

Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития

Северсталь 



2017

Оглавление

	Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашова	2			
	Обращение генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» А. Шевелева	4			
1.	О Компании	6	5.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	82
	Основные направления деятельности и структура Компании	10		Безопасность труда	84
	Ситуация в отрасли и Бизнес-стратегия Компании	17		Охрана окружающей среды	92
2.	Бизнес и социальная ответственность	20		Энергопотребление и энергоэффективность	102
	Управление вопросами устойчивого развития в ПАО «Северсталь»	23	6.	Социальное проектирование и социальные инвестиции	106
	Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года	25		Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	108
	Награды Компании в 2017 году	30		Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании	109
3.	Корпоративное управление	32		Социальные инвестиции и социальное партнерство	112
	Стандарты корпоративного управления	34		Поддержка культуры	116
	Органы управления	34		Корпоративное волонтерство	119
	Структура управления	38		Участие сотрудников в природоохранных мероприятиях и взаимодействие с обществом по вопросам экологии	120
	Информационная прозрачность	39	7.	Об отчете	122
	Управление рисками	39		Подход к определению существенных тем для освещения в отчете	124
	Управление новыми возможностями	41		Характеристики информации	125
	Управление качеством	43		Приложения	126
	Клиентоориентированность	46			
	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	47			
4.	Персонал	58			
	Характеристики персонала	60			
	Политика и управление	61			
	Мотивация и оплата труда	62			
	Система обучения и развития	68			
	Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами	72			
	Условия труда	76			
	Социальная поддержка персонала	76			

Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашова



Уважаемые партнеры и коллеги!

В 2017 году «Северстали» удалось не только сохранить лидерство по ключевым финансовым показателям, но и заложить основы для дальнейшего инновационного развития Компании.

Завершен ряд важных инвестиционных проектов, прежде всего, для нужд строительства и автопрома. Запуск третьей линии по производству проката с полимерным покрытием на Череповецком металлургическом комбинате был признан Министерством промышленности и торговли РФ лауреатом конкурса «Главное событие 2017 года в металлургии России». На этот проект было направлено около 7 миллиардов рублей. Мы ввели в промышленную эксплуатацию уникальный агрегат комплексной обработки стали — установку «печь-ковш» № 2. В общей сложности за прошлый год наша инвестпрограмма составила 34 миллиарда рублей.

Во многом нашим успехам мы обязаны уникальной Бизнес-системе «Северстали». За счет быстрых технологических изменений, увеличения производительности труда, снижения затрат на производство и улучшения качества продукции она позволяет нам дополнительно зарабатывать до 2 миллиардов рублей в год.

Наши успехи стали возможны в том числе благодаря грамотной работе нашего Совета директоров, сформированного по принципу независимости и профессионализма. Совету принадлежит лидирующая роль во внедрении клиентоориентированной корпоративной культуры и открытой коммуникации с инвесторами.

Новые возможности мы связываем в первую очередь с развитием современных технологий. Эксперты оценивают потенциальный эффект от приложений инструментов четвертой промышленной революции в металлургии в 115 миллиардов долларов США. «Северсталь» уже сделала первые шаги на пути к цифровой трансформации. В отчетном году запущено крупнейшее в российской индустрии хранилище данных — Data Lake. Реализация проектов на базе больших данных позволит нам поднять эффективность предупредительного ремонта оборудования, оптимизировать расход сырья, повысить оценку качества и предотвращение дефектов. Около трети нашей продукции в этом году мы рассчитываем продать через интернет-магазин «Северстали». В краткосрочной перспективе мы планируем обеспечить сквозную цифровизацию всех активов и их интеграцию в единую экосистему.

Мы работаем над созданием единой культуры постоянного совершенствования и развития персонала не только ради эффективной и стабильной работы Компании, но и обеспечения безопасности труда. Безопасность наших сотрудников остается важнейшим приоритетом для «Северстали». Наша цель — стать лучшей компанией в России по основным показателям безопасности, полностью исключив смертельный травматизм. В 2017 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности мы направили 4,4 миллиарда рублей. 10 из 13 предприятий дивизиона «Северсталь

Российская сталь» в отчетном году отработали без травм. В целом по Компании коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности существенно снизился и составил 0,96 против 1,77 годом ранее.

Мы активно участвуем в социальной и культурной жизни регионов присутствия «Северстали», продолжаем поддерживать важные социальные программы. За прошлый год мы направили примерно 2,5 миллиарда рублей на различные проекты, ориентированные на помощь детям, на поддержку музеев Русского Севера, фестиваля «Золотая Маска» и других культурных проектов.

За последние пять лет Компания приложила много усилий к улучшению экологической обстановки регионов, где расположены наши предприятия. Минимизация негативного влияния на окружающую среду, внедрение наилучших доступных технологий — важнейшая часть вклада нашей Компании в устойчивое развитие.

В рамках проведения в России в 2017 году Года экологии «Северсталь» подписала Соглашение о взаимодействии с Минприроды России, Росприроднадзором и правительством Вологодской области. Все мероприятия по данному соглашению полностью выполнены. В 2017 году инвестиции «Северстали» в природоохранную деятельность составили 2,65 миллиарда рублей, всего же за последние пять лет в экологическое направление вложено около 11 миллиардов рублей.

Идеи устойчивого развития для нас не пустой звук — они прочно интегрированы в текущую деятельность «Северстали». При этом мы ориентируемся на глобальные Цели устойчивого развития, принятые ООН. Логичным продолжением такого подхода стало наше вступление в этом году в Глобальный договор ООН, принципы которого мы обязались соблюдать.

**С уважением,
Алексей Мордашов,
председатель Совета директоров
ПАО «Северсталь»**



Обращение генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» А. Шевелева

2017 год был, без сомнения, успешным для «Северстали». Все цели, которые Компания ставила перед собой, выполнены.



Мы сохранили лидерство по рентабельности в отрасли, показатель EBITDA составил 2,577 миллиарда долларов США, на треть увеличилась выручка. Производственные планы по стали и прокату перевыполнены — отгружено почти 11 миллионов тонн продукции. «Северсталь» заняла второе место в рейтинге наиболее конкурентоспособных компаний в металлургической отрасли по версии международной исследовательской компании World Steel Dynamics.

Конечно, на столь позитивные результаты в значительной мере повлияла благоприятная ситуация на рынке, но наша программа повышения внутренней эффективности тоже принесла свои плоды. В немалой степени эта заслуга 50-тысячного коллектива Компании. Мы создали систему мотивации и внедрения инновационных решений, которая поощряет каждого сотрудника искать и предлагать варианты улучшений на своем рабочем месте. Эти мероприятия позволяют достичь значительного эффекта, в том числе и финансового.

За последние несколько лет мы реализовали множество инициатив в развитии клиентоориентированности. Важнейшая из них — наш интернет-магазин, который вывел качество обслуживания потребителей на новый уровень. Есть серьезные изменения и в качестве нашей продукции. Мы стремимся организовать эту работу так, чтобы предупреждать возникновение проблем, связанных с качеством продукции и сервисов, и реагировать на любые замечания клиентов.

Мир вокруг нас быстро меняется, и мы не можем позволить себе оставаться на месте. Наша стратегия состоит в том, чтобы «Северсталь» стала компанией, которая умеет адаптироваться к стремительно меняющимся условиям, оставаясь при этом самой эффективной. Нам нужны новые источники роста, и в первую очередь мы видим их в инновациях. Мы разработали концепцию инноваций и механизмы ее реализации. И на производстве, и в коммерческом блоке уже выполняются пилотные проекты, а всего в разработке у нас около 1 300 новых идей.

Мы не только предоставляем нашим сотрудникам возможности для профессионального развития и карьерного роста, но и заботимся об их здоровье и благополучии. Неизменно высок уровень наших социальных обязательств. С 2012 по 2016 год «Северсталь» направила более 5 миллиардов рублей на социальные льготы и гарантии, в том числе на поддержку материнства и детства. Новый коллективный договор, принятый в 2017 году, увеличил минимальный размер ежемесячной оплаты труда и повысил некоторые виды материальной помощи для почти 24 тысяч сотрудников ПАО «Северсталь».

В последнее время экологическая ситуация в Череповце, где расположены наши основные мощности, изменилась к лучшему, что подтверждают данные независимых экспертов. С 2005 года Череповец исключен из перечня городов с наибольшим уровнем загрязнения атмосферного воздуха. За последние пять лет реализовано девять крупных инвестиционных проектов по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух, в их числе строительство установки улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров; реконструкция газоочистки шахтной печи № 1; реконструкция пяти газоочисток в агломерационном производстве. В результате выброс пыли за этот период снизился на 32%. Предприятие обеспечило соблюдение нормативов предельно допустимых выбросов в атмосферу по всем загрязняющим веществам.

Безопасность труда — один из наших главных приоритетов. На инвестиционные проекты по улучшению безопасности труда в 2018 году направлено около 470 миллионов рублей. Впервые за десять лет на предприятиях Компании удалось избежать смертельных травм. Однако несмотря на сокращение количества несчастных случаев в 2017 году на 20% по сравнению с предыдущим периодом, нас продолжает беспокоить нестабильность ситуации с травматизмом.

Из-за травм на некоторых предприятиях ресурсного дивизиона нам не в полной мере удалось достичь амбициозной цели по сокращению травматизма, которую мы ставили перед собой.

Не вполне благополучно обстояло дело и у подрядных организаций, которые работают на наших производственных площадках. Мы должны создать обстановку нетерпимости к любым проявлениям небезопасного поведения, идет ли речь о наших работниках или о работниках сторонних организаций, которые выполняют работы и оказывают услуги по нашим заказам.

Это тем более важно в связи с тем, что наши деловые отношения с местными предпринимателями укрепляются и растут с каждым годом. Своими закупками мы поддерживаем местный бизнес. В 2017 году у вологодских поставщиков приобретено товаров и услуг на 19,9 миллиарда рублей в денежном выражении, что на 4,5 миллиарда рублей превышает аналогичную сумму

в предыдущий период. На предприятия Вологодской области приходится 16% от общего объема наших закупок (без учета закупок сырья и ферросплавов). Мы оказываем поддержку развитию малого и среднего бизнеса, снижая тем самым остроту социальных проблем в Череповце. Для этого совместно с мэрией города мы запустили Агентство городского развития, которое работает как бизнес-инкубатор. В Череповце более 20 тысяч предпринимателей, которые уже создали около 50 тысяч рабочих мест. «Северсталь» входит в топ-50 крупнейших налогоплательщиков России. В 2017 году от предприятий Компании в бюджеты и внебюджетные фонды поступили средства в размере около 46,2 миллиарда рублей.

Одним из важных направлений нашей работы остаются социальные инвестиции в регионах присутствия. Мы вносим существенный вклад в инфраструктуру городов и поселков, в развитие городских объектов, поддерживаем много культурных и спортивных мероприятий и инициатив. Второй год в рамках масштабного проекта «Подарок городу» мы строим детские и спортивные площадки, занимаемся озеленением. Усилиями нашего благотворительного фонда «Дорога к дому» кардинально улучшается ситуация в такой непростой сфере, как социальное сиротство и правонарушения несовершеннолетних.

Каждый год мы ставим перед собой новые, все более сложные и амбициозные цели. Достичь их можно только совместными усилиями, на базе общей корпоративной культуры и с учетом разумных интересов всех заинтересованных сторон.

Александр Шевелев,
генеральный директор
АО «Северсталь Менеджмент»



О КОМПАНИИ

Публичное акционерное общество «Северсталь» — одна из крупнейших в мире вертикально интегрированных сталелитейных и горно-металлургических компаний. «Северсталь» занимает 31-е место в списке производителей стали по версии World Steel Association*.

Журнал Forbes регулярно включает «Северсталь» в глобальный ежегодный рейтинг крупнейших публичных компаний мира — Forbes Global 2000**. В списке 200 крупнейших частных компаний России по версии того же издания «Северсталь» занимает 15-е место***. В рейтинге 100 самых дорогих публичных российских компаний за 2017 год, подготовленном агентством «РИА Рейтинг», Компания поднялась на две позиции, заняв 11-е место.

Основные активы Компании находятся в России, «Северсталь» входит в четверку крупнейших компаний отрасли, на которых приходится 90% производства стали в России.

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

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

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

Основным акционером компании является Алексей Мордашов (77,03%). В свободном обращении находится 20,15% акций, казначейские акции в структуре акционерного капитала «Северстали» составляют 2,82%.

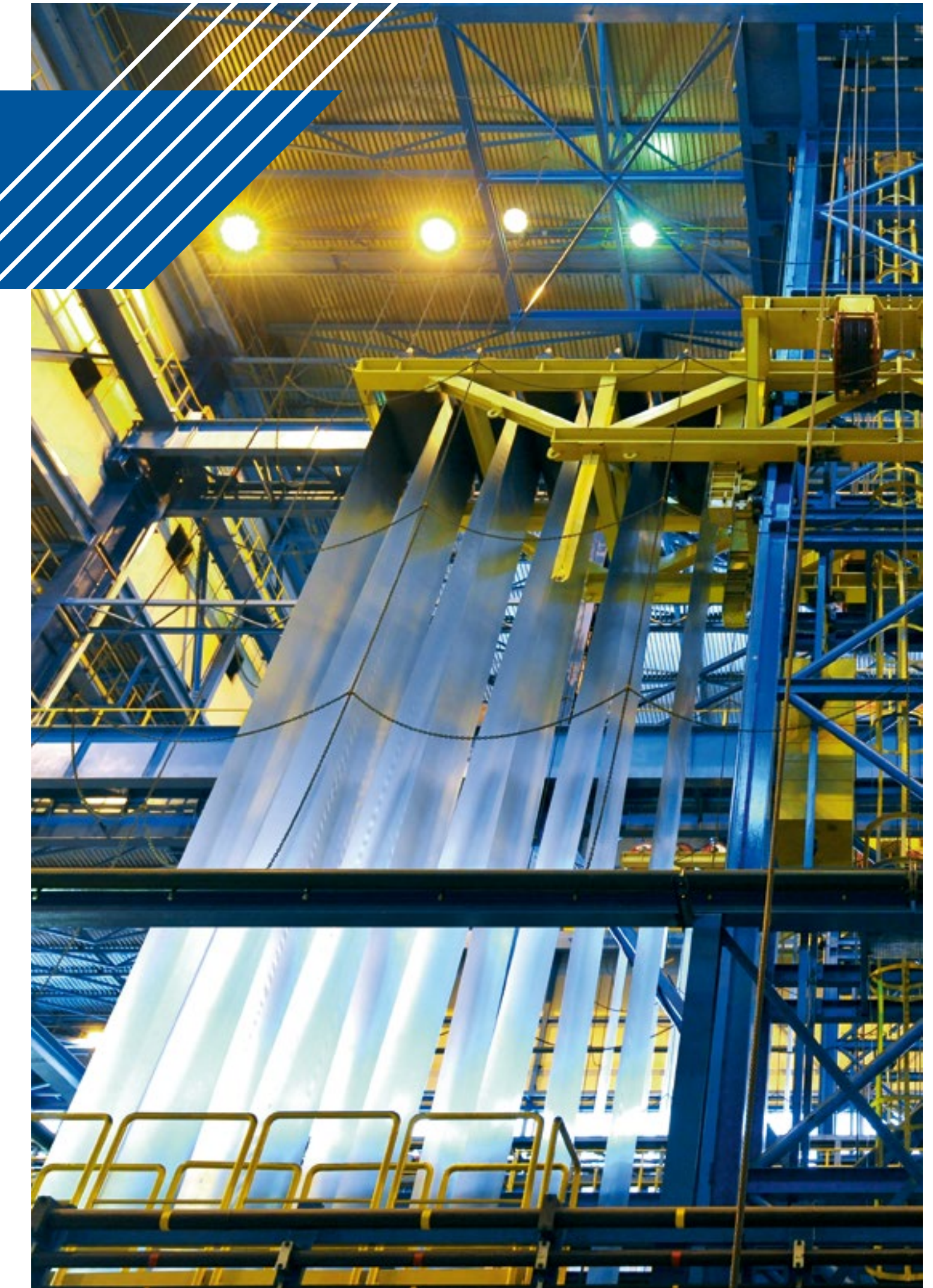
Ценные бумаги «Северстали» котируются на Московской бирже, а глобальные депозитарные расписки представлены на Лондонской фондовой бирже и в торговой системе PORTAL (США).

* <https://www.worldsteel.org/en/dam/jcr:0474d208-9108-4927-ace8-4ac5445c5df8/World+Steel+in+Figures+2017.pdf>

** <https://www.forbes.com/sites/maggiemcgrath/2017/05/24/the-2017-global-2000-these-are-the-largest-companies-in-russia/#2fb31f3d62af>

*** <http://www.forbes.ru/profile/244796-severstal>





О компании	6
Основные направления деятельности и структура компании	10
Ситуация в отрасли и бизнес-стратегия компании	17



Крупнейшие активы ПАО «Северсталь»



Продукция

-  Сталь
-  Коксующийся и энергетический уголь
-  Железная руда
-  Трубы большого диаметра, метизная продукция и другие продукты высокого передела

Наши преимущества и возможности

- Высокий уровень вертикальной интеграции позволяет контролировать и эффективно управлять полным производственным процессом: от добычи сырья до производства, обработки и реализации металлопродукции.
- Наиболее низкие по сравнению с другими мировыми производителями затраты на производство стали с потенциалом дальнейшего снижения.
- Высокая географическая и продуктовая диверсификация бизнеса.
- Большая доля продукции с высокой добавленной стоимостью.
- Благоприятная логистика, близость к потребителю.
- Способность быстро переключаться между внутренним и экспортными рынками.
- Фокус на обслуживание клиентов и качество.
- Минимальный долг и значительный свободный денежный поток.
- Взвешенная и продуманная дивидендная политика.
- Квалифицированный персонал, в высокой степени вовлеченный в решение бизнес-задач.
- Постоянные усилия по минимизации воздействия на окружающую среду.
- Эффективные социальные инвестиции и инвестиции в человеческий капитал, способствующие сохранению социальной стабильности в регионах присутствия.

Основные финансовые и производственные показатели в 2017 году

49 462 (-1%)

Средняя численность персонала, человек

7,848 (+33%)

Выручка, млрд долл. США

2,577 (+35%)

Показатель EBITDA, млрд долл. США

1,393 (+36%)

Свободный денежный поток, млрд долл. США

591 (+13%)

Капитальные вложения, млн долл. США

11,7 (+1%)

Производство стали, млн т

9,2 (-1%)

Производство чугуна, млн т

46 (+4%)

Доля продукции с высокой добавленной стоимостью, %

3,3 (-20%)

Концентрат коксующегося угля, млн т

11,1 (+3%)

Окатыши железной руды, млн т

4,3 (+5%)

Железорудный концентрат, млн т

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 десятку крупнейших российских производителей угля, а предприятия по добыче железной руды являются лидерами по объему добычи этого сырья.

«Северсталь Ресурс» почти полностью покрывает потребность металлургического бизнеса «Северстали» в железной руде и приблизительно на 60% — в коксующемся угле твердых марок. Кроме того, «Северсталь Ресурс» является крупным поставщиком сырья внешним потребителям.



* Прекращена добыча с февраля 2016 года.

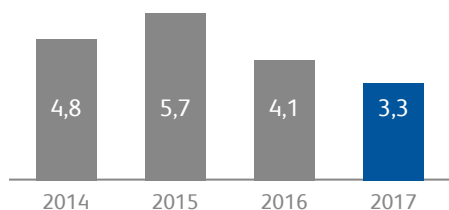
Добыча угля

Добыча угля ведется на предприятии «Воркутауголь» в Республике Коми в северо-восточной части Европейской России. Предприятие является одним из крупнейших в России производителей коксующегося угля твердых марок — сырья для изготовления кокса, необходимого при производстве чугуна. «Воркутауголь» добывает также энергетический уголь для использования в энергетике и в химической отрасли. В структуру компании входят четыре действующие шахты, один угольный разрез и две обогатительные фабрики.

Добыча горной массы в 2017 году составила 8,6 млн т (9,6 млн т в 2016 году). Снижение связано в основном с проведением планового перемонтажа оборудования в добычных лавах на всех шахтах компании.

Обогатительные фабрики «Воркутауголь» переработали в 2017 году 7,5 млн т угля (8,9 млн т в 2016 году), выпустив 5 млн т товарной продукции (5,8 млн т в 2016 году). Выпуск концентрата составил 3,3 млн т, что на 19,8% ниже, чем годом ранее. При этом объем собственного потребления сохранился на прежнем уровне и составил 3,2 млн т.

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



Позиция Компании в связи с использованием ископаемого топлива

Основу бизнеса «Северстали» составляет производство стали из чугуна по традиционной технологии. Чугун, в свою очередь, выплавляется в четырех доменных печах на ЧерМК из железорудного сырья с использованием кокса и природного газа в качестве топлива. Этот процесс является крайне энергоемким и сопровождается выбросом значительных объемов CO₂.

Одним из главных компонентов производства чугуна является кокс — искусственное твердое топливо, получаемое в результате термической обработки концентрата коксующегося угля. Кокс на комбинате производится на восьми коксовых батареях. Основной сырьевой базой коксового производства является воркутинский уголь. Концентрат коксующегося угля составляет три четверти в общем объеме продаж «Воркутауголь». Лишь около четверти продаж приходится на энергетический уголь, потребителями которого выступают ТЭЦ и цементные заводы.

В мировой практике все большее распространение получают принципы ответственного инвестирования, ориентированные на переход к низкоуглеродной зеленой экономике. Международные институты взяли курс на прекращение финансирования проектов, связанных с добычей ископаемого топлива. Отказался от инвестиций в добычу угля и кредитования угольных электростанций и угольных шахт ряд европейских банков.

«Северсталь» разделяет озабоченность мирового сообщества в связи с проблемами, вызываемыми изменением климата, и с пониманием относится к позиции инвесторов, придерживающихся ответственной стратегии инвестирования. Однако если в электрогенерации и жилищно-коммунальном хозяйстве потребление угля имеет альтернативу в виде



использования газа или возобновляемых видов топлива, то в металлургии замещение угля возможно только в результате фундаментальных технологических изменений. Безуглеродная выплавка стали в промышленном масштабе пока не стала реальностью и существует в мировой практике лишь в виде единичных экспериментов. Поэтому даже с учетом риска снижения инвестиционной привлекательности Компании и мирового тренда на отказ от активов, использующих уголь, «Северсталь» в обозримом будущем не сможет полностью отказаться от применения кокса и, соответственно, от добычи угля в качестве интегрированного бизнеса. Ситуация на рынке стали в России такова, что использование лома черных металлов не в состоянии существенным образом повлиять на нее. Это означает, что потребление минеральных ресурсов здесь выше, чем в более развитых странах, где производство первичного металла и использование лома более сбалансированы.

Доменное производство чугуна и выплавка стали в конвертерах совершенствуются, и в ближайшие годы можно ожидать существенных изменений в технологии их производства. Именно поэтому в стратегии своего развития «Северсталь» ориентируется в том числе и на радикальные инновации, внимательно следит за мировыми трендами в металлургии и стремится следовать наилучшим доступным технологиям, что в перспективе позволит говорить о постепенном переходе к низкоуглеродному производству.

Добыча железной руды

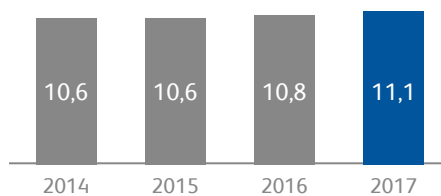
В состав дивизиона «Северсталь Ресурс» входят три комплекса по добыче железной руды.

Предприятие «Карельский окатыш» расположено в Карелии на северо-западе России и представляет собой один из самых крупных и современных комплексов по добыче железной руды в стране. Здесь производится около трети всех российских железорудных окатышей.

Комбинат ведет добычу железистых кварцитов и производит высококачественные окатыши железной руды с содержанием железа от 64 до 66%. В 2017 году объем реализации окатышей вырос на 300 тыс. т по сравнению с предыдущим периодом и составил 11,1 млн т.

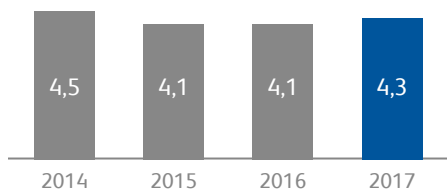
Собственное потребление окатышей сократилось с 4,9 млн т в предыдущий период до 4,6 млн т в отчетном году.

Объем реализации окатышей, млн т



Предприятие «Олкон» находится в Мурманской области. Комбинат ведет добычу железистых кварцитов из пяти открытых карьеров и подземного рудника, производит высококачественный железорудный концентрат. С начала 2017 года «Олкон» начал поставлять на ЧерМК железорудный концентрат с содержанием железа 67%. В 2017 году объем реализации железорудного концентрата вырос и составил 4,3 млн т (4,1 млн т в 2016 году). Объем собственного потребления также увеличился с 4 млн т концентрата в предыдущий отчетный период до 4,1 млн т в 2017 году.

Объем реализации железорудного концентрата, млн т



В 2017 году в результате реорганизации рудного сегмента «Северстали» управленческие функции двух горно-обогатительных комбинатов были централизованы. Создано обособленное подразделение в Оленегорске с подчинением его филиалу «Северсталь Менеджмент» в Костомукше. При этом юридические лица производственных подразделений — АО «Олкон» и АО «Карельский окатыш» — были сохранены.

Реорганизация затронула лишь администрирование производственных процессов и не отразилась ни на процедуре уплаты налогов в региональные бюджеты, ни на зарплатах производственного персонала. Сохранились и социальные инвестиции предприятий.

В 2017 году «Северсталь» приобрела 100% акций компании ООО «Металл-Групп», которой принадлежит Яковлевский рудник, расположенный в поселке Яковлево Белгородской области. Руду здесь добывают подземным способом. Содержание железа в ней составляет 61%, и она не требует обогащения. «Северсталь» планирует увеличить производственные мощности рудника в 2018 году более чем на 50%. Возможности предприятия повысят самообеспеченность «Северстали» железной рудой (включая концентрат и окатыши) приблизительно с 110 до 115%.



В 2017 году дивизион «Северсталь Ресурс» продолжил работу над повышением безопасности на всех предприятиях параллельно с наращиванием производства и текущими регламентными работами. Приоритеты «Северсталь Ресурс» на 2018 год: продолжение инвестирования в оптимизацию производства, обслуживание и безопасность.

Производство стали

Дивизион «Северсталь Российская сталь» — ведущий российский производитель стали, объединяющий металлургические предприятия мирового уровня. Предприятия дивизиона специализируются на стальном прокате с высокой добавленной стоимостью, сортовом прокате для предприятий строительной отрасли и продукции дальнейшего передела. В состав дивизиона входят предприятия дальнейшего передела, включая заводы по производству труб большого диаметра и метизной продукции, а также сервисные центры и штамповочные предприятия, осуществляющие производство атмосферостойчивых автомобильных деталей. Дивизион выпускает наибольшую долю продукции с высокой добавленной стоимостью среди всех российских предприятий отрасли.

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

В состав дивизиона входят также: «Северсталь — Сортовой завод Балаково» (Саратовская область) — металлургический мини-завод нового поколения, ориентированный на выпуск продукции для нужд стройиндустрии, Ижорский трубный завод (ИТЗ, Колпинский район Санкт-Петербурга), «Северсталь Трубопрофильный завод — Шексна» («Северсталь ТПЗ-Шексна», Вологодская область) и предприятия по переработке металлолома. Группа предприятий «Северсталь-метиз», также входящая в состав дивизиона, — один из лидеров по производству метизной продукции на рынке. Российские предприятия «Северсталь-метиз» находятся в Череповце (Северо-Запад России), Орле (Центр России) и Волгограде (Поволжье). В 2017 году завершены сделки по продаже компаний Redaelli Tesna S.p.A. (Италия) и «Днепромметиз» (Украина), ранее входивших в группу «Северсталь-метиз». Кроме того, в отчетном году новые наименования получили два актива: АО «Редаелли ССМ» было переименовано в АО «Северсталь канаты», а ООО «Течи Рус» — в ООО «Северсталь подъемные технологии».

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

Каталог продукции предприятий Компании доступен на корпоративном интернет-сайте <http://chemk.severstal.com/rus/products/byuse/index.phtml>

«Северсталь Российская сталь»

Проектно-конструкторские услуги

«Северсталь-Проект»

ВНИИМЕТМАШ

«Северсталь Стальные Решения»

Производство стали, проката и другой металлопродукции

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

Вспомогательные производства и сервисные услуги

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

Сбыт

«Северсталь Дистрибуция»

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

«Северсталь Экспорт»

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

Транспортировка людей и грузов

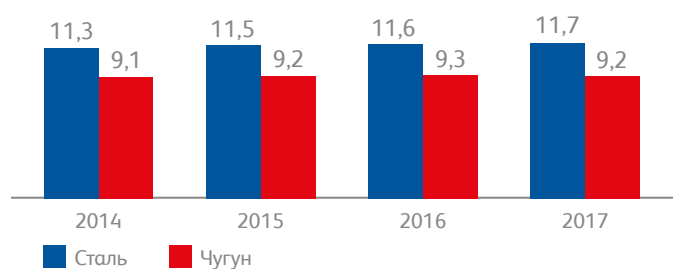
Авиапредприятие «Северсталь»

Внутренние и международные авиаперевозки

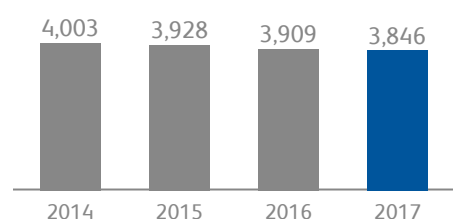
«Нева-Металл»

Перевалка и хранение черных металлов для дальнейшего экспорта

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



Расход металлургического кокса на производство чугуна, млн т



Эксплуатация транспорта

Сырье и готовая продукция ПАО «Северсталь» и предприятий ресурсного дивизиона перевозятся железнодорожным, водным и автомобильным видами транспорта. При этом Компания организует перевозки как силами собственных транспортных подразделений, так и с использованием сторонних организаций для оказания отдельных видов услуг. Определяющими критериями оценки привлекаемых перевозчиков являются показатели безопасности и клиентоориентированности. Наиболее существенным видом воздействия транспорта на окружающую среду являются выбросы CO₂ в результате работы двигателей внутреннего сгорания.

ПАО «Северсталь» первой из российских металлургических компаний внедрила автоматизированную систему управления транспортом SAP Transportation Management (SAP TM), которая обеспечивает максимальную прозрачность бизнес-процессов транспортной логистики.

В 2017 году производство стали по сравнению с 2016 годом незначительно выросло с 11,6 до 11,7 млн т. Производство чугуна за аналогичный период, напротив, сократилось с 9,3 до 9,2 млн т.

«Северсталь» постоянно работает над сохранением своих лидирующих позиций по показателям себестоимости, в частности за счет оптимизации производства, повышения энергоэффективности, а также производительности труда. Компания отмечена Всероссийской премией «Производительность труда — 2017» в номинации «Производительность труда: Лидеры регионов России — 2017» как лидер по производительности в Вологодской области.

Рост производительности труда, %

Показатель	2017 к 2015	2018 к 2017 (план)
по производству стали	2	2
по производству товарной продукции	1	3

В компьютерной системе контролируются судовые и автоперевозки, внутренние и экспортные железнодорожные перевозки. Мультимодальные перевозки с использованием нескольких видов транспорта снижают стоимость и сроки доставки грузов, сокращают холостой пробег и уменьшают выбросы CO₂. За счет внедрения интегрированного планирования и управления перевозками Компания оптимизирует процесс отгрузки продукции и управление сроками доставки металлопроката, включая эффективное использование транспортных средств и контроль издержек.

Основная часть перевозок ЧерМК приходится на железнодорожный транспорт.

Компания пользуется услугами крупнейших операторов подвижного состава, в том числе АО «Первая грузовая компания», ООО «Грузовая компания».

Объем внешних перевозок железнодорожным транспортом в 2017 году, тыс. т

	Получение		Отправка		Итого	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
«Северсталь»	21 307	21 688	8 658	8 779	29 965	30 467
«Северсталь — Сортовой завод Балаково»	433	402	689	724	1 123	1 126
«Олкон»	0,1	0	124	59	124	59
«Воркутауголь»	62	68	2 010	827	2 072	895
«Карельский окатыш»	679	627	6 030	6 527	6 709	7 154

В автоматизированной системе управления оформление железнодорожных документов централизовано в едином центре подготовки документов. Осуществлен переход на безбумажный документооборот с РЖД, сокращено время на рутинные операции, минимизированы штрафы за неиспользование заявленных объемов и увеличены скидки от РЖД при укрупнении групповых отправок.

К услугам водного транспорта «Северсталь» прибегает при отправке на экспортный и российский рынки металлопродукции и продукции цеха шлакопереработки, а также для завоза известняка и металлолома. Водой перевозится 8 % продукции и сырья. В этом процессе участвует череповецкий промышленный порт, который имеет статус цеха ЧерМК, и стивидорная компания «Нева-Металл», которая работает на территории морского порта «Большой порт Санкт-Петербург».

Внедрение системы SAP TM в управление судовыми партиями и ряд крупных организационных изменений позволили Компании сформировать единую точку контроля за экспортной логистикой ЧерМК, «Северсталь Экспорт», «Нева-Металл» и других удаленных портов, а также достичь целевых показателей по сокращению запасов в порту.

Автомобильным транспортом перевозится лишь 4 % продукции и сырья. На промплощадке ЧерМК автомобильная техника используется для обеспечения производственных процессов, внутренних перевозок металлопродукции и технологических грузов. С 2013 года эксплуатируются только автомобили с двигателем внутреннего сгорания класса Евро-5. В 2017 году автопарк «Северстали» пополнился 20 грузовыми автомобилями различного назначения. В том числе в эксплуатацию введен автомобиль КамАЗ, использующий газомоторное топливо. Все они соответствуют мировому стандарту и обеспечивают улучшенные показатели по выхлопам.

Использование автоматизированной системы упростило процесс автоперевозок и для партнеров «Северстали». После ее внедрения снизилось количество простоев автотранспорта и ошибок при погрузке, что сократило число претензий от транспортных компаний. Используя тендерные процедуры при взаимодействии с перевозчиками на онлайн-портале, Компании удалось снизить затраты на автоперевозки в среднем на 15 %.

Расход топлива для передвижных источников, т

	2013	2014	2015	2016	2017
«Северсталь Ресурс»					
Бензин	827	564	384	576	646
Дизтопливо	108 830	101 725	100 761	102 336	107 552
«Северсталь Российская сталь»					
Бензин	774	403	417	368	358
Дизтопливо	24 460	22 291	17 574	20 834	20 687

На трех сырьевых предприятиях ресурсного дивизиона используется парк экскаваторов и 101 большегрузный автосамосвал для вывоза горной массы, а также иные транспортные средства для перевозки людей и грузов.

За 2017 год в дивизионе «Северсталь Ресурс» увеличилось потребление дизельного топлива по причине роста объемов производства.

Для подрядных транспортных компаний действуют единые условия с понятными критериями объемов работ. Диспетчерская служба организации автоперевозок управления транспорта ЧерМК проводит постоянный контроль и анализ деятельности подрядчиков, используя систему ГЛОНАСС/GPS-мониторинга. Цель — сократить затраты на перевозки, количество привлекаемого транспорта сторонних организаций, а значит и выбросы CO₂.

ООО «Авиапредприятие «Северсталь» базируется в международном аэропорту «Череповец» и имеет в своем парке один самолет Як 40 и шесть самолетов Bombardier CRJ 200. Персонал компании насчитывает 266 человек.

В 2017 году ООО «Авиапредприятие «Северсталь» осуществляло перевозку пассажиров по 15 внутренним направлениям, а также выполняло полеты по двум международным направлениям. За отчетный период авиапредприятие перевезло на регулярных маршрутах свыше 229 тыс. пассажиров (203 тыс. — за аналогичный период 2016 года). Расход авиационного керосина ТС 1 за 2017 год составил 14545 т (в 2016 году — 13800 т).

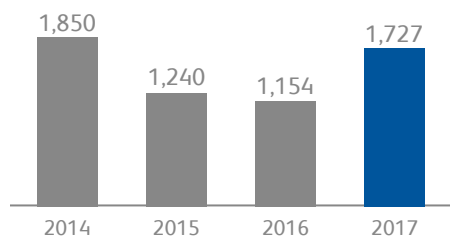


Сбыт

«Северсталь Ресурс»

Главным рынком сбыта для предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс» является Россия, где сосредоточены основные металлургические активы Компании. Большая часть продукции ресурсного дивизиона предназначена для собственного потребления. На внутренние продажи приходится 59% от общего объема продаж окатышей, 98% — железорудного концентрата, 97% — коксующегося угля. «Северсталь» также поставляет горнорудное сырье внешним клиентам внутри страны, включая большинство крупных российских производителей стали. Доля России в консолидированных продажах дивизиона «Северсталь Ресурс» по итогам 2017 года выросла и составила 69% (68% в 2016 году). На долю экспорта пришелся 31%.

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



Выручка по группам продукции дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2017 году, %

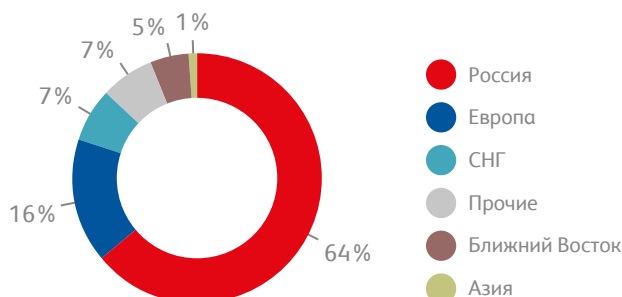


«Северсталь Российская сталь»

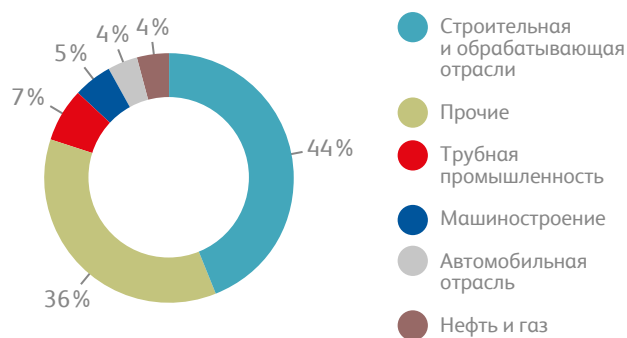
Предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» напрямую продают продукцию на внутреннем рынке конечным пользователям. Продажа и доставка продукции региональным дистрибьюторам, потребителям в России и за рубежом осуществляются также через собственную сбытовую сеть под брендом «Северсталь Дистрибуция». Через сбытовую сеть в отчетном году было продано 16% стальной продукции дивизиона «Северсталь Российская сталь». Выручка от продаж в 2017 году превысила 1 млрд долл. США.

На объемы экспорта влияют состояние российской экономики и привлекательность тех условий, которые предлагает международный рынок. Ключевым рынком для «Северстали» по-прежнему остается Россия. В 2017 году здесь было реализовано 64% продукции дивизиона (68% в 2016 году). Основным экспортным рынком «Северсталь Российская сталь» являются страны Европы.

Продажи дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2017 году по регионам, %



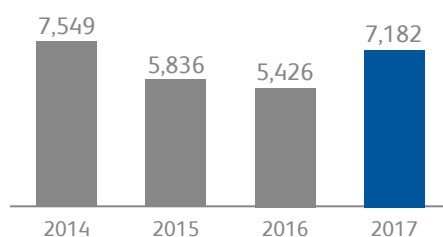
Продажи дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2017 году по отраслям, %



Увеличение поставок продукции с высокой добавленной стоимостью остается приоритетным направлением в сбытовой деятельности Компании. Доля таких продуктов в структуре продаж предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь» в отчетном году возросла до 46% (42% в 2016 году).

В 2017 году сократились продажи предприятиям строительной и обрабатывающей отраслей (-4%) — основным традиционным потребителям продукции ПАО «Северсталь». В результате снижения спроса на трубы большого диаметра, что в основном связано с завершением строительства ряда крупных трубопроводов, сократились продажи в нефтегазовой отрасли (-2%). В машиностроении и трубной промышленности Компании удалось сохранить свои позиции. Был отмечен незначительный рост продаж (+1%) для автомобильной отрасли.

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



Ситуация в отрасли и Бизнес-стратегия Компании

Черная металлургия относится к базовым отраслям российской экономики, занимая второе по важности место после нефтегазовой промышленности. Доля металлургической промышленности в ВВП РФ составляет около 5%, в промышленном производстве — свыше 12%, в налоговых платежах во все уровни бюджетов — более 5%. В производство стали включено более 1,5 тыс. предприятий и организаций, 70% из них являются градообразующими и оказывают существенное влияние на экономику регионов присутствия и социальную стабильность на местах.

В отрасли занято свыше 660 тыс. человек. По оценке специалистов, на одно рабочее место в металлургии приходится до семи рабочих мест в смежных отраслях экономики.

В то же время металлургия во многом зависит от ситуации в других сегментах промышленности, которые формируют спрос на ее продукцию. В числе потребителей металлопроката из черных металлов — предприятия строительной отрасли (36%) и трубной промышленности (23%), производство метизов (12%), машин и оборудования (9%), бытовой техники (4%), автомобилестроение (3%) и др.

Наличие богатых рудных месторождений позволяет российской черной металлургии полностью обеспечивать себя отечественным сырьем.

За последние 15 лет отрасль значительно снизила износ основных фондов, увеличила высокотехнологичные способы выплавки

и разливки стали, расширила сортамент и повысила качество выпускаемой металлопродукции.

Отечественная металлургия встроена в общемировую систему хозяйственных связей. Россия является одним из важных игроков на мировом рынке металлопродукции, занимая третье место в мире по объему экспорта и пятое место по объему выпуска стали*. Металлы и продукты их переработки — вторая по величине группа товаров в структуре российского экспорта. Отрасль генерирует более 10% всех валютных поступлений от внешнеэкономической деятельности. В 2017 году стоимостный объем экспорта российских металлов возрос почти на треть по сравнению с предыдущим периодом, а физический — снизился на 2,0%**.

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

«Северсталь» в 2017 году

Мировое производство стали в 2017 году выросло на 5,3% по сравнению с предыдущим периодом на фоне сокращения мощностей в Китае, крупнейшем потребителе и производителе металла. На всех основных мировых рынках активизировался спрос. В России вслед за ростом ВВП и восстановлением экономики спрос на сталь также вырос примерно на 5% преимущественно за счет строительного и автомобильного секторов. Производство стали в стране увеличилось в 2017 году на 1,3%.

Позитивное влияние мировых цен и эффективность бизнес-процессов в сочетании с вертикальной интеграцией позволили «Северстали» продемонстрировать в отчетном году устойчивые финансовые и операционные результаты деятельности. За счет роста цен выручка Компании за 2017 год выросла почти на треть по сравнению с предыдущим периодом, до 7,9 млрд долл. США, свободный денежный поток — на 36,4%, до 1,4 млрд долл. США.

«Северсталь» сохранила свою позицию в числе лидеров мировой металлургической отрасли по рентабельности, составившей

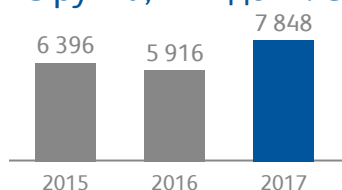
34,9% (32,3% в 2016 году) при крайне низком уровне долга. В то же время чистая прибыль по международным стандартам финансовой отчетности составила 1,36 млрд долл. США, что на 16,4% ниже показателя 2016 года (1,62 млрд долл. США).

При незначительном повышении спроса на сталь объем продаж металлопродукции на внутреннем рынке сохранился примерно на уровне предыдущего года (6631 тыс. т — 2017 год, 6628 тыс. т — 2016 год). В свою очередь, экспорт металлопродуктов в отчетном году вырос на 5,5%, до 4353 тыс. т. На экспорт пришлось 40% от общего объема продаж.

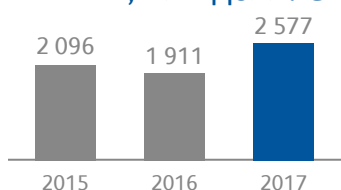
Ситуация на мировом рынке по-прежнему осложняется введением рядом стран протекционистских мер по защите собственных рынков. Компания продолжит отстаивать свои интересы всеми доступными юридическими инструментами, так как осуществляет продажи в полном соответствии с нормами международной торговли.

В 2018 году Компания ожидает роста спроса на сталь в России на уровне 5–6%.

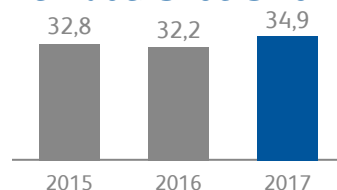
Выручка, млн долл. США



ЕБИТДА, млн долл. США



Рентабельность по ЕБИТДА, %



* <https://www.worldsteel.org/media-centre/press-releases/2018/World-crude-steel-output-increases-by-5.3-in-2017.html>

** GRI http://www.customs.ru/index2.php?option=com_content&view=article&id=26258&Itemid=1981

В 2017 году международное рейтинговое агентство Moody's повысило рейтинг Компании до инвестиционного уровня «Вaa3»/«позитивный». Также агентства Fitch Ratings и Standard&Poog's подтвердили кредитный рейтинг «Северстали» на уровне «BBB-»/«стабильный».

Стратегия и инвестиционная программа «Северстали»

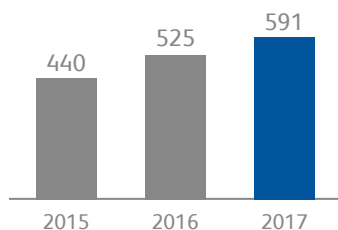
Компания придерживается осмотрительного подхода в сфере капитальных вложений и продолжает осуществлять выборочные инвестиции в металлургическое производство и модернизацию обрабатывающих мощностей. В соответствии со среднесрочной стратегической целью капитальные вложения ограничиваются 1 млрд долл. США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

Стратегия Компании опирается на взвешенный, гибкий подход к инвестициям, учитывающий ситуацию на рынке. Он предусматривает:

- дальнейшее сокращение издержек;
- увеличение доли продукции с высокой добавленной стоимостью;
- повышение уровня клиентоориентированности;
- повышение безопасности труда и промышленной безопасности;
- снижение воздействия на окружающую среду.

В 2018 году «Северсталь» будет уделять приоритетное внимание проектам по модернизации мощностей первого передела для дальнейшего повышения качества продукции и операционной эффективности. Объем инвестиционной программы ПАО «Северсталь» вырастет на 13% и составит около 49,5 млрд руб. Две трети этой суммы предназначено

Динамика капитальных вложений, млн долл. США



для финансирования проектов развития и поддержания существующих мощностей дивизиона «Северсталь Российская сталь», главным образом в Вологодской области. Основная цель Компании на данном этапе — совершенствование начальных переделов производственной цепочки. В 2018 году «Северсталь» приступает к реализации долгосрочной программы по модернизации доменного производства на Череповецком металлургическом комбинате. В связи с осуществлением трех больших проектов, в числе которых реконструкция двух доменных печей и коксовой батареи на ЧерМК, выше обычного уровня будет и инвестиционная программа компании «Северсталь» в 2019 и 2020 годах.

Одна треть инвестиционной программы предназначена для ресурсного дивизиона. Около 3,4 млрд руб. Компания направит на внедрение цифровых технологий и ИТ в целях совершенствования бизнес-процессов и клиентских сервисов.

На мероприятия по улучшению безопасности труда в 2018 году выделено около 470 млн руб., на экологические проекты — около 390 млн руб. Все инвестиционные проекты «Северсталь» финансирует из собственных средств.

Производство стали

18 млрд руб.

финансирование проектов развития:

- строительство доменной печи № 3
- модернизация стана 2000
- техническое перевооружение турбогенератора № 5

14,5 млрд руб.

поддержание существующих мощностей и совершенствование системы промышленной безопасности

Добыча и переработка сырья

около 17 млрд руб.

инвестиции в развитие производства:

- развертывание многофункциональной системы безопасности на шахтах «Воркутауголь»
- проект по переходу «Карельского окатыша» на внутренний водооборот (II очередь)
- развитие производства на Яковлевском руднике
- расширение объема горных работ

8,8 млрд руб.

поддержание существующих мощностей

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

	2014	2015	2016	2017
Созданная прямая экономическая стоимость:				
доходы	8 337	6 484	5 927	7 894
Распределенная экономическая стоимость, в том числе:				
операционные затраты	(6 587)	(4 612)	(4 293)	(5 612)
заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	(1 380)	(882)	(848)	(985)
выплаты поставщикам капитала	(1 409)	(954)	(1 077)	(1 701)
выплаты государству	(128)	(102)	(211)	(310)
инвестиции в местные сообщества	(56)	(37)	(40)	(40)

* Методика расчета показателя приведена в Приложении 2.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

● выполнено, ◎ в процессе, ○ не выполнено

Цели на 2017 год	Статус выполнения и основные результаты в 2017 году	Цели на 2018 год
Финансово-экономическая составляющая		
Сохранение издержек на одном из самых низких уровней в отрасли благодаря вертикально интегрированной модели и постоянному повышению эффективности	● Себестоимость стали остается одной из самых низких в отрасли	Ключевые направления стратегии Компании: дальнейшее сокращение издержек, увеличение доли продукции с высокой добавленной стоимостью, повышение клиентоориентированности
• Удержание лидирующих позиций в отрасли в условиях стабилизации цен на мировых рынках сырья и стали	● По результатам года рентабельность по EBITDA составила 32,8% и остается одной из самых высоких в отрасли	Аналогично целям на 2017 год
• Сохранение устойчивого финансового положения по сравнению с компаниями-аналогами на российском и глобальном рынках за счет высокого качества операционных активов, низкого уровня общего долга и относительно большой доли продукции с высокой добавленной стоимостью в структуре продаж	● Доля продукции с высокой добавленной стоимостью — 46% (+4%)	
Сохранение стабильного положительного свободного денежного потока, несмотря на сильную конкуренцию на рынках и рост инвестиционных вложений	● Свободный денежный поток — 1395 млн долл. США	Аналогично целям на 2017 год
Продолжение политики осмотрительных капитальных вложений, направленных на дальнейшее развитие инициатив в сфере клиентоориентированности, ответственное отношение к окружающей среде, повышение эффективности производственных активов	●	Аналогично целям на 2017 год Реализация объявленной ранее долгосрочной программы модернизации доменного производства ЧерМК с применением новейших технических решений
Инвестиционная программа «Северстали» составит 670 млн долл. США	◎ 582 млн долл. США	В 2018 году инвестиционная программа «Северстали» составит 884 млн долл. США
Сохранение коэффициента чистый долг/EBITDA на одном из самых низких значений в отрасли	● Коэффициент чистый долг/EBITDA 0,4	Сохранение оптимального уровня коэффициента чистый долг/EBITDA
Дальнейшее повышение акционерной стоимости за счет вертикально интегрированной модели и постоянного повышения эффективности	● Выплачено 1530 млн долл. США дивидендов	Прирост акционерной стоимости, сохранение высокого уровня выплаты дивидендов

2 БИЗНЕС И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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

Для «Северстали» корпоративная социальная ответственность (КСО) является одним из важнейших компонентов успешного бизнеса, а устойчивое развитие входит в число фундаментальных приоритетов бизнес-стратегии. 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 созидании. Лидерство мы обеспечиваем за счет инноваций, экологической и социальной ответственности и корпоративного управления.

Долгосрочное видение рынков и пятилетний бизнес-план раз в год обсуждаются на стратегических сессиях, а конкретные инвестиционные решения принимаются при обсуждении годовых бизнес-планов.

Бизнес и социальная ответственность	20
Управление вопросами устойчивого развития в ПАО «Северсталь»	23
Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года	25
Награды Компании в 2017 году	30



В непростой ситуации, сложившейся в металлургической и горнодобывающей промышленности, главным источником создания стоимости становится не количественный рост, а рост эффективности. При этом мы постоянно модернизируем свои производственные мощности, чтобы снизить влияние на окружающую среду, и стремимся полностью исключить производственный травматизм.

Забота о клиентах — важнейшая часть стратегии «Северстали». Компания расширяет клиентоориентированность, совершенствует качество продукции и сервис. При этом работа ведется не только в сфере маркетинга и продаж, но и затрагивает все основные функции: производство, логистику, финансы, IT, персонал.

В стремлении соответствовать высоким требованиям клиентов и быть лучшим продавцом металлопродукции Компания:

- повышает качество продукции, включая полный пересмотр процесса управления качеством;
- расширяет возможности системы электронного обслуживания и упрощает документооборот;
- работает над обеспечением своевременной доставки продукции;
- совершенствует транспортную логистику и сокращает затраты на нее;
- ведет инновационную деятельность и разрабатывает, в том числе совместно с потребителями, новые виды продукции. (Подробнее см. разделы «Управление качеством» и «Клиентоориентированность».)

В «Северстали» действует корпоративная Политика социальной ответственности, которая определяет единое понимание КСО всеми предприятиями и подразделениями Компании, предоставляет общую платформу для работы по повышению эффективности. Политика базируется на миссии и стратегии Компании, ее корпоративных ценностях. Она отражает также принципы и подходы в сфере КСО, 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.

Основной инструмент реализации корпоративной Политики социальной ответственности — Бизнес-система «Северстали». Она охватывает все основные сферы КСО: организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающую среду, развитие отношений с потребителями и поставщиками, участие в жизни сообществ. Цели проектов Бизнес-системы — обеспечить лидерство Компании за счет создания культуры постоянного совершенствования. Проекты Бизнес-системы увязывают воедино финансово-экономические, социальные и экологические аспекты деятельности Компании, формируют ценностные установки и модели поведения людей, ориентированные на долгосрочные приоритеты развития, эффективность, взаимную ответственность, партнерские взаимоотношения. Решить эти задачи невозможно без идей, предложенных работниками, без вовлечения всех сотрудников, от руководителя до рабочего.

Основные производственные активы за рубежом представлены компанией «Северсталь Дистрибуция». Она включает в себя ряд зарубежных сбытовых компаний в Беларуси, Латвии, Польше, Швейцарии и на Украине, которые реализуют продукцию, преимущественно произведенную в России. Поскольку эти компании не ведут производственной деятельности, они не оказывают сколько-нибудь существенного воздействия на окружающую среду, социальную сферу и местные сообщества. Тем не менее политики в сфере устойчивого развития и практика ответственного отношения бизнеса к вопросам охраны окружающей среды, заботы о людях и выстраивания эффективного взаимодействия с местными сообществами в равной степени распространяются и на зарубежные активы. Руководство компании «Северсталь Дистрибуция» уделяет внимание поддержке и развитию образования (партнерство с Рижским техническим университетом), культуры (постоянный партнер театрального фестиваля «Золотая Маска в Латвии») и социальных организаций (поддержка ветеранов).



