НЛМК

НАША КОМАНДА

ОТЧЕТ/**2016**

2 2016 ГОД: СОБЫТИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ
4 ЦЕННОСТИ НЛМК
5 ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
6 ПРИОРИТЕТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НЛМК
8 ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

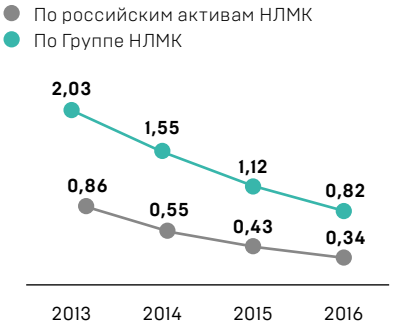
УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

2016 ГОД: СОБЫТИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ

НЛМК в 2016 году улучшил основные показатели устойчивого развития.

ПОВЫШЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

СНИЖЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА LTIFR



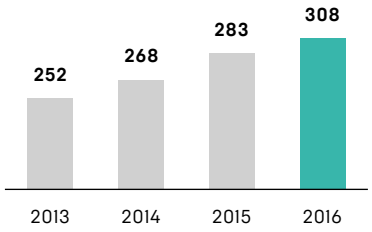
Выполнены практически все поставленные цели в области производственной безопасности.

Введена должность Вице-президента по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОЕ ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПО ГРУППЕ НЛМК

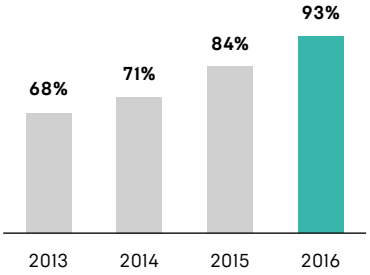
т стали/чел.



Значительные усилия по повышению эффективности процессов, а также рост вовлеченности сотрудников обеспечивают высокие темпы роста производительности труда — 22% к уровню 2013 г. по Группе НЛМК.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКОВ

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК, ПРОШЕДШИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

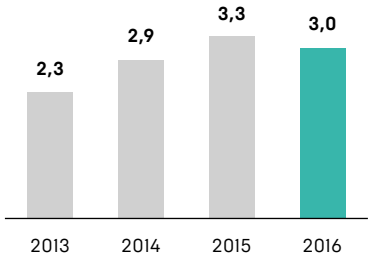


В 2016 г. значительное внимание уделялось развитию профессиональных компетенций сотрудников Группы НЛМК. Повышение профессионализма — один из основных факторов лидирующей позиции НЛМК в отрасли.

ЗАБОТА О РАЗВИТИИ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ ПО РОССИЙСКИМ АКТИВАМ ГРУППЫ НЛМК

млрд руб.



Инвестиции в социальное развитие регионов присутствия были направлены на развитие спорта, здравоохранения, образования, культуры, работу с детьми и молодежью и благотворительные программы.

ЦЕННОСТИ НЛМК

«Сбалансированная стратегия развития, высокая эффективность, профессионализм и вовлеченность сотрудников позволяют НЛМК с уверенностью смотреть в будущее.

Мы гордимся успехами Компании и в полной мере осознаем, что они стали возможны благодаря вкладу всей нашей международной команды, объединенной единой целью лидерства НЛМК».

ОЛЕГ БАГРИН,
Президент (председатель Правления) НЛМК

ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИДЕРСТВО

Ответственное лидерство лежит в основе ценностей международной Группы НЛМК. Мы объединены в профессиональную команду единомышленников, которые разделяют эти ценности и стремятся руководствоваться ими в своей работе.

Мы понимаем ответственное лидерство как:

Постоянное совершенствование процессов

Постоянное совершенствование процессов и технологий для эффективного производства стальной продукции, которая помогает повысить качество жизни людей.

Безусловный приоритет здоровья и безопасности

Безусловный приоритет здоровья и безопасности сотрудников и подрядчиков, создание благоприятных условий работы, способствующих раскрытию профессионального и творческого потенциала работников.

Бережное использование ресурсов

Бережное использование ресурсов и стремление к наилучшим стандартам в области экологии и энергосбережения, соблюдение которых мы также ожидаем от наших поставщиков и партнеров.

Вклад в лидерство наших клиентов

Производство стальной продукции уникальных характеристик и премиального качества, разработка инженерных решений, которые помогают нашим клиентам быть на острие технологий и лидировать на своих рынках.

Создание равных условий для развития сотрудников

Создание равных условий для профессионального, карьерного и творческого развития сотрудников, поощрение инициативности и новаторства.

Активная социальная позиция

Активная социальная позиция и бережное отношение к культурным традициям в регионах присутствия.

ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

НЛМК прикладывает максимальные усилия для обеспечения защиты прав человека.

НЛМК обеспечивает социально ответственное отношение к более чем 54 тысячам своих сотрудников на 3 континентах и гарантирует, что их труд является исключительно добровольным и вознагражден должным образом. Компания не приемлет нарушения прав человека в любых формах и проявлениях при осуществлении своей операционной, финансово-хозяйственной и иной деятельности, в том числе во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. При этом наша корпоративная культура предусматривает, что сотрудники Группы НЛМК обязаны соблюдать общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации и других стран присутствия Группы НЛМК, применимое трудовое законодательство в любых странах мира вне зависимости от практики ведения в них бизнеса.

Наш подход в области защиты прав человека базируется на действующих руководящих принципах из норм Организации Объединенных Наций (ООН) относительно обязанностей компаний в области прав человека (UN Human Rights Norms for Business), Глобального договора ООН (Global Compact), конвенции Международной Организации Труда (МОТ) (ILO Conventions), стандартов международного и национального уровня в области социальной ответственности (руководство по социальной ответственности ISO 26000) и законодательства стран присутствия активов.

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ НЛМК ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА:

↗ ЗАПРЕТ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА:

В Компании установлен запрет на принудительный труд, труд заключенных и военных, рабство и торговлю людьми. Все виды наемного труда в Компании носят исключительно добровольный характер.

↗ ЗАПРЕТ ДЕТСКОГО ТРУДА:

Компания заключает трудовой договор с лицом, соответствующим минимальным требованиям по возрасту, установленным действующим законодательством. В Компании не применяется детский труд.

↗ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ НА МИНИМАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ:

Оплата труда работников Компании устанавливается в соответствии с действующими законодательными актами о заработной плате, в том числе теми, которые определяют минимальный размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, сверхурочных часов.

↗ ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ:

Сотрудники Компании вне зависимости от расы, цвета кожи, вероисповедания, национальности, пола, возраста, семейного положения или любого другого статуса, защищенного законодательством тех стран, где Компания ведет свой бизнес, свободны от домогательств и незаконной дискриминации.

↗ ПОДДЕРЖКА СВОБОДЫ НА СОЗДАНИЕ ОБЪЕДИНЕНИЙ И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ:

Компания не ограничивает право работников на создание общественных организаций, представляющих их интересы перед акционерами. Отношения с работниками Компания строит на основе социального партнерства, неотъемлемой частью которого является прямой диалог.

ПРИОРИТЕТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НЛМК

ПРИОРИТЕТЫ ГРУППЫ НЛМК В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ:

- ПОВЫШЕНИЕ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
- ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
- МИНИМИЗАЦИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ
- ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ
- РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ
- РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

НЛМК рассматривает устойчивое развитие как свою социальную миссию. Реализация цели устойчивого развития отвечает долгосрочным экономическим интересам бизнеса, сохранению окружающей среды, способствует повышению качества жизни и социального благополучия граждан.

Устойчивое развитие как залог успешного развития бизнеса

Повышение операционной эффективности

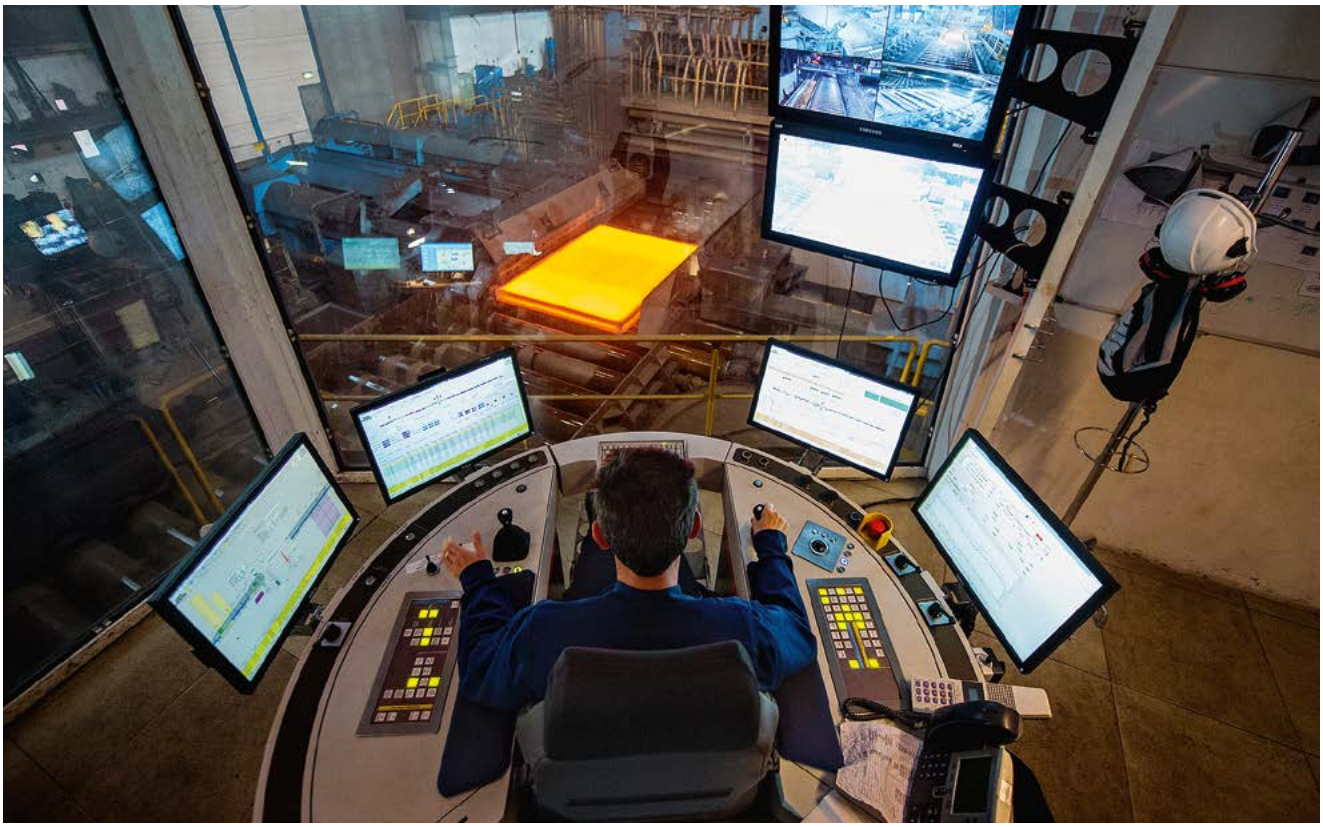
является важнейшей частью Стратегии 2017 и означает в том числе снижение потребления отдельных видов ресурсов за счет внедрения передовых технологий и глубокой переработки отходов.

