства городского развития г. Костомукши» для развития малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства и культурных индустрий

Менеджеры Компании приняли участие в семинарах «Оценка деятельности компаний в сфере КСО: цели и инструменты» в РСПП и «Презентация проектов КСО международным целевым зарубежным аудиториям», организованных при экспертной поддержке именной профессуры Компании «Северсталь» по корпоративной социальной ответственности в Европейском университете в Санкт-Петербурге

Основные направления развития внешней социальной деятельности

Цели на период до 2015 года

Основные результаты 2014 года

Обеспечение высокого уровня информационной открытости

Подготовка ежегодного публичного отчета компании «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития, участие в подготовке международной отраслевой отчетности

Выпущен Отчет ПАО «Северсталь» в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2013 год (отмечен в номинации «За высокое качество отчетности в области устойчивого развития» во Всероссийском конкурсе РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность — 2014»).

Предоставлены данные для Отчета Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association) об устойчивом развитии стальной отрасли

Формирование социальной базы стратегических социальных проектов

Систематизация и развитие диалога с заинтересованными сторонами

В октябре 2014 года впервые в Москве состоялась международная металлургическая конференция World Steel Association — ежегодное важное отраслевое мероприятие. В качестве организатора конференции выступило ПАО «Северсталь». World Steel Association объединяет около 170 компаний отрасли из разных стран мира, а том числе 17 из 20 крупнейших мировых производителей стали, а также национальные и региональные отраслевые объединения и исследовательские центры. Среди вопросов, которые обсуждались на конференции, — преимущества стали как материала, устойчивое развитие отрасли и ее имидж.

Всего в 2014 году опыт управления внешними социальными программами Компании был представлен на 26 конференциях и круглых столах в России и за рубежом

Высокая эффективность внешних социальных программ ПАО «Северсталь» была отмечена по итогам ряда конкурсов.

Ежегодная Премия в области менеджмента «Аристос»:

- А. А. Мордашов стал победителем премии Николая Ивановича Путилова за личный вклад в развитие социальной ответственности бизнеса.

Всероссийский конкурс Российского союза промышленников и предпринимателей «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность — 2014»:

- компания «Северсталь» победила в специальной номинации «За высокое качество отчетности в области устойчивого развития».

Рейтинг лучших работодателей России для студентов и молодых специалистов международной консалтинговой компании Universum:

- компания «Северсталь» как работодатель заняла первое место по популярности у студентов и молодых специалистов среди производителей стали в России.

Национальная премия в области экологии «ERAECO — 2014»:

- компания «Северсталь» победила в номинации «За развитие экологического образования и формирование у подрастающего поколения ответственности к экологии».

Награды благотворительной программы «Дорога к дому» компании «Северсталь»:

- победитель Всероссийского фестиваля социальных программ «Со-Действие» в номинации «Профилактика социального сиротства, поддержка семьи, материнства и детства»;

- лидер в номинации «Всем миром — за счастье семьи» III Всероссийской акции «Добровольцы — детям»;
- премия Александра Починка в рамках Международного инвестиционного форума «Сочи — 2014»;
- победитель Вологодского областного конкурса на лучший видеоролик о деятельности детского телефона доверия с единым общероссийским номером «Слышу — понимаю — помогу».



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 пенсионеров Компания рассматривает как социальные инвестиции.

«Северсталь» использует традиционные формы благотворительности, такие как поддержка культурных, образовательных и социальных учреждений различного уровня. Вместе с тем Компания предлагает 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.

В 2014 году на социальные и благотворительные цели ПАО «Северсталь» направила 53,2 млн долларов США.

- В 2014 году на поддержку социально значимых проектов в Республике Коми предприятие «Воркутауголь» выделило более 20 млн рублей. Основная часть этих средств направлена на поддержку социально значимых объектов в рамках Соглашения о социальном партнерстве с администрацией города Воркута. По соглашению с муниципалитетом средства направлены на поддержку образования, культуры и спорта.
- «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 успешно работает детский хоккейный клуб «Олимп».
- 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, в том числе строительство футбольного стадиона.
- Предприятие «Карельский окатыш» в Костомукше финансирует ежегодное содержание культурно-спортивного комплекса «Дружба» в Костомукше, мероприятия которого каждый год посещают более 90 000 человек.
- «Олкон» ежегодно финансирует содержание Дворца культуры в Оленегорске, который посещают не менее 20 тыс. человек в год.
- Предприятия Компании также оказывают финансовую поддержку общественным организациям инвалидов и 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

- Благотворительный фонд «Дорога к дому» (с 2006 года). Программа комплексной профилактики сиротства, совместный проект компании «Северсталь» и мэрии Череповца. Реализуется с 2009 года в основных регионах присутствия Компании.
- Конкурс детских творческих проектов и творческая мастерская «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 (Воркута).
- Социальный приют для несовершеннолетних «Надежда» (Воркута).

Помощь незащищенным слоям населения и шефская помощь

- Благотворительный фонд «Благо» (с 1999 года). Оказывает помощь более 21 тыс. ветеранов-металлургов.
- Благотворительный общественный фонд им. И. А. Милютина (с 1999 года). Помощь инвалидам, больным, сиротам, детским домам и интернатам, домам престарелых и больницам.
- Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» (с 2012 года, Череповец).
- Некоммерческий благотворительный фонд помощи инвалидам «Храбрые русские сердца» (Череповец).
- Комплексный центр социального обслуживания населения (Оленегорск).
- Акция «Школьный портфель» (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» (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).

Поддержка культуры и искусства

- Государственный академический Большой театр (Москва).
- Мариинский театр и Московский Пасхальный фестиваль В. Гергиева (Санкт-Петербург, Москва, регионы проведения фестиваля).
- Государственная Третьяковская галерея (Москва).
- Государственный музей изобразительных искусств им. А. С. Пушкина (Москва).
- Государственный Русский музей (Санкт-Петербург).
- Государственный исторический музей (Москва).
- Школа акварели и Академия акварели С. Андрияки (с 2004 года).
- Театральный фестиваль «Золотая маска» (с 2010 года, Москва, Рига, Череповец).

- Международный кинофестиваль VOICES (Вологда, Череповец).
- Череповецкое музейное объединение (Череповец).
- Кирилло-Белозерский музей-заповедник (Кириллов).
- Музей фресок Дионисия (с. Феропонтово, Кирилловский р-н).
- Вологодский музей-заповедник (Вологда) и его филиал в дер. Семёново.
- Саратовский художественный музей им. А. Н. Радищева (с 2010 года, Саратов).
- Балаковская художественная галерея (с 2010 года, Балаково).
- «Фонд поддержки проектов и программ Вологодской области». Оказание поддержки в реализации целевых программ, проектов и мероприятий Вологодской области: восстановлению и реставрации исторических памятников, созданию произведений литературы и искусства, связанных с историей развития Вологодчины.
- Фестиваль «Дни усадебной культуры» (Череповец).
- Международный фольклорный фестиваль «Кантелетар» (Костомукша).
- Международный фестиваль камерного искусства (Костомукша).
- Фестиваль авторской песни им. Сергея Ожигова (Костомукша).
- Международный фестиваль «Нордсейшн» (Костомукша).
- Межрегиональный фестиваль искусств «Белоозеро» (Белозерск).
- XVII областной фестиваль солдатской песни (Оленегорск).
- Фестиваль хореографического искусства «Ритмы весны» с участием коллективов из Костомукши и Петрозаводска (Костомукша).
- Республиканские соревнования «Дэнс-ринг» (Воркута).
- Городской фестиваль «GaGage» (Воркута).
- «Праздник Севера» и «День оленевода» (с. Ловозеро, Мурманская обл.).
- Городские культурно-массовые мероприятия (регионы присутствия Компании).

Поддержка православных храмов и монастырей

- Спасо-Преображенский Валаамский ставропигиальный монастырь (Республика Карелия).

- Воскресенский Горицкий женский монастырь (Вологодская обл.).
- Храм Василия Блаженного (Москва).
- Православный приход храма Живоначальной Троицы (Москва).
- Храм Рождества Христова (Череповец).

Образование

- Программа модернизации системы профессионального образования в Вологодской области (с 2011 года).
- Европейский университет в Санкт-Петербурге.
- Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета.
- Санкт-Петербургский государственный экономический университет.
- Саратовский политехнический университет.
- Профильные для Компании вузы России (более 20 вузов).
- Профильные для Компании ссузы России (10 ссузов).
- Фестиваль педагогического мастерства в Костомукше.

Здоровье

- Детская городская больница г. Череповца (с 2005 года).
- Комплексная программа «Здоровье Северстали» (с 2002 года).

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).
- Городские спортивные мероприятия (регионы присутствия Компании).



«Дорога к дому»: школа социального партнерства

Программа комплексной профилактики социального сиротства и правонарушений среди несовершеннолетних «Дорога к дому» была разработана и начата в 2006 году в Череповце. Она реализуется через одноименный благотворительный фонд и объединяет инициативу и средства бизнеса, усилия общества и ресурсы государства для решения важной социальной проблемы. При создании фонда «Дорога к дому» были изучены лучшие мировые практики в области профилактики социального сиротства, на основе которых затем были разработаны технологии, применимые в российских условиях. Личный патронаж осуществляет инициатор создания программы — Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» А. А. Мордашов.

С 2009 года благодаря софинансированию Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (Москва), программа вышла на областной уровень. В настоящее время в ее реализации принимает участие 71 учреждение Вологодской области. С 2011 года отдельные проекты в рамках Программы реализуются и в других регионах присутствия Компании — в Воркуте, Костомукше, Балаково, Великом Устюге, Оленегорске, с 2014 года — в Волгограде, а с 2015 года — в Ярославле.

Вклад компании «Северсталь» в развитие программы в 2014 году составил 37,5 млн рублей. Программу также поддержали своими пожертвованиями сотрудники «Северстали» и жители Череповца.