Управление вопросами устойчивого развития в ПАО «Северсталь»

Проблематика

Ответственность

Документы

Совершенствование корпоративного управления

- Экономическая устойчивость
- Социальные вопросы
- Охрана труда, промышленная безопасность и экология
- Противодействие коррупции
- Права человека
- Совет директоров
- Комитеты при Совете директоров
- Управляющая организация АО «Северсталь Менеджмент»
- Управление охраны труда, промышленной безопасности и экологии
- Управление по коммуникациям и работе с инвесторами
- Дирекция по работе с персоналом
- Управление по КСО и бренду
- Кодекс корпоративного управления ЦБ РФ
- Британский кодекс корпоративного управления
- Кодекс корпоративного управления компании
- Политика противодействия коррупции
- Кодекс делового партнерства
- Политики КСО
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

- Акционеры и инвесторы
- Сотрудники
- Общество
- Органы государственной власти
- Деловые партнеры
- Международные организации
- СМИ
- Совет директоров
- Управление по кадрам и вознаграждениям
- Управление по КСО и бренду
- Управление по коммуникациям и работе с инвесторами
- Кодекс корпоративного управления
- Кодекс делового партнерства
- Политики КСО
- Стандарт поведения сотрудников
- Социальная хартия российского бизнеса
- Политика устойчивого развития Worldsteel
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Ответственная цепочка поставок

- Клиентоориентированность
- Контроль качества продукции
- Точность планирования и исполнения заказов
- Сокращенные сроки поставки
- Оптимизация запасов на складах клиентов
- Работа с ответственными поставщиками
- Безопасность для всех участников
- Совет директоров
- Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при Совете директоров
- Управление централизованных закупок
- Кодекс делового партнерства
- Политика противодействия коррупции
- Политика в области качества
- Политика Worldsteel
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Права человека

- Отсутствие дискриминации
- Свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров
- Право на безопасные условия труда и здоровую среду
- Защита персональных данных
- Противодействие коррупции
- Права человека
- Генеральный директор
- Комитет по этике
- Управление по кадрам и вознаграждениям
- Управление по КСО и бренду
- Директора предприятий
- Директора по персоналу
- Менеджеры
- Сотрудники
- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека
- Конституция РФ
- ISO 26000
- Стандарт поведения сотрудников
- Политика по работе с персоналом
- Политики КСО
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Проблематика ▶

Ответственность ▶

Документы

Управление персоналом

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

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

- Политика по работе с персоналом
- Политика по оплате труда
- Политики КСО
- Кодекс поведения сотрудников
- Социально-бытовой стандарт
- Регламент и рекомендации по обучению и развитию персонала
- Регламент и рекомендации по подбору и адаптации персонала
- Регламент и рекомендации по проведению диалогов о целях и оценке персонала
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Экология и охрана природы

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

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

- Политика в области охраны окружающей среды группы компаний «Северсталь»
- ISO 14001
- ISO 50001:2011
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Промышленная безопасность и охрана труда

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

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

- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности
- ISO 14001:2004
- OHSAS 18001:2007
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Энергосбережение и энергоэффективность

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

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

- Политика в области энергосбережения
- Комплексная программа энергосбережения
- ISO 50001:2011 — системы энергетического менеджмента
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Проблематика

Ответственность

Документы

Инвестиции в местные сообщества

- Социально-экономическое развитие регионов присутствия
- Занятость местного населения
- Малый и средний бизнес, социальное предпринимательство
- Туристический потенциал регионов
- Культура и искусство, сохранение исторического и духовного наследия
- Повышение качества жизни работников Компании и местных сообществ (материнство и детство, незащищенные слои населения, образование, здоровье, спорт)
- Корпоративное волонтерство
- Генеральный директор
- Управление по КСО и бренду
- Генеральные директора предприятий
- Управления по персоналу, по взаимодействию с органами государственной власти и связям с общественностью на предприятиях
- Политики КСО
- Корпоративная политика в области управления внешними социальными программами
- Корпоративный Стандарт управления благотворительной деятельностью
- ISO 26000
- Кодекс делового партнерства
- Глобальный договор ООН
- Цели устойчивого развития ООН

Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года

«Северсталь» считает, что реализуемые Компанией подходы и обязательства в сфере КСО в полной мере отвечают Целям устойчивого развития, изложенным в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Этот документ приняли в 2015 году мировые лидеры на историческом саммите Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. И хотя основную ответственность за реализацию Целей несут страны,

важным элементом стратегий признаны партнерства с участием всех заинтересованных сторон — правительств, гражданского общества, бизнеса и других субъектов.

Компания вносит свой вклад в реализацию новой повестки дня с учетом специфики ее деятельности*.



* Цель 14 «Сохранение и рациональное использование океанов, морей и морских ресурсов в интересах устойчивого развития» не применима к деятельности Компании.

Цели устойчивого развития ООН в деятельности Компании

Цель	Проекты, программы, система мер
 <p>1 ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ</p>	<ul style="list-style-type: none"> Поддержание уровня средней заработной платы на предприятиях «Северстали» выше уровня аналогичного показателя по регионам присутствия Раздел отчета: «Оплата труда» Поддержка инфраструктуры развития малого и среднего бизнеса (МСБ) как средства обеспечения самозанятости населения Раздел отчета: «Развитие малого и среднего бизнеса»
 <p>2 ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА</p>	<ul style="list-style-type: none"> Проект «Адресная помощь ветеранам»: предоставление горячего питания нуждающимся пенсионерам-ветеранам, которые по состоянию здоровья не выходят из дома Раздел отчета: «Поддержка пенсионеров и ветеранов»
 <p>3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ</p>	<ul style="list-style-type: none"> Комплексная программа «Здоровье «Северстали». Финансовая поддержка медсанчасти «Северсталь» и медицинских учреждений в регионах присутствия Специализированные программы, в том числе для женщин, диспансеризация, медицинские осмотры и вакцинация Раздел отчета: «Здоровье сотрудников» Пропаганда физической культуры и здорового образа жизни среди сотрудников Раздел отчета: «Физическая культура и спорт»
 <p>4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</p>	<ul style="list-style-type: none"> Государственно-частное партнерство (ГЧП) в регионах присутствия по созданию полноценной системы профессиональной подготовки кадров Профильные классы «Северстали» в ряде школ Воркуты и Череповца Музей металлургической промышленности как центр профориентационной работы «Северстали» и детский технопарк «Кванториум» в Череповце Тысячи студентов вузов и ссузов проходят практику на предприятиях Компании, сотни выпускников трудоустраиваются на различные вакансии Ежегодная «Бизнес-школа «Северстали» — выездное мероприятие для учащихся Экологические уроки в школах, экологические конкурсы и экскурсии на предприятия для школьников Ежегодный благотворительный сбор средств среди сотрудников для подготовки к новому учебному году детей из неблагополучных семей и семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации Программа адаптации и развития новых сотрудников Поддержка 20 вузов, шести средних специальных учебных заведений, а также профильных классов Раздел отчета: «Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами»
 <p>5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО</p>	<ul style="list-style-type: none"> Более четверти от числа работающих в «Северстали» составляют женщины, что является сравнительно высоким показателем с учетом отраслевой принадлежности Компании. Женщины преобладают среди инженерно-технических работников (61%), доля женщин среди руководителей составляет 20% Раздел отчета: «Характеристики персонала» Лечебно-диагностический комплекс для женщин, работающих на ЧерМК Раздел отчета: «Здоровье сотрудников» Женский клуб «Северстали» помогает женщинам построить карьеру через консультации, обучение, программы развития и обмен опытом Раздел отчета: «Женский клуб «Северстали» Проект обучения неработающих женщин по специальности «медицинская сестра» («Карельский окатыш») Раздел отчета: «Социальные инвестиции и социальное партнерство»

Цель

Проекты, программы, система мер

6 ЧИСТАЯ ВОДА
И САНИТАРИЯ

- Система экологического менеджмента предприятий Компании
- Внедрение системы оборотного водоснабжения на предприятиях Компании. 98,2 % воды, используемой на ЧерМК, — вода из локальных оборотных циклов
- Реконструкция и техническое перевооружение производств, способствующее сокращению сбросов загрязняющих веществ
- Внедрение технологии естественной биологической очистки карьерных вод

Раздел отчета: «Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов»

7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ
И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ

- В Компании полностью внедрены требования международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента». На ЧерМК действует центр энергосбережения
- Доля собственной электроэнергии в общем объеме потребления за последние годы имеет устойчивую тенденцию к росту (78,3 % в 2017 году)
- Теплоэлектроцентраль ЧерМК снабжает теплом не только металлургический комбинат, но и около 500 домов в индустриальной части города. Отпускная цена комбината позволяет поддерживать тариф на тепло в Череповце на самом низком в регионе уровне

Раздел отчета: «Энергопотребление и энергоэффективность»

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
РОСТ

- Инвестиционная программа «Северстали» сфокусирована на дальнейшем снижении издержек и увеличении доли продукции с высокой добавленной стоимостью
- Наибольшая доля продукции с высокой добавленной стоимостью (46 %) среди российских предприятий отрасли

Раздел отчета: «О Компании»

- Созданные совместно с мэрией города НП «Агентство городского развития» и АНО «Инвестиционное агентство «Череповец» сопровождают бизнес-проекты самого разного уровня, способствующие обновлению производственных фондов и созданию новых рабочих мест
- «Северсталь» обеспечивает заказами свыше 380 предприятий Вологодской области и является крупным работодателем строительной отрасли региона. Сотни локальных предприятий сотрудничают и с предприятиями ресурсного дивизиона
- Поддержанный ПАО «Северсталь» проект создания туристско-рекреационного кластера «Центральная городская набережная» с Музеем металлургической промышленности включен в Федеральную целевую программу «Развитие внутреннего и въездного туризма»

Раздел отчета: «Социальные инвестиции и социальное партнерство»

- Ежегодно на работу в Компанию принимают свыше 4 тыс. новых сотрудников на условиях, исключающих проявление дискриминации

Раздел отчета: «Характеристики персонала»

- Обеспечение надежных и безопасных условий работы для сотрудников Компании, распространение требований к обеспечению безопасности труда на подрядные организации

Раздел отчета: «Безопасность труда»

См. также комментарии к Целям 4 и 9

9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ,
ИННОВАЦИИ
И ИНФРАСТРУКТУРА

- Развитие IT становится точкой роста, охватывая все аспекты деятельности Компании — от производства и логистики до управления предприятием в целом

Раздел отчета: «О Компании»

- «Северсталь» вкладывает средства в благоустройство городов и поселков, инвестирует значительные средства в социальную инфраструктуру регионов, в которых работают ее предприятия, обеспечивая благоприятную среду для реализации долгосрочной стратегии своего развития

- Созданное при участии Компании Агентство городского развития (АГР) выступает оператором правительственной программы «Гарантийный фонд» и предоставляет действующим предпринимателям поручительства по кредитам. АГР — лидер по развитию малого и среднего бизнеса и вносит значительный вклад в диверсификацию экономики области. Во многом благодаря содействию Компании Череповец получил статус территории опережающего социально-экономического развития

Раздел отчета: «Социальные инвестиции и социальное партнерство»

Цель

Проекты, программы, система мер

- Комплекс мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду и повышение эффективности использования ресурсов

Раздел отчета: «Охрана окружающей среды»

- «Северсталь» — крупнейший в отрасли разработчик и поставщик новых технологий, ежегодно финансирует выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок

Раздел отчета: «Управление новыми возможностями»

10 УМЕНЬШЕНИЕ
НЕРАВЕНСТВА



- Поддержка Агентства городского развития, на площадке которого действует Вологодский региональный центр социальных инноваций. Социальные предприниматели и желающие стать ими получают здесь комплексное сопровождение, на сайте ведется каталог социальных идей, которым могут воспользоваться все желающие

Раздел отчета: «Социальные инвестиции и социальное партнерство»

- Поддержание уровня средней заработной платы на предприятиях «Северстали» выше уровня аналогичного показателя по регионам присутствия

- Программы профессионального роста и развития для сотрудников

Раздел отчета: «Оплата труда», «Обучение»

11 УСТОЙЧИВЫЕ
ГОРОДА И
НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ



- Соглашения с региональными органами власти и рядом муниципальных образований о сотрудничестве в социально-экономической сфере

- Ключевые темы взаимодействия: занятость местного населения, образование и профессиональная ориентация молодежи, здравоохранение, профилактика социального сиротства и безнадзорности, улучшение городской среды, поддержка сферы культуры

- «Северсталь» создала и поддерживает проекты, ориентированные на устойчивое социально-экономическое развитие территорий (Агентство городского развития, Инвестиционное агентство «Череповец», Индустриальный парк «Череповец»)

Раздел отчета: «Социальные инвестиции и социальное партнерство»

См. также комментарии к Цели 8

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ
ПОТРЕБЛЕНИЕ
И ПРОИЗВОДСТВО



- Комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности использования ресурсов и снижение негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду

- Модернизация оборудования и совершенствование технологий в целях минимизации их негативного воздействия на здоровье людей и окружающую среду

- Программа по снижению выбросов загрязняющих веществ

- Программа освоения безводной технологии охлаждения шлака, который образуется во время доменной плавки

- Программы по снижению выбросов и газований от коксовых батарей

- Комплекс мероприятий по химическому закреплению пылящих поверхностей хвостохранилищ

- Система автоматического мониторинга содержания серы в дымовых газах

- Программы по снижению техногенных негативных нагрузок на окружающую среду, включая проведение рекультивации, расчистки, отсыпки породой и планировки земельных участков

- ЧерМК является крупнейшим поставщиком шлаковой продукции — сталеплавильного щебня, доменного щебня и доменного несортированного шлака. Эта продукция — результат переработки основных видов отходов: сталеплавильных и доменных шлаков. Помимо шлаков, предприятие занимается переработкой технологического мусора и отходов упаковки

Раздел отчета: «Охрана окружающей среды»

См. также комментарии к Целям 7, 8 и 13

- Тема рационального использования ресурсов отражена в настоящем Отчете

13 БОРЬБА
С ИЗМЕНЕНИЕМ
КЛИМАТА



- Мероприятия, реализованные в целях снижения выбросов парниковых газов: прекращение производства стали мартеновским способом; совершенствование технологий производства чугуна и стали; сокращение использования природного газа за счет перехода на коксовый и доменный газ; перевод ряда энергетических котлов с твердого на газообразное топливо

- На всех предприятиях Компании внедряются механизмы количественного определения и снижения объема выбросов парниковых газов

Раздел отчета: «Сокращение выбросов парниковых газов»

Цель

Проекты, программы, система мер



- Комплекс мероприятий по химическому закреплению пылящих поверхностей хвостохранилищ
- Программы по снижению техногенных негативных нагрузок на окружающую среду, включая проведение рекультивации, расчистки, отсыпки породой и планировки земельных участков
- Рекультивация ряда участков Юньягинского месторождения, где «Воркутауголь» ведет добычу открытым способом
- Биологическая рекультивация участков в «Олконе»
- Проведена комплексная оценка воздействия АО «Карельский окатыш» на водные экосистемы

Раздел отчета: «Обращение с отходами»



- В Компании действует комитет по этике, реагирующий на любые обращения, связанные с несоблюдением ценностей Компании, включая коррупцию
- Руководители высшего уровня, работники коммерческой и производственной функции периодически проходят обследование на предмет участия в коррупционной деятельности. Если доказательная база недостаточна для возбуждения уголовного дела, принимается решение о дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения
- Договорные отношения с коммерческими структурами, уличенными в коррупционных действиях, расторгаются, и они вносятся в список не рекомендованных контрагентов

Раздел отчета: «Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка»



- Внедрены стандарты корпоративного управления в соответствии с лучшими мировыми практиками
- Соглашения с региональными органами власти и рядом муниципальных образований о сотрудничестве в социально-экономической сфере
- Развитие государственно-частного партнерства в сфере образования (система профессиональной подготовки кадров), в сфере развития культуры (программа «Музеи Русского Севера»), культурного туризма (проект «Туристско-рекреационный кластер «Центральная городская набережная» в Череповце)
- «Северсталь» участвует в совместных с органами власти проектах, ориентированных на устойчивое социально-экономическое развитие территорий (Индустриальный парк «Череповец», Агентство городского развития, Инвестиционное агентство «Череповец»)
- Реализация совместных социальных программ, в том числе с участием некоммерческих организаций (Программа «Дорога к дому»)

Раздел отчета: «Социальные инвестиции и социальное партнерство»

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

Лидерство для «Северстали» — это прежде всего лидерство в создании экономических и социальных ценностей с учетом потребностей заинтересованных сторон. «Северсталь» разделяет принципы Социальной хартии российского бизнеса и Политики устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали, которые отражают лучшие практики взаимодействия с обществом российского и мирового бизнеса. В 2017 году Компания инициировала процесс присоединения к Глобальному договору ООН.

В числе 75 крупнейших металлургических компаний мира «Северсталь» подписала Хартию устойчивого развития Worldsteel, тем самым подтвердив свою приверженность семи принципам устойчивого развития отрасли.

Награды Компании в 2017 году

- ПАО «Северсталь» заняло второе место в рейтинге наиболее конкурентоспособных компаний в металлургической отрасли по версии международной исследовательской компании World Steel Dynamics. Компания улучшила результат прошлого года, поднявшись на четыре позиции в списке.
- ПАО «Северсталь» признано одним из победителей в номинации «Развитие персонала» XIV Отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности», организованного Ассоциацией металлургов России, Центральным советом Горно-металлургического профсоюза России и Департаментом металлургии и материалов Минпромторга России.
- «Северсталь Стальные решения» в ходе Общероссийской конференции «Стальные конструкции: состояние и перспективы» получила медали и дипломы конкурса «Сила металла» за лучшие реализованные решения в области применения стали в строительстве.
- ПАО «Северсталь» заняло 11-ю позицию в рейтинге экологической ответственности горнодобывающих компаний страны, составленном Всемирным фондом дикой природы (WWF) совместно с проектом Программы развития ООН, Глобального экологического фонда, Минприроды России. В рейтинге рассматривались экологические аспекты деятельности 33 ведущих горнодобывающих компаний России.
- «Северсталь» вошла в тройку лучших российских компаний в области работы с инвесторами. Победители определяются на основе независимого исследования британского агентства WeConvene Extel, которое опрашивает инвестиционное сообщество.
- «Северсталь» стала второй в области связей с инвесторами в Европе среди металлургических и горнодобывающих компаний по версии журнала Institutional Investor.
- Компания «Северсталь» в партнерстве с НП «Агентство городского развития» завоевала Гран-при в номинации «За развитие межсекторного партнерства в решении социальных проблем территорий», а также заняла первое место в номинации «За экологическую ответственность» в рамках Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность — 2016», проводимого Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). Программа «Агентство городского развития» компании «Северсталь» победила также в номинации «Общественное признание. Премия премий» всероссийской премии «Благое дело — 2017».
- АО «Воркутауголь» получило диплом второй степени в номинации «Вклад в климатическое развитие региона» за проект «Утилизация дегазационного метана» на «Климатическом форуме городов России» в Москве.
- АО «Северсталь Дистрибуция» отмечено благодарностью министра строительства и территориального развития Мурманской области за поставки металлопродукции на строительство значимых для региона проектов.
- «Северсталь» стала победителем в номинации «Цифровая трансформация в промышленности» на 16-м московском SAP Форуме.
- Проект создания Музея металлургической промышленности в Череповце отмечен премией правительства Вологодской области «Инвестор региона». «Северсталь» удостоена почетного знака и диплома первой степени в номинации «За реализацию лучшего инвестиционного проекта в сфере культуры и туризма и в социальной сфере».
- Председатель Совета директоров «Северстали» Алексей Мордашов стал победителем Национальной премии «Директор года — 2017». Организаторами премии «Директор года» выступили Ассоциация независимых директоров и РСПП при партнерстве Московской биржи, компании РвС и Сбербанк. Помимо этого, были отмечены члены Совета директоров компании «Северсталь» Александр Аузан, Алин Боуэн, Филип Дэйер и Владимир Мау, которые вошли в неранжированный рейтинг «50 лучших независимых директоров». В рейтинг «25 лучших корпоративных секретарей» вошел корпоративный секретарь компании «Северсталь» Артем Бобулич.
- Авиапредприятие «Северсталь» вошло в число 20 лучших работодателей гражданской авиации 2017 года. Рейтинг ежегодно составляют компания «Авиаперсонал», ассоциация «Авиационный персонал» и отраслевое агентство «АвиаПорт» по результатам опроса работников авиатранспортной отрасли.
- Компания победила в конкурсе Форума Доноров, РвС и газеты «Ведомости» «Лидеры корпоративной благотворительности», получив три награды: первое место среди 52 крупнейших корпораций в общем рейтинге; первое место в номинации по сохранению и развитию культуры и искусства с благотворительной грантовой программой «Музеи Русского Севера»; второе место в номинации в сфере экологии с образовательным проектом «Чистая металлургия».
- «Северсталь» вновь стала победителем конкурса Ассоциации менеджеров России People Investor в номинации «Здоровый образ жизни» с проектом «Комплексная программа «Здоровье «Северстали»».
- Компания получила награду «Инвестор региона», одержав победу в номинации «За реализацию лучшего инвестиционного проекта в сфере государственно-частного партнерства». Победителей конкурса выбрала комиссия в составе представителей правительства Вологодской области, бизнеса и общественности. ПАО «Северсталь» также была отмечена наградой «Инвестор года» по итогам 2016 года в Саратовской области.
- Все пять новаторских решений «Северстали», представленных на 13-й международной выставке изобретений International Invention Fair в Сеуле, удостоились высоких наград и признания со стороны иностранных делегаций. Золотая медаль SIIF 2017 присвоена «Северстали» за разработку высокопрочного арматурного профиля для высотного и монолитного домостроения, а также за создание двухслойного стального проката. Разработка демпфирующей стали отмечена серебряной медалью выставки и специальным призом от Ассоциации изобретателей Германии.
- Проект «Клиентоориентированность в ремонтах» дирекции по ремонтам «Российской стали» признан лучшим на II Российском конгрессе лидеров производительности. Конкурс проводится межрегиональным общественным движением «Лин-форум. Профессионалы бережливого производства» при поддержке Минэкономразвития России.



3

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

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

Корпоративное управление	32
Стандарты корпоративного управления	34
Органы управления	34
Структура управления	38
Информационная прозрачность	39
Управление рисками	39
Управление новыми возможностями	41
Управление качеством	43
Клиентоориентированность	46
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	47



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» руководствуется рекомендациями Кодекса корпоративного управления (2014 года), утвержденного Центральным банком России и рекомендованного к применению акционерным обществам, ценные бумаги которых находятся в обращении на биржах, Британского кодекса корпоративного управления, а также Кодекса корпоративного управления «Северстали», утвержденного Советом директоров в новой редакции 21 октября 2015 года.

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

- соблюдение интересов всех акционеров;
- единая и четкая структура Компании с опорой на корпоративную стратегию;
- взвешенная стратегия слияний и поглощений, поддерживаемая квалифицированным большинством Совета директоров;

- опора на надежную команду опытных и профессиональных управленцев;
- передовая практика раскрытия информации и прозрачная система корпоративной отчетности;
- надежная платформа обеспечения высокой прибыли для акционеров в долгосрочной перспективе.

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

«Северсталь» является членом Российского института директоров — ведущего экспертно-ресурсного центра в области корпоративного управления, созданного крупнейшими российскими компаниями для разработки, внедрения и мониторинга стандартов корпоративного управления в России.

Органы управления

Высшим органом управления «Северстали» является Общее собрание акционеров. Путем голосования на общих собраниях акционеры реализуют свое право на участие в управлении Компанией. В компетенцию Общего собрания входят следующие основные 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 бухгалтерской (финансовой) отчетности Компании;
- все вопросы, связанные с управлением акциями, уставным и акционерным капиталом Компании и выплатой дивидендов;
- принятие решений об одобрении крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;
- принятие решения об участии в финансово-промышленных группах, ассоциациях и иных объединениях коммерческих организаций;

- определение порядка проведения Общего собрания акционеров;
- решение прочих вопросов, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Уставом Компании.

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

Годовое Общее собрание акционеров рассматривает и утверждает годовой отчет Компании, в котором описаны экономические, экологические и социальные темы и их воздействия, риски и возможности. За 30 дней до даты проведения Общего собрания акционеров Совет директоров рассматривает и предварительно утверждает годовой отчет Компании в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

9 июня 2017 года годовое Общее собрание акционеров Компании, в частности, избрало членов Совета директоров ПАО «Северсталь», утвердило годовой отчет, годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность ПАО «Северсталь» за 2016 год, а также приняло решение по ряду других вопросов повестки дня.

На внеочередных общих собраниях акционеров, состоявшихся 15 сентября и 24 ноября 2017 года, были приняты решения о выплате дивидендов за первое полугодие и за девять месяцев 2017 года.

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.

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

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

На членов Совета директоров возложена ответственность за принятие решений в экономической, экологической и социальной сферах.

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

Деятельность Совета директоров Компании регулируется действующим законодательством РФ, Уставом Компании (2016)* и Положением о Совете директоров (2014)**, опубликованными на сайте Компании.

Все члены Совета директоров должны быть физическими лицами. Совет состоит из десяти человек. В его состав входят пять независимых неисполнительных директоров, один неисполнительный 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.

Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов курирует вопросы, связанные со стратегическим и кадровым развитием Компании.

Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов стал победителем Национальной премии «Директор года — 2017» в номинации «Председатель совета директоров: вклад в развитие корпоративного управления». Организаторы премии — Ассоциация независимых директоров и Российский союз промышленников и предпринимателей.

Полномочия единоличного исполнительного органа (генерального директора) общества выполняет управляющая организация — АО «Северсталь Менеджмент». К компетенции управляющей организации относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров и Совета директоров.

* [https://www.severstal.com/files/16495/Устав%20проект%20\(исп.\)%20v2%20\(CLEAN\)%20fnl.pdf](https://www.severstal.com/files/16495/Устав%20проект%20(исп.)%20v2%20(CLEAN)%20fnl.pdf)

** <https://www.severstal.com/files/1604/ПоложениеСД.pdf>

Биографии членов Совета директоров приведены в годовом отчете Компании за 2017 год в разделе «Состав Совета директоров»***.

В 2017 году Совет директоров провел 18 заседаний и рассмотрел следующие ключевые вопросы:

- охрана здоровья, безопасность труда и охрана окружающей среды;
- утверждение Кодекса делового партнерства, Политики противодействия коррупции и Стандарта поведения сотрудников группы компаний «Северсталь»;
- ситуация на мировом рынке;
- отчеты председателей комитетов Совета директоров;
- результаты внешней оценки деятельности Совета директоров и его комитетов за 2016 год;
- предложения от акционеров по кандидатам в Совет директоров и Ревизионную комиссию Компании;
- вопросы, связанные с созывом и проведением общих собраний акционеров;
- рекомендации по размеру выплачиваемых дивидендов;
- одобрение размера вознаграждения аудитора;
- утверждение финансовой отчетности Компании за 2016 год, первый квартал 2017 года, первое полугодие 2017 года и 9 месяцев 2017 года;
- вопросы, связанные со стратегическими перспективами развития Компании;
- избрание председателя Совета директоров, старшего независимого директора и членов комитетов Совета директоров;
- вопросы, связанные с выпуском облигаций Компании;
- утверждение бюджета Компании на 2018 год;
- сделки по приобретению и отчуждению активов;
- сделки с заинтересованными сторонами.

Совет ежегодно проводит самостоятельную оценку своей эффективности, исходя из индивидуального вклада членов Совета директоров, а также внешнюю оценку раз в три года. На заседании Совета в феврале 2018 года были рассмотрены результаты внутренней оценки деятельности Совета директоров за 2017 год и рекомендации по результатам оценки



*** См. стр. 44–50 http://www.severstal.com/files/21683/Severstal_AR%202017_Rus.pdf

Состав Совета директоров ПАО «Северсталь» (по состоянию на 31.12.2017)

Члены Совета директоров,
неисполнительные директора



Алексей Мордашов

Председатель Совета директоров

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



Сакари Тамминен

Старший независимый директор

Председатель комитета по кадрам
и вознаграждениям

Член комитета по аудиту



Алин Боуэн

Независимый
неисполнительный директор

Председатель комитета по аудиту

Член комитета по кадрам
и вознаграждениям



Филип Дэйер

Независимый
неисполнительный директор

Председатель комитета по охране
здоровья, безопасности труда и охране
окружающей среды

Член комитета по кадрам
и вознаграждениям



Владимир Мау

Независимый
неисполнительный директор

Член комитета по аудиту



Александр Аузан

Независимый
неисполнительный директор

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

Члены Совета директоров, исполнительные директора



Александр Шевелев

Исполнительный директор

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



Алексей Куличенко

Исполнительный директор



Владимир Лукин

Исполнительный директор

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



Андрей Митюков

Исполнительный директор

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 акционеров 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.

Иные заинтересованные стороны к определению размера вознаграждения не привлекаются.

В Компании действуют процедуры, призванные избежать конфликта интересов в Совете директоров. Члены Совета директоров обязаны воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта между их собственными интересами и интересами акционерного общества, а в случае возникновения такого конфликта — раскрывать соответствующую информацию Совету директоров. Это требование содержится в Положении о контроле за сделками, в совершении которых имеется заинтересованность. В качестве консультативных и рекомендательных органов «Северстали» действуют следующие комитеты при Совете директоров:

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

Комитеты не имеют права действовать от имени Совета директоров, не являются руководящими органами и не обладают правами на управление Компанией. Заседания комитетов проводятся по мере необходимости по вопросам, поставленным Советом директоров и требующим предварительного анализа в целях последующего утверждения Советом директоров.

В 2017 году четыре заседания провел комитет по аудиту, три заседания — комитет по кадрам и вознаграждениям, три 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 2017 году комитеты при Совете директоров в том числе рассмотрели ряд вопросов, связанных с тематикой устойчивого развития. В их числе:

- экономическая устойчивость;
- финансовая отчетность;
- результаты работы внутреннего аудита;
- персонал;

- структура долгосрочных программ премирования;
- планирование преемственности персонала;
- структура вознаграждения высшего руководства;
- экология, охрана и безопасность труда;
- последствия аварии на шахте «Северная»;
- статистика в сфере промышленной безопасности;
- вопросы охраны здоровья, безопасности труда и охраны окружающей среды;
- соблюдение экологических норм.

Подробнее о деятельности комитетов Совета директоров ПАО «Северсталь» и других органов управления Компанией см. в годовом отчете ПАО «Северсталь» за 2017 год в разделе «Комитеты Совета директоров и доклады их председателей»*.

Структура управления

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

С декабря 2016 года должность генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» исполняет Александр Шевелев.

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



В 2017 году в дивизионе «Северсталь Российская сталь» создана дирекция по планированию производства. Новая дирекция отвечает за все аспекты работы с клиентами, от планирования загрузки производства заказами до доставки готовой продукции потребителям.

Выполнение программ по безопасности труда и охране окружающей среды, а также реализация инвестиционных проектов, технологическая экспертиза и развитие новых видов продукции отнесены к ведению технической дирекции.

В ее структуре действует управление по охране труда, промышленной безопасности и экологии. В составе управления главного энергетика дивизиона действует центр энергоэффективности. Вопросами кадрового обеспечения занимается дирекция по персоналу; кроме того, во всех производственных дирекциях введены должности старшего менеджера по персоналу. В структуре корпоративного центра действует управление по коммуникациям и работе с инвесторами, которое отвечает за взаимодействие с внешними и внутренними стейкхолдерами и подчиняется заместителю генерального директора по коммуникациям и взаимодействию с органами государственной власти.

* См. стр. 56–61 http://www.severstal.com/files/21683/Severstal_AR%202017_Rus.pdf

Информационная прозрачность

Компания обеспечивает высокий уровень прозрачности производственно-финансовой деятельности, ориентируясь на лучшую мировую практику. «Северсталь» ежеквартально публикует финансовую отчетность как по Российскому стандарту бухгалтерского учета (РСБУ), так и консолидированную отчетность по Международному стандарту финансовой отчетности (МСФО).

Компания публикует годовой отчет, финансовый и операционный отчеты, а также отчеты о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития. Регулярно проводятся встречи представителей Компании с аналитиками, инвесторами

и журналистами. (Подробнее см. в разделе «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» настоящего отчета.) «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.

В 2016 году пресс-службы предприятий выпустили в общей сложности 675 пресс-релизов на производственную и социальную тематику.

Управление рисками

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

Система управления рисками охватывает весь спектр рисков, влияющих на деятельность Компании, включая риски промышленной безопасности, риски социального характера, 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

Комитет по управлению рисками

- контролирует деятельность системы управления рисками и внутреннего контроля
- рассматривает наиболее существенные риски Компании, а также принимает решения о реализации мероприятий, направленных на их снижение
- обеспечивает коммуникацию между менеджерами функциональных подразделений, а также между менеджментом Компании и Советом директоров
- утверждает концепцию системы управления рисками и внутреннего контроля
- знакомится с отчетами о рисках для внешних и внутренних аудиторий и утверждает эти отчеты

Управление риск-менеджмента и внутреннего контроля

- координирует действия по выявлению, оценке и управлению рисками
- собирает и обрабатывает данные о результатах оценки рисков
- формирует консолидированные отчеты о рисках
- внедряет передовые практики в сфере управления рисками и внутреннего контроля

Управление внутреннего аудита

- осуществляет независимую оценку системы управления рисками и внутреннего контроля
- информирует комитет по аудиту Совета директоров о результатах оценки

Управление по охране труда, промышленной безопасности и экологии

- осуществляет управление экологическими рисками
- разрабатывает и внедряет нормы и правила охраны труда, промышленной безопасности и экологии (ОТ, ПБ и Э)
- контролирует соблюдение норм ОТ, ПБ и Э
- реализует комплекс коммуникационных и обучающих мероприятий, направленных на лучшее понимание сотрудниками требований ОТ, ПБ и Э и осознанное их соблюдение

Дирекция по персоналу

- взаимодействует с профсоюзными организациями на предприятиях Компании в целях предупреждения трудовых конфликтов
- на регулярной основе проводит работу ряда комиссий по актуальным социальным вопросам
- осуществляет мониторинг результатов обратной связи, полученной через единую горячую линию, комитет по этике, опрос персонала «Пульс «Северстали» и др.

«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.

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

Полный перечень рисков, с которыми потенциально может столкнуться Компания, содержится в разделе «Управление рисками» годового отчета Компании за 2017 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 имущество 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. Эти и другие издержки могут оказать влияние на бизнес, финансовое положение и результаты деятельности Компании.

На снижение этих рисков направлены действующие в Компании Политика в области охраны труда и промышленной безопасности группы компаний «Северсталь» и Политика в области охраны окружающей среды группы компаний «Северсталь», 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 КСО.

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.

* http://www.severstal.com/files/21683/Severstal_AR%202017_Rus.pdf.

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

Управление социальными рисками

Успех бизнеса «Северстали» во многом зависит от отношений Компании с ее сотрудниками. Проводя работу, направленную на кадровое обеспечение Компании, «Северсталь» последовательно стремится поддерживать сложившиеся конструктивные отношения, основанные на взаимном уважении. «Северсталь» выстраивает равноправный и конструктивный диалог со своими сотрудниками, обеспечивает их право на свободу объединений, уделяет самое серьезное внимание программам развития и реализации профессионального потенциала сотрудников.

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

«Северсталь» допускает высвобождение людских ресурсов в процессе технологического развития и в ходе цифровой трансформации. Все мероприятия по оптимизации численности сотрудников согласуются с профсоюзами и проводятся с полным соблюдением прав работников таким образом, чтобы не создавать социальной напряженности в регионе присутствия. Компания помогает тем, чьи услуги оказались не востребованы, например, в результате автоматизации производства: трудоустраивает их на других предприятиях Компании или создает условия для того, чтобы они могли заняться собственным бизнесом.

«Северсталь» активно участвует в социально-экономическом развитии территорий присутствия, поддерживает конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью, инвестирует в программы повышения качества жизни, решение конкретных проблем общества, развитие собственного социального потенциала территорий. Это способствует созданию социального климата, благоприятного для функционирования предприятий Компании, их устойчивого развития. Обратной связью и своеобразной оценкой участия Компании в решении социальных проблем регионов стало ежегодное социологическое исследование «Мониторинг социальных настроений», которое проводится в регионах присутствия наиболее крупных предприятий Компании — Балаково, Воркута, Костомукша, Оленегорск, Череповец. В исследование включены оценки ситуации в регионе, мнение горожан о наиболее острых социальных проблемах. Измеряется общественное мнение о предприятиях «Северстали» и Компании в целом, в том числе дается оценка социальной ответственности предприятий, их вклада в развитие городов и регионов. Как показывают исследования, население высоко оценивает ПАО «Северсталь» как компанию современного высокотехнологичного и социально ориентированного бизнеса.

«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.

Диалог с сотрудниками, призванный минимизировать социальные риски, осуществляется также через специализированные комиссии.

Комиссия по трудовым спорам привлекается в тех случаях, когда работник самостоятельно или с участием своего представителя не смог урегулировать возникшие разногласия в ходе непосредственных переговоров с работодателем/руководителем структурного подразделения.

Комиссия по социальному страхованию регулирует выплаты государственных пособий по страхованию, а также вопросы обеспечения санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей.

Комиссия по предоставлению целевых займов и оказанию материальной помощи принимает решения о материальной поддержке работников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Пенсионная комиссия определяет возможность досрочного выхода на пенсию работника в случаях сокращения рабочих мест или при медицинских противопоказаниях к выполняемой работе.

Комиссия по определению размера компенсации морального вреда обеспечивает добровольную компенсацию морального вреда работникам в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

Жилищная комиссия рассматривает обращения работников по жилищным вопросам, а также рассматривает договоры коммерческого найма работников, которые нуждаются в улучшении жилищных условий на период работы в Компании.

Комиссия по специальной оценке условий труда обеспечивает конструктивный диалог всех заинтересованных сторон в процессе проведения оценки, включая вопросы предоставления гарантий и компенсаций за вредные условия труда.

Кроме того, проходят регулярные встречи с лидерами профсоюзов.

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

Управление новыми возможностями

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

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

ПАО «Северсталь» является крупнейшим в отрасли разработчиком и поставщиком новых технологий. На 1 января 2018 года портфель интеллектуальной собственности насчитывал 486 патентов, действующих на территории РФ.

В 2017 году подтверждено использование в производстве 104 новых собственных изобретений, а эффект от их использования составил 137 млн руб.

В 2017 году в Роспатент было подано 27 заявок на изобретения, получен 41 охранный документ.

Внедрение инноваций в ПАО «Северсталь»

	2015	2016	2017
Финансирование НИОКР, млн руб.	43,7	32,7	48,3
Количество патентов, действующих на территории РФ, шт.	507	462	486
Количество новых собственных изобретений, использованных в производстве	88	93	104
Эффект от использования изобретений, млн руб.	8,78	56,23	137

«Северсталь» приняла участие в международных выставках изобретений:

- 13-й Международный салон изобретений и новых технологий «Новое время» (Севастополь);
- «Металл-Экспо-2017» (Москва);
- XIII Международная выставка изобретений и новых технологий SIIF 2017 (Сеул, Южная Корея).

Новые разработки Компании удостоены шести золотых, пяти серебряных медалей и 15 специальных призов.



ПАО «Северсталь» ежегодно финансирует выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). В рамках НИОКР разрабатываются новые, более экономичные технологии и продукты, в том числе эксклюзивные, ведется работа по улучшению их потребительских свойств, снижению издержек, повышению качества. В 2017 году Компания направила на финансирование НИОКР 48,3 млн руб.

Исследовательские работы ПАО «Северсталь» выполняет совместно с ведущими учебными вузами и отраслевыми НИИ, такими как Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого (СПбПУ), Национальный исследовательский технический университет «Московский институт стали и сплавов» (МНИТУ «МИСиС»), Череповецкий государственный университет (ЧГУ), Центральный научно-исследовательский институт черной металлургии им. И. П. Бардина (ЦНИИчермет им. И. П. Бардина). Значительные средства направляются на исследования в области экологии — в 2017 году они составили 1,3 млн руб.

Несмотря на то что сталелитейная отрасль считается традиционной, технологический прогресс открывает для нее ряд новых перспектив, особенно по таким направлениям, как удаленный контроль и управление оборудованием, повышение эффективности труда, оптимизация запасов.

Возрастает и изменяется роль информационных технологий в Компании.

Из обслуживающего подразделения ИТ становятся точкой роста, охватывая все аспекты деятельности — от производства и логистики до управления предприятием в целом.

Перспективы развития в сфере ИТ «Северсталь» видит в таких областях, как:

- промышленный интернет вещей и предиктивная (предсказательная) аналитика;
- «большие данные»;
- автоматизация и роботизация;
- управление мультимодальными перевозками продукции и сырья;
- электронная коммерция.

Ответственность за разработку и внедрение стратегии развития Компании в цифровой сфере, за объединение всех цифровых ресурсов в рамках единой системы возложена на директора по развитию цифровых технологий.

В 2017 году ПАО «Северсталь» привлекло компанию Oracle в качестве стратегического партнера для реализации существующих и перспективных производственных ИТ-проектов. Проект долгосрочного сотрудничества позволит получить максимальные преимущества от использования передовых практик и технологий на базе корпоративной редакции Oracle Database Enterprise Edition на всех производственных активах компании «Северсталь».

В отчетном году было принято решение о создании крупнейшего среди промышленных компаний гибридного хранилища данных (Data Lake) для реализации цифровой стратегии и обеспечения роста конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе. Собранный на предприятиях Компании массив технологических данных затем будут обрабатывать и использовать для реализации проектов в области глубокой аналитики данных, машинного обучения и искусственного интеллекта.

В сталелитейном производстве продолжается внедрение инструментов предиктивной аналитики. Большие данные, собираемые датчиками и сенсорами, позволяют предсказывать качество стали практически в режиме реального времени. На ЧерМК в промышленную эксплуатацию запущена предиктивная модель, позволяющая предотвращать отказы на стане горячей прокатки 2000. Это первая модель в области предупредительных ремонтов, внедренная на производстве в рамках реализации цифровой стратегии Компании.

Мобильные приложения к системам технического обслуживания и ремонта оборудования и предупредительные ремонты, которые внедряются на предприятиях, сокращают время обслуживания и незапланированных простоев оборудования.

Системы интегрированного планирования и управления мультимодальными перевозками дают возможность точно прогнозировать время выполнения заказа и доставки его клиенту. ПАО «Северсталь» стало первой российской металлургической компанией, которая перешла на систему управления транспортировками SAP Transportation Management (SAP TM), обеспечивающую максимальную автоматизацию и прозрачность бизнес-процессов транспортной логистики.

«Северсталь» развивает сотрудничество со Сбербанком в области практического применения технологии блокчейн. Стороны протестировали полный цикл международной аккредитивной сделки на блокчейн по контракту на поставку стали с одним из белорусских контрагентов ПАО «Северсталь».

Компания участвует в реализации двух федеральных целевых программ, финансируемых Минобрнауки России, которые предусматривают разработку материалов с новыми свойствами.

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

Новые технологии в Компании рассматриваются не только как новая возможность, но и как источник вероятного риска, поэтому их применение изучается в соответствии с принципом предосторожности.

В целях ознакомления производственных подразделений и функциональных дирекций с новыми технологиями и техническими решениями, предлагаемыми иностранными производителями оборудования, в ПАО «Северсталь» проводятся дни инноваций. В 2017 году такое мероприятие было организовано с участием компании WISDRI Engineering & Research Incorporation Ltd.

Компания активно поддерживает программу национальной и межгосударственной стандартизации.

Работа экспертной сети в 2017 году

Специалисты Компании активно вовлечены в процесс разработок новых технологий. На ЧерМК действует стандарт рационализаторской деятельности, направленный на развитие массового технического творчества работников. За рационализаторскую идею работники комбината могут получить премию в размере до 250 тыс. руб.

Для того чтобы лучше использовать собственные интеллектуальные ресурсы, в Компании формируется экспертная сеть по четырем тематическим направлениям: «Транспорт», «Энергетика», «Ремонты» и «Угольные шахты».

Экспертная сеть специалистов «Северстали» помогает выявлять успешные профессиональные разработки отдельно взятого участка или предприятия для их внедрения во всех структурных подразделениях Компании.

- В 2017 году представители экспертной сети «Северстали» в области энергетики посетили Яковлевский рудник. По итогам визита разработаны восемь мероприятий, которые позволяют энергетическому участку рудника работать эффективнее и снизить затраты.
- Представители экспертной сети «Северстали» провели технический аудит на переделах обогащения и дробления «Олкона».
- По рекомендации участников экспертной сети «Северстали» в целях сокращения травматизма введены особые требования к качеству ручного инструмента для сервисных специалистов. Теперь в магазинах, действующих на промплощадках, разрешена продажа только профессионального оборудования.

Управление качеством

Высокое качество продукции ПАО «Северсталь» обеспечивается соответствующей позицией руководства, а также добросовестным, квалифицированным и творческим трудом каждого работника. Политика в области качества включает обязательства соответствовать требованиям стандартов ISO 9001, IATF 16949, СТО Газпром 9001, создает основу для постановки целей в области качества и непрерывного улучшения системы менеджмента качества. Декларация качества компании «Северсталь» и текст Политики ПАО «Северсталь» опубликованы на корпоративном сайте.

Система менеджмента качества ПАО «Северсталь» (СМК) соответствует международным требованиям в области качества и одобрена независимыми органами по сертификации. СМК соответствует также требованиям ключевого клиента — компании «Газпром». Продукция ПАО «Северсталь» одобрена международными и российскими классификационными сообществами: Российским морским регистром судоходства (PMPC), LRQA, American Bureau of Shipping, Det Norske Veritas, Germanischer Lloyd, Bureau Veritas, Российским речным регистром и др.

«Российская сталь»

Подходы в области менеджмента качества, реализованные в ПАО «Северсталь», распространены на дочерние предприятия, входящие в дивизион «Российская сталь». На всех предприятиях дивизиона внедрен многоступенчатый контроль. Составляющие этой системы обеспечивают качество продукции на различных этапах производства, в том числе за счет:

- соблюдения технологии;
- полноценного контроля;
- системного мониторинга всех процессов.
- поддержания оборудования в требуемом состоянии;
- наличия необходимого инструмента.

В предшествующий период в целях повышения внимания к сквозной технологии производства продуктов и тесного взаимодействия с технологами производств проведена реорганизация дирекции по техническому развитию и качеству «Российской стали».

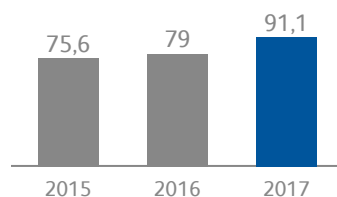
В 2017 году продолжилось совершенствование рабочих процессов в области контроля качества.

- На ряде участков расширена сфера деятельности группы «технического арбитража» отдела технического контроля (ОТК). Она предусматривает выявление проблем

с аттестацией, предупреждение отгрузки клиентам продукции несоответствующего качества, а также экспертизу отклонений в сменах, выборочный аудит готовой продукции и контроль продукции, потенциально не соответствующей стандартам, а также обучение сотрудников.

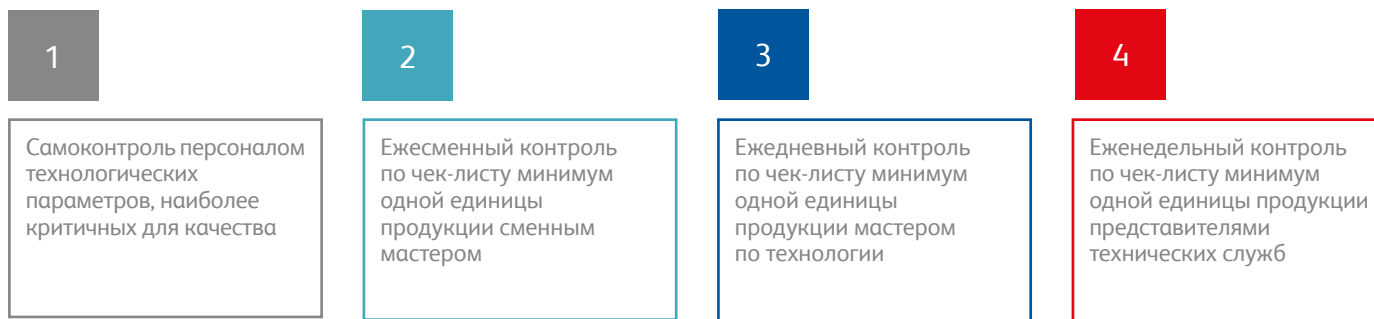
- Создана группа сквозного контроля качества (СКК), которая осуществляет централизованный учет текущего качества, включая расчет и отслеживание показателей, в том числе основного показателя — «продукция, годная с первого раза» (First Time Through, FTT).
- Разработано приложение на базе платформы SharePoint, упрощающее аудит качества металла. Новое приложение позволяет работать с любыми форматами файлов, включая фотографии дефектов продукции, и прикладывать их к документу.
- В ПАО «Северсталь» начался проект по модернизации существующих автоматических систем распознавания дефектов, который затронет такие производственные подразделения, как листопрокатный цех № 2, цех травления металла (НТА-3) и цех покрытий металла № 2 производства плоского проката. Это только одно из мероприятий, направленных на повышение качества автолиста и расширение сортамента.
- Другой инвестиционный проект предусматривает поставку и монтаж четырех систем контроля качества для агрегатов продольной резки холоднокатаной полосы в производстве плоского проката. Новое оборудование позволит обеспечить автоматическое выявление дефектов с вероятностью не менее 95%.

Доля продукции, годной с первого раза, %*



* Данные приведены по продукции цехов отделки металла № 1 и 2, цеха гнутых профилей, производств холодного проката, трубного проката, сортопрокатного производства, конвертерной стали ТПЗ-Шексна и Сортового завода Балаково.

Помимо стандартных процедур проверки качества, которые проводят отделы технического контроля, на сталеплавильном производстве принимают дополнительные меры по повышению качества готовой продукции. В основных цехах проводится аудит технологии, который предусматривает четыре уровня контроля.



При проведении аудита по определенным параметрам выявляются отклонения, при этом аудитор совместно с работником применяет корректирующие мероприятия, а работник получает обратную связь по произошедшему отклонению. Данные по количеству аудитов, выявленных отклонений, мероприятиям, срокам реализации и статусам ежедневно доводятся до сведения директора по стали и/или его заместителей по экспертной и оперативной работе в ходе проведения штаба качества.

Центр по развитию Бизнес-системы «Северстали» в 2017 году продолжил реализацию проекта «Повышение культуры внутреннего качества и клиентоориентированности» в производстве плоского проката. В результате основные сегменты ЧерМК смогли значительно улучшить качественные показатели и вышли на новый уровень выполнения целей по выпуску продукции, «годной с первого раза». Это позволило сократить потери по качеству и повысить лояльность клиентов. В течение года формировалась система, ориентированная на повышение уровня технологической дисциплины и качества работ, связанных с аттестацией готовой металлопродукции. Основной точкой приложения усилий здесь стало вовлечение персонала в вопросы качества.

В ПАО «Северсталь» проводятся оценка соответствия продукции стандартам качества и ее сертификация.

- В 2017 году «Северсталь» получила новые сертификаты соответствия по национальным стандартам LVS191-2012 и LST-NE-10080, позволяющие реализовывать арматурный прокат различных диаметров в Латвию и Литву. Сортовой завод в Балакове в 2017 году получил сертификат DIN, подтверждающий соответствие требованиям Германии по безопасности продукции.
- По итогам инспекционного аудита компанией Lloyd's Register EMEA успешно проверена маркировка продукции на соответствие требованиям Регламента ЕС 305:2011 и подтверждено ее соответствие требованиям действующего сертификата.
- ПАО «Северсталь» успешно прошло надзорный аудит процесса производства стали марок DD12 000 «Бентеллер Аутомотив», в ходе которого подтверждено соответствие продукции требованиям стандарта VDA 6.3.
- ПАО «Северсталь» подтвердило действие сертификатов Российского морского регистра судоходства (PMPC) на изготовление листовой судостроительной стали F500W для постройки морских судов и плавучих буровых установок. Свидетельство регистра получили также тросы компании «Течи Рус».
- Первым из крупных металлургических предприятий России ПАО «Северсталь» начало перевод сертификатов качества в электронный вид с электронной цифровой подписью (ЭЦП).

На использование ЭЦП полностью перешло производство плоского проката ЧерМК. Переход на электронный документооборот в других производственных подразделениях существенно снизит затраты на печать, пересылку и хранение бумажных документов. На официальном сайте ПАО «Северсталь» действует специальный сервис для клиентов, благодаря которому они могут проверить достоверность сертификатов качества продукции.

Постоянный мониторинг продукции показывает, что содержание опасных и вредных примесей в прокате соответствует европейским нормативам Директивы ЕС 2011/65/EU по всем показателям, то есть продукция безопасна для применения в любой области — от машиностроения до производства «белой техники».

Центральная лаборатория ПАО «Северсталь» постоянно подтверждает качество своих испытаний. В 2017 году была пройдена проверка компетентности в системе добровольной сертификации «ИНТЕРГАЗСЕРТ». Лаборатории общества успешно приняли участие в восьми видах межлабораторных сравнительных испытаний с отечественными и зарубежными провайдерскими.

В ПАО «Северсталь» действует единая служба диагностики, которая занимается контролем качества закупаемых огнеупоров, шлакообразующих смесей, металлических полуфабрикатов и железных порошков. Благодаря этому оценка материалов проводится быстрее и с меньшими затратами.

Результаты в 2017 году

Все потоки выполнили амбициозную цель по показателю «продукция, годная с первого раза».

- В 2017 году выполнена базовая цель по показателю «Несоответствующая продукция+Брак+Претензии». При цели 1,574% фактическое выполнение составило 1,506%.
- Наблюдалось снижение отсортировки по дефектам: «плена», «неметаллические включения в конверторной стали» и «механические повреждения» по листопрокатному цеху № 2, а также снижение количества признанных претензий от потребителей по ЛПЦ-2 и ЛПЦ-1. Увеличение отсортировки по сравнению с 2016 годом в целом произошло из-за изменения учета в 2017 году и пересмотра целей на заказы под упаковку.

На заводе «Северсталь — Сортовой завод Балаково» работает система контроля качества, предусматривающая входной контроль поступающего сырья, используемого для выплавки стали (металлолом, ферросплавы, известь, уголь и т.п.). Все виды сырья проходят лабораторный контроль на соответствие заявленному качеству и требованиям нормативно-технической

документации. Приемку и аттестацию готовой продукции в потоке производит сменный персонал. Контролеры участка технического контроля присутствуют при смене сорта, доработке, сортировке и на складских операциях. Готовый арматурный и фасонный прокат проходит все испытания согласно требованиям стандартов, отгружается потребителю с оформленным сертификатом качества, подтверждающим соответствие продукции ГОСТу.