Охрана труда и промышленная безопасность

Компания, используя в технологическом процессе опасные производственные объекты, несет ответственность за сохранение жизни и здоровья работников. Компания стремится достичь мирового лидерства в области охраны труда и промышленной безопасности среди металлургических компаний за счет применения передовых практик управления охраной труда и промышленной безопасностью, эффективного управления рисками, мотивации и активного вовлечения сотрудников в программы производственной безопасности.

Минимизация воздействия на окружающую среду

одно из условий успешной реализации Стратегии 2017. Минимизация негативного воздействия предприятий Группы на окружающую среду является результатом как плановых природоохранных и технологических мероприятий вне инвестиционного процесса, так и программой инвестиционной деятельности Группы предприятий НЛМК.



Повышение энергетической эффективности

является одним из стратегических направлений деятельности компаний Группы НЛМК, нацеленным на снижение закупок энергоносителей и повышение выработки собственной электроэнергии за счет утилизации попутных газов.

Развитие сотрудников Компании

необходимое условие, обеспечивающее долгосрочную конкурентоспособность Компании, ее динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и в конечном итоге рост фундаментальной стоимости НЛМК. Качественное профессиональное обучение не только обеспечивает необходимый для решения производственных задач уровень квалификации работников Компании, но и способствует росту лояльности работников Компании, формирует благоприятный социально-психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

Развитие регионов присутствия

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

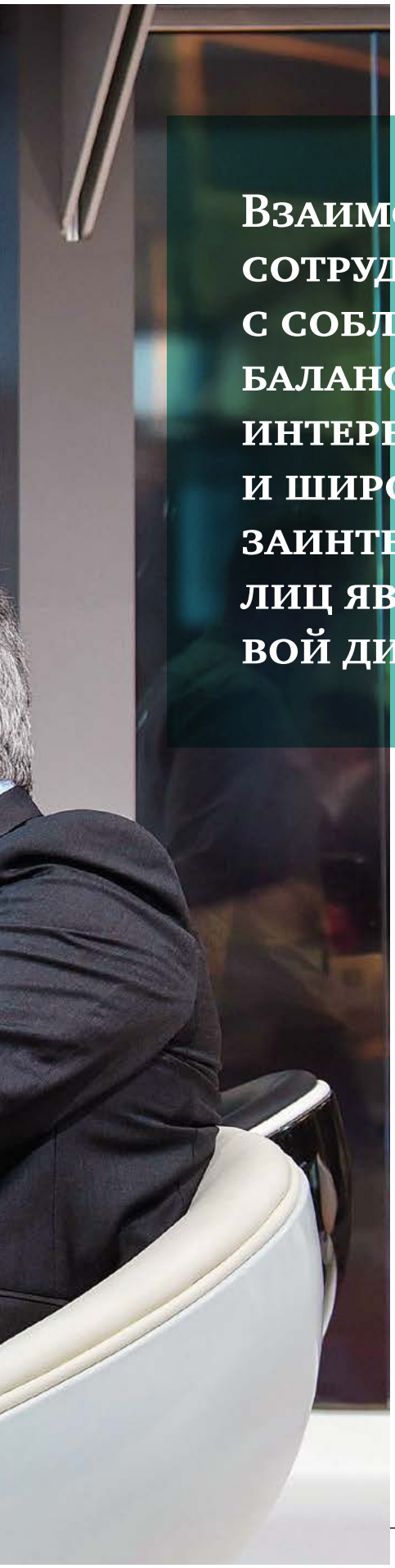
Безопасность

в широком смысле этого слова является одной из ключевых ценностей корпоративной культуры НЛМК:

- Мы обеспечиваем безопасные условия труда и повышаем промышленную безопасность;
- Мы заботимся о здоровье сотрудников и жителей регионов присутствия;
- Мы повышаем экологическую безопасность производства;
- Мы отслеживаем качество нашей продукции для обеспечения безопасности наших клиентов;
- Мы прикладываем максимальные усилия для защиты прав человека;
- Мы повышаем социальную защищенность и создаем уверенность в перспективах.

2 2016 ГОД: СОБЫТИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ
4 ЦЕННОСТИ НЛМК
5 ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
6 ПРИОРИТЕТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НЛМК
8 ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



Взаимовыгодное сотрудничество с соблюдением баланса между интересами бизнеса и широкого круга заинтересованных лиц является основой диалога.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ НЛМК

Эффективное взаимодействие со стейкхолдерами является ключевым фактором обеспечения устойчивого развития и долгосрочного отраслевого лидерства НЛМК. Взаимное доверие, уважение, открытость, ответственность, партнерство и предсказуемость являются важнейшими принципами выстраивания качественного диалога между Компанией и стейкхолдерами.

Менеджмент Группы понимает, что полноценная реализация потенциала НЛМК возможна только при взаимовыгодном сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами. При этом НЛМК старается соблюдать баланс между приоритетами развития бизнеса и интересами широкого круга заинтересованных лиц, начиная от персонала до государственных регуляторов.

Общие принципы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами формализованы в Кодексе корпоративного управления, Кодексе корпоративной этики, Антикоррупционной политике, Кодексе этики поставщика и других корпоративных документах Компании.

При определении основных заинтересованных сторон Компания учитывает степень их влияния на деятельность Группы НЛМК. В список ключевых стейкхолдеров вошли: акционеры и инвесторы, работники Компании, деловые партнеры (потребители и поставщики), органы государственного управления, профсоюзные организации, жители регионов деятельности, в том числе потенциальные работники, а также различные общественные организации.

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ	ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА	ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ
АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ			
Производственные и финансовые результаты, стратегия развития Компании, дивидендные выплаты, вопросы корпоративного управления, объем акций НЛМК, находящихся в свободном обращении на фондовых площадках в России, выпущенных НЛМК и торгующихся на Лондонской фондовой бирже ГДА	Проведение собраний акционеров, ежегодного Дня стратегии, участие топ-менеджеров Компании в отраслевых конференциях и встречах с инвестиционным сообществом и акционерами, организация визитов на площадки НЛМК, годовые отчеты, раскрытие операционных и финансовых результатов, публикации в СМИ, сайт Компании	Наличие специальных служб, осуществляющих эффективные коммуникации с акционерами и инвесторами, специальный раздел для акционеров и инвесторов на сайте Компании	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Высокая*** Компания на заинтересованную сторону: ***Высокая***
СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ			
Заработная плата, социальный пакет и социальные гарантии, возможность самореализации и развития карьеры, профессиональное обучение и развитие, обеспечение безопасности производства и благоприятных условий труда	Корпоративный электронный портал, социологические опросы, телефон доверия «06», профсоюзные собрания, диалог с руководителями по личным вопросам, сменно-встречные собрания, корпоративные СМИ	Индексация заработной платы, развитие социальных льгот, реагирование на обращения, реализация предложений, предоставление возможностей для карьерного роста и личностного развития, повышение безопасности производства, улучшение условий труда	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Высокая*** Компания на заинтересованную сторону: ***Высокая***
ПОТРЕБИТЕЛИ			
Выполнение договорных обязательств, качество и цена продукции, своевременное рассмотрение и урегулирование претензий и исков покупателей, защита от коррупции, расширение сортамента продукции, техническое перевооружение и развитие, производственные и финансовые результаты, управление рисками	Корпоративные принципы по работе с деловыми партнерами, годовые, финансовые отчеты, конференции, форумы, деловые встречи, профессиональные российские и международные союзы и организации, публикации в СМИ, сайт Компании	Наличие службы по взаимодействию с клиентами, кол-центр службы продаж НЛМК по работе с клиентами, использование результатов мониторинга удовлетворенности потребителей при последующем заключении договоров, сайт продукции НЛМК	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Высокая*** Компания на заинтересованную сторону: ***Средняя***
ПОСТАВЩИКИ			
Возможность долгосрочного сотрудничества, выполнение договорных обязательств, своевременное рассмотрение и урегулирование претензий и исков поставщиков, производственные и финансовые результаты Компании	Годовые, финансовые отчеты, конференции, форумы, деловые встречи, профессиональные российские и международные союзы и организации, публикации в СМИ, сайт Компании	Единые принципы работы с поставщиками (Кодекс этики поставщика), проведение открытых тендеров, действующая система управления закупками, контактная информация службы закупок на сайте Компании	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Средняя*** Компания на заинтересованную сторону: ***Высокая***

ИНТЕРЕСЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННОЙ СТОРОНЫ	ИНСТРУМЕНТЫ ДВУСТОРОННЕГО ДИАЛОГА	ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	СТЕПЕНЬ ВЛИЯНИЯ
ОРГАНЫ ВЛАСТИ			
Соблюдение действующего законодательства, налоговые отчисления, социально-экономическое развитие регионов, охрана окружающей среды	Участие в работе государственных, в том числе законодательных органов власти, участие в международных и российских профессиональных и общественных организациях, проведение встреч, диалогов со СМИ	Наличие специальной службы, осуществляющей коммуникацию с государственными организациями, участие Компании в различных федеральных и региональных программах	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Высокая*** Компания на заинтересованную сторону: ***Средняя***
ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ			
Выполнение отраслевого тарифного соглашения, выполнение коллективных договоров, соблюдение трудового законодательства, информированность о деятельности Компании, уровень заработной платы и социальная защищенность работников, условия и безопасность труда персонала	Проведение совещаний, встреч, обсуждение и заключение коллективных договоров, комиссии по трудовым спорам, Паритетная комиссия администрации и профкома, комиссии по социальному страхованию, комиссии по охране труда, квалификационные и аттестационные	Неукоснительное соблюдение всех социальных льгот и гарантий, закрепленных в коллективных договорах, совместная организация мероприятий, ответы на обращения и учет рекомендаций профсоюзов	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Средняя*** Компания на заинтересованную сторону: ***Средняя***
ЖИТЕЛИ РЕГИОНОВ			
Социально-экономическое развитие региона, экология, здоровье населения, выделение средств на благотворительные программы, информированность о деятельности Компании, достоверность и открытость информации, возможности трудоустройства в Компанию	СМИ, представители общественных организаций, депутаты законодательного собрания различного уровня, профориентационные мероприятия, конференции, встречи	Инвестирование в целях развития регионов присутствия, в том числе выделение средств на поддержку спорта, здравоохранения, образования, культуры, финансирование программ детского оздоровления и пропаганды здорового образа жизни, благотворительная помощь незащищенным слоям населения	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Низкая*** Компания на заинтересованную сторону: ***Средняя***
ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ			
Соблюдение действующего законодательства, экология, социально-экономическое развитие регионов, благотворительность	Конференции, клубы, встречи и другие мероприятия, СМИ, письма, сайт Компании	Рассмотрение всех вопросов, участие в реализации совместных проектов	Заинтересованная сторона на Компанию: ***Низкая*** Компания на заинтересованную сторону: ***Низкая***

АКТИВНЫЙ ДИАЛОГ С КЛЮЧЕВЫМИ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

Информационная открытость как репутационный актив

2016 PLATTS GLOBAL METALS AWARDS WINNER

В 2016 г. Группа НЛМК была удостоена звания Лидера стальной индустрии (“Industry Leadership Awards — Steel”). Эту награду ежегодно вручает ведущее международное отраслевое и аналитическое издание S&P Global Platts. Международное признание лидерства Группы НЛМК основано на реальных достижениях Компании, о которых стейкхолдеры, в том числе члены жюри S&P Global Platts, узнают из средств массовой информации и из информационных ресурсов самой Компании.

Доступность и полнота информации являются решающими факторами формирования позитивного имиджа Компании. Поэтому Группа НЛМК использует все форматы коммуникаций для оперативного и полного информирования общественности о своей деятельности: пресс-релизы, интервью руководства и комментарии пресс-службы, пресс-туры и пресс-конференции, публикации в социальных сетях и мультимедийных ресурсах. Компания стала активнее использовать такие коммуникационные инструменты, как фоторепортажи и корпоративные фильмы.

В 2016 г. было выпущено 90 имиджевых и информационных видеороликов, которые доступны для просмотра на канале nlmkonair в YouTube и на веб-сайтах Компании. За корпоративный фильм «Сплав» и организованную вокруг фильма коммуникационную кампанию Группа НЛМК была удостоена премии «Серебряный Дельфин» в номинации «Интегрированные коммуникации», впервые в своей истории став лауреатом престижного международного фестиваля Cannes Corporate Media & TV Awards.

Около 3000 фотографий и десятки видеороликов Группы НЛМК в 2016 г. были объединены в общедоступный медиабанк media.nlmk.com, который стал удобным мультимедийным инструментом не только для представителей СМИ, но также для сотрудников Компании и всех, кто хочет больше узнать о производстве НЛМК.

Группа НЛМК продолжила обновление и совершенствование системы корпоративных интернет-ресурсов, которые служат удобным и информативным источником официальной информации о Компании и ее дочерних предприятиях. В начале 2016 г. Группа НЛМК запустила новый веб-сайт www.nlmk.com, который стал единым решением для интернет-представительств всех ее дочерних предприятий. Преимущества такого единого корпоративного решения были высоко оценены профессиональным сообществом — новый сайт стал лауреатом номинации «Сайт промышленной или ТЭК-компании» ключевого и старейшего конкурса интернет-проектов в Рунете «Золотой сайт».

Важнейшим событием Группы НЛМК в 2016 г. стало торжественное открытие фабрики окомкования Стойленского ГОКа, в котором принял участие Председатель Правительства России Дмитрий Медведев. Крупнейший инвестиционный проект «Стратегия 2017» Группы НЛМК получил широкое освещение в средствах массовой информации и был признан главным событием российской металлургии на ежегодной международной отраслевой выставке «Металл-Экспо».

КОНСТАНТИН ЛАГУТИН,

Вице-президент по инвестиционным проектам Группы НЛМК на вручении приза «Событие года в российской металлургии»

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Группа НЛМК продолжила совершенствовать систему внутренних коммуникаций, которая охватывает все производственные площадки и объединяет целый ряд эффективных информационных каналов:

- разветвленную систему обратной связи, которая состоит из телефонов и ящиков доверия, sms-центров, прямой линии с руководством на корпоративном портале, обращений в редакцию корпоративных изданий Группы НЛМК;
- общегрупповой интранет-портал, который в конце 2016 г. стал доступен всем сотрудникам российских предприятий Группы НЛМК благодаря выходу его мобильной версии;
- 5 корпоративных газет российских производственных площадок, выходивших в новом формате, состоящем из общегрупповых и локальных новостей;
- журнал «Компания НЛМК», который поменял формат на тематически-презентационный и помимо русской и английской версий стал выходить на французском языке;
- информационные бюллетени на предприятиях НЛМК Европа;
- телевизионный ресурс НЛМК ТВ, который помимо трансляции на общегрупповом информационном интранет-портале стал выходить в пилотном режиме на телеэкранах в Московском представительстве Группы НЛМК.

В 2016 г. во внутренних коммуникациях Группы сохранился тренд на рост информационного контента, созданного самими сотрудниками. Ими было подготовлено около 10% всех новостных материалов корпоративного интранет-портала. Также они оставили более 1000 комментариев к новостям и направили свыше 200 сообщений в sms-центры обратной связи, ответы на которые были опубликованы в корпоративных СМИ. Некоторые обращения стали поводом для служебных проверок, по результатам которых были приняты решения об улучшении работы тех или иных подразделений или об изменении процессов.

ГРУППА НЛМК — МНОГОНАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ, КОТОРАЯ ОБЪЕДИНЯЕТ БОЛЕЕ 20 ПРЕДПРИЯТИЙ В СЕМИ СТРАНАХ МИРА.

Поэтому одна из важнейших задач внутренних коммуникаций — сплотить сотрудников из разных стран и предприятий вокруг единых и понятных целей и ценностей. Этому способствуют информационные кампании, в рамках которых работники знакомятся друг с другом, рассказывают о себе, своих предприятиях и коллегах. Одним их таких проектов в 2016 г. стала эстафета видеоприветствий #командаНЛМК (#teamNLMK). В рамках этой кампании более 400 сотрудников Группы из разных стран записали

НАГРАДЫ

TOP 10

BEST CORPORATE IR IN METALS & MINING IN EUROPE
BY EXTEL — 2016

TOP 10

BEST IRO IN RUSSIA
BY EXTEL — 2016

TOP 3

BEST INVESTOR RELATIONS — INSTITUTIONAL INVESTOR ALL-EUROPE EXECUTIVES TEAM
2017 (METALS AND MINING)

124 видеоролика, которые набрали в общей сложности более 50 тыс. просмотров на корпоративном портале, в социальных сетях, на канале Компании в YouTube. В продолжение инициативы был специально создан сайт people.nlmk.com, на котором профессионалы Группы НЛМК рассказывают о своей работе. Эта коммуникационная кампания была отмечена призом международного фестиваля Cannes Corporate Media & TV Awards.

В 2017 г. Группа НЛМК продолжит следовать лучшим мировым практикам информационной открытости, совершенствовать каналы внешних и внутренних коммуникаций, способствуя росту информированности и вовлеченности сотрудников.

ДИАЛОГ НЛМК С ИНВЕСТИЦИОННЫМ И АНАЛИТИЧЕСКИМ СООБЩЕСТВОМ

Информационная политика НЛМК основана на принципах открытости и прозрачности ведения бизнеса. Такой подход поддерживает высокую степень доверия в отношениях НЛМК со всеми заинтересованными сторонами.

Компания использует множество эффективных инструментов информационного взаимодействия с инвестиционным и аналитическим сообществом — от регулярного раскрытия результатов деятельности до организации личных встреч представителей Компании с партнерами и потенциальными инвесторами.

День стратегии

24 марта 2016 г. Группа НЛМК в формате телеконференции с ключевыми менеджерами Компании представила финансовые результаты за 2015 г. и достижения в рамках реализации Стратегии 2017, а также провела сессию вопросов и ответов на интересующие аналитическое и инвестиционное сообщество темы.

ПРАВИЛЬНОЙ ЛИ СТРАТЕГИИ ПРИДЕРЖИВАЕТСЯ НЛМК? (МНЕНИЕ ФОНДОВЫХ АНАЛИТИКОВ)

ДА	100%
НЕ УВЕРЕН(А)	0%
НЕТ	0%

Мы считаем, что НЛМК придерживается достаточно четкой и разумной стратегии. Весной следующего года Компания представит рынку новый этап стратегии на следующие 5 лет. Мы очень этого ждем.

→ Для более подробной информации смотри раздел «Инвесторам/День стратегии» на сайте НЛМК (www.nlmk.com)

Раскрытие операционных и финансовых результатов

Для оперативного информирования инвестиционного сообщества НЛМК ежеквартально публикует производственные и финансовые результаты.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ ФОРМИРУЕТ ПОЗИТИВНЫЙ ИМИДЖ.

В рамках публикации операционных результатов Компания рассказывает об отраслевых тенденциях, текущем состоянии стального и сырьевого рынка и дает прогноз на ближайшие периоды.

Финансовые результаты представляются на консолидированной основе, отчетность НЛМК формируется в соответствии с МСФО (IFRS).

→ Для более подробной информации смотри раздел «Инвесторам/Результаты и отчеты» на сайте НЛМК (www.nlmk.com)

Визиты на производственные мощности

Для более глубокого понимания модели бизнеса и технологических процессов НЛМК ежегодно организует визиты на производственные мощности, в ходе которых посетители осматривают ключевые технологические объекты и проводят переговоры с менеджментом производственных площадок.