Сегодня благотворительная программа «Дорога к дому» — это 29 проектов в семи регионах РФ.

Используемые социальные технологии доказали свою эффективность и продемонстрировали, что поддержка матерей и семей в трудной жизненной ситуации позволяет сохранять детей в биологических семьях, а сиротам предоставляет возможность находить ответственных родителей. За все время реализации программы «Дорога к дому» совместно с городскими субъектами профилактики достигнуты значительные результаты в решении проблемы социального сиротства в Череповце:

- 501 ребенок раннего возраста сохранен в кровных семьях;
- 527 семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, получили социально-психологическую поддержку, 415 семей выведены из социальной изоляции;
- предотвращена угроза жизни и здоровью в отношении 4 466 детей;
- ежегодно более 4 000 горожан получают экстренную психологическую помощь по телефону доверия;
- более 700 горожан прошли подготовку в Школе приемных родителей и приняли в семью 724 ребенка;
- снижен риск возврата в учреждения 157 приемных детей из замещающих семей;
- в отношении 802 детей снижен риск утраты родительского попечения;
- более 8 000 родителей прошли бесплатные курсы по вопросам воспитания своего ребенка;
- при поддержке профессиональных юристов защищены права и законные интересы 4 559 детей и подростков;
- ежегодно более 11 000 череповчан получают квалифицированную психологическую, юридическую, социальную, материальную помощь и поддержку через проекты Программы.

В рамках программы «Дорога к дому» в 2014 году выполнялись 28 проектов, направленных на:

- профилактику социального сиротства детей раннего возраста и детей с особыми потребностями;
- профилактику вторичного и наследственного сиротства;
- оказание экстренной помощи несовершеннолетним по телефону либо при выезде социальной скорой помощи;
- профилактику правонарушений среди несовершеннолетних;
- оказание помощи семьям, в которых мать привлечена к отбыванию наказания, не связанного с лишением свободы;
- выявление семей, находящихся в кризисной ситуации, и их восстановление.

В 2014 году в рамках программы «Дорога к дому» был реализован ряд новых инициатив, в их числе — проект «Социальная гостиница» в Череповце. Цель проекта — профилактика отказов от ребенка раннего возраста со стороны матерей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Для этого мамам с ребенком, не имеющим собственного жилья и возможности найма помещения, предоставляется временное жилье в социальной гостинице на срок не более четырех месяцев. В это время с мамой работают специалисты: юрист, социальный работник, психолог, — которые помогают ей найти силы, желание и собственные ресурсы для решения возникших проблем. В случае необходимости специалисты проекта ведут работу с ребенком и окружением (родственниками) мамы, помогают наладить контакты с отцом ребенка и оформить необходимые документы, в том числе для получения государственных субсидий, пособий, материнского капитала и др. Работа с подопечными ведется до решения основной проблемы (приобретение, получение жилья). За 2014 год временным жильем воспользовались 24 мамы с малолетними детьми, для 42 детей сохранена кровная семья. Для реализации проекта использовались субсидия Правительства Вологодской области и средства компании ПАО «Северсталь».

Цель проекта «Служба «Подросток» в Череповце — профилактическая и восстановительная работа с подростками группы риска, склонными к противоправным действиям и (или) совершившими их, а также с их семьями. В рамках проекта специалисты проводят восстановительные мероприятия с целью разрешения конфликтных и криминальных ситуаций с участием несовершеннолетних. Благодаря работе службы 52 несовершеннолетних, совершивших противоправные действия, достигли примирения сторон в процессе медиации. Шесть несовершеннолетних были сняты с учета УМВД и комиссии по делам несовершеннолетних.

Инновационная для Череповца услуга «Передышка», оказываемая в рамках проекта «Доброе утро», дает возможность родителям, воспитывающим детей с ограниченными возможностями здоровья, оставить на некоторое время своего ребенка в специально подготовленной «принимающей» семье либо в группе кратковременного пребывания реабилитационного центра для детей и подростков «Преодоление». Услуга может быть оказана также по месту проживания ребенка. Это позволяет изменить ситуацию в семье к лучшему: «принимающая» семья осуществляет присмотр и уход за ребенком, обеспечивает привычный для него уклад жизни, а родители на это время получают «передышку», чтобы сделать неотложные бытовые дела, решить вопросы, связанные со своим здоровьем, и пр. Ребенок, в свою очередь, учится общаться с другими детьми, расширяя круг социальных контактов. За время реализации проекта 22 семьи, воспитывающие детей с ограниченными возможностями здоровья, смогли воспользоваться данной услугой.

В рамках Программы в Волгограде открыта «Служба сопровождения замещающих семей «Диалог». Проект направлен на поддержку замещающих семей, воспитывающих приемных детей и испытывающих трудности в воспитании. Здесь работает школа замещающих родителей, семейная гостиница, где проводятся занятия и тренинги для родителей

и детей, а также организован реабилитационный семейный досуг. Услугами службы сопровождения воспользовались более 40 семей.

В Костомукше с 2011 года реализуется проект «Будущее в настоящем», посвященный профилактике подростковой преступности. Его главная целевая группа — трудные подростки. Миллион рублей, дополнительно выделенный компанией «Северсталь» в 2014 году, позволил включить в сферу действия проекта помимо подростков, которые уже имеют проблемы с законом, еще и тех из них, кто только находится в зоне риска. Значимым результатом работы педагогов и психологов проекта стало снижение к концу года количества ребят, состоящих на внутришкольном и городском учете в комиссии по делам несовершеннолетних, с 53 до 24 человек на уровне школы и с 14 до 9 — на уровне города.

В рамках программы «Дорога к дому» не только ведется адресная работа с детьми, родителями и приемными семьями, но и уделяется большое внимание методической, информационной и фандрайзинговой деятельности. При фонде действует ресурсно-методический центр, который оказывает поддержку некоммерческим организациям, работающим в сфере профилактики социального сиротства, защиты материнства, детства и отцовства, и способствует профессионализации некоммерческого сектора. В 2014 году благотворительный фонд «Дорога к дому» в четвертый раз получил субсидию Министерства экономического развития РФ на распространение положительного опыта и поддержку социально-ориентированных НКО, работающих в 24 регионах РФ в сфере профилактики социального сиротства, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, преодоления социальной беспомощности и кризиса семьи.

Методическая работа направлена на профессиональную подготовку и повышение квалификации специалистов проектов и специалистов городских субъектов профилактики; разработку, систематизацию и распространение нормативных и методических материалов; развитие межведомственного взаимодействия, выработку единых подходов и согласование действий специалистов в процессе оказания помощи и поддержки семьям с детьми.

Информационные мероприятия направлены на привлечение внимания общественности к социальным проблемам и их решению, развитие социального партнерства представителей государства, общества и бизнеса, повышение уровня информированности. С 2013 года фонд «Дорога к дому» организует благотворительный марафон добрых дел в Череповце. В 2015 году это мероприятие будет проводится уже на уровне всей Вологодской области. Благодаря информационному сопровождению и работе специалистов фонда по фандрайзингу в 2014 году было привлечено пожертвований на сумму 836 тыс. рублей.

На протяжении трех лет Фонд является инициатором регионального конкурса социальной рекламы, привлекая творческих людей и экспертов к созданию плакатов, видео- и радиороликов для

формирования у родителей и ближайшего окружения детей ответственного отношения к своей жизни. В рамках сотрудничества Фонда с «Агентством Городского Развития» и Череповецким государственным университетом создана кафедра социального предпринимательства, где предприимчивым родителям совместными усилиями помогают решить финансовые проблемы.

Помимо контроля со стороны Фонда для оценки результативности проектов используются круглые столы и рабочие группы с представителями органов власти и местного самоуправления, специалистами социальной сферы в регионах. 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. Это подтверждают следующие результаты:

- с 2006 года в Череповце закрыто пять детских домов из девяти, а количество детей, находящихся в детских домах, сократилось с 552 до 189. Оставшиеся в детских домах дети либо не могут быть переданы в семьи по юридическим причинам, либо их трудно устроить в семьи по медицинским причинам;
- количество детей, оставшихся без попечения родителей и находящихся в Доме ребенка, сократилось почти в два раза (2005 год — 80 детей; 2014 год — 48 детей);
- с 2009 года 724 ребенка, оставшихся без попечения родителей, обрели семью (возвращены в кровные семьи и переданы на семейные формы устройства);
- в три раза снизилось количество заявленных отказов от новорожденных детей (в 2005 году — 45; в 2014 году — 16 заявленных отказов, из них предотвращено 7);
- в три раза сократилось число семей с детьми, находящихся в социально опасном положении (2005 год — 708 семей; 2014 год — 225 семей);
- число выявленных детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сократилось со 180 (2005 год) до 106 (2014 год);
- уменьшилось в три раза количество отказов от детей, принятых на воспитание в замещающую семью;
- вдвое по сравнению с 2006 годом сократилось количество детей, оставшихся без попечения, проживающих в замещающих семьях и детских домах (с 1 412 до 700 человек в 2014 году).



Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании

В регионах присутствия Компании с доминированием моногородов важнейшей задачей является переход к развитым местным экономикам путем их диверсификации. Социальная ответственность ПАО «Северсталь» в регионах присутствия 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 трехстороннее сотрудничество: власть — общество — бизнес.

Развитие малого и среднего бизнеса

Совместно с мэрией Череповца Компания учредила некоммерческое партнерство «Агентство Городского Развития» для содействия развитию малого и среднего бизнеса. В числе партнеров Агентства — администрации муниципальных районов Вологодской области, федеральные и региональные банки, бизнес-ассоциации, заинтересованные в развитии предпринимательства в регионе.

Программы Агентства обеспечивают комплексную поддержку начинающим и действующим предпринимателям на всех этапах становления предприятия с момента возникновения бизнес-идеи до момента ее реализации. «Агентство Городского Развития» стало настоящим ресурсным центром для развития деловой среды во всей Вологодской области. За 15 лет работы Центра бизнес-консалтинга, созданного на базе Агентства, было оказано более 60 тыс. бесплатных консультаций.

