

Отчет о корпоративной
социальной ответственности
и устойчивости развития



2018

«Северсталь» — участник ряда российских и международных рейтингов и инициатив:



Индексы РСПП по устойчивому развитию:
«Ответственность и Открытость»
«Вектор устойчивого развития»



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Оглавление

	Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашова	2			
	Обращение генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» А. Шевелева	4			
1.	О Компании	6			
	Основные направления деятельности и структура Компании	10			
	Обзор рынка и Бизнес-стратегия Компании	16			
2.	Бизнес и социальная ответственность	20			
	Управление вопросами социальной ответственности и устойчивого развития в ПАО «Северсталь»	22			
	Документы и инициативы в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, которыми руководствуется Компания	24			
	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	25			
	Награды и рейтинги Компании в 2018 году	34			
3.	Корпоративное управление	36			
	Стандарты корпоративного управления	38			
	Органы управления	38			
	Структура управления	39			
	Управление рисками	40			
	Управление инновациями	41			
	Управление качеством	43			
	Клиентоориентированность	44			
	Информационная прозрачность	45			
4.	Персонал	46			
	Характеристики персонала	48			
	Политика и управление	49			
	Мотивация и оплата труда	49			
	Система обучения и развития	54			
	Работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами	57			
	Условия труда	59			
	Социальная поддержка персонала	60			
5.	Безопасность труда и охрана окружающей среды	64			
	Безопасность труда	64			
	Охрана окружающей среды	72			
	Энергопотребление и энергоэффективность	83			
6.	Социальное проектирование и социальные инвестиции	88			
	Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление	90			
	Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании	90			
	Социальные инвестиции и социальное партнерство	94			
	Поддержка культуры	96			
	Корпоративное волонтерство	98			
	Участие сотрудников в природоохранных мероприятиях и взаимодействие с обществом по вопросам экологии	99			
7.	Об отчете	100			
	Подход к определению существенных тем для освещения в отчете	102			
	Характеристики информации	103			
	Приложения	104			

Обращение председателя Совета директоров ПАО «Северсталь» А. Мордашова



Уважаемые партнеры и коллеги!

В 2018 году «Северсталь» продемонстрировала устойчивые производственные и финансовые результаты, и в целом итоги года мы оцениваем позитивно. Это стало возможно во многом благодаря нашей эффективной стратегии, рациональному управлению капиталом и вовлеченности сотрудников. Компания продолжает оставаться одним из лидеров глобального металлургического пространства и по-прежнему демонстрирует лучшую рентабельность в отрасли. Нашими конкурентными преимуществами являются низкие издержки, удачное географическое положение активов и большая доля высокомаржинальных продуктов в портфеле продаж.

Однако для поддержания конкурентоспособности необходимо не только инвестировать в производство, но и повышать эффективность бизнеса, совершенствовать корпоративную культуру, быстро реагировать на меняющиеся запросы общества и потребности клиентов, развивать международную кооперацию.

Нашим ответом на эти вызовы стала обновленная стратегия развития «Северстали», которая предполагает масштабную инновационную трансформацию Компании. Поставлена амбициозная задача в течение следующих пяти лет ежегодно увеличивать показатель EBITDA на 10–15 % (без учета рыночных факторов). Мы рассчитываем увеличить отрыв от конкурентов по себестоимости производства основных продуктов до 10 % и более. В числе наших приоритетов также — формирование «превосходного клиентского опыта», а также использование новых возможностей, которые появляются благодаря развитию технологий.

Для того чтобы добиться поставленных целей, мы развиваем в Компании культуру постоянного совершенствования, которую мы дополнили тремя новыми элементами — скоростью, вдохновение и сотрудничество. Нам нужно изменить подход к работе наших сотрудников, изменить культуру — мотивировать людей проявлять инициативу, браться за эксперименты, самоорганизоваться в команды для решения задач, а также привлекать внешнюю экспертизу — институты, лаборатории, инновационные компании и стартап-команды.

Безусловно, основная задача бизнеса состоит в том, чтобы развивать производство и удовлетворять запросы клиентов. Но бизнес не существует в безвоздушном пространстве. Мы разделяем ответственность за будущее страны и должны находиться в постоянном диалоге не только с деловыми партнерами, но и с обществом и государством. Наша обновленная стратегия и наша инвестиционная программа полностью совпадают с направлениями национальных проектов, обозначенных руководством страны. Это цифровая трансформация и развитие несырьевого экспорта, повышение конкурентоспособности и производительности труда, а также снижение воздействия на окружающую среду.

В октябре 2018 года Совет директоров ПАО «Северсталь» утвердил долгосрочные цели Компании в области охраны труда, промышленной безопасности и природоохранной деятельности. К 2025 году мы намерены вдвое сократить коэффициент травматизма с временной потерей трудоспособности от уровня 2017 года, а также исключить случаи смертельного травматизма. Поставлены конкретные задачи в области охраны окружающей среды. Например, мы обязуемся достигнуть снижения выбросов в атмосферу загрязняющих веществ на 7 %. В 2018 году затраты Компании на природоохранную деятельность составили 3,44 млрд рублей.

Предприятия «Северстали» — важный элемент социально-экономического развития территорий присутствия. Компания принимает участие в решении социальных проблем, вкладывает средства в улучшение качества жизни населения, в благоустройство городов, модернизацию объектов здравоохранения, образования, культуры и спорта. В прошедшем году на внешние социальные программы Компания направила 1,86 млрд рублей.

Уверен, что благодаря нашей новой стратегии, профессионализму и вовлеченности наших сотрудников мы сможем противостоять тем вызовам, которые нас ожидают, и сделать еще больший вклад в устойчивое развитие нашей страны!

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



Обращение генерального директора АО «Северсталь Менеджмент» А. Шевелева



Несмотря на отсутствие положительной динамики потребления стали на российском рынке в 2018 году, «Северсталь» показала позитивные производственные и финансовые результаты.

Успеху Компании способствовали такие факторы, как вертикальная интеграция, которая позволяет Компании практически полностью обеспечивать себя сырьем, а также корпоративные программы повышения эффективности. Однако мы понимаем, что для того чтобы обеспечивать лидерство в будущем, этого становится недостаточно. Поэтому мы пришли к необходимости обновить стратегию развития Компании.

Увеличивая отрыв от конкурентов по себестоимости, мы также должны выйти на новый уровень клиентоориентированности. Речь идет о формировании «превосходного клиентского опыта», когда компания не просто продает свою продукцию или сервисы, а предлагает уникальные решения, основанные на глубоком понимании потребностей потребителей. При этом мы должны быть готовы использовать новые организационные и технологические возможности, например, инструменты agile и диджитализацию производственных и бизнес-процессов. Все это будет возможно только при активном участии сотрудников и партнеров Компании, поэтому потребует дальнейшего развития корпоративной культуры.

Для реализации объявленной стратегии мы запустили масштабную программу трансформации Компании, затрагивающую практически все сферы ее деятельности.

Так, например, в рамках наших трансформационных процессов поставлены единые цели для потока upstream — предприятий производственной цепочки, добывающих сырье и выпускающих концентрат, окатыши, чугун, сталь, и downstream — производства плоского, сортового и трубного проката, цеха «Северсталь-метиза», выпускающие готовую продукцию. Это позволит нам избежать конфликта интересов отдельных активов и сфокусировать свои усилия на достижении общих целей. Нам также предстоит реализовать цифровую трансформацию всех процессов Компании.

В прошлом году мы присоединились к Глобальному договору ООН и обязались соблюдать зафиксированные в этом документе принципы, касающиеся соблюдения прав человека, трудовых прав, охраны окружающей среды и противодействия коррупции. Эти принципы мы стремимся интегрировать в текущую деятельность «Северстали». Мы также ориентируемся в нашей работе на Цели устойчивого развития, принятые Организацией Объединенных Наций.

Значительное внимание уделяется в Компании профессиональному развитию сотрудников. В 2018 году внедрялись новые формы обучения, например, с помощью средств виртуальной реальности. В масштабе всей Компании запущен новый формат обратной связи, реализуются программы социальной поддержки персонала.

Мы видим запрос мировой экономики на зеленое производство, отмечаем растущий интерес инвесторов и других заинтересованных сторон к анализу социальных и экологических факторов, к вопросам корпоративного управления. Мы считаем, что процесс трансформации, который развернулся в Компании, в полной мере отвечает приверженности «Северстали» принципам устойчивого развития. В 2018 году мы утвердили перечень долгосрочных целей Компании в области охраны

труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, раскрыли данные о выбросах парниковых газов, а также начали публиковать раз в полгода информацию в области экологии, охраны труда и промышленной безопасности в наших операционных результатах.

Повышая эффективность производственных мощностей, мы всегда учитываем экологическую составляющую. Поэтому отдельным элементом новой стратегии «Северстали» является новая экологическая программа. Она предусматривает как специальные природоохранные мероприятия — модернизацию водоочистки, глубокую переработку отходов производства, так и внедрение наилучших доступных технологий, уменьшающих вредное воздействие на окружающую среду. Мы продолжаем сокращать выбросы в атмосферу и повышать энергоэффективность производства.

В отчетном году мы завершили первый крупный проект программы модернизации коксоагломерационного производства Череповецкого комбината — реконструкцию коксовой батареи № 4. Благодаря этой инициативе нам удалось не только увеличить производство кокса, но и значительно снизить экологическую нагрузку. Объем выбрасываемой пыли сократится примерно на 690 т в год, а ее массовая концентрация в очищенном газе не превысит 20 мг/м³, что является достижением даже на уровне мировой металлургии. В 2019 году мы значительно увеличим инвестиции в экологические проекты и направим на их реализацию более 825 млн рублей.

Важное направление работы Компании — производственная безопасность. Количество травм за последние десять лет сократилось в три раза, а показатель частоты травм с утратой трудоспособности за тот же период — практически вдвое. В этой сфере мы ставим перед собой задачу полностью исключить смертельный травматизм. В 2018 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности Компания направила 4,4 млрд рублей.

Мы не ограничиваем сферу своей социальной ответственности своевременной выплатой достойной заработной платы, улучшением условий труда или уплатой налогов. Компания активно инвестирует в развитие местных сообществ. Сохранение социальной стабильности и процветание регионов присутствия — залог устойчивого развития самой Компании.

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 34-е место в списке производителей стали по версии World Steel Association¹.

«Северсталь» является четвертой среди шести крупнейших компаний отрасли, на которые приходится 90 % производства стали в стране². Основные активы Компании находятся в России, имеются также инвестиции в других странах.

GRI 102-7

На предприятиях Компании работают около 50 тыс. человек.

GRI 102-8

«Северсталь» поставляет свою продукцию ведущим российским и мировым компаниям топливно-энергетического сектора, автомобилестроения, машиностроения, строительства. Журнал Forbes регулярно включает «Северсталь» в глобальный ежегодный рейтинг крупнейших публичных компаний мира — Forbes Global 2000 (в 2018 году — 982-е место)³. В списке 200 крупнейших частных компаний России по версии того же издания «Северсталь» в 2018 году поднялась на одну позицию и заняла 14-е место⁴. В рейтинге 100 самых дорогих публичных российских компаний за 2018 год⁵, подготовленном агентством «РИА Рейтинг», Компания поднялась на две позиции, заняв 11-е место.

Ключевой актив Компании — Череповецкий металлургический комбинат — одно из самых рентабельных металлургических предприятий в мире. Благодаря вертикальной интеграции «Северсталь» практически полностью покрывает свои потребности в сырье для производства стали и примерно на 60 % обеспечена собственным коксующимся углем.

Эффективное управление издержками позволяет «Северстали» оставаться отраслевым лидером по себестоимости.

Уставный капитал Компании разделен на 837 718 660 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 2018 года он опосредованно контролировал 77,03 % акций ПАО «Северсталь». 21,15 % акций находятся в свободном обращении. Казначейские акции Компании составляют 1,82 % от уставного капитала Компании. Ключевую роль в разработке стратегии и контроле принятых акционерами решений играет Совет директоров ПАО «Северсталь».

GRI 102-5

В 2018 году Совет директоров принял новую дивидендную политику, предусматривающую выплату 100 % свободного денежного потока по итогам календарного года при выполнении Компанией определенных финансовых условий в отношении своей долговой нагрузки. В 2018 году акционерам были выплачены дивиденды в размере около 2 млрд долл. США, что соответствует годовой доходности акций около 15 % за отчетный период

Ценные бумаги «Северстали» котируются на Московской бирже, а глобальные депозитарные расписки — на Лондонской фондовой бирже.

Международное рейтинговое агентство Moody's повысило долгосрочный рейтинг ПАО «Северсталь» с «Ваа3» до «Ваа2» с изменением прогноза по рейтингу с «позитивного» на «стабильный»⁶. Агентства Fitch Ratings и Standard&Poor's на конец года подтвердили кредитный рейтинг «Северстали» на уровне «BBB-»/«стабильный».

¹ <https://www.worldsteel.org/steel-by-topic/statistics/top-producers.html>

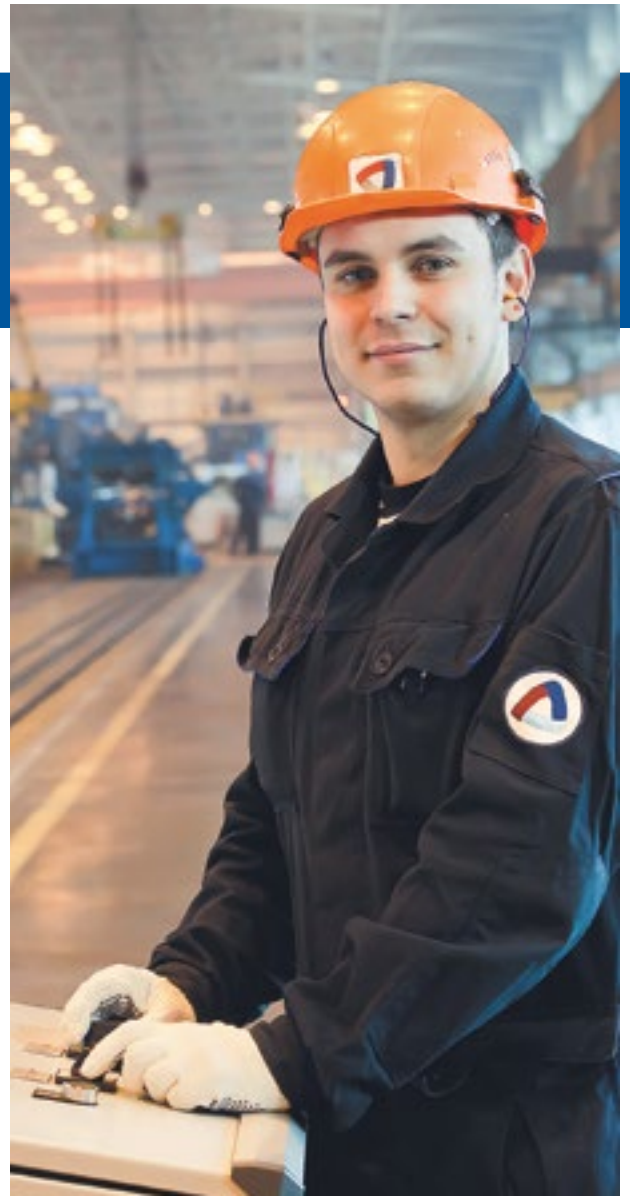
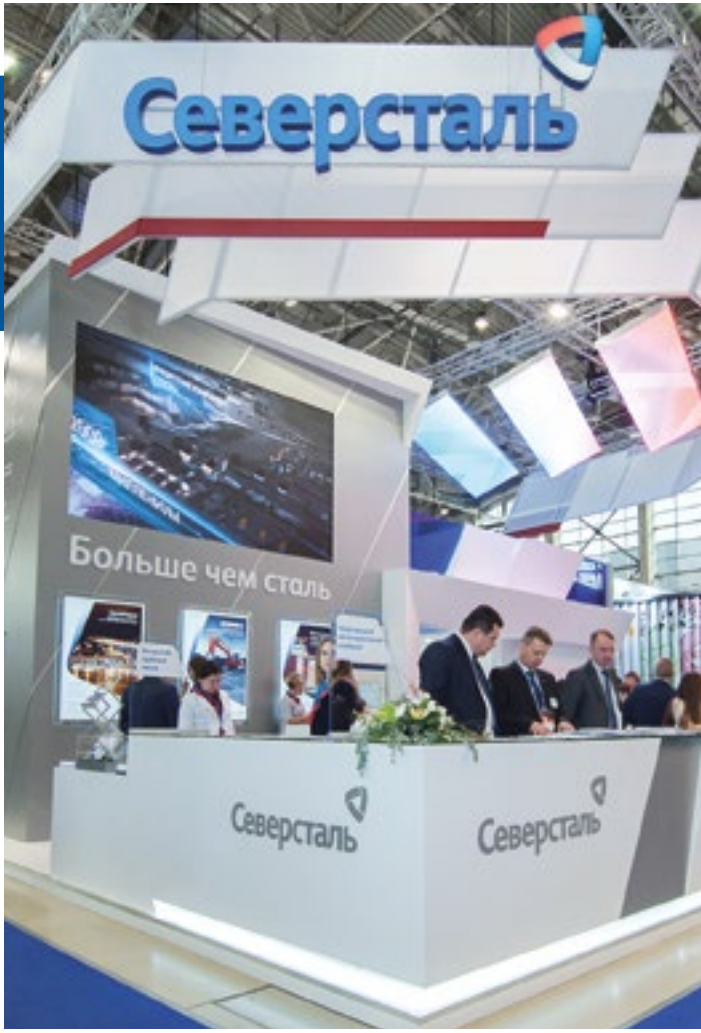
² https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/research-center/Iron_and_steel_industry_report_2018_ru.pdf

³ <https://www.forbes.com/companies/severstal/?list=global2000#2dca293745c2>

⁴ <https://www.forbes.ru/rating/367067-200-krupneyshih-rossiyskih-chastnyh-kompaniy-2018-reyting-forbes>

⁵ <http://www.riarating.ru/infografika/20180130/630080911.html>





⁶ 12 февраля 2019 года.



GRI 102-4 Крупнейшие активы ПАО «Северсталь»



Продукция

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

* «Северсталь — Сортовой завод Балаково» продан в первом полугодии 2019 г.

Основные показатели деятельности

8 580 +9% 2017: 7 848
Выручка, млн долл. США

3 142 +22% 2017: 2 577
Показатель EBITDA, млн долл. США

1 601 +15% 2017: 1 393
Свободный денежный поток, млн долл. США

688 +16% 2017: 591
Капитальные вложения, млн долл. США

12,0 +3% 2017: 11,7
Производство стали, млн т

9,1 -1% 2017: 9,2
Производство чугуна, млн т

46 0% 2017: 46
Доля продукции с высокой добавленной стоимостью, %

3,4 +3% 2017: 3,3
Концентрат коксующегося угля, млн т

11,0 -1% 2017: 11,1
Окатыши железной руды, млн т

4,3 +2% 2017: 4,2
Железорудный концентрат, млн т

49 667 +0,4% 2017: 49 462
Средняя численность персонала, человек

45,7 -1% 2017: 46,2
Профессиональная подготовка, часов (на человека)

39 +2% 2017: 37
Доля женщин среди руководителей и специалистов, %

0,95 -1% 2017: 0,96
Частота аварий без потери времени (LTIFR)

78 +3% 2017: 75
Уровень вовлеченности сотрудников, %

96 0% 2017: 96
Доля повторно использованных отходов, %

22,1 -0,5% 2017: 22,2
Прямые выбросы парниковых газов, млн т

25,1 -6% 2017: 26,8
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, кг/т стали

44 +10% 2017: 40
Расходы в интересах местных сообществ, млн долл. США

Основные направления деятельности и структура Компании

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).

«Северсталь Ресурс»

Железорудный концентрат

Оленегорский горно-обогатительный комбинат

- 5 открытых карьеров
- 1 подземный рудник

Яковлевский горно-обогатительный комбинат

- 1 подземный рудник

Коксующийся уголь

«Воркутауголь»

- 4 действующие шахты
- 1 разрез
- 2 обогатительные фабрики
- 1 механический завод

Железорудные окатыши

«Карельский окатыш»

- 5 карьеров



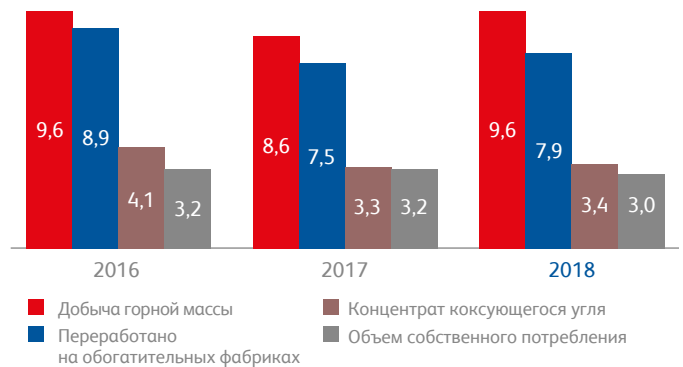
Добыча угля и производство коксующегося угля

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, потребителями которого выступают ТЭЦ и цементные заводы.

«Северсталь» внимательно следит за мировыми трендами в металлургии и стремится следовать наилучшим доступным технологиям, что в перспективе позволит говорить о постепенном переходе к низкоуглеродному производству. Однако на сегодняшний день полностью отказаться от использования угля в металлургии невозможно. Позиция Компании в связи с использованием ископаемого топлива изложена в Отчете о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 год (стр. 11).

По итогам 2018 года АО «Воркутауголь» продемонстрировало рост по всем основным производственным показателям. Добыча горной массы выросла с 8,6 млн т в 2017 году до 9,6 млн т, что связано большей частью с увеличившимися объемами производства на шахтах «Заполярная» и «Комсомольская». Обогащительные фабрики переработали в отчетном году на 5% больше сырья, чем годом ранее. Выпуск концентрата вырос на 3% и составил 3,4 млн т (3,3 млн т в 2017 году), в том числе 1,6 млн т нового вида продукции — низкосольных концентратов.

Добыча угля и производство концентрата коксующегося угля, млн т



Добыча железной руды

«Северсталь Ресурс» почти полностью покрывает потребность металлургического бизнеса «Северстали» в железной руде. Три предприятия, которые входят в состав дивизиона, являются лидерами по объему производства этого сырья.

GRI 102-2

Предприятие «Карельский окатыш» расположено в Карелии на северо-западе России и представляет собой один из самых крупных и современных комплексов по добыче железной руды в стране. Комбинат ведет добычу железистых кварцитов и производит высококачественные окатыши железной руды с содержанием железа от 64 до 66%. Здесь производится около трети всех российских железорудных окатышей.

В 2018 году объем реализации окатышей остался практически на уровне предыдущего периода и составил 11 млн т. Собственное потребление окатышей незначительно сократилось с 4,6 млн т в 2017 году до 4,5 млн т в отчетном году.

GRI 301-1

Комбинат «Олкон» ведет добычу железистых кварцитов в Мурманской области. Предприятие производит высококачественный железорудный концентрат с содержанием железа 67%. В 2018 году объем реализации этого сырья вырос и составил 4,3 млн т (4,2 млн т в 2017 году). Объем собственного потребления незначительно увеличился с 4,1 млн т концентрата в предыдущий отчетный период до 4,2 млн т в 2018 году.

GRI 301-1

Яковлевский ГОК, новый актив Компании в Белгородской области, разрабатывает Яковлевское месторождение железной руды, одно из крупнейших на Курской магнитной аномалии. Комбинат увеличил объемы добычи руды по итогам 2018 года до 1,239 млн т, что на 41% превысило результат 2017 года.

Проектирование предприятий горной промышленности осуществляет «СПб-Гипрошахт».

Объем реализации окатышей, млн т



Объем реализации железорудного концентрата, млн т

GRI 102-10



Производство стали

Дивизион «Северсталь Российская сталь» — ведущий российский производитель стали, объединяющий металлургические предприятия мирового уровня. Предприятия дивизиона выпускают стальной прокат и продукцию дальнейшего передела. «Северсталь Российская сталь» выпускает наибольшую долю продукции с высокой добавленной стоимостью среди всех российских предприятий отрасли.

«Северсталь Российская сталь»

Производство стали и проката

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

Производство труб и продукции машиностроения

«Северсталь ТПЗ-Шексна»

- электросварные прямошовные трубы

Ижорский трубный завод

- трубы большого диаметра

«ССМ-Тяжмаш»

- продукция машиностроения

Производство металлопродукции

«Северсталь-метиз»

- крепежные изделия

«Гестамп-Северсталь-Калуга»

- металлические детали и узлы для предприятий автопрома

«Гестамп-Северсталь-Всеволожск»

- металлические детали и узлы для предприятий автопрома

«Северсталь канаты»

- проволока и стальные канаты

Вспомогательные производства и сервисные услуги

«Северсталь СМЦ-Всеволожск»

- сервисные услуги по обработке металла

«Северсталь-Гонварри-Калуга»

- сервисные услуги по обработке металла

«Северсталь-Вторчермет»

- закупка, переработка и продажа лома черных металлов

«Северсталь-инфоком»

- информационные и коммуникационные услуги

«Северсталь подъемные технологии»

- сервисно-дистрибьюторский канатный центр



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

GRI 102-2

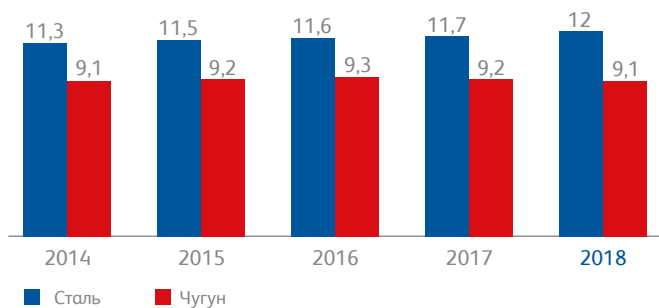
В состав дивизиона входят также: «Северсталь — Сортовой завод Балаково»⁷ — металлургический мини-завод нового поколения, ориентированный на выпуск продукции для нужд стройиндустрии, Ижорский трубный завод (ИТЗ), «Северсталь Трубопрофильный завод — Шексна» («Северсталь ТПЗ-Шексна») и предприятия по переработке металлолома. Группа предприятий «Северсталь-метиз», также входящая в состав дивизиона, — один из лидеров по производству метизной продукции на рынке.

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

Компания «Северсталь» производит следующие виды продукции: сортовой прокат, фасонный прокат, трубы и гнутые профили, оцинкованная сталь, оцинкованная сталь с полимерным покрытием, холоднокатаная сталь, горячекатаная сталь, горячекатаная травленая сталь, трубы большого диаметра, метизы и сопутствующая продукция.

Каталог продукции предприятий Компании доступен на корпоративном интернет-сайте⁸.

Производство чугуна и стали, млн т



Объем производства чугуна в 2018 году остался практически неизменным и составил 9,146 млн т. Производство стали увеличилось на 3% до 12,03 млн т в результате роста эффективности после запуска установки «печь-ковш» № 2 и увеличения объемов производства на сортовом заводе Балаково.

Расход металлургического кокса на тонну чугуна был сокращен до рекордного уровня в 375 кг (около 400 кг сырья на тонну в 2017 году).

«Северсталь» постоянно работает над сохранением своих лидирующих позиций по показателям себестоимости, в частности за счет повышения производительности труда. Компания является лидером по этому показателю в Вологодской области.

⁷ «Северсталь — Сортовой завод Балаково» продан в первом полугодии 2019 года

⁸ <https://www.severstal.com/rus/products>

Рост производительности труда, %

Показатель	2017 к 2015	2018 к 2017
По производству стали	2	6
По производству товарной продукции	1	6

Проектно-конструкторские услуги для нужд дивизиона и внешних клиентов оказывают предприятия «Северсталь-Проект», ВНИИМЕТМАШ и «Северсталь Стальные решения».

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 услуг.

Транспортировка людей и грузов

«Нева-Металл»

- перевалка и хранение черных металлов для дальнейшего экспорта

Череповецкий промышленный порт

- перевозки продукции и сырья водным транспортом

Авиапредприятие «Северсталь»

- внутренние и международные авиаперевозки

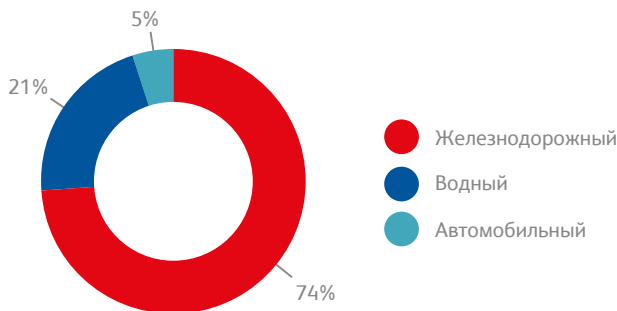
Основная часть перевозок ЧерМК приходится на железнодорожный транспорт. Компания пользуется услугами крупнейших операторов подвижного состава, в том числе АО «Первая грузовая компания», ООО «Грузовая компания».

Водным транспортом перевозится 21% 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». Объем грузопереработки АО «Нева-Металл» превышает 3 млн т в год, общий грузооборот череповецкого промпорта составляет 6,7 млн т.

Автомобильным транспортом перевозится лишь 5% продукции и сырья. На промплощадке ЧерМК автомобильная техника используется для обеспечения производственных процессов, внутренних перевозок металлопродукции и технологических грузов. При этом эксплуатируются только автомобили с двигателем внутреннего сгорания класса Евро-5. Все они соответствуют мировому стандарту и обеспечивают улучшенные показатели

по выхлопам. 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.

Виды транспорта, используемые для перевозок продукции и сырья в 2018 году, %



Компьютерная система контролирует судовые и автоперевозки, внутренние и экспортные железнодорожные перевозки. За счет внедрения интегрированного планирования и управления перевозками в SAP Transportation Management (SAP TM) Компания оптимизирует процесс отгрузки и управление сроками доставки готовой продукции, включая эффективное использование транспортных средств и контроль издержек. Мультиmodalные перевозки с использованием нескольких видов транспорта снижают стоимость и сроки доставки грузов, сокращают холостой пробег и уменьшают выбросы CO₂.

В числе транспортных активов ПАО «Северсталь» имеется также ООО «Авиапредприятие «Северсталь», которое осуществляет регулярные пассажирские перевозки, включая служебные поездки сотрудников Компании.

В 2018 году авиапредприятие осуществляло перевозку пассажиров по 15 внутренним и двум международным направлениям. За данный период на регулярных маршрутах было перевезено 236 тыс. пассажиров (229 тыс. пассажиров в 2017 году). Авиакомпания базируется в международном аэропорту Череповец. В период до 2022 года парк предприятия будет полностью обновлен в результате покупки шести самолетов Sukhoi Superjet 100.

Снабжение и сбыт

Закупки

Ассортимент закупаемых материалов и оборудования составляет около 150 тыс. номенклатурных позиций, в 2018 году закуплено около 80 тыс. номенклатурных позиций. Многие материалы, оборудование и услуги закупаются централизованно для различных активов группы через управление централизованных закупок «Северсталь». Эффективно организованная система снабжения обеспечивает бесперебойную работу предприятий Компании и является важным фактором снижения издержек.

В 2018 году поставщиками «Северстали» были 7 279 компаний. Наибольшая часть в общем объеме закупок приходится на основное железорудное сырье (16%), коксующийся уголь (12%) и металлолом (15%). 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».

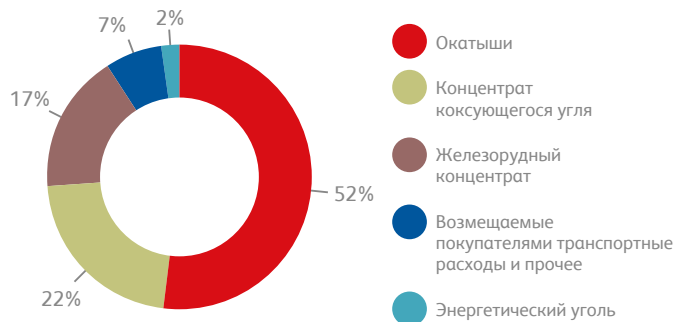
Крупной статьёй расходов является приобретение транспортных услуг у внешних поставщиков (12%). Примерно по 8% приходится на закупку энергоресурсов, ферросплавов и прочих материалов. Помимо технологического оборудования (5%), для обеспечения производственного процесса Компания приобретает услуги по строительству 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 крупных поставщика, которые обеспечивают от 60 до 90% общего объема закупок.

Принципы взаимоотношений Компании с деловыми партнерами более подробно рассмотрены в разделах «Взаимодействие с поставщиками» и «Ответственность в цепочке поставок».

Сбыт

Главным рынком сбыта для предприятий дивизиона «Северсталь Ресурс» является Россия, где сосредоточены основные металлургические активы Компании. Доля России в консолидированных продажах дивизиона по итогам 2018 года выросла на 2% и составила 71%. 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 другим клиентам внутри страны. В их числе большинство крупных российских производителей стали. Выручка дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2018 году составила 1 908 млн долл. США (1 727 млн долл. США в 2017 году).

Выручка по группам продукции дивизиона «Северсталь Ресурс» в 2018 году, %



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».

Сбыт «Северсталь Дистрибуция»

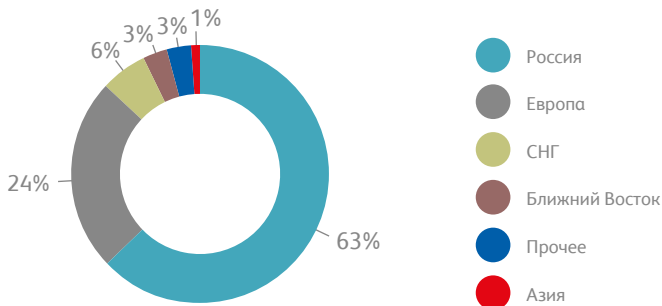
5 торговых предприятий, поставляющих металл клиентам из России, Украины, Беларуси и стран Европейского союза

«Северсталь Экспорт»

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

Ключевым рынком для дивизиона «Северсталь Российская сталь» по-прежнему остается Россия. В 2018 году здесь было реализовано 63% продукции (64% в 2017 году). Основным экспортным рынком дивизиона являются страны Европы. Доля этого региона в отчетном году возросла до 24% (16% в 2017 году).

Продажи дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2018 году по регионам, %



Поставка продукции с высокой добавленной стоимостью остается приоритетным направлением в сбытовой деятельности Компании. Доля продукции с высокой добавленной стоимостью в отчетном году сохранилась на высоком уровне 46% (2017: 46%).

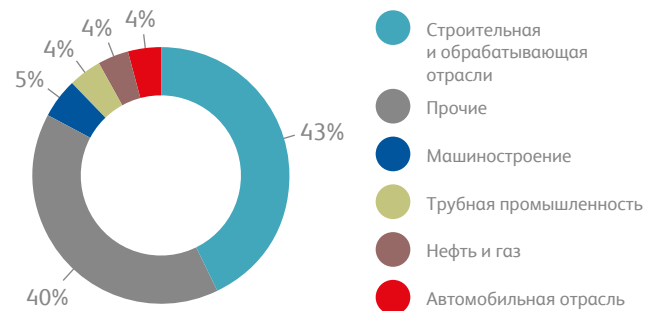
Основные потребители продукции «Северстали»

Крупнейшим потребителем металлоконструкций по-прежнему является строительная отрасль, хотя ее доля в 2018 году незначительно сократилась (-1%). Компании удалось сохранить свои позиции в автомобиле- и машиностроении. «Северсталь» — ведущий поставщик проката для автопрома, включая такие уникальные продукты, как холоднокатаные марки стали повышенной прочности, сталь с эффектом термического упрочнения и др. Продукция Компании поступает производителям строительных кранов, экскаваторов и самосвалов, а также бытовой техники. «Северсталь» входит в число крупнейших российских производителей труб большого диаметра, которые используются на объектах добычи, транспортировки

и переработки углеводородов. Спрос на эту продукцию также сохранился на уровне предыдущего года. Наибольшее снижение спроса коснулось предприятий трубной промышленности (-3%).