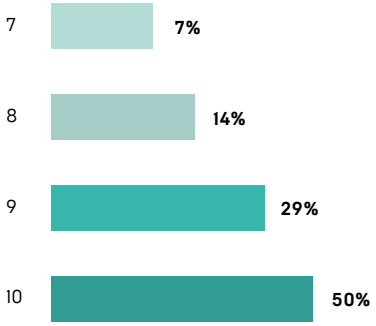
В 2016 г. было проведено 3 таких экскурсии на ключевых площадках Группы НЛМК. С планом проведения экскурсий на ближайшие периоды можно ознакомиться, обратившись в службу по взаимодействию с инвесторами (st@nlmk.com).

«Поэтому неважно, что происходит со спросом и предложением, они способны всегда сгенерировать положительный денежный поток».

«Активы Компании очень эффективны. Менеджмент постоянно работает и достигает высоких результатов, извлекая максимум из имеющихся ресурсов. Это очень впечатляет, команда НЛМК демонстрирует более высокие показатели деятельности по сравнению со своими конкурентами. Я посещал активы НЛМК, СГОК и заводы, общался с сотрудниками. Персонал выглядит очень мотивированным и вовлеченным, люди думают о мерах по повышению эффективности и понимают важность этих мер. Представители менеджмента, с которыми я встречался, тоже произвели на меня очень положительное впечатление».

Цитата из «Ежегодного анонимного опроса мнения инвесторов о Компании»

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВСТРЕЧ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ СЛУЖБЫ НЛМК ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ИНВЕСТОРАМИ ПО ШКАЛЕ ОТ 1 ДО 10



ВИЗИТ НА МОЩНОСТИ

В июле 2016 г. группа аналитиков и инвесторов посетила производственные мощности Липецкой площадки и Стойленского ГОК, в том числе строительную площадку фабрики окомкования. В ходе визита были проведены встречи с ключевыми менеджерами НЛМК, где обсуждались особенности технологии производства на НЛМК, последние результаты и перспективы дальнейшего развития Компании.

Участие высшего руководства в отраслевых и инвестиционных мероприятиях и встречах с инвесторами

В течение 2016 г. ключевые менеджеры Компании и представители службы по взаимодействию с инвесторами участвовали в ряде отраслевых конференций и мероприятий, проводившихся в России, Великобритании, США и континентальной Европе. Было проведено свыше 450 групповых и один на один встреч с инвесторами, в ходе которых обсуждался широкий круг вопросов, включающий отраслевые тенденции, реализацию Стратегии 2017 и достигнутые результаты НЛМК.

2 2016 ГОД: СОБЫТИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ
4 ЦЕННОСТИ НЛМК
5 ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
6 ПРИОРИТЕТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НЛМК
8 ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

НАШИ СОТРУДНИКИ

КЛЮЧЕВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Люди — это основной актив Компании

Профессионализм и вовлеченность нашего персонала обеспечивает нам лидирующую позицию в отрасли.

Кадровая политика является ключевой частью Производственной системы НЛМК

Основные цели кадровой политики — это развитие и удержание в компаниях Группы профессионалов своего дела.

С 2015 г. реализуется Кадровая Стратегия

Для реализации поставленных целей разработан план мероприятий, его исполнение и прогресс по целям ежегодно отслеживается.

Трудовой коллектив НЛМК — это ключевой актив Компании. Профессионализм и вовлеченность наших сотрудников во многом определяют лидерство НЛМК в отрасли. Единая команда НЛМК, состоящая из более чем 54 тысяч профессионалов своего дела, делает мир лучше, создает новое будущее.

Кадровая политика Компании

Основная задача кадровой политики НЛМК — развитие и рациональное использование трудовых ресурсов, формирование коллектива, гарантирующего успешный и устойчивый рост.

Основными принципами кадровой политики НЛМК является эффективное взаимодействие трех составляющих «Человек — Компания — Кадровая служба». Этот принцип предусматривает участие в производственном процессе квалифицированных, мотивированных и лояльных сотрудников на площадках Группы НЛМК, которые, в свою очередь, являются эталоном работодателя, с предоставлением возможности профессионального развития работника, получения достойного вознаграждения по итогам труда, самореализации, социальной защищенности и комфортного проведения досуга членов его семьи, при активной поддержке и участии в этих процессах кадровой службы.

При этом работники кадровой службы позиционируют себя лучшими во всем, что делают, и оказывают поддержку бизнесу, обеспечивая квалифицированным мотивированным персоналом производственные процессы и эффективную организацию их работы при сохранении корпоративной культуры Компании.

Кадровая политика — это важная часть Производственной системы НЛМК, так как профессионализм сотрудников, их ответственность, вовлеченность и стремление к улучшениям определяют эффективность Компании и устойчивость темпов ее развития.

В настоящее время в рамках кадровой политики НЛМК реализуются четыре крупных проекта, направленных на наиболее важные для Компании аспекты развития трудовых ресурсов.

ПРОЕКТЫ 2017 — ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:

1 УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

Эффективное развитие профессиональных компетенций сотрудников. Основная идея: **«Правильные люди в нужном месте и в нужное время»**

2 МОТИВАЦИЯ

Формирование единой системы справедливого вознаграждения за труд сотрудников. Основная идея: **«Оплата труда в зависимости от их результатов по единым принципам»**

3 ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУР И ПРОЦЕССОВ

Формирование принципов, предусматривающих единые процессы в организационном дизайне и управлении численностью. Основная идея: **«Эффективное использование персонала, направленного на высокопроизводительный труд»**

4 ВОВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Повышение вовлеченности сотрудников во все аспекты деятельности Компании. Основная идея: **«Общие цели у работника и Компании»**

Целевые показатели кадровой политики

В рамках действующей на НЛМК с 2015 г. Кадровой стратегии перед кадровой службой Группы НЛМК поставлены следующие цели:

- формирование управленческой команды в рамках перехода на дивизионально-процессную модель управления;
- внедрение единых стандартов качества кадровых процедур для всех компаний Группы;
- продолжение проектов по повышению операционной эффективности как в самой кадровой службе, так и в других функциональных направлениях, включая оптимизацию бизнес-процессов.

Для реализации данных целей был разработан план мероприятий, исполнение которого отслеживается на ежегодной основе.

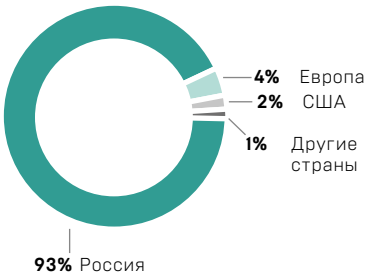
В 2016 г. практически все цели в области развития кадровой службы и управления персоналом Группы НЛМК были достигнуты. В таблице представлены наиболее важные из них.

НАИМЕНОВАНИЕ ЦЕЛИ	ФАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ	СТАТУС ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ
Разработать целевую структуру кадровой службы Группы	По итогам проведения кадрового аудита разработана целевая структуры кадровой службы Группы, с созданием транзакционного центра	100%
Создание функции HR Бизнес-партнерства	Создана функция HR Бизнес-партнерства, предусматривающая обеспечение «бесшовных» сервисов для клиентов, развитие клиентского менеджмента службы, сегментацию и маркетинговый подход к управлению персоналом (удовлетворение потребностей единородных групп клиентов), а также кастомизацию аналитики и сервисов между центрами экспертизы и клиентами службы	100%
Разработка компетенций и оценка персонала	Сформирован центр экспертизы, создана компетенция и сервис. Утвержден регламент и типовой Устав проекта. Разрабатываются профили компетенций и проводится оценка по графику на соответствие профилям компетенций	100%
Достичь уровня 105 работников Группы, приходящихся на 1 работника HR	110	100%
Достичь целевого охвата системы MBO (управление по целям) не менее 1 300 работников	1 487	100%
Увеличить долю назначений из кадрового резерва до 75%	76%	100%

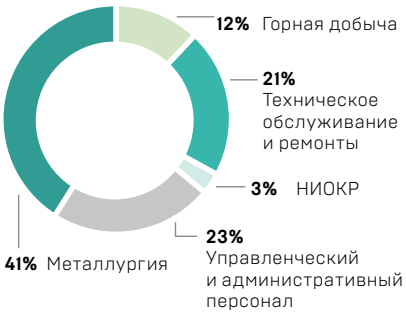
Некоторые цели кадровой политики на корпоративном уровне Группы, установленные на 2017 г.:

- Достичь полного охвата всех функциональных направлений бизнес-партнерами;
- Внедрить новые кадровые ИТ-системы и автоматизацию кадровых процессов;
- Реализовать не менее 38 проектов по разработке и оценке профессиональных компетенций;
- Достичь целевого охвата МВО не менее 3500 работников;
- Достичь уровня в 15% сотрудников, охваченных системой оценки результативности;
- Открыть лабораторию «Материаловедение» на базе Центра поддержки одаренных детей.

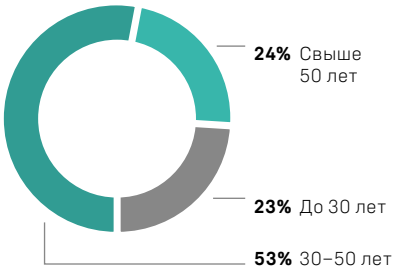
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ГЕОГРАФИИ АКТИВОВ



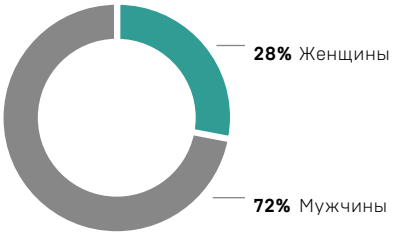
СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ВОЗРАСТУ

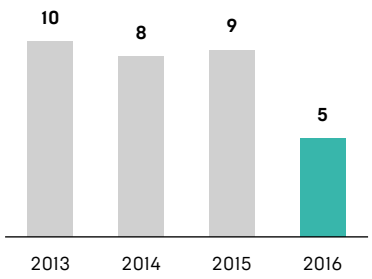


СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ



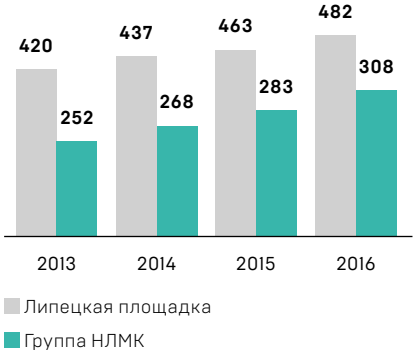
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

%



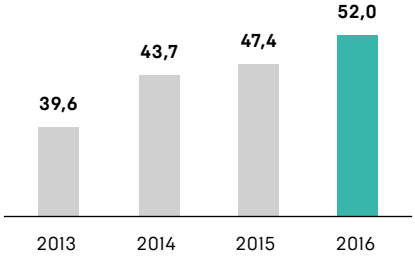
ДИНАМИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

т стали/чел.