В Центре бизнес-образования обучено порядка 3 450 начинающих, более 3 тыс. действующих предпринимателей и столько же безработных граждан. Создано 2 527 новых субъектов МСП и 8 843 новых рабочих места.

Благодаря гарантийному фонду Агентство имеет возможность оказывать финансовую поддержку начинающим предпринимателям в виде грантов, субсидий или поручительства по кредитам. Финансовую поддержку получили в общей сложности 180 субъектов малого и среднего бизнеса. Это позволило сохранить 2 711 имеющихся рабочих мест и создать 793 новых.

Поддержка может быть предоставлена также в имущественной форме, например, путем сдачи в аренду помещений на льготных условиях или предоставления необходимой мебели и оборудования. 17 субъектов МСП получили такую помощь в режиме бизнес-инкубатора (поддержка начинающих предпринимателей на всех этапах развития бизнеса).

С 2013 года осуществляется поддержка социального предпринимательства и популяризация социальных проектов. На площадке НП «АГР» при участии «Северстали», Правительства области и Минэкономразвития РФ действует Вологодский региональный центр социальных инноваций. Проконсультировано более тысячи социальных предпринимателей, имущественную поддержку получили шестеро из них, финансовая поддержка оказана 17 предприятиям. Реализовано 10 бизнес-проектов в социальной сфере, и еще 32 готовятся к реализации. На сайте ведется каталог социальных идей, которым могут воспользоваться все желающие.

«Северсталь» не только выделяет средства организации, но и активно участвует в работе некоммерческого партнерства: специалисты Компании оказывают консультационную помощь Агентству, в частности в области внедрения и использования современных управленческих технологий, помогают подбирать и обучать персонал.

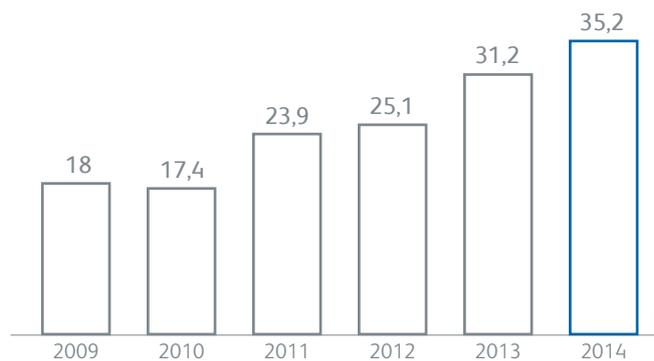
С 2012 года на базе «Агентства Городского Развития» успешно реализуется проект «Электронная бизнес-кооперация». Этот информационный ресурс, размещенный на портале НП «АГР»¹ и доступный на бесплатной основе, является площадкой для информационного обмена между малым и крупным бизнесом. Электронный каталог включает 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, работающих в сфере строительства, деревообработки, машиностроения и металлургии, в том числе ПАО «Северсталь» и ОАО «Северсталь-Метиз».

В 2014 году закупки у предприятий малого и среднего бизнеса области только двух крупнейших участников площадки — компаний «Северсталь» и «ФосАгро» — составили 12 млрд рублей. Около 300 малых и средних предприятий области стали поставщиками «Северстали», они выполняют 80% заказов на поставку комплектующих, сырья, товаров и услуг. 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. Во многом благодаря работе Агентства сегодня в Череповце, еще не так давно классическом моногороде, в малом и среднем бизнесе занято более 60 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%. Предприятия малого и среднего бизнеса более чем на треть наполняют бюджет города.

Доля налоговых поступлений от МСП в налоговых доходах города, %



¹ <http://tenders.agr-city.ru>.

В 2015 году по примеру Череповца планируется создание «Агентства городского развития г. Костомукши» для развития малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства и культурных индустрий. В 2014 году представители Костомукши посетили Череповец для изучения опыта работы АГР.

Позитивное влияние на устойчивость экономики регионов присутствия оказывает сотрудничество «Северстали» с компаниями других отраслей. Так, в 2014 году было подписано соглашение с крупнейшей компанией Вологодской области ОАО «ФосАгро». Партнерство будет осуществляться в технической, финансовой и кадровой сферах, а также в части оказания организационной и методологической поддержки при реализации совместных проектов, направленных на развитие социально-экономического потенциала Вологодской, Мурманской, Ленинградской и Саратовской областей. (Подробнее об этом см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».)

НП «АГР» также развивает межрегиональное и международное сотрудничество в формате «B2B». В эту программу вовлечено 34 компании из четырех регионов.

Опыт работы АГР неоднократно был признан профессиональным деловым сообществом — Российским союзом промышленников и предпринимателей, Ассоциацией менеджеров России — в качестве одной из лучших практик социального партнерства бизнеса, власти и общества в рамках государственно-частного партнерства.

Развитие туристического потенциала

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.

Одним из первых этапов в формировании долгосрочного плана развития Череповца стала экспертиза и анализ предыдущей стратегии «Череповец — город лидеров» и проекта «Форсайт города Череповца». Результаты этого анализа были положены в основу действующей стратегии «Череповец — город возможностей» (до 2022 года).

Одним из значимых инвестиционных проектов 2014 года в сфере туризма является создание «Туристско-рекреационного кластера «Центральная городская набережная» в Череповце. Этот проект реализуется с участием ПАО «Северсталь» совместно с Правительством Вологодской области, мэрией города и АНО «Инвестиционное агентство «Череповец». Он предполагает комплексное развитие прибрежных

территорий через создание объектов общественной и коммерческой инфраструктуры, рекреационных зон, ярких архитектурных акцентов. Проект предусматривает реконструкцию двух участков набережной и создание Музейного комплекса металлургической промышленности. В общем бюджете проекта туристско-рекреационного кластера, который оценивается в 1,4 млрд рублей, средства федерального и местного бюджета составляют соответственно 19% и 5%, а средства частных инвесторов — 76%.

Реализация проекта, который отвечает приоритетам федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма на территории Российской Федерации», будет способствовать развитию туристического потенциала города Череповца, улучшению качества сферы услуг, созданию новых рабочих мест и, как результат, содействовать диверсификации экономики города Череповца, укреплению социальной стабильности и уходу от монозависимости.



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 театра, Русского музея, Третьяковской галереи, Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, Череповецкого музейного объединения.

В 2014 году опыт компании «Северсталь» в области поддержки культуры был представлен на 26 российских и международных публичных мероприятиях, конференциях, круглых столах и др.

В 2014 году «Олкон» поддержал XVII областной фестиваль солдатской песни в Оленегорске, а «Воркутауголь» выступила спонсором городского фестиваля «Garage» и республиканских соревнований «Дэнс-ринг».

В Костомукше ежегодно в конце апреля — начале мая при поддержке ОАО «Карельский окатыш» проходит фестиваль танца «Ритмы весны». В 2014 году фестиваль прошел в четвертый раз, в нем приняли участие около 200 различных танцевальных коллективов Костомукши, Петрозаводска, Санкт-Петербурга и Финляндии. Концертная программа фестиваля дает возможность показать свои постановки всем самодеятельным коллективам, независимо от уровня подготовки.

Для участников коллективов, имеющих более подготовленную базу, приглашаются опытные специалисты для проведения мастер-классов и постановок.

В рамках фестиваля организуются выступления профессиональных хореографических коллективов самых разных направлений. В разное время в фестивале принимали участие:

- мужской балет Валерия Михайловского (Санкт-Петербург);
- Александр Могилев, балетмейстер театра «Новый балет», хореограф проекта «Танцы на ТНТ» (Москва);
- пластический театр Виктории Янчевской «Ятеатр» (Москва);
- выпускники хореографического отделения Карельского колледжа культуры и искусств (Петрозаводск);
- учащиеся хореографического колледжа г. Оутукумпу (Финляндия) в рамках совместного российско-финского проекта «Танцевальный водоворот» при участии Карельского колледжа культуры и искусств.

Кроме того, предприятие традиционно поддерживает проведение таких значимых музыкальных событий в Костомукше, как международный фольклорный фестиваль «Кантелетар», международный фестиваль камерного искусства, фестиваль авторской песни им. Сергея Ожигова. Содействуя развитию молодежной культуры, ОАО «Карельский окатыш» оказывает помощь в организации международного фестиваля «Нордсейшн».



Пятый год подряд при поддержке «Северстали» в Череповец приезжают лауреаты и номинанты премии «Золотая маска» — главного российского театрального фестиваля. В 2014 году горожане смогли увидеть спектакль Московского драматического театра имени А. С. Пушкина по произведению Чингиза Айтматова «Материнское поле», постановку Российского академического молодежного театра «Бесстрашный барин» и «Маскарад» в исполнении артистов Театра им. Е. Вахтангова. Всего в Череповце было сыграно семь спектаклей «Золотой маски». Обширная программа была также организована в Риге, где были показаны восемь спектаклей и проведены пять мастер-классов. В 2015 году при поддержке Компании фестиваль пройдет в Костомукше и Петрозаводске.



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 Программы — выявить и поддержать 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 области, а также Республик Карелия и Коми, Ненецкого автономного округа. Конкурс не только предоставляет учреждениям культуры возможность получить финансовую поддержку, но и содействует развитию музейного менеджмента, формирует конкурентную среду, стимулирует творческие коллективы, руководителей музеев к инновационным для музеев видам деятельности, позволяет вдохнуть новую жизнь в музейное дело.

Конкурс включает следующие номинации: «Международное музейное проектирование», «Искусство Русского Севера», «Информационные технологии в музее», «Музейный бизнес, социальное предпринимательство и фандрайзинг», «Художественные музеи — детям!». В 2014 году была учреждена новая номинация «Экспедиции», а грантовый бюджет конкурса увеличен до 4 млн рублей.