Многоступенчатая система контроля, позволяющая гарантировать качество выпускаемой продукции на самом высоком уровне, действует также на трубных заводах «Ижорский трубный завод» и «Северсталь ТПЗ-Шексна». Продукция, выпускаемая для внутреннего рынка, сертифицирована в системе добровольной сертификации ГОСТ Р, экспортная продукция — в организациях, уполномоченных заказчиками.

Все основные материалы, используемые для производства труб (листовой прокат, сварочные материалы, материалы для нанесения покрытий), проходят входной контроль. В процессе производства труб и нанесения покрытий контролируются технологические параметры всех основных агрегатов. Система слежения за металлом позволяет в режиме реального времени контролировать указанные параметры, а также наблюдать за производственным потоком.

При производстве труб производится многоэтапный неразрушающий контроль основного металла и сварных соединений, визуально-измерительный контроль геометрических параметров труб и покрытий. По результатам прохождения всех видов контроля и испытаний на каждую единицу продукции оформляется сертификат качества. Продукция «Северсталь ТПЗ-Шексна» пользуется устойчивым спросом как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Мощности предприятия полностью загружены благодаря широкой линейке выпускаемой продукции и клиентоориентированной работе с потребителями. Постоянно осваиваются новые виды продукции с учетом конкретных требований клиентов. В 2017 году освоены два принципиально новых направления деятельности предприятия — производство свай и сварных замкнутых профилей для автомобилестроения.

На заводе внедрена система, обеспечивающая сквозное отслеживание каждой единицы продукции на каждом этапе передела с последующим хранением всей сопутствующей информации не менее пяти лет. Качество обеспечивается и поддерживается за счет применения современного оборудования, высококачественного сырья и расходных материалов, высочайшего опыта сотрудников.

В 2017 году по итогам инспекционного ресертификационного аудита, проведенного сотрудниками компании Lloyd's Register, была успешно подтверждена возможность предприятия производить продукцию с CE маркировкой*. Ежегодно часть продукции проходит одобрение и получает сертификат РМРС. Круглые трубы и их производные сертифицированы системой сертификации ГОСТ Р.

Планы на 2018 год

В 2018 году в рамках продолжения работ по улучшению качества продукции планируется провести следующие мероприятия:

- запустить в листопрокатном цехе № 2 автоматическую систему аттестации Euegon, которая позволит контролировать практически все технологические параметры производства каждой единицы продукции в режиме реального времени;
- реализовать проект по стабилизации технологии с привлечением специалистов Центра по развитию Бизнес-системы «Северстали» в производстве плоского проката, сталеплавильном производстве, сортопрокатном производстве и управлении транспорта;

* CE (фр. Conformité Européenne) — «европейское соответствие».

- внедрить специализированные программные комплексы (MES** -системы) в цехе покрытий металла № 2 и электросталеплавильном цехе;
- подключить к системе интегрированного планирования листопрокатного цеха (ЛПЦ-1), ЛПЦ производства трубного проката и цех покрытия металла № 3;
- сократить длительность исполнения заказов от выплавки до отгрузки по всем потокам;
- продолжить системную работу по поиску и устранению причин основных дефектов в производстве плоского проката, дефектов стали в листопрокатном цехе производства трубного проката, механических повреждений в производстве плоского проката;
- обеспечить выполнение цели по согласованному уровню качества у клиентов — не менее 100 %;
- обеспечить постоянное повышение внутренней дисциплины качества, снижение потерь «продукция, годная с первого раза» на 25 %;
- сохранить положительную динамику в решении клиентских проблем по методологии «8D»*** и масштабировать ее;
- в 2018–2019 годах на ТПЗ «Шексна» планируется закупка и монтаж нового оборудования для производства свай в автоматическом режиме, а также автоматической линии для упаковки пакетов труб и профилей синтетическими композиционными материалами с первичной защитой от коррозионного налета.

«Северсталь Ресурс»

В «Воркутауголь» действует многоступенчатая система контроля качества. На предварительном этапе специалисты ОТК отбирают пробы добытой горной массы на каждом добывающем предприятии. Когда горная масса поступает на обогатительную фабрику, ее качество проверяют анализаторы зольности. В процессе углеобогащения каждые три часа специалисты отбирают и подготавливают пробы концентрата. На завершающем этапе производится механизированный отбор проб при отгрузке готовой продукции в вагоны. Все образцы отправляют на изучение в углехимическую лабораторию Центральной обогатительной фабрики «Печорская». Кроме того, потребители, получая готовую продукцию, проводят свой технический анализ угольного концентрата, результаты которого также поступают в ОТК компании «Воркутауголь».

На «Карельском окатыше» налажен сквозной контроль — от планирования до отгрузки готовой продукции. Вся продукция, которую комбинат отправляет потребителям, проходит сертификацию. Получив окатыши, клиенты могут сравнить их свойства с тем, что заявлено в документе при входном контроле.

Основные показатели, соблюдение которых отслеживают все звенья производственной цепочки «Олкона», — ритмичность поставки готового продукта, содержание железа и влаги, стабильность этих параметров в течение недели. Успешно работают и совершенствуются схемы производства концентрата с повышенным содержанием железа. Ежедневно проводится анализ данных и определение причин отклонения. Поскольку качество концентрата во многом зависит от качества поставляемой на фабрику руды, создана кросс-функциональная команда из представителей службы контроля качества, проектного офиса, управления транспорта, геологов и обогатителей, которая отслеживает стабильность качества сырья.

** Manufacturing Execution System.

*** Командноориентированная методика решения проблем качества и безопасности, разбитая на 8 этапов.

Клиентоориентированность

Северсталь стремится максимально удовлетворять запросы клиентов и быть лучшим продавцом металлопродукции. В течение 2017 года была продолжена работа по повышению клиентоориентированности и реализации инициатив, направленных на:

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

Оценка удовлетворенности клиентов

Компания проводит регулярное анкетирование клиентов по вопросам качества продукции, дисциплины поставок и уровня сервиса. Результаты опроса потребителей подтверждают, что в 2017 году Компании удалось улучшить показатели работы и добиться существенной дифференциации от конкурентов в оценке качества, прежде всего за счет инновационных продуктов, а также уровня сервисной и технической поддержки.

В 2017 году удовлетворенность качеством продукции составила 84% (83,5% в 2016 году), удовлетворенность дисциплиной поставок — 72,1% (70,3% в 2016 году). Удовлетворенность всеми видами сервиса находилась на уровне 82% (80% годом ранее).

Основные потребители продукции «Северстали»

Высокое качество и уровень сервиса позволяют Компании наращивать успехи по сотрудничеству с потребителями различных отраслей. Компания уделяет значительное внимание процедурам омологации — подтверждению полного соответствия требованиям клиентов технических характеристик своей продукции, как зафиксированных в стандартах, так и обусловленных технологией переработки.

Крупнейшим потребителем металлоконструкций является строительная отрасль. В 2017 году «Северсталь Стальные решения» впервые предложила новый уровень услуг для своих клиентов. При заказе готового здания на основе металлокаркаса компания берет на себя все виды работ, включая проектирование, изготовление и поставку металлоконструкций, проведение

строительно-монтажных работ со сдачей готового здания в эксплуатацию под ключ. Кроме того, клиентам компании доступен дополнительный канал коммуникации — мобильное приложение, которое позволяет оперативно получать информацию о стоимости типовых зданий, новых продуктах и услугах.

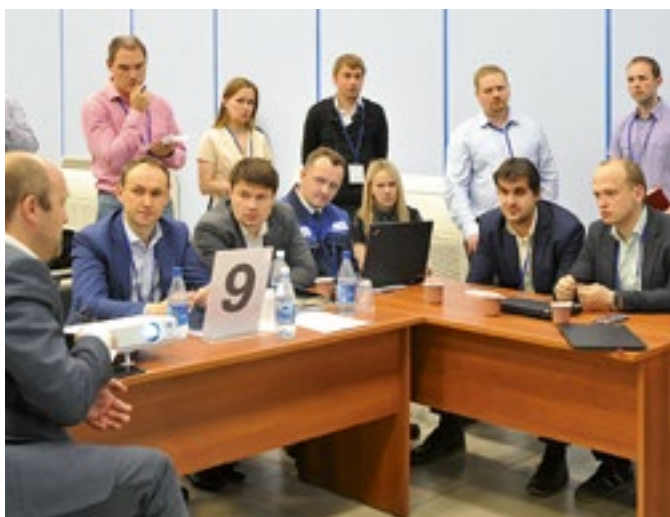
В рамках развития продаж в Европу получены сертификаты по национальным стандартам Латвии, Литвы, Финляндии, Германии, Швеции и Словакии, что позволит в 2018 году повысить объем продаж арматуры в страны Европы.

Производителям бытовой техники «Северсталь» поставляет холоднокатаный прокат для корпусов и дверей холодильного оборудования, газовых и электрических бытовых плит, эмалированной посуды и сантехнических изделий. Горячекатаный травленый прокат используют при изготовлении корпусов компрессоров и двигателей, начинка которых также производится из череповецкой электротехнической стали. В числе потребителей череповецкого металла — такие известные бренды, как «Атлант», Gefest, Ariston, Darina, Flame и Beko.

- В 2017 году «Северсталь» поставила более 100 тыс. т металлопродукции производителям бытовой техники и упаковки.
- «Северсталь» запустила линию по производству проката с полимерным покрытием в строящемся цехе покрытий металла № 3. Новые мощности позволят существенно увеличить долю Компании на рынке проката с покрытиями и расширить продуктовую линейку для строительной отрасли и производителей бытовой техники.

«Северсталь» — ведущий поставщик продукции для автопрома, включая холоднокатаный и горячекатаный травленый прокат, более 50 марок горячеоцинкованного автолиста, а также уникальные продукты, такие как холоднокатаные марки стали повышенной прочности, сталь с эффектом термического упрочнения и др.

- В 2017 году до 70 тыс. т металлопродукции ЧерМК было поставлено ПАО «КАМАЗ». Компании продолжили совместную работу по замещению продукции импортных производителей, которые поставляют на российский рынок лонжероны и усилители для грузовых автомобилей.



- С начала 2017 года осуществлялись поставки череповецкого металла в адрес GM Uzbekistan для производства линейки автомобилей марки Ravon.
- «Северсталь» является основным российским поставщиком завода Volkswagen Group Rus.

«Северсталь» работает также с сегментом производителей строительных кранов, экскаваторов и самосвалов. Компании большой тройки мировых производителей «желтой техники» — Caterpillar, Komatsu и Hitachi, а также Liebherr и «Кранэкс» выбрали «Северсталь» в качестве основного поставщика на свои заводы в России.

«Северсталь» входит в число крупнейших российских производителей труб большого диаметра, которые используются на объектах добычи, транспортировки и переработки углеводородов. Стабильный спрос на эту продукцию обеспечивают ключевые клиенты — компании «Газпром», «Транснефть», «Роснефть».

- В 2017 году в рамках программы научно-технического сотрудничества компаний «Северсталь» и «Газпром» Ижорский трубный завод приступил к отгрузке труб большого диаметра с особыми эксплуатационными свойствами, востребованными при строительстве трубопроводов, пересекающих зоны активных тектонических разломов. Первая промышленная партия продукции направлена для реализации проекта «Сила Сибири».

В 2017 году в рамках решения задач по повышению клиентоориентированности были осуществлены следующие мероприятия:

- взаимодействие и демонстрация результатов решения проблем у клиента;
- внедрение сквозных правил аттестации с учетом требований клиентов;

- реализация проекта автоаттестации в цехах;
- в рамках проекта «Качество и клиентоориентированность» специалисты Центра по развитию Бизнес-системы «Северстали» провели 48 развивающих тренингов для 600 рабочих и мастеров ЧерМК. В результате реализации проекта значительно улучшились два главных показателя клиентоориентированности сталеплавильного производства — ФТТ и ОТИФ (доля продукции, отгруженной вовремя и в полном объеме).

Интернет-магазин

В 2017 году состоялся запуск интернет-магазина, в котором представлено более 5000 позиций стандартной продукции «Северстали». Использование новейшей платформы электронной коммерции, а также активное участие клиентов Компании в создании интернет-магазина «Северстали» позволили разработать привлекательный интерфейс, обеспечить широкие функциональные возможности, скорость и удобство работы.

Теперь любой действующий или потенциальный клиент Компании из числа юридических лиц может рассчитать стоимость заказа с учетом дополнительных сервисов и доставки, сделать заказ на производство или купить уже готовую продукцию со складов дистрибуционной сети, выбрать способ доставки. В личном кабинете пользователи могут отслеживать статус заказа, формировать отчеты, получать документы, контролировать платежные операции и давать обратную связь.

Ежемесячно через магазин размещается около 2200 заказов. Всего за год через интернет-магазин реализовано около 1 млн т металлопродукции.

В 2018 году функционал интернет-магазина будет расширен за счет подключения всех филиалов «Северсталь Дистрибуции» и возможности оформления заказов не только на стандартный металлопрокат, но и на продукцию отраслевого назначения.

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, потребностями 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 плату работникам Компании, способствовать раскрытию их профессионального потенциала;
- повышать доход на вложенный капитал для своих акционеров;
- выполнять требования законодательства и быть партнером государства в решении задач устойчивого развития, вносить вклад в социально-экономический прогресс регионов присутствия;
- повышать экологичность производства, эффективно использовать ресурсы, минимизировать воздействие производственной деятельности на окружающую среду.

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

Особое внимание Компания уделяет заинтересованным сторонам, интересы которых в наибольшей степени связаны с ее деятельностью.

Компания рассматривает в числе ключевых заинтересованных сторон:

- акционеров и инвесторов;
- работников;
- органы государственной власти;
- клиентов и потребителей;
- поставщиков и подрядчиков;
- местные сообщества и общественность.

При определении перечня ключевых групп заинтересованных сторон Компании учитывалось, на какие организации/лица деятельность «Северстали» оказывает существенное влияние и кто из них, согласно разумным ожиданиям, может повлиять на ее способность успешно реализовывать свои стратегии и достигать поставленных целей, а также взаимные интересы.

Общие принципы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами конкретизированы в ряде корпоративных документов. В их числе: Кодекс корпоративного управления, Стандарт поведения сотрудников, Кодекс делового партнерства, Политика корпоративной социальной ответственности, Политика противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц, корпоративный Стандарт управления благотворительной деятельностью, Политика по работе с персоналом, Политика в области качества, Положение о дивидендной политике.

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

Акционеры и инвесторы

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

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

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

Уставный капитал Компании разделен на 837718 660 выпущенных и полностью оплаченных акций. Все владельцы акций «Северстали» обладают равными правами на распределение прибыли. Основным акционером Компании является А. Мордашов. По состоянию на 31 декабря 2017 года он опосредованно контролировал 77,03% акций ПАО «Северсталь». 20,15% акций находятся в свободном обращении на фондовых биржах Москвы и Лондона. Казначейские акции Компании составляют 2,82% от уставного капитала Компании. Ключевую роль в разработке стратегии и контроле принятых акционерами решений играет Совет директоров ПАО «Северсталь».

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

По итогам четырех кварталов 2017 года общая сумма дивидендов составила 110,05 руб. на акцию.

«Северсталь» прикладывает максимум усилий, чтобы помочь инвесторам и партнерам своевременно получать максимально полную информацию о своем финансовом положении и операционной деятельности, объективно оценивать ее результаты и принимать соответствующие инвестиционные решения. Для инвесторов создан специальный раздел на корпоративном интернет-сайте.

Компания в числе первых публикует международную отчетность, регулярно проводит телефонные конференции с аналитиками, организует встречи с инвесторами.

Самая масштабная из таких встреч — ежегодный день инвестора, на котором эксперты могут напрямую задать интересующие их вопросы высшему руководству Компании. В 2017 году такое мероприятие состоялось в Лондоне. Руководители «Северстали» рассказали об усилиях и успехах в области повышения эффективности производства, текущем финансовом положении Компании, а также о мерах, которые «Северсталь» намерена предпринять, чтобы сохранить стабильное положение на рынке.

За 2017 год, по данным Центра раскрытия корпоративной информации www.e-disclosure.ru, опубликовано более 149 сообщений о существенных фактах. «Северсталь» организует поездки инвесторов и аналитиков на свои предприятия, в том числе по запросам самих заинтересованных сторон, с тем чтобы они могли лично ознакомиться с качеством активов, пообщаться с производственным менеджментом, оценить уровень корпоративной культуры Компании.

«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 течение года осуществляет управление по коммуникациям и работе с инвесторами.

* 16 апреля 2018 года Совет директоров принял новую дивидендную политику, предусматривающую выплату 100% свободного денежного потока по итогам календарного года.

Деловые партнеры и потребители

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

Взаимодействие с клиентами

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

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

Взаимодействие с клиентами в «Северстали» ведется на системной основе и включает ряд направлений:

- совместные с клиентами проекты, нацеленные на снижение себестоимости конечной продукции и повышение ее потребительских характеристик;
- организация разработки новых видов продукции под конкретные проекты или требования клиентов;
- исследование клиентских предпочтений, которое проводится в форме деловых переговоров, интервью и опросов, организация ознакомительных визитов на предприятия Компании;
- проведение в рамках долгосрочных отношений с ключевыми клиентами специальных комитетов, координационных групп.

На 49 ключевых клиентов приходится почти 80 % прибыли «Северстали». С каждым из них подписано соглашение о контролируемых параметрах и уникальных требованиях. В случае возникновения проблем с каждым клиентом начинает работать кросс-функциональная команда, которая состоит из сотрудников производств, технических специалистов, представителей службы технической поддержки клиентов и дирекции по продажам. Ее задача — адаптировать внутренние процессы в Компании под реальные требования потребителя. Так, клиентам из строительной отрасли необходима равномерная отгрузка, поэтому для них металлурги отработывают схему выдачи заказов с заданной датой, причем клиент сам управляет этим процессом. Автозаводам важно, чтобы «Северсталь» отгружала продукцию точно в срок, чтобы избежать остановки конвейера.

В отчетном году совместно с рядом клиентов были успешно определены основные факторы, влияющие на образование дефектов металлопродукции производства ПАО «Северсталь», и разработаны рекомендации по их устранению.

На очередном координационном совете представители «Северстали» и Группы Челябинского трубопрокатного завода

(ЧТПЗ) подвели итоги совместной работы в 2017 году, приняли решение об обновлении программы научно-технического сотрудничества. Партнеры планируют совместно осваивать коррозионностойкий прокат из новых марок стали для производства штамповочных деталей трубопроводов.

В первом квартале 2017 года представители 50 предприятий строительной отрасли России приняли участие в конференции, организованной компанией «Северсталь». Металлурги представили новые виды продукции и клиентские сервисы, в том числе в сфере интернет-продаж.

Интеллектуальный и технологический потенциал «Северстали» позволяет Компании оперативно решать сложные научно-технические задачи, реализовывать инновационные проекты в соответствии с требованиями ключевых клиентов. В мае «Северсталь» приняла участие в совещании, посвященном результатам и перспективам взаимодействия ПАО «Газпром» с предприятиями металлургического и машиностроительного комплекса России, которое состоялось на площадке ПАО «Силовые машины».

В ПАО «Северсталь» на постоянной основе проводится анкетирование клиентов для оценки степени их удовлетворенности. Клиенты положительно оценивают гибкость, информационную поддержку и качество работы персонала. «Северсталь» воспринимается как клиентоориентированный поставщик, который идет навстречу клиентам и помогает им в решении проблем. Результаты опроса клиентов приведены в разделе «Клиентоориентированность».

В сентябре 2017 года «Северсталь-метиз» организовал инфраструктурную конференцию «Ответственное строительство», в которой участвовали около 60 дилеров и клиентов компании. На конференции состоялись доклады представителей «Северсталь-метиза», строительных и проектных организаций, дискуссионный клуб, а также выезд на инфраструктурные объекты Санкт-Петербурга, построенные с применением продукции компании.

В декабре в Череповце прошел слет лучших продавцов брендовой продукции «Северстали». Гостями ЧерМК стали 22 работника дилерских компаний из восьми городов России, которые показали лучшие результаты в продвижении «Стального бархата» и «Стального кашемира».

Для выполнения транзакционных операций действует специально созданное многофункциональное подразделение — центр единого сервиса компании «Северсталь», расположенный в Ярославле. Здесь размещаются сервисы взаимодействия с клиентами: контактный центр и горячая линия для персонала, контактный центр для внешних и внутренних клиентов, поддержка сервисов самообслуживания. Сюда также переданы функции кадрового администрирования, казначейских операций и финансового учета со всех предприятий «Северстали». Планируется сделать услуги центра в области аутсорсинга сквозных бизнес-процессов доступными внешним клиентам.

Центр единого сервиса ежегодно обрабатывает около 5,5 млн транзакций, более 260 тыс. телефонных звонков, 500 тыс. обращений к сервисам самообслуживания, 20 тыс. отчетов.

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

Цели по показателям, по срокам ответов на уведомления и претензии, а также по срокам оплаты признанных претензий успешно достигнуты за счет организации мониторинга этапов рассмотрения уведомлений и претензий в автоматизированной системе SAP, реализации схемы работы по упрощенному

порядку рассмотрения претензий (до 300 тыс. руб.), а также перехода на внутренний электронный документооборот между подразделениями Компании.

К решению проблем по качеству, возникающих у клиентов в процессе хранения или переработки металлопродукции, применяется новый подход. Уровень приоритетности всех поступающих претензий по качеству определяется исходя из критичности для клиента. Для решения критичных, дорогостоящих, повторяющихся проблем (несоответствий, дефектов) применяется методика 8D. Решение проблем по данной методике реализуется за 90 календарных дней.

Создание «троек» «Продажи»/«Служба технической поддержки клиентов»/«Служба сервисной поддержки клиентов» позволило добиться улучшений по срокам и качеству работы с запросами потребителей.

Взаимодействие с поставщиками

В 2017 году поставщиками «Северстали» были 6892 компании. Наибольшая часть в общем объеме закупок приходится на основное железорудное сырье (16%), коксующийся уголь (14%) и металлолом (12%). Следует отметить, что в основном они обеспечиваются за счет поставок между предприятиями Компании: более половины поставки коксующегося угля приходится на «Воркутауголь», две трети железорудного сырья — на поставки от «Карельского окатыша» и «Олкона».

Закупки основных видов сырья, млн т

Вид сырья	Объем
Коксующиеся угли	5,9
Железорудное сырье	13
Лом черных металлов	2,9

Крупной статьёй расходов является приобретение транспортных услуг у внешних поставщиков (11%). Примерно по 8% и более приходится на закупку энергоресурсов, ферросплавов и прочих материалов. Помимо технологического оборудования (5%), для обеспечения производственного процесса Компания приобретает услуги по строительству и ремонтам, а также на постоянной основе производит закупки огнеупоров, полимерных покрытий, топлива, прокатных валков и др. Как правило, по каждой товарной группе имеется три-четыре крупные поставщика, которые обеспечивают от 60 до 90% общего объема закупок.

Для управления взаимоотношениями с поставщиками на всех предприятиях «Северстали» используется автоматизированная



электронная торговая площадка. Она обеспечивает проведение процедуры выбора и оценки поставщика, безбумажный обмен заказами на поставку и уведомлениями об отгрузке товара или выполнении услуги между Компанией и поставщиком. Для участия в электронной закупочной процедуре потенциальному поставщику необходимо пройти электронную регистрацию и предварительную квалификацию.

«Северсталь» стремится развивать взаимовыгодные отношения со своими поставщиками, формировать стратегические партнерства, что предполагает более тесное взаимодействие и заключение долгосрочных контрактов. Для обеспечения своевременности поставок товарно-материальных ценностей, оптимизации уровня запасов на складах «Северсталь» работает над совершенствованием системы закупок.

Для того чтобы привлечь к участию в торгах представителей малого и среднего бизнеса, Агентство городского развития «Череповец» совместно с ПАО «Северсталь» организует обучение работе с электронной торговой площадкой в Череповце и Вологде.

От поставщиков Компания ожидает помощи в освоении новых технических решений и альтернативных продуктов, которые позволят сократить затраты.

В рамках повышения компетенций поставщиков проводятся аудиты системы качества компаний-партнеров. В рабочую группу входят сотрудники ОТК, отдела закупок и менеджеры-аудиторы Компании по системе менеджмента качества. По результатам проведенного аудита формируется отчет с перечнем рекомендаций для улучшения качества как для поставщика, так и для потребителя продукции.

Диалог с работниками

Система внутренних коммуникаций

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

Основным инструментом системы коммуникаций в Компании является единое корпоративное издание — еженедельная газета «Северсталь» объемом 16 полос и суммарным тиражом 23 тыс. экземпляров. Ее читают около 90% сотрудников, и более половины из них предпочитают получать информацию о Компании из этого источника. Разработаны новый дизайн и структура электронной версии газеты «Северсталь». Теперь она стала удобнее в использовании и легче для восприятия.

Телепрограмму «Северсталь. Новости» смотрят 69% сотрудников. Более 60% работников Компании читают электронную информационную рассылку, примерно столько же — ленту новостей на внутреннем корпоративном портале. Разработано мобильное приложение, которое объединило в себе газету «Северсталь», телепрограмму «Северсталь. Новости» и новостную ленту портала.

Новым каналом распространения информации и обратной связи для сотрудников Компании и представителей местных сообществ являются официальные страницы «Северстали» в социальных сетях «Фейсбук» и «ВКонтакте». Сотрудники отдела внутренних коммуникаций активно представляют «Северсталь» в профессиональном и экспертном сообществе. Они выступали на конференциях RUSSIAN HR-COMMUNICATION WEEK, XII Национальном форуме «Внутренние коммуникации для бизнеса — 2017», VIII Всероссийской конференции «Фабрика роста — 2017», принимали участие в заседаниях рабочих групп Ассоциации корпоративных медиа России.

Единая система внутренних медийных коммуникаций «Северсталь»

Канал «Лицом к лицу»

- конференции (в том числе видео)
- рабочие собрания
- сменно-встречные собрания

Корпоративные СМИ

- Печатные медиа:**
- газета «Северсталь» на русском языке
 - информационные стенды
- Электронные медиа:**
- телепрограмма «Северсталь. Новости»
 - электронная версия газеты «Северсталь»
 - электронная рассылка
 - мобильное приложение
 - новостная лента на внутреннем корпоративном портале

Наглядная агитация

- плакаты, баннеры, растяжки
- дизайн помещений и транспортных средств
- буклеты, листовки и т.д.

Механизмы обратной связи

- горячие линии, электронный почтовый ящик, портал
- SMS-центр
- система «вопрос-ответ руководителя»
- внутренние исследования
- комитет по этике

Механизмы обратной связи

В Компании создана комплексная система обратной связи, которая включает различные каналы коммуникации. На уровне подразделений и предприятий используются «доски решения проблем» и SMS-центры, которые позволяют решать текущие оперативные вопросы и проблемы, возникающие у сотрудников. Зарегистрированные в системе сотрудники могут отправлять свои вопросы в виде SMS-сообщений, которые поступают в проектный офис, где их сортируют в зависимости от содержания и пересылают тем, кому они адресованы. Полученные ответы публикуются в корпоративной газете. Ежегодно через эти каналы проходят тысячи обращений. В Компании работает единая горячая линия, доступная 24 часа и семь дней в неделю. Обращения принимаются по телефону, по электронной почте или через корпоративный портал. Предусмотрена возможность анонимного обращения. У сотрудников Компании есть возможность отправить на единую горячую линию бесплатное SMS-сообщение на короткий четырехзначный номер. Все обращения фиксируются в единой базе данных, назначаются ответственные исполнители и сроки решения проблемы.

В 2017 году на горячую линию поступило 544 обращения (643 в 2016 году). 19% обращений касались кадровых вопросов (оплата труда, премии и другие выплаты), 13% — вопросов промышленной безопасности и охраны труда, 6% составили обращения по социально-бытовым вопросам.

94% от общего числа работников, обратившихся на единую горячую линию, получили необходимую помощь (в 2016 году — 87%).

Кроме этого, на ряде предприятий работают приемные генеральных директоров, а на общекорпоративном уровне функционирует комитет по этике, который возглавляет председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов.

В 2017 году комитет рассмотрел 45 обращений от сотрудников. Информация по 41% обращений полностью или частично подтвердилась, и по ним были приняты меры административного реагирования. Большинство сотрудников доверяют корпоративным каналам обратной связи.

Помимо получения обратной связи от сотрудников к руководителям и обмена информацией между подразделениями, система внутренних корпоративных коммуникаций включает механизмы прямого общения. В 2017 году председатель Совета директоров «Северстали» Алексей Мордашов провел традиционную видеоконференцию с работниками Компании. В ней приняли участие более 1,5 тыс. человек на 24 площадках Компании. Основные темы конференции — финансовое положение Компании, безопасность труда, качество продукции и клиентоориентированность, развитие персонала и курс на инновации.

По инициативе Алексея Мордашова в Череповце ежегодно проходят заседания Совета вновь назначенных менеджеров. В них участвуют руководители (уровня начальников цехов и выше), занявшие управленческие должности в течение последних шести месяцев. В 2017 году участниками такой встречи стали 26 руководителей из Череповца, Воркуты, Колпина, Всеволожска, Минска, Москвы и Балакова. Вместе с председателем Совета директоров и топ-менеджерами «Северстали» они обсуждали идеи в области безопасности, развития персонала, маркетинга и работы с клиентами, затрат и снижении себестоимости продукции.

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

Результаты исследования представляются руководителям всех предприятий и крупных подразделений Компании.

В ходе опроса выясняется также мнение работников о ситуации с правами человека: о наличии морального давления или оскорбления сотрудников на возрастной, половой, национальной или религиозной почве, случаев сексуального домогательства на работе, словесного оскорбления, унижения или физического насилия, в том числе со стороны руководителей.

Результаты опросов рассматриваются на фокус-группах в подразделениях, в ходе которых сотрудники высказывают свои идеи, обсуждают способы решения проблем. На основе собранных предложений разрабатываются планы корректирующих мероприятий.

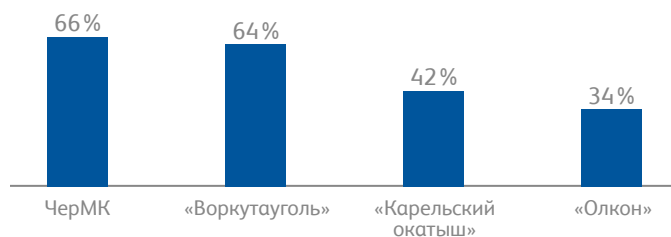
Взаимодействие с профсоюзами

В основе взаимоотношений Компании с работниками лежат принципы взаимной ответственности и уважения, социального партнерства, строгого соблюдения трудового законодательства. «Северсталь» признает право работников на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Компания видит в профсоюзных организациях ключевых партнеров в обеспечении социальных и трудовых гарантий работников, активных участников стратегического развития. На предприятиях Компании действуют первичные организации Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф), Независимого профсоюза горняков России (НПГ), организации которых объединяют от 34 до 66% работников «Северстали».

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

В 2017 году действовало соглашение между АМРОС и ГМПР о внесении изменений и дополнений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу России на 2017–2019 годы. В конце 2017 года в отдельные положения тарифного соглашения были внесены изменения. Так, за период с 2018 по 2019 год уровень заработной платы работников отрасли по основным видам деятельности должен быть повышен не менее чем до 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем регионе, по неосновной деятельности — не ниже 1,4 прожиточного минимума. Работодатели обеспечивают сохранение реального содержания заработной платы, включая индексацию зарплаты в связи с ростом потребительских цен.

Участие в профсоюзах на основных предприятиях Компании в 2017 году



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

Отраслевые соглашения и коллективные договоры распространены почти на всех работников ПАО «Северсталь» (за исключением сотрудников АО «Северсталь Менеджмент», составляющих менее 2% общего числа сотрудников «Северстали»). Мониторинг выполнения федеральных и отраслевых соглашений осуществляется на постоянной основе тарифными комиссиями, созданными совместно соответствующими объединениями работодателей и профсоюзами. Его итоги подводятся дважды в год. Выполнение коллективных договоров на уровне предприятий также контролируют совместные комиссии, созданные на предприятиях представителями работодателя и профсоюза.

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

На встречах с лидерами профсоюзов обсуждаются:

- выполнение коллективных договоров предприятий;
- детский отдых, санаторно-курортное лечение работников (распределение путевок);
- проведение мероприятий, запланированных совместно с администрацией предприятия;
- взаимодействие с администрацией по улучшению охраны труда и промышленной безопасности;
- работа представителей профкома в комиссиях и комитетах и др.;
- информация о деятельности Горно-металлургического профсоюза России.

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 декабре 2017 года на конференции в Череповце делегаты трудового коллектива ПАО «Северсталь» приняли новый коллективный договор на 2018–2020 годы. Его положения распространяются почти на 24 тыс. сотрудников. В соответствии с новым документом минимальный размер оплаты труда должен не менее чем вдвое превышать величину прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. «Северсталь» увеличила также размер единовременной материальной помощи. Выплата сотрудникам, вернувшимся в Компанию после службы в армии, возросла вдвое — с 5 до 10 тыс. руб. Сумма материальной помощи при рождении ребенка выросла до 3 тыс. руб. Также увеличены ежемесячные выплаты вдовам и вдовцам, воспитывающим детей, опекунам, попечителям и донорам, сдавшим кровь не менее трех раз в году.

В 2017 году руководство АО «Воркутауголь» и представители профсоюзных организаций угольщиков подписали новый коллективный договор на 2017–2019 годы. Абсолютное большинство позиций в договоре сохранились в прежнем, а некоторые — и в большем объеме. В частности, санаторно-курортное лечение в зимний период воркутинские шахтеры смогут получать и в черноморских здравницах. Почти на 10% увеличен лимит оплаты стоимости проезда к месту отдыха сотрудникам «Воркутауголь» и членам их семей, в том числе

супругам. Коллективный договор «Воркутауголь» предполагает ежегодную индексацию заработных плат, значительно расширяет перечень льгот и преференций для горняков, предусмотренный федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности.

Заключен новый коллективный договор в ООО «Северсталь-Проект», в него внесены изменения, улучшающие положение работников:

- семьи, воспитывающие в одной семье трех и более детей до 18 лет, смогут получить бесплатные путевки в оздоровительные лагеря на каждого ребенка;
- для сотрудников, вернувшихся из армии на прежнее место работы, теперь предусмотрена материальная помощь в размере 5 тыс. руб.;
- при наличии определенных противопоказаний беременные женщины смогут получить освобождение от работы с оплатой по среднему заработку;
- в случае смерти работника при исполнении трудовых обязанностей от общего заболевания семье умершего может быть оказана единовременная материальная помощь по решению специальной комиссии.

В 2017 году также проводились переговоры по заключению нового коллективного договора на череповецком заводе «Северсталь-метиз».

ТПЗ «Шексна» стал в апреле 2017 года победителем областного конкурса «Коллективный договор — основа защиты социально-трудовых прав работников» в номинации «Лучший коллективный договор в организациях внебюджетной сферы» с численностью до 200 работников. Согласно договору, работодатель выделяет средства на санаторно-курортное лечение работников и оздоровление детей, улучшение условий труда. Более 800 тыс. руб. ежегодно выделяется на дополнительные выплаты для многодетных родителей, одиноких матерей, беременных женщин и других категорий. Сортонский завод в Балакове занял второе место в аналогичном конкурсе.

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

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

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

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

С учетом мнения работников решаются многие вопросы относительно баланса рабочего времени и отдыха. Все работники основной технологической цепочки ПАО «Северсталь» перешли на 12-часовой график работы, который сокращает время на поездки от дома до работы и обратно и позволяет работникам больше времени проводить с семьей.

С согласия трудового коллектива шахты «Воргашорская» в Воркуте с июня 2017 года изменен график работы (три рабочих дня подряд — один день отдыха), а рабочая смена горняков сократилась с восьми до шести часов. Ранее существовавшая схема работы была признана неэффективной, поскольку работники больше уставали и теряли заинтересованность. Результатом этого стало снижение производительности труда и вовлеченности персонала. Кроме того, сокращение рабочего времени позволит горнякам правильнее оценивать риски в опасных условиях за счет лучшей концентрации внимания.

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

Органы государственной власти

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

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

«Северсталь» обсуждает с руководством страны ситуацию в металлургии и надеется на содействие 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 и Евразийском экономическом союзе.

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

Комплексные соглашения о социально-экономическом партнерстве с региональными органами власти

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

В 2017 году продолжилось действие следующих соглашений:

Соглашение о сотрудничестве между администрацией города и АО «Воркутауголь». Градообразующее предприятие

ежегодно выделяет денежные средства на выполнение мероприятий программы социально-экономического развития города, в том числе в сфере образования, медицины, культуры, физкультуры и спорта, городского благоустройства. Соглашение на 2017 год предусматривает выделение 20 млн руб., которые были использованы преимущественно в сфере городского благоустройства.

Соглашение о сотрудничестве АО «Северсталь — Сортовой завод Балаково» с правительством Саратовской области.

В соответствии с соглашением региональное правительство берет на себя обязательства содействовать соблюдению экономических интересов предприятия за пределами области, содействовать реализации проектов, направленных на улучшение экологической обстановки, охраны труда и промышленной безопасности, а также по вопросам привлечения высококвалифицированных управленческих и производственных кадров для работы на предприятии.

В свою очередь «Северсталь — Сортовой завод Балаково», будучи ответственным работодателем, обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы своим сотрудникам, принять меры для соблюдения гарантий и льгот согласно законодательству РФ, а также продолжить работу по реализации программ КСО компании «Северсталь».

В 2017 году продолжилась деятельность по выполнению Соглашения о стратегическом партнерстве между ПАО «Северсталь» и компанией «ФосАгро» в развитии социально-экономического потенциала компаний в регионах совместного присутствия — Вологодской, Мурманской, Ленинградской и Саратовской областях.

Сотрудничество с органами власти в сфере охраны природы

В рамках выполнения мероприятий по проведению в 2017 году в России Года экологии АО «Северсталь Менеджмент», Министерство природных ресурсов и экологии РФ, Федеральная служба по надзору в сфере природопользования и правительство Вологодской области подписали четырехстороннее соглашение. Предметом соглашения является взаимодействие сторон в целях привлечения внимания общественности к мерам, принимаемым для решения вопросов экологического развития Российской Федерации. В рамках соглашения «Северсталь» обязалась завершить крупный инвестиционный проект в сталеплавильном производстве ЧерМК. Строительство объединенной газоочистки для установки «печь-ковш» № 2 и установок доводки металла — важнейшая часть этого проекта экологической направленности.

В ходе своей рабочей поездки по крупным промышленным предприятиям Череповца глава Федеральной службы по надзору в сфере природопользования посетил комбинат и ознакомился с новой системой газоочистки, при проектировании и строительстве которой использованы лучшие мировые практики.

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

Представители Компании являются членами комиссий и рабочих групп при Министерстве промышленности и торговли РФ, принимают активное участие в работе совещательных и координационных органов по вопросам международной торговли при Минэкономразвития России, участвуют в рабочих группах других министерств и ведомств, входят в Экспертный совет по вопросам металлургической и горнодобывающей промышленности, созданный при Комитете Госдумы РФ

по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству, участвуют в работе межправительственных комиссий Россия — Конго и Россия — Индия, Российского совета по международным делам и Фонда поддержки публичной дипломатии им. Горчакова.

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

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. «Северсталь» взаимодействует с местными сообществами в таких областях, как занятость населения и профориентация, молодежная политика, здравоохранение, инвестиции в социальную инфраструктуру, поддержка образования, культуры и спорта, помощь незащищенным слоям населения. В то же время Компания вкладывает значительные средства в развитие малого и среднего бизнеса и социального предпринимательства, тем самым содействуя социально-экономическому развитию территорий и повышая качество жизни местных сообществ.

Созданные в рамках ГЧП с мэрией Череповца НП «Агентство городского развития» и АНО «Инвестиционное агентство «Череповец» являются драйверами развития города. Ведь благоприятный предпринимательский и инвестиционный климат — залог диверсификации экономики моногородов. Данные организации реализуют комплекс мер, направленных на поддержание, создание и развитие бизнеса, сопровождают бизнес-проекты самого разного уровня, предоставляя им необходимые услуги, привлекая ресурсы муниципальных, областных и федеральных программ государственной поддержки, внедряя эффективные инструменты бизнес-кооперации, международного партнерства, повышения предпринимательских компетенций, формирования инвестиционных площадок.

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

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

Важным элементом системы взаимодействия с местными сообществами является система работы с обращениями и жалобами населения. Процедуры проведения этой работы регламентированы внутренними нормативными документами Компании. Все обращения, индивидуальные и коллективные, регистрируются в день поступления и передаются на рассмотрение соответствующим руководителям.

Все проекты Компании, которые могут оказать влияние на местные сообщества, принимаются с учетом мнения заинтересованных сторон. В рамках информационно-образовательного проекта «Чистая металлургия», который предусматривает проведение

конкурсов и акций экологической направленности, круглых столов и выездных мероприятий, «Северсталь» информирует жителей Череповца о природоохранной деятельности Компании.

Подробнее о взаимодействии с местными сообществами см. в главе «Социальные инвестиции и социальное партнерство».

Деловые и общественные организации

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

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

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

- Ассоциация предприятий черной металлургии «Русская Сталь», член наблюдательного совета;
- Всемирная ассоциация производителей стали со штаб-квартирой в Брюсселе, Бельгия, председатель (с октября 2012 по октябрь 2013 года), заместитель председателя (с октября 2013 года);
- Российский союз промышленников и предпринимателей, вице-президент, член бюро Правления РСПП, председатель Комитета РСПП по интеграции, торгово-таможенной политике и ВТО, председатель Координационного совета РСПП в Северо-Западном федеральной округе;
- Общественный совет Федеральной таможенной службы России, член Совета;
- Совет по инвестициям при Председателе Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, член Совета;
- группа «Торговля как фактор роста» «Деловой Двадцатки» (B20) «Группы Двадцати» (G20), сопредседатель;
- Деловой совет «Северного измерения» (неформальное объединение представителей промышленных и деловых кругов Северо-Запада России и стран Северной Европы), 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
- Ассоциация менеджеров России;
- Форум Доноров;
- Ассоциация корпоративных директоров России.

Организации в сфере культуры и образования:

- Попечительский совет Государственного Русского музея;
- Попечительский совет Государственной Третьяковской галереи;
- Попечительский совет Череповецкого музейного объединения;

- Попечительский совет Государственного академического Большого театра;
- Попечительский совет Государственного академического Мариинского театра;
- Попечительский совет Института «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета;
- Попечительский совет Санкт-Петербургского государственного экономического университета;
- Попечительский совет Европейского университета Санкт-Петербурга.

Сотрудничество с образовательными и научными организациями

Сотрудничество с профильными научно-исследовательскими институтами и вузами, такими как СПбПУ Петра Великого, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Санкт-Петербургский горный университет, Череповецкий государственный университет, ЦНИИЧермет им. И. П. Бардина, Центральный научно-исследовательский институт конструкционных материалов «Прометей», позволяет Компании обеспечивать постоянный приток подготовленных в соответствии с потребностями производства специалистов, а также повышать качество и осваивать новые технологии и конкурентоспособные виды продукции. Для решения этих задач Компания использует ресурс 20 лабораторий и более 150 научных сотрудников, действующих на базе указанных научных и образовательных центров.

Компания взаимодействует с научными организациями в рамках федеральных целевых программ. Сотрудничество в таком формате позволяет им получать финансирование на проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) за счет бюджетных средств, а ПАО «Северсталь» дает возможность использовать результаты исследований по лицензионным соглашениям на взаимовыгодных условиях. Так, совместно с НИТУ «МИСиС» «Северсталь» в рамках Постановления Правительства № 218 реализует комплексный проект по созданию рулонного проката нового поколения марки «Северкор» с повышенной коррозионной стойкостью и хладостойкостью для промысловых нефтепроводов.

При активном участии ЦНИИЧермет им. И. П. Бардина была разработана технология и успешно произведена на площадке Компании в Колпино горячекатаный толстый штрипсовый прокат для труб, предназначенных для прокладки в зоне активных тектонических разломов.

Участие в международных и отраслевых инициативах, выставках и форумах

С 2001 года «Северсталь» является участником Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association), которая объединяет 161 компанию отрасли из 60 стран мира, в том числе девять из десяти 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 2017 году в ходе 51-й международной конференции Worldsteel, прошедшей в Брюсселе, председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов переизбран в исполнительный комитет Всемирной ассоциации производителей стали. Полномочия нового состава исполнительного комитета Worldsteel продлятся до октября 2018 года.

Представители Компании активно вовлечены в работу Ассоциации предприятий черной металлургии «Русская Сталь». Ассоциация объединяет крупнейшие российские металлургические компании и активно участвует в выработке решений органов власти, определении правил и стандартов деятельности металлургических компаний России для улучшения условий функционирования горно-металлургического комплекса и компаний — членов ассоциации. Представители Компании входят во все комиссии ассоциации, а также руководят комиссией по информационно-аналитической работе.

- Алексей Мордашов, председатель Совета директоров ПАО «Северсталь», вице-президент, председатель Комитета по интеграции, торгово-таможенной политике и ВТО РСПП, выступил с докладами:
 - на международном форуме РСПП «Интеграция на пространстве Большой Евразии: риски и возможности» в рамках Недели российского бизнеса;
 - на Гайдаровском форуме — 2017 «Россия и мир: выбор приоритетов»;
 - на трех сессиях XXI Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ-2017);
 - на Международном форуме «Северное измерение» в Санкт-Петербурге;
 - на пленарном заседании «Таможня для бизнеса и государства» в рамках XVIII Международной выставки «Таможенная служба — 2017».
- На промплощадке ЧерМК прошло выездное заседание регионального отделения Союза промышленников и предпринимателей, посвященного развитию машиностроительного комплекса Вологодчины. В ходе визита на комбинат участники заседания посетили производство машиностроительного центра Компании — «ССМ-Тяжмаш» и другие производственные объекты промплощадки.
- «Северсталь» совместно с Череповецким государственным университетом провела III Международную конференцию «Научно-технический прогресс в черной металлургии — 2017», которая собрала более 150 участников из России, Франции, Италии и Швеции.
- Заместитель генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» по финансам Алексей Куличенко принял участие в панельной сессии «Россия — Германия: цифровая экономика и Индустрия 4.0» на полях крупнейшей в мире промышленной выставки Hannover Messe в Ганновере. Участники дискуссии обменялись мнениями о текущем состоянии российского и немецкого рынка цифровой экономики.
- На 3-й Международной горно-металлургической саммите SAP «На пути к цифровому предприятию: повышение эффективности горно-металлургической отрасли» был представлен интернет-магазин «Северстали» как важный элемент взаимоотношений с потребителями.
- «Северсталь» приняла участие в ежегодном Форуме SAP, где представила интернет-магазин Компании на базе SAP Hybris и услуги «Северсталь Центр единого сервиса». Выступления представителей «Северстали» были посвящены диджитализации Компании и отдельным проектам, которые уже сейчас внедрены в Компании.
- «Северсталь Стальные решения» приняла участие в международной конференции Worldsteel в Германии по стальному строительству.

- В партнерстве с Московской биржей и Ассоциацией менеджеров России компания «Северсталь» стала инициатором проведения круглого стола «Ответственное инвестирование в России: практика и перспективы». В мероприятии приняли участие эксперты в сфере КСО, представители крупнейших российских компаний и инвестиционных фондов.
- Владимир Залужский, руководитель управления по коммуникациям и работе с инвесторами компании «Северсталь», и Наталья Поппель, начальник управления по корпоративной социальной ответственности и бренду, представили опыт «Северстали» на 6-й сессии Форума ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека. Форум является глобальной платформой для ежегодного подведения итогов и обмена полученным опытом в области реализации Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Главной темой Форума 2017 стало обеспечение доступа к средствам правовой защиты.
- «Северсталь» представила собственные практики ответственной цепочки поставок на круглом столе «Ответственные закупки и цепочки поставок. Преимущества и вызовы для бизнеса» в Международном информационном агентстве «Россия сегодня». Участники мероприятия обсудили проблемы ответственности в цепочке поставок и механизмы управления ими, рассмотрели российский и международный опыт ее создания и формирования.
- «Северсталь» представила свой опыт развития территорий присутствия на II форуме социальных инноваций регионов в Красногорске. Представители 85 субъектов Российской Федерации встретились на мероприятии, чтобы обменяться опытом реализации наиболее успешных социальных проектов.
- При поддержке «Северстали» в Череповце состоялась научно-практическая конференция, посвященная Всемирному дню воды. Представители ПАО «Северсталь» рассказали о природоохранной деятельности в Компании и провели экскурсию на ЧерМК для ознакомления с водоохранными объектами промплощадки.
- Олег Сараев, руководитель экологической службы дивизиона «Северсталь Российская сталь», принял участие в круглом столе, посвященном проблемам распространения практики публичной отчетности крупных компаний в России. Компании — лидеры социальной отчетности обсудили опыт и подходы к раскрытию информации, в частности в области окружающей среды.
- Начальник управления по КСО и бренду «Северстали» Наталья Поппель приняла участие в 4-й ежегодной научной конференции Высшей школы менеджмента СПбГУ — «Развивающиеся рынки — 2017» в Санкт-Петербурге, где рассказала об опыте компании «Северсталь» в области ответственного управления цепочкой поставок в контексте КСО. В рамках «Дня социального предпринимательства» Наталья Поппель представила проекты Компании: «Школа социального предпринимательства» Агентства городского развития и совместный проект благотворительного фонда (БФ) «Дорога к дому» компании «Северсталь» и Череповецкого государственного университета.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Цели на 2017 год	Статус выполнения и основные результаты в 2017 году	Цели на 2018 год
<p>Качество управления</p> <p>Достижение амбициозных целевых значений показателей выручки и прибыльности бизнеса, обеспечивающих устойчивое отраслевое лидерство за счет вклада Бизнес-системы «Северстали»</p>	<p>● Установленные плановые значения по ключевым бизнес-показателям перевыполнены за счет:</p> <p>а) реализации проектов развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение культуры клиентоориентированности и внутреннего качества; • реализация уникальных торговых предложений для 49 ключевых клиентов; <p>б) внедрения современных управленческих инструментов и технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • цифровая трансформация; • процессные и продуктовые инновации; • Agile*; <p>в) ориентации сотрудников на приоритетных направлениях с применением технологий Hoshin-планирования</p>	<p>Устойчивое опережение конкурентов и сохранение лидерства в отрасли по ключевым производственным показателям за счет:</p> <p>а) внедрения новых передовых управленческих практик и решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • развитие методики разработки стратегии Hoshin Kanri** в наполнении цели по EBITDA; • создание центров инноваций; • лидерство в скорости изменений; <p>б) реализации проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • развитие цепочки поставок; • достижение цели по TSR*** в направлении «продажи» и концепция комплексного обслуживания клиентов; • совершенствование инвестиционного процесса
<p>Переход на единую корпоративную цель для топ-руководителей Компании</p>	<p>● Введена единая цель — «Операционный денежный поток», с постановкой плановых значений с учетом достижений предыдущих периодов</p>	<p>Переход на единую корпоративную цель для всех сотрудников Компании с учетом достижений предыдущих лет</p>
<p>Обеспечение каскадирования целей от генерального директора до рабочих через построение матриц целей</p>	<p>● Корпоративные цели выполнены. По восьми корпоративным целям достигнут амбициозный уровень, в том числе по общей корпоративной цели «Северстали» «Операционный денежный поток»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Учет в бизнес-плане и каскадирование цели по лидерству Компании по показателю «Совокупный доход акционеров» • Полное каскадирование и горизонтальное согласование через утверждение матриц целей от высшего уровня руководителей до низшего уровня управления в Компании
<p>Постановка целей для производственных директоров, директоров по ремонтам, руководителей служб планирования производства, логистики и обеспечения продаж продукции по запасам товарно-материальных ценностей, полуфабрикатов, готовой и незавершенной продукции</p>	<p>● Цели по запасам перевыполнены на максимальный амбициозный уровень</p>	<p>Переход на единую структуру годовых целей по предприятиям Компании</p>

* Принципы организации проектной деятельности на базе гибкой методологии.

** Метод развертывания стратегических целей внутри Компании.

*** Total shareholder return (англ.), совокупный доход акционеров.

4 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 и ведущих к наиболее полному раскрытию его потенциала.

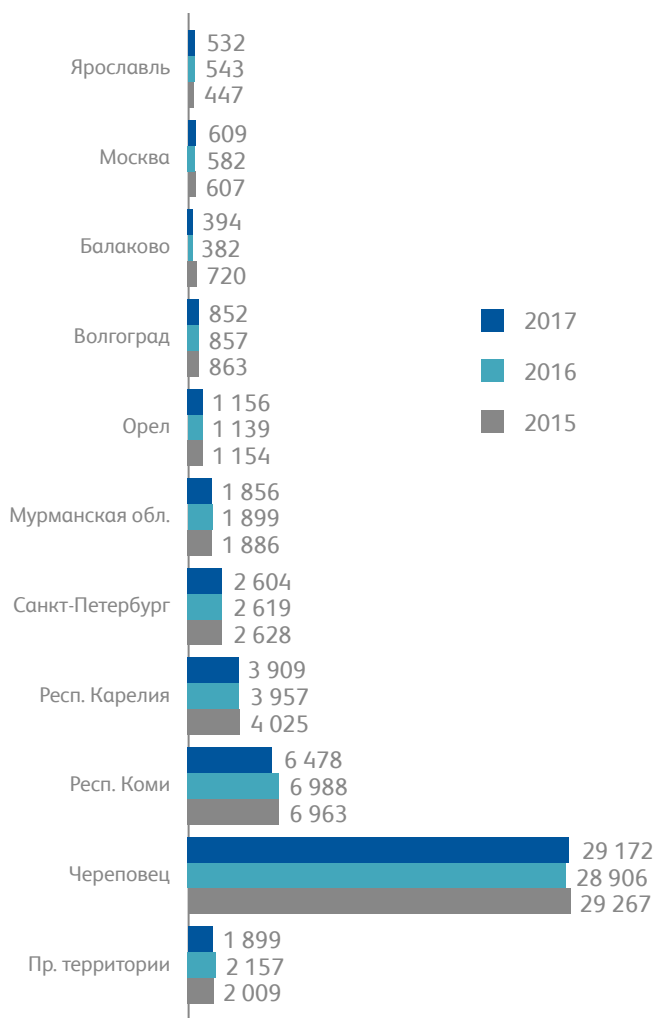
Персонал	58
Характеристики персонала	60
Политика и управление	61
Мотивация и оплата труда	62
Система обучения и развития	68
Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами	72
Условия труда	76
Социальная поддержка персонала	76



Характеристики персонала

В 2017 году средняя численность работников Компании сократилась на 1% и составила 49462 человека. Распределение работников по дивизионам осталось неизменным. Преобладающее число занятых (75%) приходилось на дивизион «Северсталь Российская сталь». Соответственно, в географическом отношении наибольшая численность работников (59%) приходилась на Череповец, где расположены основные производственные мощности Компании. Второй по численности работников территорией является Республика Коми (13%).