ДИНАМИКА СРЕДНЕЙ ЗАРПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ РОССИЙСКИХ АКТИВОВ ГРУППЫ НЛМК

тыс. руб./чел.



Характеристика сотрудников Группы НЛМК

В 2016 г. на активах Группы НЛМК были заняты 54 тыс. человек (-4% г/г), из которых 50,6 тыс. человек работали на российских активах, 2,1 тыс. человек — в европейских дивизионах, около 1 тыс. человек — в США и около 0,3 тыс. человек — в других странах присутствия Группы НЛМК (Индия, Китай и др.).

Более 51% сотрудников Группы НЛМК непосредственно связаны с добычей сырья и производством металлопродукции, 21% заняты техническим обслуживанием и ремонтом, примерно 3% персонала связаны с инновационной деятельностью, оставшиеся 23% — управленческий, административный и сервисный персонал.

НЛМК активно привлекает перспективных молодых сотрудников среди выпускников учебных заведений и среди молодежи, прошедшей срочную службу в Вооруженных Силах РФ. Ежегодно в Компанию приходит более тысячи молодых работников, из которых в дальнейшем формируется профессиональный кадровый состав, резерв руководителей и специалистов.

В компаниях Группы НЛМК нет ограничений по гендерному признаку.

В 2016 г. ПОКАЗАТЕЛЬ ТЕКУЧЕСТИ ПО ГРУППЕ НЛМК СНИЗИЛСЯ ДО РЕКОРДНОГО УРОВНЯ В 5%.

Основными целями кадровой политики Группы НЛМК является развитие и удержание в компаниях Группы НЛМК профессионалов своего дела. Благодаря существенным усилиям в этом направлении активы Группы повышают статус на рынке труда как приоритетные работодатели, что отражается на показателях текучести кадров — персонал стал более лоялен к Компании, а работа на НЛМК стала более престижной.

Производительность труда

Повышение мотивации и профессионализма наших сотрудников, обновление и модернизация оборудования, новые технологии и оптимизация производственных процессов позволяют НЛМК стабильно наращивать эффективность бизнеса.

НЛМК продолжает развитие: рост производительности труда является одной из стратегических целей на ближайшие годы. Ее планируется достичь в первую очередь за счет развития Производственной системы НЛМК, реализации оптимизационных мероприятий и активного вовлечения персонала. Непрерывное развитие и повышение эффективности — основа корпоративной культуры НЛМК.

Оптимизация структуры и функционала

Реализация оптимизационных проектов и реструктуризация деятельности позволили провести оптимизацию численности персонала Группы НЛМК на 0,9 тыс. штатных единиц.

Помимо оптимизации, в 2016 г. создано 130 новых рабочих мест в связи с запуском нового объекта — фабрики окомкования на Стойленском ГОК. В рамках перехода на дивизионально-процессную модель управления часть персонала производственных активов была перераспределена на сервисные компании Группы, в том числе НЛМК Учетный центр.

Мотивация персонала

Эффективная мотивация персонала является ключевым направлением кадровой политики Группы НЛМК.

Система мотивации персонала Группы позволяет улучшить качество труда и достичь большего вклада каждого работника в общее дело. На НЛМК используются несколько видов мотивации, основной является справедливое материальное стимулирование за высокие результаты деятельности.

В настоящее время наиболее эффективной системой мотивации сотрудников Группы НЛМК является «Мотивация на результат». Результаты определяются с помощью ключевых показателей эффективности (КПЭ или KPI). Определение

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ 2016 г. БЫЛО НАГРАЖДЕНО 1,7 ТЫС. СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК, В ТОМ ЧИСЛЕ:

1492 ЧЕЛ. НАГРАДАМИ И ПООЩРЕНИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЙ

57 ЧЕЛ. ОТРАСЛЕВЫМИ НАГРАДАМИ

57 ЧЕЛ. РЕГИОНАЛЬНЫМИ НАГРАДАМИ

29 ЧЕЛ. МУНИЦИПАЛЬНЫМИ НАГРАДАМИ

1 ЧЕЛ. НАГРАДОЙ ПРЕЗИДЕНТА РФ

1 ЧЕЛ. НАГРАДОЙ МЧС РОССИИ

3 ЧЕЛ. НАГРАДОЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ГОСДУМЫ РФ

24 ЧЕЛ. ГОСУДАРСТВЕННЫМИ НАГРАДАМИ

КОНКУРС «МОЛОДОЙ ЛИДЕР»

Конкурс «Молодой лидер» проводится в компании с 2005 г. За время его существования в нем приняли участие более 7 000 сотрудников НЛМК. Эти мероприятия развивают активную жизненную позицию, формируют работоспособный, профессиональный и инициативный кадровый состав предприятия.

Традиционно конкурс проводится в три этапа: отборочный, основной и финальный. В 2016 г. ключевой темой конкурса на всех его этапах стала тема «Безопасность труда».

КПЭ для топ-менеджеров компании и дальнейшее их каскадирование на все уровни управления позволяет существенно улучшить эффективность и заинтересованность сотрудников в достижении поставленных целей. Данный принцип является основой системы управления по целям (МВО) активно внедрявшейся

в 2016 г. на компаниях Группы. На конец 2016 г. на МВО систему переведено почти 1,5 тыс. сотрудников Компании.

Группа НЛМК ежеквартально индексирует оплату труда персонала для компенсации инфляционного фактора. В 2016 г. рост среднемесячной заработной платы сотрудников компаний Группы составил около 10% г/г, на российских активах Группы НЛМК она достигла 52,0 тыс. руб.

Кроме того, на предприятиях действует система нематериального поощрения: особо отличившиеся работники награждаются знаками и грамотами, в корпоративном издании публикуются статьи о лучших сотрудниках, портреты передовиков вывешиваются на заводской Доске Почета, успешные и талантливые работники включаются в кадровый резерв.

Помимо справедливой оплаты труда, на НЛМК используются различные виды стимулирования: психологическая мотивация, широкие возможности по развитию карьеры и личностных качеств, различные поощрения за выдающиеся результаты и инициативы, прочие инструменты.

Профессиональные конкурсы и соревнования — еще один элемент повышения мотивации сотрудников. Такие мероприятия повышают заинтересованность в развитии профессиональных навыков и открывают широкие возможности для их карьерного развития. В 2016 г. только на Липецкой площадке было проведено 25 конкурсов профессионального мастерства, в которых приняли участие более 1,6 тыс. человек.

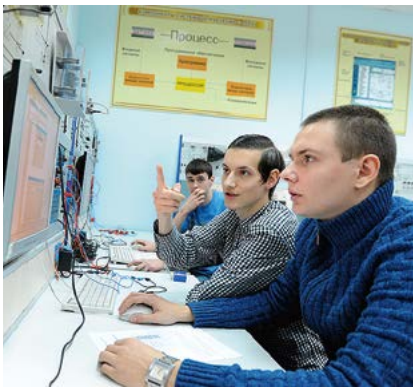
Значительное внимание на компаниях Группы НЛМК ежегодно уделяется проведению конкурсов «Молодой лидер», стимулирующих личностное и профессиональное развитие молодых сотрудников.

Социальный пакет

НЛМК, как ответственный работодатель, на постоянной основе осуществляет дополнительную поддержку своих сотрудников в формате социального пакета.

Все сотрудники НЛМК имеют возможность получать такие меры социального обеспечения, как оздоровление, организация питания и отдыха, охрана труда, поддержка материнства и детства, поддержка пенсионеров и ветеранов, социальное поощрение лучших работников, комплекс социальных выплат.

Дополнительные меры поддержки оказываются женской части нашего трудового коллектива. Помимо законодательно закрепленных инициатив, НЛМК предоставляет гибкость рабочего времени женщинам, имеющим малолетних детей, а также обеспечивает профессиональное обучение и повышение квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком.



Компания реализует комплексную программу по работе с молодежью, обеспечивая дополнительную поддержку молодым сотрудникам. Выпускникам базовых учебных заведений при поступлении на работу гарантируется средняя заработная плата и обеспечиваются дополнительные выплаты (подъемные).

На НЛМК существует добрая традиция вручения новогодних подарков детям сотрудников, подрастающему поколению также предоставляются путевки в детские оздоровительные лагеря по льготным ценам.

Забота о здоровье

Мы считаем своим приоритетом поддержание здоровья наших сотрудников. Мы всячески поддерживаем формирование культуры здоровья, потребности к ведению более здорового образа жизни, повышению уровня психофизического состояния наших сотрудников.

Для оказания медицинской помощи на компаниях Группы НЛМК действуют 3 медсанчасти и более 25 здравпунктов. Сотрудникам также предоставлена возможность санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха, как на базе собственных 10 санаториев и баз отдыха, так и в других регионах страны.

Программы формирования здорового образа жизни направлены на вовлечение наибольшего количества сотрудников в занятия физкультурой и спортом, популяризацию здорового образа жизни. Для этого на производственных площадках действуют спортивные залы, сотрудникам предоставляются льготные условия для посещения бассейнов и фитнес-центров.

Компания на постоянной основе организует корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия.

Развитие талантов

Для НЛМК инвестиции в развитие персонала — неотъемлемый элемент обеспечения ее долгосрочной конкурентоспособности, динамичного развития, повышения ценности человеческого капитала и в конечном итоге роста фундаментальной стоимости НЛМК. Профессиональное развитие персонала и развитие соответствующих процедур являются ключевым элементом внедрения Производственной системы НЛМК и реализации Стратегии 2017.