Наблюдательный совет конкурса, в состав которого входят специалисты-историки, организаторы музейного дела, а также представители профильных государственных учреждений и органов власти, определяет и утверждает победителей конкурса из числа отобранных экспертами.

В 2014 году на конкурс было подано рекордное количество заявок — 66 (43 заявки в 2013 году). 21 проект прошел в финал конкурса. Обладателями грантов стали девять проектов, которые представили музеи Вологды, Череповца, Костромы, Перми, Белозерска, Республики Карелия, Кировской и Мурманской областей.

В ноябре 2014 года в Санкт-Петербурге состоялся Всероссийский профессиональный детский музейный форум и X фестиваль «Детские дни в Петербурге». В рамках обучающей программы «Музеи Русского Севера» компания «Северсталь» направила 26 представителей из 22 музеев Вологодской и Мурманской областей и Республики Карелия для участия в этих мероприятиях, а также для повышения квалификации и обмена опытом. По итогам участники разработали собственные музейные программы, направленные на детскую и семейную аудитории, лучшая из которых получила финансовую поддержку Компании.

В 2014 году «Северсталь» и телеканал Совета Федерации «Вместе-РФ» совместно создали цикл лекций «Музеи Русского Севера». Лучшие региональные музеи — победители грантового конкурса были представлены в рамках телевизионного проекта «Академический час». Лекции ориентированы на широкие возрастные и социальные слои зрительской аудитории и распространяются по региональным телевизионным каналам. В конце 2014 года проект был представлен на заседании Совета Федерации по подведению итогов Года культуры в России с участием представителей администраций регионов.

«Культурный Upgrade»

В 2013–2014 годах компания «Северсталь» при поддержке Британского Совета провела образовательную программу для менеджеров в сфере культуры — «Культурный Upgrade». Программа, прошедшая в четырех российских регионах (Вологодская и Мурманская области, Республики Карелия и Коми), была направлена на развитие профессионального менеджмента в области культуры в регионах России, способного к внедрению инновационных, эффективных культурных проектов.

В задачи программы входило обучение работников сферы культуры новейшим международным технологиям и стандартам управления, применению успешных моделей и практик в местных условиях, повышение профессионализма и укрепление кадрового потенциала. «Культурный Upgrade» включал исследование культурного сектора, обучающие семинары для представителей культурных организаций в каждом из четырех регионов, последующую передачу знаний участниками семинаров в виде каскадных презентаций для 2 000 человек, а также разработку собственного проекта участниками программы.

Всего на грантовый конкурс музейных программ для семейной аудитории всего поступило 44 заявки от деятелей культуры из четырех регионов России. Эксперты выбрали семь лучших работ. Один из проектов-победителей представил Республику Карелия, по два — Республику Коми, Вологодскую и Мурманскую области. Еще один проект из Костомукши был выбран вне конкурса.

В начале 2014 года авторы лучших и наиболее перспективных проектов были награждены недельной профессиональной стажировкой в Великобритании, где они смогли познакомиться с опытом работы 16 самых успешных организаций культуры.

Расходы на проведение программы в 2013–2014 годах составили 4,3 млн рублей, в том числе расходы «Северстали» — 3 млн рублей, Британского Совета — 1,3 млн рублей.

Победители конкурса проектов «Культурный Upgrade» в 2014 году:

- Александр Плеханов, директор Медвежьегорского городского центра культуры и досуга, с проектом по привлечению новых клиентов и новых форм досуга для новогодних мероприятий (Карелия);
- Анастасия Близнюк, заведующий отделом развития Великоустюгского государственного историко-архитектурного и художественного музея-заповедника, с проектом интерактивной выставки «Рождество и Новый год в Великобритании» (Вологодская обл.);
- Ольга Павлова, директор Череповецкого музейного объединения, с проектом по продвижению бренда «Череповец — родина Верещагиных» (Вологодская обл.);
- Татьяна Попова, заведующая отделом культуры Администрации муниципального образования муниципального района «Корткеросский» (Коми), с проектом «Фестиваль кузнечного искусства»;
- Елена Быкова, художественный руководитель Дворца культуры шахтеров Воркуты, с проектом «Фестиваль шахтерских профессий» (Коми);
- Светлана Принцева, директор творческой группы «Большая перемена», с проектом международного фестиваля «Музыка северных ландшафтов» (Мурманская обл.);
- Наталья Носенко, старший научный сотрудник Мурманского областного художественного музея, с проектом «Дни российской анимации» (Мурманская обл.).

Конкурс творческих проектов «Стиль Стали»

Одной из целей Компании в продвижении и поддержке проектов в сфере культуры является развитие инженерной мысли и интереса к творчеству у детей. Для этого Компания организует специальные мероприятия среди школьников. Примером может служить ежегодная мастерская творческих проектов «Стиль Стали» для детей и юношества (12–16 лет) в регионах присутствия Компании.

В 2014 году «Северсталь» совместно с Детским центром автомобильного дизайна и лекторием Государственного политехнического музея провели конкурс творческих проектов «Стиль стали. Крылья Родины». В первом туре участникам предлагалось посмотреть глазами изобретателя на развитие авиационной инфраструктуры, создать новые модели и типы летательных аппаратов и оформить свою работу в виде эссе и эскизов. Во втором туре, в который вышли 11 ребят из Балакова, Воркуты, Череповца, Колпино и Москвы, выполнялись индивидуальные творческие задания.

По итогам второго тура жюри определило пять победителей. В качестве награды школьники во время осенних каникул отправились в Великобританию, побывали в знаменитых музеях, связанных с наукой, дизайном и авиацией, а также приняли участие в уникальных практических занятиях под руководством преподавателей Детского центра автомобильного дизайна, детского лектория Политехнического музея и Британской высшей школы дизайна.



Корпоративное волонтерство

«Северсталь» не только выделяет значительные финансовые средства на развитие социальных программ, но и старается вовлекать в их реализацию своих работников. Компания рассматривает корпоративное волонтерство как одну из форм развития личного потенциала сотрудников, возможность получения ими общественного признания, укрепление чувства социальной значимости, а также приобретение полезных социальных и практических навыков, общения, дружеского командного взаимодействия с коллегами и единомышленниками.

«Северсталь» предлагает своим сотрудникам различные формы участия в корпоративных благотворительных программах. При участии Компании проходят благотворительные акции, лотереи, рождественские базары, аукционы, марафоны, сбор средств. По инициативе сотрудников возможна и реализация самостоятельных волонтерских проектов, а также безвозмездное оказание профессиональной помощи по принципу «рго вопо».

В рамках программы проводятся обучающие семинары по корпоративному волонтерству с привлечением внутренних и внешних экспертов в регионах присутствия Компании, разрабатываются и реализуются благотворительные мероприятия, нацеленные на поддержку детей-сирот, людей с ограниченными возможностями, пожилых людей, экологические акции. Программа реализуется в Череповце, Москве, Балаково, Воркуте, Великом Устюге, Колпино (СПб), Оленегорске, Костомукше.

В 2014 году проведено 25 мероприятий с участием корпоративных волонтеров.

- Работники колпинских предприятий «Северстали» благоустроили территорию к лету. Они провели специальную обработку деревьев, покрасили бордюры, обновили пешеходные переходы и участки фасадов административных и производственных зданий, оборудовали клумбы. Во время городского весеннего субботника и месячника по благоустройству сотрудники Ижорского трубного завода и листопркатного цеха № 3 провели уборку промплощадки предприятий и благоустроили территории, прилегающие к домам, возведенным в рамках корпоративной жилищной программы «Северстали».
- С конца апреля коллектив «Северсталь — Сортовой завод Балаково» провел ряд субботников, приуроченных к торжественному открытию завода. После окончания основного строительства волонтеры привели в порядок территорию предприятия. Кроме того, в день проведения всероссийской экологической акции «Зеленая весна — 2014» сотрудники сортового завода убрали мусор вдоль региональной трассы Самара — Волгоград, на которой расположено предприятие.
- Молодежный совет «Карельского окатыша» организовал для ребят из Костомукшского реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями праздник, приуроченный к Международному дню инвалидов.
- Сотрудники «ССМ-Тяжмаша» организовали праздник для пациентов Череповецкого психоневрологического интерната.
- В рамках корпоративного Дня донора работники дивизиона «Северсталь Российская сталь» посадили аллею на второй станции переливания крови, а «Северсталь-Проект» организовал акцию под названием «Протяни руку жизни».