Средняя численность персонала в разбивке по основным регионам присутствия, человек



Средняя численность персонала в разбивке по дивизионам, человек



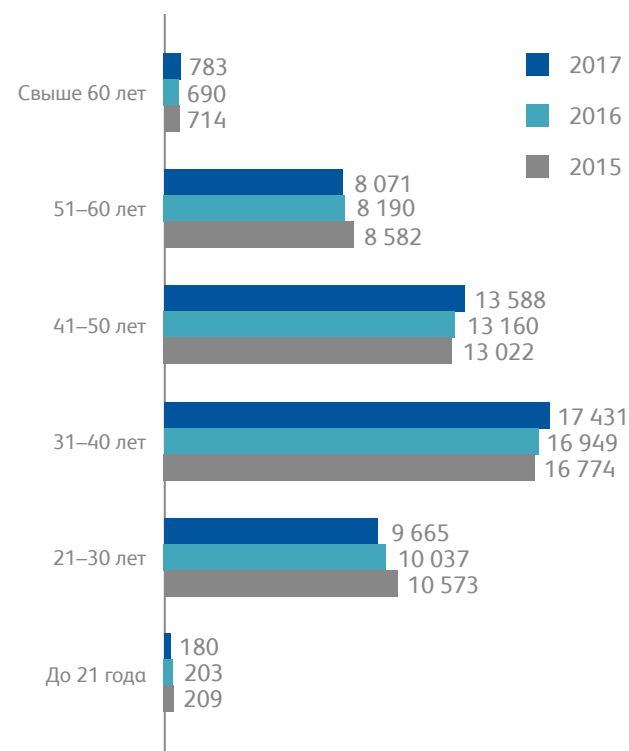
В структуре численности персонала на конец 2017 года доля рабочих осталась на уровне предыдущего периода и составила 73%, примерно 14% пришлось на руководителей и 13% — на специалистов и служащих. Это соотношение осталось практически неизменным по сравнению с 2016 годом.

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

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



Списочная численность персонала на конец 2017 года в разбивке по возрасту, человек



Доля женщин среди руководителей сохранилась на уровне 2016 года — 19%. Женщины по-прежнему преобладают среди инженерно-технических работников (57% против 43%). Мужчины составляли три четверти от общего количества рабочих (78%), что является нормальным соотношением с учетом специфики горно-металлургической промышленности.

20% работников относится к младшей возрастной группе до 30 лет. 35% работников составляют лица, относящиеся к средней возрастной группе от 31 до 40 лет, которая характеризуется сочетанием высокого профессионального опыта и хорошей физической формы. Соотношение возрастных групп практически не изменилось по сравнению с предыдущим периодом, средний возраст работающих в Компании составил 39,9 года (39,8 года в 2016 году).

За отчетный период на работу в Компанию было принято 4 070 новых сотрудников (8% от общей численности), в том числе 3 039 мужчин и 1 031 женщина. Чуть более половины от вновь принятых составили работники в возрасте до 30 лет.

Дирекция по персоналу Компании ежеквартально собирает и анализирует данные по текучести персонала. В качестве нежелательной текучести рассматривается уход из Компании, которого можно было бы избежать. Общая текучесть кадров по Компании снизилась и составила в 2017 году 3,3% от общей численности (3,5% в 2016 году, 4,6% в 2015 году).

Оптимизация общей численности сотрудников Компании происходит ежегодно в таком объеме, который необходим для обеспечения эффективности бизнес-процессов. При этом подобные изменения не должны влиять на безопасность и качество технологического процесса.

В 2017 году значительных сокращений производственного персонала в Компании не проводилось.

Снижение численности работников происходило в основном за счет естественного оттока. На этот процесс повлияли и такие факторы, как передача на аутсорсинг низкоквалифицированных работ, выполнение мероприятий по повышению организационной эффективности, изменение организационных структур.

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

Политика и управление

Политика по работе с персоналом ПАО «Северсталь» 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.

Политика детализирована также в таких нормативных и методических корпоративных документах, как Регламент и рекомендации по подбору и адаптации персонала, Регламент и рекомендации по обучению и развитию персонала, Регламент и рекомендации по проведению диалогов о целях и оценке персонала, Политика по оплате труда, а также в Кодексе поведения сотрудников.

В работе с персоналом Компания стремится поддерживать культуру сотрудничества, взаимного уважения и высокого профессионализма, соблюдая принципы справедливости и прозрачности.

Руководство работой с персоналом осуществляют высшие органы управления Компанией. Дирекция по работе с персоналом ежегодно представляет доклад о реализации стратегии по работе с кадрами и уточнении ориентиров на среднесрочную перспективу правлению Компании. Доклад утверждает генеральный директор Компании.



Результаты работы в 2017 году

В 2017 году в числе приоритетов кадровой службы Компании были определены:

- дальнейшее развитие культуры вовлекающего лидерства за счет:
 - поддержки системы целеполагания и мотивации, повышения уровня вовлеченности;
 - развития системы оценки эффективности и обратной связи, комплексной оценки сотрудников, работы с сотрудниками, имеющими высокий потенциал (HiPo);
- поддержка инновационной трансформации Компании с помощью необходимых HR-инструментов и процедур;
- помощь в повышении клиентоориентированности, в том числе за счет развития профессиональных компетенций сотрудников служб технического развития и качества;
- поиск и внедрение лучших практик повышения эффективности управления, оптимизации организационных структур и сокращения расходов;
- повышение эффективности функции управления персоналом (в том числе упрощение, автоматизация и стандартизация процессов), поиск и внедрение лучших мировых HR-практик;
- повышение клиентоориентированности HR-службы с фокусом на проактивное поведение.

Основу для изменений Компания видит в развитии культуры вовлекающего лидерства. Через систему диалогов о целях в этом процессе участвуют весь персонал, включая рабочих. Благодаря этому Компании в 2017 году вновь удалось существенно повысить уровень вовлеченности своих сотрудников. (Подробнее см. в разделе «Исследование «Пульс «Северстали» настоящего отчета.)

В 2017 году продолжилась работа над повышением организационной эффективности кадровых служб Компании за счет автоматизации и стандартизации кадровых процессов, исключения избыточных функций, развития сервисов самообслуживания и информационных систем.

Так, был существенно доработан и усовершенствован интерфейс «SAP «Управление карьерой и преемственностью», автоматизирован модуль оценки управленческого потенциала, позволяющие выявлять, оценивать и развивать преемников на управленческие должности.

В Компании активно развивается дистанционное электронное обучение. В целях повышения эффективности HR-процессов, снижения бумажного документооборота внедрено автоматизированное оформление временных переводов.

В 2017 году получила дальнейшее развитие «Комплексная оценка производственных руководителей». Проект направлен на повышение производительности и вовлеченности сотрудников за счет индивидуальных и командных рейтинговых систем и коммуникации. Построен индивидуальный рейтинг для 1533 сотрудников.

Мотивация и оплата труда

Цели и вовлеченность

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

Мотивация персонала напрямую зависит от эффективности системы целеполагания. Действующая система премирования поддерживает мотивацию сотрудников на достижение лучших результатов, повышение вовлеченности персонала. Реализован один из приоритетных проектов по постановке командных ключевых показателей эффективности (КПЭ): теперь ремонтный и технологический персонал совместно работают на достижение единых результатов.

Повышению вовлеченности сотрудников способствует дальнейшая реализация проектов комплексной оценки производственных руководителей и проект «Производственное соревнование».

В 2017 году увеличен охват подразделений, вовлечение персонала в производственное соревнование повысилось с 57 до 62 %.

Исследование «Пульс «Северстали»

Для того чтобы определить, как сотрудники воспринимают культуру Компании, насколько они вовлечены в улучшение результатов деятельности, ежегодно проводится исследование «Пульс «Северстали».

В апреле на площадке корпоративного центра «Северстали» прошел круглый стол, посвященный исследованиям вовлеченности персонала в производственных компаниях. В нем приняли участие представители Объединенной металлургической компании, ЕВРАЗ, «Росатома», «Газпром нефти», Nordgold, «Силовых машин», «СВЕЗА» и «Северстали». Специалисты обсудили подходы к исследованию вовлеченности, обменялись опытом в области построения систем работы с результатами опросов.

В 2017 году в опросе приняли участие около 75 % работников Компании (70 % в 2016 году). Для получения объективных данных опрос проводил внешний провайдер по методике AON Hewitt. По данным исследования, вовлеченность сотрудников в целом по Компании выросла на 7 п.п., с 68 % в 2016 году до 75 % в 2017 году.

В 2017 году вовлеченность сотрудников в целом по Компании выросла до 75 %.

«Северсталь» опережает средний уровень вовлеченности, существующий как в российской промышленности (66 %), так и в мировых металлургических и горнодобывающих компаниях (62 %). За 2016–2017 годы «Северстали» удалось сократить

разрыв по всем показателям вовлеченности — на сегодняшний день все измеряемые факторы вовлеченности в «Северстали» оценены выше, чем в мировых металлургических компаниях.

Вовлеченность выросла за счет роста удовлетворенности теми факторами, над которыми велась плановая работа на всех предприятиях «Северстали»: «признание», «ценность сотрудников», «карьерные возможности», «зарплата», «социальный пакет».

Как и в прошлом году, наибольшую оценку получили факторы «управление эффективностью» (78%), «высшее руководство», «удовлетворенность результатом», «содержание работы», (удовлетворенность всеми факторами — 76%). Также сотрудники высоко оценили клиентоориентированность (78%) и безопасность (84%) в «Северстали». При наличии роста относительно более низкие оценки все еще сохраняются по факторам «ресурсы» (61%) и «зарплата» (49%).

Результаты исследования были доведены до высшего руководства Компании и обсуждались на заседании Совета директоров. Все предприятия получили отчеты с ключевыми выводами исследования, которые проанализировали руководители и сотрудники отдела персонала. На конференциях, семинарах и вебинарах руководителям всех уровней (от мастера до директора) рассказали о том, как читать и анализировать отчет, как донести основные результаты до коллектива. Была разработана памятка с пошаговыми инструкциями для мастеров и начальников участков.

После этого были сформированы перечни проблем, решение которых может наибольшим образом повлиять на рост вовлеченности. Для работы над корректирующими мероприятиями и для составления перечня проблем, требующих устранения, в подразделениях прошли круглые столы с участием директоров предприятий, мастеров и рабочих, а также фокус-группы с сотрудниками разного уровня/специальностей. Далее каждое подразделение выработало план корректирующих мероприятий. Все планы были согласованы и утверждены высшим руководством Компании.

В целях повышения вовлеченности сотрудников в «Карельском окатыше» реализовали проект «День на производстве». 46 руководителей комбината на один день стали напарниками рабочих. Они наблюдали за их действиями, отмечали положительные моменты и проблемы в чек-листах. Всего руководители зафиксировали 51 проблему, по которым будут приняты меры.



«Фабрика идей» и поддержка рационализаторов

Важным инструментом мотивации в Компании является «Фабрика идей» — система сбора и реализации предложений персонала, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, повышение качества, снижение потерь, повышение безопасности и улучшение условий труда. Все поданные сотрудниками идеи регистрируются и рассматриваются техническим советом не менее двух раз в месяц. За принятые к реализации идеи начисляются баллы, которые участники могут обменять на подарки в магазинах, являющихся партнерами программы, на сертификаты для посещения Музея металлургической промышленности, использовать в качестве оплаты полисов индивидуального добровольного медицинского страхования (ИДМС), путевок в медицинский центр «Родник» или обедов в столовых.

Результаты работы в 2017 году

Более 80% сотрудников Компании в 2017 году были вовлечены в «Фабрику идей».

На череповецкой площадке ежеквартально поощряются авторы лучших предложений, имеющих значимый экономический эффект. В 2017 году подарочные сертификаты получили авторы 132 идей. Общая сумма вознаграждения составила 2,6 млн руб.

Технические, организационные решения, являющиеся новыми для предприятия и позволяющие получить экономический либо иной полезный эффект (технический, другой положительный эффект), признаются рационализаторскими. Авторы таких инициатив получают денежное вознаграждение после реализации предложения. Общая сумма вознаграждения рационализаторов в 2017 году составила 7,7 млн руб.

В системе поощрений сотрудников важное место занимает и нематериальная мотивация. За активное участие и существенный вклад в рационализаторскую работу авторам присваиваются почетные звания «Лучший рационализатор», «Лучший молодой рационализатор» и «Почетный рационализатор».



Система отбора и продвижения кадров

В процессе отбора и продвижения сотрудников «Северсталь» руководствуется требованиями Трудового кодекса РФ, а также рядом международных документов, в том числе Руководящими принципами по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, Конвенцией о дискриминации в области труда и занятий Международной организации труда (МОТ) и Конвенцией МОТ о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы.

Компания ставит перед собой цель привлечь лучших специалистов на рынке, которые соответствовали бы корпоративным ценностям. Для этого используются лучшие практики привлечения и адаптации персонала с использованием новых IT-решений.

В Компании разработан Регламент по подбору и адаптации персонала, согласно которому не допускается дискриминация по национальному или расовому признаку, этническому происхождению, полу, возрасту, сексуальной ориентации, семейному или социальному положению, религиозным взглядам, наличию инвалидности и другим основаниям как при публикации объявлений о вакансиях, так и в процессе отбора соискателей. В зависимости от уровня должности и ее функционала в процедуре отбора участвуют непосредственный руководитель подразделения, представитель отдела персонала, внутренние клиенты, коллеги будущего сотрудника и др. В Компании действует полный запрет на использование детского и принудительного труда.

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

Дискриминация в Компании отсутствует не только на этапе приема на работу, но и при продвижении по службе, назначении вознаграждения, обеспечении доступа к обучению и прочим преимуществам, которые Компания предоставляет сотрудникам в рамках своей внутренней социальной политики.

Помимо собеседования, для оценки внешних и внутренних кандидатов используют также тестирование и опросники. Все менеджеры Компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки сотрудников для обеспечения качества и объективности кадровых решений. При этом большинство вакансий в Компании закрывается усилиями сотрудников отдела персонала, без привлечения кадровых агентств.

Благодаря сложившейся системе работы с персоналом сотрудники Компании имеют четкое представление о критериях продвижения. Определение состава кадрового резерва на всех уровнях управления осуществляется на заседаниях кадровых комитетов, которые проводятся два раза в год. В 2017 году около 4 тыс. участников были вовлечены в процедуру кадровых комитетов, обсуждено около 7 тыс. сотрудников. Результатом этого стало увеличение доли назначений из числа резервистов, что говорит о растущей эффективности системы преемственности.

Оценка результативности сотрудников

Периодическая оценка результативности проводится для всех работников из числа рабочих, руководящего и инженерно-технического состава ПАО «Северсталь». Для этого 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»

<ul style="list-style-type: none"> • Руководители • Специалисты • Рабочие 	<h4>Диалог о целях</h4> <ul style="list-style-type: none"> • оценка выполнения целей прошлого года • оценка соответствия поведения сотрудника ценностям Компании • формулировка целей на будущее • корректировка индивидуального плана развития
<ul style="list-style-type: none"> • Руководители • Специалисты 	<h4>«360 градусов»</h4> <ul style="list-style-type: none"> • получение обратной связи по корпоративной модели ценностей и компетенций
<ul style="list-style-type: none"> • Руководители 	<h4>Кадровые комитеты</h4> <ul style="list-style-type: none"> • оценка итогов обратной связи по ценностям и компетенциям • оценка результативности • планирование мероприятий по развитию • зачисление в кадровый резерв

«Диалог о целях»

Ежегодно руководители разного уровня проводят встречи с подчиненными сотрудниками в рамках «Диалогов о целях». В ходе таких встреч обсуждаются результаты работы сотрудника за прошлый год, составляются и утверждаются планы и цели его работы на текущий год. Диалог о целях обеспечивает для руководителя обратную связь, с помощью которой он планирует действия, управляет достижением целей и развитием каждого сотрудника. Для сотрудника это возможность планировать свое развитие в текущей и, возможно, будущей должности.

Диалоги о целях проводятся для 100 % сотрудников российских бизнес-единиц Компании. Подавляющее большинство рабочих, руководителей, специалистов и служащих считают ежегодный диалог с руководителем вдохновляющим и мотивирующим событием.

Оценка «360 градусов»

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, прокомментировать конкретные случаи такого поведения или привести положительные примеры.

Итоги обратной связи «360 градусов» принимаются во внимание при подготовке индивидуальных планов развития, в ходе заседаний кадровых комитетов, на которых коллегиально принимается

решение об оценке результативности сотрудников, дальнейшей работе с ними, в том числе о включении в кадровый резерв.

Результаты обратной связи по ценностям и компетенциям используются в «Диалоге о целях».

Около 12,5 тыс. сотрудников получили обратную связь методом «360 градусов» и приняли участие в диалогах о целях.

Более 500 сотрудников всех уровней получили возможность участвовать в процедуре «Центр оценки и развития» и оценочном интервью «второе мнение», которые используются для выявления руководителей и специалистов с высоким потенциалом и для составления планов их развития с учетом будущих должностей.

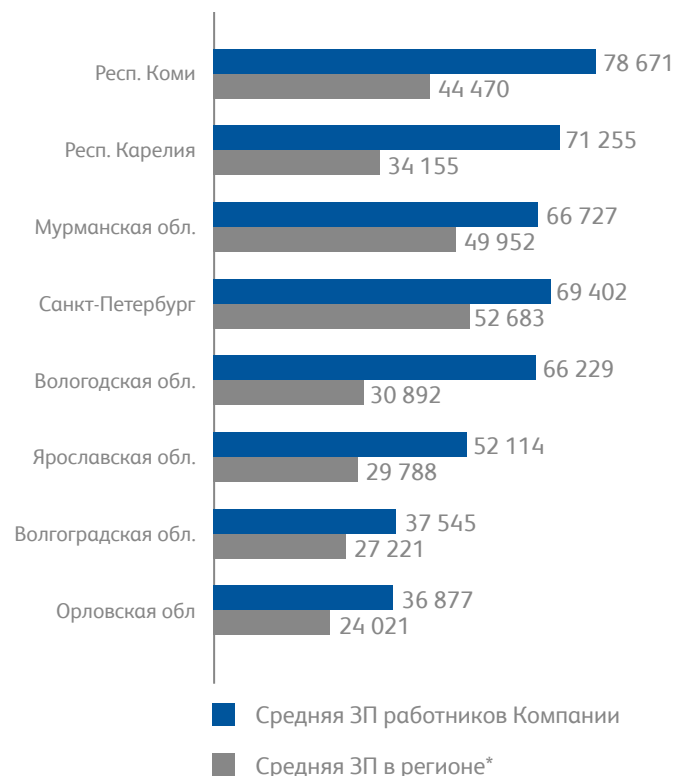
Ежегодно производится комплексная оценка классности мастеров. Мастера, которые показали высокие результаты и достигли первого и второго уровня, получают ежемесячную доплату к основной зарплате до подведения итогов следующей оценки. Их основная зарплата также повышается, если она не достигает медианы или верхней трети грейдового диапазона. В 2017 году утверждена методика для комплексной оценки начальников цехов, и в 2018 году будет проведена первая оценка по результатам прошлого года. Цели комплексной оценки линейных руководителей — дополнительная мотивация на развитие личных компетенций и повышение эффективности и результативности работы подчиненного персонала, а также выявление и поощрение лучших и выявление областей для развития руководителей.



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



Соотношение средней заработной платы работников Компании и средней заработной платы в регионах присутствия в 2017 году, руб.



* Данные Госкомстата РФ.

Оплата труда

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

В соответствии с лучшими мировыми практиками около 80 % заработной платы сотрудников составляет постоянная часть, около 20 % — переменная. При этом базовая часть заработной платы назначается по единой для всей Компании методике на основе оценки должности. Все должности проранжированы (определен грейд), и для них установлены диапазоны оплаты.

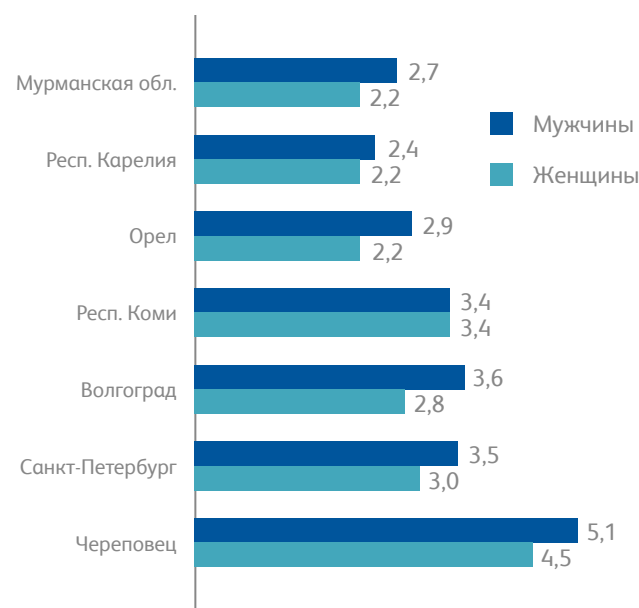
Заработная плата и аванс перечисляются на счета сотрудников в соответствии со сроками, установленными коллективными договорами. Информация о сроках публикуется в корпоративной печати.

Результаты работы в 2017 году

С 1 апреля 2017 года «Северсталь» повысила заработную плату сотрудников. По решению руководства Компании совместно с профсоюзной организацией фонд оплаты труда был увеличен на 5%, при этом 4,5% были направлены на повышение зарплаты по результатам оценки деятельности за 2016 год, а 0,5% — на выравнивание заработных плат. Таким образом, в Компании реализуется принцип платы за результат, когда сотрудники, наилучшим образом проявившие себя в прошлом году, могут рассчитывать на больший рост зарплаты. Также на 5% были увеличены выплаты для ветеранов Компании: ежемесячная материальная помощь и досрочные пенсии.

В 2017 году средняя заработная плата на предприятиях «Северстали» как минимум превышала среднюю заработную плату по региону, причем в ключевых регионах присутствия — Вологодской области и Республике Карелия — более чем в два раза.

Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия в 2017 году



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

Для стимулирования сотрудников на достижение 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. Размер годовой премии зависит от степени достижения уровня установленной корпоративной цели, целей бизнес-плана, размера годовой заработной платы работника, а также от оценки результативности (для руководителей, специалистов, служащих) либо годовой оценки вклада (для рабочих).

В рамках реализации Политики по оплате труда «Северсталь» в 2017 году:

- продолжилась унификация подходов к повышению зарплаты и премированию, унификация видов оплат и распространение лучших практик мотивации и премирования в активах Компании;
- в рамках проекта по инновациям разработаны и действовали в пилотном режиме подходы к целеполаганию и мотивации участников проектных команд;
- в сегменте «Ремонты» «Российской стали» и других подразделениях Компании продолжилась реализация проектов по мотивации персонала с учетом роста профессиональных компетенций;
- разработаны проекты по мотивации «решателей» проблем по качеству и участников экспертных сообществ (проект «Лестница экспертной карьеры»);
- продолжалась реализация мероприятий по повышению информированности сотрудников Компании о действующей системе оплаты труда и премирования, в том числе с помощью регулярного сравнения с конкурентами по отрасли и регионам.

Повышение заработных плат и выплата годовой премии в Компании автоматизированы в системе «Управление вознаграждением».

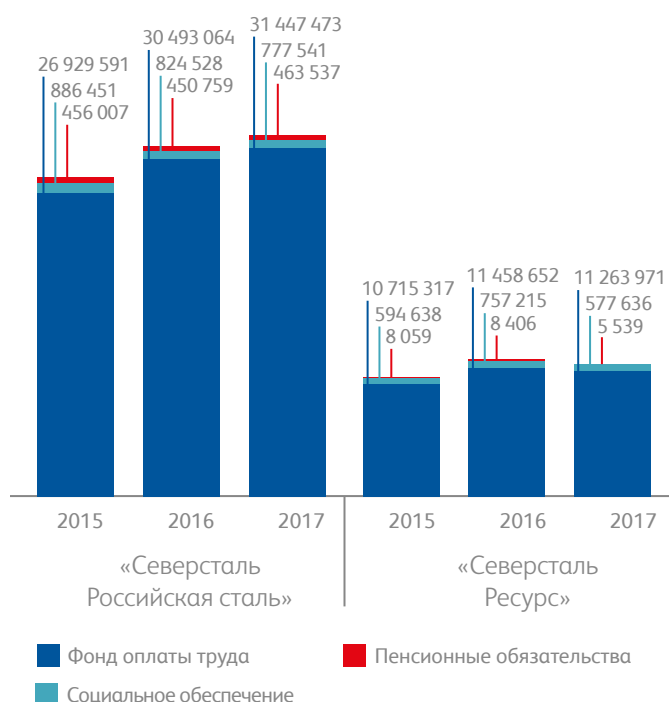
В 2017 году расходы на персонал составили 44,5 млрд руб., что больше, чем в предыдущем году. В структуре расходов на персонал по-прежнему основной объем приходится на фонд оплаты труда: 96% — в стальном дивизионе, 95% — в ресурсном. Остальное составляют затраты на социальное обеспечение и начисления по пенсионным обязательствам.

Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка

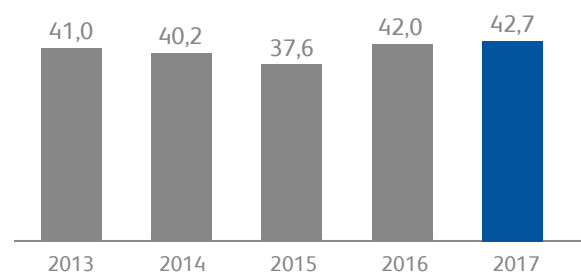
В Компании действует комплексная программа противодействия коррупции, которая на практике реализует положения Политики противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц. Данная Политика взаимосвязана с другими антикоррупционными стандартами и процедурами. Ее положения разработаны с учетом лучших международных практик (в том числе руководящих принципов Transparency International).

Политика направлена на снижение рисков коррупции и достижение максимального соответствия национальным и международным антикоррупционным нормам. Она регулирует виды деятельности, связанные с высоким уровнем коррупционных рисков. В их числе: 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. Новая редакция Политики утверждена Советом директоров ПАО «Северсталь» в апреле 2017 года и доступна на корпоративном сайте.

Структура расходов на персонал, тыс. руб.



Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.*



* В 2015 году имело место снижение численности занятых на 5%. Кроме того, премия по итогам года была выплачена в декабре 2014 года, что также повлияло на существенное изменение динамики оплаты труда в указанный период.

В рамках комплексной программы противодействия коррупции разработан и утвержден Стандарт поведения сотрудников компании «Северсталь», предусмотрена регистрация подарков, спонсорских и благотворительных программ и ряд других корпоративных процедур, детализирующих применение Политики. Кодекс делового партнерства компании «Северсталь» распространяет антикоррупционные требования на всю цепочку поставок. Координацию всей этой работы осуществляет управление риск-менеджмента и внутреннего контроля АО «Северсталь Менеджмент», которое ежегодно проводит оценку эффективности процедур противодействия коррупции.

В Компании внедрена программа обучения требованиям антикоррупционной Политики, разработан электронный курс обучения, обязательный для прохождения всеми сотрудниками раз в два года. В 2016 году проведено обучение более 9 тыс. человек. Очередное обучение планируется провести в первом квартале 2018 года.

Руководители всех уровней придают большое значение ведению бизнеса в соответствии с общепризнанными этическими стандартами и считают недопустимыми любые случаи взяточничества и коррупции со стороны сотрудников Компании и подрядных организаций. При активной поддержке председателя Совета директоров 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. (См. также раздел «Механизмы обратной связи».)

Нетерпимость к нарушениям норм закона и этики становится неотъемлемым компонентом корпоративной культуры.

В 2011 году в «Северстали» стартовала комплексная программа культурной трансформации, базирующаяся на принципе «нулевой терпимости» по отношению к коррупции и злоупотреблениям. С этого момента все сотрудники Компании проходят регулярное антикоррупционное обучение, а топ-менеджмент и работники, имеющие влияние на коммерческие и финансовые решения, — регулярные антикоррупционные обследования. Программа дает

впечатляющие результаты. Если на начальном этапе до 70 % работников, имеющих отношение к закупкам и продажам, оказались вовлечены в различные злоупотребления, то при последующих исследованиях эта цифра последовательно снижалась до фонового уровня, не превышающего 5 %, зафиксированного в 2017 году. Важно отметить, что позитивная динамика этического оздоровления в Компании происходит на фоне продолжающегося внешнего коррупционного давления. Исследования показывают, что в среднем каждый второй работник Компании, занятый в сфере коммерции, в течение года получает предложение о взятке. В подавляющем большинстве сотрудники отвергают подобные предложения, однако далеко не каждый сообщает об этом своему руководителю или в компетентные службы. В 2017 году об имевших место попытках коммерческого подкупа в службу обеспечения бизнеса сообщили 37 сотрудников. Годом ранее от сотрудников поступило 23 таких сообщения. Чаще всего поставщики предлагают сотрудникам вознаграждение за лоббирование их интересов. Наибольшему риску подвержены сотрудники, которые связаны с закупками товарно-материальных ценностей, продажами и проектной деятельностью и по роду своей деятельности вступают в прямые контакты с поставщиками или клиентами. В связи с этим Компания распространяет свои антикоррупционные мероприятия и исследования на контрагентов, стимулируя их к этичным практикам ведения бизнеса в качестве основы совместного устойчивого развития.

В 2013 году «Северсталь» присоединилась к Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

В 2017 году зафиксировано два факта передачи взятки работниками комбината должностному лицу за предоставление ложных данных медицинского освидетельствования, два факта коммерческого подкупа сотрудников закупочных подразделений и 15 фактов коммерческого подкупа преподавателей образовательного учреждения «Центр подготовки кадров» (АО «Воркутауголь»).

В 2017 году расследовалось 11 уголовных дел по фактам дачи и получения взятки. Если доказательная база недостаточна для возбуждения уголовного дела, принимается решение о дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения. Договорные отношения с коммерческими структурами, уличенными в коррупционных проявлениях, расторгаются, и они вносятся в список нерекомендованных контрагентов.

Система обучения и развития



Квалифицированные кадры — ключевой фактор реализации стратегии «Северстали». В Компании внедрена комплексная система обучения и развития персонала. Программы развития реализуются для всех функций и подразделений, а в обучение вовлечены все категории сотрудников — от топ-менеджеров до рабочих на производстве. Обучение базируется на внутреннем регламенте по обучению и развитию, положениях о профессиональном обучении в бизнес-единицах, а также с учетом требований законодательства РФ.

Основные направления корпоративного обучения предусматривают:

- обязательные программы обучения и развития руководителей всех уровней;
- обязательное обучение по вопросам безопасности производства и охраны труда;

- программы профессиональной подготовки и переподготовки по рабочим и инженерным специальностям;
- функциональное обучение (семинары, конференции и различные программы, ориентированные на развитие компетенций или повышение квалификации в различных функциональных областях);
- программы повышения личной эффективности;
- изучение иностранного языка.

В Компании применяется принцип смешанного обучения (70–20–10), когда 70 % развивающих мероприятий связаны с обучением на рабочем месте, 20 % предусматривают взаимодействие с другими сотрудниками, внутренними или внешними экспертами (наставничество, обратная связь, коучинг), а 10 % приходится на тренинги (очные и дистанционные) и самообучение. При этом используются различные форматы обучения: дистанционный, групповой, индивидуальный.

Результаты работы в 2017 году

В 2017 году состоялся успешный запуск новых программ обучения для руководителей и сотрудников, внедряются современные образовательные методики и инструменты.

По сравнению с предыдущим периодом в 2017 году доля сотрудников (включая руководителей), участвовавших в обучении, выросла с 84,6 до 98,2 %.

Средняя продолжительность обучения на одного сотрудника Компании составила 46,2 часа, что сравнимо с лучшими практиками.

К процессу обучения в качестве преподавателей регулярно привлекаются руководители производственных подразделений, а также внешние провайдеры: вузы, институты повышения квалификации, научно-исследовательские институты, учебные центры и консультанты.

Продолжительность обучения в разбивке по полу и категории работников, часов



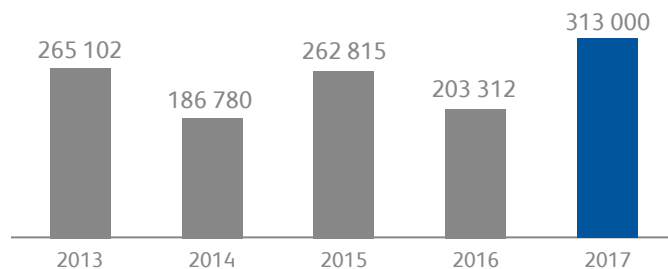
Средний балл удовлетворенности сотрудников уровнем обучения в 2017 году составил 9,6 балла по 10-балльной шкале.

Узнать мнение работников о содержании и полезности программ, практической применимости полученных знаний, адекватности используемых методик и качестве преподавания позволяют анкеты обратной связи, заполняемые участниками по окончании каждого курса. Кроме того, сотрудники регулярно получают обратную связь от вышестоящих руководителей и HR-менеджеров в течение года. В определенной степени оценить качество обучения и информированность сотрудников позволяют результаты внутреннего исследования «Оценка функции».

Затраты на обучение персонала

Затраты на обучение персонала в 2017 году возросли на 35 % по сравнению с предыдущим периодом и составили 313 млн руб. 80 % затрат пришлось на обучение руководителей, специалистов и служащих, 20 % — на обучение рабочих. Рост затрат на обучение связан в основном с проведением новых крупных программ для руководителей, с началом процесса верификации резервистов на управленческие позиции и со стартом новой Лидерской программы «Северстали».

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



Программы обучения руководителей

Программы обучения руководителей направлены на приобретение знаний и навыков, изменяющих поведение, повышающих личную эффективность, развивающих лидерские качества. Для трех высших уровней руководителей в рамках индивидуальных планов развития используются разные методы обучения, включая коучинг, наставничество, стратегические и командные сессии.

Основой обучения директоров производств, начальников цехов и мастеров являются обязательные программы, обеспечивающие необходимый объем менеджерских умений и лидерских навыков для каждого из уровней.

В обязательные управленческие программы включены темы, связанные с аспектами прав человека, в частности соблюдение работодателем трудовых прав. Так, только по юридическим аспектам работы с сотрудниками обучение в 2017 году составило 1 200 часов.

Программа «Достичь большего вместе»

Программа «Достичь большего вместе» — это первая ступень обязательного управленческого обучения и развития руководителей: начальников цехов и подразделений, старших менеджеров и руководителей отделов. В процессе обучения они знакомятся со стандартами, подходами и корпоративной культурой, принятыми в Компании, получают системные знания

и навыки по работе с персоналом и командой, обмениваются опытом. Блок «Юридические аспекты работы с сотрудниками» рассматривается и в рамках программы «Достичь большего вместе».

В 2017 году программу завершили 178 руководителей. В 2018 году обучение пройдут еще 115 человек. Руководители, закончившие программу «Достичь большего вместе», продолжают свое обучение в рамках Бизнес-академии «Северстали».

Бизнес-академия «Северстали»

Вторая ступень обучения — Бизнес-академия «Северстали». Пять модулей Бизнес-академии разработаны с учетом пожеланий и условий работы руководителей с привлечением преподавателей отечественных и зарубежных бизнес-школ. Они обеспечивают:

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

В 2017 году обучение по этой программе прошли 380 человек.

Программа «Эффективное управление подразделением»

Программа «Эффективное управление подразделением» разработана совместно с Московской школой управления СКОЛКОВО. Она ориентирована на заместителей генеральных директоров, руководителей функций и крупных направлений и призвана дать им дополнительные знания по экономике, стратегии, финансам и производственной эффективности, технологии решения проблем, а также развить навыки вовлекающего лидерства и новые подходы к управлению персоналом. В 2017 году по этой программе впервые проходили совместное обучение 45 руководителей подразделений разных компаний, входящих в «Севергрупп».

Помимо обязательных программ и дополнительных тренингов для руководителей, все сотрудники «Северстали» могут выбрать различные образовательные мероприятия из каталога программ, развивающие различные компетенции (понимание бизнеса, личная эффективность, лидерские качества и др.). Они также располагают доступом к электронной библиотеке и к другим источникам информации через внутренний портал «Мое обучение и развитие».

Программа «Карьера. Переагрузка»

В августе 2017 года в Компании стартовала программа «Карьера. Переагрузка», направленная на выявление и развитие перспективных сотрудников. Особое внимание было уделено поиску, отбору и оценке кадрового резерва на позиции руководителей всех уровней. Любой сотрудник может заявить о своем желании подняться на следующий карьерный уровень. По результатам многоступенчатой оценки компетенций сотрудник либо зачисляется в кадровый резерв, либо получает рекомендацию для составления индивидуальной программы развития. В 2017 году для участия в программе было подано 2224 заявки, причем большинство — от производственного персонала. По результатам оценки около трети кандидатов были рекомендованы в резерв, а 6% — утверждены в качестве сотрудников, имеющих высокий потенциал (HiPo).

Дистанционное обучение

Система дистанционного обучения обеспечивает массовое получение знаний вне зависимости от местонахождения сотрудника, в том месте и в то время, когда это необходимо для реализации бизнес-задач. Дистанционное обучение позволяет многократно использовать учебные курсы без дополнительных затрат — а значит, снижает затраты на массовое обучение. Электронные курсы посвящены работе в команде, навыкам публичных выступлений и презентаций, ведению переговоров и убеждению, управлению личной эффективностью и самоорганизации и др. В отчетном году обучение в дистанционном формате прошли 42,8% сотрудников.

В 2017 году вовлеченность сотрудников в дистанционное обучение выросла на 150% по сравнению с предыдущим периодом.

Рост вовлеченности стал результатом обновления портала дистанционного обучения «Мое обучение и развитие», внедрения электронной библиотеки, доступ к которой имеют около 5 тыс. сотрудников, а также разработки и внедрения новых электронных курсов, мини-тренажеров, электронных видеотренингов и других образовательных инструментов и мероприятий.

В «Северстали» приветствуется владение иностранными языками. Компания предоставляет для этого различные возможности, а в случае успешного завершения курса компенсирует сотрудникам половину стоимости затрат на обучение. В 2017 году продолжилась практика использования нестандартных методик изучения языка, таких как English Club, занятия по навыкам презентации с преподавателем — носителем языка, регулярная тематическая рассылка. Такого рода знания и навыки могут найти применение не только в рамках текущей профессии, но и при смене рода занятий или после выхода на пенсию.

Обучение мастеров и рабочих

Обучение мастеров

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

В программе «Школы мастеров» изучается отдельный модуль «Юридические аспекты работы с сотрудниками» продолжительностью восемь часов. Здесь участники получают необходимые знания в области прав человека, в частности трудовых прав, а также разбирают типовые кейсы и сложные ситуации. Модуль является регулярным, в 2017 году его освоили 190 человек.

В 2017 году разработан новый модуль «Вовлеченная команда», по которому обучались практически все мастера Компании.

Обучение в «Школе мастеров» в 2017 году прошли 2403 человека.

Обучение рабочих

Для обучения рабочих активно привлекаются как внутренние ресурсы предприятий, так и учебные заведения на территориях присутствия — университеты, колледжи и др. Выездное обучение организуется главным образом в учебных центрах Москвы и Санкт-Петербурга. Основные направления обучения:

- получение новых профессий;
- повышение разрядов по имеющейся профессии;
- обучение работе на новой технике;
- изучение технологических процессов;
- изучение систем автоматизированного управления процессами;
- обучение по безопасности;
- получение необходимых сертификатов.

Продолжается внедрение современных средств обучения — дистанционных анимационных видеокурсов, которые сочетают высокое качество обучения с минимальным отрывом от производства.

В 2017 году только в дивизионе «Российская сталь» прошли профессиональную подготовку по рабочим специальностям и повысили свою квалификацию более половины от общего числа рабочих.

В Компании реализуются целевые программы обучения, направленные на получение дополнительных смежных профессий. Приобретая новые навыки и расширяя «мультифункциональность», работники могут повысить свою заработную плату.

В 2017 году по вторым (дополнительным) профессиям в дивизионе «Российская сталь» обучены 2 169 рабочих по 189 учебным программам.

Старшие рабочие (бригадиры) проходят обучение по специальной программе, в рамках которой рассматриваются основные инструменты управления бригадой. В 2017 году по данной программе обучены 493 человека.

По каждой профессии разработана «матрица навыков», которая позволяет мастеру оценить уровень владения необходимыми навыками и управлять профессиональным развитием конкретного работника.

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

В 2017 году в дивизионе «Российская сталь» в процессе адаптации и профессионального развития сотрудников участвовало около 3 тыс. наставников, которые прошли строгий предварительный отбор и обучение.

Для повышения качества обучения наставники используют в своей работе «папки производственного обучения», которые разработаны для разных профессий и специализаций.

В целях повышения профессионального уровня и стимулирования дальнейшего роста профессионального мастерства на предприятиях Компании проводятся конкурсы профессионального мастерства. На ЧерМК проведен 21 конкурс по 17 профессиям. Аналогичные конкурсы прошли на других предприятиях. Кроме этого, в 2017 году проведено три общекорпоративных конкурса, участие в которых приняли сотрудники практически всех предприятий Компании.

Лидерская программа «Северстали»

В Компании действует уникальная для отрасли Лидерская программа «Северстали». Ее цель — подготовить будущих лидеров Компании из выпускников вузов и молодых специалистов. На протяжении двух лет участники программы получают опыт

текущей и проектной работы в таких ключевых направлениях для Компании, как Бизнес-система «Северстали», производство, финансы, закупки или продажи, а в перспективе — через пять-семь лет — они войдут в команду топ-100 руководителей Компании. В 2017 году для участия в программе (вторая и третья волны) было подано 1566 заявок более чем из 100 вузов мира. Были выбраны и приняты на работу 22 молодых специалиста с высоким управленческим потенциалом.

В конце 2017 года в Череповце была проведена оценка участников первой и второй волн Лидерской программы «Северстали». Они представили свои проекты, имеющие значение не только для их собственного развития, но и для Компании в целом.

Женский клуб «Северстали»

В сентябре 2017 года был создан Женский клуб «Северстали» (Severstal Women's Club). Его цель — помочь женщинам построить карьеру через консультации, обучение, программы развития и обмен опытом, а также побороть культурные стереотипы о женщинах-руководителях.

Команда проекта разрабатывает основные направления деятельности клуба по результатам анализа имеющейся статистической информации, а также на основе качественных интервью с руководителями различного уровня. Сотрудницы Компании смогут обмениваться своими историями успеха, поработают в тематических секциях и сформируют конкретную программу мероприятий. В марте 2018 года планируется проведение первой конференции Женского клуба.

Адаптация молодых сотрудников

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

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



Информация о карьерных возможностях и мероприятиях Компании размещается в социальных сетях: «Фейсбук», «ВКонтакте».

Существующая система адаптации и развития новых сотрудников направлена на их закрепление в коллективе и достижение в короткие сроки высокого уровня эффективности. Программа адаптации включает профессиональное обучение, курсы, ориентированные на понимание бизнеса и повышение личной эффективности, знание иностранного языка, принципов управления карьерой. Ежеквартально проводятся адаптационные семинары для вновь поступившей на работу молодежи

В Череповце регулярно проходят дивизиональные конференции молодых специалистов. Прежде чем попасть на конференцию, начинающие сотрудники проходят отбор. Учитываются результаты их работы, участие в «Фабрике идей», активность в социальной и спортивной жизни Компании. Ежегодно в Компании проводится конкурс «Молодой специалист».

В Компании действует Совет молодежи, куда входят представители большинства подразделений предприятия. Ежегодно молодым сотрудникам предлагается принять участие в массовых общественных мероприятиях. Среди них: Фестиваль юмора молодежи, творческий конкурс «Поющая «Северсталь», Фестиваль спортивного туризма, профсоюзного движения и молодежных инициатив, фестиваль инноваций и творчества «Наше время», интеллектуальная игра брейн-ринг, конкурс «Молодая семья металлургов», спортивный праздник «Встреча поколений», корпоративное мероприятие «Сплав поколений».

Результаты работы в 2017 году

В 2017 году Молодежный совет был организован в компании «Воркутауголь». По замыслу организаторов, он должен стать площадкой для развития потенциала и реализации идей молодых горняков. На начальном этапе совет будет концентрироваться на различных командообразующих и волонтерских проектах. В «Воркутауголь» также проходит церемония посвящения в горняки молодых сотрудников в рамках конкурса «Я — Наставник».

Руководство Ижорского трубного завода встретилось с представителями молодежного актива колпинской площадки «Северстали». В ходе диалога обсуждался план работы молодежного комитета на 2017 год, а также состоялся обмен мнениями по развитию молодежной политики на площадке. Также в Колпино прошел адаптационный семинар, на котором сотрудники познакомились с культурой и ценностями Компании, рассказали о карьерных возможностях и молодежном движении.

Совет молодежи «Олкона» принял участие в региональном молодежном форуме «#51ФМ», который собрал более ста представителей молодежных движений со всей области. Программа форума включала в себя дискуссии, мастер-классы и лекции гостей-экспертов по различным направлениям молодежной политики. Совет молодежи «Олкона» победил в областном конкурсе «Молодежное признание — 2016» среди молодежных и детских общественных объединений, организаций и коллективов Мурманской области.

В конце года в подразделениях «Российской стали» проходит традиционная церемония посвящения новых сотрудников Компании в металлурги. С 2017 года на череповецкой площадке «Северсталь-метиза» посвящения молодых работников проходят в форме встреч в неформальной обстановке. На них руководители знакомят новичков со стратегией и культурой Компании, крупными проектами, реализованными с использованием собственной продукции, а также с правилами безопасности и возможностями профессионального развития и дополнительного обучения. Мероприятие завершается поездкой в Музей металлургической промышленности.

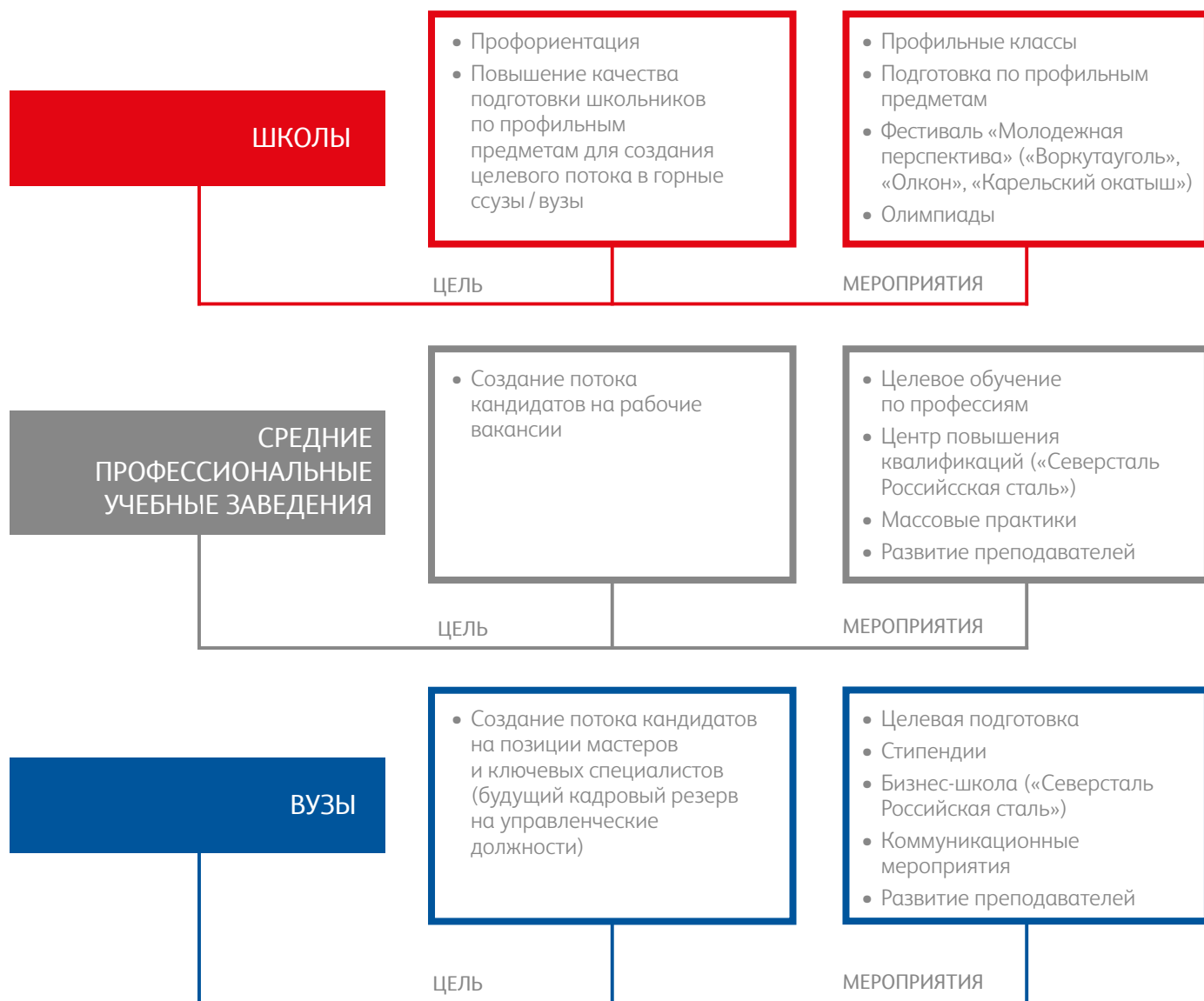
Вторая молодежная конференция производства трубного проката в Колпино прошла в формате интерактивных игр. На конференции вновь принятые сотрудники Ижорского трубного завода были посвящены в молодые металлурги.

Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами



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

Партнерами «Северстали» в сфере подготовки квалифицированных кадров являются порядка 20 профильных высших и шесть средних специальных учебных заведений России, а также несколько школ в городах присутствия Компании, где действуют профильные классы «Северстали». Каждый год около 300 выпускников высших учебных заведений получают предложения о трудоустройстве в Компании.



Профориентация ШКОЛЬНИКОВ

Эффективным методом профориентации является создание профильных классов «Северстали» в Воркуте и Череповце. Программа, рассчитанная на учеников 9–11 классов, ориентирует молодежь на поступление в технические вузы.

Программа профильных классов в Череповце предусматривает двухлетнее обучение по направлениям «электроэнергетика и электротехника» и «металлургия». Лекции читают преподаватели профильных вузов. Ученики посещают факультативы в специализированных лабораториях профильных кафедр ЧГУ, а специалисты «Северстали» проводят для них профориентационные уроки. Обучение в инженерном классе дает школьникам ряд преимуществ при поступлении на профильную специальность в ЧГУ.

В сентябре 2017 года для профильного класса в Череповце была запущена программа профессиональной подготовки «Школа будущих инженеров». С октября было организовано несколько поездок школьников в дивизионы Компании.

В Воркуте учащиеся профильных 10–11 классов проходят углубленную подготовку по предметам физико-математического цикла, прослушивают курс лекций преподавателей профильных вузов, посещают предприятия «Северстали» в разных городах. После окончания школы выпускники могут поступать на различные факультеты Санкт-Петербургского горного университета.

Привлечению молодежи и школьников к освоению технических профессий способствуют экскурсии на предприятия и в Музей металлургической промышленности, который является центром профориентационной работы «Северстали».

Новой образовательной площадкой Компании стал детский технопарк «Кванториум», который открылся в Череповце в сентябре 2017 года. Здесь с участием экспертов компании «Северсталь» создается мотивирующая интерактивная среда, которая направлена на развитие технологической компетентности учащихся. Специалисты «Северстали» разработали для школьников 25 практических кейсов, в основу которых легли реальные производственные задачи сотрудников «Северстали». Их решение поможет школьникам овладеть компетенциями, полезными в будущем. Эксперты Компании являются наставниками не только для школьников, но и для педагогов «Кванториума». Они проводят открытые уроки, в том числе на промплощадке, мастер-классы.

(Подробнее о музее и детском технопарке см. в разделе «Развитие потенциала местных сообществ».)

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

Ознакомительные экскурсии для школьников проводят также предприятия ресурсного дивизиона. С 2014 года в Воркуте проходит профориентационный фестиваль «Школа — Шахта — Шанс», в ходе которого учащиеся школ города знакомятся с профессиями, представители которых работают в «Воркутауголь».

Предприятие «Карельский окатыш» в тесном сотрудничестве с центром «Сталкер» и при поддержке городской администрации является активным участником проектов по профессиональной ориентации школьников города.

«Олкон» принял участие во Всероссийской акции «Неделя без турникетов». В течение пяти дней Оленегорский ГОК посетили пять экскурсионных групп, около 130 человек. Руководители основных цехов предприятия рассказали школьникам о технологической

цепочке производства, ключевых профессиях «Олкона», требованиях в части безопасности труда. Гости посетили старейший на «Олконе» Оленегорский карьер и новый комплекс сушки концентрата, а на участке ремонта технологического транспорта осмотрели вблизи горную технику.

Среднее профессиональное образование

«Российская сталь»

«Северсталь» на протяжении многих лет взаимодействует с правительством и департаментом образования Вологодской области в сфере создания кадрового резерва для металлургической промышленности. Вопросы подготовки квалифицированных кадров для Компании являются предметом очередного трехстороннего партнерского соглашения между «Северсталью» и правительством Вологодской области, которое было подписано в августе 2017 года.

Основные направления работы по повышению качества подготовки студентов ссузов

Профориентационные мероприятия для учащихся

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

Участие экспертов Компании в образовательном процессе

Организация практического обучения студентов с закреплением за ними опытных наставников

Согласование профессиональных модулей образовательных программ по профильным специальностям экспертами Компании

Участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, проводимых в Компании

- Специалисты «Северстали» читают лекции в рамках программы введения в специальность для студентов первых и вторых курсов Череповецкого металлургического колледжа. Такие мероприятия посещают также девятиклассники профильных школ города. В 2017 году благодаря финансированию Компании в колледже открыта новая лаборатория «Электропривод».
- На базе центра «Домремонт» проведена подготовка по трем компетенциям студентов Череповецкого технологического колледжа и Череповецкого металлургического колледжа к участию в региональном этапе чемпионата WorldSkills Russia, который состоялся при поддержке Компании в Вологде в ноябре 2017 года.
- ОАО «Северсталь-метиз» заключило договор о профессиональной подготовке с Череповецким технологическим колледжем. Ежегодно учащиеся колледжа проходят в подразделениях череповецкой площадки производственную практику.
- Эксперты АО «Северсталь — Сортовой завод Балаково» выступили на V городском фестивале науки, прошедшем 18 ноября 2017 года, в Балаковском филиале Национального исследовательского ядерного университета МИФИ. Около полутора тысяч школьников и студентов, вместе с представителями промышленных предприятий и бизнес-сообщества Балаковского района, стали участниками фестиваля. В ходе фестиваля специалисты компании познакомили участников с технологией производства, основными цехами, оборудованием и выпускаемой продукцией.