Профессиональное обучение обеспечивает уровень квалификации работников, необходимый для решения производственных задач, способствует росту лояльности персонала, формирует благоприятный социально-психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

Основные направления развития персонала — это работа с кадровым резервом и перспективными работниками, профессиональная оценка руководства и специалистов, обязательная аттестация (проверка знаний) рабочих, адаптация и наставничество, лидерские мероприятия и конкурсы профессионального мастерства.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ:

- Журнал «Компания НЛМК» № 1, 2016, стр. 28
- День стратегии, презентация 2017

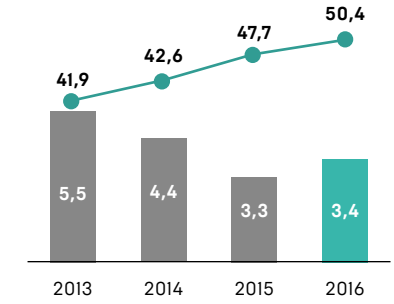
В 2016 г. стартовал процесс аттестации руководителей, специалистов и служащих для определения соответствия работников занимаемым должностям на основании анализа выполнения работником своих обязанностей, проявленных личных и профессиональных качеств. По итогам аттестации разрабатываются индивидуальные планы развития для повышения эффективности и меры стимулирования к продуктивному труду.

Работа с кадровым резервом является одним из приоритетов кадровой политики. Она направлена на подготовку работников с управленческим талантом для конкретных руководящих должностей. Подготовка перспективных сотрудников включает комплекс мер по повышению профессиональных компетенций, включая обучение на семинарах, участие в тренингах, а также практическую стажировку в предполагаемой должности.

В Группе НЛМК действует система адаптации новых сотрудников, основной целью которой является организация качественной помощи и поддержки новых сотрудников для быстрого и эффективного освоения функционала.

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

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА



Инвестиции в развитие и обучение персонала ($ млн)

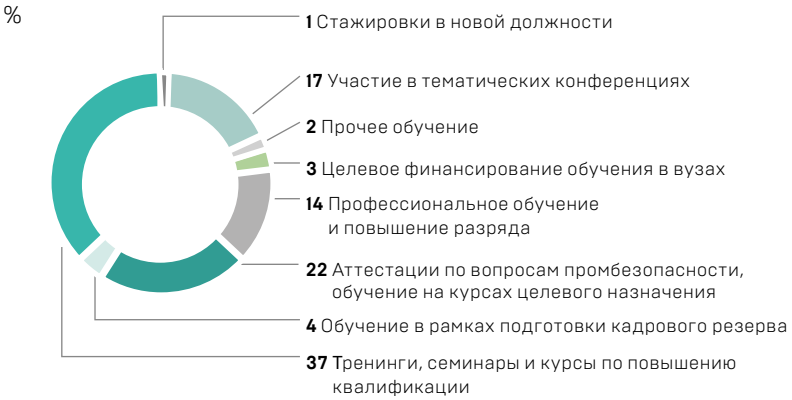
Количество сотрудников, прошедших обучение (тыс.)

В 2016 г. расходы на профессиональное развитие персонала Группы НЛМК составили

$3,4 млн

Различные корпоративные и внешние программы обучения прошли более 90% сотрудников. Основные направления инвестиций — развитие профессиональных компетенций на тренингах, семинарах и курсах (37% расходов), аттестации по вопросам промышленной безопасности и проведение целевых курсов (22%), а также участие сотрудников НЛМК в тематических конференциях, связанных с деятельностью Компании (17%).

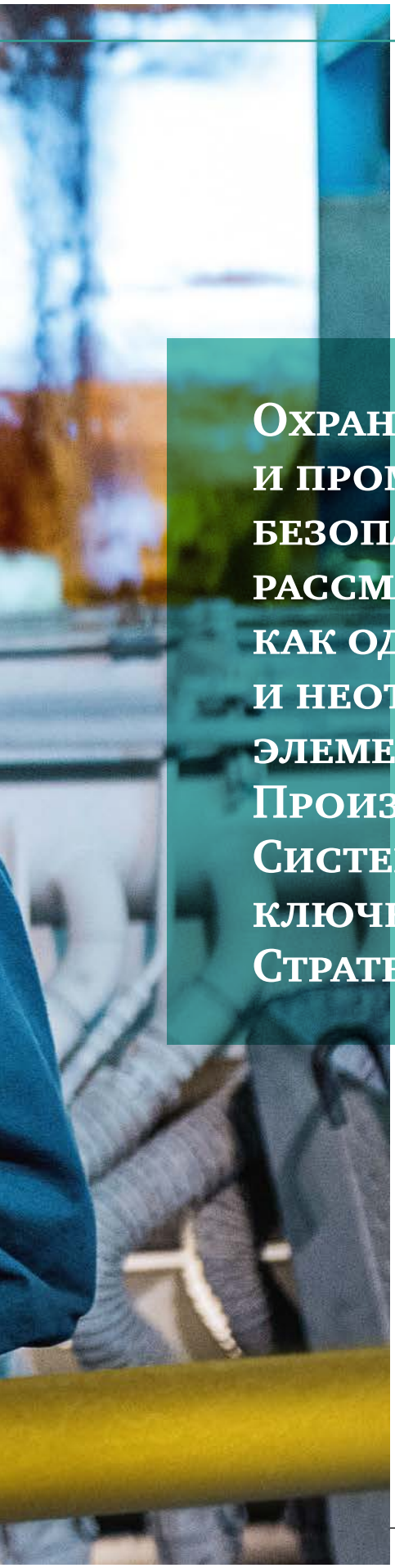
СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ОБУЧЕНИЯ



2 2016 ГОД: СОБЫТИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ
4 ЦЕННОСТИ НЛМК
5 ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
6 ПРИОРИТЕТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НЛМК
8 ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Постоянно растет эффективность процессов обеспечения безопасности производства, в 2016 г. на проекты, связанные с ростом безопасности труда, потрачено $65 млн.



КЛЮЧЕВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Охрана труда и промышленная безопасность —

важный элемент Производственной Системы. Мы стремимся достичь мирового лидерства в этой области и считаем его ключевым элементом Стратегии 2017.

В 2016 г. реализован ряд инициатив для повышения безопасности производства

По итогам года были достигнуты все установленные целевые показатели, используемые для оценки эффективности усилий Компании по обеспечению безопасности труда.

Значительное снижение показателей производственного травматизма

Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) снизился почти в 3 раза с 2013 г.

Охрана труда и промышленная безопасность рассматриваются как один из важных и неотъемлемых элементов Производственной Системы НЛМК, как ключевой элемент Стратегии 2017.

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

Основные принципы НЛМК:

- Сотрудники — главная ценность Компании, сохранение их жизни и здоровья является важным приоритетом производственной деятельности.
- Охрана труда и промышленная безопасность — неотъемлемая часть бизнеса и основа решений по развитию и совершенствованию бизнес-процессов.
- Все несчастные случаи, аварии, инциденты и профессиональные заболевания могут и должны быть предотвращены.
- Безопасная организация производства — обязанность каждого сотрудника.

Для достижения заявленных целей и реализации принципов в области ОТПБ НЛМК берет на себя ответственность:

- эффективно управлять потенциальными рисками для жизни и здоровья сотрудников, подрядчиков и третьих лиц;
- неукоснительно соблюдать российские и международные требования в сфере охраны труда и промышленной безопасности;
- постоянно повышать уровень компетенций работников в области охраны труда и промышленной безопасности;
- обеспечивать открытость показателей в сфере охраны труда и промышленной безопасности.

Ключевые инициативы в 2016 г.

Организационные изменения, повысившие эффективность процессов обеспечения безопасности производства:

- Введена должность Вице-президента по охране труда, промышленной безопасности и экологии, который занимается внедрением и организацией единых процессов обеспечения безопасных условий труда сотрудников по всему периметру Группы НЛМК.
- Пересмотрены и стандартизированы организационные структуры управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности российских предприятий Группы.
- Введены должности корпоративных руководителей направлений по пожарной безопасности и развитию охраны труда, промышленной безопасности и экологии.

Управление рисками. Во всех дивизионах Группы продолжалась активная реализация программы управления рисками, нацеленная на выявление опасных производственных факторов, их устранение и эффективное управление остаточными рисками. В 2016 г. устранено более 100 тыс. рисков потенциального травмирования персонала и нанесения материального ущерба собственности Компании.

Вовлечение персонала. Успешно реализовывалась программа «В поисках безопасности», направленная на вовлечение рабочего персонала в процесс самостоятельного выявления опасных условий труда и опасного поведения своих коллег. Инициирована работа по внедрению международной практики «Блокировка/Маркировка и контроль источников энергии».

Обучение руководителей. В НЛМК ведется активная разработка передовых программ обучения руководителей высшего и среднего звена, направленных на развитие культуры безопасности и навыков управления производственной безопасностью.

Затраты на охрану труда и промышленную безопасность

Компания активно инвестирует в проекты, направленные на постоянное повышение уровня охраны труда, промышленной, пожарной безопасности, устранение или снижение рисков, улучшение условий труда сотрудников. Инвестиционные и операционные затраты на эти цели по российским площадкам Группы НЛМК в 2016 г. составили более 4,35 млрд руб. ($65 млн).

Статистика производственного травматизма Группы НЛМК

По итогам 2016 г. достигнуто значительное снижение показателей производственного травматизма (г/г):

- На 30% снизилось общее количество несчастных случаев с потерей трудоспособности;
- На 10% снизилось количество рабочих дней, потерянных по причине производственного травматизма;
- Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR на 1 000 000 отработанных человеко-часов) среди сотрудников составил:
  - по Группе НЛМК — 0,82 (-27% г/г);
  - по российским активам — 0,34 (-21% г/г);

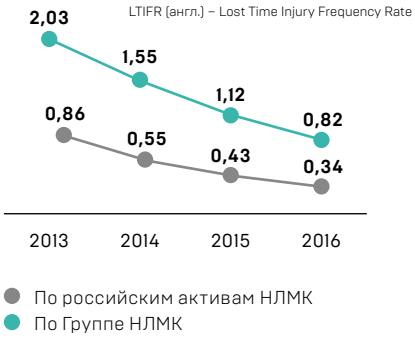
8 производственных площадок Группы НЛМК отработали без единого несчастного случая с потерей трудоспособности, из числа которых Алтай-Кокс, НЛМК-Метиз и Новолипецкая металлобаза смогли преодолеть рубеж в два непрерывных календарных года без несчастных случаев на производстве.