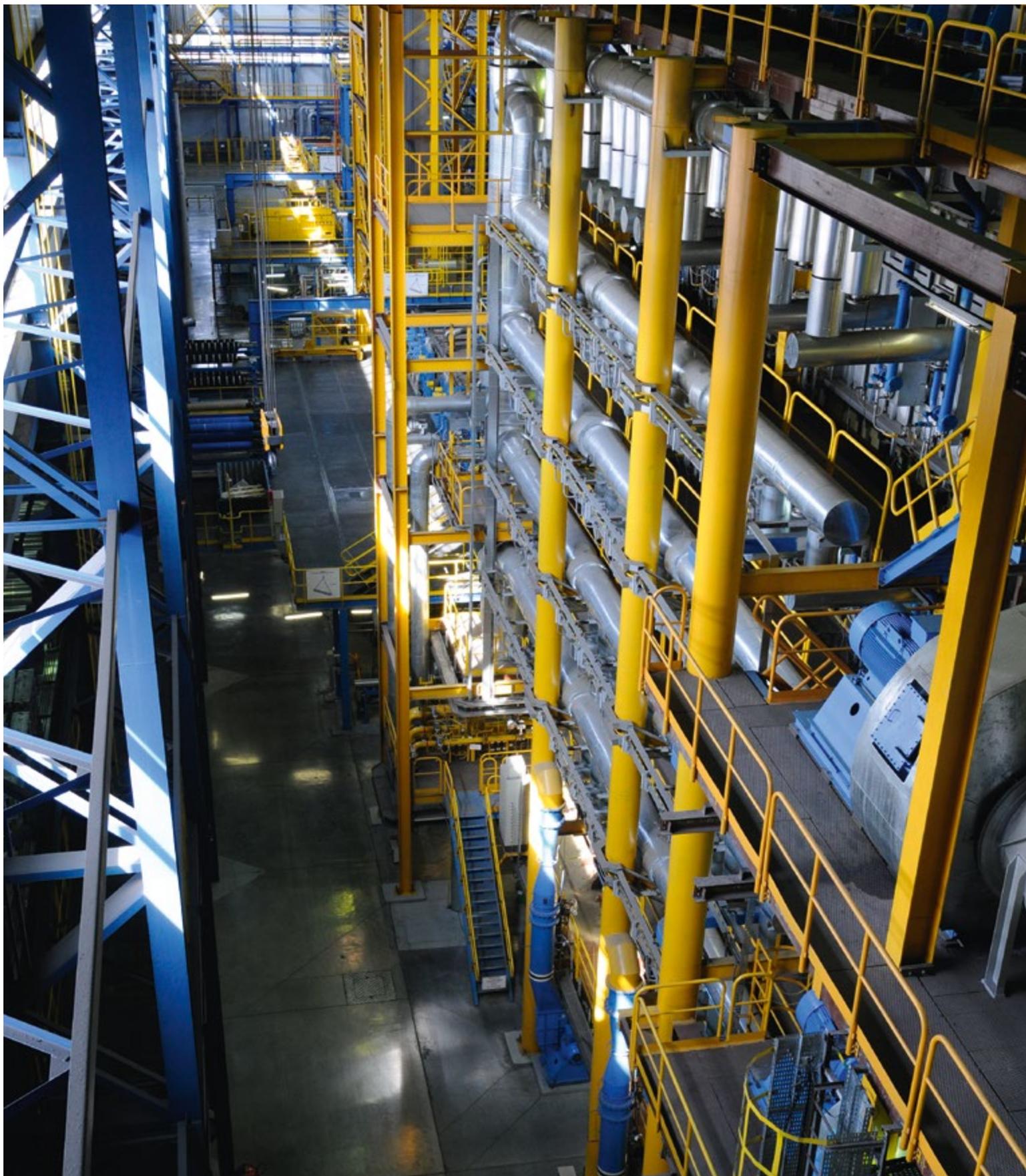
Основные мероприятия 2014 года:

- рождественская ярмарка «Город добрых дел», Череповец;
- благотворительный марафон ко Дню защиты детей, Череповец;
- рождественская ярмарка «Душевный Bazar», Москва;
- акция «Чья-то жизнь — уже не мелочь», Москва;
- посадка Аллеи доноров компании «Северсталь», Череповец;
- «Благотворительность в сфере IT», Москва/Череповец;
- экологический субботник в Доме-музее Б. Пастернака, Москва;
- организация экскурсий по выставкам для сотрудников Компании, Москва/Череповец.



- Череповецкие металлурги провели 24 субботника на производственной площадке и на городских территориях.
- Более чем в 15 волонтерских мероприятиях приняли участие структурные подразделения «Воркутауголь» в течение 2014 года.
- Молодежный совет «Карельского окатыша» в рамках всероссийского экологического субботника провел уборку парковых насаждений Костомукши.
- В 2014 году состоялась благотворительная акция фонда «Дорога к дому» «Чья-то жизнь — уже не мелочь». В столовых Компании были установлены ящики для пожертвований. Собранные металлургами завода в Балаково средства были переданы на реализацию двух проектов благотворительной программы «Дорога к дому» в Балаково: «Вместе с мамой», направленный на профилактику отказов от новорожденных, и «Наш добрый дом — семейная школа», направленный на профилактику правонарушений среди детей и подростков. К акции подключились также сотрудники «Воркутауголь».
- В честь 20-летия предприятия сотрудники торгового дома «Северсталь-Инвест» подарили череповецкому детскому реабилитационному центру «Росток» новую игровую площадку и приняли участие в ее установке.
- В марте при поддержке «Северстали» в Череповце прошел Фестиваль матрешки. На своей площадке сотрудники фонда «Дорога к дому» организовали для детей лепку из пластилина, аквагрим и другие творческие занятия, которые были доступны за символическую плату. В результате удалось собрать около 15 тыс. рублей. Эти деньги были направлены на поддержку детей, переживающих кризисную ситуацию в своей семье.
- В акции «Подарок каждому ребенку», инициированной благотворительным фондом «Дорога к дому», приняли участие несколько сотен человек. Активность проявили сотрудники «Северстали», а также неравнодушные жители Череповца и поселка Ботово Череповецкого района. За 33 дня удалось собрать около 700 подарков для детей из детских домов, реабилитационных центров, семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.
- Участниками Благотворительного базара стали ребята из Совета молодежи дивизиона «Северсталь Российская сталь», которые провели серию мастер-классов для горожан. Благодаря их активности удалось собрать более 100 тыс. рублей.
- В дивизионе «Северсталь Российская сталь» прошла акция «Благотворительный пряник». Реализовано около 1 300 пряников с изображением птицы счастья. Вырученные деньги направлены семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
- В День защиты детей 1 июня более 5 тыс. череповчан стали участниками праздника «Череповец — город счастливых детей», состоявшегося по инициативе благотворительного фонда «Дорога к дому», Совета молодежи дивизиона «Северсталь Российская сталь» при поддержке мэрии Череповца и Правительства Вологодской области.





Об отчете

Подход к определению существенных тем для освещения в 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 2014 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 устойчивости 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. 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. В частности, была проведена самооценка деятельности в сфере поддержки развития местных сообществ и в части требований к управлению организацией. Отражение в Отчете проблематики корпоративной социальной ответственности в соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000 приведено в Приложении 1.

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 была проведена процедура оценки существенности основных тем и проблем, которые должны быть отражены в Отчете. Данная процедура предусматривала анкетирование внутренних заинтересованных сторон — сотрудников Компании. Всего было собрано 20 анкет от сотрудников, представляющих разные уровни управления (уровень директоров департаментов, руководителей управлений, руководителей отделов, менеджеров) и все основные подразделения «Северстали», связанные с тематикой устойчивого развития. В анкете респонденты оценивали по пятибалльной шкале значимость каждого существенного аспекта.

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 и аналитические материалы РСПП;
- информационные запросы со стороны рейтинговых агентств, финансовых институтов;
- материалы федеральных СМИ, местной и корпоративной прессы, в частности публикации газеты «Северсталь»;
- материалы обратной связи работников Компании и результаты опроса удовлетворенности сотрудников;
- материалы обращений со стороны некоммерческих организаций, местного населения территорий присутствия;
- материалы мероприятий, в ходе которых обсуждались социальные проекты Компании.

По итогам анкетирования и с учетом вышеприведенного анализа рабочая группа скорректировала перечень существенных тем и сгруппировала их по трем основным категориям. В зависимости от доли экспертов, считающих данные аспекты более или менее существенными, были выделены три категории существенности: очень высокий уровень (70–100%), высокий уровень (50–69%) и низкий уровень (ниже 35%). При определении степени существенности этих аспектов рабочая группа учитывала их значимость для Компании, значимость 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.

Темы, выделенные в качестве имеющих очень высокий уровень существенности (70–100%) приведены в Приложении 2.

В следующем цикле отчетности Компания планирует распространить процедуру анкетирования с целью определения существенности также и на представителей основных групп внешних заинтересованных сторон — инвестиционного сообщества, органов государственной власти и местного самоуправления, местных сообществ, общественных организаций и пр.

Характеристики информации

В Отчет включены данные за 2014 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, составленная по МСФО (по российским предприятиям — в рублях по среднему курсу ЦБ РФ на указанный период). 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.

Комплекс показателей деятельности в сфере экономической результативности соответствует периметру финансовой отчетности. Дочерние, ассоциированные и совместные предприятия ПАО «Северсталь», входящие в периметр финансовой отчетности, приведены в Приложении 28 к Консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2014, 2013 и 2012 годов, стр. 59¹.

Показатели устойчивого развития по другим категориям, в частности по экологии, в основном даны по списку компаний, приведенному в Приложении 2. В тексте отчета ряд показателей приводится по дивизионам Компании. В Отчете впервые приведена информация об использовании транспорта. Однако не рассматривается воздействие на природу и общество авиапредприятия «Северсталь», поскольку его деятельность не связана с основным бизнесом Компании. В то же время финансовые результаты авиакомпании в финансовой отчетности учтены. В общих данных по выбросам в атмосферу учтены также данные авиакомпании от стационарных источников (котельная). Выбросы от передвижных источников не включались.

Границы существенных аспектов внутри Компании приведены в Приложении 2. 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».

Структура предыдущего Отчета в основном сохранена, однако на сопоставимость данных оказала влияние ликвидация дивизиона «Северсталь Интернэшнл» вследствие продажи североамериканских активов Компании: дочерних обществ Severstal Columbus, LLC и Severstal Dearborn, LLC (совместно известных как «Северсталь Северная Америка») и PBS Coals, Inc. Компания PBS Coals не была частью металлургической производственной цепочки «Северстали». Данные SNA и PBS были исключены из статистики предыдущих периодов. В части таблиц, отражающих воздействие Компании на окружающую среду, данные за 2013 год приведены с учетом PBS Coals, о чем имеются соответствующие сноски. Уточнены также данные по численности персонала за 2013 год по сравнению с предыдущим отчетом. Иных существенных переформулировок показателей и данных за прошлые периоды, опубликованных в предыдущих отчетах, в настоящем документе не содержится.