«Северсталь Ресурс»

Предприятия Компании заинтересованы в том, чтобы максимально приблизить подготовку студентов к реалиям производства, на котором им предстоит в дальнейшем работать. Представители «Карельского окатыша» входят в состав координационного совета Костомукшского городского округа по формированию кадровой политики и профессиональной ориентации граждан. Костомукшский политехнический колледж осуществляет подготовку рабочих по образовательным специальностям «машинист на открытых горных работах» и «ремонтник горного оборудования».

Благодаря заявке «Карельского окатыша» и при поддержке республиканского Министерства образования в колледже теперь ведется подготовка технологов в области обогащения полезных ископаемых. «Карельский окатыш» организует для студентов колледжа конкурсы профессионального мастерства, в рамках которых они могут соревноваться и со сверстниками из Оленегорска. Министерство и АО «Карельский окатыш» планируют и дальше расширять сотрудничество по развитию данного учебного заведения.

Промышленную площадку «Олкона» посетили представители Министерства образования и науки Мурманской области для обсуждения сотрудничества предприятия с Оленегорским горно-промышленным колледжем. В 2017 году Оленегорский ГОК стал одним из первых предприятий, подписавших соглашение с этим образовательным учреждением о дуальном (практикоориентированном) обучении, которое предусматривает взаимодействие сторон для подготовки высококвалифицированных кадров.

В 2017 году «Олкон» в десятый раз организовал крупнейший профориентационный форум «Молодежная перспектива» для студентов Оленегорского горно-промышленного колледжа. В рамках мероприятий, посвященных Году экологии, в Оленегорске состоялся форум «Твой след на Земле». В нем приняли участие около 30 студентов колледжа. Они посетили промышленную площадку Оленегорского ГОКа, участвовали в экологическом тренинге. Специалисты «Олкона» рассказали участникам об экологических программах, действующих на предприятии.

В структурных подразделениях компании «Воркутауголь» проходят практику студенты Воркутинского политехнического техникума и Воркутинского горно-экономического колледжа, проводятся дни открытых дверей, экскурсии на производство, фестиваль горняцких профессий «Школа — Шахта — Шанс», фестиваль PROFest, приобретается оборудование для учебных заведений и др.

Вузы

Основная задача, которую ставит перед собой Компания,— обеспечение необходимого уровня квалификации выпускников, соответствие их знаний и навыков требованиям производства и отрасли в целом. Компания сотрудничает с ведущими вузами России технического и горно-металлургического профиля: Санкт-Петербургским государственным университетом, НИТУ «МИСиС», Московским государственным горным университетом, Вологодским государственным университетом, Череповецким государственным университетом (ЧГУ), Ивановским государственным энергетическим университетом и др.

Ведущим партнером Компании в области подготовки кадров является Череповецкий государственный университет. В целях повышения качества подготовки будущих сотрудников Компании между ЧГУ и «Северсталью» сформирована дорожная карта, которая предусматривает проведение комплекса мероприятий по повышению качества подготовки студентов, квалификации преподавательского состава и др. ЧерМК и «Северсталь-метиз» заключили договоры, на основании которых организована ежегодная производственная практика студентов ЧГУ в подразделениях «Северстали».

«Мы точно так же участвуем в войне за таланты, как и все в мире, как и другие бизнесы в нашей стране: ищем талантливых учеников и помогаем школам, строим систему непрерывного образования и заключаем договоры с вузами. Но сегодня пора говорить о том, что меняться должна вся система развития людей. Перед нами стоит проблема способности человека к постоянному переобучению, и мы считаем, что можно создать бизнес, который помогал бы людям в развитии на протяжении всей жизни».

Алексей Мордашов

из выступления на сессии XXI Петербургского
международного экономического форума

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

В рамках сотрудничества с ключевыми вузами достигнута договоренность о расширении сроков производственной практики студентов с четырех до десяти недель. Это позволяет будущим специалистам глубже понять специфику не только своего участка, но и изучить работу всего производственного цикла, а также смежных подразделений. В целях профориентации проводятся производственные экскурсии, которые знакомят молодежь с горно-металлургической промышленностью и возможностями работы в отрасли.

Для развития навыков личной эффективности, которые позволяют быть успешным независимо от специфики деятельности и направления, в котором трудится человек, Компания ежегодно проводит «Бизнес-школу «Северстали» — двухдневное выездное мероприятие для учащихся.

Результаты работы в 2017 году

- Сотрудники службы обеспечения бизнеса (СОБ) «Российской стали» приняли участие в организованных ЧГУ круглых столах со студентами специальности «экономическая безопасность». Директор по обеспечению бизнеса стального дивизиона возглавил государственную аттестационную комиссию, а специалисты СОБ совместно с преподавателями университета внесли коррективы в учебный план с тем, чтобы приблизить его к требованиям реального бизнеса. Студенты также прошли на предприятии практику — двухнедельную производственную и месячную преддипломную.
- Весной 2017 года была организована стажировка студентов ЧГУ, НИТУ «МИСиС», СПбПУ, Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана, СПбГУ в дирекции по техническому развитию и качеству дивизиона «Северсталь Российская сталь».

- В ноябре 2017 года «Северсталь» и ЧГУ приняли участие в финальном этапе Международного чемпионата по технологической стратегии в металлургии Metal Cup — 2017 в Санкт-Петербурге. Студенты получили возможность испытать на практике свои способности и профессиональные навыки в процессе решения кейса по проблемам металлургического производства. Победители получили приглашение на стажировку в Компанию.
- В ноябре 2017 года «Северсталь» выступила официальным партнером кейс-чемпионата Cup MISIS Case, прошедшего в НИТУ МИСиС, финалисты были приглашены для прохождения практик и стажировок, а также для рассмотрения вакансий Компании.

Около 1 900 студентов вузов и ссузов прошли практику на предприятиях «Северстали» в 2017 году. Около 600 выпускников трудоустроены на вакансии в Компании.

Условия труда

Компания уделяет первостепенное внимание созданию достойных условий труда. На предприятиях ПАО «Северсталь» действует единый стандарт социально-бытовых условий в административных и производственных помещениях, дополняющий требования строительных норм и правил (СНиП), других нормативных правовых актов.

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

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

В стальном дивизионе бюджет программы улучшения социально-бытовых условий в 2017 году составил 444 млн руб.

В АО «Воркутауголь» закуплены шесть новых комфортабельных автобусов НефАЗ, которые обслуживают работников всех структурных подразделений компании. По специальному заказу компании «Воркутауголь» салоны автобусов оснащены дополнительными обогревателями и кондиционерами.

Повышенные требования предъявляются к состоянию территории и промышленных площадок. На предприятиях Компании проходят конкурсы на лучшие социально-бытовые условия, проводится анкетирование рабочих для определения удовлетворенности социально-бытовыми условиями.

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.

Социальные расходы на персонал, млн руб.

	2017	2016	2015
Социальные расходы, включая			
• выплаты по коллективному договору			
• поддержку пенсионеров Компании			
• санаторно-курортное лечение	779	905	756
• развитие спорта и культуры			
• социально-бытовые проекты			
• прочие проекты			

Здоровье сотрудников

«Северсталь Российская сталь»

Приоритетным направлением социальной деятельности «Северстали» является забота о здоровье сотрудников. На ЧерМК реализуется комплексная программа «Здоровье «Северстали», направленная на повышение доступности и качества здравоохранения. Программа предполагает развитие эффективной системы первичной медико-санитарной помощи на этапе до госпитализации, а также профилактику заболеваний.

Медсанчасть «Северсталь» имеет статус бюджетного учреждения здравоохранения и является одним из ведущих лечебных учреждений Северо-Запада России. Здесь работают 1 622 медицинских работника, оказывающих помощь по большинству медицинских профилей. Ее услугами пользуются свыше 47 тыс. человек, что составляет около 18,3% взрослого населения Череповца. В состав медсанчасти входит 26 фельдшерских здравпунктов (11 из них работают в круглосуточном режиме), две поликлиники, стационар и родильный дом с женской консультацией. На производстве действуют также 12 стоматологических кабинетов, которые обеспечивают сотрудникам Компании максимально удобный доступ к получению стоматологической помощи.

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

С марта и до конца лета сотрудники Компании могут сделать прививку от клещевого энцефалита, а с сентября по декабрь проводится сезонная прививочная кампания против гриппа. Вакцина предназначена для сотрудников предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь», пенсионеров и медицинских работников. Средства на приобретение вакцины выделяются в рамках системы добровольного медицинского страхования (ДМС) и из федерального бюджета.

С 2000 года в компании «Северсталь» проводится массовая вакцинация, которая позволяет существенно снизить уровень заболеваемости острыми респираторными вирусными инфекциями и гриппом. В 2017 году вакцинацию прошли около 12 тыс. работников череповецкой площадки «Северстали».

Общее снижение заболеваемости по всем видам заболеваний за 2017 год составило 4,4%.

Финансирование здравпунктов осуществляется за счет средств ДМС. Корпоративная программа ДМС включает амбулаторно-поликлиническую, стоматологическую, стационарную помощь, а также реабилитационно-восстановительное лечение. Соответствующий полис имеют все сотрудники череповецкой площадки.

Сумма средств ДМС в 2017 году составила 303 млн руб. Для расширения объема медицинской помощи металлурги могут также приобрести полис индивидуального добровольного медицинского страхования (ИДМС), в рамках которого медсанчасть «Северсталь» предоставляет дополнительные услуги. Для владельцев таких полисов действует скидка на все платные услуги. Медицинский полис можно также оплатить баллами, полученными за рационализаторские предложения, поданные в рамках программы «Фабрика идей».

«Северсталь Ресурс»

Сотрудники «Воркутауголь» получают качественные медицинские услуги за счет Компании по месту жительства, а в случаях, связанных с лечением производственных травм, — в ведущих

медучреждениях Республики Коми, Москвы и Санкт-Петербурга. Квалифицированная медицинская помощь доступна как шахтерам, так и их детям. В отчетном году медицинскими услугами в рамках корпоративной программы воспользовались 5 025 сотрудников, что составляет 78,5% от общего числа застрахованных.

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

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

Организация санаторно-курортного лечения работников и их детей

В комплексе лечебно-профилактических мероприятий, направленных на укрепление здоровья человека, особое место занимает санаторно-курортное лечение и оздоровление. Традиционные места отдыха в течение многих лет — санатории и пансионаты, детские санаторные лагеря в Анапе, Сочи, на Северном Кавказе, в Крыму, а также в Ленинградской, Псковской, Московской, Ярославской и Вологодской областях. «Северсталь» имеет корпоративный дом отдыха «Торово», где ежегодно отдыхают и укрепляют здоровье более 20 тыс. металлургов и членов их семей. Для работников дивизиона установлен льготный прейскуртант на приобретение путевок.

На организацию оздоровительной кампании 2017 года предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» направили более 200 млн руб. По льготным путевкам с оплатой 10% от стоимости отдохнули 9 175 сотрудников дивизиона и их детей. Бесплатно выдаются путевки в детские оздоровительные лагеря:

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

В течение 2017 года в филиале санатория-профилактория «Родник» на базе отдыха «Торово» отдохнули 5 889 человек, из них 52,2% — сотрудники «Северстали» и пенсионеры, подопечные благотворительного фонда «Благо».

Работникам «Карельского окатыша» и их детям путевки обходятся в 20% от их полной стоимости, оставшаяся часть расходов возмещается за счет средств ДМС. В 2017 году 388 работников воспользовались услугами санаторно-курортного лечения, 186 детей работников были направлены в детские оздоровительные лагеря или отдохнули вместе с родителями по программе «Семейный отдых».

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

Сотрудников «Воркутауголь» обслуживает оздоровительный комплекс «Жемчужина Севера», который специализируется на лечении и профилактике профессиональных заболеваний горняков, в частности — болезней опорно-двигательной системы и дыхательных органов. Оздоровительный комплекс может принимать до 300 человек в месяц.

Жилищная программа

В 2017 году в жилищной программе АО «Карельский окатыш» участвовали 122 сотрудника, на ее реализацию израсходовано 6,9 млн руб. Средства были направлены на выплату компенсаций процентов по ипотеке.

Сотрудники Компании, работающие в Санкт-Петербурге (Колпино) и Балакове, могут воспользоваться правом выкупа занимаемых ими служебных квартир, при этом им предоставляется беспроцентная рассрочка до семи лет или скидка (15% по Колпино, 10% по Балаково) при полной оплате по договору купли-продажи. В 2017 году сотрудники Компании, воспользовавшись льготными условиями, приобрели в собственность 155 квартир в Колпино и 26 квартир в Балакове.

Поддержка пенсионеров и ветеранов

В Компании действуют корпоративные программы пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров. В дивизионе «Северсталь Российская сталь» с 1986 года поддержка пенсионеров предусматривает ежемесячные доплаты к пенсии в размере от 955 до 1 810 рублей в зависимости от стажа. Эти суммы ежегодно индексируются. Выплаты производятся через БФ «Благо».

В стальном дивизионе унифицирован порядок определения стажа работы в Компании, который используется при назначении досрочной пенсии за счет средств ПАО «Северсталь», единовременной материальной помощи при увольнении на пенсию, а также ежемесячных доплат неработающим пенсионерам. Закреплена возможность назначения досрочной пенсии работникам, попавшим под сокращение, или при наличии медицинских противопоказаний, если отсутствует возможность трудоустройства. Размер досрочной пенсии зависит от стажа работы в «Северстали» (не менее 10 лет). Повышение размера досрочных пенсий происходит одновременно с решением о повышении доходов работников ПАО «Северсталь».



Размер выплат, назначаемых неработающим пенсионерам, зависит от стажа и наличия индивидуального договора негосударственного пенсионного обеспечения. Неработающим пенсионерам оказывается более 20 видов благотворительных услуг. Им предоставляется материальная и адресная благотворительная помощь, 7 300 ветеранов ПАО «Северсталь» получают медицинскую помощь в медсанчасти «Северсталь». По случаю праздничных и памятных дат в рамках социальной поддержки производятся единовременные выплаты на сумму от 200 до 2 тыс. руб.

В рамках благотворительного проекта «Адресная помощь ветеранам» в 2017 году за счет средств Компании было предоставлено горячее питание 218 нуждающимся пенсионерам, которые по состоянию здоровья не выходят из дома. Активное участие в этой работе приняли волонтеры-ветераны.

В «Воркутауголь» поддержка пенсионеров производится путем разовых выплат в размере 15% от среднемесячной заработной платы за каждый отработанный год в угольной промышленности. Выплаты начисляются из средств предприятия при наступлении права выхода на пенсию как работающим, так и увольняющимся пенсионерам. Выплаты при увольнении на пенсию предусмотрены и в «Карельском окатыше».

На реализацию мероприятий социальной поддержки неработающим пенсионерам ПАО «Северсталь» в 2017 году выделен 431 млн руб.

Пенсионерам ПАО «Северсталь» созданы условия для реализации духовных, интеллектуальных, культурных и спортивно-оздоровительных потребностей. Предоставлены различные возможности для общения по интересам, применения жизненного опыта и знаний, реализации творческого потенциала. В 2017 году проводилась работа по выявлению лидеров и организации центров социальной активности ветеранов ПАО «Северсталь».

В 2017 году для ветеранов был организован ряд спортивных и культурных мероприятий, которыми были охвачены в общей сложности около 12 тыс. человек. В их числе:

- спартакиада ветеранов ПАО «Северсталь» в Череповце;
- сдача нормативов комплекса ГТО;
- фестиваль скандинавской ходьбы;
- праздники здоровья;
- туристический слет ветеранов;
- занятия аквааэробикой и посещение бассейна;
- «Подведение итогов спортивного года» в СК «Юбилейный»;
- концертные программы, посвященные Дню пожилого человека;
- проведены тематические мероприятия День «золотого» возраста, День памяти и скорби;
- концертная программа, посвященная 30-летию Совета ветеранов ПАО «Северсталь»;
- интерактивная программа, посвященная Дню металлурга, в Ледовом дворце.

Количество пенсионеров, занимающихся в клубе «Ветеран», возросло в 1,5 раза (более 50 коллективов, 900 человек). Для занятий групп здоровья предоставляется время в спортивном зале Компании (более 500 ветеранов), дополнительно созданы группы бадминтона и волейбола (более 100 человек), предоставляются бесплатные абонементы для посещения плавательного бассейна, проходят спартакиады, турниры, чемпионаты, дни здоровья, спортивные праздники.

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 2017 году Компания направила 38 млн руб.

Для работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми, по их заявлению может быть предоставлено неполное рабочее время. В 2017 году все сотрудники вернулись на работу после отпуска по материнству/отцовству. Доля оставшихся в организации после выхода из отпуска составила для мужчин 43 %, для женщин — 63 %.

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

Социальные выплаты работникам, руб.

Категория получателей и периодичность	Сумма
Работнику (одному из родителей) по случаю рождения ребенка	От 2 000 до 15 000
Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, ежемесячно	От 500 до 4 000
Работникам (одному из родителей), имеющим на иждивении трех и более детей в возрасте до 18 лет, на каждого иждивенца ежемесячно	От 500 до 1 000
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
Опекунам на каждого опекаемого ребенка до 18 лет, ежемесячно	От 300 до 850
Работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, материальная помощь или целевой заем	от 3 000

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

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

Кроме того, для сотрудников Компании действует программа «Корпоративная карта «Северсталь». Она дает возможность приобретать авиабилеты на рейсы из Череповца в Санкт-Петербург и Москву со скидкой 50 % от действующей на дату продажи стоимости билета эконом-класса в одном направлении; а также на рейсы в Калининград и города-курорты со скидкой 5 %.

Физическая культура и спорт

«Северсталь Российская сталь»

Спортивно-массовые мероприятия в дивизионе традиционно являются одним из наиболее эффективных инструментов продвижения здорового образа жизни и сплочения коллектива. 47 % сотрудников череповецкой площадки и других предприятий дивизиона вовлечены в постоянные тренировки и занятия физической культурой.

На спортивных сооружениях города металлургам предоставляется удобное время для проведения внутрицеховых мероприятий: тренировок по девяти видам спорта, соревнований, внутрицеховых спартакиад и спортивных праздников. Такой формат позволяет охватить максимальное количество работников занятиями физической культурой и спортом.

Помимо спортивных соревнований, работникам предоставляется возможность со скидкой 30–50 % от стоимости посещать плавательный бассейн, каток, приобрести абонементы на аквааэробику, фитнес и в тренажерный зал. Более 7 тыс. металлургов и членов их семей регулярно летом и зимой совершают активные пешие и лыжные прогулки по «Лыжне и тропе здоровья».

Для сотрудников ежегодно организуются крупные спортивные праздники: «На старт, «Северсталь»!» — открытие спортивного года, дни здоровья и спорта «Спортивная масленица», «Осениада», «Подведение итогов спортивного года».

Разработанная в дивизионе инновационная спортивно-оздоровительная программа «Стальная энергия» является лауреатом премии «Спорт и Россия» и признана лучшей программой для сотрудников в области спорта и здорового образа жизни.

Результаты работы в 2017 году

В результате структурных изменений в Компании, активной позиции руководителей и постоянной пропаганды здорового образа жизни рост вовлеченности сотрудников дивизиона в занятия физической культурой составил 4 %. В отчетном году цеховые коллективы провели около 230 соревнований и спортивных праздников.

В рамках программы в 2017 году реализованы следующие проекты, в которых в общей сложности приняли участие около 14 тыс. человек:

- «Большой спорт» — спартакиада по 12 видам спорта, чемпионаты по 13 видам спорта;
- Фестиваль спортивного туризма, профсоюзного движения и молодежных инициатив;
- сдача нормативов российского комплекса ГТО;
- «Лыжня «Северстали» — дивизиональный лыжный конкурс.

В 2017 году 2606 сотрудников «Российской стали» приняли участие в спортивных состязаниях спартакиады. 39 работников заслужили золотой корпоративный значок «Готов к труду и обороне». В рамках спартакиады состоялись 23 спортивных турнира. 38 семей приняли участие в корпоративном конкурсе «Семья металлургов». Соревнования завершились большим шоу-финалом в спортивном комплексе «Юбилейный».

«Северсталь Ресурс»

В компании «Воркутауголь» действует несколько собственных спортивных залов, оборудованных для занятий различными видами спорта. Сотрудники посещают ледовый спорткомплекс

«Олимп» и волейбольный зал Дворца культуры шахтеров. На территории Воркутинского механического завода построен открытый стадион для мини-футбола. Ежегодно проходит корпоративная спартакиада по шести видам спорта, а также семейные эстафеты. Работники Компании участвуют в городских и республиканских турнирах по мини-футболу, хоккею, бадминтону, настольному теннису, боксу, волейболу.

В спортивных залах «Воркутауголь» работают детские секции по хоккею, футболу и волейболу, дети выезжают на соревнования и турниры различного уровня.

В спорткомплексе «Олкон» проводятся занятия по волейболу, бадминтону, хоккею в зале (флорболу), мини-футболу, саамскому футболу и настольному теннису.

Администрация «Карельского окатыша» организует для своих работников транспорт и оказывает финансовую поддержку для участия сборных команд в выездных соревнованиях по Республике Карелия. Сотрудники комбината имеют возможность бесплатно пользоваться спортивными игровыми и тренажерными залами, расположенными в культурно-спортивном центре «Дружба» и в спортзале административно-бытового комплекса промплощадки, посещать бассейн в аквацентре «Синиранта».

Результаты работы в 2017 году

- За 2017 год работники комбината «Олкон» и жители города посетили спорткомплекс 4787 раз. Проведены первенства АО «Олкон» по бадминтону, баскетболу, волейболу, лыжным гонкам, мини-футболу, плаванию, настольному теннису, летняя и зимняя спартакиады. Всего в спортивных мероприятиях участвовали 428 работников АО «Олкон» и членов их семей. Проведены три спортивных семейных праздника: «За буйки не заплывать», «Майские выходные», «Детки плюс предки», в которых приняли участие более 67 работников комбината, членов их семей и около 70 детей.
- В 2017 году в АО «Карельский окатыш» состоялась традиционная спартакиада по 15 видам спорта, турнир по хоккею с шайбой среди ветеранов, спортивное состязание «Северсталь» триатлон, забег по пересеченной местности «Осенний вызов», а также III экстремальный массовый забег особой сложности «Teräskontie 2017 — Стальной медведь 2017», международный турнир по настольному теннису памяти бывшего работника комбината Ю. Фоки. Работники комбината принимали участие в программе «Сдача норма ГТО». Впервые состоялись соревнования по болотному футболу.



Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Цели на 2017 год	Статус выполнения и основные результаты в 2017 году	Цели на 2018 год
Социальная составляющая		
Утверждение единой Компенсационной политики для всех предприятий Компании	<ul style="list-style-type: none"> Утверждены политики по оплате труда, целеполаганию и организационному проектированию 	
Проведение обязательных корпоративных программ обучения в обновленных форматах и с новым содержанием	<ul style="list-style-type: none"> Обновлен формат и содержание корпоративных программ: «Школа Мастеров», «Достичь большего вместе» (две волны), «Бизнес-академия «Северстали» 	Проведение указанных обязательных программ обучения руководителей топ-100–4000 согласно графику. Разработка и запуск программы поддержки внедрения новой бизнес-стратегии «Северстали» и новой корпоративной культуры — «Достичь большего вместе 2.0» (рабочее название)
Запуск новой программы «Эффективное управление подразделением» для преемников на высшие управленческие позиции «Севергрупп»	<ul style="list-style-type: none"> Программа разработана и запущена для руководителей уровня топ-100 и резервистов 	Завершение программы «Эффективное управление подразделением»
Разработка и запуск модуля «Клиентоориентированность» в «Школе Мастеров», а также программ для бригадиров и резервистов на должность мастера	<ul style="list-style-type: none"> Модуль разработан. В связи со сменой приоритетов актуальность его проведения уточняется 	
Продолжение реализации мероприятий по повышению эффективности обучения, в том числе разработка и запуск новых форм, практических тренажеров и запуск электронной библиотеки	<ul style="list-style-type: none"> Электронная библиотека запущена и активно используется сотрудниками Компании. Разработаны и внедрены три тренажера по отработке навыков 	Изучение и внедрение новых форматов и форм обучения: тренажеры, видеотренинги, тренажеры по развитию сложноразвиваемых навыков; бот по обучению
Создание системы развития сотрудников дирекции по продажам, поддержка их развития	<ul style="list-style-type: none"> Разработан каталог развития компетенций менеджеров по продажам, организованы стажировки директора по продажам во внешних организациях, скорректирована программа «Школа продавцов» 	Дальнейшая поддержка развития сотрудников маркетинга и продаж: создание каталога развивающих мероприятий для подразделения электронной коммерции, создание новой программы «Школа опытных менеджеров по продажам»
Дальнейшее развитие кадровой службы, разработка HR-компетенций и программ развития для всех уровней сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Начата разработка программы развития старших HR-менеджеров «HR-Академия» 	Продолжение развития HR: разработка и запуск новой программы развития HR — «HR-Академия». Продолжение серии вебинаров «Лучшие практики»
Поддержка развивающими мероприятиями новых инициатив: экспертная сеть, работа с инновациями и пр.	<ul style="list-style-type: none"> По запросам членов внутренней экспертной сети и направления инновации проведены конференции и заседания рабочих групп 	Поддержка инновационной культуры «Северстали» через разработку моделей компетенций для центра технического развития и других функций/сотрудников, задействованных в процессе инноваций
		<ul style="list-style-type: none"> Поддержка обучения и развития руководителей топ 100–4000 в бизнес-единицах «Воркутауголь», «Карельский окатыш», «Олкон» Обучение руководителей и сотрудников Яковлевского рудника основам корпоративной культуры и стандартов работы «Северстали» Разработка и пилот систем работы со специалистами с высоким потенциалом развития Внедрение нового формата обратной связи в масштабе всей компании («360 градусов», «Быстрая обратная связь»)

5 БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Безопасность труда и охрана окружающей среды	82
Безопасность труда	84
Охрана окружающей среды	92
Энергопотребление и энергоэффективность	102



Безопасность труда

Безопасность труда является одной из 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.

Политика и управление

Стратегические решения в области охраны и безопасности труда вырабатывает и принимает комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды, который возглавляет независимый директор. За непосредственную реализацию этих решений отвечают директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии, руководители предприятий и соответствующих служб. Система менеджмента в сфере безопасности труда на каждом предприятии включает управление рисками, разработку плана действий в чрезвычайных ситуациях и мер по ликвидации их последствий, систему информирования о происшествиях и извлеченных уроках, обучение персонала согласно требованиям федерального законодательства, систему корпоративного электронного дистанционного обучения и тренинги, другие мероприятия.

Повышение уровня безопасности труда включено в число ключевых показателей эффективности «Северстали».

Предприятия Компании используют единые подходы к анализу травм и микротравм, работе с нарушителями, а также единые инструменты для выявления очагов опасности, вовлечения работников в вопросы безопасности. Для оценки системы управления охраной труда на предприятиях проводятся аудиты системы предотвращения происшествий (СПП).

В Компании также используется комплексный подход к оценке работы руководителей в сфере безопасности, который включает как реактивные, так и проактивные показатели, направленные на профилактику травматизма, — оценка по системе предотвращения происшествий, функционирование производственного контроля и т. д.

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

Цели в области безопасности труда

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

Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при Совете директоров определил следующие задачи на 2017 год:

- поиск, отработка и внедрение инструментов, мотивирующих линейных руководителей к лидерству;

- повышение уровня подготовки мастеров в области безопасности труда;
- усиление ответственности за нарушение ключевых правил безопасности;
- реализация мероприятий, направленных на устранение очагов опасности.

Лидерство и культура безопасности

Согласно общекорпоративному исследованию «Пульс «Северстали», все больше сотрудников понимают и разделяют политику «Северстали» в области безопасности труда. В 2017 году 79 % участников опроса (что на 10 % больше, чем в предыдущий период) считают, что в их подразделениях требования в этой сфере обоснованы, понятны и выполнимы. Более того, в Компании нет предприятий, где этот показатель был бы ниже 70 %. Руководители все чаще подают личный пример, обсуждают с коллективом обоснованность требований безопасности. С 78 до 84 % выросло число сотрудников, которым в случае необходимости их непосредственный руководитель разъясняет, как выполнить работу безопасно. Высокие оценки направления «Безопасность» — итог многолетней системной работы по переходу от политики надзора к партнерству, результат поощрения инициатив и помощи в их реализации.

79 % работников считают, что требования в сфере охраны труда обоснованы, понятны и выполнимы.

Наиболее эффективным мотивирующим инструментом в развитии лидерства руководителей стал аудит СПП. Это инструмент позволяет провести комплексную оценку уровня развития системы в области безопасности труда, выявить зоны для развития и разработать рекомендации. Оценка проводится по пяти блокам («Лидерство», «Оценка рисков и визуализация», «Обучение и инструктажи», «Производственный контроль», «Работа с нарушителями»), по пятибалльной шкале, соответствующей пяти уровням развития системы.

В 2017 году специалисты управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии стального дивизиона оценили уровень развития системы охраны труда и промышленной безопасности более чем 180 подразделений «Российской стали».

Около 58 % подразделений получили оценки от 2,6 до 2,8 балла по пятибалльной шкале, что соответствует базовой цели для прохождения аудита. Почти 30 % цехов выполнили амбициозную цель и получили три балла, что подтверждает устойчивость развития системы безопасности труда на предприятии.

В дивизионе «Российская сталь» был проведен конкурс лучших практик в сфере организации работ по безопасности труда. Начальники цехов представили на конкурс 90 реализованных инициатив, три из них стали обязательными для применения во всех подразделениях дивизиона в 2018 году.

Обучение

Обучение по вопросам ОТ и ПБ в Компании организовано в соответствии с требованиями федерального законодательства, с использованием корпоративных методик и инструментов

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

- В 2017 году на всех предприятиях Компании проведена внутренняя оценка знаний по безопасности труда линейных руководителей. Тесты были составлены в виде ситуационных задач для руководителей соответствующего уровня управления. Для участников, показавших недостаточные знания, было проведено обучение, после чего они прошли тестирование повторно. В 2018 году эта практика будет продолжена.
- В 2017 году продолжено внедрение корпоративного курса «Основы безопасного поведения» для всех категорий работников. Тренинги под руководством специалистов службы охраны труда были направлены на предотвращение поведенческих ошибок, которые в 90 % случаев становятся причинами травм на рабочем месте и в быту. На конец отчетного года обучение завершили 9 тыс. рабочих и руководителей Компании.
- В отчетном году в специализированных организациях на ЧерМК были обучены по охране труда 1477 человек, по промышленной безопасности — 1621 человек. Курс «Охрана труда для офисных работников» в системе корпоративного дистанционного обучения прошли 474 человека.
- В компании продолжается практика проведения «живых инструктажей» для рабочих. Перед руководителями стоит задача максимально вовлечь работников. Для этого инструктаж проводится в форме диалога с использованием визуального материала.
- В дивизионе «Северсталь Российская сталь» в 2017 году организовано корпоративное обучение для вновь назначенных мастеров и исполняющих обязанности мастеров по программе «Основы безопасности труда для руководителей». В основу программы положен обзор и анализ общей ситуации по безопасности на предприятиях дивизиона, корпоративные методики в области безопасности и порядок расследования происшествий. По данной программе в отчетном году прошли обучение 240 человек. Обучение будет продолжено и в 2018 году.
- Все работники «Карельского окатыша», предприятий «ЦТА» и «Корпанга», которые отсутствовали на работе месяц или больше, проходят послеотпускной инструктаж по охране труда. Новый формат таких инструктажей представляет собой курс из пяти блоков, развивающий навыки безопасного поведения.

Выявление работников, склонных к риску, и повышение ответственности за нарушения требований безопасности

На всех предприятиях Компании приняты единые подходы к работе с нарушителями. При пяти и более нарушениях работником требований безопасности в течение года ситуацию должен рассмотреть руководитель структурного подразделения, а за нарушение ключевых правил безопасности предусмотрено обязательное дисциплинарное взыскание. Грубые нарушения требований безопасности труда выносятся на комитеты по охране труда, где рассматриваются все обстоятельства совершенных опасных действий работника. На производстве для выявления работников, склонных к риску, проводится тестирование по безопасности труда при помощи мультипсихометра.

Выявление, анализ и устранение очагов опасности

Работа с очагами опасности включает анализ травматизма, в том числе микротравм, анкетирование работников для выявления опасных операций, применение инструментов производственного контроля.

В рамках системы производственного контроля на предприятиях Компании используются такие корпоративные инструменты, как «Поведенческий аудит безопасности» (ПАБ), «Аудит безопасности производственных операций», «Доска решения проблем». Оформление результатов ПАБ, фиксация проблем, которые не решены на уровне мастеров, ведение реестра опасных действий, контроль за выполнением корректирующих мероприятий автоматизированы и осуществляются с помощью программно-прикладного комплекса.

В 2017 году на всех предприятиях Компании были внедрены учет и расследование микротравм и опасных событий (near misses).



За 2017 год в Компании не допущено травм по причинам «неприменение СИЗ», «неудовлетворительное состояние оборудования», «неудовлетворительное состояние приспособлений и инструментов».

В «Российской стали» в отчетном году удалось устранить очаги опасности «грузоподъемные механизмы», «ночное время», «стаж от 0 до 5 лет». Этому способствовали активное обучение и вовлечение работников, а также деятельность оперативной группы круглосуточного контроля.

Поскольку за последние десять лет более четверти от общего количества учтенных травм приходится на несчастные случаи, произошедшие на пешеходных маршрутах, была запущена программа мероприятий, направленных на минимизацию этого очага опасности. Первый этап программы, реализованный в 2017 году, предусматривал ремонт участков с наиболее высокой степенью риска падения работников. На эти цели предприятие потратило 22,8 млн руб. В 2018 году реализация данной программы будет продолжена.

- Постоянной практикой в Компании стала подготовка видеороликов с реконструкцией смертельных и тяжелых травм, которые демонстрируются работникам на «живых инструктажах». Такие ролики позволяют в доступной форме представить обстоятельства происшедшего и помогают работникам лучше понять причины несчастных случаев.
- В 2017 году в АО «Воркутауголь» проводились масштабные мероприятия по профилактике травматизма, связанного с обрушением пород в горных выработках. Разработаны памятки персоналу, работающему в подземных выработках предприятия, проводилось еженедельное информирование работников шахт о причинах и обстоятельствах типичных происшествий, возникающих при обрушении пород, и многое другое. Результатом стало небольшое снижение числа травм в данном очаге опасности. За счет реализации мер по приведению в безопасное состояние выработок в компании удалось значительно снизить стабильно высокий очаг опасности «передвижение по горным выработкам».
- Для исключения риска травмирования рук у работников профессий «слесарь» и «электрослесарь по ремонту и обслуживанию оборудования» на «Карельском окатыше» организовано обучение в специализированном классе

с отработкой практических навыков выполнения работ с помощью слесарных и электроинструментов.

В 2017 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности было направлено 4,4 млрд руб. (в 2016 году — 5,3 млрд руб., в 2015 году — 3,3 млрд руб.).

Повышение вовлеченности персонала в вопросы безопасности труда

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

Коммуникационная кампания «Безопасность — выбор профессионалов», запущенная в «Северстали», предусматривает обновление баннеров на всех производственных площадках, выпуск агитационных плакатов и сувениров с символикой по безопасности, которыми поощряются работники, не совершившие опасных действий в течение года. Важная часть кампании — одноименный корпоративный конкурс. Участники проходят тестирование на знание требований в области ОТ и ПБ, а также выполняют творческие и практические задания. В 2017 году работники «Российской стали» выполняли проекты «идеального пешеходного маршрута до рабочего места», готовили слайды для «живых инструктажей» на тему «Предупреди падение», рисовали плакаты и комиксы о неприятной ситуации «С алкогольным опьянением на работу». В финале конкурса впервые в Череповце встретились команды КВН из «Северсталь Российская сталь», «Воркутауголь», «Олкона», «Карельского окатыша», «Северсталь-метиза».

- Более 500 работников «Российской стали» приняли участие в конкурсе «Победи опасность!», цель которого — выявление опасностей, «о которых не знали», и поиск лучших решений для их устранения.
- В 2017 году в дивизионе «Северсталь Российская сталь» развернулся проект «Эстафета безопасности». Цель проекта — определить узкие места в области безопасности труда на участке, выявить и внедрить инновационные инструменты для улучшения безопасности, передать хорошо зарекомендовавшие себя практики в другие подразделения.
- 115 сотрудников проходческих и добычных звеньев шахт «Воркутауголь», а также бригадиры, мастера, механики и начальники участков получили денежные премии в размере от 10 тыс. до 25 тыс. руб. в рамках конкурса «Работа без травм».
- Более 800 стихотворений поступило на творческий конкурс «Я берегу свои руки» от работников «Карельского окатыша». Привлечением внимания молодежи к разработке макетов тематических плакатов по проблемам травмирования рук занимался Молодежный совет предприятия.



Результаты мероприятий по предотвращению травматизма

Благодаря проектам и новым инструментам в области безопасности труда культура безопасного поведения работников с каждым годом повышается. Это подтверждают данные статистики: количество травм снизилось с 242 в 2008 году до 80 в 2017 году, показатель LTIFR* за тот же период — с 1,84 до 0,96.

В 2017 году в дивизионе «Северсталь Российская сталь» и в «Северсталь-метизе» был достигнут целевой показатель по уровню травматизма. В целом по Компании коэффициент

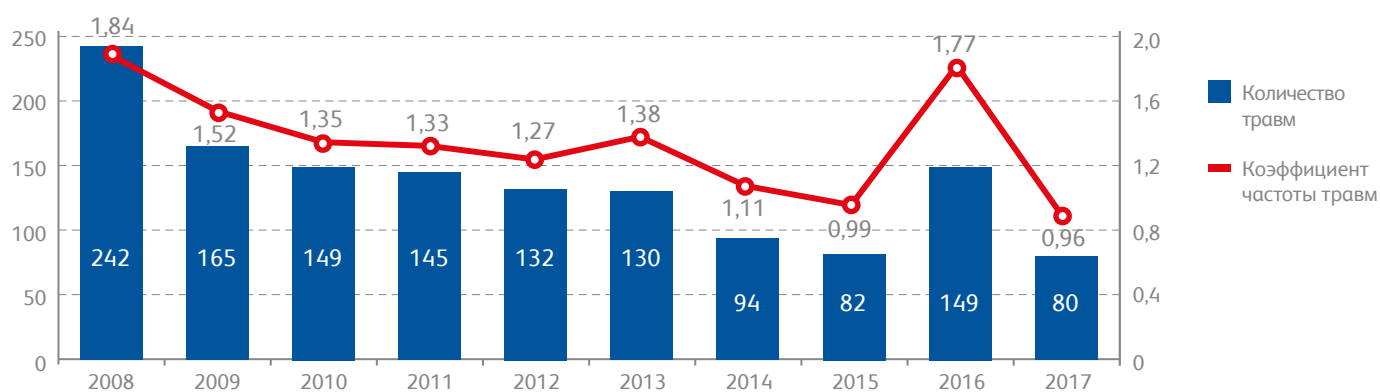
частоты травм с утратой трудоспособности составил 0,96. Самый низкий коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности (0,30) продемонстрировала «Северсталь Российская сталь». За последние пять лет произошло снижение травматизма на 24%.

В 2017 году 10 из 13 предприятий дивизиона «Северсталь Российская сталь» отработали без травм.

Основными причинами травм в отчетный период стали неудовлетворительная организация работ со стороны руководителей, нарушения самих работников и их личная неосторожность.

Смертельные травмы среди персонала Компании отсутствовали.

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в целом по Компании



Количество травм

		Смертельные		Тяжелые		Легкие		Всего	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
«Северсталь», всего в том числе:	Работники	33	0	11	11	105	69	149	80
	Подрядчики	2	3	4	3	15	27	21	33
«Российская сталь»	Работники	2	0	5	2	22	14	29	16
	Подрядчики	2	2	2	2	6	16	10	20
«Северсталь-метиз»	Работники	0	0	1	1	13	8	14	9
	Подрядчики	0	1	0	0	1	1	1	2
«Карельский окатыш»	Работники	0	0	0	1	6	6	6	7
	Подрядчики	0	0	0	0	3	0	3	0
«Олкон»	Работники	0	0	1	2	2	3	3	5
	Подрядчики	0	0	0	0	2	0	2	0
«Воркутауголь»	Работники	31	0	4	5	62	38	97	43
	Подрядчики	0	0	2	1	3	10	5	11

* LTIFR, lost time injury frequency rate (англ.), коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени.

Наиболее значимые организационно-технические мероприятия по повышению безопасности труда в 2017 году

Компания/Мероприятие	Результат
ЧерМК	
<ul style="list-style-type: none"> • Приведение в безопасное состояние пешеходных маршрутов 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение уровня травматизма при пешем передвижении работников
<ul style="list-style-type: none"> • Ремонт существующих и установка новых защитных ограждений 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение рисков травмирования при работе на оборудовании
<ul style="list-style-type: none"> • Замена конвейеров 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение надежности работы оборудования
<ul style="list-style-type: none"> • Ремонт существующих и установка новых площадок обслуживания оборудования 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение рисков
<ul style="list-style-type: none"> • Установка видеокамер 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение контроля за опасными действиями работников
«Северсталь-метиз»	
<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и внедрение «электронной ключницы» 	<ul style="list-style-type: none"> • Исключение использования оборудования персоналом, не имеющим допуска • Существенное сокращение времени на выдачу ключ-бирок
«Карельский окатыш»	
<ul style="list-style-type: none"> • Перевод 56 кранов на дистанционное управление и применение частотно-регулируемого привода 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение риска работ на высоте у машинистов кранов • Исключение воздействия на работников вредных производственных факторов
«Олкон»	
<ul style="list-style-type: none"> • Установка дополнительных ограждений (300 м) конвейеров нового типа на дробильно-обогащительной фабрике • Установка предупредительной сигнализации вдоль корпуса пульпонасосной станции 1А 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение риска работ (исключение нахождения работников в опасной зоне работающего оборудования) • Оповещение работников о запуске оборудования (при запуске пульповодов). Снижение риска нахождения работников в опасной зоне запускаемого оборудования
«Воркутауголь»	
<ul style="list-style-type: none"> • Оснащение устьев выработок выемочных участков системами контроля и управления средствами взрывозащиты • Определение порядка переноса и установки в горных выработках датчиков метана 	<ul style="list-style-type: none"> • Предотвращение распространения взрыва метана и/или угольной пыли по горным выработкам шахт • Исключение человеческого фактора и несанкционированного перемещения датчиков на шахтах
<ul style="list-style-type: none"> • Установка системы безопасности Strata 	<ul style="list-style-type: none"> • Непрерывный мониторинг аэрогазовой обстановки, пылевзрывозащиты, позиционирование каждого шахтера с точностью до 20 м, подземная беспроводная связь и др.



Профессиональная заболеваемость

На ЧерМК и в «Карельском окатыше» количество выявленных профессиональных заболеваний в 2017 году снизилось по сравнению с 2016 годом.

«Воркутауголь» относится к отрасли с традиционно высокими показателями профессиональной заболеваемости. Рост показателя заболеваемости обусловлен проведением в 2017 году расширенного периодического медицинского осмотра Центром профессиональной патологии, что позволило выявить заболевания, связанные с работой шахтеров во вредных условиях, на самых ранних стадиях.

Количество случаев профессиональных заболеваний

	2013	2014	2015	2016	2017
«Воркутауголь»	213	148	138	176	277
«Карельский окатыш»	10	8	3	13	6
ЧерМК	9	5	6	15	11
«Олкон»	0	3	3	1	1
«Северсталь-метиз»	0	1	0	0	0

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

	2013	2014	2015	2016	2017
«Воркутауголь»	134	143	127	163	127
«Карельский окатыш»	78	72	66	47	54
ЧерМК	122	106	158	166	191
«Олкон»	20	18	20	24	25
«Северсталь-метиз»	*	*	13	14	15

* В 2013–2014 годах данные по «Северсталь-метизу» учитывались в расходах «Северсталь Российская сталь».

Профилактика профессиональных заболеваний включает комплекс организационных, санитарных, медицинских и технических мероприятий.

Наиболее значимые организационно-технические мероприятия, направленные на снижения уровня профзаболеваемости в 2017 году

Компания/Мероприятие	Результат
ЧерМК	
<ul style="list-style-type: none"> Оборудование шумоизолирующих кабин Капитальный ремонт конвейеров в агломерационном цехе № 3 коксоагломерационного производства Ремонт подкрановых путей на участке № 2 цеха гнутых профилей производства плоского проката 	<ul style="list-style-type: none"> Предупреждение развития профессиональных заболеваний (тугоухость) у работников Снижение тяжести трудового процесса (уменьшение времени нахождения работника в неудобной позе) Снижение уровня общей вибрации на рабочих местах машинистов кранов
«Воркутауголь»	
<ul style="list-style-type: none"> Закупка дизелевозов с гидравлическими подъемниками (4 шт.), дизельных (4 шт.) и пневматических (2 шт.) маневровых устройств 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение числа профессиональных заболеваний, обусловленных тяжестью трудового процесса (более половины случаев) Сокращение ручной доставки материалов к местам ведения работ
«Карельский окатыш»	
<ul style="list-style-type: none"> Модернизация системы аспирации корпусов дробления Переход от радиоизотопного оборудования к микроволновому в управлении производства концентрата и окатышей 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение воздействия вредных производственных факторов на рабочих местах Исключение воздействия ионизирующего излучения на работников
«Олкон»	
<ul style="list-style-type: none"> Восемь экскаваторов горного управления оборудованы кондиционерами Частичная модернизация крышной вентиляции в транспортном управлении комбината Оснащение пылевентиляционной службы подземного рудника газоанализаторами Drager X-am 2500 	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение комфортной работы машинистов экскаваторов Уменьшение загазованности рабочих зон при проведении сварочных работ Осуществление непрерывного контроля содержания в воздухе горючих газов и паров, кислорода, оксида углерода и сероводорода

Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда

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

На предприятиях проводится специальная оценка условий труда, в которой также принимают участие представители профсоюза. Результаты специальной оценки условий труда по подразделениям представлены на корпоративном сайте*.

«Северсталь Российская сталь»

На ЧерМК действует институт уполномоченных по охране труда. В 2017 году в нем насчитывалось 474 человека. В 2017 году профсоюзный комитет совместно с руководством Компании приняли Положение об оценке и премировании уполномоченных по охране труда в целях их более активного вовлечения в вопросы безопасности. В соответствии с положением работу уполномоченных ежеквартально оценивает комиссия, в состав которой входят линейные руководители, председатели профсоюзных комитетов, специалисты по охране труда. По результатам оценки выплачиваются премии. Помимо обязательного обучения по охране труда в специализированных организациях в соответствии с требованиями законодательства, уполномоченные по охране труда проходят внутреннее обучение корпоративным методикам безопасности.

В 2017 году пять уполномоченных по охране труда «Северстали» стали победителями второго этапа на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Вологодского областного совета Горно-металлургического профсоюза России».

«Северсталь Ресурс»

В «Воркутауголь» разрабатываются годовые Комплексные планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий. Их выполнение по структурным подразделениям контролируется руководством совместно с профсоюзами. Итоги реализации Комплексных планов ежеквартально подводятся на совместных заседаниях администрации и соответствующих органов профсоюзов. По результатам осуществления планов принимаются совместные постановления, обязательные для выполнения в согласованные сроки.

Основные мероприятия по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям

«Северсталь Российская сталь»

- Поддерживаются договорные отношения с профессиональными аварийно-спасательными формированиями. Создан учебно-тренировочный центр для подготовки газоспасателей.

- В подразделениях проведено более 1,5 тыс. учебных тревог по планам мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий, совместно с Главным управлением МЧС России по Вологодской области проведено комплексное учение по плану действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций на гидротехнических сооружениях ПАО «Северсталь».
- Выполнен ремонт служебных помещений зданий пожарных депо.
- Утверждена программа улучшения социально-бытовых условий пожарно-спасательных подразделений, осуществляющих деятельность по предупреждению и тушению пожаров на объектах Компании, на период 2017–2019 годов.
- Приобретен и передан в пожарно-спасательную часть № 2 пожарный автомобиль АЦ-8–70.
- Продолжается работа по программе восстановления (ремонта) защитных сооружений гражданской обороны.
- За заслуги и личный вклад в развитие и совершенствование мероприятий в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности начальник управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии и двое сотрудников приказом министра МЧС России награждены памятными медалями.

«Северсталь-метиз»

- Проведена замена аварийного оборудования во всех подразделениях предприятия.
- Совместно с МЧС и Центром по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций г. Череповца проведены учения по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций на складе кислот.
- На предприятии организована добровольная пожарная дружина. Проведено обучение персонала.

«Воркутауголь»

- В 2017 году на производственных объектах АО «Воркутауголь» проведено 20 практических тренировок по эвакуации людей в случае возникновения пожара.
- Проведены учебно-тренировочные занятия с отработкой позиций плана ликвидации аварий, 23 учения, в том числе 11 — на углеобогатительных фабриках.
- Обучены и аттестованы 164 члена вспомогательных горноспасательных команд из числа работников «Воркутауголь». 546 членов команд структурных подразделений АО «Воркутауголь» приняли участие в тренировках на учебном полигоне шахты «Комсомольская».

«Карельский окатыш»

- С привлечением Главного управления МЧС по Республике Карелия проведены совместные учебные тренировки по ликвидации разлива нефтепродуктов без возгорания на участке складирования нефтепродуктов цеха подготовки производства, ликвидации возгорания автомобиля в автобусном парке, ликвидации возгорания технологических автосамосвалов в ремонтной зоне.
- Установлена система автоматического пожаротушения на приводах конвейеров фабрики обогащения рудного сырья черных металлов.

* <http://chernk.severstal.com/rus/csr/38541/index.phtml>

Ответственность в цепочке поставок

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

Вновь привлекаемые подрядные организации допускаются к проведению работ на территории промплощадки только после проведения документарной проверки на соответствие требованиям государственных нормативных актов. В рамках проверки оцениваются:

- организация медицинского осмотра персонала (предварительного и периодического);
- организация обучения руководителей и специалистов по ОТ и ПБ;
- организация обучения персонала безопасным приемам в работе;
- обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты.

Несмотря на усилия, направленные руководством Компании на вовлечение подрядных организаций в вопросы безопасности труда, в 2017 году не удалось избежать двух несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших с работниками подрядных организаций на территории Компании.

В 2017 году при участии специалистов управления ОТ, ПБ и Э дивизиона «Российская сталь» 420 работников подрядных организаций были обучены корпоративным методикам в области безопасности труда.

Вопросы совершенствования работы с подрядными организациями в области охраны труда, травматизма, нарушений требований законодательства и корпоративных требований были рассмотрены на круглом столе с участием руководителей подрядных организаций и генерального директора дивизиона «Северсталь Российская сталь».

В 2017 году 55 подрядных организаций внедрили у себя основные инструменты по безопасности, используемые в дивизионе «Северсталь Российская сталь»: выявление очагов опасности, единые подходы к нарушителям, анализ микротравм, визуализация опасностей, «живые инструктажи», поведенческие аудиты безопасности. Эти организации приобрели статус «основного подрядчика» и получили освобождение от уплаты штрафных санкций за допущенные нарушения.

Перед основными подрядчиками были поставлены следующие цели на 2017 год:

- отсутствие смертельного травматизма;
- уровень травматизма не превышает уровень прошлого года;
- количество фактов задержания работников организации в состоянии алкогольного опьянения не превышает уровень прошлого года;
- оценка по результатам аудита не менее 100 баллов;
- выполнение приоритетных мероприятий по безопасности в полном объеме.

По итогам работы в 2017 году только 10 подрядных организаций достигли целевых показателей.

В 2017 году «Северсталь-метиз» провел первую встречу с представителями 62 компаний-резидентов на своей площадке

в Череповце. Помимо производственных подразделений компании, на территории «Северсталь-метиза» работают вологодские предприятия малого и среднего бизнеса, осуществляющие деятельность в сфере машиностроения, металлургии, услуг по ремонту и обслуживанию различного оборудования и пр.

Встреча была организована для того, чтобы обсудить текущие вопросы взаимодействия на промплощадке, в том числе соблюдение сотрудниками предприятий-резидентов законодательства в области охраны труда и экологии, правил пропускного режима и правил дорожного движения на территории и др. Такая практика хорошо зарекомендовала себя в индустриальном парке «Орел», который базируется на площадках орловского предприятия «Северсталь-метиз», и было решено распространить ее на другие активы компании.

В АО «Воркутауголь» также совершенствуются подходы к работе с подрядными организациями. В 2017 году с руководством самых крупных подрядчиков, в частности ООО «САК», были достигнуты соглашения о необходимости применения таких инструментов повышения безопасности труда, как поведенческий аудит безопасности, проверки по выявлению нарушений и несоответствий и т.п. В 2018 году данные подрядчики приступают к обучению корпоративным инструментам повышения безопасности труда и применению их в работе.

Одной из форм взаимодействия с поставщиками сырья, материалов, оборудования и услуг является аудит, который проводится в том числе в целях их проверки на предмет соответствия требованиям стандарта ISO 14001. В формах листов оценки поставщиков выделены разделы по охране окружающей среды, касающиеся экологических аспектов их деятельности: сертификации по ISO 14001, наличия экологической политики, экологических целей, необходимых лицензий и разрешений на природопользование и т.д.

Компания всегда ответственно подходит к выбору контрагентов при заключении любых видов договоров, в том числе договоров на передачу отходов в целях утилизации. При этом наличие разрешительных документов, необходимых для обращения с заявленными видами отходов, является обязательным условием договора, заключаемого с контрагентом. Также обязательным условием перед заключением договора является проверка контрагента на предмет практической возможности выполнения работ по заключаемому договору.



Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Цели на 2017 год	Статус выполнения и основные результаты в 2017 году	Цели на 2018 год
Охрана и безопасность труда		
Дальнейшее снижение уровня травматизма	● Снижение травматизма по сравнению с 2016 годом на 46 %	Аналогично целям на 2017 год
LTIFR 0,92	● LTIFR 0,96	LTIFR 0,90
Недопущение аварий и несчастных случаев со смертельным исходом на производстве	● Аварии и несчастные случаи со смертельным исходом отсутствовали	Аналогично целям на 2017 год
		<ul style="list-style-type: none"> ● Обеспечить положительную динамику по аудиту СПП ● Обеспечить 100 %-й охват корпоративной оценкой знаний и обучением линейных руководителей — не менее 3 700 человек. Распространить практику на подрядные организации ● «Северсталь Российская сталь»: внедрить процедуру корпоративной сертификации подрядных организаций ● «Северсталь Российская сталь»: повысить уровень вовлеченности уполномоченных по охране труда ● «Воркутауголь»: внедрить многофункциональную систему безопасности Strata (мониторинг аэрогазовой обстановки, пылевзрывозащиты, позиционирование работников и т. д.)