Липецкая площадка в 2016 г. достигла самого низкого уровня производственного травматизма среди российских конкурентов и за всю свою 82-летнюю историю с показателем 0,03 травмы с потерей трудоспособности сотрудников на 1 000 000 отработанных человеко-часов.

К нашему глубокому сожалению, в 2016 г. мы не смогли избежать двух связанных с производством смертельных случаев с сотрудниками Компании.

СМЕРТЕЛЬНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ГРУППЫ НЛМК

СНИЖЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА*



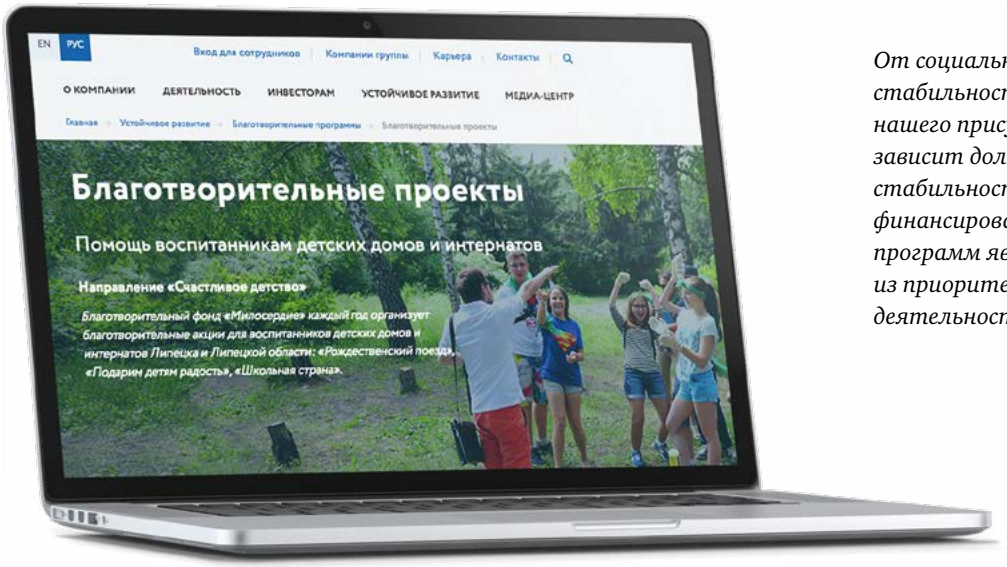
Целевые показатели в области охраны труда и промышленной безопасности

Эффективность усилий Компании по обеспечению безопасности труда оценивается на основе исполнения целевых показателей. Анализ исполнения отдельных целей в области ОТПБ за 2016 г. отображен в таблице.

СТРУКТУРА ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ 4,35 МЛРД РУБ. В 2016 г.*

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
Охрана труда и промышленная безопасность

ЦЕЛИ НА 2016 г.	РЕЗУЛЬТАТЫ 2016 г.	ДОСТИЖЕНИЕ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ	ЦЕЛИ НА 2017 г.
Обеспечить поддержание коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах не выше 0,60	Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах снизился на 21% г/г и достиг 0,34	100%	Обеспечить поддержание коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на российских активах не выше 0,60
Обеспечить снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на зарубежных активах на 10% от достигнутого уровня 2015 г.	Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на зарубежных активах снизился на 34% г/г до 7,71	230%	Обеспечить снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) на зарубежных активах на 10% от достигнутого уровня 2016 г.
В рамках программы «Управление рисками» завершить первичное обследование предприятий Группы по выявлению опасностей в области ОТПБ	В рамках программы «Управление рисками» завершено первичное обследование предприятий Группы по выявлению опасностей в области ОТПБ на предприятиях Группы. Выявлено более 100 тыс. опасностей	100%	Обеспечить поддержание коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) группы НЛМК не выше 1,00
Обеспечить устранение / снижение не менее 50% неприемлемых рисков, выявленных в 2016 г. и перешедших с 2015 г.	Устранено / снижено 69% от выявленных неприемлемых рисков	Перевыполнено на 38%.	Обеспечить устранение / снижение не менее 50% неприемлемых рисков, выявленных в 2017 г. и перешедших с 2016 г.
Обеспечить вовлечение в мероприятия «В поисках безопасности» персонала не менее 20% от фактической численности	Достигнуто более 20 тыс. человеко-вовлечений	210%	
Внедрение передовых практик управления вопросами ОТПБ	Внедрен ряд передовых практик управления вопросами ОТПБ, в т.ч. разработана и внедрена система оценки зрелости предприятий по ОТПБ и другие мероприятия	100%	Продолжить внедрение передовых практик управления вопросами ОТПБ



От социально-экономической стабильности в регионах нашего присутствия зависит долгосрочная стабильность бизнеса, поэтому финансирование социальных программ является одним из приоритетных направлений деятельности Компании.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СТРАТЕГИИ 2017

- МИССИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
- ВКЛАД В РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ
- ИНВЕСТИЦИИ ГРУППЫ НЛМК В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ
- РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
- РАЗВИТИЕ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
- РАБОТА С ДЕТЬМИ И МОЛОДЕЖЬЮ
- БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Миссия и стратегические цели в области социальной ответственности

НЛМК, как социально ответственная Компания, берет на себя обязательства по обеспечению добросовестного выполнения норм международного и национального законодательства, а также удовлетворению социальных потребностей работников, местных сообществ на территориях присутствия и общества в целом.

Цель Компании в области социальной ответственности — формирование общности интересов Компании, работников, местных сообществ, органов государственной власти и местного самоуправления в достижении устойчивого развития Компании и регионов присутствия, а также в обеспечении благоприятной среды для сотрудников предприятия и местного населения.

Основные социальные задачи Компании:

- построение взаимоотношений с работниками на основе лучших практик социального партнерства, обеспечение равных социальных гарантий и создание равных возможностей для высокопроизводительного труда, профессионального роста и раскрытия творческого потенциала каждого сотрудника Компании;

КЛЮЧЕВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Как социально ответственная компания, НЛМК инвестирует в развитие регионов присутствия и местных сообществ

Улучшение качества жизни населения в регионах присутствия является одной из основных социальных задач Группы.

Компания реализует и финансирует программы, направленные на развитие образования, здравоохранения, культуры и спорта

В 2016 г. инвестиции в социальное развитие регионов по российским компаниям Группы составили $44 млн.

Осуществляется также благотворительная деятельность в регионах присутствия

Финансирование ряда программ ведется через учрежденные Компанией благотворительные фонды и за счет прямых отчислений средств.

- поддержание усилий органов государственной власти и управления, местного самоуправления и гражданского общества, направленных на социально-экономическое развитие региона, а также инициирование собственных социальных программ и проектов, участие в разработке и реализации социальных программ и проектов на основе государственно-частного или общественно-частного партнерства;
- повышение качества управления социальной сферой Компании, обеспечение результативности и эффективности реализуемых социальных мероприятий, что позволит оптимизировать использование ресурсов для формирования экономического и социального благополучия Компании, регионов присутствия и страны в целом.

Вклад в развитие социальной среды

Одной из социально значимых основных задач НЛМК является улучшение качества жизни населения регионов присутствия. В партнерстве с органами государственной власти и местного самоуправления, а также с общественными организациями Компания стремится создавать новые возможности внедрения современных механизмов развития территорий, решения наиболее острых социальных проблем. Компания на постоянной основе инвестирует средства в программы поддержки науки и образования, культуры и спорта.

Компания прикладывает существенные усилия к продуктивному сотрудничеству с органами государственной власти, органами местного самоуправления, институтами гражданского общества на благо комплексного социально-экономического развития территорий присутствия, создания благоприятного делового климата.

НЛМК поддерживает разработанные внешними сторонами хартии и другие инициативы, не противоречащие принципам ведения бизнеса, активно работает с деловыми и общественными организациями, в том числе является членом Российского союза промышленников и предпринимателей и Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация металлургов России».

Инвестиции Группы НЛМК в развитие регионов присутствия

Для формирования экономического и социального благополучия Компании и регионов присутствия НЛМК последовательно финансирует реализацию программ, направленных на развитие образования, здравоохранения, культуры.

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	ЦЕЛИ НА 2016 г.	РЕЗУЛЬТАТЫ 2016 г.	ДОСТИЖЕНИЕ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ.	ЦЕЛИ НА 2017 г.
Взаимодействие с сообществом Развитие регионов присутствия	Реализация мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия и поддержанию стабильной социально-экономической среды в местных сообществах	Инвестиции на социальные нужды и развитие регионов присутствия в 2016 г. составили 2,95 млрд руб. ($44 млн), более 500 млн руб. ($7 млн) направлено на благотворительность	100% Группа НЛМК активно участвовала в развитии регионов присутствия активов	Продолжить реализацию мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия

Основные направления социального инвестирования:

- развитие культуры, массового и детского спорта;
- развитие науки и образования;
- работа с детьми и молодежью;
- благотворительная деятельность.

Общая сумма инвестиций в социальное развитие регионов за 2016 г. по российским компаниям Группы НЛМК составила

2,95 млрд руб. ($ 44 млн)

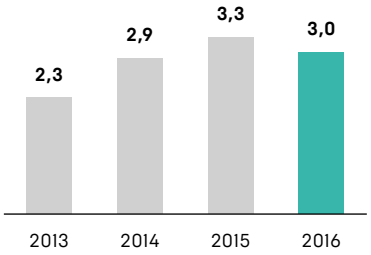
Развитие культуры и спорта

Одним из приоритетных направлений социальной деятельности Компании является приобщение детей и молодежи к регулярным занятиям физкультурой, развитие детского и массового спорта. Для этих целей Компания выделяет средства на содержание спортивных комплексов, объектов и сооружений, доступных всем жителям местных территорий, оказывает помощь спортивным детским и юношеским школам и секциям (в том числе на приобретение спортивного оборудования), спортивным клубам и перспективным спортсменам.