При подготовке Отчета использовалось Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) версии G4, переход на которую был начат в 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, полнота и корректность данных проверяется на уровне предоставляющих их 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 3. В данном Отчете учтен ряд рекомендаций Совета по нефинансовой отчетности РСПП по итогам рассмотрения Социального отчета ПАО «Северсталь» за 2013 год, в том числе:

- расширено освещение темы ответственности в цепочке поставок, включая сведения о взаимодействии с деловыми партнерами в части соблюдения принципов социальной ответственности и норм деловой этики;
- уделено больше внимания освещению практики Компании в сфере соблюдения прав человека;
- увеличено количество измеримых индикаторов к целевым ориентирам и плановых показателей на следующий отчетный период.

В то же время в следующих циклах отчетности Компании предстоит:

- полнее использовать возможности, связанные с проведением диалогов и общественных слушаний, расширять спектр тем, выносимых на обсуждения;
- расширить анализ проблемных вопросов в сфере устойчивого развития;
- публиковать также и в региональном разрезе показатели, отражающие основные воздействия Компании на окружающую среду.

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.

¹ <http://www.severstal.com/files/1845/document11204.pdf>.



Приложения

Приложение 1. Таблица соответствия Отчета Руководству GRI G4, Базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26000

● Полностью ⊕ Частично ○ Не раскрывается

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Стратегия и анализ			G4-13 Изменения масштаба, структуры, собственности или цепочки поставок		
G4-1 Заявление первого лица	Стр. 4–5	●		Стр. 7, 20	●
G4-2 Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	Стр. 22, 23	●	G4-14 Применение принципа предосторожности	Стр. 67, 69 ISO 26000 Окружающая среда	●
Профиль организации			G4-15 Экономические, экологические, социальные принципы и инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает		
G4-3 Название организации	Стр. 7	●		Стр. 16, 22, 98 ISO 26000 Организационное управление РСПП 1.1	●
G4-4 Виды продукции и услуги	Стр. 9–11	●	G4-16 Членство в ассоциациях	Стр. 38	●
G4-5 Расположение штаб-квартиры	Стр. 99	●	Выявленные существенные аспекты и границы		
G4-6 Страны осуществления деятельности и расположения подразделений	Стр. 9, 10	●	G4-17 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Стр. 99, 112 Приложение	●
G4-7 Характер собственности и организационно-правовая форма	Стр. 26	●	G4-18 Методика определения содержания отчета и границ аспектов	Стр. 98	●
G4-8 Рынки, на которые работает организация	Стр. 13	●	G4-19 Все существенные аспекты	Стр. 112	●
G4-9 Масштаб организации	Стр. 7	●	G4-20 Аспекты, существенные внутри организации	Стр. 112	●
G4-10 Численность сотрудников	Стр. 7, 42 ISO 26000 Трудовые практики РСПП 3.1.1	⊕	G4-21 Аспекты, существенные за пределами организации	Стр. 99	●
G4-11 Процент охвата сотрудников коллективными договорами	Стр. 33 ISO 26000 Трудовые практики РСПП 3.1.4	●	G4-22 Результаты всех переформулировок, приведенных в предыдущих отчетах, и их причины	Стр. 99	●
G4-12 Цепочка поставок организации	Стр. 27–30 ISO 26000 Добросовестные деловые практики	●	G4-23 Существенные изменения охвата и границ аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	Стр. 99	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	ISO 26000 Добросовестные деловые практики		G4-36 Руководитель/ руководители, ответственные за решение экономических, экологических и социальных проблем	Стр. 18, 20, 43, 62, 69 Дополнительно: Годовой отчет, стр. 66–71	●
G4-24 Список заинтересованных лиц	Стр. 25	●			
G4-25 Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	Стр. 25	●	G4-37 Процедуры проведения консультаций по экономическим, экологическим и социальным проблемам между заинтересованными сторонами и высшим органом	Стр. 18, 43 Дополнительно: Годовой отчет, стр. 66–71	●
G4-26 Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Стр. 25	●			
G4-27 Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами	Стр. 25–29	●	G4-38 Состав высшего корпоративного органа и его комитетов	Дополнительно: Годовой отчет, стр. 66–71 РСПП 3.1.12	●
Общие сведения об отчете			G4-39 Должность председателя высшего органа корпоративного управления	Стр. 19	●
G4-28 Отчетный год	Стр. 98	●			
G4-29 Дата публикации предыдущего отчета	IV квартал 2014 года	●	G4-40 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов. Критерии отбора	Годовой отчет за 2014 год, стр. 66–71	●
G4-30 Цикл отчетности	Стр. 98	●			
G4-31 Контактное лицо для вопросов по отчету	Стр. 99	●			
G4-32 Указатель содержания GRI	Стр. 101	●	G4-41 Процедуры, используемые высшим органом для предотвращения конфликтов интересов	Стр. 19, 23	●
G4-33 Политика и практика организации в отношении внешнего заверения отчета	Стр. 99	●			
Корпоративное управление	ISO 26000 Организационное управление		G4-42 Роль высшего органа и исполнительных руководителей высшего ранга в разработке, утверждении и обновлении формулировок целей, ценностей, миссии, политик и задач организации	Стр. 18	●
G4-34 Структура корпоративного управления	Стр. 18 Дополнительно: Годовой отчет, стр. 66–71	●			
G4-35 Порядок делегирования полномочий по решению экономических, экологических и социальных проблем от высшего органа к другим сотрудникам	Стр. 20	●	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	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-44 Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	Стр. 19	●	G4-53 Выяснение и принятие во внимание мнения заинтересованных сторон о вознаграждении	Стр. 19–20	●
G4-45 Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении воздействий, рисков и возможностей и управлении ими	Стр. 22	●	G4-54 Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации	○
G4-46 Роль высшего органа корпоративного управления в анализе эффективности используемых организацией методов управления рисками	Стр. 22	●	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	○
G4-47 Частота анализа экономического, экологического и социального воздействия, рисков и возможностей высшим органом корпоративного управления	Стр. 22	●	Этика и добросовестность	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-48 Должность лица, официально проверяющего и утверждающего отчет	Генеральный директор	●	G4-56 Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, кодексы поведения / этические кодексы	Стр. 26, 27, 54	●
G4-49 Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	Годовой отчет за 2014 год, стр. 66–71	●	G4-57 Внутренние и внешние механизмы обращения за консультациями по вопросам этического и законопослушного поведения, а также по вопросам, связанным с проявлением недобросовестности	Стр. 32	●
G4-50 Характер и общее количество критически важных проблем, доведенных до сведения высшего органа корпоративного управления, механизмы их рассмотрения и разрешения	Стр. 20 Годовой отчет за 2014 год, стр. 66–71	●	G4-58 Внутренние и внешние механизмы сообщения о неэтичном или незаконном поведении/ недобросовестности	Стр. 32	●
G4-51 Правила вознаграждения членов высшего органа корпоративного управления и исполнительных руководителей высшего ранга	Стр. 18 Годовой отчет за 2014 год, стр. 66–71	●	КАТЕГОРИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ»		
G4-52 Порядок определения размера вознаграждения	Стр. 19	●	Экономическая результативность		
			G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Стр. 18–24	●
			G4-ЕС1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Стр. 15 РСПП 1.2, 1.3, 1.4, 1.6, 1.7	○

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-EC2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Стр. 80	●	G4-EC7 Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Стр. 86	●
G4-EC3 Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Стр. 58 РСПП 1.8	⊙	G4-EC8 Существенные не прямые экономические воздействия, включая область воздействия	Стр. 31, 90	●
G4-EC4 Финансовая помощь, полученная от государства	В рамках социального партнерства на благотворительную программу «Дорога к дому» привлечено государственных средств в размере 12,5 млн рублей в виде грантов Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и субсидии Минэкономразвития РФ ISO 26000 Добросовестные деловые практики	●	ММ8 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	Отсутствуют	●
Присутствие на рынках	ISO 26000 Трудовые практики		Практики закупок		
G4-EC5 Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Стр. 46 Приведено соотношение средней заработной платы работников к ее уровню в регионах присутствия	⊙	G4-EC9 Доля расходов на местных поставщиков в существенных регионах осуществления деятельности	Стр. 90	⊙
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; а под местным населением — граждане РФ	●	КАТЕГОРИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ»		
Непрямые экономические воздействия	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие		Подкатегория «Практика трудовых отношений и достойный труд»		
			G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Стр. 43	●
			Занятость	ISO 26000 Трудовые практики	
			G4-LA1 Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров, в разбивке по возрастной группе, полу и региону	Стр. 42 РСПП 3.1.2, 3.1.3	⊙
			G4-LA2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	Стр. 56	●
			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		⊙

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Взаимоотношения сотрудников и руководства	ISO 26000 Трудовые практики		G4-LA11 Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям сотрудников	Стр. 53	●
G4-LA4 Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Стр. 35	●	Разнообразие и равные возможности	ISO 26000 Трудовые практики ISO 26000 Права человека	
Здоровье и безопасность на рабочем месте	ISO 26000 Трудовые практики		G4-LA12 Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации, в разбивке по полу, возрастным группам, принадлежности к группам меньшинств и другим признакам разнообразия	Стр. 41	●
G4-LA5 Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Стр. 65	●	Равное вознаграждение для женщин и мужчин		
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	Стр. 62–64 РСПП 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8	⊙	G4-LA13 Отношение базового оклада мужчин и женщин, в разбивке по категориям работников и по существенным регионам осуществления деятельности организации	Стр. 46	⊙
G4-LA7 Работники с высоким травматизмом и высоким риском заболеваемости, связанными с родом их занятий	Стр. 62, 65	●	Оценка практики трудовых отношений поставщиков	ISO 26000 Трудовые практики ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-LA8 Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Стр. 65	●	G4-LA14 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям практики трудовых отношений	Стр. 67	●
Подготовка и образование	ISO 26000 Трудовые практики		Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений	ISO 26000 Трудовые практики ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
G4-LA9 Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника, в разбивке по полу и категориям сотрудников	Стр. 48 РСПП 3.1.10	●	G4-LA15 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на практику трудовых отношений в цепочке поставок и принятые меры	Стр. 67	●
G4-LA10 Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	Стр. 48	●			