Охрана окружающей среды

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

Политика и управление

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

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

На пяти предприятиях компании «Северсталь» система экологического менеджмента сертифицирована на предмет соответствия международным требованиям и требованиям российского законодательства по охране окружающей среды. В 2018 году «Северсталь» планирует перестроить управление своей экологической деятельностью в соответствии с новой версией

* <http://www.severstal.com/files/9103/oos.pdf>

международного стандарта ISO 14001 «Система экологического менеджмента. Требования и руководство по применению».

Ключевыми составляющими экологической ответственности Компания считает:

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

Экологические факторы учитываются при планировании развития производства. В оценке потенциальных экологических последствий реализации проектов через механизм общественных слушаний участвуют заинтересованные стороны.

Благодаря вертикально интегрированной модели бизнеса на российских предприятиях компании «Северсталь» реализуется полный производственный цикл — от начальной стадии добычи руды до финального производства сортового металлопроката, включая переработку лома черных металлов. Таким образом, Компания практически полностью контролирует фактическое негативное воздействие на окружающую среду в значительной части цепочки поставок.

От своих деловых партнеров Компания также ожидает строгого выполнения требований законодательства по охране окружающей среды, которые включаются в контракты с поставщиками продукции и услуг. Система контроля выполнения подрядными организациями экологического законодательства и нормативных документов

Компании аналогична контролю их деятельности по обеспечению ОТ и ПБ. В отчетный период никаких изменений в систему управления вопросами охраны окружающей среды не вносилось.

Компания по-прежнему уделяет большое внимание обучению персонала в области охраны окружающей среды. Вопросы экологической безопасности включены в программы обучения сотрудников Компании. В 2017 году различными формами обучения в сфере охраны окружающей среды было охвачено более 5400 сотрудников Компании.

Финансирование природоохранной деятельности

В 2017 году затраты на природоохранную деятельность предприятий Компании, включая текущие затраты и инвестиции, значительно выросли по сравнению с предыдущим периодом и составили 5,46 млрд руб. Заметное увеличение по сравнению с 2015–2016 годами связано с реализацией крупных инвестиционных проектов на ЧерМК, направленных на снижение выбросов в атмосферу и сбросов в водные объекты. В структуре расходов финансирование мероприятий по охране атмосферного воздуха выросло почти в четыре раза — с 11,7% в 2016 году до 45%. Расходы на охрану водных объектов и обращение с отходами составили 25,1% и 26,8% соответственно.

В 2017 году затраты на природоохранную деятельность выросли на 73,8%.

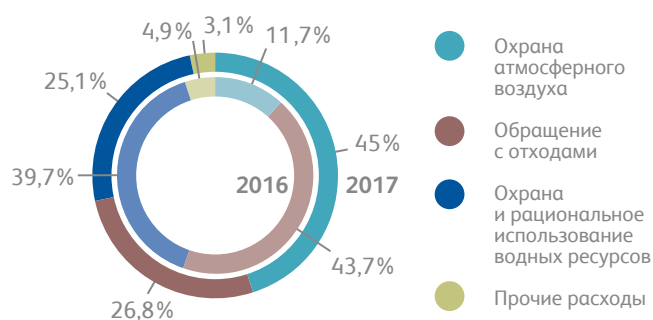
Финансирование природоохранных мероприятий, млн руб.



* В 2013 году были включены затраты PBS Coals. Актив продан в 2014 году.

** С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учитываются в затратах дивизиона «Северсталь Ресурс».

Основные направления финансирования природоохранных мероприятий, %



В 2017 году доля сверхлимитных платежей в общей плате за негативное воздействие на окружающую среду составила 38%.

Воздействие на атмосферный воздух

В 2017 году суммарный выброс загрязняющих веществ на предприятиях Компании незначительно увеличился (на 1,7%) по сравнению с 2016 годом. Рост массы выбросов в дивизионе «Северсталь Российская сталь» (+8,5%) произошел в результате увеличения расхода кокса на производство агломерата, увеличения выпуска самого агломерата и электростали. В дивизионе «Северсталь Ресурс» снижение массы выбросов составило 7,3%. Падение вызвано в основном сокращением выбросов диоксида серы за счет реализации ряда мероприятий в АО «Карельский окатыш» и снижением пыления отвалов в АО «Олкон» в связи с погодными условиями (повышенное количество осадков в течение года).

Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. т



* В 2013 году учтены данные PBS Coals. Актив продан в 2014 году.

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

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

	«Северсталь Российская сталь»		«Северсталь Ресурс»	
	2016*	2017	2016	2017
Оксиды азота	11 895	14 097	6 867	5 713
Диоксид серы	24 334	27 968	66 169	60 512
Летучие органические соединения	327	426	420	526
Твердые частицы	18 431	17 800	10 525	9 730
Оксид углерода	231 771	251 007	3 593	3 639
Прочие	1 325	1 430	133 220	124 549
ВСЕГО	288 084	312 728	220 794	204 669

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

Мероприятия, направленные на охрану атмосферного воздуха в 2017 году

«Северсталь Ресурс»

«Олкон»

- Благодаря строительству нового сушильного отделения концентрата комбинату удалось снизить выбросы в атмосферу загрязняющих веществ на 227 т в год (при равных объемах высушенного концентрата). Современное оборудование использует сухой способ улавливания загрязняющих веществ и работает без выбросов серной кислоты. Установлены рукавные фильтры с эффективностью улавливания по твердой составляющей 99,85%.
- Продолжено покрытие реагентами территории хвостохранилища для сокращения пыления при высокой скорости ветра. С той же целью отвалы засеивают специально подобранными растениями с мощной корневой системой. В 2017 году выполнено химическое закрепление пылящих поверхностей хвостохранилища на площади 16 га и биологическая рекультивация на площади 1 га.

«Карельский окатыш»

- На предприятии действует комплексная программа снижения объемов выброса диоксида серы в управлении производства концентрата и окатышей, которая должна быть реализована к 2023 году.
- С периодичностью не менее одного раза в неделю на границах санитарно-защитной зоны предприятия в каждой установленной точке контроля проводится мониторинг показателей шума и выбросов. Результаты мониторинга подтверждают отсутствие превышений предельно допустимых концентраций вредных веществ в воздухе и уровня шума.

«Воркутауголь»

- Летом 2017 года во избежание самовозгорания проведены профилактические работы по формированию плоских породных отвалов (прослаивание породы антипирогенным материалом, утрамбовывание большегрузной техникой). Реализованы мероприятия по тушению очагов горения породного отвала № 2 и прилегающей технологической дороги шахты «Воркутинская».

«Северсталь Российская сталь»

ЧерМК

- В сталеплавильном производстве введена в эксплуатацию объединенная газоочистка установки «печь-ковш» № 2 и установки доводки металла. При проектировании этого оборудования использованы лучшие мировые практики, которые обеспечивают содержание пыли в отводимых газах не более 10 мг/м³ на трубе и безопасные условия труда на рабочих площадках. Установка «печь-ковш» № 2 — один из крупнейших инвестиционных проектов Компании.
- Продолжаются работы по замене одного из 12 электрофильтров на системе аспирации в агломерационном производстве ЧерМК. Новый электрофильтр обеспечит стабильную работу оборудования и снижение выброса пыли.

Орловский сталепрокатный завод

- В результате реконструкции приточно-вытяжной вентиляции травильного отделения сталепроволочного цеха № 2 сокращено количество стационарных источников выделения загрязняющих веществ в атмосферный воздух, снижен валовый выброс паров серной кислоты на 0,199 т в сравнении с 2016 годом.

«Северсталь-метиз»

- В сталепроволочном цехе № 1 запущен в эксплуатацию современный агрегат для изготовления мюзле* с установкой

* Специальная проволочная уздечка, фиксирующая пробку на горлышке бутылки.

улавливания пыли. Эффект — снижение выбросов оксида цинка в атмосферный воздух.

- Введена в эксплуатацию новая система вытяжной вентиляции на линии травления и фосфатирования в калибровочном цехе с новой установкой улавливания паров кислоты. Эффект — снижение выбросов в атмосферный воздух паров кислоты.

Сокращение выбросов парниковых газов

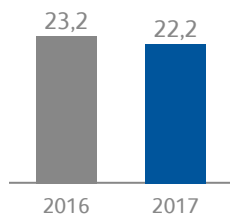
Компания уделяет большое внимание снижению выбросов парниковых газов. Мы осознаем глубину проблемы и степень угрозы, связанной с климатическими изменениями. Усилия бизнеса и правительств в мире за последние годы способствовали быстрому переходу к низкоуглеродной экономике, и изменить направление этого движения невозможно. «Северсталь» признала это много лет назад и в течение ряда лет активно работает над сокращением выбросов парниковых газов.

На предприятиях реализованы мероприятия по снижению выбросов парниковых газов за счет внедрения более эффективных технологий и отказа от малоэффективных. Наиболее значимые мероприятия, реализованные на ПАО «Северсталь»:

- прекращение производства стали мартеновским способом;
- совершенствование технологий производства чугуна и стали (снижение расхода известняка и доломита);
- снижение использования природного газа (использование коксового и доменного газов);
- перевод ряда энергетических котлов с твердого на газообразное топливо (использование коксового и доменного газов).

С 2016 года на всех предприятиях Компании велась работа по внедрению «Методических указаний и руководства по количественному определению объема выбросов парниковых газов организациями, осуществляющими хозяйственную и иную деятельность на территории Российской Федерации», утвержденных Министерством природных ресурсов РФ.

Прямые выбросы парниковых газов, млн. т



Общий объем прямых выбросов парниковых газов в Компании в 2017 году составил 22,2 млн т.

Снижение (-4,3%), достигнутое в отчетном году по сравнению с предыдущим периодом, главным образом связано с:

- изменением объемов сжигания технологических газов на «свечах», а также закупленных углей, известняка и доломита на ЧерМК;
- образованием меньшего количества метана от вентиляционных и дегазационных систем угольных шахт и утилизацией большего объема газа по сравнению с предыдущим периодом в АО «Воркутауголь»;
- вводом в эксплуатацию новой сушилки железорудного концентрата на «Олконе», что позволило сократить расход топлива (мазута) в технологическом процессе и, как следствие, снизить выбросы парниковых газов.

Будучи вертикально интегрированной компанией, «Северсталь» практически полностью контролирует выбросы парниковых газов в своем производстве. Это позволяет эффективно оценивать возможности сокращения выбросов парниковых газов, а также влиять на объемы выбросов на всех этапах производственной цепочки. В отличие от многих наших глобальных конкурентов мы сами добываем железную руду, производим коксующийся уголь и электроэнергию. Менее интегрированные компании вынуждены покупать железную руду и коксующийся уголь с рудников, где они не отвечают за выбросы, перевозить их на большие расстояния, а также покупать электроэнергию, произведенную в результате сжигания энергетического угля. Все это увеличивает углеродный след такого производства.

В 2018 году мы продолжим работать над анализом процессов добычи, переработки полезных ископаемых, производства продукции из черных металлов. Также мы планируем расширить объем раскрытия информации по выбросам парниковых

газов и постараемся отразить ответственность «Северстали» за парниковые газы по всей цепочке создания стоимости.

Обращение с отходами

96% всех образованных Компанией в процессе производства отходов приходится на дивизион «Северсталь Ресурс». Основную их массу составляют крупнотоннажные вскрышные породы и хвосты обогащения. В 2017 году количество образовавшихся отходов в дивизионе «Северсталь Ресурс» увеличилось незначительно (1%) в основном за счет увеличения объемов добычных и горных работ в АО «Карельский окатыш».

Динамику обращения с отходами в дивизионе «Северсталь Российская сталь» определяет ЧерМК, производственные показатели которого повлияли на увеличение объемов образования отходов на 8% по сравнению с предыдущим годом.

Обращение с отходами, т

Показатель	«Северсталь Ресурс»				«Северсталь Российская сталь»			
	2014	2015	2016*	2017	2014	2015	2016*	2017
Образовано отходов, всего из них:	184 601 941,5	178 043 303	185 081 223	189 886 865	8 477 434,1	8 340 966	6 803 002	7 341 596
вскрышных пород	148 981 471	147 432 422	153 789 012	157 969 471	900 219,7	508 554	—**	—
хвостов обогащения руд	30 702 835,5	30 492 034	30 239 809	30 991 429	—	—	—	—
Использовано отходов								
в собственном производстве	3 243 215,6	45 878 971	17 132 020	11 623 848	6 317 482	6 519 036	6 401 582	7 018 356
Обезврежено отходов								
в собственном производстве	0,5	0,5	0,5	0,76	104 869,9	112 717,7	33 523	28 484
Размещено отходов на собственных объектах, всего из них:	181 346 962,3	112 864 810	186 698 952	178 395 902	1 532 192,7	1 142 138	38 965	366 431
в пределах лимитов	181 346 962,3	104 980 619	177 712 414	167 408 714	1 531 120,5	1 142 138	38 965	366 431
сверх лимитов	0	7 884 191	8 986 538	10 987 188	1 072,2	0	0	0
из них:								
вскрышных пород	147 742 447,6	93 299 596	159 803 640	152 323 791	748 558,7	335 549	—	—
хвостов обогащения руд	28 701 635,1	19 462 645	25 577 530	24 920 467	—	—	—	—
Передано отходов другим организациям, всего из них:	29 103,1	87 576	163 822	157 244	428 807,7	303 586	91 460	109 063
для использования	23 510,2	81 858	154 592	147 816	408 218,2	283 436	74 664	95 517
для обезвреживания	134,8	371	69	88	1 520,2	3 699	3 243	2 288
для хранения	0	0	2 776	2 862	0	870	935	1 089
для захоронения								
из них хранится и захоронено:	5 458,1	5 347	6 384	6 478	19 069,3	15 581	8 375	10 169
в пределах лимитов	5 446,6	5 347	6 384	6 478	18 975,7	15 701	9 068	11 225
сверх лимитов	11,5	0	0	0	93,6	750	242	33

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

** Отсутствие образования отходов в технологической цепочке.

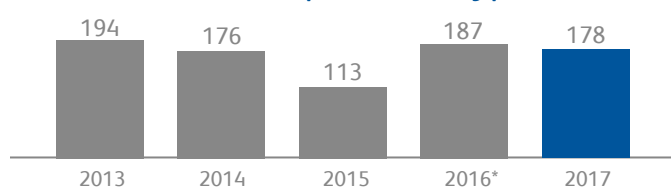
Размещение отходов*, тыс. т



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

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

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



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

Вскрышные горные породы АО «Олкон» в отчетном году не использовались для закладки искусственно созданных полостей Оленегорского карьера. По этой причине уменьшилось использование отходов V класса опасности добывающей промышленности в собственном производстве. Вскрышные породы дополнительно передавались в стороннюю организацию, которая занимается производством щебня.

В АО «Карельский окатыш» размещение вскрышных пород и отходов обогащения снизилось в связи с увеличением их использования на строительстве объектов внутренней инфраструктуры (автодороги, железнодорожная трасса, комплекс сухой магнитной сепарации).

В целом по дивизиону количество размещенных вскрышных пород уменьшилось на 6,5 %.

Транспортировка отходов

Предприятие	Комментарий						
ЧерМК	Международные перевозки отсутствовали						
«Воркутауголь»	Транспортировку отходов не осуществляет						
«Олкон»	<table border="0"> <tr> <td>Всего перевезено отходов 1–4-го классов опасности</td> <td>1 092,8 т</td> </tr> <tr> <td>из них собственным транспортом</td> <td>544,4 т</td> </tr> <tr> <td>транспортом подрядных организаций</td> <td>548,4 т</td> </tr> </table>	Всего перевезено отходов 1–4-го классов опасности	1 092,8 т	из них собственным транспортом	544,4 т	транспортом подрядных организаций	548,4 т
Всего перевезено отходов 1–4-го классов опасности	1 092,8 т						
из них собственным транспортом	544,4 т						
транспортом подрядных организаций	548,4 т						
«Карельский окатыш»	Транспортировку опасных отходов не осуществляет						
«Северсталь-метиз»	Международные перевозки отсутствовали						
Филиал «Волгоградский» «Северсталь канаты»	Транспортирование отходов осуществляется по договору — перевезено на полигон в 2017 году 827,6 т отходов						
Орловский сталепрокатный завод	Международные перевозки отсутствовали						

Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель в 2017 году

Соотношение площади нарушенных и рекультивированных земель, га

	2015	2016	2017
Площадь нарушенных земель	11 829	11 982	12 034
Площадь рекультивированных земель*	1 (20)	1 (20)	1 (20)

* Данные приведены согласно требованиям государственной статистической отчетности (Форма № 2-ТП (рекультивация) без учета фактически рекультивированных в отчетный период участков, которые пока не приняты в земли Государственного земельного запаса (Госземзапаса), в скобках указаны данные о фактически рекультивированных землях.

«Северсталь Ресурс»

- Согласно технико-экономическому обоснованию проекта разработки запасов угля Юньягинского месторождения открытым способом, АО «Воркутауголь» ежегодно рекультивирует 20 га нарушенных земель. В отчетном году также рекультивированы земельные участки общей площадью 200 тыс. м² (в том числе участки «Восточный борт и Восточно-Юньягинская мульда» — 40 тыс. м², участок «Северный» — 100 тыс. м², участок «Восточный» — 60 тыс. м²). Выполнена расчистка, отсыпка породой и планировка земельных участков. Рекультивированные земли будут сданы в установленном порядке комиссии администрации муниципального образования городского округа «Воркута» для передачи в земли Госземзапаса только после полной отработки Юньягинского месторождения (ориентировочно 2023–2025 годы). До этого времени обеспечивается их сохранность.
- В АО «Воркутауголь» минеральные шламы частично перерабатываются (обогащаются) на Центральной обогатительной фабрике «Печорская». За 2017 год переработано 46 392 т шлама.
- В августе 2017 года на хвостохранилище «Олкона» работники структурных подразделений, а также школьники, которые летом трудились на комбинате, высадили 4 тыс. сеянцев сосны. В будущем эти деревья будут выполнять экологическую функцию — снижать пыление при больших скоростях ветра. Ранее сеянцы сосны уже сажали на полигоне Оленегорского карьера, где они хорошо прижились. С той же целью на хвостохранилище высаживают волоснец песчаный.

«Северсталь Российская сталь»

ЧерМК

- ООО «Рутгерс Севертар» — совместное предприятие «Северстали» и бельгийской компании «Рутгерс» — работает на промышленной площадке ЧерМК и занимается переработкой каменноугольной смолы, побочного продукта производства кокса. Смола перерабатывается в качественные продукты для цветной металлургии и химической промышленности (вакуумированный пек, нафталин, технические масла), которые реализуются на российском рынке и продаются на экспорт. Производство основано на новейших технологиях, соответствующих международным экологическим стандартам. В отчетном году введена в эксплуатацию установка дистилляции смолы и пека.

За последние 10 лет на 58% снизился объем промышленных отходов на объектах размещения отходов ЧерМК.

- ЧерМК является крупнейшим поставщиком шлаковой продукции — сталеплавильного щебня, доменного щебня и доменного несортированного шлака. Эта продукция — результат переработки основных видов отходов: сталеплавильных и доменных шлаков. За 2017 год объем переработки составил 4,5 млн т.
- Помимо шлаков, ЧерМК занимается переработкой технологического мусора, отработанных масел, эмульсий с прокатных станов, замасленной окалины, фусов и кислых смолкок. За 2017 год переработано 350 тыс. т технологического мусора, 97 тыс. т эмульсий, 27 тыс. т окалины замасленной, регенерировано 616 т масел, утилизировано 30,5 т оргтехники.
- Продолжается реализация проектов, направленных на сокращение объема отходов, предназначенных для захоронения на полигонах. Сейчас их осуществляют организации, которые занимаются переработкой вторсырья. За 2017 год передано:
 - обрезь натуральной чистой древесины (горбыль, поддоны) — 12 295 т;
 - транспортерная лента — 274 т;
 - опилки — 136 т;
 - отходы полиэтилена, пластика — 71 т;
 - отходы картона — 8 т.

Филиал «Волгоградский» «Северсталь канаты»

- В целях соблюдения требований санитарного законодательства забетонирована площадка для накопления металлического лома на складе канатов и складе товарно-материальных ценностей.

Орловский сталепрокатный завод

- Проведены мероприятия по выделению отходов древесины, бумаги, картона из общей массы образующихся на предприятии отходов для передачи их на переработку/обезвреживание.

«Северсталь-метиз»

- Организовано раздельное накопление отходов тары с последующей передачей их на утилизацию. В результате снижена масса отходов упаковки, размещаемых на объектах размещения отходов. Доля отходов тары, переданных на утилизацию в 2017 году, составила: тара деревянная — 60%, отходы полиэтилена — 15%, отходы бумаги и картона — 32%.

Воздействие на водные ресурсы

В 2017 году было забрано 150,02 млн м³ воды, что на 1% больше, чем в предыдущий период. Водозабор основных металлургических и сырьевых предприятий Компании (ЧерМК, «Олкон», «Северсталь — Сортовой завод Балаково») не оказывает существенного воздействия на источники воды, которыми они пользуются.

Забрано или получено воды, всего, млн м³



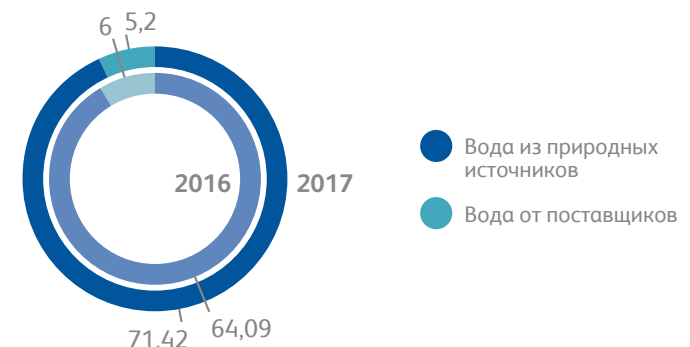
* В 2013 году в дивизионе «Северсталь Ресурс» учтены данные по PBS Coals. Актив продан в 2014 году.

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

«Северсталь Ресурс»

Водоснабжение горнодобывающих предприятий «Северсталь Ресурс» осуществляется главным образом из природных источников, в том числе подземных вод (83%), поверхностных водных объектов (2%), ливневых и талых вод с территорий (8%), а также от поставщиков (7%).

Общее количество забираемой воды «Северсталь Ресурс» по источникам водоснабжения, млн м³



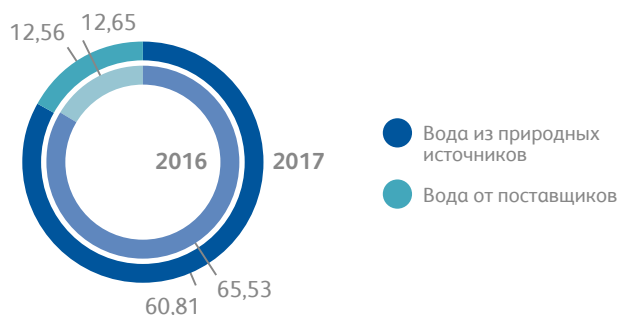
Объем этой воды напрямую зависит от естественных факторов, не поддающихся регулированию, — притока подземных вод в шахтах и карьерах, интенсивности атмосферных осадков. Указанными факторами в основном определяются ежегодные колебания количества воды, поступающей в систему водоснабжения. Эти объемы значительно превышают технологические потребности предприятий дивизиона, поэтому избыток воды в качестве стоков отводится в поверхностные водные объекты. Общий рост водопотребления по дивизиону в 2017 году вызван увеличением притока природных вод и количества выпавших осадков, а также возобновлением в АО «Воркутауголь» выдачи на поверхность шахтных вод с блока № 2 шахты «Северная» (со второго квартала в 2016 году не производилась в связи с аварией на шахте) и переходом на новую точку выдачи на поверхность в СП «Угольный разрез «Юнъягинский».

Система оборотного водоснабжения на предприятиях дивизиона позволяет использовать природную воду в производстве в минимальных объемах. Доля воды в обороте по предприятиям «Северсталь Ресурс» составляет от 53 до 98%. Наибольший процент использования оборотной воды отмечен в «Олконе», в оборотной системе водоснабжения предприятия циркулирует 98% воды, необходимой для производства концентрата.

«Северсталь Российская сталь»

Водоснабжение предприятий «Северсталь Российская сталь» в том числе осуществляется из природных источников: из поверхностных водных объектов забирается 81% воды, из подземных — 0,5%. Также для водоснабжения используются поверхностные ливневые и талые воды с территорий (1,4%), вода от поставщиков составляет 17,1%.

Общее количество забираемой воды «Северсталь Российская сталь» по источникам водоснабжения, млн м³



Основное количество воды, используемой на производственные цели из природных водных объектов, приходится на долю ЧерМК. Вода из водного объекта используется для пополнения (подпитки) локальных оборотных циклов и единой оборотной системы водоснабжения, и ее количество составляет 1,67% от общего водопотребления. 98,33% составляет оборотная вода.

Общее водопотребление по дивизиону в 2017 году сократилось на 6% в связи со снижением потребления воды сторонними потребителями ЧерМК.

Общий объем многократно используемой воды, млн м³



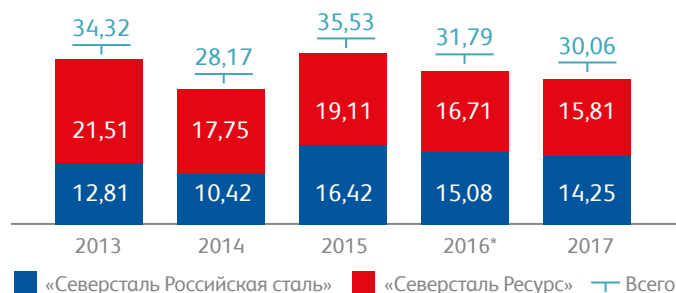
Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов

Объем водоотведения, тыс. м³



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

Сброс загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. т



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

«Северсталь Ресурс»

Общий объем водоотведения предприятий «Северсталь Ресурс» в окружающую природную среду в 2017 году увеличился на 14,5% за счет увеличения водопритока в карьерах.

Сброс загрязняющих веществ незначительно снизился (на 5%) по сравнению с 2016 годом. Основная причина — сокращение сбросов АО «Карельский окатыш» за счет меньшего количества сухого остатка в сточных водах (в 2016 году в отстойниках открытого типа и в природных водных объектах содержалось большое количество водорослей). При этом сброс загрязняющих веществ в 2017 году увеличился:

- в АО «Олкон» на 20% в результате увеличения объема сброса сточных вод Кировогорского карьера и увеличения в них содержания сухого остатка;
- в АО «Воркутауголь» на 27% в основном в связи с ростом содержания сухого остатка в шахтных водах (26% по сравнению с 2016 годом), что объясняется их повышенной минерализацией.

Водоохранные мероприятия в 2017 году

«Олкон»

- Монтаж 2325 м пульповодов и 500 м водоводов левой нитки хвостохранилища позволил исключить сбросы загрязняющих веществ в водные объекты и на рельеф местности. Сокращено

потребление свежей воды, обеспечено складирование отходов в специально оборудованном сооружении.

- На поверхности пруда-отстойника Кировогорского карьера выполнены работы по размещению биоплато с высаженными растениями. Внедрение технологии естественной биологической очистки карьерных вод привело к снижению на 15–25 % концентрации вредных веществ. Для закрепления положительного эффекта работа ведется не только в воде, но и по береговой линии. По периметру пруда уложены мешки со специальным питательным грунтом (фитоматы), которые помогают растениям прорасти даже на скалистых поверхностях. В августе 2017 года экологи высадили 750 фитоматов с пророщенными растениями: осокой, хвощом, ивой, сабельником и т.д.

«Карельский окатыш»

- Продолжено строительство второй очереди комплекса сгущения хвостов. Новое оборудование позволит повторно использовать воду в технологических процессах после ее очистки. Сейчас чистую воду приходится перекачивать на расстояние 5 км, а затем откачивать обратно загрязненную воду, содержащую твердые отходы производства. Будет также достигнута и экономия электроэнергии. Возведение второй очереди комплекса планируется завершить в августе 2018 года.
- Завершена модернизация комплекса сухой магнитной сепарации. Помимо увеличения производительности переработки руды до 6 млн т в год, ожидается и экологический эффект. За счет отделения руды от пустой породы, содержащей серу, пульпа, образующаяся в процессе производства окатышей, будет включать меньшее количество сульфатов, что приведет к снижению попадания загрязняющих веществ в водоемы.
- Проведена комплексная оценка воздействия АО «Карельский окатыш» на водные экосистемы и, в частности, оценка влияния сточных вод хвостохранилища и отстойника Корпангского месторождения на речную систему Кенти-Кенто. Выявлены изменения в организме рыб, обитающих в озере Окуноево. Изменения связаны с системой адаптации органов к длительному воздействию калия и сульфатов, содержащихся в воде озера.

«Воркутауголь»

- По результатам технического обследования выпусков шахт «Заполярная» и «Комсомольская», а также угольного разреза «Юньягинский» предложены варианты решений по реконструкции/строительству очистных сооружений для улучшения качества сбрасываемых сточных вод. Принято решение провести модернизацию очистных сооружений шахты «Воркутинская» (2018 год) и шахты «Воргашорская» (2019 год), а на шахтах «Комсомольская» и «Заполярная» — мероприятия по зачистке отстойников и восстановлению/зачистке наземных лотков.

«Северсталь Российская сталь»

В 2017 году общий объем сбрасываемых сточных вод по дивизиону, а также объем сточных вод, сбрасываемых с череповецкой промплощадки, сохранился на уровне предыдущего периода. 87 % от общего объема сбрасываемых сточных вод с предприятий дивизиона и 98 % сбрасываемых в окружающую природную среду загрязняющих веществ приходится на череповецкую промплощадку. Разливы нефтепродуктов и/или жидких отходов в 2017 году отсутствовали.

ЧерМК

На ЧерМК эксплуатируется единая оборотная система водоснабжения, включающая пруды-осветлители № 1 и 2 общей площадью 6,6 га, единую фильтровальную станцию, обеспечивающую очистку сточных вод перед сбросом в реку Кошту, производительностью до 12,0 тыс. м³ в час, два золошламонакопителя общим объемом 52 млн м³.

После окончания строительных работ на единой фильтровальной станции сброс загрязняющих веществ сократился на 20 % (в 2017 году по сравнению с 2015 годом).

В производственных подразделениях ПАО «Северсталь» эксплуатируется 60 локальных оборотных циклов. Создание такой системы водоснабжения и водоотведения позволило сократить количество постоянно действующих выпусков сточных вод с девяти до двух.

«Северсталь» инвестирует в строительство объектов водооборотного цикла ЧерМК около 250 млн руб.

Сброс загрязняющих веществ в 2017 году составил 14,1 тыс. т, что на 5 % меньше, чем в 2016 году. Указанное сокращение вызвано снижением сброса ряда загрязняющих веществ в сточных водах выпуска № 3 в результате реализации технологических мероприятий в ОАО «Северсталь-метиз».

В сточных водах ЧерМК нормируется 19 загрязняющих веществ. Основная их масса (84,5 %) сбрасывается по выпуску № 3, где нормативы допустимого сброса достигаются по 13 загрязняющим веществам.

Для достижения нормативов по всем нормируемым веществам реализуется комплекс мероприятий, согласованных с государственными контролирующими органами, которые должны быть завершены до 2023 года (подробнее см. таблицу ниже «Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития»).

Водоохраные мероприятия в 2017 году

В 2017 году ЧерМК затратил 726,642 млн руб. на реализацию следующих водоохраных мероприятий:

- Продолжение реализации мероприятия «Главный блок корпуса обезвоживания доменных печей № 1–5. Техническое перевооружение участка переработки шламов газоочисток доменных печей». Проект направлен на исключение сброса шламовых вод в золошламонакопитель № 1 и далее в сток № 3, что позволит снизить сброс загрязняющих веществ.
- Строительство башенных градирен № 2 и № 4, ввод в строй которых повысит эффективность охлаждения воды, подаваемой в производство, и исключит сброс оборотной воды в промливневую канализацию.
- Техническое перевооружение отделения первичной переработки шлака (участок № 2) в сталеплавильном производстве.
- Замена шламопровода № 1 газоочистки конвертера № 1 в сталеплавильном производстве.



- Институт биологии внутренних вод (п. Борок) выполнил научно-исследовательскую работу «Использование растений для доочистки стоков выпуска № 3 в р. Кошта. Подбор и адаптация видов растений». Отобраны виды растений, выполнена оценка эффективности очистки сточных вод в стационарном режиме.
- Ремонты водоочистного оборудования.

Орловский сталепрокатный завод

В 2017 году выполнен ряд водоохраных мероприятий, предусмотренных Договором водопользования и Решением о предоставлении водного объекта в пользование:

- мониторинг водного объекта (р. Ока), в том числе с привлечением специализированных организаций;
- устранение прорыва трубопровода подачи технической воды (р. Ока) на нужды предприятия;
- замена резервного насоса на гидроузле.

«Северсталь-метиз»

- В стадии завершения находится мероприятие «Изменение технологии производства продукции в сталепроволочном цехе № 2, цехе стальных фасонных профилей, калибровочном цехе». В 2017 году запущено два новых агрегата с применением расплава свинца взамен натриевой селитры. Мероприятие позволит снизить массу сбросов загрязняющих веществ, поступающих со сточными водами в золошламонакопитель № 1 и далее в выпуск № 3 ПАО «Северсталь».

Филиал «Волгоградский» АО «Северсталь канаты»

- Проведен ремонт задвижек с электроприводом на локальных очистных сооружениях для оптимизации процесса очистки и исключения попадания неочищенных стоков в резервуар осветленной воды.
- Проведен ремонт фильтра на водооборотной станции. Снижено потребление речной воды.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Цели на 2017 год	Статус выполнения и основные результаты в 2017 году	Цели на 2018 год и краткосрочную перспективу
Экологическая составляющая		
ЧерМК		
Планируемое снижение выбросов пыли по завершении строительства объединенной газоочистки установки «печь-ковш» № 2 и установки доводки металла на 500 т в год	● С начала эксплуатации в июле 2017 года достигнуто снижение выбросов пыли на 454 т в год	—
Техническое перевооружение с модернизацией системы газоудаления сталеплавильных печей МЦ «ССМ-Тяжмаш»	🕒 В стадии реализации	Завершение — 2018 год
Техническое перевооружение участка переработки шламов газоочисток доменных печей	● Реконструирована линия переработки шламов газоочисток доменных печей	2018 год — выполнение пуско-наладочных работ
—	—	2018 год — выполнение предпроектных проработок по строительству системы доочистки сточных вод выпуска № 3 2023 год — строительство системы доочистки сточных вод выпуска № 3
Научно-исследовательская работа «Использование растений для доочистки стоков выпуска № 3 в р. Кошта. Подбор и адаптация растений»	● Отобраны виды растений, выполнена оценка эффективности очистки сточных вод в стационарном режиме	2018 год — продолжение работы на эксплуатируемом объекте оборотной системы
—	—	2018 год — модернизация установки биологической очистки сточных вод, сбрасываемых в Рыбинское водохранилище, дома отдыха «Торово», санатория-профилактория «Родник»
Проведение предпроектных проработок по строительству нового полигона промышленных отходов ЧерМК	● Предпроектные проработки выполнены	2018 год — разработка проектной документации
Выполнение проектной документации для строительства площадки хранения отходов сталеплавильного производства и цинкосодержащего доменного шлама	● Проектная документация выполнена, получено положительное заключение государственной экологической экспертизы	2018–2019 годы — прохождение Главгосэкспертизы, получение разрешения на строительство, физическая реализация проекта

Цели на 2017 год	Статус выполнения и основные результаты в 2017 году	Цели на 2018 год и краткосрочную перспективу
Передача ПХБ-содержащих конденсаторов и трансформаторов специализированной организации для обезвреживания	☉ Передано два совтоловых трансформатора	Завершение — 2024 год
—	—	2018 год — переработка отходов железобетона с извлечением металлолома и получением фракционированного щебня
—	—	С 2018 года на постоянной основе — сбор и передача специализированной организации отработанных химических источников тока
«Северсталь Дистрибуция»		
Реконструкция очистных сооружений № 2	☉ В стадии реализации	2018 год — запуск в эксплуатацию очистных сооружений № 2 после реконструкции
Орловский сталепрокатный завод		
Дополнительное сокращение сброса дождевых и талых вод с крыш производственных помещений с отводом стоков в оборотную систему водоснабжения	○ Реализация мероприятия остановлена	—
«Северсталь-метиз»		
—	—	2018 год — модернизация агрегата № 7 в сталепроволочном цехе № 2 (замена ванны травления на ванну переливного типа) для снижения массы выбросов паров серной кислоты в атмосферный воздух
Продолжение реализации мероприятий по изменению технологии производства продукции	☉ Отказ от применения натриевой селитры в технологическом процессе, осуществлено строительство агрегата взамен агрегатов № 2, 3, 7 в сталепроволочном цехе № 2	Завершение — 2018 год
—	—	2018–2022 годы — замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники для снижения объемов образования отходов I класса опасности (отходы ртутьсодержащих ламп)
«Северсталь канаты»		
Ремонт фильтра на водооборотной станции	● Выполнено. Снижение потребления речной воды	—
Ремонт задвижек с электроприводом на ЛОС	● Выполнено. Оптимизация процесса очистки промывных вод	—
«Воркутауголь»		
Повышение эффективности существующих схем очистки на шахтах «Воркутинская» и «Заполярная»	☉ Проведено техническое обследование действующих точек сброса	В ГИП 2018 года включены затраты на модернизацию шахты «Воркутинская». Завершение — 2021 год
Рекультивация Юньягинского месторождения (участки «Северный», «Восточный», «Восточный борт и Восточно-Юньягинская мульда»)	☉ Рекультивировано 20 га	Продолжение рекультивации Юньягинского месторождения
«Олкон»		
Химическое закрепление пылящих поверхностей хвостохранилища и биологическая рекультивация	● Выполнено	—

Цели на 2017 год	Статус выполнения и основные результаты в 2017 году	Цели на 2018 год и краткосрочную перспективу
Внедрение технологии очистки карьерных вод от веществ азотной группы методом биоремедиации	● Размещение фитоматов с растениями в воде и по береговой линии	Завершение — 2019 год
Прокладка пульпопроводов и водоводов для исключения сбросов загрязняющих веществ в водные объекты	● В стадии выполнения	Завершение — 2018 год
«Карельский окатыш»		
Выполнение программы по снижению выбросов диоксида серы в атмосферный воздух	● Заключен договор на разработку ТЭО проекта строительства комплекса сероочистки отходящих газов обжиговых машин	Завершение — 2023 год
Анализ поступления в хвостохранилище воды с водосборной площади и ее влияние на параметры сброса. Оценка возможности снижения объема сброса воды с хвостохранилища в оз. Окуновое	● Заключен договор на разработку проекта по развитию хвостового хозяйства на период 2018–2043 годов	Разработка Технических решений по реконструкции хвостового хозяйства (новый метод укладки хвостов)
Модернизация комплекса сухой магнитной сепарации (СМС). Снижение содержания серы в руде	● Комплекс СМС модернизирован и работает с производительностью до 6 млн т перерабатываемой руды в год	Постоянно
Подбор оптимальных реагентов на участке сгущения хвостов. Улучшение качества осветленной воды, подаваемой на технологические нужды	● Отобраны три фирмы-поставщика. Выявляется лучший реагент	Завершение — 2018 год
Завершение строительства установки по переработке отходов производства методом пиролиза. Частичное обезвреживание и утилизация отходов III–IV класса опасности (перевод отходов в продукцию)	● Получена разрешительная документация по обезвреживанию и утилизации отходов. Проводятся пуско-наладочные работы.	Завершение — 2018 год
Полное обезвреживание отходов производства III–IV класса опасности	● Инсинератор Урикан-300 с газоочистой установкой мощностью 300 кг/час. Установка работает круглосуточно, обезврежено 2 628 т отходов	Постоянно

Энергопотребление и энергоэффективность

Структура управления вопросом 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. В 2017 году эта Политика пересмотрена.

Для обеспечения единых подходов к вопросам энергосбережения и повышения энергоэффективности действие Политики распространено на всю компанию «Северсталь».

Программа энергосбережения, в частности, предусматривает:

- формирование энергосберегающей стратегии развития предприятия, внедрение энергосберегающих технологий и оборудования;
- создание системы управления энергоресурсами;
- утилизацию вторичных энергоресурсов;
- реконструкцию и модернизацию;
- снижение удельной энергоемкости выплавленной стали до уровня мировых лидеров черной металлургии;

- снижение выбросов парниковых газов в окружающую среду;
- создание достоверной системы учета выработки и потребления энергоресурсов, создание системы планирования.

На ЧерМК эту работу организует и координирует центр энергосбережения, который входит в структуру управления главного энергетика ПАО «Северсталь». В решении задачи повышения энергоэффективности участвуют также все производственные подразделения ЧерМК 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 компаниях, являющихся мировыми лидерами, выдачу грамот, благодарственных писем от лица руководителей различного уровня, присвоение почетных званий и др.

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

- снижение удельного энергопотребления на тонну стали на 16,5 %;
- снижение удельного расхода природного газа на тонну стали на 14,5 %;
- снижение удельного расхода электроэнергии на тонну стали на 19,8 %.

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

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Мероприятия	Планируемый эффект	Срок реализации
ЧерМК		
Программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности ЧерМК ПАО «Северсталь» на 2015–2019 годы: инвестиционные и организационно-технические мероприятия по пяти направлениям	Суммарная экономия природного газа — 75 млн м ³ Суммарная экономия покупной электроэнергии — 82 млн кВт*ч	2019 год
«Воркутауголь»		
Мероприятия ежегодной программы энергосбережения «Воркутауголь»	Снижение удельного электропотребления на тонну горной массы до 45 кВт*ч	2017 год
«Олкон»		
Разработка проекта по компенсации реактивной мощности 6 кВ	Экономия электроэнергии 2–3 % после внедрения проекта	Проект в проработке
Мероприятия по снижению потерь на тепловых сетях комбината, замена трубопроводов и изоляции	Снижение затрат на отопление до 5–8 % в год	До 2019 года
Мероприятия по выводу неэффективного электрооборудования	Снижение затрат на потребление электроэнергии на 2–4 %	До 2019 года
Мероприятия по установке приборов учета энергоресурсов	Снижение затрат на потребление воды, пара до 10–15 %	До 2019 года

По инициативе центра энергосбережения в Компании полностью внедрены требования международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента».

ПАО «Северсталь» стало победителем четвертого Всероссийского конкурса реализованных проектов в области энергосбережения и повышения энергоэффективности ENES-2017 в номинации «Эффективная система управления в области энергосбережения и повышения энергоэффективности на промышленном предприятии».

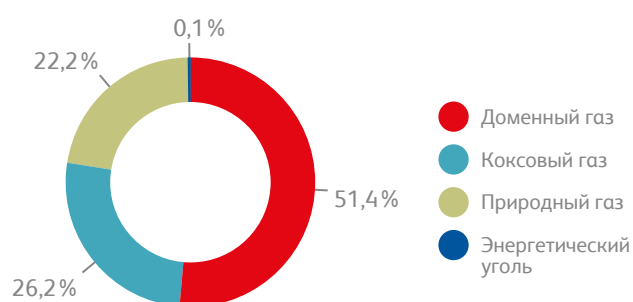


Основные результаты в 2017 году

ЧерМК

Крупнейшими генерирующими подразделениями Череповецкого металлургического комбината являются теплоэлектроцентраль — паровоздуховная станция (ТЭЦ-ПВС) и теплоэлектроцентраль — электровоздуховная станция (ТЭЦ-ЭВС-2), которые обеспечивают большую часть потребности комбината в электроэнергии, полностью снабжают теплом весь металлургический комбинат, а также 80 % индустриальной части города. Вырабатываемая на ТЭЦ энергия производится за счет сжигания смешанного топлива.

Структура используемого топлива в 2017 году, %



В отчетном году за счет эффективного использования доменного газа на электростанциях доля газа, сжигаемого на свече, к общему объему выхода доменного газа на комбинате снизилась до 2,56 % против 3,73 % в 2016 году.

В 2017 году ТЭЦ превысили проектные мощности, и комбинат достиг максимальной за всю историю предприятия годовой выработки собственной электроэнергии — 4441,7 млн кВт*ч. Наибольший вклад в увеличение выработки собственной электроэнергии внесли ТЭЦ-ПВС и ТЭЦ-ЭВС-2, обеспечившие в прошлом году 93,0 % от общей выработки электроэнергии на собственных источниках.

Рост выработки собственной электроэнергии в 2017 году по отношению к предыдущему периоду составил 50,4 млн кВт*ч (1,2 %).

Такой высокий результат обеспечен за счет выполнения на ЧерМК комплекса мероприятий в рамках ремонтной и инвестиционной программ, направленных на повышение производительности и эффективности работы основного генерирующего оборудования, а также в результате применения новых технологий ремонтных работ, способствующих сокращению сроков ремонтов.

В числе собственных источников электроэнергии имеются также газовые утилизационные бескомпрессорные турбины и турбогенераторы на установках сухого тушения кокса. Суммарная выработка электроэнергии утилизационными электростанциями в 2017 году составила 308,7 млн кВт*ч.

Наиболее энергозатратное подразделение комбината — кислородный цех. В его составе работают четыре воздухоразделительные установки и шесть участков по производству сжатого воздуха. По сравнению с 2000 годом на 8,4 % снижен удельный расход электроэнергии на производство сжатого воздуха и на 12,3 % — на производство кислорода. В начале 2018 года в цехе планируется установить новые компрессоры для подачи воздуха в кислородные блоки. При этом затраты электроэнергии уменьшатся на четверть.

В 2017 году потребление электроэнергии на череповецкой промплощадке составило 5670,279 млн кВт*ч.

Доля собственной электроэнергии в общем объеме потребления за последние годы имеет устойчивую тенденцию к росту. В 2017 году она возросла до 78,3 % против 77,8 % в предыдущем периоде.

Компания планирует и дальше заниматься развитием внутреннего производства электроэнергии и особенно заинтересована в переработке конвертерного газа. Рассматривается возможность сжигания конвертерного газа на существующих котлах ТЭЦ-ПВС с вводом дополнительного оборудования «Газгольдер», что позволит снизить объем потребления природного газа. С 2016 года идет подготовка проектной документации по мероприятию «Утилизация конвертерного газа на ТЭЦ-ПВС».

Планируется увеличить собственную генерацию электроэнергии ЧерМК на 5%. В соответствии с контрактом, заключенным с ПАО «Силовые машины», в результате технического перевооружения турбогенератора № 5 ТЭЦ-ПВС его вырабатываемая электрическая мощность возрастет на 25 МВт. Работы по реконструкции будут выполнены в условиях действующего энергообъекта, без прекращения электроснабжения потребителей.

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

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

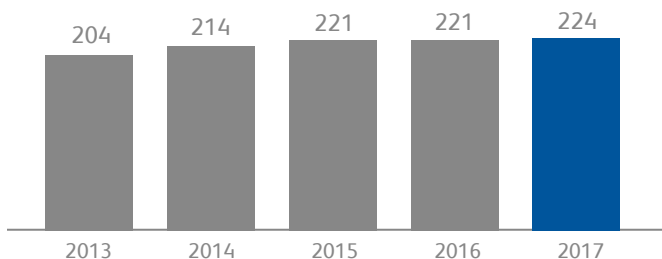
	2015	2016	2017
Получено всего, в том числе	6 166 370	6 077 806	6 096 821
из внешних источников	2 018 372	1 686 531	1 655 118
собственная выработка, в том числе	4 147 998	4 391 275	4 441 703
ТЭЦ-ПВС	2 361 336	2 602 942	2 623 499
ТЭЦ-ЭВС	1 477 480	1 456 400	1 509 456
ГУБТ	187 637	199 477	191 765
УЭС ТСЦ	121 545	132 455	116 983
Использование в цехах	5 649 626	5 574 273	5 610 497
Промышленное потребление	5 716 107	5 641 968	5 666 700
Потери	66 480	67 695	56 203
Отпуск сторонним потребителям	447 268	432 650	426 542
Непромышленное потребление	2 995	3 188	3 579

Удельный расход электроэнергии, кВт*ч на тонну стали



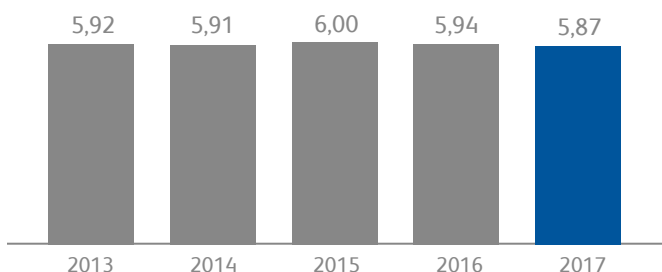
Удельное потребление электроэнергии в 2017 году возросло в сравнении с 2016 годом на 4 кВт*ч на тонну стали (1%) и составило 522 кВт*ч на тонну стали. Увеличение потребления электроэнергии произошло за счет пуска новой установки «печь-ковш» в сталеплавильном производстве в июле 2017 года.

Удельный расход природного газа, м³ на тонну стали



Удельное потребление природного газа в 2017 году возросло по сравнению с 2016 годом на 4 м³ на тонну стали (1%). Рост обусловлен увеличением потребления на ТЭЦ-ПВС и ТЭЦ-ЭВС в связи с уменьшением выхода коксового газа (вывод коксовой батареи № 4 на реконструкцию с мая 2017 года).

Удельное энергопотребление, Гкал на тонну стали



Удельное энергопотребление снизилось относительно 2016 года на 0,069 Гкал на тонну стали, или на 1,2%, и составило 5,866 Гкал на тонну стали. Этому способствовали:

- снижение потерь доменного газа, тепла в паре, электроэнергии — на 0,02 Гкал на тонну стали;
- снижение объема производства чугуна на 160 тыс. т (1,72%) — на 0,059 Гкал на тонну стали.

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

Проекты по эффективному и экономному использованию энергоресурсов и установке энергоэффективного оборудования были реализованы и на других предприятиях Компании.

«Карельский окатыш»

- На «Карельском окатыше» реализуют проект «Локальная система горячего водоснабжения». Теперь горячая вода будет подаваться в душевые комнаты не из центральной котельной, а ее будут нагревать электрические бойлеры на местах. Такая система сократит расходы на подогрев воды примерно в девять раз.
- На участке складирования нефтепродуктов внедряют энергоэффективные технологии, которые позволяют сократить потребление пара. Этот ресурс обходится предприятию дорого, так как для его производства необходимо сжигание мазута. В результате модернизации вместо пара температуры нефтепродуктов теперь поддерживают с помощью термального масла и циркуляции горячего мазута, а мазутопроводы оборудованы электроподогревом.
- По инициативе энергоуправления комбината планируется также сократить производство сжатого воздуха. В результате «Карельский окатыш» за три года уменьшит потребление электроэнергии, а экономический эффект может составить до 90 млн руб. в год.



6

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Социальное проектирование и социальные инвестиции	106
Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	108
Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании	109
Социальные инвестиции и социальное партнерство	112
Поддержка культуры	116
Корпоративное волонтерство	119
Участие сотрудников в природоохранных мероприятиях и взаимодействие с обществом по вопросам экологии	120



Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление

Социальные программы «Северстали» направлены на содействие устойчивому развитию регионов присутствия, на повышение качества жизни работников Компании и местных сообществ, сохранение окружающей среды. «Северсталь» инвестирует значительные средства в социальную инфраструктуру регионов, в которых работают ее предприятия, обеспечивая благоприятную среду для реализации долгосрочной стратегии своего развития.

Особое внимание «Северсталь» уделяет программам, способствующим раскрытию потенциала местных сообществ, решению острых социальных проблем, развитию малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства, сохранению культурного наследия, развитию культуры, поддержке спорта и образования. Эту деятельность Компания ведет, руководствуясь Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, одобренной государствами — членами ООН. (Подробнее см. в разделе «Бизнес и социальная ответственность» настоящего отчета.)

При этом «Северсталь» ориентируется на лучший международный опыт, использует подходы, зафиксированные в международных кодексах и стандартах социальной ответственности, стремится содействовать их распространению в рамках цепочки создания стоимости.

Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, укрепляя партнерские отношения с органами государственной власти и общественностью. Основные направления социальных инвестиций Компании определены с учетом потребностей и ожиданий заинтересованных сторон и, в первую очередь, государства и общества.

Сотрудничество «Северстали» с регионами присутствия в социально-экономической сфере, как правило, зафиксировано в соглашениях между Компанией, региональными органами власти и рядом муниципальных образований. Эти соглашения определяют основные направления совместной работы, принципы взаимодействия и обязательства сторон. Стратегическими сферами взаимодействия являются занятость местного населения, образование и профессиональная ориентация молодежи, здравоохранение, профилактика социального сиротства и безнадзорности (подробнее о действующих соглашениях см. в разделе «Органы власти» настоящего отчета), поддержка и развитие культуры, образования и спорта.

Вступая во взаимодействие с заинтересованными сторонами, Компания стремится найти оптимальный баланс между общекопоративными приоритетами, приоритетами конкретных регионов и интересами широкого круга социальных групп. Политика «Северстали» в области управления внешними социальными программами базируется на миссии, стратегии и корпоративных ценностях и закреплена в ряде документов, опубликованных на сайте Компании в разделе «Социальная ответственность. Наш подход». В их числе:

- корпоративная Политика социальной ответственности ПАО «Северсталь»;
- корпоративная Политика в области управления внешними социальными программами ПАО «Северсталь»;
- корпоративный Стандарт управления спонсорской и благотворительной деятельностью ПАО «Северсталь».

Принципы управления внешними социальными программами Компании предусматривают единые подходы для всех компаний, входящих в компанию «Северсталь». В то же время сотрудничество в социальной сфере развивается с учетом региональной специфики. При отборе проектов особое внимание уделяется возможности тиражирования успешных социальных практик во всех регионах присутствия Компании, а также распространению этого опыта в других регионах страны.

Управление внешними социальными программами в ПАО «Северсталь»



Цели и форматы долгосрочного сотрудничества с партнерами — организациями в сфере образования, культуры и спорта, общественными организациями — зафиксированы в договорах о благотворительной и спонсорской поддержке.

Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании

В основных регионах присутствия Компании с преобладанием моногородов важнейшей задачей является диверсификация их экономики. Эффективным инструментом развития становится кооперация крупного, малого и среднего бизнеса. Социальная ответственность «Северстали» выражается в содействии развитию инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства и субъектов инвестиционной деятельности. Отличительной чертой такой деятельности является системное партнерство. «Северсталь» стремится выстроить в регионах присутствия устойчивое четырехстороннее сотрудничество: власть — общество — бизнес — СМИ.