Ветряная генерация — новый перспективный рынок поставок металлопродукции. СМЦ-Колпино в 2018 году отгрузил свыше 6,5 тыс. т стальных деталей для строительства башен ветрогенераторов, что на 48% больше, чем годом ранее. Продукция была направлена в адрес европейских потребителей, а также ООО «Башни ВРС» — совместного предприятия «Северсталь», АО «РОСНАНО» и Windar Renovables S.L. (производство локализовано в Ростовской области).

Продажи дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2018 году по отраслям, %



Выручка дивизиона «Северсталь Российская сталь» в 2018 году составила 7803 млн долл. США (7182 млн долл. США в 2017 году).



Обзор рынка и Бизнес-стратегия Компании

Черная металлургия относится к базовым отраслям российской экономики. Компании черной металлургии формируют 4 % в ВВП страны и вместе с нефтегазовой и машиностроительной отраслями входят в тройку основных источников валютной выручки. 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.

Свыше 80 % объема промышленного производства в металлургии приходится на девять крупных корпораций, в число которых входит и «Северсталь». «Северсталь» также входит в список системообразующих предприятий страны, которые оказывают существенное влияние на формирование ВВП, занятость населения и социальную стабильность в России.

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.

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 стали⁹.

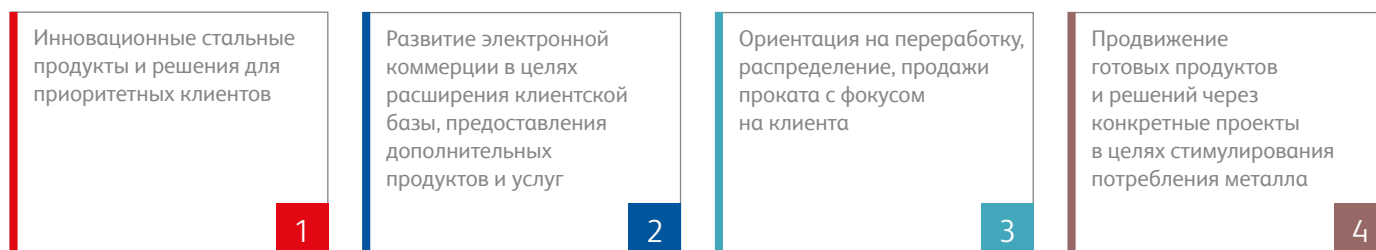
Отрасль все больше переходит на производство более сложных продуктов. Новые марки стали демонстрируют хорошие показатели по пластичности, прочности, антикоррозийности, что

открывает широкие перспективы перед металлургией. Несмотря на растущую динамику потребления алюминия, пластика, бетона и других материалов, сталь по-прежнему обладает уникальными конкурентными преимуществами, в том числе в плане воздействия на окружающую среду. Это прочность, легкость, возможность 100 %-й переработки бесконечное количество раз, что полностью снимает проблему утилизации. Выбросы углекислого газа при производстве стали от двух до восьми раз ниже, чем при производстве пластика или бетона.

Анализ ситуации на рынке стали и прогноз динамики рынка в 2019 году приведен также в разделе «Рыночные тенденции» Годового отчета компании¹⁰.

Хотя металлургия традиционно относится к числу «консервативных» отраслей, доменное производство чугуна и выплавка стали в конверторах непрерывно совершенствуются. Ожидаются существенные изменения в технологии производства чугуна и стали. Именно поэтому стратегия развития «Северстали» предусматривает не просто модернизацию, а так называемые взрывные инновации. Компания выявляет зарождающиеся тренды, которые могут существенно изменить сталелитейную отрасль и технологические процессы, изучает их и пытается адаптировать к своим потребностям.

Новая маркетинговая стратегия «Северстали»



Видение и стратегия «Северстали»

Сегодня главным источником создания стоимости становится не количественный рост, а повышение эффективности. Компания стремится выстраивать конкурентные преимущества на длительную перспективу с учетом тенденций развития рынков, социально-экономических и экологических факторов.

В мае 2018 года «Северсталь» опубликовала новое видение и новую стратегию развития Компании, которая предусматривает ее инновационную трансформацию. Наряду с реализацией маркетинговой стратегии, с программой повышения клиентоориентированности и с проектами повышения внутренней эффективности трансформация призвана стать основным драйвером роста эффективности Компании в ближайшие годы. Впервые в стратегию развития Компании непосредственно включены аспекты, связанные с проблематикой устойчивого развития — с безопасностью труда, социальной сферой и окружающей средой.

Наше новое видение: «Северсталь» — лидер металлургии будущего. «Северсталь» — это компания первого выбора для наших сотрудников, клиентов, партнеров. Компания, работать в которой безопасно и привлекательно.

Внедряя новую бизнес-модель, «Северсталь» стремится обеспечить свое отличие от других предложений на рынке. При этом Компания фокусируется на следующих стратегических приоритетах:

⁹ <https://www.worldsteel.org/media-centre/press-releases/2018/World-crude-steel-output-increases-by-5.3--in-2017.html>

¹⁰ Годовой отчет 2018, стр. 18.

1. Превосходный клиентский опыт

- Дифференциация от других предложений на рынке
- Использование возможностей переботки и сбыта (Downstream opportunities)
- Новые рыночные бизнес-модели
- Обслуживание
- Качество и надежность поставок

2. Сохранение лидерства в базовых издержках

- Программа непрерывного совершенствования
- Цифровизация
- Инвестиционные проекты
- Комплексное усовершенствование первого передела

3. Новые возможности

- Стать лучшей компанией в российской металлургии по ПКО в 2019 году
- Раньше конкурентов видеть потенциальные disruptions и вовремя в них инвестировать
- Создание системы работы с открытыми инновациями

4. Совершенствование корпоративной культуры

- Ускорение бизнес-процессов
- Повышение вовлеченности
- Партнерства с клиентами
- Поддержание устойчивой социальной и природной среды



Ключевые целевые ориентиры:

- продавать 100% продукции на ключевых рынках в качестве уникального торгового предложения;
- вывод на рынок новых продуктов вчетверо быстрее;
- рентабельность не менее 20% при любой конъюнктуре рынка, увеличение показателя EBITDA на 10–15% ежегодно в течение следующих пяти лет;
- снижение себестоимости производства основных продуктов по сравнению с конкурентами минимум на 10%;
- двукратный рост капитальных затрат в краткосрочной перспективе, концентрация инвестиций на первом переделе;
- сохранение дивидендной политики — до 100% свободного денежного потока на выплаты акционерам.

Инвестиционная программа

Капитальные вложения на период до 2023 года существенно вырастут по сравнению с прошлыми годами. Инвестиционная программа «Северстали» в 2019 и 2020 годах будет выше обычного уровня в связи с тремя крупномасштабными проектами — реконструкцией двух доменных печей и строительством коксовой батареи на ЧерМК. Прирост мощностей и объемов производства запланирован в основном в сырьевом сегменте. Основная часть инвестиционной программы будет финансироваться за счет собственных средств. В рамках обновленной стратегии развития «Северсталь» будет активно применять наилучшие доступные технологии.

\$1,22 млрд

Инвестиции в сырьевые активы и улучшение продуктовой линейки

+\$597 млн

Увеличение EBITDA в 2023 году

\$1,24 млрд

Инвестиции в стальные мощности

+\$197 млн

Увеличение EBITDA в 2023 году

Разносторонние инвестиции: модернизация производства, экологические и социальные проекты, развитие IT

Мероприятия

Результаты

«Северсталь Российская сталь»

Инвестиции в 2018 году составили около 32,5 млрд руб.

- Модернизация коксоагломерационного производства: реконструкция коксовой батареи № 4
- Модернизация коксоагломерационного производства: продолжение строительства коксовой батареи № 11 и доменной печи № 3
- Техническое перевооружение цехов производства плоского проката (2018 год)
- Реализация программы освоения широкого проката (2019 год)

- Рост объемов производства и повышение качества горячекатаного, травленого и холоднокатаного металлопроката
- Расширение ассортимента продукции, в том числе за счет освоения ее новых видов

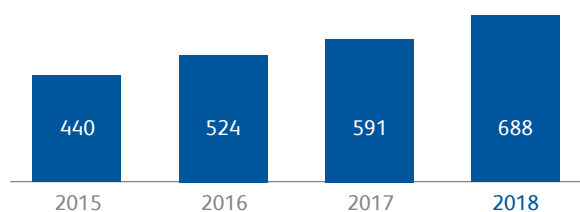
«Северсталь ресурс»

Инвестиции в 2018 году составили около 17 млрд руб.

- Дальнейшее развертывание многофункциональной системы безопасности на шахтах «Воркутауголь»
- Около 470 млн руб. на мероприятия по улучшению безопасности труда
- Переход «Карельского окатыша» на внутренний водооборот
- Около 390 млн руб. на экологические проекты
- Расширение объема горных работ «Северсталь Российская сталь»
- Около 3,4 млрд руб. на внедрение инициатив в области digital и IT

- Повышение безопасности труда
- Сокращение воздействия на водные источники и на окружающую среду
- Рост объемов производства
- Совершенствование бизнес-процессов и клиентских сервисов с использованием информационных технологий

Динамика капитальных вложений, млн долл. США



Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость, млн долл. США¹¹

GRI 201-1

	2018
Созданная прямая экономическая стоимость:	
доходы	8 571
Распределенная экономическая стоимость, в том числе:	
операционные затраты	(5 781)
заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	(982)
выплаты поставщикам капитала	(2 081)
выплаты государству	(508)
инвестиции в местные сообщества	(44)

¹¹ Методика расчета показателя приведена в Приложении 2.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Финансово-экономическая составляющая

● Выполнено ● В процессе ○ Не выполнено

Цели на 2018 год	Статус выполнения и основные результаты в 2018 году
Сокращение издержек, увеличение доли продукции с высокой добавленной стоимостью, повышение клиентоориентированности	● Себестоимость остается одной из самых низких в отрасли
<ul style="list-style-type: none"> Удержание лидирующих позиций в отрасли в условиях стабилизации цен на мировых рынках сырья и стали 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 	● Рентабельность по EBITDA достигла почти 37 % по сравнению с 33 % в 2017 году. По данному показателю Компания стала одним из лидеров мировой металлургической отрасли
Сохранение стабильного положительного свободного денежного потока, несмотря на сильную конкуренцию на рынках и рост инвестиционных вложений	● Свободный денежный поток — 1 601 млн долл. США (1 393 млн долл. США в 2017 году)
<ul style="list-style-type: none"> Продолжение политики осмотрительных капитальных вложений, направленных на дальнейшее развитие инициатив в сфере клиентоориентированности, ответственное отношение к окружающей среде, повышение эффективности производственных активов Реализация долгосрочной программы модернизации доменного производства ЧерМК с применением новейших технических решений 	●
Инвестиционная программа «Северстали» в объеме 884 млн долл. США	● 688 млн долл. США
Сохранение оптимального уровня коэффициента чистый долг/EBITDA	● Коэффициент чистый долг/EBITDA 0,4
Прирост акционерной стоимости, сохранение высокого уровня выплаты дивидендов	● Выплачено 2 млрд долл. США дивидендов (в 2017 году — 1,5 млрд долл. США)

Цели на 2019 год

Самая высокая в отрасли рентабельность по EBITDA за счет повышения эффективности и контроля затрат

Положительный свободный денежный поток на протяжении всего цикла

Взвешенный подход к инвестициям: внутренняя норма доходности каждого инвестиционного проекта не менее 20 %

Уверенное финансовое положение с отношением чистого долга к EBITDA не выше 1,5

Выплаты акционерам в форме дивидендов в размере 100 % свободного денежного потока за отчетный период при условии, что отношение чистого долга к EBITDA будет ниже 1,0



2

БИЗНЕС И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

GRI 102-19

GRI 102-20

В основе реализации стратегических приоритетов Компании — превосходного клиентского опыта, сохранения лидерства в отрасли по затратам и реализации новых возможностей — лежит передовая корпоративная культура «Северстали». Одним из важнейших ее компонентов является корпоративная социальная ответственность (КСО) и устойчивое развитие.

Учет социально-экономических и экологических факторов, улучшение экологических показателей производства, внимание к вопросам безопасности и корпоративного управления обеспечивают Компании конкурентные преимущества на долгосрочную перспективу.



Управление вопросами социальной ответственности и устойчивого развития в ПАО «Северсталь»

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 социальной ответственности 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 этой политики — 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.

Забота о клиентах — другая важная часть ответственности «Северстали». Компания повышает клиентоориентированность, совершенствует качество продукции и сервис. При этом работа ведется не только в сфере маркетинга и продаж, но и затрагивает

все основные функции: производство, логистику, финансы, ИТ, персонал.

Принципы, структуры и процессы принятия решений в Компании в значительной степени соответствуют требованиям стандарта ISO 26000.

Следуя принципам прозрачности и подотчетности, «Северсталь» берет на себя обязательства и устанавливает конкретные, измеримые и достижимые цели, а также формирует механизмы мониторинга прогресса в этих сферах деятельности.

Совет директоров ПАО «Северсталь» курирует реализацию комплексных программ по сокращению травматизма и улучшению условий труда и снижению экологической нагрузки. В 2018 году Совет директоров утвердил долгосрочные цели Компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Кроме того, были внесены дополнения в существующие Политику по охране окружающей среды и Кодекс делового партнерства.

Одновременно с долгосрочными целями Совет директоров принял Политику по правам человека, в которой определены подходы и принципы «Северстали» по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека.

Основные корпоративные политики в области устойчивого развития опубликованы на сайте Компании¹². Деятельность Компании в области КСО и устойчивого развития освещается в соответствующих тематических главах отчета.

Тематика КСО распределена также среди ряда других функциональных подразделений Компании.

GRI 102-20



¹² <https://www.severstal.com/rus/ir/esg/>

	Корпоративное управление	Взаимодействие со стейкхолдерами	Цепочка поставок	Права человека	Управление персоналом	Экология и охрана природы	Промбезопасность и охрана труда	Энергосбережение и энергоэффективность	Местные сообщества
Управляющая организация АО «Северсталь Менеджмент»	✓						✓		
Совет директоров (СД)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Комитет по этике		✓	✓	✓	✓				
Комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды при СД	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
Комитет по кадрам и вознаграждениям при СД	✓	✓		✓	✓				
Управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии дивизионов	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
Управление по коммуникациям и работе с инвесторами	✓	✓							
Дирекции по работе с персоналом	✓	✓		✓	✓				✓
Управление по КСО и бренду	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Управление централизованных закупок		✓	✓						
Кадровые комитеты на предприятиях		✓		✓	✓				
Управления главных энергетиков на предприятиях «Северстали»								✓	
Центр энергосбережения ЧерМК								✓	
Дирекция по планированию и снабжению производства		✓	✓					✓	
Центр по развитию Бизнес-системы «Северстали»	✓	✓			✓	✓	✓	✓	
Комитеты по охране труда на предприятиях		✓	✓	✓			✓		
Управления по взаимодействию с органами государственной власти и связям с общественностью на предприятиях		✓							✓

Документы и инициативы в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, которыми руководствуется Компания

Компания разделяет принципы Социальной хартии российского бизнеса РСПП и Политики устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали, которые отражают лучшие практики взаимодействия с обществом российского и мирового бизнеса. В числе 75 крупнейших металлургических компаний мира «Северсталь» подписала Хартию устойчивого развития Worldsteel, тем самым подтвердив свою приверженность семи принципам устойчивого развития отрасли.

В 2018 году Компания присоединилась к Глобальному договору ООН.

В 2018 году «Северсталь» присоединилась к Глобальному договору ООН и взяла на себя обязательства следовать изложенным в нем 10 принципам.

«Северсталь» считает, что реализуемые Компанией подходы и обязательства в сфере КСО в полной мере направлены на достижение Целей ООН в области устойчивого развития, изложенных в «Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». Деятельность «Северстали», отвечающая целям ООН, отмечена в тексте настоящего отчета пиктограммой, содержащей номер соответствующей цели.

Влияние, которое деятельность Компании оказывает на достижение Целей ООН в области устойчивого развития



В 2018 году «Северсталь» повторно вошла в индекс FTSE4Good Index Series, включающий компании, демонстрирующие высокие результаты в области КСО, а также впервые предоставила информацию по выбросам, влияющим на изменение климата, для международной инициативы CDP. «Северсталь» присвоен знак качества консалтинговой компании Institutional Shareholder Services (ISS), подтверждающий наилучшие результаты в области корпоративного управления.

«Северсталь» входит в число лидеров индексов в области устойчивого развития «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития», которые ежегодно выпускает Российский союз промышленников и предпринимателей.

Внутренние документы

- Кодекс делового партнерства
- Кодекс корпоративного управления
- Кодекс поведения сотрудников
- Комплексная программа энергосбережения
- Корпоративная политика в области управления внешними социальными программами
- Корпоративный Стандарт управления благотворительной деятельностью
- Политика в области качества
- Политика в области охраны окружающей среды группы компаний «Северсталь»
- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности
- Политика в области энергосбережения
- Политика по оплате труда
- Политика по работе с персоналом
- Политика противодействия коррупции
- Политики КСО
- 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
- Социально-бытовой стандарт
- Стандарт поведения сотрудников

Внешние документы

- ISO 14001
- ISO 26000
- ISO 50001:2011
- ISO 50001:2011 — системы энергетического менеджмента
- Британский кодекс корпоративного управления
- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Глобальный договор ООН
- Кодекс корпоративного управления ЦБ РФ
- Конституция РФ
- OHSAS18001:2007
- Политика Worldsteel
- Политика устойчивого развития Worldsteel
- Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека
- Социальная хартия российского бизнеса
- Цели устойчивого развития ООН

GRI 102-12

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Принципы и формы взаимодействия

GRI 102-16

GRI 102-21

GRI 102-43

GRI 102-44

«Северсталь» видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон. 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.

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. При этом во внимание принимаются организации и лица, на которые деятельность «Северстали» оказывает существенное влияние, а также те, кто может повлиять на способность Компании успешно достигать поставленных целей.

GRI 102-42

Перечень заинтересованных сторон сформирован рабочей группой по подготовке отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития и ежегодно пересматривается.

GRI 102-40

В 2018 году Компания рассматривала в числе ключевых заинтересованных сторон:

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

Общие принципы взаимодействия Компании с основными группами стейкхолдеров конкретизированы в ряде корпоративных документов — кодексов и политик¹³.

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. «Северсталь» неукоснительно соблюдает нормы действующего законодательства, направленные на соблюдение и эффективную защиту прав акционеров и инвесторов. Процедура подготовки и проведения общих собраний гарантирует акционерам возможность ознакомиться со всей необходимой информацией и высказать свое мнение.

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.

Компания стремится к регулярной выплате дивидендов акционерам, руководствуясь при этом Положением о дивидендной политике. В 2018 году Совет директоров ПАО «Северсталь» утвердил новую редакцию положения.

«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-сайте¹⁴.

Традиционно большая часть вопросов представителей инвестиционного сообщества касается стратегии развития и планов Компании, прогнозов развития ситуации на рынке, финансовых и операционных данных. Инвесторов интересуют также вопросы корпоративного управления (системы,

¹³ 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.

¹⁴ <https://www.severstal.com/rus/ir/>

Совет директоров и его комитеты, вознаграждение менеджмента), а также темы, связанные с социальной сферой и окружающей средой. В первую очередь интерес вызывают те вопросы, которые воспринимаются как представляющие наибольшие риски для деятельности и финансовых результатов Компании. В числе приоритетных — темы безопасности и воздействия на климат. Не остается без внимания и тематика управления человеческими ресурсами, вопросы прав человека и мониторинг их соблюдения, а также ответственность в цепочке поставок.

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 инвесторы и аналитики могут напрямую задать интересующие их вопросы высшему руководству Компании. В ноябре 2018 года на таком мероприятии в Лондоне топ-менеджмент «Северстали» представил обновленную стратегию Компании, направленную на дальнейший рост ее финансовых результатов, а также создание максимальной стоимости и возврата инвестиций акционерам¹⁵.

За 2018 год по данным Центра раскрытия корпоративной информации¹⁶ Компания опубликовала 168 сообщений о существенных фактах. «Северсталь» организует поездки инвесторов и аналитиков на свои предприятия, в том числе по запросам самих заинтересованных сторон, 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 Компании осуществляет Управление по коммуникациям и работе с инвесторами.

Деловые партнеры и потребители

Взаимодействие с поставщиками

GRI 102-9

«Северсталь» стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе справедливых, открытых и этических принципов сотрудничества, взаимного уважения, соблюдения обязательств и договоренностей. Основные принципы взаимодействия определяет корпоративный Кодекс делового партнерства, который включает как положения, касающиеся деловой этики, так и требования социальной ответственности для участников цепочки поставок. Поставщики Компании должны выполнять комплекс требований в сфере производственной и экологической безопасности, соблюдать положения корпоративной Политики противодействия коррупции, информирования своих сотрудников, работающих с Компанией, о правилах и принципах принятого в «Северстали» Кодекса делового партнерства.

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

¹⁵ https://www.severstal.com/files/23501/Capital_Markets_Day_2018_final.pdf

¹⁶ www.e-disclosure.ru

или выполнении услуги между Компанией и поставщиком. «Северсталь» работает над совершенствованием системы закупок для обеспечения своевременной поставки товарно-материальных ценностей, оптимизации объема запасов на складах.

Для того чтобы привлечь к участию в торгах местных поставщиков, представителей малого и среднего бизнеса, Агентство городского развития Череповца совместно с ПАО «Северсталь» организует обучение работе с электронной торговой площадкой в Череповце и Вологде (см. также раздел «Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании»).

«Северсталь» стремится формировать стратегические партнерства, что предполагает более тесное взаимодействие и заключение долгосрочных контрактов. От поставщиков Компания ожидает помощи в освоении новых технических решений и альтернативных продуктов, которые позволят сократить затраты.

Для контрагентов Компания создала портал, где размещаются востребованные предложения по НИОКР, публикуются приоритетные направления взаимодействия. Теперь, когда все технические задания размещаются в открытом доступе, Компания сможет расширить сеть профессиональных сообществ и привлечь новых партнеров, приобрести новые знания, освоить технологии и обеспечить квалифицированное выполнение.

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

GRI 205-1

Взаимодействие с клиентами

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

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

ПАО «Северсталь» поставляет свою продукцию более чем в 80 стран мира. Среди ее клиентов — крупнейшие российские и мировые компании. Почти 80% прибыли Компании приходится на 49 ключевых клиентов. 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 к требованиям потребителя. Интеллектуальный и технологический потенциал «Северстали» позволяет оперативно решать сложные научно-технические задачи, реализовывать инновационные проекты в соответствии с требованиями ключевых клиентов.

Для выполнения транзакционных операций действует многофункциональное подразделение — Центр единого сервиса компании (ЦЕС) «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. ЦЕС 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.

Уровень приоритетности претензий по качеству, возникающих у клиентов в процессе хранения или переработки металлопродукции, определяется исходя из критичности для клиента. Для оперативного решения дорогостоящих, повторяющихся проблем (несоответствий, дефектов) применяется методика 8D, которая предполагает решение возникших проблем за 90 календарных дней.

В ПАО «Северсталь» на постоянной основе проводится анкетирование клиентов для оценки степени их удовлетворенности. (Результаты опроса клиентов приведены в разделе «Клиентоориентированность».)

В апреле в Сочи Компания представила новые виды продукции для строительства руководителям и специалистам компаний — членам Российского союза поставщиков металлопродукции.



Диалог с работниками

Система внутренних коммуникаций

Постоянный диалог с сотрудниками позволяет поддерживать систему внутренних корпоративных коммуникаций, которая формирует единое информационное пространство. Эта система развивается в соответствии с Основными положениями и стандартами внутренних коммуникаций компании «Северсталь».

Основным инструментом информирования в Компании является еженедельная корпоративная газета «Северсталь». Ее читают около 84 % сотрудников, и более половины из них предпочитают получать информацию о Компании из этого источника.

Телепрограмму «Северсталь. Новости» смотрят 68 % сотрудников. Более 80 % работников Компании читают электронную информационную рассылку, примерно столько же — ленту новостей на внутреннем корпоративном портале. Мобильное приложение объединяет в себе газету «Северсталь», телепрограмму «Северсталь. Новости» и новостную ленту портала.

Для распространения информации и получения обратной связи от сотрудников Компании и представителей местных сообществ используются также официальные страницы «Северстали» в социальных сетях Facebook и «ВКонтакте».

Единая система внутренних медийных коммуникаций «Северстали»



Механизмы обратной связи

В Компании создана комплексная система обратной связи. На уровне подразделений и предприятий используются «доски решения проблем» и SMS-центры, которые позволяют решать текущие оперативные вопросы и проблемы, возникающие у сотрудников. Единая горячая линия доступна 24 часа и семь дней в неделю. Обращения, в том числе анонимные, принимаются по телефону, по электронной почте или через корпоративный портал. Все обращения фиксируются в единой базе данных, назначаются ответственные исполнители и сроки решения проблемы.

В 2018 году на горячую линию поступило 406 обращений (564 в 2017 году). 25 % обращений касались кадровых вопросов (оплата труда, премии и другие выплаты), 7 % — вопросов промышленной безопасности и охраны труда, 7 % составили обращения по вопросам благоустройства территории предприятия, парковок и путепроводов.

87 % от общего числа работников, обратившихся на единую горячую линию, получили необходимую помощь.

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

В 2018 году Комитет рассмотрел 42 обращения от сотрудников. Информация по 45 % обращений полностью или частично подтвердилась, и по ним были приняты меры административного реагирования.

Помимо получения обратной связи от сотрудников к руководителям и обмена информацией между подразделениями, система внутренних корпоративных коммуникаций включает механизмы прямого общения. В конце апреля 2018 года председатель Совета директоров «Северстали» Алексей Мордашов провел традиционную видеоконференцию, в которой приняли участие работники 26 площадок Компании. Основные темы конференции — ситуация на рынках стали, повышение конкурентоспособности, состояние безопасности труда и внедрение инноваций. Ежегодно проводятся встречи руководства предприятий с трудовыми коллективами.

GRI 102-17

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

GRI 412-1

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.

В 2018 году стала доступна новая версия мобильного приложения «Северсталь-инфо», которым пользуются более 5 тыс. сотрудников Компании. В обновленной версии появился доступ в «Личный кабинет», где можно посмотреть расчетный лист, узнать количество оставшихся дней отпуска, воспользоваться адресной книгой, задать вопросы руководителю и обратиться за помощью в техподдержку. Также в приложении появилась функция опроса, которая поможет оперативно узнавать мнение коллег по рабочим вопросам, и возможность размещать документы для проведения рабочих собраний.

GRI 407-1

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 33 до 66 % работников основных предприятий «Северстали».

В качестве полноправного члена объединений работодателей угольной промышленности (ОООРУП) и металлургической промышленности (АМРОС) ПАО «Северсталь» участвует в переговорах с вышеназванными профсоюзами по заключению отраслевых соглашений. Права и гарантии профсоюзных организаций, действующих на предприятиях, предусмотрены соответствующими разделами отраслевых соглашений и коллективных договоров. С первичными организациями профсоюзов представители работодателей заключают коллективные договоры.

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

Коллективный договор ПАО «Северсталь» в 2018 году признан лучшим в общероссийском отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в номинации «Социально-экономическая эффективность коллективного договора».

АО «Воркутауголь» стало победителем регионального конкурса коллективных договоров среди организаций численностью работников свыше 3 тыс. человек, который ежегодно проводит Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.

В 2018 году заключены новые коллективные договоры на шести предприятиях, и на одном коллективный договор продлен. Уровень социальных льгот и гарантий в 2018 году в новых документах сохранен полностью, а на некоторых предприятиях, например, на Яковлевском ГОКе, расширен.

Участие в профсоюзах на основных предприятиях Компании в 2018 году, %

GRI 102-41

ЧерМК	66,4
«Воркутауголь»	65,4
«Карельский окатыш»	41,4
«Олкон»	33,4

Тарифные комиссии, созданные совместно объединениями работодателей и профсоюзами, дважды в год проводят мониторинг выполнения федеральных и отраслевых соглашений. Выполнение коллективных договоров на уровне предприятий также контролируют совместные комиссии с участием представителей 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.

GRI 402-1

На встречах с лидерами профсоюзов обсуждаются:

GRI 102-44

- выполнение коллективных договоров предприятий;
- детский отдых, санаторно-курортное лечение работников (распределение путевок);
- проведение мероприятий, запланированных совместно с администрацией;
- 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 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;
- выплату единовременного вознаграждения в размере 15% среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной отрасли при расторжении трудового договора с работником за два года до достижения права 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.

GRI MM4

Диалог с сотрудниками, призванный минимизировать социальные риски, осуществляется также через специализированные комиссии, в их числе:

- комиссия по трудовым спорам;
- комиссия по социальному страхованию;
- комиссия по предоставлению целевых займов и оказанию материальной помощи;
- пенсионная комиссия;
- комиссия по определению размера компенсации морального вреда;
- комиссия по специальной оценке условий труда.

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. 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, предусматривают:

- 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.

ПАО «Северсталь» реализует политику стратегического сотрудничества с регионами и городами присутствия. С этой целью Компания заключает соответствующие соглашения о социально-экономическом партнерстве. При этом органы власти, как правило, берут на себя обязательства содействовать соблюдению экономических интересов «Северстали», а предприятия Компании выделяют средства на программы социально-экономического развития территории, обеспечивают стабильный уровень занятости местного населения, реализуют проекты, направленные на улучшение экологической обстановки, обеспечение охраны труда и промышленной безопасности.

В 2018 году были подписаны или действовали:

- Соглашение о сотрудничестве между администрацией города и АО «Воркутауголь».
- Соглашение о сотрудничестве ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково» с правительством Саратовской области.
- 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.
- Генеральное соглашение с правительством Ханты-Мансийского автономного округа о развитии обрабатывающих секторов промышленности, реализации проектов в сфере металло- и деревообработки, горнодобывающей промышленности, развития IT-технологий и цифровой экономики. Документ стал продолжением ранее достигнутых договоренностей о строительстве в Сургуте завода по металлообработке. Завод планируется ввести в строй в конце 2020 года. На предприятии будет создано около 500 новых рабочих мест, а ожидаемая сумма отчислений в консолидированный бюджет ежегодно составит порядка 500 млн руб.
- Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с правительством Белгородской области и администрацией Яковлевского городского округа.

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.

«Северсталь» обсуждает с руководством страны ситуацию в металлургии, а также ведет 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.

«Северсталь» заинтересована в формировании прозрачных и понятных взаимоотношений между государством и участниками

рынка и в возможности привлечения региональной и федеральной поддержки для реализации капиталоемких инвестиционных проектов.

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.

В феврале 2018 года Президент Российской Федерации Владимир Путин провел рабочую встречу с председателем Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексеем Мордашовым. Глава Компании информировал Президента о результатах деятельности Компании в прошлом году, потенциале развития предприятий холдинга и ходе реализации ряда инвестиционных и социальных программ.

В марте 2018 года полномочный представитель Президента РФ в Северо-Западном федеральном округе Александр Беглов в рамках своего визита в Череповец посетил промплощадку ЧерМК.

В 2018 году ПАО «Северсталь» и Министерство экономического развития РФ подписали соглашение о сотрудничестве в рамках Федеральной программы по повышению производительности труда и поддержке занятости населения. Цели соглашения — повышение производительности труда посредством распространения лучших практик, обучения и создания профильных компетенций, обеспечение благоприятных условий для роста производительности в регионах реализации программы, а также разработка и внедрение типовых решений и лучших международных практик.

«Северсталь» также представлена в Экспертном совете по вопросам металлургической и горнорудной промышленности при Комитете Госдумы РФ по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству, участвует в работе межправительственных комиссий Россия — Конго и Россия — Индия, Российского совета по международным делам и Фонда поддержки публичной дипломатии им. А. М. 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

GRI 102-44 «Северсталь» поддерживает конструктивное взаимодействие с органами местного самоуправления 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. (Подробнее см. в разделе «Социальное проектирование и социальные инвестиции» настоящего отчета.)

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

GRI MM7 Все проекты Компании, которые могут оказать влияние на местные сообщества, принимаются с учетом мнения заинтересованных сторон. 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.

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 и других общественных объединений — РСПП, Торгово-промышленной палаты России, «Деловой России», входят в состав НП «Совет рынка» (электроэнергетика).

С 2001 года «Северсталь» является участником Всемирной ассоциации производителей стали (World Steel Association), которая объединяет 161 компанию отрасли из 60 стран мира. Компания активно поддерживает все инициативы ассоциации, принимает участие в работе важнейших комитетов и в реализации совместных проектов. Представители Компании активно вовлечены в работу Ассоциации предприятий черной металлургии «Русская Сталь» — входят во все комиссии ассоциации, а также руководят комиссией по информационно-аналитической работе.

GRI 102-12

GRI 102-13



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

А. Мордашова:

- Ассоциация предприятий черной металлургии «Русская Сталь», член наблюдательного совета;
- Всемирная ассоциация производителей стали со штаб-квартирой в Брюсселе, Бельгия, член Исполнительного комитета. Ранее — председатель (с 2012 по 2013 год), заместитель председателя (с 2013 по 2015 год);
- 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 федеральном округе;
- Общественный совет Федеральной таможенной службы России, член Совета;
- Экспертно-консультативный Совет по реализации таможенной политики при ФТС России, член Президиума;
- Совет по инвестициям при Председателе Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, член Совета;
- группа «Торговля и инвестиции» «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.

Компания представлена также в таких организациях, как:

- Ассоциация менеджеров России;
- Форум Доноров;
- Ассоциация корпоративных директоров России;
- Ассоциация Директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России;
- Национальная сеть Глобального договора ООН в России.



В 2018 году представители Компании неоднократно выступали с докладами на международных и отраслевых выставках и форумах.

Организации в сфере науки, культуры и образования

Сотрудничество с профильными научно-исследовательскими институтами и вузами, такими как СПбПУ Петра Великого, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Санкт-Петербургский горный университет, Институт биологии внутренних вод РАН, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 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, что позволяет им получать финансирование на проведение НИОКР за счет бюджетных средств, а ПАО «Северсталь» дает возможность использовать результаты исследований по лицензионным соглашениям на взаимовыгодных условиях.

Компания представлена в попечительских советах:

- Государственного Русского музея;
- Государственной Третьяковской галереи;
- Череповецкого музейного объединения;
- Государственного академического Большого театра;
- Государственного академического Мариинского театра;
- Института «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета;
- Санкт-Петербургского государственного экономического университета;
- Европейского университета Санкт-Петербурга.



Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Качество управления

● Выполнено ○ В процессе ○ Не выполнено

Цели на 2018 год	Статус выполнения и основные результаты в 2018 году
<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 Kanri¹⁷ в выполнении 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 TSR¹⁸ в направлении «продажи» и концепции комплексного обслуживания клиентов; • совершенствование инвестиционного процесса 	<p>Достигнуто опережение и обеспечено лидерство в отрасли за счет:</p> <p>а) внедрения новых передовых управленческих практик и решений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • развитие методик гибкого и ускоренного развития компании — agile, scrum, digital transformation; • в каждом производственном сегменте и ключевых функциональных подразделениях Компании созданы инновационные центры (ЦТР — центры технологического развития, МРПК — менеджеры по развитию продуктовых категорий, Severstal-Ventures); • для обеспечения лидерства в скорости изменений и привлечения в Компанию инновационных решений запущен процесс создания внешнего и внутреннего акселераторов, проекты по организации внутренних стартапов в Компании; <p>б) реализации проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • развитие цепочки поставок — организация проектов по развитию поставщиков и ключевых подрядчиков; • развитие направления «Продажи» и концепции комплексного обслуживания клиентов через создание самоорганизующихся кросс-функциональных команд (Value Streams) для клиентов в сегментах «Машиностроение», «Энергетика», «Строительство»; • совершенствование инвестиционного процесса — сокращение сроков принятия и реализации инвестиционных решений
<p>Переход на единую корпоративную цель для всех сотрудников Компании с учетом достижений предыдущих лет</p>	<p>Осуществлен переход на единую корпоративную цель для всех сотрудников Компании — достижение дополнительной EBITDA по отношению к 2017 году в сумме 384 млн долл. США (базовое значение цели)</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>Цель по показателю «Совокупный доход акционеров» не поставлена. Продолжается работа по определению целевых ориентиров значений цели TSR и комплекса мер по управлению составляющими TSR</p> <p>Цели каскадируются в матрицах целей подразделений от высшего уровня руководителей до низшего уровня управления (до мастеров) в Компании</p>
<p>Переход на единую структуру годовых целей по предприятиям Компании</p>	<p>Осуществлен переход на единую структуру для всех сотрудников — корпоративная цель + набор индивидуальных целей, каскадированных каждому работнику от целей верхнего уровня (дирекций, сегментов, производств, цехов)</p>
<p>Цели на 2019 год</p> <p>Достижение дополнительного уровня EBITDA от факта 2018 года по «Северстали» в сумме 424 млн долл. США и OCF (Operational CashFlow) в размере 1 882 млн долл. США (базовые значения целей).</p> <p>Реализация дорожной карты и выполнение OKR по реализации трансформационной инициативы «Построение организации с учетом потребностей клиента с применением методологии agile»</p> <p>Разработка и реализация дорожной карты по применению экспоненциальных технологий</p> <p>Реализация портфеля проектов для поддержки стратегических приоритетов</p> <p>Развитие проекта «Вовлеченность», развитие системы обмена знаниями, развитие проекта «Процессные инновации»</p>	

¹⁷ Метод развертывания стратегических целей внутри Компании.