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

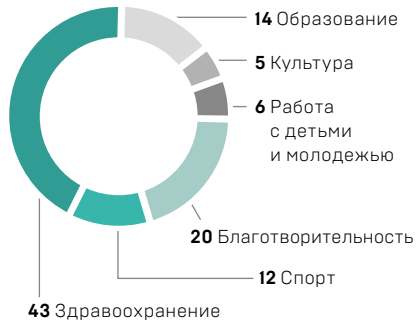
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ НЛМК

млрд руб.



СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ 2016 г.

%



В спортивных соревнованиях, которые организует НЛМК, ежегодно участвуют более 2 000 школьников. При полном финансировании спортклуба «Липецкий Металлург» создана Детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 13, где 300 юных спортсменов занимаются стендовой и пулевой стрельбы. Как результат, половина сборной России по стендовой стрельбе — воспитанники спортклуба «Липецкий Металлург». В 2016 г. среди воспитанников детской спортивной школы появилось еще два мастера спорта и 16 кандидатов в мастера спорта. 25 спортсменов из Липецка входят в состав сборной команды России по стендовой стрельбе.

СПОРТКОМПЛЕКСЫ НЛМК ЕЖЕГОДНО ПОСЕЩАЕТ БОЛЕЕ 20 ТЫС. ЖИТЕЛЕЙ ЛИПЕЦКА.

Поддержка культуры и искусства является одним из значимых направлений социальной политики. Компания оказывает содействие организациям, ведущим культурно-историческую и историко-просветительскую деятельность, выделяет средства на охрану и должное содержание памятников культуры и архитектуры, иных объектов, имеющих культурную и историческую ценность в регионах своего присутствия.

Развитие науки и образования

Решая задачу создания перспективного кадрового резерва творчески активного и технически грамотного персонала, Компания на системной основе содействует подрастающему поколению в получении современного качественного технического образования и способствует развитию научного потенциала профильных учебных заведений путем:

- целевого финансирования научно-образовательной деятельности базовых учебных заведений;
- развития и укрепления научно-технической базы научных центров металлургической и горнодобывающей отраслей;
- организации и финансирования научно-исследовательских конференций, конкурсов научно-технического творчества среди студентов базовых учебных заведений;

- проведения дней открытых дверей и экскурсий на производственные объекты для учащихся школ, организации производственной практики на предприятиях Группы для студентов профильных учебных заведений профессионального образования;
- создания необходимых условий для занятий и мотивации учащихся и студентов в получении качественного профессионального образования, в том числе реализуя стипендиальные программы.

Работа с детьми и молодежью

Компания проводит активную работу по организации детского оздоровительного отдыха. В сезон летних каникул Компания предоставляет возможности для отдыха в детских санаториях и домах отдыха детям работников, детям из малообеспеченных семей и воспитанникам детских домов.

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

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

Детский оздоровительный комплекс НЛМК «Прометей» стал победителем Всероссийского конкурса научно-методических материалов «Наука и практика обеспечения детского и молодежного отдыха-2016», который проходил в рамках XXI Всероссийского форума организаторов отдыха и оздоровления детей и молодежи «Территория особого значения: дополнительное образование, отдых и оздоровление детей и молодежи».

В 2016 г. В РАМКАХ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРОШЛИ СЛЕДУЮЩИЕ АКЦИИ:

СВЕТЛОЕ ВОСКРЕСЕНЬЕ

БОЛЕЕ **2000** НУЖДАЮЩИХСЯ ЖИТЕЛЕЙ ЛИПЕЦКА ПОЛУЧИЛИ ПАСХАЛЬНЫЕ КУЛИЧИ В КАНУН ПАСХИ

ОДАРЕННЫЕ ДЕТИ

ОРГАНИЗОВАН СЛЕТ **120** ПОБЕДИТЕЛЕЙ ШКОЛЬНЫХ ОЛИМПИАД ГОРОДА В ДЕТСКОМ ЛАГЕРЕ «ПРОМЕТЕЙ»

ТЕПЛО В ДОМ

ОБЕСПЕЧЕНА ДОСТАВКА ДРОВ БЫВШИМ РАБОТНИКАМ НЛМК, ПРОЖИВАЮЩИМ В ДОМАХ С ПЕЧНЫМ ОТОПЛЕНИЕМ

ШКОЛЬНАЯ СТРАНА

ОРГАНИЗОВАНА ПОДГОТОВКА ВОСПИТАННИКОВ ДЕТСКИХ ДОМОВ К НОВОМУ УЧЕБНОМУ ГОДУ, А ТАКЖЕ ВРУЧЕНИЕ ИМ ШКОЛЬНЫХ ПРИНАДЛЕЖНОСТЕЙ И СЛАДКИХ ПОДАРКОВ

ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ — СИЛЬНАЯ НАЦИЯ

ОРГАНИЗОВАНЫ ПОСЕЩЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЧЛЕНАМИ ИХ СЕМЕЙ СПОРТИВНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА, А ТАКЖЕ ОЗДОРОВЛЕНИЕ ВЕТЕРАНОВ НЛМК И ИНВАЛИДОВ ЛИПЕЦКА НА ЗАНЯТИЯХ АКВААЭРОБИКИ

ПРЕКРАСНОЕ ПРОБУЖДАЕТ ДОБРОЕ

ОРГАНИЗОВАНЫ ПОСЕЩЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЧЛЕНАМИ ИХ СЕМЕЙ ГОРОДСКИХ КУЛЬТУРНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

НАДЕЖДА

ОРГАНИЗОВАНЫ ПОЗДРАВЛЕНИЯ И ПОДАРКИ ВОСПИТАННИКАМ ДЕТСКИХ ДОМОВ ЛИПЕЦКА И ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ КО ДНЮ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ

ОЗДОРОВЛЕНИЕ ВЕТЕРАНОВ НЛМК

ДЛЯ **150** ВЕТЕРАНОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИОБРЕЛИ ПУТЕВКИ В САНАТОРИИ «СУХОБОРЬЕ» И «ПАРУС»

Благотворительная деятельность

Благотворительная деятельность в регионах присутствия осуществляется через учрежденные Компанией благотворительные фонды и за счет прямых отчислений средств Компании.

Приоритетными направлениями являются: забота о воспитанниках детских домов и интернатов, помощь малообеспеченным гражданам, пенсионерам и инвалидам; оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф; содействие укреплению престижа и роли семьи в обществе; охрана окружающей природной среды и защиты животных.

Благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие», созданный НЛМК в 1999 г., реализует 11 программ, которые охватывают все стороны социальной поддержки населения. Приоритетные направления — забота о воспитанниках детских домов и интернатов, помощь малообеспеченным гражданам, пенсионерам и инвалидам, людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

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

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

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ПЕРСОНАЛ

	2012	2013	2014	2015	2016
Количество сотрудников, тыс. чел.	62,5	61,7	60,1	56,7	54,0
Текучесть кадров, %	10,0	10,0	8,4	8,8	4,7
Количество женщин среди сотрудников, %	27,2	27,3	27,2	27,0	28,0
Рост заработной платы, %	9,6	10,0	12,0	8,0	10,0
Инвестиции в обучение персонала, $ млн	5,5	5,5	4,4	3,3	3,4
Общее количество часов, затраченное на обучение персонала, тыс. часов	7 014	6 549	5 346	6 188	6 303

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

	2012	2013	2014	2015	2016
Несчастные случаи, шт.	245	217	177	123	**90**
Сотрудники	221	194	151	102	**73**
Подрядчики	24	23	26	21	**17**
Смертельные случаи, шт.	11	8	0	6	**5**
Сотрудники	6	8	0	5	**2**
Подрядчики	5	0	0	1	**3**
Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR), Группа НЛМК	2,22	2,03	1,55	1,12	**0,82**
Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR), российские активы	0,87	0,86	0,55	0,43	**0,34**
Инвестиции в ОТПБ, $ млн	20,29	34,07	39,48	24,57	**65,04**

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

	2012	2013	2014	2015	2016
Социальные инвестиции, $ млн	70	73	75	54	44
Социальные инвестиции, млрд руб.	2,17	2,30	2,91	3,28	2,95

ОСТАЛЬНЫЕ БРОШЮРЫ СЕРИИ

О КОМПАНИИ

2016

В брошюре представлена информация о структуре Группы, бизнес-модели, стратегии Компании и ее показателях деятельности за последние 10 лет.

«Успехи компании были отмечены экспертным сообществом. В 2016 году международное агентство S&P Global Platts официально признало НЛМК мировым «Лидером стальной индустрии» (Industry Leadership Awards — Steel)».

Олег Багрин,
Президент Группы НЛМК

ЭКОЛОГИЯ

2016

В брошюре мы рассказываем о том, как современные технологии, эффективные процессы и традиции бережного отношения к окружающей среде позволяют Компании сохранять лидирующие позиции по «экологичности» производства.

«Работая над снижением воздействия на окружающую среду, мы внедряем новые технологии и решения».

Галина Христофорова,
Директор по экологии
Группы НЛМК

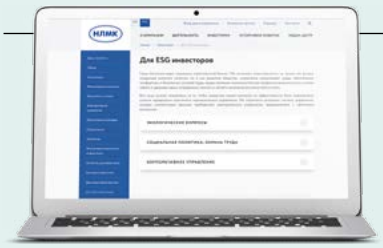
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

2016

В брошюре мы показываем, как работает система корпоративного управления в НЛМК, как построен процесс постоянного совершенствования системы управления, а также о том, как Компания сумела достичь лидирующих позиций в области отношений с инвесторами.

«Мы стараемся следить за лучшими практиками во всех областях нашей деятельности. Вместе с этим мы знаем и помним, что в области корпоративного управления путь эволюционного развития намного более эффективен, чем революционные преобразования. Поэтому мы внимательно отслеживаем все изменения, происходящие вне Компании, и последовательно внедряем лучшие практики».

Станислав Шекшня,
Независимый директор,
Председатель Комитета
по кадрам, вознаграждениям
и социальной политике



РАЗДЕЛ САЙТА ДЛЯ ESG-ИНВЕСТОРОВ

Наша Компания ведет социально ответственный бизнес. Наши усилия направлены на то, чтобы лидерство нашей компании по эффективности было подкреплено самыми передовыми практиками корпоративного управления.

Мы создали раздел на сайте Компании www.nlmk.ru для помощи инвесторам в рассмотрении экологических и социальных вопросов, а также вопросов, относящихся к корпоративному управлению (Environment, Social, Governance — ESG), при принятии инвестиционных решений.