Все большее распространение среди инструментов, используемых для повышения эффективности бизнеса, приобретает импортозамещение. При прочих равных условиях Компания делает выбор в пользу отечественного производителя и в том числе привлекает местный бизнес в качестве поставщика и подрядчика товаров и услуг.

Формируя ответственную цепочку поставок, «Северсталь» отдает приоритет тем предприятиям, которые соответствуют ее требованиям по безопасности и качеству, соблюдают трудовое и природоохранное законодательство, выплачивают «белую» зарплату и разделяют ценности Компании (подробнее см. в разделе «Ответственность в цепочке поставок» настоящего отчета). Такое сотрудничество вносит позитивный вклад в устойчивость этих предприятий, а значит, и в устойчивость экономики регионов присутствия.

Основные результаты в 2017 году

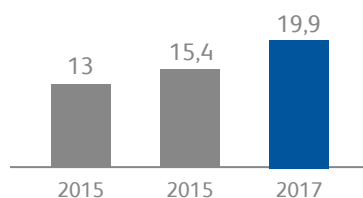
Успешная работа «Северстали» и ее партнеров из числа местных предприятий во многом определяет социально-экономическое положение Череповца. Все предприятия Компании входят в консолидированную группу налогоплательщиков. Несмотря на сложную ситуацию на рынке продукции черной металлургии, «Северсталь» обеспечивает стабильное перечисление налогов.

В 2017 году от предприятий дивизионов «Северсталь Российская сталь» и «Северсталь Ресурс» в бюджеты и внебюджетные фонды поступили средства в размере около 46,2 млрд руб. Из них:

- налоги — около 33,7 млрд руб.;
- обязательные неналоговые платежи — около 302 млн руб.;
- взносы во внебюджетные фонды — около 12,1 млрд руб.

Поскольку основные активы «Северстали», обладающие наибольшей численностью персонала, расположены в Вологодской области, в этом регионе выплачивается самая большая доля налогов. За 2017 год налоги в консолидированный бюджет Вологодской области составили 10,59 млрд руб. (7,6 млрд в 2016 году), в том числе 890 млн руб. уплачено в бюджет Череповца.

Закупки «Северстали» у местных поставщиков, млрд руб.



В связи с реализацией большой инвестиционной программы ЧерМК, коснувшейся практически всех переделов, выросли закупки оборудования и запчастей, а также транспортных услуг и услуг по строительству и ремонту. В 2017 году закупки «Северстали» у предприятий Вологодской области составили 19,9 млрд руб., что на 4,5 млрд руб. превышает аналогичную сумму в предыдущий период, а их доля в общем объеме закупок за год выросла с 13 до 16%. При этом порядка 12 млрд руб. пришлось на закупки у предприятий малого и среднего бизнеса. Поставщиками для металлургического дивизиона стали 337 таких предприятий. 18 из них подали 43 заявки на участие в авторсинговых проектах «Северстали» и теперь проходят этап технического и коммерческого аудита.

«Воркутауголь» также является градообразующим предприятием, в котором работает каждый восьмой воркутинец. Компания способствует созданию рабочих мест в городе. В 2017 году угольщики сотрудничали с 66 подрядными организациями, в которых трудятся более 2 тыс. человек. Для большинства подрядчиков именно тесное сотрудничество с «Воркутауголь» стало гарантией стабильности в непростых экономических условиях.

Если в 2016 году товары и услуги «Олкону» поставляли 97 предприятий региона, то в 2017 году их стало 115. В отчетном году комбинат закупил у них товаров и услуг на сумму 585,11 млн руб. (398 млн руб. годом ранее). Подрядные организации региона в основном оказывали комбинату услуги по ремонту различных видов оборудования, изготовлению комплектующих, монтажу новых агрегатов.

Градообразующее предприятие «Карельский окатыш» также способствует созданию рабочих мест в городе. В 2017 году свои услуги комбинату предоставили более 60 порядных организаций региона.

Развитие потенциала территорий

Создание территории опережающего социально-экономического развития

В Череповце принята концепция развития города до 2035 года «Череповец — растущий и развивающийся город». В разработке и экспертной оценке этого документа принимала участие «Северсталь». Концепция направлена на создание условий для наращивания инвестиционного потенциала, для активного привлечения потенциальных инвесторов и удовлетворения их потребностей.

В 2016–2017 годах компания «Северсталь» и созданные совместно с мэрией в целях развития малого и среднего бизнеса (МСБ) Агентство городского развития и Инвестиционное агентство «Череповец» провели работу по обоснованию создания территории опережающего развития в Череповце.

Благодаря совместным усилиям руководства области, Фонда развития моногородов, Министерства экономического развития РФ и компании «Северсталь» в августе 2017 года городу

Череповцу был присвоен статус «Территория опережающего социально-экономического развития» (ТОСЭР) сроком на 10 лет.

Для сохранения этого статуса необходимо обеспечить достижение следующих показателей:

- 40 резидентов на территории опережающего социально-экономического развития;
- 2 328 рабочих мест, созданных резидентами;
- 10,2 млрд руб. инвестиций, осуществленных резидентами.

В конце 2017 года начали поступать заявки, и первые два предприятия были внесены в реестр резидентов.

Индустриальный парк «Череповец»

В целях создания благоприятных условий для ведения бизнеса и привлечения инвестиций в приоритетные направления развития города «Северсталь» совместно с мэрией создали АНО «Инвестиционное агентство «Череповец». В 2017 году проектный портфель агентства включал 31 инвестиционный проект со сроком реализации до 2025 года суммарным объемом более 7,7 млрд руб. По итогам 2017 года объем инвестиций по проектам, принятым к реализации на инвестиционном совете мэрии Череповца, составил 4,8 млрд руб.

В их числе важнейший стратегический проект — индустриальный парк «Череповец». По состоянию на 2017 год площадка индустриального парка была сдана в эксплуатацию и оснащена всей необходимой инженерно-транспортной инфраструктурой при софинансировании Фонда развития моногородов. Территория открыта для резидентов и для размещения новых производств. На участке якорного резидента, предприятия по производству фибролитовых плит и стеновых панелей, уже строится производственный цех. В ближайшее время здесь начнутся работы по строительству предприятия по производству решетчатого настила. Интерес к парку проявляют и зарубежные инвесторы.

Центр металлургической промышленности и детский технопарк

Одно из стратегических направлений развития Череповца — культурный туризм. ПАО «Северсталь» совместно с Ростуризмом РФ, правительством Вологодской области, мэрией города и Инвестиционным агентством реализует проект создания туристско-рекреационного кластера «Центральная городская набережная». Одним из ключевых объектов этой территории является Центр металлургической промышленности, построенный при содействии Компании. Этот музейный комплекс рассказывает о богатейшей истории железного промысла в крае и представляет металлургию XXI века с использованием самых современных технологий.



Профориентация, популяризация рабочих специальностей среди подрастающего поколения — одна из важнейших задач, стоящих перед музейным комплексом. Центр металлургической промышленности стал популярным объектом промышленного туризма в Череповце. В 2017 году количество посетителей достигло почти 40 тыс., с экспозицией познакомились более тысячи экскурсионных групп из десятков городов России и более чем 30 стран мира. В 2017 году здесь состоялось около 300 различных культурно-познавательных и профориентационных мероприятий.

В 2017 году по личной инициативе председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашова Компания направила 66,5 млн руб. на создание детского технопарка «Кванториум». Этот проект реализуется в рамках государственно-частного партнерства в соответствии с Соглашением между Министерством образования и науки РФ и правительством Вологодской области. Его финансирование ведется из федерального и регионального бюджетов, а также средств ПАО «Северсталь».

Компания поддержала создание интерактивной экспозиции, посвященной четырем темам: акустика, механика, гидродинамика и оптика. Также средства Компании были направлены на капитальный ремонт и установку лифта в здании, которое предоставила администрация города для реализации проекта. После открытия и выхода технопарка на полную мощность на его базе смогут заниматься более 3 тыс. детей и подростков от 5 до 18 лет. Кроме того, здесь будут проводиться олимпиады и другие мероприятия для юных изобретателей и исследователей.

В Оленегорске при поддержке «Олкона» открылся музейно-выставочный зал «У Оленьей горы». Благодаря комбинату в нем появились новые экспонаты, стенды и витрины. В музее представлены модели горной техники и оборудования, отражена технологическая цепочка производства железорудного концентрата, композиции, посвященные истории города и комбината, экспонаты, демонстрирующие быт коренных народов Севера. Также оборудованы два помещения для переменных экспозиций.

Развитие малого и среднего бизнеса

В регионах, основу экономики которых составляют градообразующие промышленные предприятия, одним из проявлений КСО является содействие развитию малого и среднего бизнеса.

«Северсталь» заинтересована в длительных и взаимовыгодных отношениях с региональными предприятиями, которые



расположены недалеко от основного производства, могут детально изучить его потребности, быстрее реагировать на его нужды и обеспечивать гибкость в обслуживании. «Северсталь» не только напрямую закупает у них товары и услуги, но и считает правильным поддерживать развитие мелких и средних предпринимателей. Для этого Компания использует специализированные институты.

Программы Агентства городского развития Череповца обеспечивают комплексную поддержку начинающим и действующим предпринимателям на всех этапах становления и развития с момента возникновения бизнес-идеи до момента ее реализации. АГР является ресурсным центром для развития деловой среды во всей Вологодской области, а также в отдельных регионах присутствия Компании. «Северсталь» выделяет агентству средства, а специалисты Компании оказывают консультационную помощь. Деятельность агентства организована по 14 направлениям.

Центр международного сотрудничества

В 2017 году стартовал образовательный проект АГР «Школа начинающего экспортера». Субъекты малого и среднего предпринимательства могут пройти здесь полный курс обучения, узнать, каким образом организовать экспортную деятельность на своем предприятии самостоятельно, либо получить услуги центра по сопровождению экспортной деятельности под ключ. Всего с начала 2017 года в школе было проведено 13 семинаров, в которых приняли участие 72 компании разных сфер деятельности. Одна компания прошла полный курс обучения, 31 компания получила комплексные консультации по экспортной деятельности. Очередной курс стартует в марте 2018 года.

В феврале 2017 года при участии АГР в Череповце создан Центр международной сертификации и стандартизации. Эта структура обеспечит выдачу сертификатов международного соответствия для продукции сельского хозяйства, пищевой промышленности, деревообработки, металлургии, машиностроения и строительства. Центр не только позволит местным предприятиям выходить на внешние рынки, но и будет способствовать росту их конкурентоспособности на внутреннем рынке.

В 2017 году Центр международного сотрудничества выпустил каталог экспортеров с информацией о деятельности 25 экспортноориентированных предприятий Череповца, а также организовал несколько мероприятий с участием деловых кругов города и ряда зарубежных компаний.

Центр бизнес-консалтинга

Центр бизнес-консалтинга, работающий на базе АГР, оказывает консультации по различным вопросам создания и ведения бизнеса. За 2017 год специалисты центра оказали около 7 тыс. услуг и консультаций.

Центр бизнес-образования

В Центре бизнес-образования обучаются начинающие и действующие предприниматели, а также безработные граждане. За год специализированное обучение прошли 828 слушателей.

Центр гарантийного обеспечения

Агентство выступает оператором правительственной программы «Гарантийный фонд» и предоставляет действующим предпринимателям поручительства по кредитам. В 2017 году 30 предприятий заручились поддержкой регионального гарантийного фонда и получили кредиты на сумму более 382 млн руб. Сохранено 992, создано 77 рабочих мест.

Центр имущественной поддержки

Центр имущественной поддержки оказывает помощь субъектам МСБ по подбору помещений, имеющихся в регулярно обновляемой базе агентства. В их числе: оборудованные офисные помещения, предоставляемые на льготных условиях; муниципальные помещения; частные объекты; земельные участки.

Центр инноваций социальной сферы

При участии «Северстали» и правительства Вологодской области на площадке агентства действует Вологодский региональный центр социальных инноваций, который продвигает идеи социального предпринимательства и популяризирует социальные проекты. Социальные предприниматели и желающие стать ими получают здесь комплексное сопровождение.

На сайте агентства* ведется каталог социальных идей, которым могут воспользоваться все желающие, а также постоянно обновляемый перечень грантовых конкурсов и федеральных целевых программ, которые могут быть использованы в качестве источника финансирования для социальных проектов.

В 2017 году два проекта, находящиеся на сопровождении в Центре инноваций социальной сферы АГР, были отмечены наградами федеральных конкурсов.

Центр бизнес-кооперации

В целях развития бизнес-кооперации департамент экономического развития Вологодской области реализует проект «Синергия роста». АГР выступает в роли одного из операторов этого проекта. В сфере его ответственности:

- содействие привлечению субъектов МСБ к участию в аутсорсинговых проектах ПАО «Северсталь»;
- обучение работе на электронных торговых площадках крупных компаний, в том числе ПАО «Северсталь», АО «Апатит», АО «РЖД»;
- администрирование платформы «Электронная бизнес-кооперация»;
- проведение отраслевых кооперационных советов.

Общий объем закупок товаров и услуг крупными компаниями области у малых и средних предприятий региона составил в 2017 году 16,8 млрд руб. (+11 % к 2016 году).

Центр развития франчайзинга

Около тысячи франшиз со всей России вошло в отраслевой банк франшиз, созданный центром. В 2017 году в Череповце действовали более 150 бизнес-структур в сфере производства, дополнительного образования детей и взрослых, медицины, а также торговли и общепита, использующих модели франчайзинга.

По результатам проведения практического семинара «Франчайзинг — успешная бизнес-модель вашего будущего» с привлечением международного эксперта две франшизы череповецких предпринимателей вышли на общероссийский рынок.

Центр содействия закупкам

Центр содействия закупкам оказывает комплексное содействие субъектам МСБ по ведению закупочной деятельности в рамках Федерального закона «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», а также по их вовлечению

* www.agr-city.ru

в закупки 30 крупных российских компаний, включая госкорпорации. В 2017 году участники «Совета по кооперации» познакомились с работой торговой площадки «ТЭК-Торг» и спецификой работы с такими крупными компаниями, как «Роснефть», «РЖД» и «Газпромбурение».

Ресурсно-методический центр

Во многом благодаря работе агентства сегодня в малом и среднем бизнесе Череповца занято более 50 тыс. человек. Это почти в два раза больше, чем занято на предприятиях ЧерМК. При этом если в целом по России безработные составляют около 5,2% от экономически активного населения, то в Череповце этот показатель равен 0,95%*. Налоговые отчисления предприятий малого и среднего бизнеса более чем на треть наполняют бюджет города.

Череповецкий опыт института развития МСБ использован в Республике Карелия. Агентство городского развития разработало и осуществило программу повышения бизнес-компетенций и развития кооперационных связей на территории Костомукшского городского округа. В мероприятиях по повышению бизнес-компетенций и развитию кооперационных связей приняли участие 72 слушателя. Оказаны информационно-консультационные услуги 42 субъектам малого и среднего предпринимательства.

Социальные инвестиции и социальное партнерство

В рамках соглашений с региональными и муниципальными органами власти «Северсталь» вкладывает средства в повышение качества жизни людей, живущих на территориях, где работают ее предприятия. Образование и культуру, профилактику социального сиротства, поддержку материнства и детства, здравоохранение, спорт, развитие местных сообществ, поддержку ветеранов Компания рассматривает в качестве объектов своих социальных инвестиций.

Опираясь на лучший российский и международный опыт, Компания стремится внедрять в эту деятельность механизмы стратегического планирования, системного взаимодействия с заинтересованными сторонами, конкурсный отбор. Успешные практики Компания распространяет на другие территории присутствия.

«Северсталь» использует и традиционные формы благотворительности, такие как поддержка культурных, образовательных и социальных учреждений различного уровня, оказывает помощь общественным организациям.

Во многих городах присутствия «Северсталь» обустроивает детские площадки, спортивные стадионы и игровые зоны, вкладывает средства в объекты инфраструктуры, в благоустройство городов и поселков.

Практически все предприятия «Северстали» взаимодействуют с местными сообществами, проводят оценку воздействия своей деятельности на местные сообщества и реализуют программы их развития. Они также оказывают финансовую поддержку общественным организациям инвалидов, ветеранов, детским образовательным учреждениям, спортивным клубам и школам, проводят региональные и городские фестивали и праздники.

* По данным на 6 марта 2018 года.

В 2017 году опыт Череповца по улучшению инвестиционного климата и развитию предпринимательства изучили представители Нижнего Новгорода, Магнитогорска и Кировска. Запланирована реализация проекта «Агентство городского развития» в Воркуте и Северодвинске.

Пресс-центр для бизнеса

За отчетный год пресс-центр подготовил около 200 пресс-релизов о деятельности АГР, на основании которых выпущено более 1 тыс. информационных сообщений в общественно-политических и социальных СМИ различного уровня.

В целом благодаря деятельности Агентства городского развития в 2017 году в Череповце открыто 66 новых бизнесов, создано 185 новых рабочих мест, сохранено 1 044 рабочих места.

Не только работники Компании и члены их семей, но и другие жители являются выгодоприобретателями комплексной программы «Здоровье «Северстали». Компания оказывает финансовую поддержку медсанчасти «Северсталь», детской городской больницы в Череповце и в других городах присутствия.

На протяжении ряда лет «Воркутауголь» и администрация Воркуты заключают Соглашение о социальном партнерстве, которое предусматривает участие угольной компании в модернизации социальной сферы города и повышении качества жизни жителей Заполярья. Ежегодно компания выделяет средства на проекты, на которые городским учреждениям сложно или невозможно получить финансирование из местного или регионального бюджета. Помимо этого, «Воркутауголь» ежегодно направляет более 75 млн руб. на содержание двух крупнейших социальных объектов Заполярья — Дворца культуры шахтеров и спорткомплекса «Олимп».

90 тыс. человек ежегодно посещают спектакли, концерты, спортивные кружки, секции и другие мероприятия культурно-спортивного комплекса «Дружба», содержание которого ежегодно финансирует «Карельский окатыш». «Олкон» также финансирует содержание объектов социальной сферы Оленегорска: санатория-профилактория, общежития, спорткомплекса, дворца культуры.

«Северсталь» ведет свою деятельность на территории муниципального образования городского округа «Воркута», которое в том числе является местом проживания представителей коренного населения (народности коми, ненцы и ханты). Компания с уважением относится к правам коренных и малочисленных народов и на регулярной основе поддерживает мероприятия, направленные на сохранение национальной культуры и повышение культурного потенциала региона.

«Северсталь» — один из партнеров Праздника Севера в Воркуте (День оленевода). Ранее Компания построила проходы для оленей через свои промышленные объекты.

Расходы на благотворительность, млн руб.

	2015	2016	2017
Расходы на благотворительность, в том числе:			
• безвозмездная помощь в виде работ/услуг			
• финансовая и имущественная поддержка организаций и фондов	1 380	1 666	1 530
• участие в некоммерческих и саморегулируемых организациях			
• прочие проекты			

Основные результаты в 2017 году

- В Череповце в 2017 году получил продолжение проект «Подарок городу», направленный на улучшение городской среды. Компания выделила 8 млн руб. на благоустройство двух скверов, места для которых определили по итогам голосования в интернете и с учетом мнения представителей органов территориального общественного самоуправления. В 5 млн руб. обошлось благоустройство Курсантского бульвара. Компания на протяжении многих лет осуществляет финансирование хоккейного клуба «Северсталь», при котором функционирует детская школа. В ней занимается около тысячи ребят. В 2017 году на эти цели инвестировано около 900 млн руб.
- Ежегодно Компания выделяет медсанчасти «Северсталь» около 25 млн руб. для приобретения медицинского оборудования. Благодаря софинансированию от Компании в 2017 году приобретены операционный офтальмологический микроскоп и эндоскопическое оборудование.
- На протяжении многих лет Компания оказывает помощь детской городской больнице Череповца. В 2017 году на поддержку этого медицинского учреждения Компания направила 17 млн руб. Эти средства были использованы на приобретение наркозного дыхательного аппарата и на доплаты врачам и медицинскому персоналу.
- В Вологде при поддержке «Северстали» установлены молодежная спортивная площадка на территории Дворца спорта «Вологда» и хоккейный корт в с. Молочное (Вологодский район), оборудованы площадки для спортивных тренажеров и детских игровых комплексов в Вытегорском районе. Общая сумма инвестиций на эти проекты составила более 8 млн руб.
- В Костомукше на средства комбината «Карельский окатыш» оказана помощь в строительстве дворовой спортивной площадки по ул. Строителей, биатлонного комплекса, построена пешеходная дорожка к колледжу, сделан ремонт в центре внешкольной работы и оказана финансовая помощь ряду городских школ и детских садов. Летом комбинат совместно с подрядчиками помог сделать ямочный ремонт на трассе до п. Ледмозеро. Кроме того, «Карельский окатыш» начал строительство дороги к новому карьеру Восточный, разработку которого компания планирует начать в 2021–2022 годах.

Новая дорога не только выполняет технологические задачи, но и является путепроводом регионального значения.

- В рамках четырехстороннего соглашения между «Карельским окатышем», Межрайонной больницей № 1, Петрозаводским медицинским колледжем и центром занятости населения Костомукши продолжает работать проект обучения медсестер. Проект дает возможность без отрыва от семьи и работы получить специальность «медицинская сестра». Это позволяет решить вопрос нехватки среднего медицинского персонала в больнице Костомукши и снизить уровень женской безработицы.
- «Воркутауголь» выделила 20 млн руб. на реализацию проектов, предусмотренных соглашением о социально-экономическом партнерстве на 2017 год. Средства направлены на поддержку городского хозяйства Воркуты, на благоустройство, развитие спорта, культуры, здравоохранения и инфраструктуры для детей. Компания приняла участие в организации Спартакиады народов Севера России, Второго международного туристского форума «Доступная Арктика» и в реализации проекта «Комфортная городская среда». Установлен детский игровой городок в п. Северный, изготовлены и установлены новые остановочные комплексы в жилом районе Железнодорожный и п. Воргашор. Также на средства «Воркутауголь» был построен новогодний снежный городок на центральной площади города. Оказана благотворительная помощь общеобразовательным школам, учреждениям спорта, культуры, социальной защиты населения. «Воркутауголь» приобрела для городской больницы скорой медицинской помощи портативную установку для рентгенологического обследования стоимостью 1,4 млн руб. Компания получила благодарность администрации Воркуты и руководства республики за помощь в ликвидации аварии на Усинском водоводе.
- Ежегодно «Олкон» вкладывает средства в проекты для поддержки спорта и здорового образа жизни среди своих сотрудников и для горожан. Одним из самых значимых проектов в 2017 году стало софинансирование реконструкции сквера Ветеранов в Оленегорске, на которую компания направила 1,6 млн руб.

Социальные программы компании «Северсталь»

- Поддержка материнства и детства: БФ «Дорога к дому» (с 2006 года) — программа комплексной профилактики сиротства и детской безнадзорности, совместный проект компании «Северсталь», мэрии Череповца и правительства Вологодской области. Реализуется с 2009 года в основных регионах присутствия Компании.
- Комплексная поддержка малого и среднего бизнеса, содействие социальному предпринимательству: НП «Агентство городского развития» г. Череповца (с 1999 года).
- АНО «Инвестиционное агентство «Череповец». Создание благоприятных условий для ведения бизнеса и привлечения инвестиций в развитие приоритетных направлений города (с 2010 года).
- Детский творческий конкурс «Стиль Стали» (с 2010 года).
- Помощь незащищенным слоям населения и шефская помощь: БФ «Благо» (с 1999 года). Оказывает помощь более чем 21 тыс. ветеранов-металлургов.
- Благотворительный общественный фонд им. И.А. Милютин (с 1999 года). Помощь инвалидам, больным, сиротам, центрам

помощи детям, оставшимся без попечения родителей, интернатам, домам престарелых и больницам.

- Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» (с 2012 года), г. Череповец.
- Праздничные мероприятия для многодетных и малообеспеченных семей в честь Дня первоклассника и Дня матери совместно с центром социальной помощи семье и детям (г. Воркута).
- Социальный приют для несовершеннолетних «Надежда» (г. Воркута).
- Центр реабилитации несовершеннолетних с ограниченными умственными и физическими возможностями здоровья (г. Воркута).
- Комплексный центр социального обслуживания населения (г. Оленегорск).
- Новогодние мероприятия и подарки для детей-инвалидов, малообеспеченных и многодетных семей, одиноких пожилых людей (города Череповец, Оленегорск, Воркута, Костомукша, Балаково).

«Дорога к дому»: социальное партнерство во имя детей

С 2006 года в Череповце реализуется программа комплексной профилактики социального сиротства и правонарушений несовершеннолетних «Дорога к дому». Программа, которую реализует одноименный фонд, объединяет инициативу и средства бизнеса, ресурсы государства и усилия общества для решения важной социальной проблемы. Личной патронат осуществляет инициатор создания программы — председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашов. В настоящее время в реализации целевой программы «Дорога к дому» принимают участие более 140 учреждений социальной сферы Череповца.

Отдельные проекты в рамках программы осуществляются и в других городах присутствия Компании: Воркуте, Костомукше, Балакове, Великом Устюге, Красавино, Оленегорске, Волгограде и Ярославле.

Используемые социальные технологии доказали свою эффективность и продемонстрировали, что поддержка матерей и семей в трудной жизненной ситуации позволяет сохранять детей в кровных семьях, а детям-сиротам предоставляет возможность находить ответственных родителей.

Для развития и совершенствования методов работы программы и оценки эффективности проектов используются такие мероприятия, как конференции, круглые столы и рабочие группы с представителями органов власти и местного самоуправления, специалистами социальной сферы федерального уровня и из регионов присутствия. На этих встречах обсуждаются вопросы сотрудничества и результаты работы, а также намечаются дальнейшие пути взаимодействия и поддержки деятельности проектов со стороны местных сообществ.

Благодаря совместной деятельности городских субъектов профилактики и БФ «Дорога к дому» удалось значительно улучшить социальную ситуацию в Череповце. С каждым годом количество детей-сирот в городе уменьшается, большая часть детей устроены в замещающие семьи. В учреждениях остались в основном так называемые трудноустраниваемые дети — подростки, братья и сестры, дети-инвалиды.

Основные результаты в 2017 году и планы на 2018 год

В конце декабря 2017 года в Череповце под председательством А. Мордашова состоялось очередное ежегодное заседание Экспертного совета программы. Участники встречи подвели итоги работы программы и социальной сферы города за 2017 год, обсудили цели и задачи на ближайшее будущее, определили перспективные направления деятельности.

За 2017 год число детей в учреждениях для детей-сирот в Череповце снизилось по сравнению с предыдущим периодом на 10%. Число выявленных детей, оставшихся без попечения родителей, снизилось в Вологодской области на 31%, в Череповце — на 23%.

Семьи, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, получавшие на системной основе помощь и поддержку специалистов (психологов, кураторов, юристов, домашних помощников, социальных работников), решили актуальные семейные проблемы. 1537 детей, из них 1250 — в Череповце, остались жить и воспитываться в родных семьях. 164 приемных ребенка сохранены в замещающих семьях. 12 женщин, намеревавшихся отказать от ребенка, изменили свое решение, их дети находятся в семье.

Работа специалистов Фонда с использованием восстановительных технологий способствовала снижению риска правонарушений у 1433 подростков (в том числе 1035 — в Череповце), которые осознали свои поступки и взяли на себя ответственность за них. Всего различные виды помощи (экстренная психологическая, юридическая, социальная, гуманитарная, материальная) получили около 16 тыс. человек.

С сентября 2017 года стартовал проект «Вариативная система услуг присмотра и ухода за детьми до 3 лет», в рамках которого открыты бесплатные ясельные группы для 100 детей из семей, имеющих материальные трудности.

Добровольческий центр совместно с Советом молодежи ПАО «Северсталь» реализует проект «Эстафета доброго ремонта». В 11 квартирах, где проживают семьи с детьми, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, силами волонтеров сделан ремонт.

Благодаря вкладу компании TUI Россия и СНГ (входит в «Севергрупп») организован оздоровительный отдых в Сочи для шести семей с детьми, для детей с ограниченными возможностями здоровья приобретено реабилитационное оборудование, для работы с детьми и семьями приобретены товары для реабилитационного театра.

В результате проведения различных благотворительных акций, активности горожан и организаций сотни семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, получили конкретную адресную помощь — одежду и обувь для детей, продукты питания и средства гигиены, реабилитационное оборудование и т.д.

Вклад компании «Северсталь» в развитие программы в 2017 году составил 56,2 млн руб. (51,3 млн руб. в 2016 году). Программу также поддержали своими пожертвованиями сотрудники «Северстали» и жители Череповца, физические и юридические лица: 1,8 млн руб. (2,1 млн руб. в 2016 году).

Для расширения деятельности, передачи и тиражирования опыта в 2017 году были получены президентские гранты, а также гранты правительства Вологодской области и Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Общая сумма привлеченных дополнительных средств за отчетный период составила 22,0 млн руб. (7,4 млн руб. в 2016 году).

С декабря 2017 года в рамках проекта «Здоровая семья для ребенка» в 15 регионов РФ тиражируется технология работы с семьями, затронутыми проблемами алкоголя.

В 2018 году программа «Дорога к дому» планирует тиражирование технологии раннего выявления семейного неблагополучия на территории районов Вологодской области и городов присутствия компании «Северсталь». Эта технология включает развитие новых форм реабилитационного досуга в работе с несовершеннолетними; участие в грантовых конкурсах для развития новых методов и практик работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации; активное вовлечение горожан и ответственных предпринимателей в добровольческую и благотворительную деятельность.

География и основные проекты программы «Дорога к дому» приведены в электронной версии отчета, опубликованной на сайте.

Программа «Дети Череповца. Путь к успеху».

В 2017 году в Череповце по инициативе компании «Северсталь» дан старт программе по развитию и поддержке одаренных и талантливых школьников «Дети Череповца. Путь к успеху». Она реализуется при участии фонда поддержки научных, образовательных и культурных инициатив «Траектория» и мэрии города Череповца под личным патронатом А. Мордашова. Оператором программы является БФ «Дорога к дому».

Цель программы — создание и развитие творческой среды для выявления и системной поддержки одаренных и талантливых детей в области естественных наук.

Основные блоки:

- научно-методические мастер-классы для учителей;
- конкурс среди учителей и педагогов дополнительного образования Череповца;
- конкурсный отбор школьников для участия в профильной смене компании «Северсталь» в детском образовательном центре «Корабелы Прионежья» и проведение самой смены;

- разработка образовательных программ и мероприятий для мотивированных школьников и педагогов.

В апреле — мае 2017 года прошли первые лекции, мастер-классы для детей, а также тренинги и конкурс для учителей биологии, математики, физики и химии школ, лицеев, гимназий и учреждений дополнительного образования Череповца. Мероприятия посетили около 200 детей, 186 педагогов, 40 педагогов приняли участие в конкурсе. 13 победителей конкурса прошли профессиональную подготовку в образовательном центре «Сириус» в Сочи и получили комплекты научно-популярной литературы от фонда «Траектория».

В сентябре состоялся конкурс среди учащихся девярых классов средних школ, лицеев и гимназий Череповца. На конкурс было подано 62 заявки, конкурсный отбор прошли 35 человек, продемонстрировавших успехи в изучении естественно-научных дисциплин. Победители конкурса и 13 череповецких педагогов приняли участие в профильной смене в детском образовательном центре «Корабелы Прионежья» на берегу Онежского озера. В течение недели педагоги из Москвы, Санкт-Петербурга, Уфы и Брянска, заслуженные учителя, победители различных конкурсов и президентских премий читали для детей лекции, проводили семинары и практические занятия по физико-математическому, химико-биологическому направлениям и гуманитарно-художественному развитию.

На базе Дворца детского и юношеского творчества созданы условия для организации профильных занятий по биологии. Для этого приобретено современное оборудование: микроскопы, микролаборатории, наборы микропрепаратов, лабораторная посуда, средства защиты, мебель, программное обеспечение.

Вклад компании «Северсталь» в развитие данной программы в 2017 году составил 5,5 млн руб.



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, театрами, общественными организациями, так и с региональными культурными учреждениями России. «Северсталь» в лице председателя Совета директоров и других топ-менеджеров принимает участие в работе попечительских советов Большого и Мариинского театров, Государственного Русского музея, Третьяковской галереи, Еврейского музея и Центра толерантности, Череповецкого музейного объединения, Московского синодального хора.

В 2017 году опыт компании «Северсталь» в области поддержки культуры был представлен на 25 российских и международных публичных мероприятиях, конференциях и круглых столах. Только в рамках программ корпоративного центра было поддержано более 100 мероприятий в области культуры и искусства в 15 регионах России.

Учреждения культуры и культурно-массовые мероприятия, которые поддерживает «Северсталь»

- Всероссийский театральный фестиваль «Золотая Маска» (города Москва, Рига, Лиепая, Вентспилс, Череповец, Петрозаводск, Костомукша)
- Государственный академический Большой театр (г. Москва)
- Государственная Третьяковская галерея (г. Москва)
- Государственный музей изобразительных искусств им. А. С. Пушкина (г. Москва)
- Государственный исторический музей (г. Москва)
- Школа акварели и Академия акварели и изящных искусств Сергея Андрияки (г. Москва)
- Мариинский театр и Московский Пасхальный фестиваль В. Гергиева (г. Санкт-Петербург, г. Москва, регионы проведения фестиваля)
- Государственный Русский музей (г. Санкт-Петербург)
- Череповецкое музейное объединение (г. Череповец)
- Еврейский музей и Центр толерантности (г. Москва)
- Московский синодальный хор
- Международный балетный фестиваль «Бенуа де ла Данс»
- Вологодский музей-заповедник и его филиал в д. Семеново (г. Вологда и Вологодская обл.)
- Музей фресок Дионисия, входящий в состав Кирилло-Белозерского музея-заповедника (с. Ферапонтово, Кирилловский район)
- Межрегиональный фестиваль искусств «Белоозеро» (г. Белозерск)
- Саратовский художественный музей им. А. Н. Радищева (г. Саратов) и его филиал — Балаковская художественная галерея
- Рок-фестиваль «Время колокольчиков» (г. Череповец)
- Областной фестиваль солдатской песни (г. Оленегорск)
- Фестиваль детского творчества «Шире круг» (г. Оленегорск)
- Фестиваль новогодней сказки «Морозко» (г. Оленегорск)

- Центр культуры и досуга «Полярная звезда» (г. Оленегорск)
- Мастер-классы Академии акварели и изящных искусств Сергея Андрияки (г. Оленегорск)
- Городской музейно-выставочный центр (г. Воркута)
- Дворец культуры шахтеров (г. Воркута)
- Городская детская художественная школа (г. Воркута)
- Образовательная акция «Тотальный диктант» (г. Воркута)
- Международный фестиваль камерного искусства (г. Костомукша)
- Фестиваль авторской песни им. Сергея Ожигова (г. Костомукша)
- Международный рок-фестиваль «Нордсейшн» (г. Костомукша)
- Фестиваль хореографического искусства «Ритмы весны» (г. Костомукша)
- Международный фольклорный фестиваль «Кантелетар» (г. Костомукша) и др.

Основные культурно-массовые мероприятия, которые поддержала «Северсталь» в 2017 году

- Выставка художественных произведений «Наша армия. Наши победы» из коллекций российских коллекционеров А. Г. Егорова и К. В. Журомского в Школе акварели Сергея Андрияки (г. Москва)
- Выставка «Аркадий Рылов» в Русском музее (г. Санкт-Петербург)
- Выставка «Андрей Тарковский» в Русском музее (г. Санкт-Петербург)
- Выставка «Академия и Школа акварели Сергея Андрияки» в Манеже (г. Москва)
- Кинофестиваль «Фрески Севера» (г. Вологда)
- Культурный проект «Музыкальная экспедиция» (г. Вологда)
- Фестиваль народных промыслов «Голос ремесел» (г. Вологда)
- Конкурс для исполнителей на духовых и ударных инструментах «Северная рапсодия» (г. Череповец)
- Выставка «Илья Репин. 50 шедевров мастера» в Саратовском художественном музее им. А. Н. Радищева
- Выставка «Книжные сокровища старообрядца. Библиотека Паисия Мальцева» (г. Балаково)
- Документальный фильм «Композитор Геннадий Вавилов. Сотканный из нот» (г. Костомукша)
- Гастроли театральной мастерской Виктора Рыжакова «Июльансамбль» (г. Воркута) и др.

Театральный фестиваль «Золотая Маска»

На протяжении многих лет «Северсталь» является партнером «Золотой Маски» — главного российского театрального фестиваля, на котором представлены лучшие отечественные спектакли. Благодаря поддержке Компании зрители Череповца, Костомукши, Петрозаводска, Риги (и ряда других городов Латвии) имеют возможность увидеть выдающиеся театральные работы России, которые с триумфом идут на столичных сценах. За эти годы только в Череповце около 20 тыс. горожан познакомились с самыми известными театральными постановками страны.

Фестивальная программа в городах присутствия «Северстали» — часть большой программы «Лучшие спектакли фестиваля «Золотая Маска» в городах России и странах Балтии».

В 2017 году в рамках фестиваля в Череповце была показана постановка Московского театра юного зрителя «Леди Макбет нашего уезда», детский спектакль-комикс «Спасти супербелку» и балет «Ромео и Джульетта» Музыкального театра Карелии.

В Петрозаводске и Костомукше Российский академический Молодежный театр (Москва) представил спектакль «Лада, или Радость», а Московский ТЮЗ привез в Петрозаводск два спектакля — «С любимыми не расставайтесь» и «Плешивый амур». В программу также вошли карельские спектакли, отмеченные премией «Золотая Маска». Это спектакль Театра кукол «Железо» и балет «Ромео и Джульетта».

Компания «Северсталь» на протяжении 12 лет является генеральным партнером «Золотой Маски в Латвии». В 2017 году зрители Риги, Вентспилса и Лиепая смогли посмотреть девять спектаклей лучших российских театров.

Программа «Музеи Русского Севера»

Одна из наиболее значимых благотворительных культурных программ «Северстали» — «Музеи Русского Севера» — направлена на поддержку инициатив по развитию музеев северных территорий страны.

Программа включает главный грантовый конкурс, в ходе которого определяются лидеры в сфере музейного туризма, проектную лабораторию, где участники конкурса могут приобрести знания и навыки, необходимые для разработки собственных заявок, а также конкурс тревел-грантов, который позволяет музейным работникам получить финансирование на поездки, способствующие повышению квалификации в сфере их профессиональных интересов.

Цель грантового конкурса — выявлять и поддерживать лучшие проекты, направленные на активизацию деятельности региональных музеев, содействовать развитию связей между музеями и другими культурными и образовательными учреждениями, созданию и развитию новых направлений и форм музейной работы. Конкурс проводится среди государственных, муниципальных музеев и галерей художественного профиля, а также других музеев, обладающих художественными собраниями в 12 регионах России, в том числе в четырех регионах присутствия Компании на Русском Севере — в республиках Карелия и Коми, в Архангельской, Вологодской, Кировской, Костромской, Ленинградской, Мурманской, Новгородской и Псковской областях, Пермском крае и в Ненецком автономном округе.



В состав экспертного совета конкурса входят специалисты — историки, искусствоведы, организаторы музейного дела. Наблюдательный совет, состоящий из представителей администраций республик Карелия и Коми, Вологодской и Мурманской областей, утверждает список победителей конкурса из числа отобранных экспертов.

Общий бюджет программы «Музеи Русского Севера» в 2017 году составил 7 млн руб.

Основные результаты программы в 2017 году

В 2017 году конкурс был направлен на поддержку наиболее эффективных музейных проектов в сфере регионального культурного туризма. Всего на конкурс поступило 44 заявки из 11 северных регионов России. Семь проектов получили поддержку по итогам конкурса.

В октябре в Череповце была организована проектная лаборатория «Сделано в музее». В ее работе приняли участие 39 сотрудников музеев — полуфиналистов грантового конкурса, а также эксперты из сферы культуры и туризма. Участники познакомились с современными технологиями проектной деятельности, обсудили модели взаимодействия региональных музеев с туристическим бизнесом, проблемы качества музейно-туристических продуктов и сервисов. Программа тренинга сочетала теоретическое и практическое обучение.

Благодаря конкурсу тревел-грантов 65 сотрудников из 27 музеев республик Карелия и Коми, Вологодской и Мурманской областей смогли посетить крупнейшие музейные конференции и форумы страны, принять участие в профессиональных стажировках.

Помимо грантового конкурса, программа «Музеи Русского Севера» включает в себя обучение музейных работников менеджменту в сфере культуры, эффективному взаимодействию с туристическим сектором для развития внутреннего культурного туризма. При поддержке компании «Северсталь» представители ведущих череповецких музеев и мэрии Череповца совершили трехдневный тур по Тульскому региону с изучением новых музейных технологий.

В рамках образовательного блока в Музее металлургической промышленности прошел семинар-практикум «Новые подходы к традиционным формам работы с музейными аудиториями», в котором приняли участие сотрудники ведущих музеев Череповца и Вологды.

Проектная часть семинара была посвящена разработке туристско-экскурсионных маршрутов, способствующих повышению туристской привлекательности музеев, для организованных групп и индивидуальных туристов, а также созданию безбарьерной среды для туристов с ограниченными возможностями.



Конкурс детских творческих проектов «Стиль Стали»

Одной из целей Компании в продвижении и поддержке проектов в сфере культуры является развитие технического и проектного мышления, интереса к творчеству у детей и молодежи. Для этого Компания организует ежегодный конкурс и мастерскую творческих проектов «Стиль Стали» для детей и юношества в Череповце.

В 2017 году конкурс «Люди из стали. Братья Верещагины на службе Отечеству» был посвящен уроженцам Череповца — 175-летию со дня рождения художника Василия Верещагина и 178-летию со дня рождения его брата Николая Верещагина.

На первом этапе участники конкурса провели расследование и написали две истории на тему: «Личное дело Василия Васильевича Верещагина» и «Личное дело Николая Васильевича Верещагина», призванные доказать, что вся жизнь братьев Верещагиных — это пример служения Отечеству. Далее ребята, прошедшие отбор, приняли участие в мастер-классах в доме-музее Верещагиных. А на третьем этапе участники представили конкурсные проекты-презентации на тему «От первого лица», в основу которых легли истории, написанные ими в живой, повествовательной форме от лица музейных предметов, имеющих отношение к знаменитым братьям.

Завершил конкурс коллективный проект по созданию электронной версии интерактивного буклета по мемориальному дому-музею Верещагиных для школьников средних и старших классов.

Поддержка православных храмов и монастырей

- Православный приход храма Живоначальной Троицы (г. Москва)
- Воскресенский Горицкий женский монастырь (Вологодская обл.)
- Храм Рождества Христова (г. Череповец)
- Приход храма Казанского образа Божией Матери (п. Шексна, Череповецкий район)
- Церковь Покрова Пресвятой Богородицы (с. Конечное, Череповецкий район)
- Костомукшская Епархия РПЦ
- Храм Иверской иконы Божией Матери (г. Воркута)
- Часовня Св. Варвары (г. Воркута) и др.

Основные спортивные организации и мероприятия, которые поддерживает «Северсталь»

- Хоккейный клуб «Северсталь» (г. Череповец)
- Женский волейбольный клуб «Динамо» (г. Москва)
- Турнир по хоккею на Приз генерального директора «Воркутауголь» (г. Воркута)
- Турнир по мини-футболу им. И. Шептенко (г. Воркута)
- Детский хоккейный клуб «Олимп» (г. Воркута)
- Детский футбольный клуб «Воркутауголь» (г. Воркута)
- Детский волейбольный клуб «Шахтер» (г. Воркута)
- Ежегодная корпоративная спартакиада «Вперед, к победам!» (г. Воркута)
- Спортивный фестиваль «Мама, папа, я — спортивная семья» (г. Воркута)
- Молодежный лыжный забег (г. Воркута)
- Турнир по настольному теннису им. Ю. Фоки (г. Костомукша)
- Чемпионат Северо-Западного федерального округа по боксу (г. Костомукша)
- Массовый забег «Стальной медведь» (г. Костомукша)
- Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне» (г. Костомукша)
- Соревнования по шахматам «Кубок Костомукши»
- Чемпионат Костомукши по хоккею с шайбой в сезоне 2017 года
- Соревнования по бегу «Ледовый вызов», «Осенний вызов» (г. Костомукша)
- Кубок Карелии по пауэрлифтингу и жиму лежа на призы АО «Карельский окатыш»
- Турнир по игровым видам спорта «Живая сталь» (г. Костомукша)
- 35-й ежегодный открытый «Туристический слет» (г. Костомукша)
- КРОО «Спортивный клуб «Биатлон-Кос» (г. Костомукша)
- Спартакиада (турниры по девяти видам спорта), открытый турнир по волейболу на кубок генерального директора, открытые семейные спортивные праздники (г. Оленегорск)
- Корпоративные спортивные мероприятия (регионы присутствия Компании)
- Спартакиада «Стальные игры» среди сотрудников и спортивные семейные праздники (г. Балаково)
- Турнир Белгородской федерации кикбоксинга памяти белгородских спортсменов, погибших при исполнении служебного долга, и др.



Корпоративное волонтерство

«Северсталь» не только выделяет значительные финансовые средства на развитие внешних социальных программ, но и старается вовлекать в их планирование и реализацию волонтеров Компании. Это способствует формированию корпоративной культуры и укреплению бренда «Северстали» как социально ответственного бизнеса.

Компания рассматривает корпоративное волонтерство как один из способов развития личностного потенциала сотрудников, укрепления чувства социальной значимости. «Северсталь» предлагает своим сотрудникам различные формы участия в корпоративных благотворительных программах, которые позволяют волонтерам приобрести полезные социальные и практические навыки общения, дружеского командного взаимодействия с коллегами и единомышленниками. По инициативе волонтеров реализуются их собственные проекты, а также безвозмездно оказывается профессиональная помощь по принципу *pro bono*.

Программа корпоративного волонтерства реализуется в Череповце, Москве, Балакове, Воркуте, Великом Устюге, Колпине (Ленинградская обл.), Оленегорске, Костомукше и Ярославле. В рамках программы в этих регионах проводятся обучающие семинары с привлечением внутренних и внешних экспертов, разрабатываются и реализуются благотворительные акции, лотереи, рождественские базары, аукционы, марафоны, мастер-классы и ряд других мероприятий, нацеленных на поддержку детей-сирот, людей с ограниченными возможностями, пожилых людей и т.д.

С 2014 года в Компании реализуется благотворительный проект «Хоккей без границ». Благодаря этой инициативе многие люди, испытывающие трудности в передвижении, могут посетить матчи команды «Северсталь», а также принять участие в неформальных встречах с игроками. Мероприятия программы финансируются из личных средств руководителей дивизиона и средств партнеров проекта, а реализуются при помощи волонтеров Компании. Они помогают инвалидам добираться до Ледового дворца и сопровождают их в течение матчей.

В преддверии Нового года предприятия «Северстали» приняли участие в традиционной акции «Подарок каждому ребенку» БФ «Дорога к дому».

Основные результаты в 2017 году

- В 2017 году многие предприятия «Северстали» примкнули к новой общественной инициативе по развитию благотворительности: «Щедрый вторник — Всемирный день благотворительности».
- В 2017 году добровольческий марафон «Горячие сердца «Северстали» объединил три важнейших направления волонтерской деятельности: донорство крови, волонтерское движение и работу добровольной городской дружины.
- Около 5 тыс. литров крови сдали доноры компании «Северсталь»; проведено восемь корпоративных дней донора.
- Более 60 сотрудников череповецкой площадки «Северстали» приняли участие в «Эстафете доброго ремонта» в 2017 году. В свободное от работы время они помогли сделать ремонт в домах девяти семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. «Эстафета доброго ремонта» — добровольческий проект Совета молодежи «Северстали» и БФ «Дорога к дому».
- В новом сезоне проведена открытая тренировка с игроками хоккейного клуба «Северсталь». В декабре к клиентам проекта «Хоккей без границ» присоединились дети из общественной

организации «БУДУЩЕЕ ЕСТЬ!», которая помогает семьям, где есть люди с инвалидностью.

- В 2017 году сотрудники череповецкой площадки Компании передали подопечным программы «Дорога к дому» 730 подарков. 160 подарков закупили на средства, переданные директорами «Российской стали».
- Специалисты балаковской площадки «Северстали» подготовили для ребят из своего города 162 подарка. На колпинской площадке Компании прошла акция «Подари ребенку праздник». Сотрудники собирали новогодние подарки для детей из неблагополучных семей Колпинского района и семей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.
- Около 180 тыс. руб. и 39 подарков собрали работники «Олкона», подрядных организаций, а также коллективы городских ведомств в рамках благотворительной акции «Подарок каждому ребенку», которую в Оленегорске организовал Совет молодежи горно-обогатительного комбината.

30 крупных добровольческих проектов ежегодно реализуют работники «Северстали».

- Коллектив «Карельского окатыша» собрал подарки для детей из семей, участвующих в проекте «Компромисс». Кроме того, в Костомукше в рамках акции «Щедрый вторник» подготовили 20 новогодних сюрпризов для ребят из центра реабилитации детей-инвалидов, собрали деньги для реабилитации двух детей, а часть денег передали на приобретение тест-полосок для детей, болеющих сахарным диабетом.
- Сотрудники дирекции по правовым вопросам «Воркутауголь» проводят мастер-классы по декоративно-прикладному творчеству для детей из опекунских семей.
- Горняки шахты «Воркутинская» оказывают помощь специализированному Дому ребенка в п. Воргашор, где воспитываются дети с рождения до четырех лет. Шахтеры закупают для учреждения развивающие игрушки, детскую одежду, предметы санитарии и гигиены и необходимую бытовую технику.
- Молодежный совет «Воркутауголь» оказывает бытовую помощь ветеранам угольной отрасли и Великой Отечественной войны и ежегодно организует поздравление детей из малоимущих и многодетных семей (акция «Дед Мороз в каждый дом»). Коллектив компании исполнил новогодние желания 115 ребят.
- Сотрудники «Воркутауголь» поддерживают также приют для бездомных животных.



Участие сотрудников в природоохранных мероприятиях и взаимодействие с обществом по вопросам экологии

«Северсталь» развивает систему конструктивного взаимодействия по вопросам охраны окружающей среды с широким кругом заинтересованных сторон, сотрудничает с органами власти и местными сообществами, активно участвует в инициативах делового и экспертного сообщества, международных проектах и отраслевых инициативах. Традиционно в течение всего года работники Компании проводят открытые экологические уроки в школах города — как приуроченные к календарным датам (День экологических знаний в апреле, Всемирный день окружающей среды), так и в рамках специальных акций. Кроме того, регулярно проводятся встречи по экологической тематике со студентами Череповецкого государственного университета. Также в течение года проводятся дни открытых дверей — это выезды на объекты природоохранного значения череповецкой промплощадки ПАО «Северсталь», которые организуются для различных сообществ.

Компания 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.

Основные результаты в 2017 году

- Руководитель экологической службы «Российской стали» Олег Сараев возглавил проект «Экология России» в Череповце. Цель проекта — познакомить горожан с мероприятиями, которые ведутся в городе для улучшения экологической ситуации, и вовлечь их в совместную работу.
- Сотрудники ЧерМК приняли участие в субботниках не только на производственных площадках, но и на улицах Череповца. Традиционно местами уборки стали скверы и пляжи, берега рек, Соборная горка и Макаринская роща. Всего сотрудники привели в порядок более 20 городских объектов. Совместно с образовательными учреждениями они высадили девять клумб на территории города в ходе конкурса «Цветочная фантазия» и приняли участие в акции «Городской пикник» по посадке деревьев совместно с Городским родительским советом.
- В Череповце при поддержке «Северстали» прошел конкурс экологических исследовательских проектов для школьников, представивших на суд экспертов работы, посвященные изучению качества воздуха в городе. Выводы и рекомендации конкурсантов направлены в городской комитет охраны окружающей среды. Для педагогов и школьников Череповца был также организован конкурс «Экологический дневник» и тур на промышленную площадку ЧерМК «Экологическое сэлфи».
- Волонтеры «Северстали», их друзья и члены семей в Москве приняли участие в традиционном субботнике в Доме-музее Бориса Пастернака в Переделькино. Волонтерская акция завершилась экскурсией по Дому-музею.

Проект «Чистая металлургия» АО «Северсталь Менеджмент» отмечен национальной премией в области экологии ERAECO в номинации «ЭкоПросвещение» за развитие экологического образования и формирование у подрастающего поколения ответственного отношения к экологии.

- Сотрудники металлургического завода «Северсталь — Сортовой завод Балаково» провели субботник, в ходе которого очистили от мусора часть территории вдоль трассы Самара — Балаково — Волгоград. В честь Года экологии металлурги высадили около 60 берез на набережной 50 лет ВЛКСМ.
- Сотрудники компании «Северсталь Стальные решения» привели в порядок территорию перед производственной площадкой в Орле. Более 20 человек после окончания рабочей смены участвовали в сборе мусора и прошлогодней листвы, разбивали клумбы и высадили 10 яблонь в честь десятилетия предприятия.
- В 2017 году коллектив «Олкона» провел несколько экологических мероприятий. В апреле и мае прошли традиционные экологические акции по сбору от населения города отработанных ртутьсодержащих ламп и термометров. Собранные отходы переданы на обезвреживание. В июне сотрудники комбината очистили закрепленные за предприятием территории Оленегорска. В конце августа комбинат принял участие в экологической акции «Живи, лес!». Школьники Оленегорска вместе с горняками высадили саженцы сосны на территории хвостохранилища вблизи карьера Восточный.

Министерство природных ресурсов и экологии Мурманской области в 2017 году наградило «Олкон» благодарственным письмом за активное участие в мероприятиях Года экологии в России.

- Горняки «Воркутауголь» в седьмой раз подряд поддержали региональную экологическую акцию «Речная лента». С июля по август они очищали от мусора водоохранные зоны семи ручьев и четырех рек рыбохозяйственного назначения. Участие в акции приняли 176 сотрудников «Воркутауголь», а также подростки — подопечные проекта «Теплый дом», который курирует «Северсталь».
- В 2017 году «Карельский окатыш» провел восемь экологических акций. Состоялись конкурсы детских рисунков на тему «Будущее начинается сегодня» и акция по охране животного мира «Изготовление искусственных гнездовых для птиц». На предприятии подвели итоги конкурса на разработку экологического логотипа, провели тестирование для всех желающих в день экологических знаний. В конце апреля здесь состоялся конкурс на самое ответственное структурное подразделение комбината в области экологии. Сотрудники «Карельского окатыша» приняли участие в Международном дне очистки водоемов, в субботниках возле памятного знака «Костомукшский ГОК», на мемориальном комплексе «Ахвенъярвские камни», на берегу озера Контокки, на дороге Костомукша — Вокнаволоок.