¹⁸ Total shareholder return (англ.), совокупный доход акционеров.

Награды и рейтинги Компании в 2018 году

- Агентство Institutional Shareholder Services Inc. (ISS), предоставляющее инвесторам информации о компаниях, сфокусированных на инвестициях в области устойчивого развития, пересмотрело рейтинг «Северстали» по трем показателям: «экология» (с 4 на 3 баллов, где 1 наилучший), «социальный» (с 5 на 4 баллов, где 1 наилучший), «корпоративное управление» (с 4 на 1 балл, где 1 наилучший).
- Международное ESG агентство Sustainalytics по итогам 2018 года повысило рейтинг ПАО «Северсталь» с 54 до 70 баллов (из 100 возможных), присвоив восьмую позицию среди 42 металлургических компаний по всему миру. Также Sustainalytics присвоило компании «Северсталь» категорию «Опережающие компании».
- RobecoSAM DJSI Annual Review, международная компания с акцентом на инвестиции в устойчивое развитие, подняла позиции «Северстали» до 36 баллов с 15 баллов годом ранее.
- В рейтинге, инициированном Всемирным фондом дикой природы (WWF) России и программой ООН по окружающей среде (Представительство РФ), «Северсталь» заняла 7-е место (16/17-е места в 2017 году).
- В рейтинге корпоративной прозрачности крупнейших российских компаний РСС «Северсталь» поднялась с 22-го места в 2017 году на 14-е.
- В рейтинге экологической и энергетической эффективности «Интерфакс-ЭРА» «Северсталь» поднялась с 106-го места на 42-е.
- Независимое рейтинговое агентство Oekom Research изменило рейтинг компании с D+ (2017 год) до C-.
- Российское агентство АК&М присвоило 7-е место компании «Северсталь» в рейтинге «Социальной эффективности крупнейших российских компаний (среди металлургических/горнорудных компаний)».
- Алексей Мордашов, председатель Совета директоров ПАО «Северсталь», награжден почетным знаком «За вклад в международное сотрудничество» Министерства иностранных дел России, а также почетным знаком за большой вклад со стороны бизнеса в создание Евразийского экономического союза (ЕАЭС), Делового совета ЕАЭС.
- ПАО «Северсталь» стало лауреатом премии PEOPLE INVESTOR в номинации «Экологическая эффективность» за проект по доочистке сточных вод с помощью водных растений на площадках активов в Оленегорске и Череповце.
- ПАО «Северсталь» стало победителем в номинации «За высокое качество отчетности в области устойчивого развития» в рамках Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность — 2017», проводимого РСПП.
- «Северсталь» победила в специальной номинации «За отражение в отчетности соответствия корпоративных целей, задач и результатов деятельности ЦУР 2030» в рамках Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность — 2018», проводимого РСПП.
- «Северсталь» стала лауреатом конкурса «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент». Награждение состоялось в ходе XII Всероссийской конференции «Экология и производство. Перспективы развития экономических механизмов охраны окружающей среды».
- ПАО «Северсталь» заняло 1-е место в номинации «Наставничество на производстве» конкурса «Лучшие практики наставничества».
- Дипломами Всероссийского конкурса на лучшие решения применения стали и алюминия в строительстве «Сила металла», организованного Ассоциацией развития стального строительства, были отмечены два проекта, представленные АО «Северсталь Стальные решения».
- «Северсталь» получила награды за разработку технологий и освоение производства новых видов продукции на 46-й Международной выставке изобретений в Женеве INVENTIONS GENEVA. За разработку демпфирующей стали Северсталь награждена золотой медалью и дипломом выставки, медалью и дипломом китайской ассоциации изобретателей.
- «Воркутауголь» стала лауреатом международной экологической премии Ecoworld. Компания получила диплом первой степени в номинации «Экология и здоровье человека» за реализацию программы снижения вредного воздействия угольного производства на окружающую среду.
- Волонтерский проект «Северстали» «Хоккей без границ» признан лучшим в рамках регионального этапа Всероссийского конкурса «Доброволец России — 2018» в номинации «Рожденные помогать», молодежный совет АО «Воркутауголь» — победителем в номинации «Работая, помогаю» (корпоративное волонтерство).
- Работа ПАО «Северсталь» (череповецкая промплощадка) в области экологии отмечена дипломом III степени областного конкурса «За вклад в сохранение окружающей среды».
- Благодарностью за вклад в сохранение окружающей среды от Волонтерского экологического штаба Череповца отмечено участие работников «Северстали» в проведении субботников по уборке территорий. Действительно, наши коллеги регулярно участвуют не только в уборке прибрежных территорий, но и весенних акциях по очистке города и, конечно, высадке аллей и скверов.
- АО «Карельский окатыш» заняло второе место в региональном конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности. Северо-Запад», проводимом Форумом Доноров совместно с международной аудиторско-консалтинговой компанией PwC и газетой «Ведомости».
- АО «Карельский окатыш» получило статус «Признание Костомукши — 2018» в номинации «Инвестор» за реализацию инвестиционных проектов, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду.



3

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

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



Стандарты корпоративного управления

GRI 103 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 редакции¹⁹ 4 февраля 2019 года.

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.

В рамках XIII Национальной премии Ассоциации независимых директоров «Директор года» четыре независимых директора ПАО «Северсталь» вошли в рейтинги профессионалов в области корпоративного управления за 2018 год «50 лучших независимых директоров». Корпоративный секретарь ПАО «Северсталь» стал лауреатом Национальной премии «Директор года 2018» в номинации «Директор по корпоративному управлению/ корпоративный секретарь».

Органы управления

Высшим органом управления «Северстали» является Общее собрание акционеров. Путем голосования на общих собраниях акционеры реализуют свое право на участие в управлении Компанией.

Компания своевременно информирует акционеров как о дате проведения Общего собрания акционеров, так и о результатах голосования путем размещения соответствующих сообщений на официальном сайте Компании. Компетенция Общего собрания установлена Уставом ПАО «Северсталь» и действующим законодательством РФ.

GRI 102-31 Годовое Общее собрание акционеров, в частности, 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 этот документ рассматривает и утверждает Совет директоров.

8 июня 2018 года годовое Общее собрание акционеров Компании, в частности, избрало членов Совета директоров ПАО «Северсталь», утвердило годовой отчет, годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность ПАО «Северсталь» за 2017 год, а также приняло решение о выплате дивидендов за четвертый квартал 2017 года и по ряду других вопросов повестки дня.

На внеочередных общих собраниях акционеров, состоявшихся 14 сентября и 23 ноября 2018 года, были приняты решения о выплате дивидендов за первое полугодие и за девять месяцев 2018 года. Кроме того, по итогам внеочередного сентябрьского Общего собрания был избран новый состав Совета директоров.

GRI 102-30 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.

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

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

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 Компании²⁰ (новая редакция от 23.11.2018) и Положением о Совете директоров (новая редакция от 23.11.2018)²¹, опубликованными на сайте Компании.

Sбалансированная структура Совета является обязательным условием обеспечения высокого качества принимаемых решений. Совет директоров состоит из десяти человек. В его состав входят пять независимых неисполнительных директоров, один неисполнительный и четыре исполнительных директоров. Отношение количества независимых неисполнительных директоров к общей численности Совета директоров гарантирует равноправную защиту интересов всех акционеров. Все члены Совета должны быть физическими лицами. В 2018 году в число членов Совета директоров впервые включена женщина — технический директор АО «Северсталь Менеджмент» Агнес Риттер. Должности председателя Совета директоров и генерального директора разделены.

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

¹⁹ <https://www.severstal.com/files/16709/document23797.pdf>

²⁰ <https://www.severstal.com/files/16708/document23550.pdf>

²¹ <https://www.severstal.com/files/16710/document23551.pdf>

GRI 102-22 Персональный состав, биографии и информация о профессиональном опыте членов Совета директоров приведены в Годовом отчете Компании за 2018 год в разделе «Состав Совета директоров»²². В 2018 году Совет директоров провел 19 заседаний и рассмотрел следующие ключевые вопросы:

- охрана здоровья, безопасность труда и охрана окружающей среды;
- утверждение целей Компании в области экологии, промышленной безопасности и охраны труда на период до 2025 года;
- утверждение новой редакции Кодекса делового партнерства, Политики в области охраны окружающей среды, Политики по правам человека;
- утверждение новой редакции Положения о дивидендной политике;
- достижение целей по приоритетным направлениям деятельности Компании;
- финансовые результаты и отчетность Компании;
- вопросы, связанные с рисками Компании и мерами по их снижению;
- результаты внутренней оценки деятельности Совета директоров и его комитетов за 2017 год;
- вопросы, связанные с формированием состава Совета директоров и его комитетов;
- вопросы, связанные с выбором и утверждением внешнего аудитора;
- одобрение размера вознаграждения внешнего аудитора;
- бюджет Компании на 2019 год;
- сделки с заинтересованными сторонами и т.д.

GRI 102-28 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 2019 года были рассмотрены результаты внутренней оценки деятельности Совета директоров за 2018 год и рекомендации по ее результатам. Подробная информация о результатах внутренней оценки деятельности Совета директоров за 2018 год опубликована в Годовом отчете за 2018 год²³.

GRI 102-35 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, также 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, включая внешних консультантов, к определению размера вознаграждения не привлекаются.

GRI 102-37 Вознаграждение ключевых руководителей за 2018 год, включая генерального директора и его заместителей, а также членов Совета директоров, состоящее из заработной платы и премий, не изменилось по сравнению с предыдущим периодом и составило 11 млн долл. США²⁴. 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;
- комитет по кадрам и вознаграждениям;
- комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране 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.

Подробная информация о комитетах Совета директоров, количестве заседаний и результатах их работы за 2018 год опубликована в Годовом отчете за 2018 год²⁵.

Полномочия единоличного исполнительного органа (генерального директора) общества выполняет управляющая организация — АО «Северсталь Менеджмент». К компетенции управляющей организации относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, в том числе по решению экономических, экологических и социальных проблем. Эти полномочия могут быть делегированы другим сотрудникам с учетом их функциональных обязанностей. Исключение составляют вопросы, отнесенные к компетенции Общего собрания акционеров и Совета директоров.

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 межпередельным

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.

²² Годовой отчет 2018, стр. 36–41.

²³ Годовой отчет 2018, стр. 45.

²⁴ См. Примечания к консолидированной финансовой отчетности за годы, закончившиеся 31 декабря 2018, 2017 и 2016 <https://e-disclosure.ru/portal/FileLoad.ashx?Fileid=1486517> стр. 33.

²⁵ Годовой отчет 2018, стр. 47–53.

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.

В системе управления рисками задействованы Совет директоров, комитет по аудиту Совета директоров, а также специальный орган — Комитет по управлению рисками, в состав которого входят ведущие руководители «Северстали». Управление риск-менеджмента и внутреннего контроля координирует действия по выявлению, оценке и управлению рисками. Независимую оценку системы внутреннего контроля и управления рисками осуществляет Управление внутреннего аудита, о результатах оценки информирует комитет по аудиту Совета директоров (подробнее о распределении обязанностей в сфере управления рисками см. Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 год).

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

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 2018 год²⁶.

Ниже приведена информация о ключевых нефинансовых рисках, которые могут оказать влияние на бизнес, финансовое положение и результаты деятельности Компании, а также о мерах по их снижению.

Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью

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

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 ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц, а также те обязательства, которые Компания добровольно принимает на себя в рамках КСО. Контролирует экологические риски Управление по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

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. Более подробная информация об этом приведена в разделе «Безопасность труда и охрана окружающей среды».

Управление социальными рисками

Успех бизнеса «Северстали» во многом зависит от отношений Компании с ее сотрудниками. «Северсталь» выстраивает равноправный и конструктивный диалог со своими работниками, обеспечивает их право на свободу объединений.

Компания уделяет самое серьезное внимание программам развития и реализации профессионального потенциала, осуществляет меры социальной поддержки, вкладывает средства в создание благоприятных условий жизни сотрудников и их семей.

«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 их прав 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 или создает условия для того, чтобы они могли заняться собственным бизнесом.

«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. Компания ведет постоянный диалог с сотрудниками через специализированные комиссии, проводит регулярные встречи с лидерами профсоюзов. Более подробно информация о взаимоотношениях с работниками приведена в разделах «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» и «Персонал». В целях предупреждения трудовых конфликтов дирекция по персоналу взаимодействует с профсоюзными организациями на предприятиях Компании, выявляет конкретные риски и принимает меры по управлению ими.

В числе социальных рисков «Северсталь» рассматривает также возможный рост социальной напряженности в местных сообществах, связанный с функционированием рынка труда либо вызванный иными социально-экономическими условиями.

Для минимизации таких рисков «Северсталь» активно участвует в социально-экономическом развитии территорий присутствия, поддерживает конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью, инвестирует в развитие собственного социального потенциала территорий, в программы повышения качества жизни. В партнерстве с органами власти

²⁶ Годовой отчет 2018, стр. 24.

и местными сообществами Компания реализует программы по развитию малого и среднего бизнеса, по обеспечению кадрового потенциала территории, по благоустройству и формированию качественной городской среды. Участие в решении конкретных проблем общества способствует созданию социального климата, благоприятного для функционирования предприятий Компании, их устойчивого развития. Более подробная информация об этом приведена в разделе «Социальное проектирование и социальные инвестиции» настоящего отчета.

Для получения обратной связи в наиболее крупных городах, где расположены предприятия Компании (Балаково, Воркута, Костомукша, Оленегорск, Череповец), проводится ежегодное

социологическое исследование «Мониторинг социальных настроений». 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. По данным мониторинга, население регионов присутствия достаточно высоко оценивает как технологический уровень развития Компании, так и социальные аспекты ее деятельности. Около половины населения городов присутствия считают «Северсталь» социально ответственной компанией, проявляющей заботу о городе и регионе, участвующей в решении социальных проблем, занимающейся благотворительностью.

ЦУР 9 Управление инновациями

GRI 102-15

ПАО «Северсталь» является крупнейшим в отрасли разработчиком и поставщиком новых технологий. Компания 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 структуру «Северстали» входит ряд организаций, которые оказывают проектно-конструкторские услуги. Исследовательские работы ПАО «Северсталь» выполняет также совместно с ведущими учебными вузами и отраслевыми НИИ. В 2018 году ПАО «Северсталь» подписало соглашение о сотрудничестве с Технопарком новосибирского Академгородка, которое предусматривает взаимодействие по ряду технологических направлений и призвано содействовать расширению ассортимента. Компания «Северсталь» и Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» заключили соглашение о сотрудничестве и создании совместного центра «Зеленая металлургия». В отчетном году «Севергрупп» и «Газпром» также заключили партнерское соглашение о развитии инновационных технологий и импортозамещении в газовой отрасли.

Уникальную возможность для реализации инновационных идей в области металлургии с использованием реального производственного оборудования Череповецкого комбината предоставляет собственный технопарк «Северстали». Участники совместных с технопарком проектов — научные и образовательные организации, промышленные предприятия, а также инновационные стартапы — получают возможность пользоваться его инфраструктурой и сервисной поддержкой. При наличии подтвержденного спроса на предлагаемый продукт со стороны «Северстали» в технопарке реализуется совместный с комбинатом пилотный проект с последующим тиражированием и коммерциализацией полученных результатов. В портфеле технопарка уже 19 проектов.

Для поиска кардинально новых идей в сфере технологий с помощью партнеров со всего мира в «Северстали» формируется «экосистема». Это сервис для сотрудников Компании, который с помощью специализированных программ, баз данных и научных журналов позволяет анализировать и обрабатывать внешние данные: патенты, научно-техническую информацию и пр. Также экосистема дает возможность любому сотруднику Компании заказать услугу компьютерного моделирования технологических процессов. В рамках экосистемы «Северстали» организовано взаимодействие с более чем 110 российскими и зарубежными партнерами и конкурентами, в ее работе активно участвуют уже 26 внешних экспертов.

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.

Вопросами внедрения инноваций руководит Дирекция по развитию бизнеса и корпоративным венчурным проектам. Для развития венчурных проектов в области новых производственных технологий и материалов в 2018 году Компания создала отдельное подразделение — Severstal Ventures. ПАО «Северсталь» выступило также партнером Акселератора ПАО «Сбербанк» и проекта 500 Startups. Компания выразила заинтересованность в проработке ряда тем и приняла участие в отборе стартапов с тем, чтобы пригласить в программу те проекты, которые интересны ей в качестве поставщиков технологий или потенциальных инвестиций.

С 2018 года в Компании внедряются центры технологического развития (ЦТР). Ключевым моментом деятельности ЦТР является создание обширной сети деловых контактов, развитие партнерских отношений с университетами, научными центрами, поставщиками оборудования и технологий. В дивизионе «Северсталь Российская сталь» действуют уже восемь ЦТР. Последним был создан центр технологического развития железорудных активов Компании, который займется поиском новых технологических решений и возможностей среди лучших мировых практик и их адаптацией в железорудных подразделениях «Северстали».



Проект «Инновации «Северстали»



Специалисты Компании активно вовлечены в процесс инноваций. Для разработки новых видов продукции создаются кросс-функциональные команды, состоящие из сотрудников разных подразделений. Форматы *scrum* и *agile*²⁷, которые они используют в своей работе, обеспечивают гибкость подхода и глубокую проработку идеи нового продукта. В продуктовых инновациях сотрудники предложили более 1,3 тыс. новых идей, которые при реализации могут принести колоссальный эффект. В рамках процессных инноваций командам удалось значительно сократить время разработки, рассмотрения, реализации новых идей и решений.

Для того чтобы лучше использовать собственные интеллектуальные ресурсы, в Компании формируется корпоративная экспертная сеть. Она помогает выявлять успешные профессиональные разработки отдельно взятого участка или предприятия и внедрять их во всех структурных подразделениях. В повышении операционной эффективности и оптимизации производственных процессов участвуют около 850 экспертов (800 — в 2017 году). Всего в НИОКР задействовано свыше 80 сотрудников Компании. В целях развития массового технического творчества работников рационализаторская деятельность подлежит материальному стимулированию.

В Компании используется комплекс прототипирования. Оборудование, сопоставимое по своим характеристикам с лабораторным, позволяет делать прототипы новых видов продукции.

300 идей предложили сотрудники по направлению «продуктовые инновации»

25 проектов моделирования в стадии выполнения

12 продуктов разработаны методом прототипирования

118 внешних экспертов привлечены к работе для проверки их гипотез на комплексе прототипирования

- В направлении проката с покрытиями «Северсталь» разработала бренд *SeverFarm* — оцинкованный металлопрокат, устойчивый к воздействию агрессивных сред, специально для строительства промышленных и сельскохозяйственных объектов.
- «Северсталь» успешно освоила производство инновационного штрипса класса К60 для производства труб большого диаметра. Металлопрокат в хладостойком исполнении обладает уникальными эксплуатационными свойствами, позволяющими сохранять высокие характеристики по ударной вязкости даже в условиях экстремально низких температур (до $-42\text{ }^{\circ}\text{C}$).

²⁷ Методы управления проектами.

В последние годы возрастает и изменяется роль информационных технологий в Компании. Диджитализация и инновации становятся драйвером изменений бизнес-процессов.

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.

Перспективы развития в сфере IT и источники дополнительных доходов «Северсталь» видит в таких областях, как роботизация, удаленный контроль и управление оборудованием, повышение эффективности труда сотрудников через цифровизацию, внедрение интегрированных платформ. Собранные на предприятиях Компании массивы технологических данных обрабатываются и используются для реализации проектов в области глубокой аналитики данных, машинного обучения и искусственного интеллекта. В сталелитейном производстве продолжается внедрение инструментов предиктивной аналитики, которые позволяют предсказывать качество стали практически в режиме реального времени. 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. «Северсталь» работает над практическим применением технологии блокчейн для оптимизации финансовых расчетов.

Ожидаемые эффекты цифровой трансформации отразятся не только на финансовых результатах деятельности, но и будут способствовать повышению безопасности труда, снижению травматизма. Однако такие аспекты, как автоматизация и роботизация, формирование так называемого цифрового рабочего, затронут сферу занятости.

Работа с инновациями, 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. Для снижения риска в первую очередь используется профессиональная экспертиза, как внутренняя, так и внешняя.

«Северсталь» активно участвует в международных выставках изобретений и новых технологий. В 2018 году новые разработки Компании экспонировались на 46-й Международной выставке изобретений *INVENTIONS GENEVA* (Швейцария, Женева) и на 24-й Международной промышленной выставке «Металл Экспо» (Москва). Изобретения Компании удостоены двух золотых, четырех серебряных медалей и трех специальных призов.

- ПАО «Северсталь» запустило в эксплуатацию первый промышленный 3D-принтер. С его помощью в цехе заготовительного производства машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» будут производить модели для литья деталей агрегатов. Это позволит повысить качество продукции, увеличить темпы производства и полностью исключить человеческий фактор.

ЦУР 9

GRI 102-11

Внедрение инноваций в ПАО «Северсталь»

	2015	2016	2017	2018
Финансирование НИОКР, млн руб.	43,7	32,7	48,3	59,9
Количество патентов, действующих на территории РФ, шт.	507	462	486	484
Количество новых собственных изобретений, использованных в производстве	88	93	104	178
Эффект от использования изобретений, млн руб.	8,78	56,23	137	148

Управление качеством

Высокое качество продукции ПАО «Северсталь» обеспечивается соответствующей позицией руководства, а также добросовестным, квалифицированным и творческим трудом каждого работника. Одной из первых в отрасли в 1999 году Компания разработала систему менеджмента качества (СМК). СМК соответствует международным требованиям в области качества, требованиям ключевых клиентов и одобрена независимыми органами по сертификации.

Основу для постановки целей в области качества и непрерывного улучшения системы менеджмента обеспечивает Политика в области качества. В 2018 году «Северсталь» ввела в действие новую версию политики. Обновленная Политика в области качества содержит семь принципов:

- ориентация на потребителей, стремление превзойти их ожидания;
- лидерство на всех уровнях;
- компетентные, наделенные полномочиями и взаимодействующие работники;
- согласованная система управления;
- реагирование на изменения и постоянное улучшение;
- анализ и оценка данных с учетом рисков;
- взаимовыгодные отношения с заинтересованными сторонами.

Ознакомиться с полным текстом политики можно на официальном сайте в области качества компании «Северсталь» в разделе «Продукция и услуги»²⁸. Продукция, выпускаемая для внутреннего рынка, сертифицирована в системе добровольной сертификации ГОСТ Р, экспортная продукция — в организациях, уполномоченных заказчиками.

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. В 2018 году «Северсталь» первой из металлургических компаний получила сертификат соответствия системы менеджмента качества автомобильному стандарту IATF 16949.

^{GRI 417-1} Подходы в области менеджмента качества, реализованные в ПАО «Северсталь», распространены на дочерние общества. На всех предприятиях внедрен многоступенчатый контроль. Составляющие этой системы обеспечивают качество продукции на различных этапах производства. Все виды сырья проходят лабораторный контроль на соответствие заявленному качеству

²⁸ <https://www.severstal.com/contant-static/file/15196/vko.pdf>

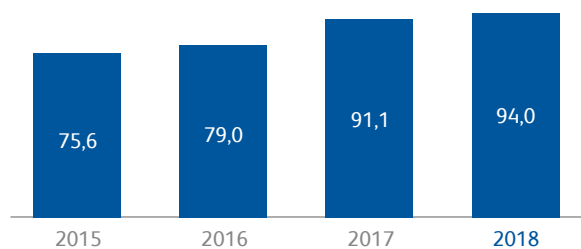
и требованиям нормативно-технической документации. Приемку и аттестацию готовой продукции в потоке производит сменный персонал. Продукция проходит все испытания согласно требованиям стандартов, отгружается потребителю с оформленным сертификатом качества, подтверждающим соответствие требованиям нормативных документов.

Первым из крупных металлургических предприятий России ПАО «Северсталь» начало перевод сертификатов качества в электронный вид с электронной цифровой подписью. С октября 2018 года на электронные сертификаты качества переведена вся отгружаемая продукция ЧерМК, что позволило полностью отказаться от бумажного документооборота. На корпоративном сайте действует специальный сервис для клиентов, благодаря которому они могут проверить достоверность сертификатов.

В 2018 году сортопрокатное производство продемонстрировало 100 %-й показатель дисциплины поставок (OTIF). Все товарные позиции были отгружены клиентам своевременно и в полном объеме.



Доля продукции, годной с первого раза²⁹, %



В 2018 году амбициозная цель выполнена по потокам сортопрокатного производства Сортового завода Балаково и конвертерной стали (товар). Базовая цель выполнена по потокам цехов отделки металла № 1 и 2, цеха гнутых профилей и производства трубного проката. Не выполнена базовая цель по потокам производства холодного проката и ТПЗ-Шексна.

7 проектов (в том числе 6 agile-проектов), посвященных развитию качества
80 новых продуктов в стадии разработки на конец 2018 года

Цель — удовлетворенность потребителей качеством продукции более 90%.

Клиентоориентированность

«Северсталь» стремится максимально удовлетворять запросы потребителей и быть лучшим продавцом металлопродукции. В течение 2018 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.

Компания находится в процессе перехода от традиционного планирования производства к созданию системы управления цепочками поставок, ориентированной на клиентов, отвечающей их ожиданиям по времени выполнения, срокам и регулярности.

Компания систематически проводит анкетирование клиентов по вопросам качества продукции, дисциплины поставок и уровня сервиса. В 2018 году достигнут максимально высокий показатель по удовлетворенности потребителей качеством продукции за все периоды исследования.

Удовлетворенность потребителей³⁰, %

	2016	2017	2018
Качество продукции	66	86	92
Дисциплина поставок	46	47	53
Все виды сервиса	76	85	87

Индекс потребительской лояльности (NPS) также имеет положительную динамику со значительным потенциалом для повышения. В 2018 году он вырос до 58% по сравнению с 46% годом ранее.

Целевой ориентир: обеспечивая требуемый уровень качества, предоставлять уникальные сервисные решения для клиентов.

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.

Широкие функциональные возможности, скорость и удобство работы обеспечивает клиентам интернет-магазин. В интернет-магазине «Северстали»³¹ представлено около 6 тыс. наименований стандартного металлопроката и продукции сервисного металлоцентра. С мая 2018 года все 15 филиалов «Северсталь Дистрибуции» в России подключены к интернет-магазину. Новейшая платформа электронной коммерции динамично развивается: ведутся работы по обновлению



²⁹ Данные по дивизиону «Северсталь Российская сталь».

³⁰ Данные по дивизиону «Северсталь Российская сталь». В связи с изменением методологии исследования данные опроса за период 2016–2017 гг. отличаются от опубликованных в предыдущий отчетный период.

³¹ market.severstal.com

дизайна сайта и доработке информационных сервисов личного кабинета. За 2018 год здесь было размещено заказов более чем на 2 млн т металлопродукции.

В 2018 году в рамках решения задач по повышению клиентоориентированности были осуществлены следующие мероприятия:

- Проект «Проактивное качество» (основные составляющие: «Решение проблем», «Предотвращение проблем» и «Цифровая аттестация качества»).
- Комплексная программа повышения OTIF 2019–2020.
- Пилотный запуск и диагностика моделей обслуживания «Дистрибуционная модель» и «Поточная модель».

- Развитие сервисного обслуживания (расширение EDI, модернизация личного кабинета, сокращение срока рассмотрения претензий, повышение скорости подтверждения заказов и качества информирования).
- 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 — FTT и OTIF (доля продукции, отгруженной вовремя и в полном объеме).
- В ноябре на базе центра технической поддержки компании «Северсталь канаты» открылась круглосуточная горячая линия. В рабочие дни специалисты центра отвечают на вопросы и консультируют клиентов по вопросам эксплуатации канатов в режиме реального времени.

Информационная прозрачность

Компания обеспечивает высокий уровень прозрачности производственно-финансовой деятельности, ориентируясь на лучшие мировые практики. «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.) Информация по вопросам экологии, социальной ответственности и корпоративного управления (ESG), ориентированная на инвестиционное сообщество, размещена на специальной странице корпоративного сайта³². Другая страница посвящена вопросам социальной ответственности³³. Здесь также доступны новости предприятий ПАО «Северсталь» и можно подписаться на RSS-ленты отдельных предприятий³⁴.

Компания активно использует для общения с сотрудниками и широкой общественностью каналы во всех популярных социальных сетях. Аккаунты Компании в «ВКонтакте», Facebook, Instagram, «Одноклассники», Twitter и YouTube демонстрируют стабильный рост числа подписчиков, но главное — являются площадками для открытого обсуждения ключевых новостей. Кроме того, личные блоги в «ВКонтакте» и Facebook активно ведут руководители Компании.

«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.

Количество публикаций о Компании в СМИ

Количество всех публикаций в российских СМИ, в том числе:	44 853	48 630
негативных	626	680
позитивных и нейтральных	44 227	47 950
Количество всех сообщений в зарубежных англоязычных СМИ	641	580

Наибольшее число публикаций было посвящено личной встрече А. Мордашова и Президента Российской Федерации В. Путина, открытию совместного предприятия по производству ветрооборудования с участием «Северстали», продлению сроков работы комбината «Олкон», обновленной стратегии Компании и инвестиционной программе на 2019 год, а также ряду крупных инвестиционных проектов.

В 2018 году количество сообщений о «Северстали» в зарубежных СМИ несколько сократилось в связи со снижением их интереса к теме антидемпинговых расследований со стороны ЕС и США.



³² <https://www.severstal.com/rus/ir/esg/>

³³ <https://www.severstal.com/rus/csr/>

³⁴ <http://news.severstal.com/#>

4 ПЕРСОНАЛ

«Северсталь» считает профессионализм своих сотрудников важным конкурентным преимуществом и рассматривает людей, работающих в Компании, в качестве ключевого актива. Реализация обновленной стратегии Компании, цель которой — стать лидером металлургии будущего, невозможна без активной вовлеченности и ответственности сотрудников.

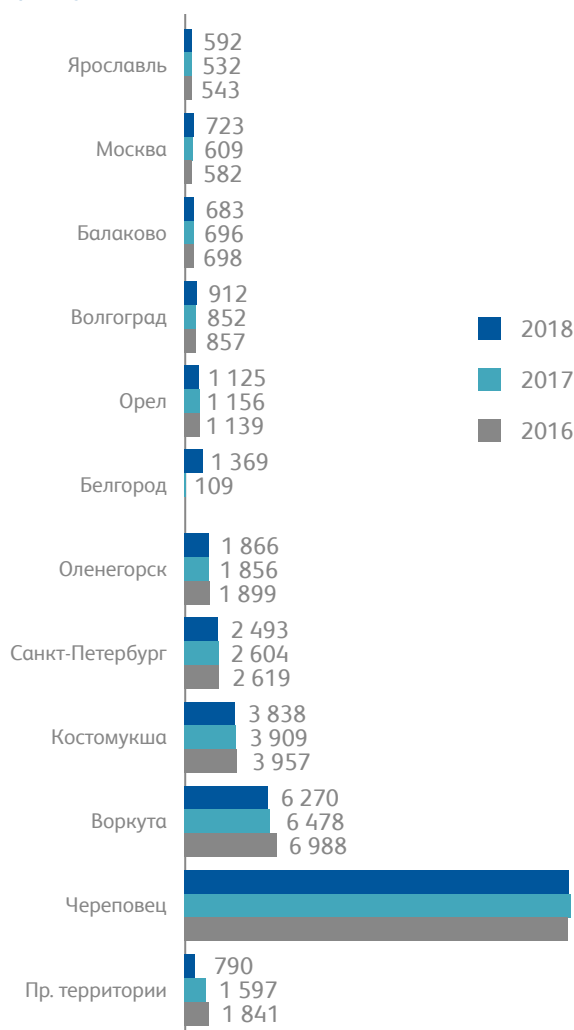
Компания стремится обеспечить сотрудникам благоприятные условия для успешной работы, последовательно развивает и мотивирует их, реализует программы профессионального обучения и социальной поддержки.



Характеристики персонала

В 2018 году численность работников Компании увеличилась на 0,4% и составила в среднем за год 49 667 человек. Распределение работников по дивизионам осталось неизменным. Преобладающее число занятых (73%) приходилось на дивизион «Северсталь Российская сталь». Соответственно, в географическом отношении наибольшая численность работников (58%) приходилась на Череповец, где расположены основные производственные мощности Компании. Второй по численности работников территорией является Воркута (13%).

Средняя численность персонала в разбивке по основным регионам присутствия, человек



Средняя численность персонала в разбивке по дивизионам, человек

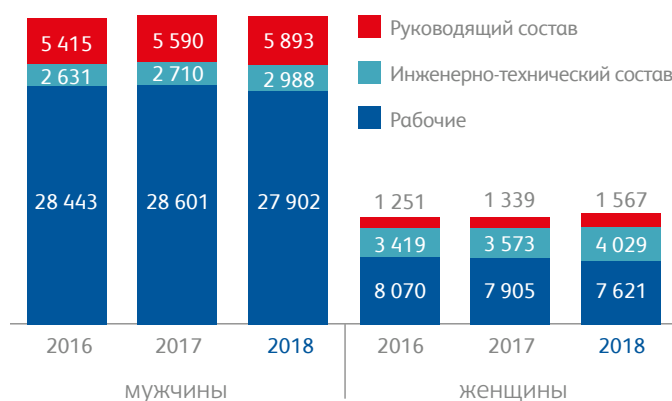


С учетом происходящей в Компании цифровой трансформации в структуре численности персонала на конец 2018 года доля рабочих сократилась по сравнению с предыдущим периодом с 73 до 71%, при этом с 14 до 15% выросла доля руководителей и с 13 до 14% — доля специалистов и служащих.

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.

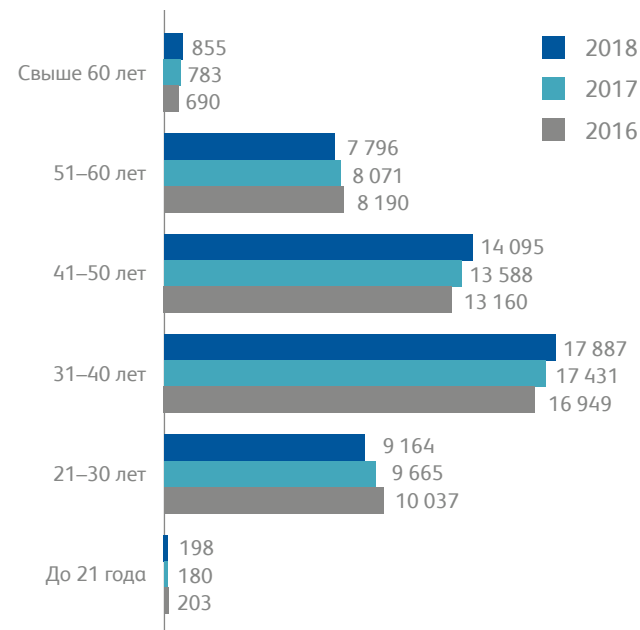
ЦРР 5

Распределение работников по категориям и полу на конец года, человек



Доля женщин среди руководителей выросла по сравнению с предыдущим периодом с 19 до 21%. Женщины по-прежнему преобладают среди инженерно-технических работников (57% против 43%). Мужчины составляют три четверти от общего количества рабочих (79%).