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-LA16 Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	Стр. 32	⊙	MM4 Количество забастовок и локаутов продолжительностью более недели, в разбивке по странам	Стр. 35	●
Права человека	ISO 26000 Права человека		Аспект «Детский труд»	ISO 26000 Права человека	
Аспект «Инвестиции»	ISO 26000 Права человека		G4-HR5 Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда, и действия, предпринятые для искоренения детского труда	Отсутствовали Несущественный аспект	●
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		○	Аспект «Принудительный или обязательный труд»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR2 Общее количество часов обучения сотрудников политикам или процедурам, связанным со значимыми для деятельности организации аспектами прав человека, включая долю обученных сотрудников		○	G4-HR6 Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для искоренения всех форм принудительного и обязательного труда	Отсутствовали Несущественный аспект	●
Аспект «Недопущение дискриминации»	ISO 26000 Права человека		Аспект «Практики обеспечения безопасности»	ISO 26000 Права человека	
G4-HR3 Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Отсутствовали	●	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 «Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров»	ISO 26000 Права человека ISO 26000 Трудовые практики		Аспект «Права коренных и малочисленных народов»	ISO 26000 Права человека	
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, предпринятые для поддержки этих прав	Стр. 33 РСПП 3.2.1	●	G4-HR8 Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	Поскольку компания не ведет деятельность на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, данный аспект признан несущественным РСПП 3.2.3	⊙

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
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	○	Аспект «Механизмы подачи жалоб на нарушение прав человека»	ISO 26000 Права человека	
MM6 Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычаях	См. G4-HR8	○	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	○
MM7 Использование механизмов рассмотрения жалоб при решении споров с местными сообществами и коренными народами, связанных с землепользованием, основанном на обычаях, и их итоги	См. G4-HR8	○	Подкатегория «Общество»		
Аспект «Оценка»	ISO 26000 Права человека		G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Стр. 83	●
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	●	Аспект «Местные сообщества»	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие	
Аспект «Оценка соблюдения поставщиками прав человека»	ISO 26000 Права человека		G4-SO1 Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Стр. 37–38 РСПП 3.3.3	●
G4-HR10 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям соблюдения прав человека		○	G4-SO2 Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Стр. 72–77 РСПП 3.3.3	●
G4-HR11 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на соблюдение прав человека в цепочке поставок и принятые меры		○	MM9 Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и как процесс повлиял на их доходы	Отсутствуют	●
			MM10 Количество и доля работ, связанных с планами закрытия предприятий	Стр. 9, 58	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
Аспект «Противодействие коррупции»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики		G4-S09 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям воздействия на общество		○
G4-S03 Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски	Стр. 54	●	G4-S010 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на общество в цепочке поставок и принятые меры		○
G4-S04 Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Стр. 54	●	Аспект «Механизмы подачи жалоб на воздействие на общество»		
G4-S05 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия		○	G4-S011 Количество жалоб в отношении воздействия на общество, поданных, обработанных и урегулированных через официальные механизмы подачи жалоб	Стр. 38	⊙
Аспект «Государственная политика»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики		Подкатегория «Ответственность за продукцию»	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
G4-S06 Общее денежное выражение пожертвований на политические цели по странам и получателям/ бенефициарам	Отсутствует	●	G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Стр. 27–30	●
Аспект «Препятствование конкуренции»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики		Аспект «Здоровье и безопасность потребителя»		
G4-S07 Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с препятствованием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства и их результаты	Отсутствует	●	G4-PR1 Процент значимых категорий продукции и услуг, воздействие которых на здоровье и безопасность оценивается для выявления возможностей улучшения	Стр. 28	●
Аспект «Соответствие требованиям»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики		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	Несущественный	⊙
G4-S08 Денежная сумма существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований		○	Аспект «Маркировка продукции и услуг»	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
Аспект «Оценка воздействия поставщиков на общество»	ISO 26000 Добросовестные деловые практики				

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
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	Несущественный	○	КАТЕГОРИЯ «ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ»		
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	Несущественный	○	G4-СПМ Общие сведения о подходах в области менеджмента	Стр. 69	●
G4-PR5 Результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителей	Стр. 29–30	●	Материалы		
Аспект «Маркетинговые коммуникации»	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями		G4-EN1 Израсходованные материалы по массе или объему		○
G4-PR6 Продажа запрещенных или спорных товаров	Нерелевантный	○	G4-EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Стр. 76	○
G4-PR7 Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций	Несущественный	○	Энергия	ISO 26000 Окружающая среда	
Неприкосновенность частной жизни потребителя			G4-EN3 Потребление энергии внутри организации	Стр. 79 РСПП 2.2	●
G4-PR8 Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя	Нерелевантный	○	G4-EN4 Потребление энергии за пределами организации	Не ведется сбор статистических данных	○
Соответствие требованиям			G4-EN5 Энергоемкость	Стр. 79 РСПП 2.2.1	●
G4-PR9 Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	РСПП 3.4.2	○	G4-EN6 Сокращение энергопотребления	Стр. 79	●
			G4-EN7 Снижение потребности в энергии продукции или услуг	Стр. 79	●
			Вода	ISO 26000 Окружающая среда	
			G4-EN8 Общее количество забираемой воды, в разбивке по источникам	Стр. 72 РСПП 2.3	●
			G4-EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	Стр. 72	●

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
G4-EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Стр. 72 РСПП 2.4	●	G4-EN17 Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)		○
Биоразнообразие	ISO 26000 Окружающая среда		G4-EN18 Интенсивность выбросов парниковых газов		○
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	См. MM2	●	G4-EN19 Сокращение выбросов парниковых газов	Стр. 74	●
G4-EN12 Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне границ охраняемых природных территорий		○	G4-EN20 Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)		○
G4-EN13 Сохраненные или восстановленные местообитания		○	G4-EN21 Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Стр. 74 РСПП 2.6	●
G4-EN14 Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации		○	Сбросы и отходы	ISO 26000 Окружающая среда	
G4-EN15 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Стр. 74	⊙	G4-EN22 Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Стр. 72–73 РСПП 2.7., 2.7.2	●
G4-EN16 Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)		○	G4-EN23 Общая масса отходов, в разбивке по видам и методам обращения	Стр. 76 РСПП 2.8	●
Выбросы	ISO 26000 Окружающая среда		G4-EN24 Общее количество и объем существенных разливов	Несущественный 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 Трансграничное перемещение их 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	Стр. 72–73	⊙

Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя	Общие стандартные элементы отчетности	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000 / соответствие индикаторам результативности РСПП	Степень раскрытия показателя
MM1 Количество земель (в собственности или аренде, используемых для производственной деятельности) нарушенных и рекультивированных	Стр. 77	●	Транспорт	ISO 26000 Окружающая среда	
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 дер. Васьково, Мотомское лесничество) относится к категории земель «особо охраняемые территории и объекты». Разрешенное использование земель: «для нужд охотхозяйства»	●	G4-EN30 Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции, товаров, материалов и перевозок рабочей силы	Стр. 11	⊙
MM3 Общие объемы вскрышных и скальных пород, хвостов и шламов и связанные с ними риски	Стр. 76	●	Общая информация	ISO 26000 Окружающая среда	
Продукция и услуги			G4-EN31 Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, в разбивке по типам	Стр. 68 РСПП 2.12	●
G4-EN27 Степень снижения воздействия продукции и услуг на окружающую среду	Стр. 68	●	Экологическая оценка поставщиков		
G4-EN28 Доля проданной продукции и ее упаковочных материалов, возвращаемых для переработки производителю, в разбивке по категориям	Стр. 77	⊙	G4-EN32 Процент новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям	Стр. 69	●
Соответствие требованиям	ISO 26000 Окружающая среда ISO 26000 Добросовестные деловые практики		G4-EN33 Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Стр. 69	●
G4-EN29 Денежное значение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	РСПП 2.10	○	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 2014 году отсутствовали	●

Приложение 2. Границы существенных аспектов

	Череповецкий металлургический комбинат	ООО «Северсталь Трубопрофильный завод «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»	ОАО «Воркутауголь»	ОАО «Олкон»	ОАО «Карельский окатыш»
Энергия	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Сбросы и отходы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Соответствие требованиям	+	+	+		+							+			+		+	+	+		+	+	+
Экологичность продукции и услуг	+	+	+	+	+							+			+		+	+	+		+	+	+
Обучение и образование	+	+	+	+	+	+	+	+				+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+
Соответствие требованиям законодательства и нормативным требованиям	+	+	+	+	+							+			+		+	+	+		+	+	+
Местные сообщества	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Экономическая результативность	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Занятость	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Здоровье и безопасность на рабочем месте	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Противодействие коррупции	+	+	+	+	+							+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+

Приложение 3.

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета ПАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2014 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 2014 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 17 ноября по 8 декабря 2015 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 2014 год содержит значимую информацию, охватывает ключевые области ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса, Отчет и с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности Компании в этих областях.

Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения предыдущего отчета «Северстали» за 2013 год нашли отражение в Отчете за 2014 год. Полнее применяется принцип сбалансированности в раскрытии информации, включены сведения по определению существенных тем Отчета, расширена информация по вопросам ответственности в цепочке поставок, а также взаимодействия с заинтересованными сторонами, в том числе в ходе подготовки Отчета.

Отчет Компании за 2014 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

Экономическая свобода и ответственность:

Отчет характеризует основные направления деятельности Компании, ее производственных дивизионов, позиции в российской экономике и на глобальных рынках, достигнутые в отчетный период производственные и финансовые результаты. Представлены сведения, подтверждающие стабильность кредитных рейтингов Компании. Сообщается о реализации стратегии развития ПАО «Северсталь», произошедших структурных изменениях в бизнесе в 2014 году, приоритетах в сфере производства в целях обеспечения роста эффективности. Представлена информация о системе корпоративного управления, действующих в Компании регламентах в этой сфере, основных событиях отчетного периода. Сообщается, что система управления рисками охватывает весь спектр рисков, влияющих на деятельность Компании, а также об управлении возможностями, включая сведения о полученном эффекте от реализации научно-исследовательских, опытно-конструкторских разработок и инновационных проектов. Включена информация об интеграции в бизнес-систему «Северсталь» принципов корпоративной социальной ответственности в соответствии с принятыми в международных и российских документах подходами в этой области. Рассматриваются механизмы управления по всем направлениям КСО и устойчивого развития, показаны основные ориентиры в этой сфере на 2015 год.