ОБ ОТЧЕТЕ

Настоящий документ является отчетом о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» и его дочерних и контролируемых обществ (именуемых в отчете также «Северсталь», «Компания») за 2017 год. В соответствии с курсом Компании на повышение открытости и прозрачности в нем содержится информация о стратегии и миссии ПАО «Северсталь», о принципах деятельности Компании в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, о ключевых событиях и результатах работы, о воздействии ее производственной деятельности на экономику, общество и окружающую среду, а также о ее взаимодействии с заинтересованными сторонами.

По ключевым направлениям приводятся краткосрочные и среднесрочные планы и целевые показатели. С 2010 года такие отчеты выпускаются ежегодно. Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами GRI 2016, вариант «основной» (Core), и приложением GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли. Учитывались также рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей по использованию базовых индикаторов результативности и рекомендации Совета РСПП по нефинансовой отчетности, полученные по итогам заверения предыдущего отчета.

В документе использованы данные, собранные в рамках корпоративной системы отчетности, в том числе информация, полученная от подразделений в ответ на запросы, составленные с учетом рекомендаций вышеуказанных Стандартов GRI, а также показателей результативности в сфере устойчивого развития («Базовые индикаторы результативности»), разработанных РСПП. При подготовке данного документа Компания руководствовалась пониманием КСО, которое базируется на положениях стандарта ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности), увязывающего социальную ответственность организаций с их вкладом в устойчивое развитие общества. Отчет охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные этим стандартом. Отражение в отчете проблематики КСО в соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000 приведено в Приложении 1.

Об отчете	122
Подход к определению существенных тем для освещения в отчете	124
Характеристики информации	125
Приложения	126



Подход к определению существенных тем для освещения в отчете

В отчет включалась информация по вопросам, которые являются существенными для всех дочерних обществ и имеют прямое или опосредованное влияние на способность организации создавать, сохранять или разрушать экономическую, социальную и экологическую ценность для себя и для своих заинтересованных сторон, общества в целом.

Для определения содержания отчета в соответствии со Стандартами GRI была проведена процедура оценки существенности основных тем, которые должны быть отражены в отчете. С этой целью было проведено анкетирование представителей заинтересованных сторон — сотрудников Компании и внешних стейкхолдеров. Всего было собрано 49 анкет, в том числе 30 — от представителей акционеров и инвестиционного сообщества, органов власти, деловых партнеров, местных сообществ. 19 анкет было получено от сотрудников, представляющих основные подразделения «Северстали», связанные с тематикой устойчивого развития. В анкете респонденты оценивали по десятибалльной шкале значимость каждой темы. При этом рассматривался максимально полный список, предусмотренный Стандартами GRI. По каждой теме был рассчитан средний балл для обеих категорий участников, а также получена финальная оценка для каждой темы. По результатам опроса был составлен рейтинг тем и матрица существенности. Темы с финальной оценкой выше 8 баллов были выделены в качестве наиболее существенных. Темы с оценкой 7 баллов выделены в качестве менее существенных. Темы, набравшие менее 7 баллов, были квалифицированы как несущественные.

Кроме того, для выявления существенных для заинтересованных сторон вопросов в процессе подготовки отчета были проанализированы:

- информационные запросы со стороны федеральных и региональных органов власти;
- информационные запросы и отчетность глобальной отраслевой ассоциации World Steel Association;
- информационные запросы со стороны деловых партнеров, рейтинговых агентств, финансовых институтов;
- материалы федеральных СМИ, местной и корпоративной прессы, в частности — публикации газеты «Северсталь»;
- материалы обратной связи работников Компании и результаты опроса удовлетворенности сотрудников;
- материалы обращений со стороны некоммерческих организаций, местного населения территорий присутствия;
- материалы мероприятий, в ходе которых обсуждались социальные проекты Компании.

При определении степени существенности рабочая группа учитывала значимость этих аспектов для Компании, для ключевых заинтересованных сторон, значимость с точки зрения общественного контекста и обязательств бизнеса, в том числе зафиксированных в международных и российских документах — Глобальном договоре ООН и Целях устойчивого развития ООН, Политике в сфере устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association) и Социальной

хартии российского бизнеса. С учетом вышеприведенного анализа рабочая группа утвердила следующий перечень тем для раскрытия в отчете.

Наиболее существенные темы

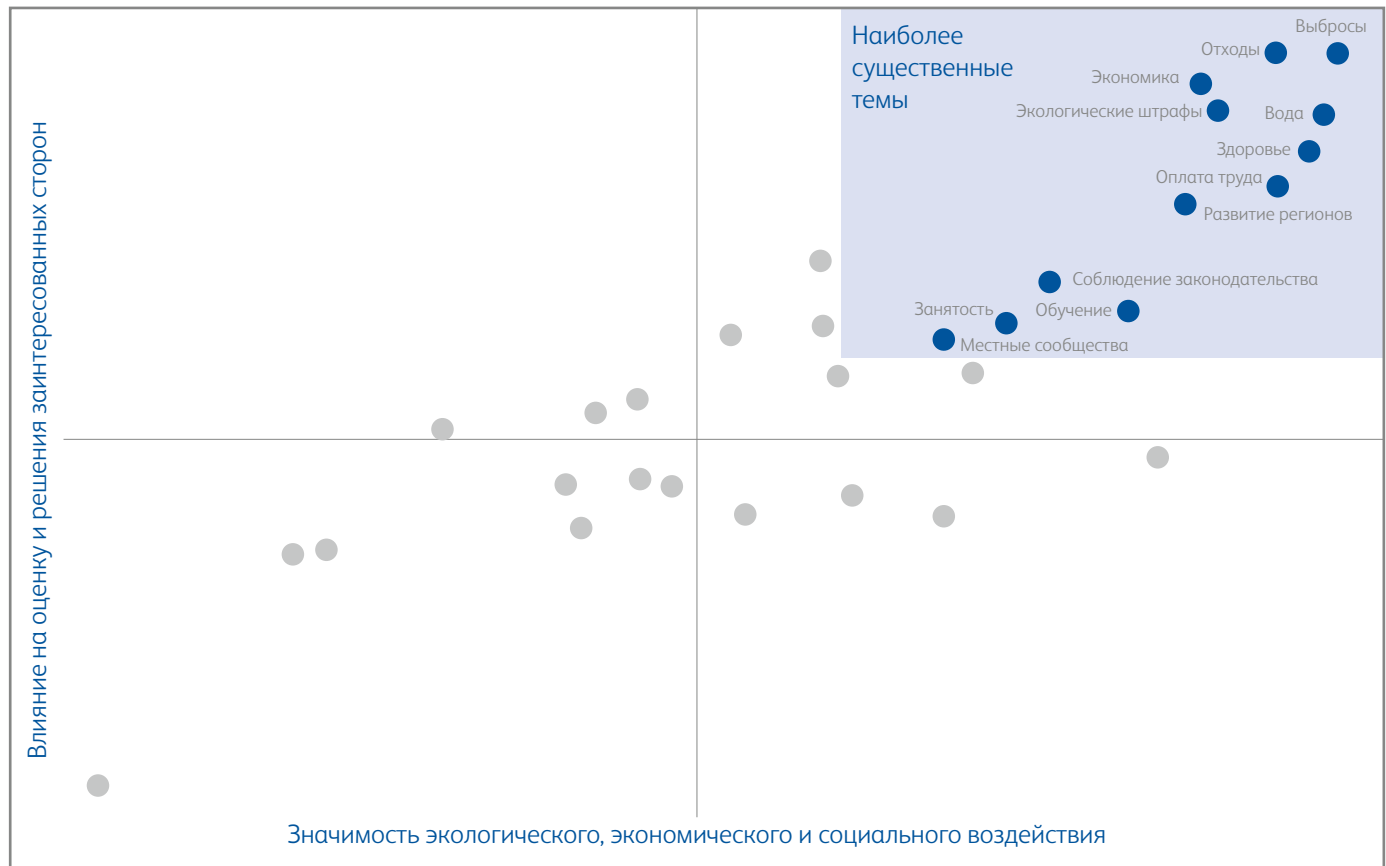
- Выбросы в атмосферу
- Сбросы и отходы, включая переработку и вторичное использование отходов
- Здоровье и безопасность на рабочем месте
- Использование воды и воздействие на водные ресурсы
- Экономические результаты деятельности
- Соответствие требованиям природоохранного законодательства
- Инвестиции в объекты транспортной и социальной инфраструктуры, косвенное воздействие на экономическое развитие регионов присутствия
- Оплата труда сотрудников (по регионам) в сравнении с рынком
- Обучение и образование сотрудников
- Соблюдение законодательства и нормативных требований
- Занятость
- Воздействие на местные сообщества, включая сотрудничество и программы развития

Менее существенные темы

- Земельные ресурсы и воздействие на биоразнообразие
- Энергопотребление и энергоэффективность
- Использование сырья и материалов
- Оценка экологических аспектов деятельности поставщиков
- Равные возможности для участия в органах управления и равное вознаграждение для женщин и мужчин
- Закупочная деятельность, включая закупки у местных поставщиков
- Информирование сотрудников о существенных изменениях в деятельности Компании
- Противодействие коррупции
- Оценка соблюдения прав человека в Компании, включая обучение сотрудников
- Недопущение дискриминации по отношению к сотрудникам и потребителям
- Соблюдение антимонопольного законодательства

По существенным аспектам в отчете раскрывается информация о подходах в области менеджмента и приводятся показатели результативности. Компания также сочла возможным предоставить информацию по ряду менее существенных вопросов и раскрыть темы, дополнительно рекомендованные рабочей группой.

Матрица существенности



Характеристики информации

В отчет включены данные за 2017 календарный год преимущественно в динамике за ряд лет. Там, где это представлялось существенным, включалась также информация, выходящая за рамки отчетного периода. Отчет представляет финансовое положение и результаты производственной деятельности исходя из консолидированных данных ПАО «Северсталь». При подготовке отчета использовалась управленческая и аудированная финансовая отчетность Компании.

Данные, отражающие деятельность в социальной сфере и в области трудовых отношений, а также результаты в сфере охраны окружающей среды аккумулировались и систематизировались в рамках корпоративной информационной системы по соответствующим направлениям деятельности, а также на основе информационных запросов, составленных с учетом рекомендаций GRI. По сравнению с предыдущим отчетным периодом границы раскрытия информации не изменились. По существенным аспектам отчет описывает подходы к управлению и все наиболее значимые воздействия Компании. Границы существенных аспектов внутри Компании приведены в Приложении 3.

Комплекс показателей деятельности в сфере экономической результативности соответствует периметру финансовой отчетности. Перечень наиболее существенных дочерних,

ассоциированных и совместных предприятий Компании, входящих в периметр финансовой отчетности, приведен в Примечании 29 к консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2017, 2016 и 2015 годов.

Показатели устойчивого развития по другим категориям, в частности по экологии, в основном даны по списку компаний, приведенному в Приложении 3. В тексте отчета ряд показателей приводится по дивизионам Компании.

За пределами организации в качестве существенных выделены такие аспекты, как охрана и безопасность труда и соблюдение требований экологического законодательства подрядными организациями; эта информация приведена в разделе «Ответственность в цепочке поставок».

Аспект «противодействие коррупции» в отношении подрядных организаций раскрыт в разделах «Деловые партнеры и потребители» и «Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка». По данным темам преимущественно раскрыта информация о действующих системах управления и приведены примеры по предприятиям. Структура предыдущего отчета в основном сохранена.

В 2017 году существенных изменений охвата и границ аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами не выявлено. Источники информации, которые были использованы для

формирования таблицы «Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость», указаны в приложении к настоящему отчету.

В части таблиц, отражающих воздействие Компании на окружающую среду, данные за 2013 год приведены с учетом PBS Coals, которая далее была исключена из отчетности вследствие продажи североамериканских активов Компании. В связи со структурными изменениями с 2016 года статистические данные по Белоручейскому рудоуправлению учитываются в дивизионе «Северсталь Ресурс», что указывается в соответствующих сносках к таблицам. По ряду количественных показателей был осуществлен уточняющий пересчет. Иных существенных переформулировок показателей и данных за прошлые периоды, опубликованных в предыдущих отчетах, в настоящем документе не содержится.

Достоверность включенных в отчет данных обеспечивается в ходе сбора и консолидации информации применением стандартных процедур и подтверждается подразделениями, ответственными за подготовку соответствующего блока информации. Данные проходят внутреннее согласование, их полнота и корректность проверяются на уровне предоставляющих их подразделений, а также на уровне функциональных управлений дивизионов Компании и генеральной дирекции.

В случае когда используются публичные документы, дается ссылка на источник. Планы на средне- и долгосрочную перспективу, приведенные в отчете, имеют прогнозный характер. Их осуществимость зависит от большого числа факторов, многие из которых находятся за пределами влияния Компании. В связи с этим фактические результаты могут отличаться от запланированных.

С 2011 года в целях внешнего общественного заверения Компания представляет отчеты в Совет по нефинансовой отчетности РСПП. Настоящий отчет также прошел процедуру общественного заверения. Заключение Совета публикуется в Приложении 4. Задача по использованию возможностей, связанных с проведением очных мероприятий по взаимодействию с заинтересованными сторонами в формате диалогов, перенесена в следующий цикл отчетности.

Запросить дополнительную информацию по тематике отчета, а также высказать свои мнения о данной публикации и внести предложения по совершенствованию нефинансовой отчетности «Северстали» можно, обратившись в корпоративный центр по адресу: ПАО «Северсталь», 127299, Россия, г. Москва, ул. Клары Цеткин, д. 2, тел.: 8 (495) 926–77–66, доб. 6459 (управление по корпоративной социальной ответственности и бренду компании «Северсталь»).

Приложения

Приложение 1

Таблица соответствия отчета Стандартам GRI, базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26 000

Уровень раскрытия: полностью ● частично ⊙ не раскрывается ○ Существенная тема ■

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
1. Профиль организации			
102–1	Название организации	1. О Компании	●
102–2	Основные бренды, продукция, а также услуги	1.1. Основные направления деятельности и структура Компании	●
102–3	Местонахождение штаб-квартиры	Юридический адрес головного офиса ПАО «Северсталь»: ул. Мира, д. 30, Череповец, Вологодская обл., Россия, 162608 Почтовый адрес: 127299, Россия, Москва, ул. Клары Цеткин, д. 2	●
102–4	География основной деятельности	География активов ПАО «Северсталь»	●
102–5	Характер собственности и организационно-правовая форма.	1. О Компании	●
102–6	Рынки, на которых работает организация	Сбыт	●
102–7	Масштаб организации	1. О Компании	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли**Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП**

102–8	Информация о сотрудниках и других работниках	1.1. Основные направления деятельности и структура Компании РСПП 3.1.1 РСПП 3.1.4 ISO 26000 Трудовые практики	●
102–9	Цепочка поставок организации	Взаимодействие с поставщиками Ответственность в цепочке поставок 6.2. Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании ISO 26000 Добросовестные деловые практики	●
102–10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок	Производство стали	●
102–11	Принцип предосторожности	3.5. Управление новыми возможностями ISO 26000 Окружающая среда	●
102–12	Внешние инициативы	Цели устойчивого развития ООН в деятельности Компании Участие в международных и отраслевых инициативах, выставках и форумах Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка РСПП 1.1 ISO 26000 Организационное управление	●
102–13	Членство в ассоциациях	Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» Участие в международных и отраслевых инициативах, выставках и форумах	●
2. Стратегия			
102–14	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» Обращение генерального директора АО «Северсталь Менеджмент»	●
102–15	Ключевые воздействия, риски и возможности	3.5. Управление рисками 3.6. Управление новыми возможностями См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 22–25	●
3. Этика и добросовестность			
102–16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	ISO 26000 Добросовестные деловые практики 3.9. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Принципы и формы взаимодействия	●
102–17	Механизмы для обращений по вопросам этики	Механизмы обратной связи	●
4. Корпоративное управление			
102–18	Структура корпоративного управления	ISO 26000 Организационное управление 3.2. Органы управления	●
102–19	Делегирование полномочий	2.1. Управление вопросами устойчивого развития в ПАО «Северсталь»	●
102–20	Руководящие должность или должности, предполагающие ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	3.2. Органы управления 3.3. Структура управления	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли
Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП

102–21	Консультации с заинтересованными сторонами по экономическим, экологическим и социальным проблемам	3.9. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	●
102–22	Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	Состав Совета директоров ПАО «Северсталь» (по состоянию на 31.12.2017) РСПП 3.1.12	●
102–23	Председатель высшего органа корпоративного управления	Состав Совета директоров ПАО «Северсталь» (по состоянию на 31.12.2017)	●
102–24	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	РСПП 3.1.12	○
102–25	Конфликт интересов	3.2. Органы управления	●
102–26	Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, ее ценностей и стратегии	3.2. Органы управления См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 51	●
102–27	Коллективное знание членов высшего органа корпоративного управления в связи с экономической, экологической и социальной проблематикой	Периодическая подготовка информационных справок для руководства Компании по экономической, экологической и социальной проблематике	●
102–28	Процедуры оценки деятельности высшего органа корпоративного управления	См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 54	●
102–29	Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении экономических, экологических и социальных воздействий и управлении ими	См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 34, 51	●
102–30	Эффективность управления рисками	3.5. Управление рисками	●
102–31	Анализ экономических, экологических и социальных тем	См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 53	●
102–32	Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития	На этапе подготовки отчет получает рецензию независимого неисполнительного директора, председателя комитета по аудиту, члена комитета по кадрам и вознаграждениям	●
102–33	Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	4.2. Политика и управление РСПП 3.1.12	●
102–34	Характер и общее количество важных проблем, доведенных до сведения высшего органа корпоративного управления	3.2. Органы управления	●
102–35	Политики вознаграждения	См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 11, 59–60	●
102–36	Порядок определения размера вознаграждения	См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 11, 59–60	●
102–37	Вовлечение заинтересованных сторон в порядок определения размера вознаграждения	3.2. Органы управления	●
102–38	Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации	○
102–39	Отношение процента роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	Не раскрывается исходя из соображений защиты персональной информации	○
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами		ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
102–40	Список групп заинтересованных сторон	Принципы и формы взаимодействия	●
102–41	Коллективные договоры	Взаимодействие с профсоюзами	●
102–42	Выявление и отбор заинтересованных сторон	Принципы и формы взаимодействия	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли**Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП**

102-43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Принципы и формы взаимодействия	●
102-44	Поднятые ключевые темы и высказанные опасения	Взаимодействие с заинтересованными сторонами Местные сообщества	●
6. Практика отчетности			
102-45	Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 123–124	●
102-46	Определение содержания отчета и границ тем	7. Об отчете	●
102-47	Перечень существенных тем	Подход к определению существенных тем для освещения в отчете	●
102-48	Переформулирование информации	7. Об отчете	●
102-49	Изменения в отчетности	7. Об отчете	●
102-50	Отчетный период	7. Об отчете	●
102-51	Дата публикации предыдущего отчета	7. Об отчете	●
102-52	Цикл отчетности	7. Об отчете	●
102-53	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно отчета	7. Об отчете	●
102-54	Заявление о подготовке отчета в соответствии со стандартом GRI	7. Об отчете	●
102-55	Указатель содержания GRI	Приложение 1	●
102-56	Внешнее заверение	7. Об отчете	●

Экономика

201	Экономическая результативность		
103	Подходы к управлению	3.5. Управление новыми возможностями 3.6. Управление качеством 3.8. Клиентоориентированность	●
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Стратегия и инвестиционная программа «Северстали» РСПП 1.2, 1.3, 1.4, 1.6, 1.7	●
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Сокращение выбросов парниковых газов	●
201-3	Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	См. также «Северсталь» Годовой отчет 2017, стр. 90–91 РСПП 1.8	●
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства	Значимые финансовые выплаты от государства отсутствовали	●
202	Присутствие на рынках	ISO 26000 Трудовые практики	
103	Подходы к управлению	Оплата труда	●
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Оплата труда	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли

Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП

202-2	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения		В данном контексте под высшими руководителями понимаются генеральный директор и его заместители, а также директора производств, а под местным населением — граждане РФ. Практически 100 % руководителей высшего ранга являются представителями местного населения	●
203	Непрямые экономические воздействия		ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие	
103	Подходы к управлению		6.1. Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление 6.2. Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании 6.3. Социальные инвестиции и социальное партнерство	●
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги		6.2. Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании 6.3. Социальные инвестиции и социальное партнерство	●
203-2	Существенные непрямые экономические воздействия		6.2. Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании	●
MM8	Количество и доля площадок в местах, где ведется кустарная или маломасштабная разработка, или расположенных рядом с ними, связанные с этим риски и меры, принятые для управления и снижения этих рисков		Кустарная или маломасштабная разработка отсутствует	●
204	Практика закупок		ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
204-1	Доля расходов на местных поставщиков		6.2. Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании	●
205	Противодействие коррупции		ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
205-1	Деятельность, прошедшая оценку рисков, связанных с коррупцией		Взаимодействие с клиентами Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	●
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им		Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	●
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия		Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	●
206	Препятствие конкуренции		ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
206-1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства		Отсутствовали	●

Окружающая среда

301	Материалы			
301-1	Израсходованные материалы по массе или объему		Добыча угля Добыча железной руды Производство стали Закупки основных видов сырья	●
301-2	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы		Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель в 2017 году	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли
Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП

301-3	Повторно использованные продукты и упаковка	Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель в 2017 году	●
302	Энергия	ISO 26000 Окружающая среда	
302-1	Потребление энергии внутри организации	Производство и потребление электроэнергии на ЧерМК РСПП 2.2	●
302-2	Потребление энергии за пределами организации	Не ведется сбор статистических данных	○
302-3	Энергоемкость	5.3. Энергопотребление и энергоэффективность. Основные результаты в 2017 году РСПП 2.2.1	●
302-4	Сокращение энергопотребления	5.3. Энергопотребление и энергоэффективность. Основные результаты в 2017 году РСПП 2.2.1	●
302-5	Снижение потребности в энергии продуктов и услуг	5.3. Энергопотребление и энергоэффективность. Основные результаты в 2017 году	●
303	Вода	ISO 26000 Окружающая среда	
GRI 103	Подходы к управлению	5.2. Охрана окружающей среды. Политика и управление	●
303-1	Водозабор в разбивке по источникам	Воздействие на водные ресурсы РСПП 2.3	●
303-2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	Воздействие на водные ресурсы РСПП 2.3	●
303-3	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Воздействие на водные ресурсы РСПП 2.4	●
304	Биоразнообразие	ISO 26000 Окружающая среда	
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением и расположенные на особо охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	Предприятия Компании не ведут работы на экологически чувствительных территориях — ООПТ, Рамсарских угодьях, объектах Всемирного природного наследия. Территория горно-обогатительного комбината «Карельский окатыш» прилегает к территории заповедника «Костомукшский» См. ММ2	●
304-2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие		○
304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания		○
304-4	Общее число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида		○
ММ2	Количество и доля площадок, требующих планов по управлению биоразнообразием, а также уже имеющих такие планы	Площадка, принадлежащая АО «Северсталь Дистрибуция» в Череповецком районе (Дмитровский сельсовет, район д. Васьково, Мотомское лесничество), относится к категории земель «особо охраняемые территории и объекты». Разрешенное использование земель: «для нужд охотхозяйства»	●
305	Выбросы	ISO 26000 Окружающая среда	
GRI 103	Подходы к управлению	5.2. Охрана окружающей среды. Политика и управление Воздействие на атмосферный воздух	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
305-1	Прямые выбросы парниковых газов	Сокращение выбросов парниковых газов	●
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов		○
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов		○
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов		○
305-5	Снижение выбросов парниковых газов	Сокращение выбросов парниковых газов	●
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ		○
305-7	Выбросы NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Воздействие на атмосферный воздух РСПП 2.6	●
306	Сбросы и отходы	ISO 26000 Окружающая среда	
GRI 103	Подходы к управлению	5.2. Охрана окружающей среды. Политика и управление Обращение с отходами	●
306-1	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов РСПП 2.7, 2.7.2	●
306-2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	Обращение с отходами РСПП 2.8	●
306-3	Существенные разливы	Водоохранные мероприятия в 2017 году РСПП 2.9	●
306-4	Транспортировка опасных отходов	Трансграничное перемещение отсутствует. См. также раздел «Транспортировка отходов»	●
306-5	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние сброс сточных вод организацией		○
MM1	Количество земель (в собственности или аренде), используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель в 2017 году	●
MM3	Общие объемы вскрышных и скальных пород, хвостов и шламов и связанные с ними риски	Обращение с отходами	●
307	Соответствие экологическим требованиям	ISO 26000 Окружающая среда ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
GRI 103	Подходы к управлению	5.2. Охрана окружающей среды. Политика и управление	●
307-1	Случаи несоответствия экологическим нормам и требованиям	Финансирование природоохранной деятельности	●
308	Экологическая оценка поставщиков		
308-1	Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям		○
308-2	Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Ответственность в цепочке поставок	●
Социальная сфера			
401	Занятость	ISO 26000 Трудовые практики	
GRI 103	Подходы к управлению	Система отбора и продвижения кадров 4.2. Политика и управление	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
401-1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	4.1. Характеристики персонала РСПП 3.1.2, 3.1.3	●
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	4.7. Социальная поддержка персонала Социальные гарантии и льготы для семей	●
401-3	Предоставление отпуска по материнству и отцовству	Социальные гарантии и льготы для семей	●
402	Взаимоотношения сотрудников и руководства	ISO 26000 Трудовые практики	
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Взаимодействие с профсоюзами	●
403	Здоровье и безопасность персонала	ISO 26000 Трудовые практики	
GRI 103	Подходы к управлению	5.3. Безопасность труда. Политика и управление	●
403-1	Доля работников, представленных в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда	●
403-2	Производственный травматизм, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, количество смертельных случаев	Результаты мероприятий по предотвращению травматизма РСПП 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8	●
403-3	Работники с высоким риском травматизма или профессиональных заболеваний	Профессиональная заболеваемость	●
403-4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда	●
404	Обучение и образование	ISO 26000 Трудовые практики	
GRI 103	Подходы к управлению	4.4. Система обучения и развития	●
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	4.4. Система обучения и развития. Результаты работы в 2017 году РСПП 3.1.10	●
404-2	Программы развития навыков и образования	4.4. Система обучения и развития	●
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Оценка результативности сотрудников	●
405	Разнообразие и равные возможности	ISO 26000 Трудовые практики ISO 26000 Права человека	
405-1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	3.2. Органы управления 4.1. Характеристики персонала	●
405-2	Отношение базового оклада мужчин и женщин	Оплата труда. Результаты работы в 2017 году	●
406	Недопущение дискриминации	ISO 26000 Права человека	
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Отсутствовали	●
407	Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	ISO 26000 Права человека ISO 26000 Трудовые практики	
407-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может подвергаться риску	Взаимодействие с профсоюзами РСПП 3.2.1	●
MM4	Количество забастовок и локаутов продолжительностью более недели в разбивке по странам	Взаимодействие с профсоюзами	
408	Детский труд	ISO 26000 Права человека	

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли
Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие индикаторам результативности РСПП

408-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования детского труда	Поскольку специфика производства исключает риск использования детского труда, данный аспект признан несущественным См. также «Система отбора и продвижения кадров»	●
409	Принудительный или обязательный труд	ISO 26000 Права человека	
409-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования принудительного или обязательного труда	Отсутствовали См. также «Система отбора и продвижения кадров»	●
410	Практики обеспечения безопасности	ISO 26000 Права человека	
410-1	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека	Все сотрудники знакомятся с должностной инструкцией и положением «О пропускном и внутриобъектовом режимах в «Северстали»	●
411	Права коренных народов	ISO 26000 Права человека	
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов	Отсутствовали РСПП 3.2.3	●
MM5	Общее количество работ на территориях коренных и малочисленных народов и смежных с ними территориях, количество и доля операций или площадок, где существуют формальные договоренности с сообществами коренных и малочисленных народов	6.3. Социальные инвестиции и социальное партнерство	●
MM6	Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычаях	Споры относительно землепользования отсутствовали	●
MM7	Использование механизмов рассмотрения жалоб при решении споров с местными сообществами и коренными народами, связанных с землепользованием, основанном на обычаях, и их итоги	Местные сообщества	●
412	Оценка прав человека	ISO 26000 Права человека	
412-1	Оценка на предмет соблюдения прав человека или воздействия в связи с правами человека	Вопрос о возможных нарушениях прав человека включен в ежегодный опрос персонала «Пульс «Северстали», который охватывает практически все подразделения Компании	●
412-2	Обучение сотрудников политикам или процедурам в области прав человека	Программы обучения руководителей	●
412-3	Важные инвестиционные соглашения и контракты, которые включают положения о правах человека или которые прошли проверку на соблюдение прав человека		○
413	Местные сообщества	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие	
GRI 103	Подходы к управлению	6.1. Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	●
413-1	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	6.3. Социальные инвестиции и социальное партнерство РСПП 3.3.3	●
413-2	Подразделения с существенным фактическим и потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	5.2. Охрана окружающей среды РСПП 3.3.3	●
MM9	Площадки организации, где происходило переселение, количество переселенных домохозяйств по каждой площадке и влияние этого процесса на доходы	Отсутствовали	●
MM10	Количество и доля работ, связанных с планами закрытия предприятий	Отсутствовали	●

**Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI
для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли**
**Место в отчете/комментарий/соответствие
рекомендациям стандарта ISO 26000/соответствие
индикаторам результативности РСПП**

Код	Описание	Стандарт	Состояние
414	Социальная оценка поставщиков	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
414-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев		○
414-2	Отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок и предпринятые действия		○
415	Государственная политика	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
415-1	Денежное выражение пожертвований организации на политические цели	Любое финансирование в денежной или иной форме какой-либо политической партии или финансовая поддержка кандидата на политический пост, осуществляемые от имени Компании, должны, в зависимости от объема финансирования и условий, указанных во внутренних документах, утверждаться заместителем генерального директора по коммуникациям и взаимодействию с органами государственной власти либо, также при согласовании последнего, председателем Совета директоров «Северстали» В 2017 году отсутствовали	●
416	Здоровье и безопасность потребителя	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	3.7. Управление качеством	●
416-2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий	Отсутствовали	●
417	Маркетинг и маркировка	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
417-1	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами	3.7. Управление качеством	●
417-2	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг	Отсутствовали	●
417-3	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций	Отсутствовали	●
418	Неприкосновенность частной жизни потребителя		
418-1	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Отсутствовали	●
419	Соблюдение требований законодательства в социально-экономической сфере	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
GRI 103	Подходы к управлению	Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка	●
419-1	Несоблюдение законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере	Случаи значимого несоблюдения законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере со стороны Компании отсутствовали	●

Приложение 2

Комментарии к формированию показателя «Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость»

Источники формирования показателя: «Консолидированная финансовая отчетность ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий за годы, закончившиеся 31 декабря 2017, 2016 и 2015 годов»* и «Консолидированная финансовая отчетность ПАО «Северсталь» и его дочерних предприятий за годы, закончившиеся 31 декабря 2016, 2015 и 2014 годов»**

Статья	Комментарий
Доходы	
Чистые продажи	Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «выручка»
<ul style="list-style-type: none"> Доход от финансовых инвестиций 	Примечание Финансовые доходы и расходы/Чистые затраты по финансированию, строки «процентные доходы», «доходы от дивидендов»
<ul style="list-style-type: none"> Доход от продажи активов 	Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «убыток от выбытия основных средств и нематериальных активов»
Операционные затраты	
<ul style="list-style-type: none"> Осуществленные денежные платежи контрагентам за пределами организации 	<p>Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строки: «себестоимость продаж», «общехозяйственные и административные расходы», «затраты на сбыт», «доля в прибыли/(убытке) ассоциированных и совместных предприятий», «чистые прочие операционные (расходы)/доходы»/«чистые прочие операционные доходы».</p> <p>Показатель «операционные затраты» включает расходы по заработной плате и другие выплаты и льготы сотрудникам</p>
Заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	
<ul style="list-style-type: none"> Общий фонд заработной платы 	Примечание Затраты на оплату труда (кроме строки «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»)
<ul style="list-style-type: none"> Общая сумма выплат 	Примечание Затраты на оплату труда, строка «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»
Выплаты поставщикам средств	
<ul style="list-style-type: none"> Дивиденды всем категориям акционеров 	<p>Консолидированный отчет об изменениях в капитале, строка «дивиденды»</p> <p>Консолидированный отчет о движении денежных средств, строка «дивиденды уплаченные»</p>
<ul style="list-style-type: none"> Проценты, выплачиваемые кредиторам 	Примечание Финансовые доходы и расходы/Чистые затраты по финансированию, строка «процентные расходы»
Выплаты государству	
<ul style="list-style-type: none"> Все налоги организации 	<p>Примечание Налог на прибыль, строки «текущий налог на прибыль», «корректировки текущего налога предыдущих периодов, признанные в отчетном периоде»</p> <p>Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «прочие налоги и отчисления»</p>
Инвестиции в сообщества	
<ul style="list-style-type: none"> Инвестиции в инфраструктуру 	Примечание Чистые прочие неоперационные (расходы)/доходы/Чистые прочие неоперационные доходы/(расходы), строки: «социальные расходы», «благотворительные пожертвования», «амортизация объектов инфраструктуры»
<ul style="list-style-type: none"> Инвестиции в сообщество 	Примечание Чистые прочие неоперационные (расходы)/доходы/Чистые прочие неоперационные доходы/(расходы), строки: «социальные расходы», «благотворительные пожертвования», «амортизация объектов инфраструктуры»

* http://www.severstal.com/files/21410/usd/Severstal_FS_31122017_rus_.pdf

** http://www.severstal.com/files/19933/usd/_Severstal_FS_31122016_Rus.pdf

Приложение 3

Границы существенных тем

	ЧерМК	ООО «Северсталь ТПЗ-Шексна»	ЗАО «Ижорский трубный завод»	АО «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 ОАО «Северсталь» в г. Москве	ОАО «Северсталь-метиз»	ОАО «Северсталь-метиз» филиал «Орловский»	ОАО «Днепромметиз»	АО «Воркугауголь»	АО «Олкон»	АО «Карельский окатыш»
Выбросы в атмосферу	+	+	+	+	+	+	+	+	+				+	+	+		+	+	+	+	+	+
Сбросы и отходы	+	+	+	+	+	+	+	+	+				+	+	+		+	+	+	+	+	+
Здоровье и безопасность	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Водные ресурсы	+	+	+	+	+	+	+	+				+	+	+	+		+	+	+	+	+	+
Экономические результаты	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Соблюдение природоохранного законодательства	+	+	+	+	+	+	+	+				+	+	+	+		+	+	+	+	+	+
Развитие регионов	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Оплата труда	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Обучение и образование	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Соблюдение законодательства	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Занятость	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Местные сообщества	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Приложение 4

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 г. 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 — Компания, Группа, Северсталь) Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 год (далее — Отчет).

Компания обратилась в РСПП с просьбой организовать проведение общественного заверения Советом РСПП. Совет формирует мнение о значимости и полноте раскрываемой в отчете информации о результатах деятельности компании в соответствии с принципами ответственной деловой практики, которые содержатся в Социальной хартии российского бизнеса, отвечают положениям

Глобального договора ООН, российского и международного стандартов по социальной ответственности.

Члены Совета в период с 01 по 17 июня 2018 года изучили содержание представленного Компанией Отчета и составили настоящее Заключение в соответствии с Регламентом общественного заверения корпоративных нефинансовых отчетов, утвержденным Советом.

Члены Совета обладают необходимой компетентностью в области корпоративной ответственности, устойчивого развития и нефинансовой отчетности, соблюдают этические требования независимости и объективности оценок, выражают свое персональное мнение экспертов, а не мнение организаций, представителями которых они являются.

Отчет оценивался, исходя из следующих критериев полноты и значимости содержащейся в Отчете информации:

Значимой признается информация, поскольку она отражает деятельность компании по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса (www.rspp.ru).

Полнота предполагает, что компания комплексно отражает в отчете свою деятельность — ценности и стратегические ориентиры, лежащие в ее основе, системы и структуры управления, достижения и ключевые результаты деятельности, систему взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Применение Компанией международных систем отчетности принимается во внимание в рамках процедуры общественного заверения Отчета. Однако подтверждение уровня соответствия Отчета международным системам отчетности не входит в задачу данного Заключения.

Ответственность за информацию и заявления, содержащиеся в Отчете, несет Компания. Достоверность фактических данных, содержащихся в Отчете, не является предметом общественного заверения.

Настоящее Заключение подготовлено для ПАО «Северсталь». Компания может использовать данное Заключение, как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами, публикуя его без каких-либо изменений.

Выводы

На основе проведенного анализа Отчета, а также публичной информации, размещенной на официальном корпоративном сайте Компании, и коллективного обсуждения итогов независимой оценки Отчета, проведенной членами Совета РСПП по нефинансовой отчетности, Совет подтверждает следующее:

Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 год охватывает ключевые направления ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса и с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности Компании в этих направлениях.

Рекомендаций Совета РСПП по итогам общественного заверения Отчета ПАО «Северсталь» за 2016 год частично отражены в Отчете за 2017 год. В частности, расширены комментарии к динамике количественных показателей, проведено сопоставление деятельности Компании с Целями устойчивого развития ООН, освещаются подходы к управлению ответственностью в цепочке поставок.

Отчет Компании за 2017 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

Экономическая свобода и ответственность:

В Отчете представлены направления деятельности и структура Компании, основные проекты производственных дивизионов, финансово-экономические показатели за 2017 год. Показано соотношение достигнутых результатов с поставленными на 2017 год целями, обозначены планы на следующий год. Отмечается эффективность Бизнес-системы «Северсталь» в обеспечении экономической устойчивости, достигаемой за счет внедрения современных технологий, увеличения производительности труда, улучшения качества продукции. В контексте устойчивого развития освещается влияние четвертой промышленной революции на будущее металлургической отрасли, включая переход на новые цифровые технологии, а также связанные с этим возможные последствия, включая изменения требований к работникам. Сообщается о наличии стратегии

развития Компании в цифровой сфере, о разработке программы инноваций и запуске пилотных проектов. Подчеркивается значимая роль Компании в развитии регионального малого и среднего бизнеса через закупки местной продукции, а также другие формы поддержки, реализуемые совместно с партнерами. Освещаются вопросы обеспечения высокого качества продукции Компании и система управления в этой сфере. Отражены подходы к управлению и структура ответственности в сфере КСО. Основные программы и проекты Компании представлены в сопоставлении с Целями устойчивого развития ООН. Освещается система корпоративного управления, управления рисками и возможностями. Сообщается о включении в повестку дня Совета директоров вопросов КСО и устойчивого развития, связанных с реализацией стратегии Компании. Включены сведения о Политике противодействия коррупции, новая редакция которой утверждена в отчетном году.

Партнерство в бизнесе:

В Отчете освещаются принципы и механизмы взаимодействия Компании с основными группами заинтересованных сторон. Представлены меры по обеспечению прозрачности и доступности информации о Компании для инвесторов, сообщается о проведении регулярных встреч, включая организацию поездок на предприятия «Северстали». Представлена информация о взаимодействии с ключевыми деловыми партнерами, о работе с клиентами по улучшению потребительских свойств выпускаемых продуктов, в том числе через регулярное анкетирование потребителей. Компания информирует об активном участии клиентов в создании интернет-магазина Северстали, а также о работе Центра единого сервиса, который является основным каналом взаимодействия с клиентами. Содержится информация о структуре поставщиков и взаимодействии с ними преимущественно через электронную торговую площадку. Сообщается об усилиях по привлечению предприятий малого и среднего бизнеса к участию в тендерах и торгах, объявляемых Компанией. Содержатся сведения о проведении аудитов систем качества компаний-партнеров. Представлены сведения о программах развития персонала, мотивации и социальной поддержки, о системе коммуникаций с работниками предприятий. Содержится информация о высоких показателях вовлеченности сотрудников в достижение стратегических целей Компании и обеспечивающих этот результат механизмах. Сообщается о работе Комитета по этике. Включена информация о взаимодействии с профсоюзами по вопросам отраслевых соглашений и коллективных договоров. Показано содержание сотрудничества с профильными вузами. Сообщается о комплексе мер в сфере обеспечения промышленной безопасности и охраны труда, являющейся приоритетной как для самой Компании, так и в ее взаимоотношениях с подрядными организациями, которым устанавливаются конкретные цели на 2017 год в этой области. Представлены сведения о взаимодействии с государственными органами по вопросам развития горно-металлургической отрасли и международной торговли. Освещается сотрудничество с местными администрациями и общественностью в регионах.

Права человека:

В Отчете отражены усилия Компании по соблюдению прав человека. Наиболее полно освещается обеспечение трудовых прав работников, мнение которых по этим вопросам выясняется в ходе социологического опроса «Пuls Северстали». Декларируется уважение прав коренных малочисленных народов. Сообщается о мерах по сохранению национальной культуры и повышению культурного потенциала региона.

Сохранение окружающей среды:

В Отчете представлена система управления вопросами промышленной безопасности и охраны окружающей среды, сообщается об увеличении объемов финансирования этой деятельности в 2017 году в связи с реализацией крупных

инвестиционных проектов на ЧерМК, направленных на снижение выбросов в атмосферу, включая парниковые газы, и сбросов в водные объекты. Освещаются основные мероприятия, приводятся количественные показатели, характеризующие воздействие на окружающую среду, в разбивке по дивизионам. Сообщается об улучшении экологической ситуации в г. Череповце, который исключен из перечня городов с наибольшим уровнем загрязнения атмосферного воздуха, в том числе, благодаря реализации Компанией инвестиционных проектов. Отчет информирует о принятых мерах и результатах в области обращения с отходами, а также потребления водных ресурсов и повышения уровня очистки сточных вод. Приводятся сведения о сокращении потребления энергоресурсов в ЧерМК, планах по распространению этого опыта на другие дивизионы, мероприятиях, запланированных к выполнению до 2019 года.

Участие в развитии местного сообщества:

Отчет сообщает об активном участии Компании в социально-экономическом развитии территорий присутствия, реализации программ, направленных на повышение качества жизни и улучшение социального климата. Освещается вклад Компании в укрепление экономического потенциала регионов. Показаны результаты деятельности созданного при участии Северстали Агентства городского развития. Содержатся сведения о выполнении соглашений с муниципальными и региональными органами власти о корпоративных социальных программах, в том числе запущенных в отчетном году. Освещается деятельность фонда «Дорога к дому» по комплексной профилактике сиротства. Сообщается о реализации программы «Музеи Русского Севера», развитии корпоративного волонтерства и других направлениях социально значимой деятельности. Перечислены проекты и организации, получившие поддержку Компании. Сообщается о проведении в регионах присутствия социологического исследования «Мониторинг социальных настроений».

Заключительные положения

Отчет за 2017 год комплексно отражает результаты ответственной деловой практики ПАО «Северсталь», позволяет сделать вывод об интеграции принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития в стратегию и бизнес-систему Компании. Отчет содержит показатели результативности по ключевым направлениям деятельности, включая экономическую, экологическую и социальную составляющие.

Отчет подготовлен с использованием рекомендаций, применяемых в российской и международной практике отчетности (Стандарты GRI «Основной» вариант, отраслевое приложение GRI для горнодобывающей и металлургической отрасли), что обеспечивает сопоставимость информации с отчетами других компаний отрасли. Отчетные показатели представлены в их соотношении с темами, которые были определены как наиболее существенные в ходе взаимодействия с заинтересованными сторонами, а также в соответствии с ISO 26000:2010, базовыми индикаторами результативности РСПП.

Отчет за 2017 год является девятым корпоративным нефинансовым отчетом ПАО «Северсталь», что свидетельствует о последовательности в развитии публичной отчетности, продвижении по пути информационной открытости, отражает ответственное отношение Компании к обязательствам по информированию заинтересованных сторон.

Рекомендации

Отмечая достоинства Отчета, Совет обращает внимание на некоторые существенные для заинтересованных сторон аспекты значимости и полноты раскрытия информации, которые рекомендуется учесть в следующих циклах отчетности.

Совет отмечает, что рекомендации, сформулированные по результатам анализа предыдущих отчетов Компании, представляется полезным использовать и в дальнейшей практике отчетности.

Рекомендуется последовательно развивать используемый в Отчете за 2017 год подход, связанный с включением содержательных комментариев к приводимым количественным показателям и их динамике. Так, пояснениями было бы полезным дополнить показатели травматизма и профзаболеваемости, некоторые экологические показатели, включая обращение с отходами, управление выбросами загрязняющих веществ в атмосферу и учет влияния изменения климата на деятельность Компании. Рекомендуется, кроме того, приводить, наряду с абсолютными, удельные показатели.

Отчет содержит информацию о соотношении конкретных направлений деятельности Компании с Целями устойчивого развития ООН. Рекомендуется полнее развернуть эту информацию в следующих отчетах, показывать вклад достигнутых результатов в продвижение к тем Целям-2030, которые имеют отношение к деятельности Компании.

Учитывая наличие программы по энергосбережению, которая работает на протяжении многих лет, рекомендуется приводить в Отчете количественные данные по энергопотреблению и энергосбережению, в том числе базовых видов топлива, в консолидированном формате и в разбивке по основным активам.

Отчет содержит информацию об используемых Компанией процедурах в процессе определения существенных тем, включая учет мнения заинтересованных сторон по результатам анкетирования в ходе подготовки Отчета. Рекомендуется в дальнейшем эти процедуры и методику определения существенных тем описывать полнее, включая информацию о темах, выявленных в ходе регулярного взаимодействия с заинтересованными сторонами в течение отчетного периода.

В Отчете приводятся количественные данные в динамике за различные периоды времени. Рекомендуется в дальнейшем использовать, по возможности, единообразный подход к раскрытию информации, приводить данные в динамике не менее 3 лет, обеспечивая большую сопоставимость раскрываемых сведений.

Следует обратить внимание на возможность сокращения объема основного текста Отчета за счет вынесения в приложение части информации иллюстративного или дополняющего характера (списки организаций, получивших поддержку от Компании, полные перечни конкретных мероприятий по различным направлениям деятельности в разбивке по предприятиям). При этом в основном тексте информация может быть представлена компактнее, в обобщенном виде и включать примеры, а также ссылки на более подробные данные, приведенные в приложении.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности, положительно оценивая Отчет, поддерживая приверженность компании «Северсталь» принципам ответственной деловой практики и отмечая последовательность в развитии процесса отчетности, подтверждает, что Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 год прошел общественное заверение.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности



Российский союз промышленников и предпринимателей

СВИДЕТЕЛЬСТВО

об общественном заверении
корпоративного нефинансового отчета

**Отчет о корпоративной социальной ответственности
и устойчивости развития ПАО «Северсталь»
за 2017 год**

прошел общественное заверение в Совете РСПП
по нефинансовой отчетности

Развернутое заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности об общественном заверении отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 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 121.01.019.03.17

Президент РСПП



Москва, 2018

А. Шохин
А.Шохин

Приложение 5

Основные проекты программы «Дорога к дому», реализованные в 2017 году

Название проекта	Деятельность проекта
Город Череповец	
«МлаДа»	Профилактика и предотвращение отказов от новорожденных детей. Поддержка беременных женщин в тяжелой жизненной ситуации и семей с новорожденными детьми до двух лет
«С первых дней»	Комплексная медико-психолого-педагогическая помощь семьям с детьми, имеющими особенности здоровья, с первых дней жизни ребенка. Уникальные медицинские услуги для развития детей
«С мамой»	Содействие возвращению детей, временно помещенных в дом ребенка, в кровные семьи. Услуга по дневному пребыванию детей в возрасте от двух месяцев до двух лет в группе, организованной по типу яслей, для одиноких мам (отцов)
«Вместе ради детей»	Комплексная поддержка замещающих и восстановленных кровных семей. Профилактика и предотвращение вторичного сиротства
«Радуга успеха»	Разработка и апробирование технологии межведомственного взаимодействия учреждений и организаций, принимающих участие в процессе инклюзивного образования. Услуга «Передышка» — возможность оставить ребенка на определенное время со специально подготовленными людьми
«Уроки доброты»	Включение детей-инвалидов в состав детей, посещающих Школу будущих первоклассников. Обучение педагогов общеобразовательных школ специальным методикам работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья
«Малыш, ты не один!»	Организация ухода за малышами в возрасте до пяти лет, оставшимися без попечения родителей, во время нахождения в детской больнице, в целях восполнения недостатка материнской заботы
«Твой шанс»	Поддержка семей с детьми, где мать и/или отец условно осуждены или освобождены из мест лишения свободы
«Территория счастливого детства»	Предоставление территории для общения детей с родителями, находящимися в ситуации конфликтного развода, помощь в разрешении конфликта, негативно влияющего на ребенка
«Новый путь»	Сопровождение семей с детьми — воспитанниками дошкольных учреждений в трудной жизненной ситуации, в том числе где родители склонны к злоупотреблению алкоголем
«Вектор»	Оказание поддержки семьям с несовершеннолетними детьми, приехавшим из стран ближнего зарубежья и находящимся в трудной жизненной ситуации (в том числе семьям беженцев и вынужденных переселенцев)
«Служба оперативной помощи»	Экстренная помощь несовершеннолетним и их семьям в ситуации нарушения прав ребенка. Услуга оказывается через работу круглосуточного телефона доверия, общественной приемной по правам ребенка, службы семейного консультирования и семейной терапии
«Социальная гостиница»	Предоставление временного жилья маме с ребенком, находящимся в трудной жизненной ситуации, не имеющим собственного жилья и возможности найма жилого помещения
«Подросток»	Комплексная работа с подростками группы риска, склонными и/или совершившими противоправные действия
«Служба поддержки ребенка в семье»	Помощь и поддержка семей с детьми в кризисной ситуации
«Здоровое поколение»	Профилактика употребления психоактивных веществ детьми и подростками. Услуги психолога и психотерапевта для детей и подростков, впервые употребивших психоактивные вещества, а также помощь их родителям

Название проекта	Деятельность проекта
«Точка возврата»	Восстановительные технологии в работе с подростками группы риска как альтернатива наказанию. Примирение несовершеннолетних, совершивших правонарушение, и пострадавших от их деяний. Организация и сопровождение школьных служб примирения
«У наших ворот всегда хоровод»	Организация социокультурного реабилитационного досуга для семейных групп и подростков, являющихся клиентами проектов программы «Дорога к дому»
«Сыны полка»	Создание условий для социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, зачисленных в качестве воспитанников в Череповецкое высшее военное инженерное училище радиоэлектроники Министерства обороны Российской Федерации. Проект реализуется по инициативе губернатора Вологодской области
«Вектор будущего»	Проект реализуется на средства ПАО «Северсталь» и Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Организация и сопровождение школьных служб примирения на базе образовательных организаций Вологодской области
«На взлет!»	Реабилитационный досуг для подростков группы риска (групповые занятия по авиамоделированию и 3D-моделированию)
«Поверь в себя»	Включение подростков от 14 до 18 лет, находящихся в конфликте с законом, в продуктивную социальную деятельность: занятия по общей физической подготовке, основам выживания, бушкрафту, горной подготовке, турпоходы
«Планета толерантности»	При реализации проекта используются средства государственной поддержки на основании конкурса, проведенного Национальным благотворительным фондом. Развитие толерантного отношения к детям-мигрантам на базе девяти образовательных организаций Череповца и Череповецкого района
«Защити ребенка»	При реализации проекта используются средства АО НПФ «Будущее» и компании «Северсталь». Защита и восстановление нарушенных прав детей и их семей: организация работы отделений Общественной приемной по правам ребенка в 15 муниципальных районах Вологодской области
Развивающая площадка «Радуга»	Поддержка приемных семей, семей беженцев и вынужденных переселенцев с несовершеннолетними детьми в кризисной ситуации: психологическая помощь (консультации, тренинги); реабилитационный семейный досуг; услуги по организации культурно-досуговой деятельности
«Защита»	Информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику нехимических зависимостей у детей и подростков в семи городах РФ. При реализации проекта используются средства гранта Союза специалистов в сфере охраны психического здоровья
«Вариативная система услуг присмотра и ухода за детьми до трех лет»	Вариативные ясельные группы (дневного и кратковременного пребывания, семейная группа на квартире) для детей в возрасте до трех лет, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья. Проект реализуется на базе учреждений здравоохранения и социального обслуживания Череповца и Вологды с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов
«Здоровая семья для ребенка»	Тиражирование технологий работы с семьями, где родители затронуты проблемой алкогольной зависимости, в 15 регионах РФ. Внедрение технологии в восьми регионах (Вологодская, Ярославская, Саратовская, Мурманская, Ивановская, Смоленская области, Республика Коми, г. Севастополь). Проект реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов
Другие регионы	
«Рука об руку» (г. Воркута, Республика Коми)	Профилактика преступлений и правонарушений детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Подготовка подростков целевой группы к самостоятельной жизни
«Теплый дом» (г. Воркута, Республика Коми)	Помощь и поддержка замещающих семей. Социально-психологическая помощь несовершеннолетним беременным и юным мамам

Название проекта	Деятельность проекта
«Вместе с мамой» (г. Балаково, Саратовская область)	Профилактика и предотвращение отказов от новорожденных детей
«Наш добрый дом — Семейная школа» (г. Балаково, Саратовская область)	Профилактика правонарушений несовершеннолетних: тренинговые занятия с подростками, реабилитационный досуг. Тренинги и семинары для родителей
«Выбор есть всегда» (г. Оленегорск, Мурманская обл.)	Комплексная реабилитационная помощь подросткам и семьям в целях восстановления здоровых взаимоотношений, организация досуга «трудных» подростков
«Будущее в настоящем» (г. Костомукша, Республика Карелия)	Социально-психологическая работа с несовершеннолетними группы риска, состоящими на городском и внутришкольном учете. Психологическая поддержка родителей и родственников несовершеннолетних
«Компромисс» (г. Костомукша, Республика Карелия)	Семейные медиации в ситуации конфликтного развода. Помощь психолога в разрешении семейного конфликта, негативно влияющего на ребенка
«Ключи мира: медиативные технологии урегулирования конфликтов замещающим родителям» (г. Волгоград)	Помощь и поддержка замещающих семей. Обучение навыкам бесконфликтного общения, методам разрешения конфликтов с использованием медиативных, восстановительных и специальных современных технологий
«Социальная скорая помощь» (г. Великий Устюг, Вологодская область)	Экстренная помощь семьям в кризисной ситуации: оперативный выезд бригады специалистов. Сопровождение семей, оказание помощи в разрешении трудной жизненной ситуации
«Старт+» (г. Красавино, Вологодская область)	Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: групповые встречи с подростками, спортивно-оздоровительные мероприятия, семейный клуб «Очаг»
«Счастливы вместе» (г. Ярославль)	Психолого-педагогическая помощь семьям с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Комплексные развивающие групповые занятия с детьми раннего возраста с ОВЗ. Занятия с детьми в творческой, музыкальной и танцевальной студии. Группы поддержки для родителей