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



19% работников относится к младшей возрастной группе до 30 лет. Примерно 36% 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 40 лет (39,9 года в 2017 году).

GRI 401-1 За отчетный период на работу в Компанию был принят 4 791 новый сотрудник (10% от общей численности), в том числе 3 401 мужчина и 1 390 женщин.

Общая текучесть кадров по Компании в отчетном году незначительно выросла и составила 3,7% от общей численности (3,3% в 2017 году, 3,5% в 2016 году).

Оптимизация общей численности сотрудников Компании происходит ежегодно в таком объеме, который необходим для обеспечения эффективности бизнес-процессов, но не влияет на безопасность и качество технологического процесса.

В 2018 году значительных сокращений производственного персонала в Компании не проводилось.

Политика и управление

GRI 103 Политика по работе с персоналом ПАО «Северсталь» интегрирована в Бизнес-систему «Северстали» и детализирована в таких 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.

Общее руководство и контроль за работой с персоналом осуществляет Совет директоров «Северстали». Ключевые решения в кадровой сфере принимает комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям (см. также Годовой отчет 2018, стр. 50). Непосредственное руководство работой с персоналом на уровне Компании осуществляет директор по работе с персоналом, а на местах — руководители соответствующих функциональных подразделений дивизионов и отдельных предприятий.

GRI 102-33 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.

В 2018 году в числе приоритетов кадровой службы Компании были определены:

- дальнейшее развитие культуры вовлекающего лидерства благодаря:
 - поддержке системы целеполагания и мотивации сотрудников, в том числе участников команд scrum;

— повышению уровня вовлеченности;

— развитию системы оценки эффективности и обратной связи, комплексной оценки сотрудников, работе с сотрудниками, имеющими высокий потенциал;

- поддержка инновационной трансформации Компании с помощью необходимых HR-инструментов и процедур;
- помощь в повышении клиентоориентированности, эффективности продаж и маркетинга, в том числе за счет развития профессиональных компетенций сотрудников служб технического развития и качества;
- повышение эффективности управления: трансформация организационной структуры отделов при реализации инновационных проектов (гибкие структуры), упрощение, автоматизация и стандартизация процессов, предиктивная аналитика.

Основу для изменений Компания видит в развитии культуры вовлекающего лидерства. Через систему диалогов о целях в этом процессе участвуют все работники Компании, включая рабочих. Благодаря этому Компании в 2018 году вновь удалось повысить уровень вовлеченности своих сотрудников (подробнее об этом — в разделе «Исследование «Пульс «Северстали»»).

В 2018 году получил дальнейшее развитие проект «Комплексная оценка производственных руководителей», направленный на повышение производительности и вовлеченности сотрудников за счет развития коммуникации и использования индивидуальных и командных рейтинговых систем.

Мотивация и оплата труда

Цели и вовлеченность

В фокусе кадровой работы находится новая стратегия «Северстали» и ключевые приоритеты, в числе которых трансформация корпоративной культуры. В ее основу положены три составляющие: скорость, вдохновение и сотрудничество.

Мотивация персонала напрямую зависит от эффективности системы целеполагания. Действующая система премирования мотивирует на достижение амбициозных финансовых целей Компании и постоянное ежегодное улучшение результатов.

Скорость

- Скорость решения поставленных задач

Вдохновение

- Высокий уровень вовлеченности сотрудников

Сотрудничество

- Развитая экосистема партнерств для расширения собственных компетенций

В настоящее время в Компании особое внимание уделяется подходам по целеполаганию и мотивации agile команд, ориентирующимся на командные цели и кросс-оценку их участников. При этом большое значение уделяется также нематериальным аспектам мотивации инновационных команд.

Повышению вовлеченности персонала способствует дальнейшая реализация проектов комплексной оценки производственных руководителей, а также специалистов, дальнейшее развитие проекта по топ-технологам и других программ.

В 2018 году увеличен охват подразделений, вовлечение персонала в производственное соревнование повысилось с 62 до 67 %.

Исследование «Пульс «Северстали»

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

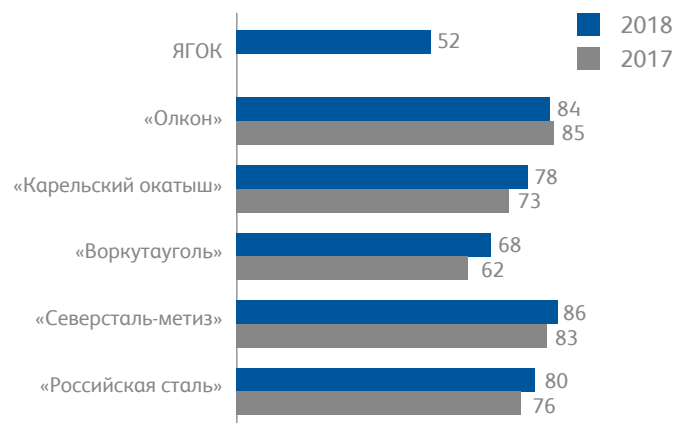
В 2018 году в опросе приняли участие более 38 тыс. человек, или 76 % работников Компании (75 % в 2017 году). Впервые исследование проводилось среди работников нового актива — Яковлевского горно-обогатительного комбината. Для получения объективных данных опрос проводил внешний провайдер по методике AON Hewitt. В целом вовлеченность сотрудников «Северстали» второй год остается на стабильно высоком уровне, что соответствует так называемой «зоне результативности». Уровень вовлеченности по сравнению с предыдущим периодом вырос на три п. п. и составил 78 %. Опрос проводился на языках регионов присутствия «Северстали», в том числе на русском, английском, латышском и польском.

В 2018 году вовлеченность сотрудников в целом по Компании выросла до 78 %.

Результаты исследования «Пульс «Северстали»



Уровень вовлеченности на предприятиях «Северстали», %



Помимо вопросов о ресурсах, процессах, условиях труда и безопасности, работники оценивали возможность использования и развития своих сильных сторон, а также анализировали проблемы с точки зрения их влияния на собственную результативность.

Около 20 % респондентов отметили, что Компания не прилагает должных усилий для того, чтобы удерживать людей, способных достигать амбициозных целей, а высокопрофессиональные сотрудники много времени уделяют задачам, которые значительно ниже уровня их квалификации. Поиску и реализации новых идей и предложений зачастую мешают бюрократия и формализм. По этой причине для развития культуры инноваций Компании необходимо существенно изменить отношение мастеров и начальников цехов к идеям и предложениям рабочих.

Результаты исследования доводятся до сведения высшего руководства Компании и обсуждаются на заседании Совета директоров. Все предприятия получают отчеты с ключевыми выводами исследования, о которых информируют работников. Итоги «Пульса «Северстали» и результаты малых команд руководители обсуждают с коллективами на фокус-группах и круглых столах. После этого составляются планы корректирующих мероприятий, которые помогут устранить проблемы и закрепить позитивные изменения.

GRI 102-34

«Фабрика идей» и поддержка рационализаторов

Важным инструментом мотивации в Компании является «Фабрика идей» — децентрализованная система сбора и реализации предложений персонала, направленных на оптимизацию бизнес-процессов, снижение потерь, повышение качества, улучшение безопасности и 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 — партнерах программы, использовать в качестве оплаты полисов индивидуального добровольного медицинского страхования, путевок в медицинский центр «Родник» или обедов в столовых.

Ежеквартально дополнительно поощряются авторы лучших предложений, имеющих значимый экономический эффект. В 2018 году подарочные сертификаты получили авторы 118 идей. Общая сумма вознаграждения составила 2,4 млн руб.

Более 56 % сотрудников Компании в 2018 году были вовлечены в «Фабрику идей».

Новые для предприятия технические и организационные решения, позволяющие получить значимый экономический, технический либо иной положительный эффект, признаются рационализаторскими. Авторы таких инициатив получают денежное вознаграждение после реализации предложения. Общая сумма вознаграждения рационализаторов в 2018 году составила 7,6 млн руб.

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 внутренних и 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.

GRI 408-1 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. GRI 409-1 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.

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.

Справедливость результатов конкурса обеспечивается прозрачностью процедуры и участием независимых оценщиков. Информация о вакансиях выкладывается в открытый доступ, 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.

Помимо собеседования, для оценки кандидатов используют также тестирование и опросники. Все менеджеры Компании проходят базовое и дополнительное обучение навыкам подбора и оценки персонала для обеспечения качества и объективности принятия кадровых решений. При этом большинство вакансий

в Компании закрывается усилиями сотрудников отдела персонала, без привлечения кадровых агентств.

Сотрудники Компании имеют четкое представление о критериях продвижения. Состав кадрового резерва на всех уровнях управления определяется на заседаниях кадровых комитетов, которые проходят два раза в год.

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». В 2018 году в дополнение к системе оценки «360 градусов» на корпоративном портале был добавлен новый сервис «Быстрая обратная связь». Он позволяет сотрудникам оперативно предоставлять обратную связь коллегам, запрашивать ее для себя и для прямых подчиненных. Ежегодно также проводится комплексная оценка классности мастеров, которая влияет на уровень оплаты их труда.

Ежегодная оценка результативности и карьеры в «Северстали»

«Диалог о целях»

Все руководители, специалисты и рабочие

- оценка выполнения целей прошлого года
- оценка соответствия поведения ценностям Компании
- формулировка целей на будущий период
- корректировка индивидуального плана развития

98,8 % всех сотрудников, включая рабочих, приняли участие

«360 градусов»

Все руководители, специалисты и функциональные эксперты

- получение обратной связи от коллег: две сильные стороны и две области для развития
- результаты используются на кадровых комитетах и в «Диалогах о целях»

12 500 участников

Кадровые комитеты

Руководители

- оценка итогов обратной связи по ценностям и компетенциям
- оценка результативности
- планирование мероприятий по развитию
- зачисление в кадровый резерв

150 заседаний, 700 сотрудников рассмотрено

В 2018 году уровень обеспеченности управленческих должностей кадровым резервом вырос на 10 % и достиг 89 %.

Оплата труда

GRI 103 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.

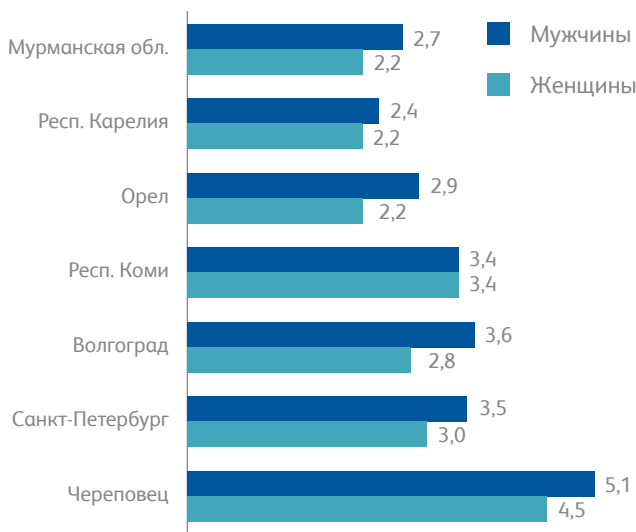
Согласно с лучшими мировыми практиками около 80% заработной платы сотрудников составляет постоянная часть, около 20% — переменная. При этом базовая часть заработной платы назначается по единой для всей Компании методике на основе оценки должности. Все должности проранжированы (определен грейд), и для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

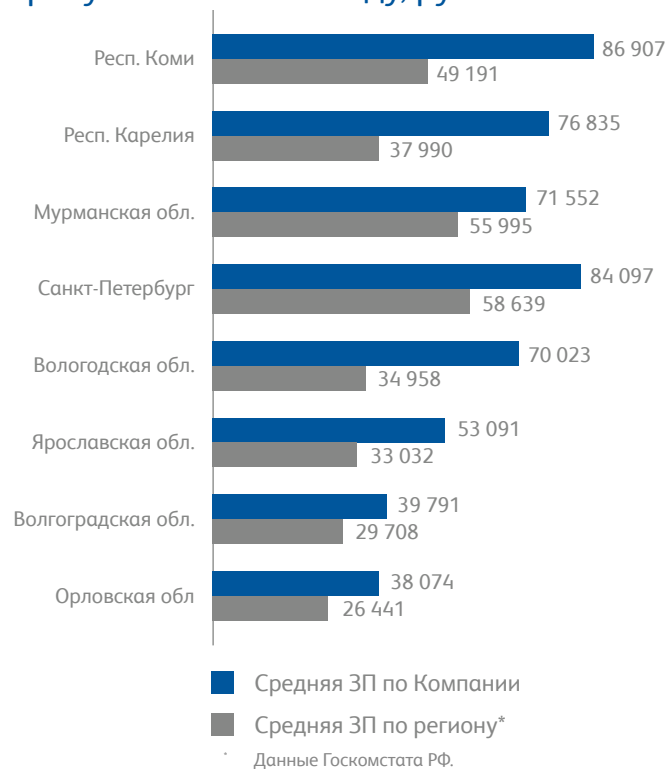
GRI 405-2 Размер стандартной заработной платы начального уровня по полу и по категориям работников, руб.



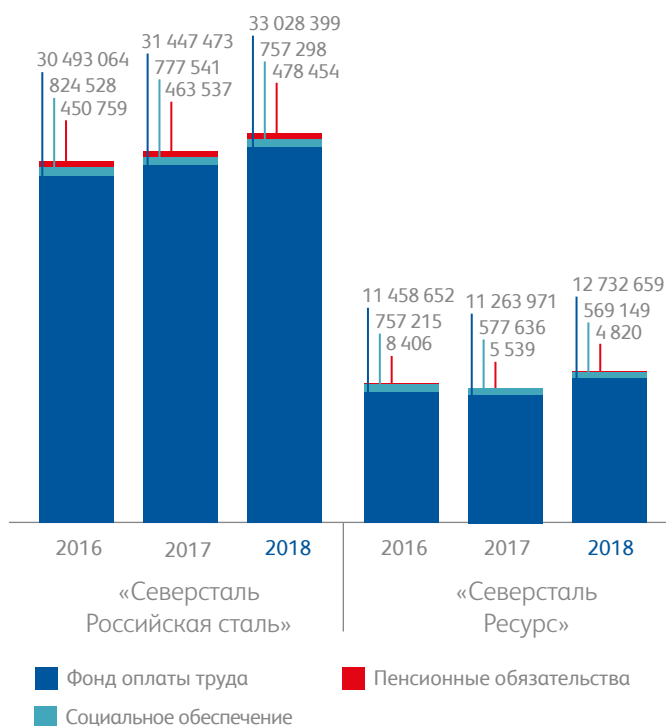
GRI 202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия в 2018 году



ЦУР 1 ЦУР 10 Соотношение средней заработной платы работников Компании и средней заработной платы в регионах присутствия в 2018 году, руб.



Структура расходов на персонал, тыс. руб.



Для стимулирования сотрудников применяется ежемесячное премирование (для рабочих и мастеров оперативного блока) и премирование по итогам года. Размер годовой премии зависит от степени достижения 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).

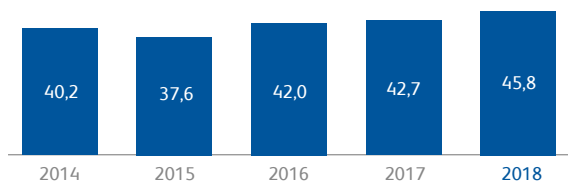
С 1 апреля 2018 года «Северсталь» повысила заработную плату сотрудников. По решению руководства Компании совместно с профсоюзной организацией фонд оплаты труда был увеличен на 3%, при этом для каждого сотрудника были учтены результаты оценки его деятельности за 2017 год. Таким образом, в Компании реализуется принцип оплаты за результат, когда сотрудники, наилучшим образом проявившие себя в прошлом году, могут рассчитывать на больший рост зарплаты. Кроме того, на 2,5% были увеличены выплаты для ветеранов Компании — ежемесячная материальная помощь и досрочные пенсии.

В 2018 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 — в два раза.

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

В 2018 году расходы на персонал выросли по сравнению с предыдущим периодом на 3 млрд руб. и составили 47,6 млрд руб. В структуре расходов на персонал основной объем (96%) по-прежнему приходится на фонд оплаты труда. Остальное составляют затраты на социальное обеспечение и начисления по пенсионным обязательствам.

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.



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. Эта 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 феврале 2019 года³⁵ и доступна на корпоративном сайте³⁶. В 2013 году «Северсталь» присоединилась к Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

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 этой работы осуществляет управление риск-менеджмента 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 2018 году обучены 11 тыс. человек (более 9 тыс. — в 2017 году).

В «Северстали» действует комитет по этике — внутренний орган, реагирующий на любые обращения, связанные с несоблюдением ценностей Компании, злоупотреблениями, нарушениями стандартов поведения сотрудников Компании. Все решения комитета рассматривает и лично визирует генеральный директор. (См. также раздел «Механизмы обратной связи».)

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

Комплексная программа культурной трансформации, действующая в «Северстали», базируется на принципе «нулевой терпимости» по отношению к коррупции и злоупотреблениям. Все сотрудники Компании проходят регулярное антикоррупционное обучение, а топ-менеджмент и работники, имеющие влияние на коммерческие и финансовые решения, — регулярные антикоррупционные обследования. Они показали позитивную динамику: количество сотрудников, причастных к коррупции, снизилось кардинально.

В 2018 году об имевших место попытках коммерческого подкупа в службу обеспечения бизнеса сообщили 29 сотрудников (37 — в 2017 году).

Компания распространяет свои антикоррупционные мероприятия и исследования на контрагентов, стимулируя их к этичным практикам ведения бизнеса в качестве основы совместного устойчивого развития. Договорные отношения с коммерческими структурами, уличенными в коррупционных проявлениях, расторгаются, и они вносятся в список не рекомендованных контрагентов.

В 2018 году зафиксировано два факта служебного подлога (ст. 292 УК РФ), связанных с незаконным привлечением к административной ответственности работников за несовершеннолетние правонарушения (АО «Карельский окатыш»). Костомукшским городским судом виновные приговорены к штрафам, осужденный руководитель уволен.

³⁵ Существенный факт за пределами отчетного периода.

³⁶ https://www.severstal.com/files/23362/Severstal_anticorruption_policy_2019_rus.pdf

ЦУП 16

GRI 205-1

GRI 103

GRI 102-12

GRI 102-34

GRI 102-9

GRI 205-2

GRI 205-3

GRI 419-1

Система обучения и развития

GRI 103 В Компании внедрена комплексная система обучения и развития персонала, которая распространяется на все функции и подразделения и на 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 учитывает требования законодательства РФ.

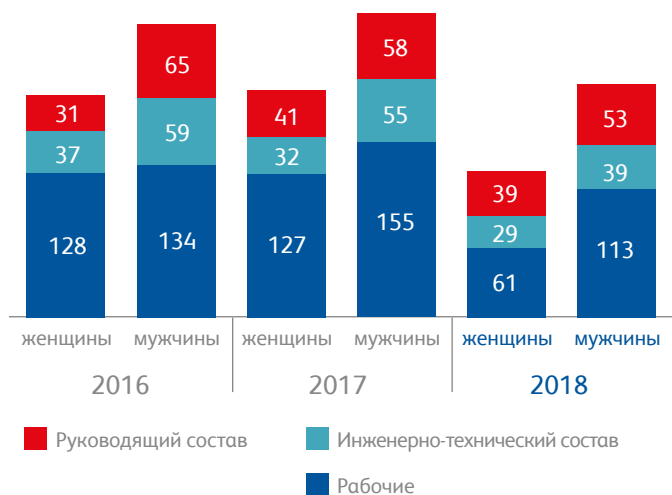
Основные направления корпоративного обучения:

- программы обязательного 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 (развитие компетенций или повышение квалификации);
- 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. К процессу обучения привлекаются руководители производственных подразделений, а также внешние провайдеры: вузы, институты повышения квалификации, научно-исследовательские институты, учебные центры и консультанты.

Компания сохранила высокую интенсивность обучения и широкий охват разных категорий сотрудников. В 2018 году особое внимание было уделено организации процесса обучения в соответствии с корпоративными принципами и программами на Яковлевском руднике — новом активе Компании.

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



86 % сотрудников (включая руководителей) участвовали в процессе обучения в 2018 году.

Средняя продолжительность обучения на одного сотрудника Компании составила 45,7 часа. По окончании каждого курса участники заполняют анкеты обратной связи, в которых оценивают содержание и практическую применимость полученных знаний, качество преподавания.

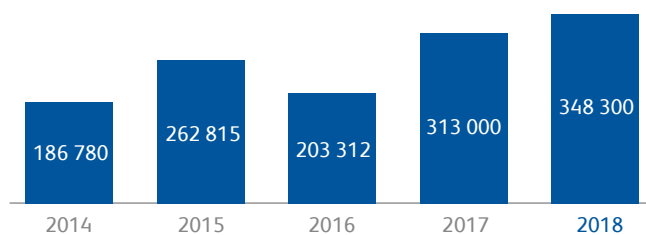
Сотрудники высоко оценивают значение обучения в своем развитии. Средний балл удовлетворенности сотрудников уровнем обучения в 2018 году составил 9,4 балла по 10-балльной шкале.

Сокращение продолжительности обучения работников в 2018 году по сравнению с предыдущим периодом вызвано рядом факторов. В целях повышения эффективности обучения некоторые очные программы были переведены в дистанционный формат. Результатом этого стал рост количества сотрудников, обучающихся дистанционно, с 42,8 до 53,6 %. В ряде случаев обучение было перенесено непосредственно на рабочие места. Кроме того, в Компанию приходят более подготовленные сотрудники, которым требуется более дорогостоящее обучение, но в меньшем объеме, о чем свидетельствует рост расходов на подготовку персонала.

Затраты на обучение персонала

Затраты на обучение персонала в 2018 году возросли на 11 % по сравнению с предыдущим периодом и составили 348,3 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 масштабных программ для руководителей.

Затраты на программы по развитию персонала, тыс. руб.



Программы обучения руководителей

Достижение цели, стоящей перед Компанией, — стать лидером металлургии будущего — требует постоянного внимания к развитию руководителей. Программы их обучения 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. Управленческие программы помогают руководителям активнее искать новые точки роста, становятся источником вдохновения для продуктивной работы. В 2018 году

Программы обучения руководителей

«Достичь большего вместе»

Начальники цехов и подразделений, старшие менеджеры и руководители отделов

- Стандарты и корпоративная культура
- Навыки работы с персоналом и командой
- Юридические аспекты работы с сотрудниками
- Обучено 112 человек

«Бизнес-академия «Северстали»

Руководители высшего звена

- Пять модулей обучения, разработанных с учетом пожеланий и условий работы руководителей
- Обучено 136 человек

«Эффективное управление подразделением»

Заместители генеральных директоров, руководители функций

- Экономика, стратегия, финансы, производственная эффективность, технологии решения проблем
- Навыки вовлекающего лидерства
- Новые подходы к управлению персоналом
- Обучено 40 человек

Severstal Leadership Lab

Топ-100

- Новая стратегия Компании, обновленная модель лидерства, трансформационные инициативы
- Обучено 187 человек

Компания запустила новую программу Severstal Leadership Lab, которая призвана ускорить реализацию обновленной Бизнес-стратегии «Северстали».

Основа обучения директоров производств, начальников цехов и мастеров — обязательные программы, обеспечивающие необходимый объем компетенций руководителя и лидерских навыков для каждого из уровней. В них также включены темы соблюдения работодателем трудовых прав сотрудников.

GRI 412-2 Так, только по юридическим аспектам работы с сотрудниками обучение в 2018 году составило более 1270 часов.

сотрудника, в том месте и в то время, когда это необходимо для реализации бизнес-задач.

На портале дистанционного обучения «Мое обучение и развитие» размещены электронные курсы, посвященные работе в команде, навыкам публичных выступлений и презентаций, ведению переговоров и убеждению, управлению личной эффективностью и самоорганизации и др.

Около 5 тыс. сотрудников пользуются материалами электронной библиотеки.

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. 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.

В отчетном году доля сотрудников, прошедших обучение в дистанционном формате, выросла с 42,8 до 53,6 % от общего числа сотрудников.

Дистанционное обучение

Помимо обязательных программ и дополнительных тренингов для руководителей, все сотрудники «Северстали» могут выбрать из каталога программ различные образовательные мероприятия, развивающие различные компетенции. Этому способствует система дистанционного обучения, которая обеспечивает массовое получение знаний вне зависимости от местонахождения



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 ряда дополнительных модулей и тренингов по выбору, с учетом специфики подразделения и в зависимости от потребностей мастера.

GRI 412-2

В программе «Школа 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 2018 году его освоили 159 человек.

Обучение в «Школе мастеров» в 2018 году прошли 612 человек.

ЦУП 10

Обучение рабочих

Северсталь продолжает системную работу по развитию 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. В Компании продолжается внедрение современных средств обучения — мини-тренажеров, 3D-моделей, дистанционных анимационных видеокурсов, которые сочетают высокое качество обучения с минимальным отрывом от производства, а также других новых образовательных инструментов и мероприятий.

В 2018 году фокус был взят на углубление профессиональных навыков. Реализуются целевые программы обучения сотрудников, направленные на получение дополнительных смежных профессий. По каждой профессии разработана «матрица навыков», которая позволяет мастеру оценить уровень владения необходимыми навыками и управлять профессиональным развитием конкретного работника. Приобретая новые навыки и расширяя «мультифункциональность», работники могут повысить свою заработную плату.

В 2018 году только в дивизионе «Российская сталь» прошли профессиональную подготовку по рабочим специальностям и повысили свою квалификацию более половины от общего числа рабочих. По вторым (дополнительным) профессиям в дивизионе «Российская сталь» обучены 1 405 рабочих.

Старшие рабочие (бригадиры) проходят обучение по специальной программе, в рамках которой рассматриваются основные инструменты управления бригадой.

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

В 2018 году в дивизионе «Российская сталь» в процессе адаптации и профессионального развития сотрудников участвовало более 2,3 тыс. наставников, которые прошли предварительный отбор и обучение.

На предприятиях Компании проводятся конкурсы профессионального мастерства. На ЧерМК проведен 51 конкурс по 44 профессиям. Аналогичные конкурсы прошли на других предприятиях.

Адаптация молодых сотрудников

ЦУП 1

GRI 401-2

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 Facebook и «ВКонтакте».

Существующая система адаптации и развития новых сотрудников помогает им влиться в коллектив и в короткие сроки достичь высокого уровня эффективности. Программа адаптации в Компании 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.

367 молодых специалистов поступили на работу в «Северсталь» в 2018 году.

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». В Череповце регулярно проходят дивизиональные конференции молодых специалистов.

- Почти 90 сотрудников «Российской стали», чей стаж работы в Компании насчитывает менее двух лет, приняли участие в VI конференции молодых специалистов. Они ознакомились с принципами развития креативного мышления и алгоритмом принятия нестандартных решений. Совместно с экспертами Компании молодые специалисты попытались найти решения некоторых реальных производственных задач.
- 124 новых сотрудника производства плоского проката ЧерМК приняли участие в девяти адаптационных тренингах «Молодая команда». Новички выполняли задания в формате веревочного курса в спортивном зале.

- На колпинской площадке «Российской стали» прошел адаптационный семинар для новых сотрудников. Опытные коллеги рассказали новичкам о требованиях и проектах в сфере промышленной безопасности, особенностях производственной цепочки на площадке, развитии инноваций, возможностях карьерного роста, спортивной и молодежной деятельности. Организация семинара была поручена молодежному комитету.

Лидерская программа «Северстали»

Лидерская программа «Северстали» направлена на подготовку будущих руководителей Компании из числа выпускников вузов и молодых специалистов. На протяжении двух лет участники программы получают опыт текущей и проектной работы в таких ключевых для Компании направлениях, как Бизнес-система «Северстали», производство, финансы, закупки и продажи. В перспективе — через пять-семь лет — они могут войти в команду топ-100 руководителей Компании.

В 2018 году 2200 студентов и выпускников из более чем 100 вузов подали заявки на участие в программе. Приняты на работу 20 молодых специалистов.

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

Эффективный метод профориентации — 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 реализуется с 2014 года и предусматривает двухлетнее обучение по направлениям «электроэнергетика и электротехника» и «металлургия». Из 68 школьников 41 остался учиться в Череповце техническим специальностям.

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. На весенних каникулах при поддержке Компании учащиеся

Женский клуб «Северстали»

ЦУР 5

Женский клуб «Северстали» (Severstal Women's Club) помогает побороть культурные стереотипы о женщинах-руководителях, оказывает содействие женщинам в построении карьеры через обмен опытом, консультации, обучение. В 2018 году состоялось несколько заседаний клуба, на которых участницы обсудили вопросы построения устойчивой карьеры без ущерба для создания семьи, поговорили о ролевых моделях успешной женщины, познакомились с личными историями женщин, которые уже добились определенных успехов в Компании. Руководитель клуба Агнес Риттер, технический директор ПАО «Северсталь», приняла участие в конференции бизнес-сообщества Women's Leadership Forum «Гендерное разнообразие» и представила опыт Компании в дискуссионной панели «Ресурсы женских клубов в корпорациях».

профильного класса «Воркутауголь» школы № 23 побывали на экскурсиях в Москве, Санкт-Петербурге и Череповце.

Цели:

- профориентация;
- повышение качества подготовки школьников по профильным предметам для создания целевого потока в профильные ссузы/вузы

Мероприятия:

- профильные классы;
- подготовка по профильным предметам;
- олимпиады;
- фестиваль «Молодежная перспектива»

Привлечению молодежи и школьников к освоению технических профессий способствуют экскурсии на предприятия и в Музей металлургической промышленности — центр профориентационной работы «Северстали». Усилия Компании направлены на создание единой образовательной и развивающей среды, которая будет драйвером развития всей системы образования детей.

Новой образовательной площадкой Компании стал детский технопарк «Кванториум». Здесь с участием экспертов компании «Северсталь» создана мотивирующая интерактивная среда, которая направлена на развитие технологической компетентности учащихся (подробнее о музее и детском технопарке см. в разделе «Развитие потенциала территорий»).

Каждый год предприятия «Северстали» трудоустраивают школьников и студентов на время летних каникул. Для привлечения ребят к профессиональному самоопределению часто используются привычные для них форматы, в том числе социальные сети.

- В Череповце прошел шестой сезон профориентационной игры «Мир профессий «Северстали», отборочные этапы которой были организованы в социальной сети «ВКонтакте». Победители онлайн-игры сразились за звание лучших в финальном квесте. В числе профориентационных мероприятий Компании — также конкурс брейн-ринг «Мир и «Северсталь».
- В Воркуте в пятый раз прошел профориентационный фестиваль «Школа — Шахта — Шанс», в ходе которого учащиеся из шести школ города и близлежащих поселков знакомятся с профессиями, представители которых работают в «Воркутауголь».
- Предприятия ресурсного дивизиона также проводят ознакомительные экскурсии для школьников. Яковлевский рудник в числе более 20 предприятий и 33 учебных заведений области принял участие в «Параде профессий», который прошел в Белгороде.

Свои методики, которые помогают выявлять и раскрывать таланты будущих профессионалов металлургической отрасли, специалисты «Северстали» презентовали на всероссийской конференции в сочинском образовательном центре «Сириус». Конференция была посвящена программам поддержки одаренных детей и молодежи в контексте стратегии научно-технологического развития Российской Федерации.

Среднее профессиональное образование

Предприятия Компании заинтересованы в том, чтобы максимально приблизить подготовку студентов к реалиям производства, на котором им предстоит в дальнейшем работать. «Северсталь» на протяжении многих лет взаимодействует с департаментами образования регионов присутствия в сфере подготовки кадрового резерва для металлургической и горнодобывающей промышленности.



Цели:

- создание потока кандидатов на рабочие вакансии

Мероприятия:

- целевое обучение по профессиям;
- участие экспертов Компании в образовательном процессе;
- массовые практики;
- развитие преподавателей: стажировки в подразделениях Компании, дистанционное обучение;
- участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, проводимых в Компании;
- центр повышения квалификаций («Северсталь Российская сталь»)

Вопросы подготовки квалифицированных кадров для Компании являются предметом соответствующих партнерских соглашений. Представители Компании входят в состав координационных советов при органах власти по формированию кадровой политики и профессиональной ориентации граждан. Соглашения с учреждениями системы среднего профессионального образования направлены на формирование практикоориентированного обучения с учетом кадровых потребностей предприятий «Северстали». Специалисты «Северстали» читают лекции в рамках программы введения в специальность для студентов первого и второго курсов Череповецкого металлургического колледжа. Такие мероприятия посещают также девятиклассники профильных школ города. В станочных мастерских металлургического колледжа студенты изготавливают простейшие детали под заказ реально действующего подразделения, тем самым необходимые навыки приобретаются уже на втором курсе.

- В 2018 году благодаря финансированию Компании в Череповецком металлургическом колледже открыта новая лаборатория «Металловедение».
- Студенты базовых колледжей приняли участие в кейс-чемпионате по решению металлургической стратегии, проводившемся на базе опорного университета.
- На предприятиях «Северстали» прошли дни открытых дверей для студентов профильных учебных учреждений. На шахте «Заполярная» компании «Воркутауголь» побывали третьекурсники Воркутинского горно-экономического колледжа специальности «горный электромеханик». Промышленную площадку Оленегорского ГОКа посетили студенты первого и второго курсов программ «Открытые горные работы» и «Обогащение полезных ископаемых» Оленегорского горнопромышленного колледжа.
- Руководители «Олкона» приняли участие в работе экзаменационных комиссий Оленегорского горнопромышленного колледжа. Во внутреннем дворе учебного заведения создается полигон, где будущие горняки смогут получить представление о том, как выстроена технологическая цепочка производства концентрата, и отработать практические навыки использования различных приборов.

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.

Цели:

- создание потока кандидатов на позиции мастеров и ключевых специалистов (будущий кадровый резерв на управленческие должности)

Мероприятия:

- целевая подготовка;
- стипендиальная программа;
- коммуникационные мероприятия;
- развитие преподавателей;
- бизнес-школа («Северсталь Российская сталь»)

Ведущим партнером Компании в области подготовки кадров является Череповецкий государственный университет. Ежегодно в целях повышения качества подготовки будущих работников Компании между ЧГУ и «Северсталью» формируется дорожная карта, которая предусматривает проведение комплекса мероприятий по повышению качества подготовки студентов, квалификации преподавательского состава и др.

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

С ключевыми вузами достигнута договоренность об увеличении сроков производственной практики студентов с четырех до десяти недель. Это позволяет изучить весь производственный цикл, а также работу смежных подразделений. В целях профориентации проводятся производственные экскурсии, которые знакомят



молодежь с горно-металлургической промышленностью и возможностями работы в отрасли. Ежегодно Компания организует «Бизнес-школу «Северстали» — двухдневное выездное мероприятие для учащихся.

- В отчетном году «Северсталь» подписала очередное соглашение о сотрудничестве с ЧГУ, в котором закреплен трехлетний план реализации совместных образовательных проектов. Компания также открыла новую стипендиальную программу для студентов очного бакалавриата направления «металлургия».
- На рудных предприятиях «Северстали» стартовала новая программа привлечения молодых специалистов в Оленегорск и Костомукшу. Руководители «Карельского окатыша» и «Олкона» встретились со студентами Московского института стали и сплавов в рамках Дня карьеры. Прорабатывается программа долгосрочного сотрудничества рудных предприятий «Северстали» с МИСиС.
- На «Олконе» приняли положение об организации работы со студентами, выпускниками и молодыми специалистами. В документе отражены основные требования к молодым специалистам и студентам, которые проходят практику на предприятии.
- При поддержке «Воркутауголь» создана аудитория рудничной аэрогазодинамики в воркутинском филиале Ухтинского государственного технического университета.