Партнерство в бизнесе:

В Отчете отражены общие принципы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами, зафиксированные в корпоративных документах, включая Кодекс корпоративного управления, Стандарт поведения сотрудников, Кодекс делового партнерства, Политику корпоративной социальной ответственности. Освещаются направления и механизмы сотрудничества. Отмечено, что в отношениях с акционерами и инвесторами Компания ориентируется на российские

и мировые стандарты корпоративного управления, включая высокий уровень информационной открытости. Содержатся сведения о взаимодействии с федеральными, региональными и муниципальными органами власти, в том числе об участии Компании в законотворческом процессе, в реализации соглашений о социально-экономическом сотрудничестве. Заявлено, что в отношениях с деловыми партнерами Компания действует в соответствии с нормами деловой этики, включая противодействие коррупции, ответственность в цепочке поставок, в том числе требования к поставщикам в сфере производственной безопасности и охраны труда, антикоррупционной практики. Отчет уделяет внимание обеспечению высокого качества продукции, отношениям с клиентами на основе долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества, включая вовлечение клиентов в процессы улучшения качества работы Компании, проектирование новых видов продукции. Представлены основные направления работы с персоналом, в том числе вопросы мотивации и обеспечения социальных гарантий, охраны труда и здоровья на рабочем месте, профессионального развития, а также социального партнерства. Освещаются используемые инструменты внутренних коммуникаций, сообщается о регулярных исследованиях уровня удовлетворенности и вовлеченности работников. Включены сведения об участии в международных и российских профессиональных и общественных ассоциациях, о сотрудничестве с организациями некоммерческого сектора по широкому кругу вопросов.

Права человека:

В Отчете заявлено о недопущении любых форм дискриминации и нарушения прав человека. Представлена позиция Компании, ориентированная на внедрение в деловую практику положений стандарта ИСО 26000 по всем его составляющим, включая права человека. Содержатся развернутые сведения о соблюдении трудовых прав, мерах по обеспечению безопасности труда, права работников на здоровье и развитие. Сообщается о действии коллективных договоров, о конструктивном взаимодействии с профсоюзными организациями.

Охрана окружающей среды:

В Отчете представлены взятые Компанией обязательства в области охраны окружающей среды, включая учет экологических факторов при планировании развития производства. Отчет информирует о действующих общекорпоративных документах (политиках), регулирующих вопросы охраны здоровья, труда и окружающей среды, в соответствии с которыми в Компании последовательно внедряются международные стандарты управления (ISO 14001, OHSAS 18001), включены сведения о продвижении в этом направлении в отчетный период. Сформулированы основные задачи и целевые ориентиры в сфере природоохранной деятельности на ближайшую и среднесрочную перспективу. Содержатся сведения о принимаемых на предприятиях Компании мерах по снижению негативного воздействия на окружающую среду. Приводятся в динамике экологические показатели по дивизионам «Северсталь Ресурс» и «Северсталь Российская сталь», включая данные о воздействии на водные ресурсы, о выбросах в атмосферу, обращении с отходами. Представлены сведения о финансировании природоохранных мероприятий, а также о сотрудничестве в области экологии с широким кругом партнеров, в том числе на международном уровне. Сообщается о ходе реализации Политики в области энергосбережения, обновленной в 2014 году, показаны результаты действующей в Компании Комплексной программы энергосбережения. Включена информация о внедрении в Компании системы энергетического менеджмента в соответствии с ISO 50001.

Участие в развитии местного сообщества:

Отчет содержит сведения об участии Компании в развитии регионов присутствия в России, представлены показатели, отражающие вклад Компании в их экономику и социальную сферу. Раскрываются принципы и система управления социальными программами, которые регулируются действующими в Компании политиками и регламентами, определяющими общий для всех предприятий подход к организации деятельности в этой сфере, нацеленный на повышение эффективности социальных инвестиций. Из Отчета следует, что «Северсталь» поддерживает конструктивное взаимодействие с органами власти в решении актуальных социально-экономических и экологических задач, сотрудничает с некоммерческими организациями и экспертным сообществом на местном, региональном и федеральном уровнях. Компания развивает механизмы многостороннего партнерства, направленного как на решение конкретных социальных проблем, так и на развитие социально-экономического потенциала территорий в целом. Отчет содержит сведения об объемах социальных инвестиций Компании, реализованных в отчетный период мероприятий и программах долгосрочного характера, о развитии корпоративного волонтерства. Показаны основные результаты в сфере внешней социальной деятельности Компании за отчетный период, а также целевые ориентиры на 2015 год. Представлена информация, подтверждающая высокую общественную оценку социальных программ Компании, ее вклада в улучшение социальной среды и устойчивое развитие регионов присутствия.

Заключительные положения

В целом Отчет отражает стратегию ПАО «Северсталь», реализуемую на основе ответственной деловой практики. Из Отчета следует, что интеграцию принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития «Бизнес-система «Северстали» рассматривает в качестве основы успешного бизнеса, увязывая воедино экономические, экологические и социальные аспекты деятельности. Освещаются значимые для заинтересованных сторон темы, представлены в динамике показатели результативности, среднесрочные задачи и целевые ориентиры по ключевым направлениям деятельности.

Отчет подготовлен с использованием признанных международных и российских инструментов нефинансовой отчетности — Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI G4, приложения GRI для горнодобывающей и металлургической отрасли, а также Базовых индикаторов результативности РСНП, что обеспечивает преемственность информации различных отчетных циклов, сопоставимость данных с отчетами других компаний.

Отчет за 2014 год является пятым нефинансовым отчетом Компании «Северсталь», его содержание отвечает основным темам стандарта ISO 26000. Отчет демонстрирует последовательность в развитии процесса нефинансовой отчетности и 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 2013 год, могут быть использованы и в дальнейшей практике отчетности Компании.

Отчет содержит планы на перспективу, что следует оценить позитивно, но не всегда эти планы выражены в измеримых количественных индикаторах. Рекомендуется в дальнейшем по возможности шире применять подход к освещению планов, включающий наличие измеримых количественных ориентиров. Следует также обратить внимание, что лучшему пониманию результативности Компании в отчетном году способствует включение информации о соотношении плановых параметров и их фактического выполнения. Важно при этом изменения в динамике показателей сопровождать четкими комментариями.

В Отчете уделяется достаточное внимание освещению системы корпоративного управления и вопросам управления по направлениям устойчивого развития. Наряду с этой информацией для большей наглядности и полноты понимания системы управления в Компании представляется целесообразным включить в Отчет также сводную схему управления вопросами устойчивого развития в Компании.

Более полного раскрытия в отчетах в дальнейшем заслуживают вопросы энергоэффективности и энергопотребления, в том числе его полных объемов с учетом преобразования разных видов энергии. Развернутое освещение этой темы, как и темы инновационной деятельности, следует рассматривать в контексте обеспечения устойчивости Компании, а также в более широком контексте актуальных внутренних и внешних социально-экономических вызовов, соотношения стратегии и результативности бизнеса Компании с приоритетными задачами развития национальной экономики.

Отмечая значительный объем включенных в Отчет показателей, рекомендуется последовательно расширять в дальнейшем их состав, особенно по существенным вопросам и актуальным аспектам. Так, представляется важным включать в дальнейшем, наряду с валовыми показателями выбросов и сбросов, соответствующие удельные экологические данные. Сведения по вопросам социально ответственной реструктуризации следует дополнять количественными параметрами, как, например, численность уволенных сотрудников, расходы на выплату компенсаций и финансирование мероприятий по адаптации и перепрофилированию высвобождаемых сотрудников.

Компания использует при подготовке Отчета подход, основанный на отборе существенных тем, определяющих основное содержание Отчета, что соответствует рекомендациям Руководства GRI. В следующих отчетах следует подробнее освещать и обосновывать выбор существенных тем и границ отчета, полнее отражать при этом учет мнений заинтересованных сторон. Рекомендуется развивать, в том числе и в этих целях, практику взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами в ходе подготовки и представления Отчета, использовать возможности, связанные с проведением диалогов и общественных слушаний.

При выборе существенных тем, раскрываемых в отчетах, рекомендуется также полнее учитывать вопросы, стоящие в мировой и национальной актуальной повестке дня. Так, в следующем отчете представляется целесообразным показать позицию Компании в отношении климатических изменений и включить информацию по выбросам парниковых газов, учитывая в том числе растущее внимание инвестиционного сообщества к таким данным. Было бы важным также больше внимания уделить в дальнейшем мерам, направленным на повышение производительности труда, включать соответствующие показатели, поскольку эта тема связывается с приоритетами обеспечения экономического роста экономики страны, повышением конкурентоспособности российского бизнеса.

Рекомендуется в следующих циклах отчетности, раскрывая информацию об ответственной деловой практике Компании, усилить акценты, связанные с влиянием бизнеса на права человека, представлять деятельность Компании и ее результаты в том числе и под этим углом зрения. Такой подход соответствует рекомендациям ООН «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», стандарту ИСО 26000 и другим документам в сфере КСО/устойчивого развития, он связывается с вопросами эффективности управления рисками.

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 ПАО «Северсталь» о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития за 2014 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 о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2014 год

прошел общественное заверение в Совете РСПП
по нефинансовой отчетности

Развернутое заключение Совета РСПП об общественном заверении Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2014 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 077.01.019.03.14

Президент РСПП



Москва, 2015

А. Шохин
А. Шохин

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