2 054 студента вузов и ссузов прошли практику на предприятиях «Северстали» в 2018 году. 679 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. По ряду направлений программа социально-бытового стандарта реализована на 80–90 % процентов. Более 500 помещений социального и санитарно-бытового назначения отремонтированы на ЧерМК за 2018 год. Повышенные требования предъявляются также к состоянию территории и промышленных площадок. В 2018 году на комбинате приступили к реализации программы внешних ремонтов, которая предусматривает обновление фасадов основных зданий и изменение ландшафтного дизайна территории.

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.

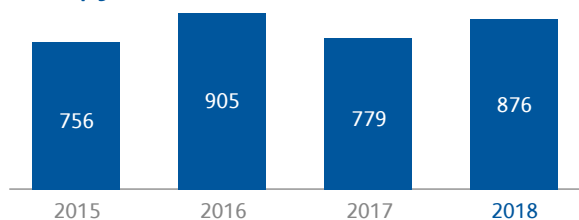
Для доставки работников до рабочих мест на ЧерМК организовано 16 автобусных маршрутов. Вблизи предприятия созданы бесплатные парковки для личного транспорта сотрудников.

На предприятиях Компании проходят конкурсы на лучшие социально-бытовые условия, проводится анкетирование рабочих для определения удовлетворенности социально-бытовыми условиями. В стальном дивизионе бюджет программы улучшения социально-бытовых условий в 2018 году составил 419 млн руб.

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.



Социальные расходы включают:

- выплаты по коллективному договору;
- поддержку пенсионеров Компании;
- санаторно-курортное лечение и оздоровление;
- развитие спорта и культуры;
- социально-бытовые проекты;
- прочие проекты.

Временная нетрудоспособность за 2018 год по дивизиону «Северсталь Российская сталь» снизилась на 2% по сравнению с 2017 годом.

Здравпункты финансируются за счет средств добровольного медицинского страхования. Корпоративная программа ДМС включает амбулаторно-поликлиническую, стоматологическую, стационарную помощь, а также реабилитационно-восстановительное лечение. Соответствующий полис имеют все сотрудники череповецкой площадки.

«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 2018 году медицинскими услугами в рамках корпоративной программы воспользовались 5 054 сотрудника, что составляет 82,0% 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 около 450 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 оздоровления работников «Карельского окатыша» также входит содержание семи здравпунктов и отделения скорой помощи на территории промплощадки.

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 1 535 медицинских работников, оказывающих помощь по большинству медицинских профилей. Ее услугами пользуются свыше 46 тыс. человек, что составляет около 18,2% взрослого населения Череповца. В состав медсанчасти входит 28 фельдшерских здравпунктов (12 из них работают в круглосуточном режиме), две поликлиники, стационар и родильный дом с женской консультацией. На производстве действуют также семь 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. В 2018 году вакцинацию прошли около 13 тыс. работников череповецкой площадки «Северстали».

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 прејскурант на приобретение путевок.

На организацию оздоровительной кампании 2018 года предприятия дивизиона «Северсталь Российская сталь» направили более 219,6 млн руб. По льготным путевкам с оплатой 10% от стоимости отдохнули 9347 сотрудников дивизиона и их детей. Некоторым категориям работников путежки в детские оздоровительные лагеря выдаются бесплатно.

Работникам «Карельского окатыша» и их детям путевки обходятся в 20% от их полной стоимости, оставшаяся часть расходов возмещается за счет средств ДМС. В 2018 году 353 работника воспользовались услугами санаторно-курортного лечения, 192 ребенка 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 58 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

Сотрудники Компании, работающие в Санкт-Петербурге (Колпино), воспользовались правом выкупа занимаемых ими служебных квартир, при этом им предоставлена беспроцентная рассрочка до 7 лет и скидка (15%) при полной оплате по договору купли-продажи.

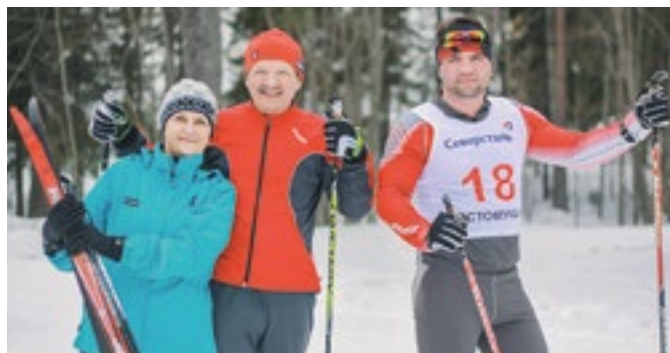
Поддержка пенсионеров и ветеранов

В Компании действуют корпоративные программы пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров. В дивизионе «Северсталь Российская сталь» предусмотрены ежемесячные доплаты к пенсии в зависимости от стажа через благотворительный фонд «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 выходе 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, более 7,3 тыс. ветеранов ПАО «Северсталь» получают медицинскую помощь в медсанчасти «Северсталь». По случаю праздничных и памятных дат в рамках социальной поддержки производятся единовременные выплаты.

В «Воркутауголь» пенсионерам начисляются разовые выплаты в размере 15% от среднемесячной заработной платы за каждый отработанный год в угольной промышленности. Выплаты производятся из средств предприятия при наступлении права выхода на пенсию как работающим, так и увольняющимся пенсионерам. Выплаты при выходе на пенсию предусмотрены и в «Карельском окатыше».



В 2018 году исполнилось 20 лет Совету ветеранов «Карельского окатыша», в котором состоит более 3,5 тыс. человек. При непосредственной поддержке градообразующего предприятия для них организованы клубы по интересам. Ежеквартально лидеры клубов по интересам получают от предприятия денежные вознаграждения. Ежегодно неработающим пенсионерам выделяют путевки в санаторий-профилакторий «Горняк». Ветераны комбината — активные участники праздников, спортивных соревнований, культурных событий города.

На реализацию мероприятий социальной поддержки неработающим пенсионерам ПАО «Северсталь» в 2018 году выделено 443,7 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 2018 году для ветеранов были организованы спортивные и культурные мероприятия, в которых участвовали в общей сложности около 13 тыс. человек.

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.

Для работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми, по их заявлению может быть предоставлено неполное рабочее время. В 2018 году все сотрудники вернулись на работу после отпуска по материнству/отцовству. Доля оставшихся в организации после выхода из отпуска по уходу за детьми составила для мужчин 55%, для женщин — 75%.

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

Для работников предусмотрены следующие виды социальных выплат:

- работнику (одному из родителей) по случаю рождения ребенка;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, ежемесячно;
- работникам (одному из родителей), имеющим на иждивении трех и более детей в возрасте до 18 лет, на каждого иждивенца ежемесячно;

- вдовам (вдовцам), имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет, с момента подачи заявления (при условии невступления в повторный брак), на ребенка ежемесячно;
- опекунам на каждого опекаемого ребенка до 18 лет ежемесячно;
- работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, материальная помощь или целевой заем.

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

Помимо основных соревнований, работники могут посещать плавательный бассейн, различные аквапрограммы, фитнес, тренажерный зал со скидкой 50 % от стоимости абонемента.

Также в течение года проводится ряд крупных спортивных праздников — «Лыжня Северстали», «Спортивная масленица», Фестиваль спортивного туризма, молодежного движения и профсоюзных инициатив, «Семья металлургов», «Осенниада», «Торжественное подведение спортивных итогов года». Всего в спортивных праздниках дивизиона приняло участие более 4,5 тыс. сотрудников череповецкой площадки.

Аналогичная работа ведется на предприятиях ресурсного дивизиона. 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» оказывает финансовую поддержку сборным командам и отдельным спортсменам для участия в выездных соревнованиях в Республике Карелия и за ее пределами. Сотрудники комбината имеют возможность бесплатно пользоваться спортивными игровыми и тренажерными залами, расположенными в культурно-спортивном центре «Дружба» и в спортзале административно-бытового комплекса промплощадки. Предприятие также компенсирует часть затрат на посещение бассейна «Синиранта».

ЦУР 2 Физическая культура и спорт

«Северсталь Российская сталь»

В 2018 году около 43 % сотрудников череповецкой площадки были вовлечены в занятия физической культурой и спортом. На спортивных объектах города металлургам предоставляется удобное время для проведения тренировок по игровым видам спорта, для проведения внутрицеховых спортивных мероприятий и праздников. Ежегодная спартакиада дивизиона включает в себя соревнования по 10 видам спорта. Проводится также 12 чемпионатов по различным игровым видам спорта.

Во внутренних спортивных мероприятиях, спартакиаде и чемпионатах дивизиона «Российская сталь» приняло участие более 9 тыс. сотрудников.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Социальная составляющая

- Выполнено
- ◎ В процессе
- Не выполнено

Цели на 2018 год	Статус выполнения и основные результаты в 2018 году
Проведение обязательных программ обучения руководителей Топ-100–4000 согласно графику	● Обновлены форматы и содержание программ: «Школа мастеров», «Достичь большего вместе», «Бизнес-академия «Северстали»
Разработка и запуск программы поддержки новой корпоративной культуры и новой бизнес-стратегии «Северстали» «Severstal Leadership Lab»	● Проведены два модуля программы Severstal Leadership Lab для руководителей уровня Топ-100
Завершение программы «Эффективное управление подразделением» (реализовывалась вместе с Московской школой управления Сколково)	● В первом квартале 2018 года проведен завершающий модуль
Изучение и внедрение новых форматов и форм обучения сотрудников: тренажеры, видеотренинги, тренажеры по развитию сложноразвиваемых навыков; бот по обучению	● Разработаны и проведены пилоты «SMS-тренингов» в различных бизнес-единицах Компании ● Записана серия видеотренингов по развитию управленческих и коммуникативных компетенций ● Активно используются возможности электронной библиотеки МИФ для саморазвития ● Расширены возможности для изучения английского языка за счет Компании

Цели на 2018 год

Дальнейшая поддержка развития сотрудников маркетинга и продаж: создание каталога развивающих мероприятий для подразделения электронной коммерции, создание новой программы «Школа опытных менеджеров по продажам»

Продолжение развития HR: разработка и запуск новой программы развития HR — «HR-Академия». Продолжение серии вебинаров «Лучшие практики»

Поддержка инновационной культуры «Северстали» через разработку моделей компетенций для центра технического развития и других функций/сотрудников, задействованных в процессе инноваций

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 системы работы со специалистами с высоким потенциалом развития

Внедрение нового формата обратной связи в масштабе всей Компании

Цели на 2019 год

Проведение обязательных программ обучения руководителей Топ-100–4000

Изучение и внедрение новых форматов и форм обучения сотрудников

Продолжение развития HR:

- совместно с компанией «Нетология» разработка HR-курса для дополнения программы «HR-школа»;
- разработка «HR-Академии» для формирования компетенции HR 3.0 у HR бизнес-партнеров

Формирование каталога развивающих мероприятий в системе SAP для работников ЦТР
Оценка уровня профессиональных компетенций ЦТР в системе SAP

Формирование модели профессиональных компетенций Метиз по различным направлениям

Проведение обязательных программ обучения руководителей Яковлевского рудника топ-4000

Оценка компетенций сотрудников в ходе проекта Talent to value, разработка дополнительных факторов вовлечения

Продолжение обучения и развитие сотрудников в бизнес-единицах, в том числе на «Воркутауголь», «Карельский окатыш», «Олкон»

Статус выполнения и основные результаты в 2018 году

- Проведены два многоэтапных мероприятия для сотрудников с высокой степенью финансовой ответственности дирекции закупок и дирекции продаж по совершенствованию навыков переговоров
- Совместно с компанией «Нетология» подготовлен и запущен на корпоративном портале специализированный обучающий видеокурс по базовым навыкам переговоров, доступный для всех сотрудников
- В помощь сотрудникам отдела электронной коммерции разработан каталог для планирования и выбора обучающих мероприятий по развитию их профессиональных компетенций

○ Программа развития старших HR-менеджеров перенесена на 2019 год

- Разработаны модели компетенций для центров технического/технологического развития (ЦТР) площадки ЧерМК. Проведена оценка уровня компетенций, сформированы индивидуальные планы развития сотрудников ЦТР в части профессиональных компетенций. Мероприятия в стадии реализации.
- Разработана модель по направлениям «энергетика» и «проволока» бизнес-единицы «Северсталь метиз», проведена оценка компетенций сотрудников по этим направлениям.

● Все запланированные программы реализованы в полном объеме

● Проведено обучение

● По результатам пилота принято решение о старте проекта Talent to value по определению ключевых должностей и ролей, которые оказывают наибольшее влияние на успешность Компании

● Внедрен новый формат обратной связи «360 градусов», «Быстрая обратная связь»



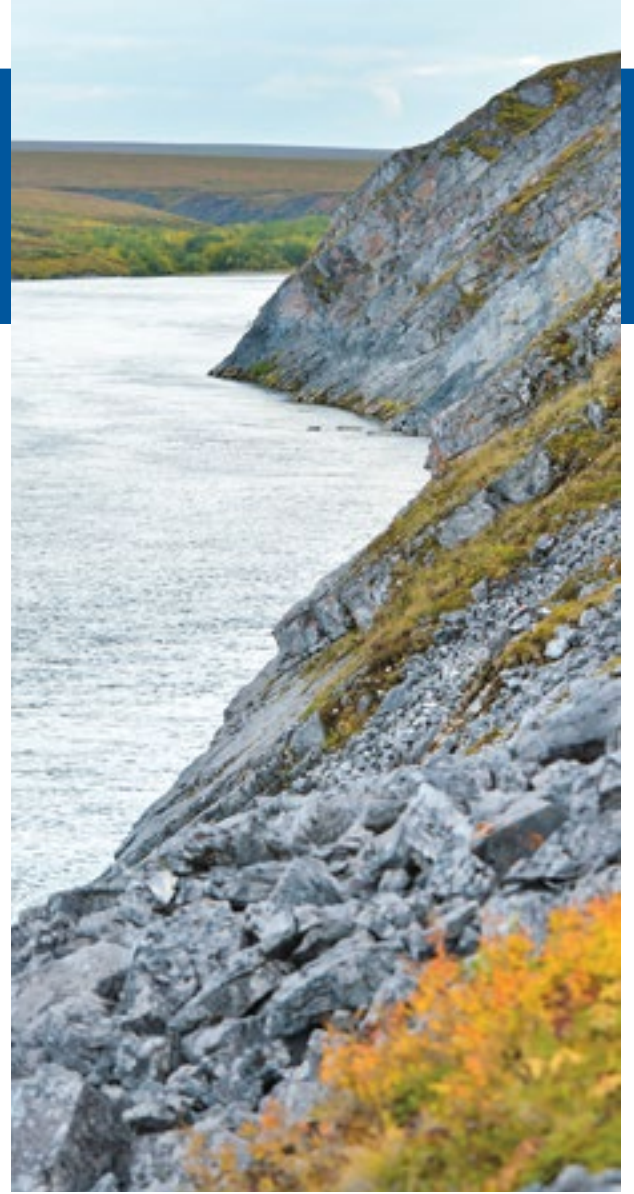
5

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА
И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Безопасность труда

На вовлечение сотрудников Компании в вопросы безопасности направлена значительная часть наших усилий. Безопасность труда — важнейшая составляющая Бизнес-системы «Северстали».

Наша цель — полностью исключить смертельный травматизм. Для этого мы постоянно внедряем лучшие международные практики и передовые методы работы, направленные на повышение культуры безопасного поведения работников, совершенствуем системы обучения персонала безопасным приемам работы, мотивируем людей не проходить мимо нарушений охраны труда. Мы хотим стать лучшей компанией в России по основным показателям безопасности и стремимся вовлечь в решение этой задачи не только работников и руководителей всех уровней «Северстали», но и персонал подрядных организаций, выполняющих работы на территории Компании.



Политика и управление

GRI 103

Стратегические решения в области охраны и безопасности труда, а также экологии вырабатывает и принимает комитет по охране здоровья, безопасности труда и охране окружающей среды, который возглавляет независимый директор Филип Дэйер (см. также информацию о составе комитета и результатах его работы в Годовом отчете 2018, стр. 52). 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». Годовое вознаграждение ряда руководящих сотрудников, в том числе генерального директора компании «Северсталь», напрямую зависит от результата работы Компании в области безопасности труда.

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.

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, — аудит системы предотвращения происшествий, функционирование производственного контроля и т. д.

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

Цели в области безопасности труда

GRI 102-34

В отчетном году долгосрочные цели Компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды были утверждены Советом директоров ПАО «Северсталь». Компания также требует от всех деловых партнеров соблюдения высочайших стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности и экологической устойчивости в их работе, что закреплено в Кодексе делового партнерства ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц.

1. К 2025 году снизить уровень производственного травматизма (LTIFR) на 50 % от уровня 2017 года и исключить смертельный травматизм среди сотрудников Компании.

2. К 2025 году обеспечить прохождение всеми предприятиями Компании оценки соответствия международному стандарту ISO 45001.

Лидерство и культура безопасности

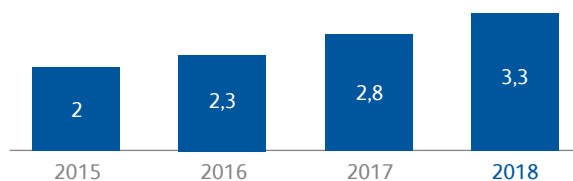
Согласно общекорпоративному исследованию «Пульс «Северстали», все больше сотрудников понимают и разделяют политику «Северстали» в области безопасности труда. В 2018 году 75 % участников опроса считали, что в их подразделениях требования в этой сфере обоснованы, понятны и выполнимы. Более того, в Компании нет предприятий, где этот показатель был бы ниже 70 %. За год с 84 до 86 % возросло число сотрудников, которым в случае необходимости их непосредственный руководитель разъясняет, как выполнить работу безопасно. Высокие оценки направления «Безопасность» — итог системной работы по переходу от политики надзора к партнерству, результат поощрения инициатив и помощи в реализации.

75 % работников считают, что требования в сфере охраны труда обоснованы, понятны и выполнимы.

Наиболее эффективным мотивирующим инструментом в развитии лидерства руководителей стал аудит системы предотвращения происшествий (СПП), разработанный в «Российской стали». С 2018 года этот инструмент внедрен во всех бизнес-единицах Компании. С помощью аудита СПП мы получаем количественную оценку уровня развития системы, что позволяет эффективно управлять системой охраны труда, четко ставить цели и отслеживать их достижение. Оценка проводится по пяти блокам и по пятибалльной шкале, соответствующей пяти уровням развития системы. В 2018 году перечень критериев дополнен оценкой организации работы с подрядчиками.

В течение отчетного года специалисты-аудиторы служб охраны труда оценили уровень развития системы охраны труда и промышленной безопасности на 283 участках Компании.

Средние показатели по результатам аудитов СПП в дивизионе «Северсталь Российская сталь», баллов



Благодаря эффективным организационным методикам «Российская сталь» перевыполнила цель, поставленную на 2018 год, и показала наиболее высокий уровень состояния системы. Четыре цеха дивизиона, единственные в Компании, перешли на самоконтроль, что предполагает минимум внешних проверок. Руководители и работники этих подразделений демонстрируют тот уровень лидерства и вовлеченности, который ожидается во всех подразделениях Компании.

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.

Количество обученных сотрудников в 2018 году, человек

По охране труда	4 392
По промышленной безопасности	3 326
Охрана труда для офисных работников (курс в системе корпоративного дистанционного обучения)	460

Дополнительно к обязательному обучению, определенному государственными требованиями, в Компании организован корпоративный курс «Основы безопасного поведения». Курс рассчитан на все категории работников. Тренинги под руководством специалистов службы охраны труда направлены на формирование у персонала привычек безопасного поведения как на рабочем месте, так и в быту. За 2016–2018 годы обучено в общей сложности 13 890 рабочих и руководителей Компании и около 3 000 работников подрядных организаций.

На всех предприятиях Компании продолжилась практика корпоративного тестирования и обучения для мастеров, исполняющих обязанности мастеров и начальников цехов, запущенная в предыдущий период.

К концу 2018 года корпоративным тестированием и обучением по вопросам промышленной безопасности и охраны труда были охвачены 100% руководителей.

- В «Российской стали» внедрен новый формат ежегодной проверки знаний работников в сфере безопасности. Вместо устного экзамена по билетам сотрудники могут пройти тестирование на компьютере. Это позволяет сократить время на проверку знаний с двух часов до 15 минут и обеспечивает объективность оценки.
- В компании «Воркутауголь» обновлена обучающая программа в сфере охраны труда. Мобильное приложение, которое работает в офлайн-режиме, поддерживает 39 курсов по направлениям промышленной, экологической, энергетической, пожарной безопасности, охраны труда и гражданской обороны.

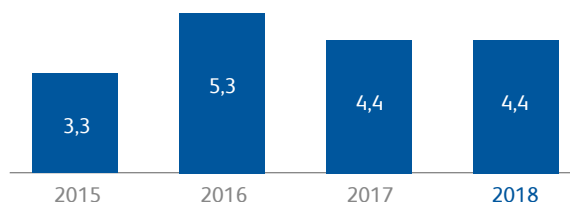
Выявление, анализ и устранение очагов опасности

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 2018 году повышенное внимание на предприятиях Компании уделялось качеству расследования микротравм и опасных событий (near misses) в целях извлечения уроков и выработки профилактических мероприятий.

Расходы на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности, млрд руб.



Аналогично предыдущему периоду в целом по Компании в 2018 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности было направлено 4,4 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.



- В рамках масштабной коммуникационной кампании «Безопасность — выбор профессионалов», запущенной в «Северстали», в 2018 году был проведен одноименный корпоративный конкурс, ставший ежегодным. В отборочных этапах конкурса участники проходят тестирование на знание требований в области ОТ и ПБ, выполняют творческие и практические задания. В финале конкурса в Череповце встретились команды КВН предприятий «Северсталь Российская сталь», «Северсталь-метиз», «Воркутауголь», «Олкон» и «Карельский окатыш».
- В цехе отделки и отгрузки металла сортопрокатного производства ЧерМК прошел месячник безопасной работы с железнодорожным транспортом. Всего было проведено семь различных мероприятий, призванных вовлечь сотрудников в повышение уровня безопасности в цехе, в ходе которых работники предложили 25 решений, 14 из них приняли к реализации.
- 30 сотрудников «Воркутауголь», которые отработали без травм 25–30 лет, получили благодарственные письма и ценные подарки в рамках месячника охраны здоровья и безопасности. На шахте «Заполярная» решили отмечать сотрудников, которые безопасно отработали 20, 15 и 10 лет. Здесь также по-новому привлекают внимание сотрудников к охране труда: о несчастных случаях на производстве коллегам рассказывают участники событий.

В 2018 году в состав Компании вошел новый актив — Яковлевский ГОК. Совершенствование системы безопасности началось в ЯГОК с улучшения обеспечения средствами защиты. 206 руководителей рудника были обучены корпоративным методикам по безопасности, действующим в Компании. Основным акцентом 2018 года стало изменение системы производственного контроля и выявление опасностей путем анкетирования персонала. Первичный аудит СПП, проведенный в декабре 2018 году, подтвердил вовлеченность работников и заметный прогресс в лидерстве руководителей.

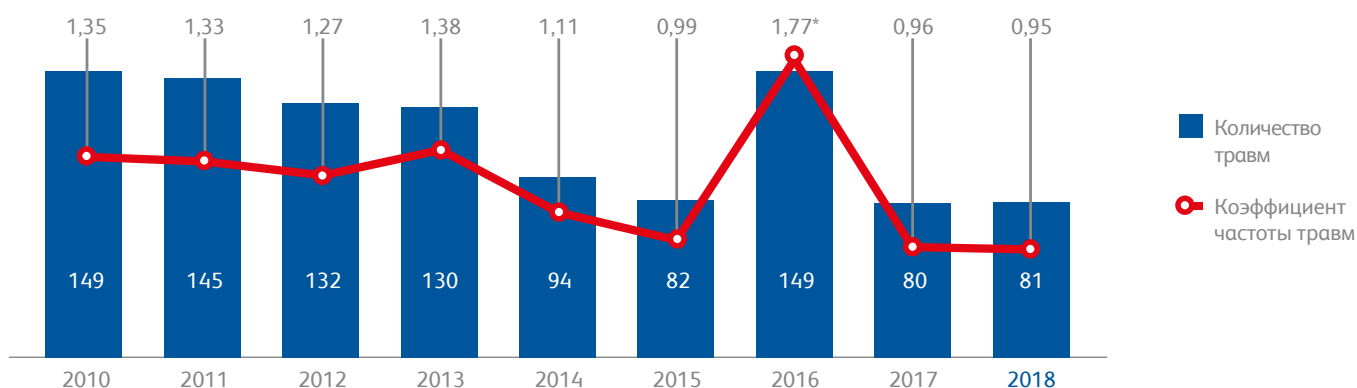
Результаты мероприятий по предотвращению травматизма³⁷

GRI 403-2

Благодаря проектам и новым инструментам в области безопасности труда культура безопасного поведения работников с каждым годом повышается.

Количество травм в Компании за десять лет сократилось в три раза, показатель LTIFR за тот же период — с 1,84 до 0,95.

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности (LTIFR) в целом по Компании



* 2016 год – авария на шахте «Северная».

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности по бизнес-единицам в 2018 году



В 2018 году целевых показателей по уровню травматизма удалось достичь в «Воркутауголь» и «Карельском окатыше». В «Воркутауголь» травматизм снизился практически вдвое (с 43 до 25 случаев). Эффект достигнут за счет выстраивания системы производственного контроля — четкого распределения обязанностей и ответственности, исключения дублирования, охвата всех руководителей и оценки результативности.

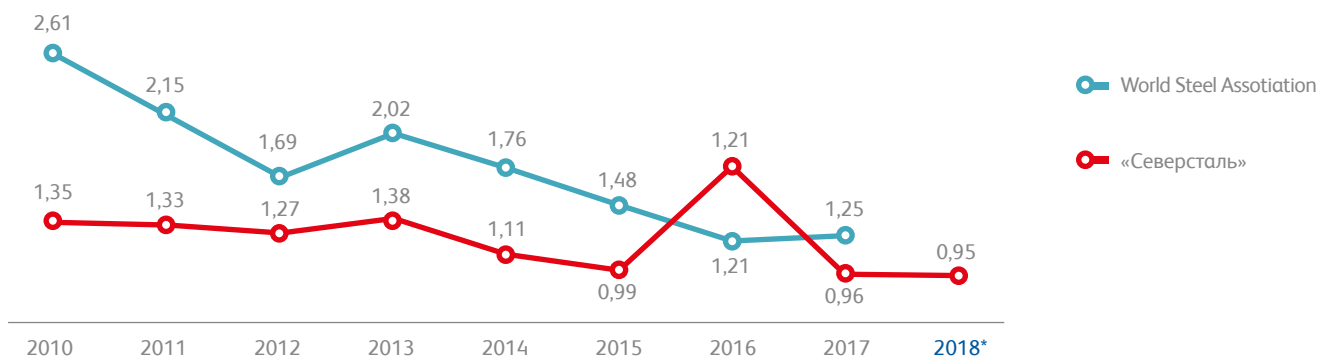
Достаточно высокий уровень травматизма на Яковлевском ГОКе по сравнению с другими предприятиями связан с тем, что он вошел в состав Компании в 2018 году и работа по распространению корпоративных инструментов по безопасности здесь еще не завершена. В настоящее время на предприятии проведена работа по выявлению очагов опасности и реализуются мероприятия, направленные на снижение основных причин травматизма. Внедряется корпоративная система производственного контроля с применением таких инструментов, как «Поведенческий аудит безопасности», «Аудит безопасности

³⁷ GRI 403–2.

производственных операций», «Доска решения проблем». В 2018 году уровень травматизма на Яковлевском ГОКе сокращен на 16%, до 3,08 в сравнении с 3,66 в прошлом периоде.

Самый низкий коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности (0,58) демонстрирует «Северсталь Российская сталь».

Коэффициент частоты травм с утратой трудоспособности в компании «Северсталь» в сравнении со средними значениями по World Steel Association



* Данные по World Steel Association на момент подготовки отчета отсутствовали.

Количество травм



В 2018 году не удалось избежать смертельных травм на двух собственных предприятиях, а также допущена смертельная травма с работником подрядной организации.

В «Российской стали» травмы были получены в результате нахождения работника в опасной зоне перемещаемого груза и вследствие нарушения технологии проведения ремонтных работ. Приняты меры во избежание повторения подобных случаев.

Основной причиной травмы в «Олконе» стал неудовлетворительный контроль за состоянием оборудования со стороны руководителей. В 2018 году основной акцент на комбинате был сделан на обеспечении безопасности оборудования, зданий и сооружений. По результатам проведенного обследования составлена программа по ремонту и реконструкции до 2020 года. В 2018 году выполнено более 80% мероприятий программы. Кроме этого, на предприятии приступили к выстраиванию эффективной системы производственного контроля.

Профессиональная заболеваемость

«Воркутауголь» относится к отрасли с традиционно высокими показателями профессиональной заболеваемости, связанными с работой шахтеров во вредных условиях. Тем не менее в 2018 году количество случаев профессиональных заболеваний снизилось здесь на 51% по сравнению с предыдущим периодом. На ЧерМК, в «Карельском окатыше» и «Олконе» количество выявленных профессиональных заболеваний в среднем осталось на прежнем уровне. Профилактика профессиональных заболеваний включает комплекс организационных, санитарных, медицинских и технических мероприятий, направленных на снижение воздействия вредных производственных факторов на рабочих местах, обеспечение комфортной работы и снижение тяжести трудового процесса.

GRI 403-3

Количество случаев профессиональных заболеваний

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ЧерМК	9	5	6	9	7	9
«Северсталь-метиз»	0	1	0	0	0	0
«Воркутауголь»	179	148	138	176	204*	100
«Карельский окатыш»	10	8	3	13	6	9
«Олкон»	0	3	3	1	1	1
ЯГОК	—	—	—	—	—	2

* Увеличение количества выявленных профзаболеваний связано с проведением расширенного периодического медицинского осмотра Центром профессиональной патологии.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ЧерМК	122	106	158	166	191	191
«Северсталь-метиз»	*	*	13	14	15	16
«Воркутауголь»	134	143	127	163	127	117
«Карельский окатыш»	78	72	66	47	54	37
«Олкон»	20	18	20	24	25	28
ЯГОК	—	—	—	—	—	0

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

Сотрудничество с профсоюзами в сфере охраны труда

В решении задач по 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 сайте³⁸.

На ЧерМК для более активного вовлечения уполномоченных по охране труда в вопросы безопасности разработана система их оценки и премирования. Работу уполномоченных ежеквартально оценивает комиссия, в состав которой входят линейные руководители, председатели профсоюзных комитетов, специалисты

³⁸ <http://chermk.severstal.com/rus/csr/38541/index.phtml>

по охране труда. С 2018 года приоритетные направления в работе уполномоченных вырабатываются на совместных встречах руководителями подразделений и уполномоченными с учетом имеющихся в подразделениях очагов опасностей, а также первоочередных задач в области охраны труда, стоящих перед подразделением. 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 результате проводимой работы в течение 2018 года состав уполномоченных обновился, при этом их количество выросло с 474 человек в 2017 году до 508 человек в 2018 году, доля вовлеченных выросла с 31 до 33%.

В 2018 году 18 уполномоченным по охране труда Горно-металлургическим профсоюзом России ЧерМК присвоено звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

Ответственность в цепочке поставок

«Северсталь» распространяет требования к обеспечению безопасности труда на подрядные организации, работающие на производственных площадках предприятий Компании.

Перед основными подрядными организациями ЧерМК были поставлены следующие цели на 2018 год:

- отсутствие смертельных и тяжелых травм;
- положительная динамика по снижению травматизма в сравнении с прошлым годом;
- коэффициент нарушений требований БП на 100 работающих меньше уровня прошлого года;
- положительная динамика по снижению количества фактов задержания работников в состоянии опьянения в сравнении с прошлым годом;
- отсутствие грубых и систематических нарушений требований безопасности труда.

13 подрядных организаций достигли своих целевых показателей по итогам года.

В 2018 году организовано тестирование по безопасности труда 357 линейных руководителей подрядных организаций ЧерМК, из них 152 руководителя прошли очное обучение в связи с отрицательным результатом первого тестирования.

В 2018 году для подрядных организаций была внедрена добровольная корпоративная сертификация по безопасности труда. Из 20 организаций, подавших заявку на участие, только пять получили сертификат. Наличие сертификата означает «кредит доверия» данному подрядчику в вопросах безопасности труда.

Травматизм в подрядных организациях дивизиона «Северсталь Российская сталь» в отчетном году был снижен на 70% по сравнению с 2017 годом, АО «Воркутауголь» — на 73%.

- Семь организаций из числа наиболее крупных подрядчиков АО «Воркутауголь» приступили к внедрению корпоративных инструментов повышения безопасности труда «Северстали». В их числе «Поведенческие аудиты безопасности», обучение «Основам безопасного поведения», «Расследование

происшествий» и др. Благодаря этому было достигнуто снижение травматизма среди подрядчиков на объектах АО «Воркутауголь» на 73 %, не допущено смертельного и тяжелого травматизма.

- Для подрядчиков, которых впервые привлекают к работе на ЧерМК, теперь проводится вводный инструктаж перед допуском на промышленную площадку. После инструктажа каждый сотрудник проходит тестирование, по результатам которого получает допуск к работе. Чтобы усовершенствовать знания и навыки, ответственные по охране труда в подрядных организациях могут пройти стажировку в соответствующих структурах стального дивизиона.

- 15 сторонних организаций, работающих на «Олконе», присоединились к пилотному проекту «Безопасность труда в подрядных организациях». Не отказываясь от контроля подрядчиков с помощью штрафных санкций, на комбинате решили повысить вовлеченность их руководителей. Им оказывается практическая и методическая помощь, проводятся совместные аудиты безопасности, совместно разрабатываются мероприятия для улучшения ситуации, отслеживания результатов. На «Олконе» действует «Час подрядчика». Представитель любой подрядной организации может получить консультации по вопросам безопасности в службе охраны труда комбината.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Безопасность труда

- Выполнено
- ⦿ В процессе
- Не выполнено

Цели на 2018 год	Статус выполнения и основные результаты в 2018 году
Дальнейшее снижение уровня травматизма	● Снижение на 1 % по сравнению с 2017 годом
LTIFR 0,90	○ LTIFR 0,95
Недопущение аварий и несчастных случаев со смертельным исходом на производстве	○ Допущено два смертельных несчастных случая
Обеспечить положительную динамику по аудиту СПП	● Положительная динамика в «Северсталь Российская сталь» (3,3 балла), «Карельском окатыше» (2,3 балла) Достигнуты целевые значения в «Северсталь Российская сталь» и «Воркутауголь»
Обеспечить 100%-й охват корпоративной оценкой знаний и обучением линейных руководителей — не менее 3 700 человек	● Обучено 3 883 человек, общий охват — 100 %
Распространить практику на подрядные организации	● Охвачено 379 работников подрядных организаций «Северсталь Российская сталь»
«Северсталь Российская сталь»: внедрить процедуру корпоративной сертификации подрядных организаций	● Охвачено 20 подрядных организаций. Пять организаций получили сертификат соответствия
«Северсталь Российская сталь»: повысить уровень вовлеченности уполномоченных по охране труда	● Вовлеченность выросла за год с 31 до 33 %, количество уполномоченных — с 474 до 508
«Воркутауголь»: внедрить многофункциональную систему безопасности Strata	● Четыре базовые функции запущены в опытно-промышленную эксплуатацию
Цели на 2019 год	
Дальнейшее снижение уровня травматизма	
LTIFR 0,84	
Недопущение аварий и несчастных случаев со смертельным исходом на производстве	
Обеспечить положительную динамику по аудиту СПП	
Внедрить инструмент по поиску и профилактике неуправляемых опасностей с акцентом на риск-ориентированный подход	
Разработать план сертификации системы управления компании «Северсталь» на соответствие требованиям международного стандарта ISO 45001 до 2025 года	
«Северсталь Российская сталь»:	
<ul style="list-style-type: none"> • Расширить охват подрядных организаций процедурой сертификации • Повысить уровень вовлеченности уполномоченных по охране труда • Внедрить новую систему безопасности капитальных ремонтов • Реализовать систему предотвращения инцидентов с расплавами металла 	



Охрана окружающей среды

Вопросы экологии относятся к важнейшим приоритетам Компании. Во всех аспектах своей деятельности «Северсталь» руководствуется соблюдением баланса между экономическими целями, экологической и социальной ответственностью. 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

GRI 103 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.

GRI 102-34 Обязательства Компании в области охраны окружающей среды зафиксированы в Политике в области охраны окружающей среды ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц³⁹. В 2018 году Совет директоров утвердил обновленную редакцию политики. Согласно этому документу, охрана окружающей среды — один из главных приоритетов Компании на всех этапах производственной деятельности: от добычи угля и руды, производства кокса, выплавки чугуна и стали до выпуска высокотехнологичной продукции. «Северсталь» намерена развивать производство в соответствии с принятой политикой, предупреждать и минимизировать воздействие на окружающую среду, улучшать качество сточных вод и добровольно осуществлять мониторинг биоразнообразия, обязуется соблюдать законы и требовать того же от подрядчиков. В развитие экологической политики в Компании приняты долгосрочные цели до 2025 года.

Пять предприятий «Северстали», в которых в общей сложности занято около 65 % персонала, сертифицированы по стандарту ISO 14001:2015 «Система экологического менеджмента. Требования и руководство по применению», что подтверждается ежегодными надзорными аудитами, которые проводят международные сертификационные организации. В 2018 году ЧерМК, АО «ИТЗ», АО «СМЦ-Всеволожск» перешли на новую версию международного стандарта ISO 14001:2015. В отчетный период никаких изменений в систему управления вопросами охраны окружающей среды не вносилось.

Экологические факторы учитываются при планировании развития производства. В оценке потенциальных экологических последствий реализации проектов через механизм общественных слушаний участвуют заинтересованные стороны.

Компания уделяет большое внимание обучению персонала в области охраны окружающей среды. Вопросы экологической безопасности включены в программы обучения сотрудников Компании. В 2018 году различными формами обучения в сфере охраны окружающей среды было охвачено около 11 тыс. сотрудников Компании. Только в системе электронного дистанционного обучения на вновь созданных курсах по системе экологического менеджмента обучилось более 3,6 тыс. работников.

³⁹ <https://www.severstal.com/files/23362/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%9E%D0%9E%D0%A1.pdf>

Ответственность в цепочке поставок

Благодаря вертикально интегрированной модели Компания практически полностью контролирует фактическое негативное воздействие на окружающую среду в значительной части цепочки поставок.

От своих деловых партнеров Компания ожидает строгого выполнения требований законодательства по охране окружающей среды, которые включаются в контракты.

Управление взаимоотношениями с поставщиками сырья, материалов, оборудования и услуг ведется на системной основе и предусматривает ряд этапов: предквалификация, аудит, оценка деятельности поставщика. На каждом этапе проводится оценка по вопросам экологии (сертификация по ISO 14001, наличие экологической политики, экологических целей, необходимых лицензий и разрешений на природопользование и т.д.). Система контроля выполнения подрядными организациями экологического законодательства и нормативных документов Компании аналогична контролю их деятельности по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда.

GRI 308-1

GRI 308-2

Финансирование природоохранной деятельности

ЦУР 12

В 2018 году затраты на природоохранную деятельность предприятий Компании, включая текущие затраты и инвестиции, сократились по сравнению с предыдущим периодом и составили 3,44 млрд руб. В основном снижение произошло в дивизионе «Российская сталь» в связи с завершением в 2017 году ряда крупных инвестиционных проектов, в том числе строительства объединенной газоочистки установки «печь-ковш» № 2 и установки доводки металла; технического перевооружения участка переработки шламов газоочисток доменных печей и др.

По этой причине в структуре расходов финансирование мероприятий на охрану атмосферного воздуха снизилось более чем в 2,5 раза — с 45 % в 2017 году до 17,05 % в 2018 году. Доля расходов на охрану водных объектов и обращение с отходами выросла соответственно до 33,43 % и 43,92 %.

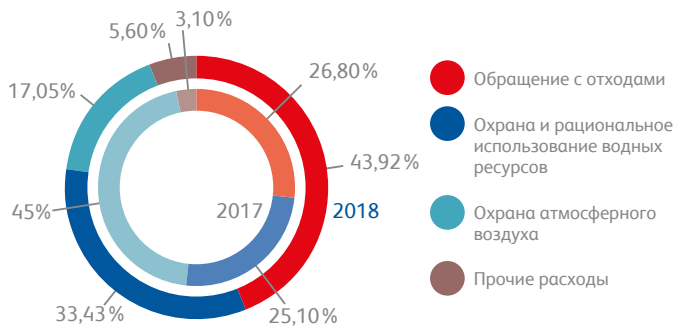
Финансирование природоохранных мероприятий*, млн руб.



* С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

** С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учитываются в затратах дивизиона «Северсталь Ресурс».

Основные направления финансирования природоохранных мероприятий, %



GRI 307-1 В 2018 году доля сверхлимитных платежей в общей плате за негативное воздействие на окружающую среду сократилась с 38 до 31,6%. Это снижение связано с уменьшением сверхлимитных выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух на череповецкой промплощадке и сокращением сверхлимитного размещения отходов на «Карельском окатыше» в связи с увеличением объемов утилизации отходов в два раза и получением дополнительных лимитов на размещение вскрышной породы.

Воздействие на атмосферный воздух

В 2018 году суммарный выброс загрязняющих веществ на предприятиях Компании незначительно увеличился (на 0,8%) по сравнению с 2017 годом. При этом в дивизионе «Северсталь Российская сталь» произошло сокращение массы выбросов (-3,6%) в результате реконструкции коксовой батареи № 4 (остановлена во втором квартале 2017 года), вывода из эксплуатации старой газоочистки от установок стабилизации и доводки металла № 1–3 с подключением к новой газоочистке и снижения количества сжигаемых избытков доменного газа на свечах.

GRI 305-7 Выбросы в атмосферу оксидов азота, диоксида серы и других значимых загрязняющих веществ, т

	«Северсталь Российская сталь»			«Северсталь Ресурс»		
	2016*	2017	2018	2016	2017	2018**
Оксиды азота	11 895	14 097	12 260	6 867	5 713	5 695
Диоксид серы	24 334	27 968	26 407	66 169	60 512	70 122
Летучие органические соединения (ЛОС)	327	426	444	420	526	495
Твердые частицы	18 431	17 800	14 900	10 525	9 730	10 755
Оксид углерода	231 771	251 007	246 790	3 593	3 639	4 106
Прочие	1 325	1 430	894	133 220	124 549	128 556
ВСЕГО	288 084	312 728	301 695	220 794	204 669	219 729

* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

В 2018 году в дивизионе «Российская сталь» наблюдался незначительный рост выбросов ЛОС, что связано с включением в периметр отчета предприятия АО «Северсталь Стальные решения», а также строительством и вводом в эксплуатацию нового цеха полимерных покрытий металла № 3 ЧерМК.

В полном объеме эффект от воздухоохраных мероприятий ожидается в следующий отчетный период, после того как новое/реконструированное оборудование будет введено в эксплуатацию и отработает в течение года.

В дивизионе «Северсталь Ресурс» рост массы выбросов составил 7,3% в основном по причине роста объемов производства окатышей на предприятии «Карельский окатыш» и увеличения выбросов вентиляционного и дегазационного метана на подземных горных выработках «Воркутауголь» в результате роста объемов добычи угля.

Цели по природоохранной деятельности

К 2025 году достигнуть снижения выбросов в атмосферу загрязняющих веществ на 7% от объема выбросов в 2017 году.

Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. т



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

*** Изменение показателя по сравнению с операционными результатами по дивизиону «Северсталь Ресурс» на 1 тыс. т, которые ранее были опубликованы в Годовом отчете, связано с уточнением расчета.

На 2019–2024 годы на ЧерМК запланированы к реализации мероприятия по снижению выбросов загрязняющих веществ, в том числе выбросов ЛОС в рамках Комплексного плана мероприятий по снижению выбросов в г. Череповце.

Мероприятия, направленные на охрану атмосферного воздуха в 2018 году

- В 2018 году компания «Северсталь» вложила более 0,6 млрд руб. в проекты по снижению выбросов вредных веществ ЧерМК, включая инвестиционные мероприятия и ремонты природоохранного оборудования. С 2019 года по завершении пусконаладочных работ на коксовой батарее № 4 и ввода ее в эксплуатацию ожидается снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу почти на 700 т в год. Ожидаемое снижение выбросов ЛОС составит 3,9%. Новая бездымная технология исключает выбросы сырого коксового газа с высоким содержанием вредных примесей за счет установки беспылевой выдачи кокса, современного газоочистного оборудования и системы аспирации, оснащенной рукавными и карманными фильтрами.
- Ожидается, что техническое перевооружение с модернизацией системы газоудаления сталеплавильных печей цеха серийного производства машиностроительного центра «Тяжмаш» позволит снизить концентрацию пыли в выбросе почти в 40 раз.
- Завершена замена электрофильтра № 7 в системе очистки аспирационного воздуха в агломерационном цехе (АГЦ) № 3 коксоагломерационного производства (КАДП). Остаточная концентрация пыли в отходящих газах после электрофильтра снизилась с 100 до 33 мг/м³.
- Проведена модернизация агрегата № 7 в сталепроволочном цехе № 2 «Северсталь-метиз». В результате замены ванны травления на ванну переливного типа снижена масса выбросов паров серной кислоты в атмосферный воздух.



Сокращение выбросов парниковых газов

GRI 201-2

GRI 305-5

Сталелитейная промышленность производит более 1,6 млрд т стали в год. 70 % от этого объема составляет сталь, выплавленная из руды. Этот процесс сопровождается значительными выбросами CO₂, которые, по оценкам, составляют от 7 до 9 % от общего объема выбросов в мире. Отрасли отведена важная роль в обеспечении сокращения эмиссии парниковых газов, о котором говорится в Парижском соглашении по климату, подписанном Правительством России в 2016 году.

GRI 102-34

В Годовом отчете «Северстали» за 2018 год Совет директоров включил изменение климата в число существенных аспектов и отметил ряд сложностей, с которыми Компания сталкивается в ходе работы по дальнейшему сокращению выбросов парниковых газов и реализации большинства возможностей, связанных с глобальным сокращением выбросов углеводородов.

Корпоративное управление

После публикации Годового отчета 4 февраля 2019 года Совет директоров провел предметное обсуждение вопроса изменения климата.

Комитет по охране здоровья, промышленной безопасности и охране окружающей среды осуществляет надзор за планами руководства, и тема изменения климата включена в повестку дня каждого заседания комитета. Комитет по аудиту обеспечивает соответствие информации, раскрываемой в Годовом отчете «Северстали», настоящем отчете и информации, публикуемой на сайте «Северстали», затрагивающей аспекты изменения климата, передовой практике раскрытия информации об изменении климата, включая рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата.

Генеральный директор Компании Александр Шевелев и Агнес Риттер — члены комитета по охране здоровья, производственной безопасности и охране окружающей среды — курируют анализ предложений руководства по решению вопросов в сфере изменения климата в краткосрочной и среднесрочной перспективе и разрабатывают план действий, который будет рассмотрен сначала комитетом, а затем Советом директоров.

Стратегия

В краткосрочной перспективе «Северсталь» будет продолжать поиск возможностей для сокращения удельных выбросов углеводородов при производстве стали. В рамках новой стратегии перед ресурсными и металлургическими предприятиями «Северстали», добывающими сырье и производящими концентрат, окатыши, чугун и сталь, поставлены общие цели. Эти цели позволят данным предприятиям еще больше повысить внимание к сокращению выбросов парниковых газов на всех этапах производства. Данная возможность недоступна металлургическим компаниям с меньшей степенью вертикальной интеграции.

В ближайшие несколько лет «Северсталь» будет стремиться более детально изучить потенциальное влияние вышеуказанных рисков и возможностей, включая их экономический эффект, и оценить воздействие изменений в законодательстве, направленных на ограничение глобального потепления до величины в 2,0 °C.

Анализ рисков и возможностей в контексте бизнеса, стратегии и финансового планирования «Северстали»

Риски

Краткосрочные (от одного года до двух лет)

Изменения в законодательстве и регулировании могут сделать изменение климата новым торговым барьером. Например, ЕС — в настоящее время крупнейший экспортный рынок «Северстали» — может ввести углеродный налог под воздействием лобби со стороны европейских металлургических компаний.

Среднесрочные (от двух до пяти лет)

Спрос на сталь, произведенную напрямую из железной руды и коксующегося угля, будет падать на фоне давления со стороны государственных органов и потребителей. Это сделает переработку стали в электродуговых печах более привлекательной с экологической точки зрения.

Долгосрочные (свыше пяти лет)

Покупатели формируют спрос на безуглеродную или практически безуглеродную сталь.

Физические риски, включая таяние вечной мерзлоты, экстремальные температуры, особенно для добывающего предприятия в Воркуте, увеличение интенсивности и продолжительности периодов экстремальной погоды.

Управление рисками

Идентификация, оценка и контроль рисков в сфере изменения климата отражены в общем процессе управления рисками «Северстали», который описан в Годовом отчете «Северстали».

Показатели и цели

На всех предприятиях Компании ведется расчет выбросов парниковых газов согласно «Методическим указаниям и руководству по количественному определению объема выбросов парниковых газов организациями, осуществляющими хозяйственную и иную деятельность на территории Российской Федерации», утвержденным Министерством природных ресурсов РФ.

Информация о суммарных выбросах приведена на следующем графике:

GRI 305-1

Прямые выбросы парниковых газов⁴⁰, млн т



Наибольшая часть прямых выбросов парниковых газов «Северстали» приходится на Череповецкий металлургический комбинат.

В 2018 году несмотря на увеличение объемов производства достигнуто сокращение выбросов парниковых газов на 100 тыс. т по сравнению с предыдущим периодом, главным образом в результате снижения объемов сжигания технологических газов на «свечах» на ЧерМК.

⁴⁰ Соответствует области охвата 1 (Score 1) Протокола по учету парниковых газов (Greenhouse Gas Protocol).

Возможности

Краткосрочные (от одного года до двух лет)

Более целенаправленная работа, возможная благодаря постановке единых целей для добывающих и металлургических предприятий, должна привести к сокращению выбросов парниковых газов, поскольку появились новые возможности по производству железорудных окатышей и коксующегося угля таким образом, чтобы снизить общие выбросы парниковых газов при производстве стали.

В России появляются новые коммерческие возможности, связанные с ростом спроса на возобновляемую энергию, например вырабатываемую с помощью ветрогенераторов.

Среднесрочные (от двух до пяти лет)

Основные регионы производства железной руды и коксующегося угля для мирового рынка стали (Австралия и Бразилия), согласно прогнозам, будут в значительно большей мере подвержены погодным аспектам изменения климата, что приведет к более частым перебоям с поставками по сравнению с российскими производствами «Северстали».

Долгосрочные (свыше пяти лет)

Технология улавливания углерода станет коммерчески более доступной.

На предприятиях Компании продолжается реализация мероприятий по снижению выбросов парниковых газов за счет внедрения более эффективных технологий и отказа от малоэффективных. Наиболее значимые мероприятия, реализованные в ПАО «Северсталь»:

- 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).

Выделение шахтного метана — попутного газа, — неизбежно при добыче угля подземным способом. АО «Воркутауголь» утилизирует метан, используя его в качестве топлива для котельных в СП «Шахта Воркутинская», СП «Шахта Комсомольская», СП «Шахта Заполярная» и СП «Шахта Воргашорская». Выделяемое при сжигании метана тепло идет на нужды шахты (на отопление и вентиляцию зданий и сооружений промышленной площадки, горячее водоснабжение, подачу воздуха в шахту). За 2018 год было утилизировано 77 551,0 тыс. м³ метана, что по сравнению с 2017 годом позволило сократить количество выбросов парниковых газов на 27,3 тыс. т в CO₂ эквиваленте.

В 2018 году «Северсталь» подтвердила свое согласие участвовать в пилотном проекте Всемирной ассоциации производителей стали (Worldsteel). Проект «умный завод» (smartsteel-site) позволит предприятию провести исследование с использованием системы бенчмаркинга Worldsteel, выявить возможности по снижению выбросов CO₂.

Ожидается, что в результате реализации проекта ЧерМК сможет приблизиться к целевому показателю 1,85 тн CO₂/тн жидкой стали, что соответствует лучшим отраслевым практикам. Текущий уровень выбросов, по расчетам Worldsteel, составляет 2,1 тн CO₂/тн жидкой стали (области охвата 1–3).

GRI 305-4

ЦУР 15

Обращение с отходами

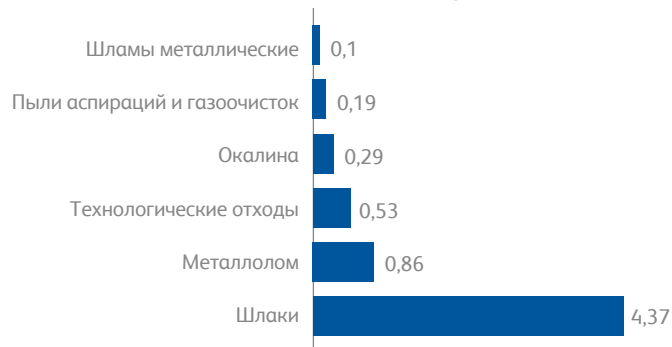
GRI 103

96 % отходов, образованных Компанией в процессе производства, приходится на дивизион «Северсталь Ресурс». Основную их массу (более 95 %) составляют отходы добывающей промышленности (вскрышные породы и хвосты обогащения), которые согласно международной классификации относятся к неопасным отходам. Данные отходы являются инертными материалами и не востребованы для массового использования. Частично они используются на собственных предприятиях для производства щебня, организации внутриплощадочных проездов, подсыпки дорог, обвалования дамб.

В 2018 году количество отходов, образовавшихся на ресурсных предприятиях Компании, незначительно возросло (+1,6%) за счет увеличения объемов добычных и горных работ на комбинате «Олкон» и присоединения нового ресурсного предприятия «ЯГОК».

96,6 % образующихся отходов в дивизионе «Северсталь Российская сталь» приходится на ЧерМК. Общий объем образования отходов сохранился на уровне предыдущего периода.

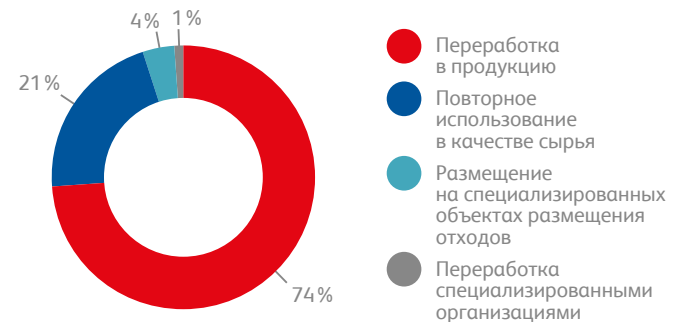
Основные виды отходов ЧерМК, млн т



Все эти отходы перерабатываются в собственном производстве.

Помимо этого, на предприятии осуществляется переработка отработанных масел, эмульсий от прокатных станов, оргтехники, фусов и кислых смолков и др. Для этих целей на ЧерМК функционирует 15 установок утилизации и обезвреживания отходов. Вторично в собственном производстве используется также 100 % образующегося на ЧерМК лома черных металлов. Доля металлолома в шихте по ЧерМК составляет 25,87 %, по «Северсталь — Сортовой завод Балаково» — 95 %.

Вовлечение отходов в производственную деятельность (рециклинг), %*



* Без учета крупнотоннажных отходов добывающей промышленности.

GRI 306-2

Обращение с отходами, т

GRI MM3

Категория отходов	«Северсталь Ресурс»		«Северсталь Российская сталь»	
	2017	2018*	2017	2018
Образование, всего	189 886 865	193 033 710	7 341 596	7 345 232
из них:				
вскрышные породы	157 969 471	160 067 916	—**	—**
хвосты обогащения руд	30 991 429	31 609 079	—**	—**
Утилизировано, всего	11 771 664	23 379 775	7 113 873	6 865 008
из них:				
в собственном производстве	11 623 848	23 279 866	7 018 356	6 760 273
сторонними организациями	147 816	99 910	95 517	104 735
Обезврежено, всего	89	87	30 772	29 755
из них:				
в собственном производстве	1	0	28 484	27 418
сторонними организациями	88	87	2 288	2 337
Размещено, всего	178 402 380	169 533 565	377 689	271 332
из них:				
вскрышные породы	152 323 791	147 975 834	—**	—**
хвосты обогащения руд	24 920 467	20 371 511	—**	—**
на собственном ОРО***	178 395 902	169 528 412	366 431	260 998
на ОРО других организаций	6 478	5 153	11 258	10 334
В пределах установленного лимита	167 415 192	162 441 968	377 656	271 242
Сверх лимита	10 987 188	7 091 597	33	4

* С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

** Отсутствие образования отходов в технологической цепочке.

*** Объект размещения отходов.

Структура образующихся отходов по классам опасности, %

Категория отходов	Доля в общем объеме
Опасные (I–III кл.)	0,03
Малоопасные (IV кл.)	2,86
Практически неопасные (V кл.)	97,11

Размещение отходов*, тыс. т

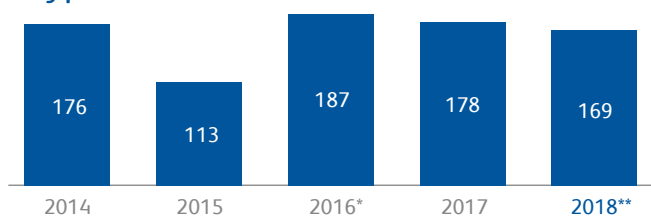


* Без учета крупнотоннажных отходов «Северсталь Ресурс» (вскрышные породы и хвосты обогащения).

** С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

*** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Размещение вскрышных пород и отходов обогащения «Северсталь Ресурс», млн т



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Увеличение объемов добычи АО «Олкон» привело к увеличению размещения отходов добывающей промышленности, которые относятся к практически неопасным. Частично вскрышные породы перерабатывались в щебень с дальнейшим использованием в собственном производстве. Утилизация отходов выросла на 17,1%.

GRI 306-4

В отчетном году предприятия компании «Северсталь» не осуществляли международные перевозки отходов. ЧерМК, «Олкон» и филиал «Волгоградский «Северсталь канаты» производят перевозку отходов в рамках субъекта РФ. Перевозку опасных отходов производят специализированные сторонние организации, обладающие соответствующим транспортом и лицензиями.

Цели по природоохранной деятельности

К 2025 году снизить массу размещаемых отходов на 20% от массы отходов⁴¹, размещенных в 2017 году.

⁴¹ Без учета крупнотоннажных отходов дивизиона «Северсталь Ресурс» (вскрышные породы, хвосты обогащения руд, отсев известняка).

Мероприятия, направленные на сокращение и переработку отходов и рекультивацию земель⁴²

ЦУП 15

GRI 301-2

• ООО «Рутгерс Севертар» — совместное предприятие «Северстали» и бельгийской компании «Рутгерс» — работает на промышленной площадке ЧерМК и занимается переработкой каменноугольной смолы, побочного продукта производства кокса. Смолы перерабатываются 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 2018 году объем размещенных отходов ЧерМК снизился на 42% по сравнению с 2010 годом.

• На ЧерМК завершено строительство открытой площадки хранения цинкосодержащих пылей сталеплавильного производства и доменного шлама. В качестве строительного материала для площадки использованы более 156 тыс. м³ пустой породы коксохимического производства. Загрязненная вода с территории площадки будет собираться и использоваться для увлажнения пыли.

• «Северсталь» всегда серьезно относилась к проблеме безопасности хвостохранилищ и регулярно контролирует их состояние. На территории «Северстали» имеется четыре хвостохранилища, которые находятся на значительном удалении от мест проживания людей. После катастрофических аварий на хвостохранилищах в Брумандио и Самарко в Бразилии, «Северсталь» обнародовала соответствующую информацию обо всех своих гидротехнических сооружениях на корпоративном сайте⁴³.

• К концу 2019 года запланирован ввод в эксплуатацию линии брикетирования цинкосодержащей пыли газоочисток сталеплавильного производства на ЧерМК. Предполагаемый объем переработки отходов составит до 23 тыс. т в год. Рециклинг сталеплавильной пыли позволит снизить объем размещаемых отходов. Готовые брикеты будут использоваться в плавке электропечи либо реализованы.

• В сентябре 2018 года подразделения ЧерМК приступили к разделному сбору отдельных видов отходов производства и потребления. Во вторичную переработку передаются отходы бумаги, картона и пластика. На переработку передано 92 т отходов пластика и 17 т отходов бумаги и картона. Всего реализовано и не допущено к размещению 109 т.

• На череповецкой промплощадке установлены 10 контейнеров, предназначенных для сбора использованных элементов питания. Передано на утилизацию 0,5 т.

• «Северсталь» внедряет технологию переработки строительных отходов ЧерМК, образующихся в результате демонтажа объектов при выводе их из эксплуатации. Извлеченный металлический лом используется повторно в производстве стали, щебень — для подсыпок, благоустройства территории и временных подъездных дорог. Не допущено к размещению 13 723 т.

⁴² Информация о состоянии и подходах к мониторингу гидротехнических сооружений размещена на сайте Компании по ссылке: https://www.severstal.com/content-static/file/26364/ESG_Investor_Presentation_final.pdf

⁴³ https://www.severstal.com/content-static/file/26364/ESG_Investor_Presentation_final.pdf

GRI 301-3

- В АО «Карельский окатыш» доля утилизируемых отходов увеличилась на 96,6% (с 11,4 млн до 22,4 млн т). Большая часть используемых отходов приходится на вскрышные породы, задействованные на строительство объектов внутренней инфраструктуры (автодороги нового карьера).

В целом по дивизиону «Северсталь Ресурс» количество размещенных вскрышных пород и отходов обогащения уменьшилось на 5%.

GRI MM1

Соотношение площади нарушенных и рекультивированных земель, га

	2015	2016	2017	2018
Площадь нарушенных земель	11 829	11 982	12 034	12 229
Площадь рекультивированных земель*	1 (20)	1 (20)	1 (20)	0 (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. В скобках указаны данные о фактически рекультивированных землях.

- В 2018 году на СП «Угольный разрез «Юнъягинский» технический этап рекультивации не проводился, поскольку велась отработка нижележащих горизонтов. По состоянию на конец года проектная отметка отработки разреза не была достигнута, в результате чего работы по рекультивации перенесены на 2019 год.

На всех предприятиях ресурсного дивизиона запланированы мероприятия по рекультивации нарушенных земель.

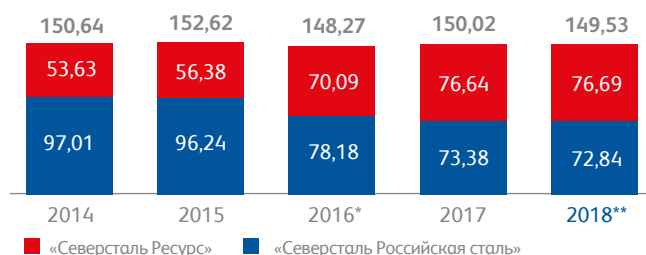
Воздействие на водные ресурсы

GRI 303-2

Предприятия стального и ресурсного дивизионов Компании потребляют примерно равные объемы воды. В 2018 году было забрано 149,3 млн м³ воды, что незначительно меньше, чем в предыдущий период. Водозабор из поверхностных водных объектов основных предприятий (ЧерМК, «Олкон», «Северсталь — Сортовой завод Балаково») не оказывает существенного воздействия на источники водоснабжения, которыми они пользуются. Компания не ведет деятельность в вододефицитных регионах. Регионы присутствия крупных предприятий Компании (Карелия, Коми, Вологодская область, Мурманская область) характеризуются высокой водообеспеченностью. Предприятия Компании не осуществляют водозабор из водно-болотных угодий, охраняемых Рамсарской конвенцией.



Забрано или получено воды, всего, млн м³



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

«Северсталь Ресурс»

GRI 303-1

Водоснабжение горнодобывающих предприятий «Северсталь Ресурс» осуществляется главным образом из природных источников (93%), в том числе подземных вод, поверхностных водных объектов, ливневых и талых вод с территорий, а также от поставщиков (7%). В 2018 году объем воды, забранной от поставщиков, незначительно сократился — с 5,21 млн до 5,13 млн м³. Доля воды из поверхностных водных объектов составила 1,7% от общего объема водопотребления.

Объем воды из природных источников сохранился практически на уровне предыдущего года и составил 71,56 млн м³. Поступление природных вод напрямую зависит от естественных факторов, не поддающихся регулированию, — притока подземных вод в шахтах и карьерах, интенсивности атмосферных осадков. Эти факторы в основном определяют ежегодные колебания количества воды, поступающей в систему водоснабжения. Как правило, эти объемы значительно превышают технологические потребности предприятий дивизиона, поэтому избыток воды отводится в поверхностные водные объекты в качестве стоков.

GRI 303-3

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 8,7% (Воркута) до 99,11% в «Олконе», где в оборотной системе водоснабжения предприятия циркулирует 98% воды, необходимой для производства концентрата. Незначительное увеличение забора воды в дивизионе «Северсталь Ресурс» связано с дополнительным водопотреблением нового предприятия «ЯГОК».

«Северсталь Российская сталь»

GRI 303-1

Водоснабжение предприятий «Северсталь Российская сталь» также преимущественно осуществляется из природных источников (88%), главным образом из поверхностных водных объектов. Вода от поставщиков в структуре потребления составляет 12%.

GRI 306-5

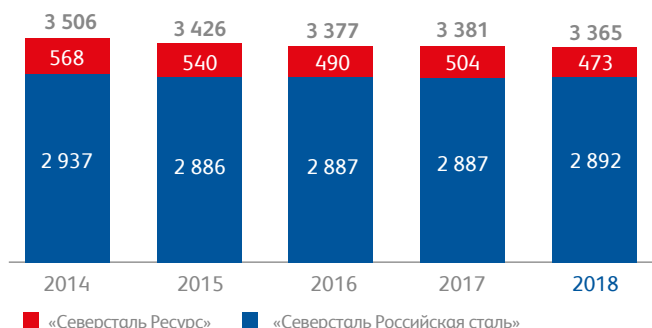
Основное количество воды, используемой на производственные цели из природных водных объектов, приходится на долю ЧерМК (98%). Влияние водопотребления ЧерМК на водный объект незначительное и составляет 0,07%. Оптимальный баланс водопотребления и водоотведения подтвержден исследованиями компании «OUTOTEK» (Финляндия).

GRI 303-3

Вода из водного объекта используется для пополнения (подпитки) локальных оборотных циклов и единой оборотной системы водоснабжения. Ее количество составляет 1,7% от общего водопотребления, 98,3% составляет оборотная вода.

Общее водопотребление по дивизиону «Северсталь Российская сталь» в 2018 году сохранилось на уровне 2017 года. При этом вода от поставщиков составила 11,51 млн м³, а вода из природных источников — 60,8 млн м³.

Общий объем многократно используемой воды, млн м³



ЦУР 6

GRI 306-1

Сбросы и мероприятия, направленные на охрану водных ресурсов

Объем водоотведения, тыс. м³



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Сброс загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. т



* С 2016 года данные по Белоручейскому рудоуправлению учтены в дивизионе «Северсталь Ресурс».

** С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

Общий объем водоотведения предприятий «Северсталь Ресурс» в окружающую природную среду в 2018 году сократился на 6,9% за счет сокращения водоотведения на «Карельском окатыше». Сброс загрязняющих веществ незначительно увеличился (на 3,6%) по сравнению с 2017 годом, в основном по причине дополнительных объемов с Яковлевского ГОКа (новый актив). По сравнению с другими предприятиями дивизиона сточные воды ЯГОКа являются более загрязненными при меньших объемах сброса, в связи с чем разработан план мероприятий по снижению сбросов загрязняющих веществ.

Цели по природоохранной деятельности

К 2025 году снизить массу сброса в водные объекты загрязняющих веществ⁴⁴ в составе сточных вод, превышающих норматив допустимого сброса⁴⁵, на 12% от массы загрязняющих веществ, сброшенных в 2017 году.

GRI 103

99% сбрасываемых предприятиями дивизиона «Северсталь Российская сталь» в окружающую среду загрязняющих веществ приходится на череповецкую промплощадку. В 2018 году общий объем сбрасываемых сточных вод, а также сточных вод, сбрасываемых с череповецкой промплощадки, сократился на 6%. Сброс загрязняющих веществ снизился пропорционально объему сброшенных сточных вод. Такие результаты в том числе являются следствием завершения пусконаладочных работ на участке переработки цинкосодержащих шламов КАДП, а также ряда технологических мероприятий в ОАО «Северсталь-метиз».

Водоохранные мероприятия в 2018 году

- 480 биоплато с 20 видами растений высажены в пруду-отстойнике Кировогорского карьера «Олкона» в рамках внедрения технологии естественной биологической очистки карьерных вод. Для этого используют местные виды, которые хорошо приживаются и отлично зарекомендовали себя как поглотители вредных веществ из воды: осоку, сабельник, калужницу и рогоз, устойчивый к условиям Крайнего Севера. В 2018 году увеличены площади растительных блоков на нижнем пруду и впервые использованы моховые садки — цилиндры из пластиковой сетки с погружными растениями, которые активно потребляют азотистые соединения. В результате снижена концентрация нитратов в воде на 43%, аммония — на 92%.
- На ЧерМК завершена пусконаладка модернизированной линии переработки шламов газоочисток доменных печей. Реконструкция оборудования позволила сократить содержание загрязняющих веществ в воде, которую сбрасывают через выпуск № 3. Все сточные воды после газоочисток доменных печей будут очищаться, 66% очищенной воды будет возвращаться обратно в производство.

⁴⁴ Аммоний-ион, нитриты, марганец, медь, никель, сульфаты, фториды, цинк, нефтепродукты, железо.

⁴⁵ Норматив допустимого сброса (НДС) — масса загрязняющего вещества, разрешенная к сбросу в водный объект, при соблюдении которой обеспечиваются нормативы качества окружающей среды, устанавливаемые в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 № 7-ФЗ.

Биоразнообразии

GRI 304-2

GRI 304-3

Институт биологии внутренних вод им. И.Д. Папанова Российской академии наук с 2014 по 2018 год проводил мониторинг биоразнообразия в Шекснинском плесе Рыбинского водохранилища и р. Кошта. Крупнейшим источником загрязнения данных водных объектов является Череповецкий промышленный узел, в котором сосредоточены предприятия химической и металлургической промышленности, в том числе Череповецкий металлургический комбинат.

Анализ результатов исследования показал, что в период 2014–2018 годов видовое разнообразие фито- и зоопланктона, макрозообентоса, а также акватория Шекснинского плеса Рыбинского водохранилища и р. Кошты находятся в достаточно стабильном состоянии, а состав видов является характерным для пресноводных водоемов и водотоков умеренной зоны России.

По показателям трофности, биотическим индексам видового разнообразия и сапробности, а также уровням загрязнения за анализируемый период наблюдается тенденция к улучшению состояния водного сообщества гидробионтов и качества среды их обитания.

С 2019 года для более точной оценки экологического состояния водных объектов в местах присутствия ПАО «Северсталь» (череповецкая площадка) запланированы работы по мониторингу биоразнообразия.

- Около 10 лет на территории ЧерМК гнездятся белохвостые орланы. Эти птицы, внесенные в Красную книгу России, являются уникальным биологическим индикатором, поскольку они размножаются только в благоприятных природных условиях.
- Сотрудники «Олкона» выпустили почти 3 тыс. мальков семги в р. Умба в Терском районе Мурманской области.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Экологическая составляющая

● Выполнено ◎ В процессе ○ Не выполнено

Предприятия	Цели	Статус
Охрана атмосферного воздуха		
ЧерМК	Выполнение строительно-монтажных работ по техническому перевооружению сталеплавильных печей МЦ «ССМ-Тяжмаш» с модернизацией системы газоудаления	◎
	Модернизация агрегата № 7 в сталепроволочном цехе № 2	●
«Северсталь-метиз»	Продолжение мероприятий по изменению технологии производства продукции. Отказ от применения натриевой селитры в технологическом процессе. Ликвидация источника выбросов оксидов азота, снижение валовых выбросов оксидов азота в атмосферный воздух на 1,292 т (в пересчете на NO ₂)	◎
«Карельский окатыш»	Выполнение программы по снижению выбросов диоксида серы в атмосферный воздух	◎
	Модернизация комплекса сухой магнитной сепарации. Снижение содержания серы в руде	◎
Охрана и рациональное использование водных ресурсов		
	Выполнение пусконаладочных работ по техническому перевооружению участка переработки шламов газоочисток доменных печей	●
ЧерМК	Отбор исполнителя и выполнение предпроектных проработок строительства системы доочистки сточных вод выпуска № 3	●
	Продолжение научно-исследовательской работы «Использование растений для доочистки стоков выпуска № 3 в р. Кошта. Подбор и адаптация растений»	◎
	Модернизация установки биологической очистки сточных вод дома отдыха «Торово» и санатория-профилактория «Родник»	●
«Северсталь Дистрибуция»	Запуск в эксплуатацию после реконструкции очистных сооружений № 2	●
	Продолжение мероприятий по изменению технологии производства продукции. Отказ от применения натриевой селитры в технологическом процессе. Снижение годового содержания в сточных водах нитрат-ионов на 12,103 т и нитрит-ионов на 1,879 т	◎
	Ремонт ливневой канализации, исключение попадания ливневых стоков в окружающую среду	●
«Северсталь-метиз»	Капитальный ремонт кристаллизаторов № 1, 2, 3, 4, восстановление эмалированного покрытия методом х/защиты для исключения попадания кислых стоков в ливневую канализацию	●
	Ремонт трубопроводов отработанных травильных растворов в СПЦ-2 в целях предотвращения утечки в систему канализации кислых стоков	●
	Ремонт дренажной системы на насосной станции № 1 для исключения попадания кислых стоков в ливневую канализацию	●

Предприятия	Цели	Статус
Орловский сталепрокатный завод	Реконструкция межцеховых трубопроводов пожарно-питьевой воды для ликвидации утечек, первый этап	●
	Замена кислотопровода для исключения инцидентов, связанных с загрязнением окружающей среды	●
«Воркутауголь»	Повышение эффективности существующих схем очистки на шахте «Воркутинская»	◎
«Олкон»	Внедрение технологии очистки карьерных вод от веществ азотной группы методом биоремедиации	◎
	Прокладка пульпопроводов и водоводов для исключения сбросов загрязняющих веществ в водные объекты	◎
«Карельский окатыш»	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	●
	Подбор оптимальных реагентов на участке сгущения хвостов для улучшения качества осветленной воды, подаваемой на технологические нужды	●
Яковлевский ГОК	Проведение научно-исследовательских работ по определению схемы очистки шахтных вод с разработкой технологической схемы очистки	◎
	Строительство очистных сооружений сточных (дренажных) вод на карьере песков	◎

Обращение с отходами, защита и реабилитация земель

ЧерМК	Разработка проектной документации нового полигона промышленных отходов ЧерМК	●
	Прохождение Главгосэкспертизы и получение разрешения на строительство площадки хранения отходов сталеплавильного производства и доменного шлама	●
	Передача ПХБ ⁴⁶ -содержащих конденсаторов и трансформаторов специализированной организации для обезвреживания	◎
	Переработка отходов железобетона с извлечением металлолома и получением фракционированного щебня	◎
	Строительство линии брикетирования цинкосодержащих отходов	◎
«Северсталь-метиз»	Замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники для снижения объемов образования отходов I класса опасности	◎
«Воркутауголь»	Продолжение рекультивации Юньягинского месторождения	○
«Карельский окатыш»	Завершение строительства установки по переработке отходов производства методом пиролиза	○
	Полное обезвреживание отходов производства III–IV класса опасности	◎
Яковлевский ГОК	Замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники для снижения объемов образования отходов I класса опасности	◎

Цели на 2019 год и краткосрочную перспективу

Предприятия	Цели
Охрана атмосферного воздуха	
ЧерМК	Завершение технического перевооружения сталеплавильных печей машиностроительного центра «ССМ-Тяжмаш» с модернизацией системы газоудаления, выполнение пусконаладочных работ
	Замена электрофильтра №1 в системе очистки аспирационного воздуха АГЦ №3 КАДП
«Северсталь-метиз»	Продолжение мероприятий по изменению технологии производства продукции. Отказ от применения натриевой селитры в технологическом процессе. Ликвидация источника выбросов оксидов азота, снижение валовых выбросов оксидов азота в атмосферный воздух на 1,292 т (в пересчете на NO ₂)

⁴⁶ Полихлорированные бифенилы.

Предприятия	Цели
«Карельский окатыш»	Выполнение программы по снижению выбросов диоксида серы в атмосферный воздух: <ul style="list-style-type: none"> • разработка рабочего проекта пилотной установки; • разработка схемы автоматизации управления пилотной установки (завершение — 2023 год)
	Модернизация комплекса сухой магнитной сепарации. Запуск в работу магнитоиндукционного измерителя для контроля качества руды (снижение содержания серы в руде)

Охрана и рациональное использование водных ресурсов

ЧерМК	Подготовка рабочей документации и выбор технологии доочистки на строительство системы доочистки сточных вод выпуска № 3
	Продолжение научно-исследовательской работы «Использование растений для доочистки стоков выпуска № 3 в р. Кошта. Подбор и адаптация растений»: разработка экспериментально-промышленного биоплата с использованием элементов существующего ландшафта
«Северсталь-метиз»	Мониторинг биоразнообразия р. Кошта в местах присутствия ПАО «Северсталь» (череповецкая площадка)
	Продолжение реализации мероприятий по изменению технологии производства продукции. Отказ от применения натриевой селитры в технологическом процессе: строительство нового агрегата (с термической обработкой проволоки в расплаве свинца) взамен агрегатов № 11 и 12 (с термической обработкой в расплаве селитры) в сталепроволочном цехе № 2
Орловский сталепрокатный завод	Снижение годового содержания в сточных водах нитрат-ионов на 12,103 т и нитрит-ионов на 1,879 т
	Реконструкция межцеховых трубопроводов пожарно-питьевой воды, второй этап
«Воркутауголь»	Строительство водооборотного цикла с объединением выпусков поверхностных сточных вод № 2, 3, включая отказ от водозабора речной воды (2019–2024)
	Реализация проектных решений по повышению эффективности существующих схем очистки на шахте «Воркутинская» (завершение — 2021 год)
«Олкон»	Завершение внедрения технологии очистки карьерных вод от веществ азотной группы методом биоремедиации
	Прокладка пульпопроводов и водоводов для исключения сбросов загрязняющих веществ в водные объекты
«Карельский окатыш»	Совместное использование двух марок реагентов на участке сгущения хвостов для улучшения качества осветленной воды, подаваемой на технологические нужды
	Снижение объема сброса воды с хвостохранилища в оз. Окуновое. Разработка проекта развития хвостового хозяйства. Снижение на 90 % поступления загрязняющих веществ в хвостохранилища. Достижение сброса загрязняющих веществ в оз. Окуновое до 50 % от уровня ПДК для рыбохозяйственных водоемов к 2028 году
Яковлевский ГОК	Проведение научно-исследовательских работ по определению схемы очистки шахтных вод с разработкой технологической схемы очистки: <ul style="list-style-type: none"> • выбор технологической схемы очистки; • оценка целесообразности использования высших водных растений
	Реализация выбранной технологической схемы очистки (2020–2024)
	Завершение строительства очистных сооружений сточных (дренажных) вод на карьере песков
«Карельский окатыш»	Строительство системы водозабора сточных (шахтных) вод из пруда-отстойника для использования шахтных вод на технологические нужды: приготовления закладочной смеси для заполнения выработанного пространства (2019–2020)
	Восстановление системы очистки сточных промливневых вод и строительство системы их сброса (2019–2021)

Обращение с отходами, защита и реабилитация земель

ЧерМК	Прохождение третьего этапа общественных обсуждений, прохождение госэкспертизы проектной документации нового полигона промышленных отходов ЧерМК
	Пуск в эксплуатацию площадки хранения отходов сталеплавильного производства и цинкосодержащего доменного шлама
	Передача ПХБ-содержащих конденсаторов и трансформаторов специализированной организации для обезвреживания (завершение — 2024 год)
«Карельский окатыш»	Переработка отходов железобетона с извлечением металлолома и получением фракционированного щебня: продолжение реализации мероприятия
	Строительство линии брикетирования цинкосодержащих отходов: поставка оборудования, строительство, пуск в эксплуатацию

Предприятия	Цели
«Северсталь-метиз»	Замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники в подсобных помещениях цехов для снижения объемов образования отходов I класса опасности (до 2022 года)
«Воркутауголь»	Продолжение рекультивации Юньягинского месторождения, проведение технического этапа рекультивации
«Карельский окатыш»	Завершение строительства установки по переработке отходов производства методом пиролиза Частичное обезвреживание и утилизация отходов III–IV класса опасности (перевод отходов в продукцию)
Яковлевский ГОК	Полное обезвреживание отходов производства III–IV класса опасности (постоянно) Завершение замены ртутьсодержащих ламп на светодиодные светильники для снижения объемов образования отходов I класса опасности

Энергопотребление и энергоэффективность

ЦУР 7

Управление вопросами энергоэффективности

GRI 103

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 на всех предприятиях Компании действует обновленная Политика в области энергосбережения⁴⁷.

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. В Компании полностью внедрены требования международного стандарта ISO 50001:2011 «Системы энергетического менеджмента».

В 2018 году в структуре управления главного энергетика ПАО «Северсталь» создан центр технологического развития, который призван повысить эффективность механизмов управления инновационной деятельностью, осуществлять поиск новых нестандартных решений по совершенствованию технологических процессов в сегменте энергетики за счет постоянной генерации и проработки идей. В отчетном году для повышения энергоэффективности комбината использовались также такие новые инструменты, как методология agile.

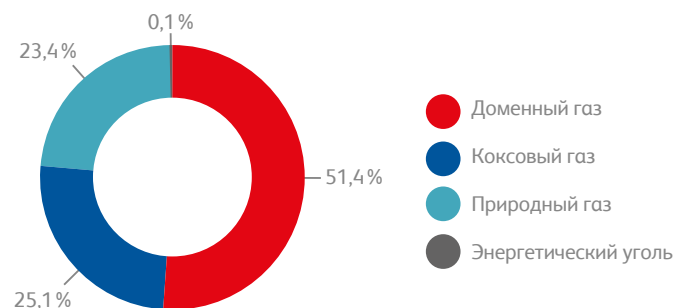
Большое внимание уделяется вовлечению работников. Предусмотрена материальная мотивация за достижение КПЭ по удельным расходам энергоресурсов и премирование за подачу предложений и реализацию мероприятий через «Фабрику идей». Нематериальная мотивация предполагает организацию командировок по изучению опыта в компаниях — мировых лидерах, выдачу грамот, благодарственных писем от лица руководителей различного уровня, присвоение почетных званий и др.

Основные результаты в 2018 году

ЧерМК

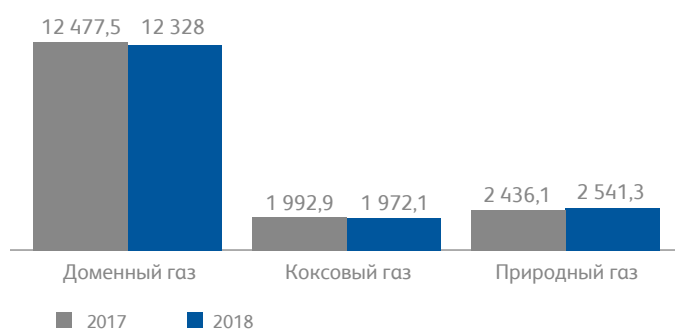
Крупнейшими генерирующими подразделениями Череповецкого металлургического комбината являются теплоэлектроцентраль — паровоздуховная станция (ТЭЦ-ПВС) и теплоэлектроцентраль — электровоздуховная станция (ТЭЦ-ЭВС-2). В 2018 году они обеспечили 93,7% от общей выработки электроэнергии на собственных источниках. Они также 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 2018 году, %



⁴⁷ https://www.severstal.com/files/23362/energy_rus.pdf

Объем используемого топлива, млн м³



Рост потребления природного газа в 2018 году (+4,3%) вызван в основном ростом объемов производства и увеличением выработки электроэнергии на ТЭЦ-ЭВС. В связи с выводом коксовой батареи № 4 на реконструкцию снизилось (-1%) потребление коксового газа. Снизилось также и потребление доменного газа (-1,2%) за счет снижения производства чугуна и уменьшения выхода доменного газа.

В 2018 году за счет оперативного контроля и эффективного использования доменного газа на электростанциях достигнут рекордный уровень сокращения его сжигания на свечах до 1,04% против 2,56% годом ранее.

В 2018 году ЧерМК нарастил выработку собственной электроэнергии до 4 565,8 млн кВт*ч, что на 2,8% превышает результат предыдущего года.

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 2018 году составила 288,1 млн кВт*ч.

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. Ведется подготовка соответствующей проектной документации.

Планируется увеличение собственной генерации электроэнергии ЧерМК на 5%. С 1 декабря 2018 года выведен в реконструкцию турбогенератор № 5 ТЭЦ-ПВС. В соответствии с контрактом, заключенным с ПАО «Силовые машины», в результате технического перевооружения 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.

В 2018 году общее потребление электроэнергии на череповецкой промплощадке выросло и составило 5864,4 млн кВт*ч против 5670,3 млн кВт*ч в 2017 году (+3,4%). Увеличение потребления электроэнергии связано преимущественно с ростом производства проката, с пуском новых объектов (установка «печь-ковш» № 2 в сталеплавильном производстве, цех покрытий металла № 3) и работой дополнительного оборудования кислородного цеха, наиболее энергозатратного подразделения комбината. Доля собственной электроэнергии в общем объеме потребления сохранилась практически на уровне предыдущего периода и составила 77,9% (78,3% годом ранее).

GRI 302-1

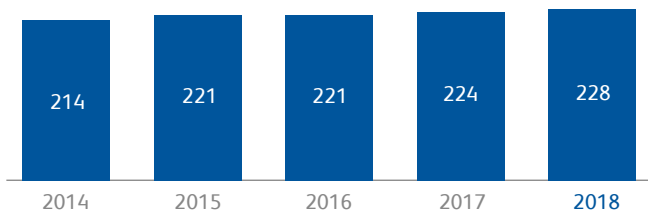
Производство и потребление электроэнергии на ЧерМК, тыс. кВт*ч

	2015	2016	2017	2018
Получено всего, в том числе	6 166 370	6 077 806	6 096 821	6 280 738
из внешних источников	2 018 372	1 686 531	1 655 118	1 714 917
Собственная выработка, в том числе	4 147 998	4 391 275	4 441 703	4 565 820
ТЭЦ-ПВС	2 361 336	2 602 942	2 623 499	2 661 744
ТЭЦ-ЭВС	1 477 480	1 456 400	1 509 456	1 616 004
ГУБТ	187 637	199 477	191 765	158 274
УЭС ТСЦ	121 545	132 455	116 983	129 798
Использование в цехах	5 649 626	5 574 273	5 610 497	5 809 378
Промышленное потребление	5 716 107	5 641 968	5 666 700	5 860 781
Потери	66 480	67 695	56 203	51 403
Отпуск сторонним потребителям	447 268	432 650	426 542	416 376
Непромышленное потребление	2 995	3 188	3 579	3 582

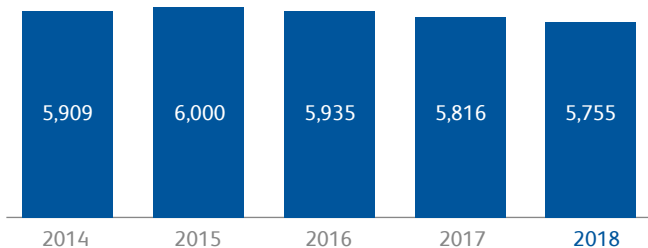
GRI 302-3 **Удельный расход электроэнергии,
кВт*ч на тонну стали**



**Удельный расход природного газа,
м³ на тонну стали**



**Удельное энергопотребление,
Гкал на тонну стали**



Вслед за ростом общего потребления в 2018 году незначительно возросло и удельное потребление электроэнергии в сравнении с предыдущим периодом (+1%).

Удельный расход природного газа на тонну стали в 2018 году возрос по сравнению с 2017 годом на 1,8%. Рост обусловлен увеличением потребления природного газа на ТЭЦ-ПВС и ТЭЦ-ЭВС для выработки электроэнергии, уменьшением выхода коксового газа (вывод коксовой батареи № 4 на реконструкцию с мая 2017 года), а также ростом производства в листопрокатном цеху № 2 и изменением состава сырья в доменном производстве.

Удельное энергопотребление снизилось относительно 2017 года на 1% и составило 5,755 Гкал на тонну выплавленной стали. Этому способствовали рост производства стали, изменение структуры топлива на ТЭЦ-ПВС, сокращение объема сбросов доменного газа на свечу и изменением состава сырья в доменном производстве. Мониторинг данного показателя позволяет производить сравнительный анализ энергопотребления как в динамике для одного предприятия, так и между предприятиями отрасли.

- В 2018 году специалисты компании «Северсталь» и SAP Digital Business Services разработали приложение для умного энергоснабжения. Прототип распознает аномальные ситуации с помощью математических алгоритмов и инструментов машинного обучения и направляет уведомления ответственным пользователям. Это позволяет оперативно определять проблемы, своевременно выявлять отклонения от нормы потребления электроэнергии и сокращать затраты на ее приобретение. «Северсталь» оценивает варианты запуска полноценного проекта внедрения решения и планирует развивать аналитический мониторинг в сфере эффективного управления энергоресурсами.

«Северсталь — Сортовой завод Балаково»

Предприятие «Северсталь — Сортовой завод Балаково» не имеет источников собственной генерации. Основное питание осуществляется по двум воздушным линиям ПАО «ФСК ЕЭС» МЭС Волги. Резервные источники энергоснабжения — три кабельных линии 10 кВ от Балаковской ТЭЦ-4. Питание железнодорожного пеезда входит в структуру потребления предприятия и осуществляется от двух линий 0,4 кВ сетей РЖД. В качестве топлива на предприятии используется также природный газ.



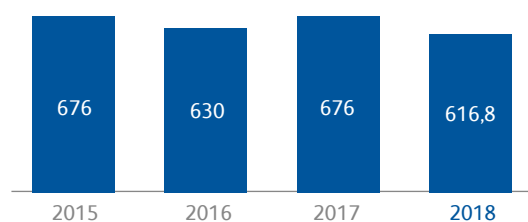
GRI 302-1

Потребление электроэнергии на АО «Северсталь — Сортной завод Балаково», тыс. кВт*ч

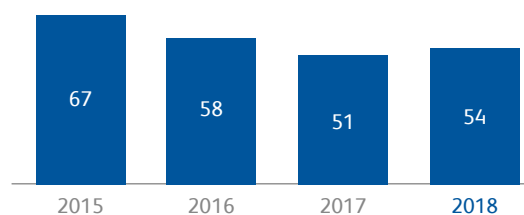
	2015	2016	2017	2018
Получено всего, в том числе	431 756	488 657	507 828	551 822
из внешних источников	431 756	488 657	507 828	551 822
от ПАО «ФСК»	430 029	487 672	507 446	551 773
от ТЭЦ-4	1 713	964	359	26
от РЖД	14	21	23	23
Использование в цехах	369 548	423 676	449 871	492 839
Промышленное потребление	375 290	433 721	455 484	497 938
Потери	5 742	10 045	5 613	5 099
Отпуск сторонним потребителям	56 466	54 937	52 344	53 884
Непромышленное потребление	—	—	—	—

GRI 302-3

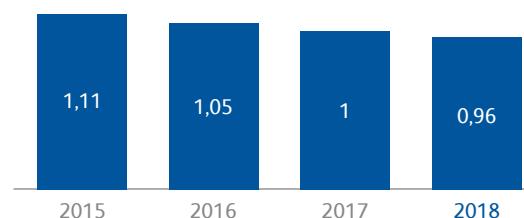
Удельный расход электроэнергии, кВт*ч на тонну стали



Удельный расход природного газа, м³ на тонну стали



Удельное энергопотребление, Гкал на тонну стали



GRI 302-1

Потребление электроэнергии на основных ресурсных предприятиях, тыс. кВт*ч

	2015	2016	2017	2018
«Воркутауголь»				
Получено всего	546 728,8	536 799,4	519 410	533 477,4
в том числе из внешних источников	546 728,8	536 799,4	519 410	533 477,4
«Олкон»				
Получено всего	391 191,95	388 629,94	391 975,01	426 554,53
в том числе из внешних источников	391 191,95	388 629,94	391 975,01	426 554,53
«Карельский окатыш»				
Получено всего	1 596 831	1 592 631	1 626 482	1 604 139
в том числе из внешних источников	1 596 831	1 590 554	1 620 999	1 598 155
собственная генерация	0	2 077	5 483	5 984

GRI 302-4 Проекты по эффективному и экономному использованию энергоресурсов и установке энергоэффективного оборудования были реализованы и на других предприятиях Компании.

- «Карельский окатыш» начал разработку месторождения топливного торфа «Заречное». На первом этапе торф будет использоваться в мини-котельных, которые находятся на промплощадке. Параллельно проводится модернизация основной котельной комбината в целях перевода паровых котлов на твердое топливо. Применение торфа в качестве топлива не только позволит снизить потребление мазута, но и будет способствовать сокращению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.
- На Ижорском трубном заводе реализованы несколько проектов для повышения энергоэффективности предприятия. В частности, внедрена система автоматического регулирования распределения тепла в цехе по производству труб большого диаметра. Автоматизирован учет энергоресурсов: сбор данных со всех агрегатов и узлов об использовании природного газа, тепла, технической и питьевой воды ведется в автоматическом режиме.
- В ОАО «Северсталь-метиз» проведена замена более 6 тыс. светильников потолочного освещения цехов на светодиодные. В результате потребление электроэнергии на освещение снижено на 75 % (более 15 тыс. МВт*ч в год), улучшены условия труда (освещенность превышает установленные нормативы), снижены затраты на ремонты и утилизацию ртутьсодержащих ламп.

- В результате мероприятий ежегодной программы энергосбережения «Воркутауголь» в 2018 году достигнуто снижение затрат на обслуживание энергосетевых объектов на 25 %.

Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

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.

Планы на 2019 год

Предприятия	Цели
ЧерМК	<ul style="list-style-type: none"> • Суммарная экономия природного газа — 75 млн м³ • Суммарная экономия покупной электроэнергии — 82 млн кВт*ч
«Воркутауголь»	<ul style="list-style-type: none"> • Суммарная экономия энергоресурсов на 30 млн руб.
«Олкон»	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение затрат на отопление до 5–8 % в год в результате снижения потерь на тепловых сетях комбината, замены паропровода • Снижение затрат на потребление электроэнергии до 2 % за счет вывода неэффективного электрооборудования (масляных трансформаторов) • Снижение затрат на потребление воды, пара до 10–15 % в результате установки приборов учета энергоресурсов
«Карельский окатыш»	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение собственной генерации в 3,5 раза до 20 698 тыс. кВт*ч



6

СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

«Северсталь» заинтересована в создании благоприятной социальной среды в регионах присутствия для реализации долгосрочной стратегии своего развития. Компания не только оказывает позитивное воздействие на устойчивое развитие этих регионов через создание новых рабочих мест, налоговые выплаты или повышение качества жизни своих работников и их семей, но и инвестирует значительные средства в социальную инфраструктуру городов, в которых работают ее предприятия.

Социальные программы «Северстали» направлены на повышение потенциала местных сообществ через развитие малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства. Компания активно участвует в решении острых социальных проблем, помогает сохранению культурного наследия, развитию культуры, поддерживает образование, физическую культуру и спорт.

«Северсталь» использует лучшие практики социальной ответственности и ориентируется на внутренние и международные инициативы, включая Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года ООН, стремится содействовать их распространению в рамках цепочки создания стоимости.



Внешние социальные программы «Северстали»: политика и управление

GRI 103 Определяя основные направления социальных инвестиций, Компания ориентируется на потребности и ожидания заинтересованных сторон, в первую очередь, государства и общества. Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, укрепляет партнерские отношения с органами государственной власти и общественными организациями.

Политика «Северстали» в области управления внешними социальными программами 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».

Эти документы определяют единый подход к управлению внешними социальными программами для всех предприятий, входящих в компанию «Северсталь». В то же время сотрудничество в социальной сфере развивается с учетом региональной специфики. Успешные социальные практики распространяются не только во всех регионах присутствия Компании, но и в других регионах страны.

ЦУР 11 Основные направления совместной работы в социально-экономической сфере, принципы взаимодействия и обязательства сторон зафиксированы в соглашениях между Компанией, региональными органами власти и рядом муниципальных образований. Сотрудничество развивается здесь в таких сферах, как занятость местного населения, образование и профессиональная ориентация молодежи, здравоохранение, профилактика социального сиротства и безнадзорности, поддержка и развитие культуры, образования и спорта.

Цели и форматы долгосрочного сотрудничества с партнерами — организациями в сфере образования, культуры и спорта, общественными организациями — зафиксированы в договорах о благотворительной и спонсорской поддержке.

Ответственное отношение к вопросам охраны окружающей среды, забота о людях и выстраивание эффективного взаимодействия с местными сообществами распространяется и на активы за рубежом, принадлежащие в основном компании «Северсталь Дистрибуция». В Латвии структуры «Северстали» развивают партнерство в области образования с Рижским техническим университетом, поддерживают мероприятия в сфере культуры (гастроли участников фестиваля «Золотая Маска», концерт ко Дню России) и ветеранские организации.

Управление внешними социальными программами в ПАО «Северсталь»



Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании

GRI 203-1
GRI 203-2
GRI 102-9
GRI 103 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 и разделяют ценности Компании (подробнее см. в разделах «Ответственность в цепочке поставок» настоящего отчета). Такое сотрудничество вносит позитивный вклад в устойчивость этих предприятий, а значит, и в устойчивость экономики регионов присутствия.

GRI 204-1 Основные результаты в 2018 году

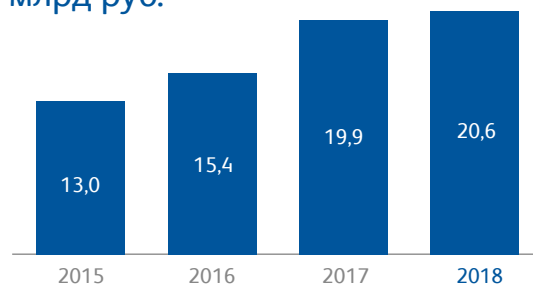
Успешная работа «Северстали» и ее партнеров из числа местных предприятий во многом определяет социально-экономическое положение регионов присутствия Компании. Все основные предприятия Компании входят в консолидированную группу налогоплательщиков и обеспечивают стабильное перечисление налогов.

В 2018 году от предприятий дивизионов «Северсталь Российская сталь» и «Северсталь Ресурс» в бюджеты и внебюджетные фонды поступили средства в размере около 61 млрд руб. Из них:

- налоги — около 48 млрд руб.;
- обязательные неналоговые платежи — около 385,73 млн руб.;
- взносы во внебюджетные фонды — около 12,62 млрд руб.

Поскольку основные активы «Северстали», обладающие наибольшей численностью персонала и производственными мощностями, расположены в Вологодской области, в этом регионе выплачивается самая большая доля налогов. За 2018 год налоги в консолидированный бюджет Вологодской области составили 18,7 млрд руб. (10,59 млрд в 2017 году), в том числе 890 млн руб. уплачено в бюджет Череповца.

Закупки «Северстали» у местных поставщиков Вологодской области, млрд руб.



В связи с реализацией большой инвестиционной программы ЧерМК, коснувшейся практически всех переделов производственной цепочки, выросли закупки транспортных услуг, поставок оборудования и запчастей, а также услуг по строительству и ремонту. В 2018 году закупки «Северстали» у предприятий Вологодской области составили 20,6 млрд руб., что на 750 млн руб. превышает аналогичную сумму в предыдущий период, а их доля в общем объеме закупок за год выросла с 16 до 18%. Партнерами в реализации наиболее крупных проектов из числа череповецких предприятий стали АО «Трест Коксохиммонтаж», КХМ-2, строительно-монтажная компания «ЧерметЭкология» и ряд других.

«Воркутауголь» также является градообразующим предприятием, на котором работает каждый восьмой воркутинец. Компания способствует созданию рабочих мест в городе. В 2018 году угольщики сотрудничали с 75 подрядными организациями. Именно тесное сотрудничество с «Воркутауголь» является гарантией стабильности для большинства подрядчиков.

Если в 2017 году товары и услуги «Олкону» поставляли 115 предприятий региона, то в 2018 году их стало 132. Подрядные организации региона в основном оказывали комбинату услуги по ремонту различных видов оборудования, изготовлению комплектующих, монтажу новых агрегатов.

«Карельский окатыш» является не только градообразующим предприятием Костомукши, но и крупным налогоплательщиком. В 2018 году комбинат перечислил в бюджет Республики Карелия более 2,1 млрд руб., что вдвое превысило показатели предыдущего года. «Карельский окатыш» способствует сохранению рабочих мест в городе. В 2018 году закупки «Карельского окатыша» у местных предприятий малого и среднего бизнеса составили 2 млрд руб., услуги комбинату предоставили более 116 порядных организаций региона.

Начавшаяся в 2018 году в Костомукше разработка торфяного месторождения для нужд комбината станет источником дополнительных рабочих мест. Переход котельной «Карельского окатыша», которая также отапливает и весь город, на твердое топливо принесет выгоду не только комбинату, но и населению Костомукши. В настоящее время в тарифе за тепло для жителей заложена в том числе высокая стоимость мазута. Перевод котельных на торф в перспективе трех-четырёх лет позволит горожанам меньше платить за отопление.

Стратегия развития Яковлевского ГОКа предусматривает более чем пятикратное увеличение объемов добычи руды, что также положительно скажется на социально-экономическом состоянии региона присутствия. В течение 2018–2019 годов Компания выделит 47 млн руб. на благотворительные проекты в Белгородской области. Примерно в пять раз увеличатся налоговые поступления в бюджеты всех уровней. К 2023 году планируется почти вдвое увеличить численность персонала комбината, поэтому Компания оказывает помощь и взаимодействует с профильным учебным заведением — Яковлевским политехническим техникумом.

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, активного привлечения потенциальных инвесторов и удовлетворения их потребностей.

Благодаря совместным усилиям руководства области, Фонда развития моногородов, Министерства экономического развития РФ и компании «Северсталь» в 2017 году городу Череповцу был присвоен статус «Территория опережающего социально-экономического развития» (ТОСЭР).

Череповец занял восьмое место в списке 10 российских городов с самым высоким качеством жизни, составленном специалистами Финансового университета при Правительстве России.

ЦУР 9 Индустриальный парк «Череповец»

ЦУР 17

В целях создания благоприятных условий для ведения бизнеса и привлечения инвестиций в приоритетные направления развития города «Северсталь» совместно с мэрией создали в 2010 году АНО «Инвестиционное агентство «Череповец».

В числе стратегических проектов инвестиционного агентства — индустриальный парк «Череповец». Компании-резиденты получают здесь преимущества в виде налоговых преференций и предоставления участка в аренду без торгов. Статус резидента ТОСЭР «Череповец» имеют уже девять предприятий. В конце 2018 года здесь заработало первое предприятие-резидент — завод по производству фибролитовых плит и стеновых панелей. Всего в индустриальном парке создано 100 рабочих мест, а объем привлеченных инвестиций в 2018 году составил 3,55 млрд руб.

Центр металлургической промышленности и детский технопарк

Для развития культурного и промышленного туризма в Череповце, одного из стратегических направлений развития города, компания «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 2018 году его посетили более 10 тыс. человек, здесь состоялось около 500 различных культурно-познавательных и профориентационных мероприятий.

В рамках государственно-частного партнерства и при поддержке ПАО «Северсталь» в Череповце создан детский технопарк «Кванториум», уникальная высокотехнологичная площадка дополнительного образования детей и молодежи по актуальным научно-исследовательским и инженерно-техническим направлениям. В настоящий момент здесь обучается более 1 600 детей. Компания поддержала создание интерактивной экспозиции, посвященной четырем темам: акустика, механика, гидродинамика и оптика.

Развитие малого и среднего бизнеса и социального предпринимательства

ЦУР 1

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.

В 1999 году в Череповце было создано некоммерческое партнерство «Агентство городского развития» (АГР). Учредителями этой структуры выступили мэрия города и компания «Северсталь». Программы агентства обеспечивают комплексную поддержку начинающим и действующим предпринимателям на всех этапах становления и развития с момента возникновения бизнес-идеи до момента ее реализации. АГР является основным инициатором мероприятий по взаимодействию бизнеса и власти.

Программы и основные результаты работы Агентства городского развития Череповца в 2018 году

Направление деятельности/Мероприятия	Ключевые итоги
Бизнес-образование	
Повышение предпринимательских компетенций и обучение граждан, желающих создать свое дело	41 обучающее мероприятие, обучено 746 человек
Развитие сотрудничества с органами власти	
Организация и проведение мероприятий по взаимодействию бизнеса и власти (Координационный совет, встречи с мэром, с заместителями мэра и т. п.)	32 мероприятия, 357 участников
Содействие расширению рынков сбыта	
Реализация проекта «Электронная бизнес-кооперация», мероприятия по развитию кооперационных связей, делового партнерства, в том числе международного (бизнес-миссии, встречи) и т. п.	20 мероприятий, 170 участников Общий объем закупок товаров и услуг крупными компаниями области у местных поставщиков составил 12 млрд руб. Поставщики — более 1,5 тыс. предприятий МСП области

Направление деятельности/Мероприятия**Ключевые итоги****Центр инноваций социальной сферы**

Содействие появлению и развитию социального предпринимательства, информационно-консультационная поддержка

9 мероприятий, 248 участников

Информационная поддержка МСП и пропаганда предпринимательской деятельности

Подготовка и распространение пресс-релизов МСП, поддержка деятельности сайта, выявление и поощрение лучших предпринимателей, медийное сопровождение предпринимательских проектов и др.

410 мероприятий, 552 участника

Развитие деловых связей

Организация и проведение форумов, конференций, круглых столов

2 мероприятия, 437 участников

Ключевые мероприятия: Международный промышленный форум, круглый стол «Мама-предприниматель», форум социального предпринимательства

Ресурсно-методический центр

Организация и проведение образовательных и деловых мероприятий в регионах присутствия компании «Северсталь»

9 мероприятий, 121 участник

Образовательные и деловые мероприятия в Костомукше, Школа предпринимательства в Воркуте

Бизнес-консалтинг

Оказание консультаций и услуг по вопросам ведения бизнеса и программам поддержки

Более 5 тыс. консультаций

Центр гарантийного обеспечения

Предоставление поручительств субъектам МСП по кредитам, взятым в банках

Предоставлено 16 поручительств на сумму 106,6 млн руб.
Сумма обеспеченных поручительством кредитов 260,6 млн руб.

В целом благодаря деятельности Агентства городского развития в 2018 году в Череповце открыто 95 новых бизнесов, создано 251 новое рабочее место, сохранено 143 рабочих места.



Социальные инвестиции и социальное партнерство

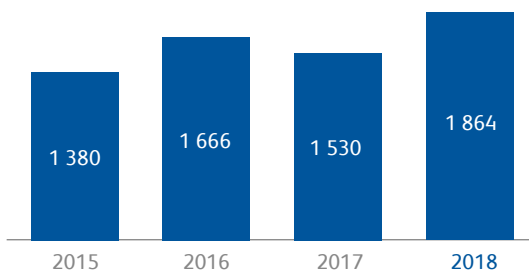
Социальные инвестиции «Северстали» направлены на повышение качества жизни людей, живущих на территориях, где работают ее предприятия. Компания вкладывает средства в развитие местных сообществ, образование и культуру, профилактику социального сиротства, поддерживает материнство и детство, ветеранов, здравоохранение и спорт. Значительные средства вкладываются в строительство и эксплуатацию объектов инфраструктуры, в благоустройство городов и поселков в регионах присутствия.

При этом «Северсталь» действует в сотрудничестве с региональными и муниципальными органами власти, на системной основе взаимодействует с другими заинтересованными сторонами.

Компания использует традиционные формы благотворительности и стремится внедрять лучший российский и международный опыт, проводит оценку воздействия своей деятельности на местные сообщества и привлекает для этого ведущих экспертов.

Не только работники Компании и члены их семей, но и другие жители получают помощь в рамках комплексной программы «Здоровье «Северстали». Компания оказывает финансовую поддержку медсанчасти «Северсталь», детской городской больнице в Череповце и в других городах присутствия.

Расходы на благотворительность, млн руб.



Расходы на благотворительность включают:

- безвозмездную помощь в виде работ/услуг;
- финансовую и имущественную поддержку организаций и фондов;
- участие в некоммерческих и саморегулируемых организациях;
- прочие проекты.

В Череповце помощь ветеранам-металлургам, незащищенным слоям населения, инвалидам и малообеспеченным слоям населения осуществляется через благотворительный фонд «Благо» (с 1999 года) и благотворительный общественный фонд им. И. А. Милютин (с 1999 года).

С 2010 года «Воркутауголь» и администрация Воркуты заключают соглашения о социально-экономическом партнерстве. За это время угольщики вложили около 180 млн руб. в модернизацию социальной сферы города и проекты по улучшению уровня жизни жителей Заполярья. В 2018 году «Воркутауголь» выделила на проекты в области благоустройства 20 млн руб. Также угольная компания поддержала главные общегородские массовые мероприятия: Спартакиаду народов Севера России «Заполярье игры», празднования юбилея Воркуты и Нового 2019 года.

Помимо этого, «Воркутауголь» ежегодно направляет более 75 млн руб. на содержание двух крупнейших социальных объектов Заполярья — Дворца культуры шахтеров и спорткомплекса «Олимп».

Территория муниципального образования городского округа «Воркута», где ведет свою деятельность «Северсталь», является местом проживания представителей коренного населения (народности коми, ненцы и ханты). Компания с уважением относится к правам коренных и малочисленных народов и регулярно поддерживает мероприятия, направленные на сохранение национальной культуры и повышение культурного потенциала региона. «Северсталь» — один из партнеров «Праздника Севера» в Воркуте (День оленевода).

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, поддерживает проведение ряда местных культурных и спортивных мероприятий.

Программы благоустройства и основные результаты в 2018 году

В Череповце:

- Реконструирован светомузыкальный фонтан, Компания выделила на его возведение 80 млн руб.
- В рамках проекта «Подарок городу» открылся новый сквер на улице Бардина.
- Установлено 17 опор освещения на улице Metallistov в Индустриальном районе.
- Приобретен новый аппарат УЗИ для медицинского комплекса «Родник» стоимостью более 5 млн руб.
- Обновлена новогодняя иллюминация на площади Молодежи у Дворца металлургов (около 2,5 млн руб.), а также появилась новогодняя площадка в Усадьбе Гальских с праздничной иллюминацией, дорожками для катания на финских санках, деревянной горкой, фотозоной и живой семиметровой елью.

В Костомукше:

- Приобретен новый флюорограф для межрайонной больницы № 1.
- Смонтировано освещение на 6-километровом участке автодороги Костомукша — комбинат: установлены 167 опор с прожекторами. Дорогой пользуются как сотрудники комбината, так и жители города.
- Приобретена городская новогодняя иллюминация (совместно с администрацией и предпринимателями города), установлены 160 светодиодных консолей. Силами комбината обновлена гирлянда по периметру главной городской площади.

В Оленегорске:

- «Олкон» активно участвует в проектах программы «Формирование комфортной городской среды». В 2018 году комбинат участвовал в софинансировании реконструкции памятника Неизвестному солдату.

- Выполнен косметический ремонт входной группы здания детской поликлиники.

В Воркуте:

- Ведется подготовка к строительству храма-памятника Св. Варвары в память о горняках, погибших при авариях на шахтах Воркуты. На эти цели в 2018 году Компания направила 5 млн руб.
- Создается музей Воркутинского драматического театра, история которого начиналась во времена ГУЛага.

«Дорога к дому»: социальное партнерство во имя детей

В числе наиболее успешных социальных инициатив компании «Северсталь» — программы, ориентированные на поддержку семьи и детства. Личный патронат этого направления деятельности осуществляет председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов. Координатором программ выступает Благотворительный фонд «Дорога к дому», созданный Компанией в 2005 году.

В 2018 году в Череповце и в других городах присутствия Компании в рамках программы «Дорога к дому» выполнялись 40 социально значимых проектов, направленных на профилактику социального сиротства и правонарушений несовершеннолетних.

Успех программы во многом определяется не только высоким уровнем профессионализма специалистов, занятых в ее реализации, но и является наглядным результатом четырехстороннего партнерства государства, бизнеса, общества и СМИ. В межведомственное взаимодействие эффективно вовлечены администрации городов, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, отделы по делам несовершеннолетних при органах внутренних дел, органы опеки и попечительства, учреждения социальной сферы, коммерческие и некоммерческие организации. Благодаря систематической работе специалистов — психологов, семейных кураторов, юристов, домашних помощников, социальных работников — и использованию современных восстановительных и медиативных технологий обеспечен значительный социальный эффект.

Основные результаты программы «Дорога к дому» в 2018 году

Более 16 тыс. человек

получили различные виды помощи (психологическая, юридическая, социальная, гуманитарная, материальная)

2 313 детей (в том числе 1 923 — в Череповце)

остались жить и воспитываться в родных семьях

У 1 315 подростков

(в том числе 515 — в Череповце)

снижен риск совершения правонарушений

В 1 240 семьях

обеспечены безопасные условия проживания для несовершеннолетних

Для 44 приемных детей,

воспитывающихся в замещающих семьях, снят риск вторичного отказа

В 11 квартирах,

где проживают семьи с несовершеннолетними детьми, находящиеся в трудной жизненной ситуации, силами волонтеров сделан ремонт

Социальные технологии, используемые в программах Благотворительного фонда «Дорога к дому», получили признание профессионального сообщества. Об этом свидетельствуют победы фонда в общероссийских грантовых конкурсах. В 2018 году Фонд президентских грантов профинансировал реализацию двух крупных проектов: «Вариативная система услуг присмотра и ухода за детьми до трех лет» и «Здоровая семья для ребенка». Опыт работы с семьями, затронутыми проблемами алкогольной зависимости, накопленный в программе «Дорога к дому», был представлен специалистам учреждений и некоммерческих организаций в 21 регионе Российской Федерации. В восьми регионах РФ данная модель была внедрена. Результатом проекта в том числе стало формирование межрегионального профессионального сообщества, использующего в работе сходные принципы и подходы.

В июне 2018 года при поддержке компании «Северсталь» и Фонда президентских грантов в Москве прошла Всероссийская конференция «Опыт и роль НКО в решении проблемы социального сиротства». В ней приняли участие 120 некоммерческих организаций из 42 регионов РФ, получивших гранты Фонда президентских грантов. Специалисты некоммерческого сектора обсудили вступившие в силу новые меры поддержки семей с детьми, обменялись опытом и представили лучшие практики.

Программа «Дети Череповца. Путь к успеху»

В 2018 году «Северсталь» продолжила реализацию программы «Дети Череповца. Путь к успеху», направленной на поддержку и развитие одаренных и талантливых школьников. В программе принимают участие представители научного и образовательного сообщества, специалисты учреждений и организаций города, сотрудники городской администрации.

Для определения важнейших направлений деятельности программы, решения стратегических вопросов и контроля за ее реализацией был сформирован Наблюдательный совет, в который вошли представители органов власти, компании «Северсталь»,



учреждений общеобразовательного и дополнительного образования, высших учебных заведений Череповца, Музея металлургии и «Кванториума».

В течение года ведущие педагоги и методисты России провели серию мастер-классов для одаренных школьников и учителей образовательных учреждений города, организован интенсив «Профпогружение». В мероприятиях программы приняли участие более 200 детей и 150 педагогов.

На конкурс «Череповец: траектория будущего» талантливые школьники представили 44 исследовательских проекта. 35 победителей конкурса и 10 педагогов образовательных учреждений Череповца приняли участие в осенней профильной смене по трем направлениям: химическое, биологическое и физико-математическое. Пять учителей прошли профессиональную переподготовку в Образовательном центре «Сириус».

Важной частью программы является сочетание естественно-научных знаний с гуманитарными. Так, при участии специалистов Российского центра музейной педагогики и детского творчества Государственного Русского музея, а также ведущих музейных экспертов программы «Музеи Русского Севера» были реализованы уникальные образовательные проекты, направленные на расширение кругозора, художественно-творческое развитие школьников.

В 2018 году «Северсталь» в рамках проекта также поддержала создание лаборатории по физике во Дворце детского и юношеского творчества в Череповце, оснащенной высокотехнологичным оборудованием. На базе биологической и лаборатории по физике организованы развивающие курсы для одаренных детей. Всего в 2018 году в лаборатории проведены занятия, экскурсии, лабораторные практикумы и мастер-классы для 1 634 учащихся и 101 педагога.

Поддержка культуры

Поддержка культуры и искусства — одно из приоритетных направлений благотворительной деятельности компании «Северсталь». На протяжении многих лет «Северсталь» сотрудничает как с ведущими федеральными культурными институциями — Большой и Мариинский театры, Третьяковская галерея, музей изобразительных искусств имени А. С. Пушкина, Русский музей, Исторический музей, Еврейский музей и центр толерантности, так и с региональными учреждениями России — Саратовский художественный музей имени А. Н. Радищева, Череповецкое музейное объединение. «Северсталь» в лице председателя Совета директоров и других топ-менеджеров принимает участие в работе попечительских советов ряда учреждений культуры.

В 2018 году опыт компании «Северсталь» в области поддержки культуры был представлен на 35 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 17 регионах России.



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.

В 2018 году в Череповце фестиваль был представлен спектаклями «Старший сын» по пьесе Александра Вампилова Санкт-Петербургского театра «Мастерская» Григория Козлова, а также «Шведская спичка» и «Осторожно, эльфы!» Государственного Театра Наций под руководством Евгения Миронова.

Зрители Петрозаводска увидели постановку Театра им. Моссовета «Не все коту масленица», а Театр Наций представил спектакль «Рассказы Шукшина» с Евгением Мироновым и Чулпан Хаматовой в главных ролях. В Костомукше на сцене КСЦ «Дружба» сыграли спектакль по одноименной пьесе А. Островского «Не все коту масленица» с Евгением Стебловым в главной роли.

В 2018 году при поддержке компании «Северсталь» фестиваль «Золотая Маска» традиционно прошел в Латвии (в Риге, Вентспилсе и Лиепаяе). В афише фестиваля были представлены спектакли, особо отмеченные жюри российской национальной театральной премии «Золотая Маска» и членами экспертного совета «Золотой Маски в Латвии».

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. 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 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 экспертами. Общий бюджет программы «Музеи Русского Севера» в 2018 году составил 7 млн руб.

Основные результаты программы в 2018 году

В 2018 году конкурс был направлен на поддержку наиболее эффективных музейных проектов в сфере регионального культурного туризма. Всего на конкурс поступило 34 заявки из 10 северных регионов России. Шесть проектов получили поддержку по итогам конкурса. В октябре в Ярославской области на базе историко-культурного комплекса «Вятское» была организована проектная лаборатория «Сделано в музее». В ее работе приняли участие 29 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-туристских продуктов и сервисов. Благодаря конкурсу тревел-грантов 42 сотрудника музеев смогли посетить крупнейшие музейные конференции страны, еще 10 музейных работников прошли обучение по программе дополнительного профессионального образования «Специалист по реабилитации инвалидов музейными средствами и доступной среде в музеях» в Институте профессиональной реабилитации и подготовки персонала Всероссийского общества слепых «Реакомп» (Москва).

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 2018 году конкурс был посвящен 60-летию выпуска первого слитка мартеновской стали на ЧерМК. В его организации также приняли участие мэрия Череповца, «Медиа-Центр», компания TUI Россия, Центр металлургической промышленности и Благотворительный фонд «Культура и дети».

Первый из трех этапов конкурса был посвящен исследованию предметов, изготовленных из стали или чугуна, в окружающей среде. На втором этапе ребята приняли участие в тематических мастер-классах, а на третьем представили свои рассказы на тему «Биографии железных вещей». Победители, занявшие первое и второе места, получили сертификаты на путешествие от туроператора TUI Россия, а занявшие третье место — памятные подарки.

Проект «Живая планета в красках и цифре»

Совместный с Государственным Русским музеем образовательно-выставочный проект «Живая планета в красках и цифре» направлен на художественно-творческое развитие детей и подростков в Северо-Западном регионе.

В марте ведущие музейные специалисты, педагоги образовательных учреждений, старшеклассники и студенты Воркуты стали участниками семинара в Воркутинском музейно-выставочном центре. Для учащихся старших классов, музейных сотрудников, педагогов гуманитарных и естественно-научных дисциплин были организованы различные лекции и мастер-классы. В течение учебного года организаторы проекта из Русского музея в Санкт-Петербурге и воркутинцы могли общаться между собой при помощи электронного образовательного портала «Здравствуй, музей!», который обеспечивает свободный доступ к электронной базе учебных и методических материалов на тему отечественного изобразительного искусства. Во второй половине 2018 года мероприятия проекта прошли в Оленегорске и Петрозаводске.



Корпоративное волонтерство

В реализацию корпоративных благотворительных программ «Северсталь» активно вовлекает своих сотрудников. Корпоративное волонтерство является неотъемлемой частью ответственности Компании. Сотрудники участвуют как в планировании различных благотворительных акций и проектов, так и в их исполнении. Волонтерство дает им чувство сопричастности к корпоративной ответственности «Северстали», формирует приверженность бренду.

Кроме того, волонтерская деятельность развивает личный потенциал сотрудников, помогает приобрести навыки работы в команде, лучше узнать коллег.

В регионах присутствия Компании проводится широкий спектр благотворительных мероприятий с участием сотрудников, направленных на поддержку детей-сирот, людей с ограниченными возможностями здоровья, пожилых людей и др. Это марафоны, аукционы, рождественские базары, лотереи, мастер-классы. Сотрудники могут предложить и свои собственные социальные проекты, а также оказывать безвозмездно профессиональную помощь в рамках своих компетенций (pro bono).

Основные мероприятия корпоративных волонтеров в 2018 году

- Поездка в реабилитационный центр для детей, страдающих ДЦП: 20 сотрудников проводили творческие конкурсы, общались с детьми и их родителями, совместно высаживали цветы в саду (Москва).



- 60 сотрудников приняли участие в Дне донора в офисе (Москва).
- Акция «Соберем детей в школу»: сотрудники Компании приобрели 40 портфелей для подопечных социального центра в Боровске и лично вручили их ребятам. Аналогичная акция прошла в Воркуте — портфели с необходимыми канцелярскими товарами получили 30 первоклассников (Москва, Воркута).
- Благотворительная рождественская ярмарка в офисе. Сбор средств в пользу различных благотворительных фондов (Москва).
- В течение года сбор целевых средств для подопечных фонда «Дорога к дому»: на приобретение продуктовых наборов и средств гигиены ко Дню защиты ребенка, на покупку канцелярской продукции для школьников к 1 сентября, на приобретение книг в рамках акции «Библиодень». Приобретено также более 100 новогодних подарков в рамках акции «Подарок каждому ребенку», в Воркуте — 83 подарка (регионы присутствия Компании).
- В 2019 году исполняется пять лет проекту «Хоккей без границ» (Череповец). За это время участие в проекте приняли порядка 45 болельщиков с ограниченными возможностями здоровья. Проведено 10 открытых тренировок с хоккеистами ХК «Северсталь» и три творческих конкурса.
- В рамках Десятилетия детства, объявленного в России, в Череповце реализуется проект «Наставники». Сотрудники «Российской стали» проводят мастер-классы для детей, оставшихся без попечения родителей. В 2018 году прошло шесть таких встреч. В 2019 году кураторами проекта станут активисты Совета молодежи дивизиона.
- С 2018 года на базе культурно-спортивного центра «Дружба» (Костомукша), который содержит «Карельский окатыш», действует молодежное объединение «Лидер» (ранее работало на базе городской организации). Сегодня это 34 школьника 9–11 классов, которые занимаются организацией досуга молодежи и всех жителей города, выступают в качестве организаторов и волонтеров городских мероприятий (ледовое шоу, театрално-литературная гостиная, открытие главной городской Елки, Новогодний бал для старшеклассников и т. д.). В 2019 году «Лидер» примет участие в проведении Дня защиты детей, Дня металлурга, выпускного бала и других крупных городских событий.
- «Карельский окатыш» поддержал проведение форума трудящейся молодежи «ТРИМ» в Костомукше. Одной из тем форума стало волонтерство. Участие приняли работники «Карельского окатыша», железнодорожники, воспитатели, сотрудники учреждений культуры и предприниматели.
- Работники «Олкона» в 2018 году организовали 21 волонтерскую акцию, большинство из которых проходило на базе отделения социальной реабилитации несовершеннолетних Оленегорского центра социального обслуживания населения, где реализуется проект «Выбор есть всегда». К крупнейшим акциям Совета молодежи комбината подключаются другие работники «Олкона», подрядных организаций. Среди таких проектов — благотворительные акции «Соберем детей в школу», сбор макулатуры от населения города, новогодняя акция «Подарок каждому ребенку». Работники комбината участвуют в городских субботниках и сами являются инициаторами акций экологической направленности.

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. Только в 2018 году было организовано 12 экскурсий для 250 горожан — представителей территориальных общественных самоуправлений Череповца, членов Молодежного парламента, педагогов, экскурсоводов и др.

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 2018 году

- В целях информирования населения выпущена листовка «Экологические инновации, реализованные ПАО «Северсталь» на Череповецком металлургическом комбинате». ПАО «Северсталь» обеспечило также организационную и информационную поддержку городскому конкурсу экологических листовок «Экология — безопасность — жизнь».
- По инициативе Компании на «Русском радио» с периодичностью раз в две недели выходит передача «Эко-тайм» — новости на экологическую тематику. В 2018 году вышел 21 выпуск.

- Подготовлены два познавательных видеоролика из серии «Ой, что это», призванные развеять распространенные в обществе мифы о выбросах в атмосферу ЧерМК.
- В рамках акции «Дни защиты от экологической опасности 2018» на территории Череповца и промплощадки работники «Северстали» высадили более 450 деревьев и кустарников, 72 тыс. цветов, вывезли более 300 т мусора.
- В Череповце прошел командный творческий конкурс для детей «Птица-экологика».
- «Карельский окатыш» поддержал проведение в Костомукше экологического квеста «Чистые игры» во Всемирный день чистоты World Cleanup Day. За час 23 команды собрали 3700 кг мусора на территории города. Партнером «Чистых игр» в Оленегорске стал «Олкон».
- Сотрудники «Воркутауголь» присоединились к экологической акции «Сделаем!», которая прошла в рамках Всемирного дня чистоты. Волонтеры убрали сухие листья и траву, обломанные сучья и мусор в сквере рядом со зданием исполнительного аппарата и около памятника первооткрывателю Печорского угольного бассейна геологу Александру Чернову. Работники шахты «Воргашорская» навели порядок на остановках шахтных автобусов в близлежащем поселке.
- Много лет сотрудники «Воркутауголь» активно участвуют в региональной акции «Речная лента» и очищают от мусора берега рек. В 2018 году угольщики решили избавиться от мусора еще и породные отвалы. К новой акции подключились Воркутинское транспортное предприятие, Воркутинский механический завод, шахты «Воркутинская» и «Комсомольская», центральная обогатительная фабрика «Печорская» и исполнительный аппарат.



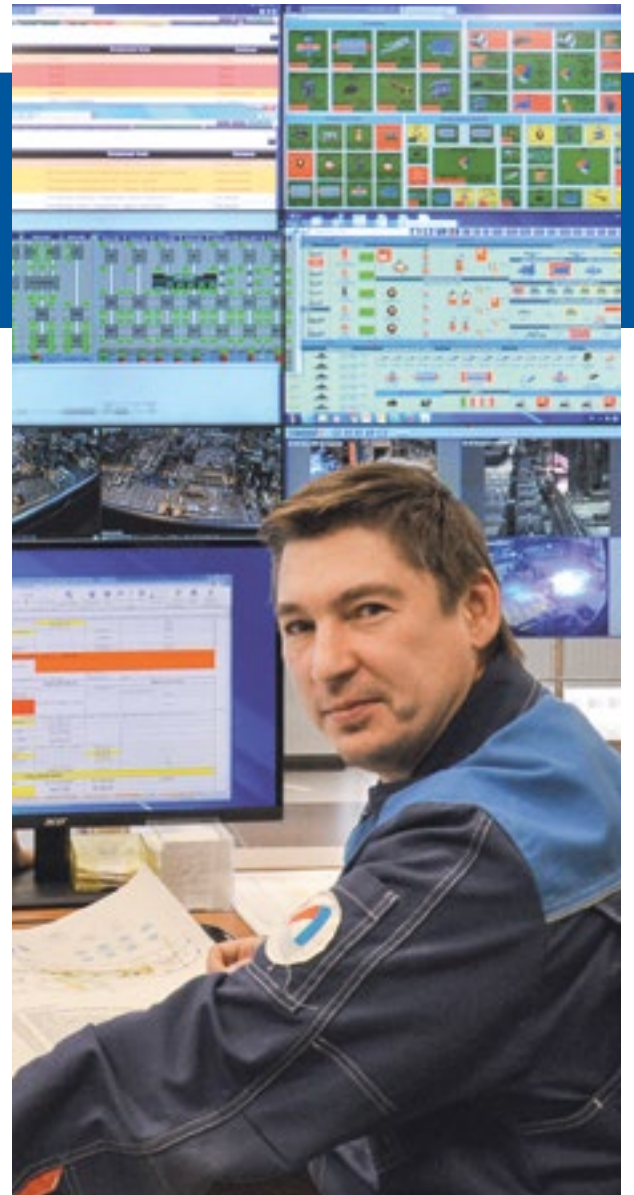
ОБ ОТЧЕТЕ

GRI 102-52 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 2018 год. С 2010 года такие отчеты выпускаются ежегодно.

В отчете содержится информация о миссии и стратегии ПАО «Северсталь», о ключевых событиях и результатах работы, принципах деятельности Компании в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, о воздействии ее производственной деятельности на экономику, общество и окружающую среду, а также о ее взаимодействии с заинтересованными сторонами.

GRI 102-54 По ключевым направлениям приводятся краткосрочные и среднесрочные планы и целевые показатели. 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. В отчете также приведены данные о вкладе Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН.



Подход к определению существенных тем для освещения в отчете

В отчет включалась информация по вопросам, которые являются существенными для дочерних обществ, для заинтересованных сторон и 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 39 анкет, в том числе 22 — от представителей местных сообществ, некоммерческих организаций, деловых партнеров, инвестиционного сообщества, органов государственной власти и местного самоуправления.

17 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 от 7 до 8 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 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.

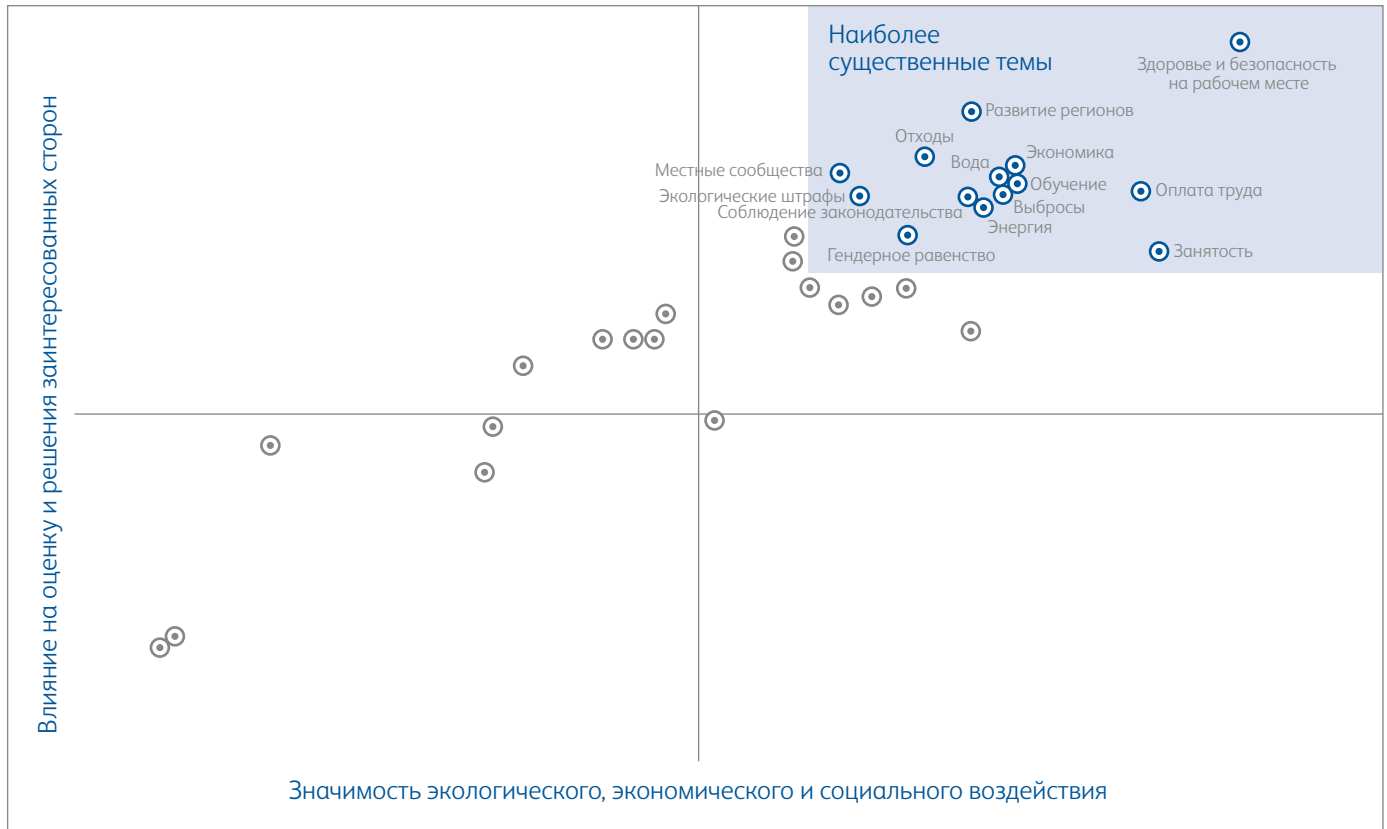
Наиболее существенные темы

- Здоровье и безопасность на рабочем месте
- Оплата труда сотрудников (по регионам) в сравнении с рынком
- Инвестиции в объекты транспортной и социальной инфраструктуры, косвенное воздействие на экономическое развитие регионов присутствия
- Занятость
- Экономические результаты деятельности
- Обучение и образование сотрудников
- Использование воды и воздействие на водные ресурсы
- Выбросы в атмосферу, включая парниковые газы
- Сбросы и отходы, включая переработку и вторичное использование отходов
- Соблюдение законодательства и нормативных требований
- Энергопотребление и энергоэффективность
- Воздействие на местные сообщества, включая сотрудничество и программы развития
- Соответствие требованиям природоохранного законодательства
- Равные возможности для участия в органах управления и равное вознаграждение для женщин и мужчин

Менее существенные темы

- Соблюдение прав человека в процессе обеспечения безопасности на объектах Компании
- Информирование сотрудников о существенных изменениях в деятельности Компании
- Использование сырья и материалов
- Недопущение дискриминации по отношению к сотрудникам и потребителям
- Земельные ресурсы и воздействие на биоразнообразие
- Противодействие коррупции
- Неприкосновенность частной жизни потребителя. Сохранность персональных данных
- Оценка соблюдения прав человека в Компании, включая обучение сотрудников
- Закупочная деятельность, включая закупки у местных поставщиков
- Маркетинг и маркировка продукции
- Взаимодействие с профсоюзами и ведение коллективных переговоров
- Оценка экологических аспектов деятельности поставщиков

Матрица существенности



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.

Характеристики информации

GRI 102-50 В отчет включены данные за 2018 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.

GRI 102-49 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 Годовом отчете⁴⁸.

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. С 2018 года в состав дивизиона «Северсталь Ресурс» вошло предприятие «Яковлевский ГОК».

За пределами организации в качестве существенных выделены такие аспекты, как охрана и безопасность труда и соблюдение требований экологического законодательства подрядными организациями; эта информация приведена в разделе «Ответственность в цепочке поставок».

Аспект «противодействие коррупции» в отношении подрядных организаций раскрыт в разделе «Деловые партнеры 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.

⁴⁸ Годовой отчет 2018 стр. 112.

GRI 102-49 В 2018 году существенных изменений охвата и границ аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами не выявлено. Источники информации, которые используются для формирования таблицы «Созданная прямая и распределенная экономическая стоимость», указаны в приложении №2 к Отчету о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2017 год.

GRI 102-48 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. Компания не проводит очных мероприятий по взаимодействию с заинтересованными сторонами в формате диалогов.

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»).

Юридический адрес головного офиса ПАО «Северсталь»: ул. Мира, д. 30, Череповец, Вологодская обл., Россия, 162608.

GRI 102-53

GRI 102-56

GRI 102-3

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 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП

Общие элементы отчетности

1. Профиль организации

102-1	Название организации	Стр. 6	●
102-2	Основные бренды, продукция, а также услуги	Стр. 11, 13	●
102-3	Местонахождение штаб-квартиры	Стр. 104	●
102-4	География основной деятельности	Стр. 8	●
102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	Стр. 6	●
102-6	Рынки, на которых работает организация	Стр. 14	●
102-7	Масштаб организации	Стр. 6	●
102-8	Информация о сотрудниках и других работниках	Стр. 6, 48 РСПП 3.1.1 РСПП 3.1.4 ISO 26000 Трудовые практики	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
102–9	Цепочка поставок организации	Стр. 14, 26, 53, 90 ISO 26000 Добросовестные деловые практики	●
102–10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок	Стр. 11	●
102–11	Принцип предосторожности	Стр. 42 ISO 26000 Окружающая среда	●
102–12	Внешние инициативы	Стр. 25, 31, 53 РСПП 1.1 ISO 26000 Организационное управление	●
102–13	Членство в ассоциациях	Стр. 31	●
2. Стратегия			
102–14	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Стр. 2, 4	●
102–15	Ключевые воздействия, риски и возможности	Стр. 40, 41 «Северсталь» Годовой отчет 2018, стр. 24	●
3. Этика и добросовестность		ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
102–16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	Стр. 25	●
102–17	Механизмы для обращений по вопросам этики	Стр. 28	●
4. Корпоративное управление		ISO 26000 Организационное управление	
102–18	Структура корпоративного управления	Стр. 38	●
102–19	Делегирование полномочий	Стр. 20	●
102–20	Руководящие должности или должности, предполагающие ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	Стр. 20, 22, 38	●
102–21	Консультации с заинтересованными сторонами по экономическим, экологическим и социальным проблемам	Стр. 25	●
102–22	Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	Стр. 39 Годовой отчет 2018, стр. 36–41 РСПП 3.1.12	●
102–23	Председатель высшего органа корпоративного управления	Стр. 39 Годовой отчет 2018, стр. 36–41	●
102–24	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	РСПП 3.1.12 Устав ПАО «Северсталь», ст. 10	●
102–25	Конфликт интересов	Стр. 39	●
102–26	Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, ее ценностей и стратегии	Стр. 38 Годовой отчет 2018, стр. 36–41	●
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	Стр. 39 Годовой отчет 2018, стр. 45	●
102–29	Роль высшего органа корпоративного управления в выявлении экономических, экологических и социальных воздействий и управлении ими	Годовой отчет 2018, стр. 36–41	●
102–30	Эффективность управления рисками	Стр. 40	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
102–31	Анализ экономических, экологических и социальных тем	Стр. 38 Годовой отчет 2018, стр. 44	●
102–32	Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития	Стр. 38 На этапе подготовки отчет рецензирует независимый неисполнительный директор, председатель комитета по аудиту, член комитета по кадрам и вознаграждениям	●
102–33	Процедура информирования высшего органа корпоративного управления о критически важных проблемах	Стр. 49 РСПП 3.1.12	●
102–34	Характер и общее количество важных проблем, доведенных до сведения высшего органа корпоративного управления	Стр. 50, 53, 66, 72, 74	●
102–35	Политики вознаграждения	Стр. 39 Годовой отчет 2018, стр. 51–52	●
102–36	Порядок определения размера вознаграждения	Стр. 39 Годовой отчет 2018, стр. 51–52	●
102–37	Вовлечение заинтересованных сторон в порядок определения размера вознаграждения	Стр. 39	●
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	Стр. 26	●
102–41	Коллективные договоры	Стр. 29	●
102–42	Выявление и отбор заинтересованных сторон	Стр. 25	●
102–43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Стр. 25	●
102–44	Поднятые ключевые темы и высказанные опасения	Стр. 25, 28, 29, 31	●
6. Практика отчетности			
102–45	Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Стр. 114 Годовой отчет 2018, стр. 112	●
102–46	Определение содержания отчета и границ тем	Стр. 102	●
102–47	Перечень существенных тем	Стр. 102	●
102–48	Переформулирование информации	Стр. 104	●
102–49	Изменения в отчетности	Стр. 103, 104	●
102–50	Отчетный период	Стр. 103	●
102–51	Дата публикации предыдущего отчета	Третий квартал 2018 года	●
102–52	Цикл отчетности	Стр. 100	●
102–53	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно отчета	Стр. 104	●
102–54	Заявление о подготовке отчета в соответствии со стандартом GRI	Стр. 100	●
102–55	Указатель содержания GRI	Стр. 104	●
102–56	Внешнее заверение	Стр. 104	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения
GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли

Место в отчете/комментарий/соответствие
рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие
индикаторам результативности РСПП

Экономика

201	Экономическая результативность		
103	Подходы к управлению	Стр. 38–45	●
201–1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Стр. 18 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	Стр. 74	●
201–3	Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Стр. 61 Годовой отчет 2018, стр. 83 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	Стр. 52	●
202–1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Стр. 52	●
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	Стр. 90	●
203–1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Стр. 90	●
203–2	Существенные непрямые экономические воздействия	Стр. 90	●
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	Стр. 90	●
205	Противодействие коррупции	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
205–1	Деятельность, прошедшая оценку рисков, связанных с коррупцией	Стр. 27, 53	●
205–2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Стр. 53	●
205–3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Стр. 53	●
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	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
Окружающая среда			
301	Материалы		
301-1	Израсходованные материалы по массе или объему	Стр. 11	●
301-2	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	Стр. 77	●
301-3	Повторно использованные продукты и упаковка	Стр. 77	●
302	Энергия	ISO 26000 Окружающая среда	
103	Подходы к управлению	Стр. 83	●
302-1	Потребление энергии внутри организации	Стр. 84, 86 РСПП 2.2	●
302-2	Потребление энергии за пределами организации		○
302-3	Энергоемкость	Стр. 85, 86 РСПП 2.2.1	●
302-4	Сокращение энергопотребления	Стр. 87 РСПП 2.2.1	●
302-5	Снижение потребности в энергии продуктов и услуг	Стр. 85–86	●
303	Вода	ISO 26000 Окружающая среда	
103	Подходы к управлению	Стр. 78	●
303-1	Водозабор в разбивке по источникам	Стр. 78 РСПП 2.3	●
303-2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	Стр. 78 РСПП 2.3	●
303-3	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Стр. 78 РСПП 2.4	●
304	Биоразнообразию	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	<p>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»</p> <p>См. MM2</p>	●
304-2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии	Стр. 80 Существенное воздействие стоков ключевых активов на водную среду отсутствует.	○
304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания	Стр. 80	○
MM2	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»	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
305	Выбросы	ISO 26000 Окружающая среда	
103	Подходы к управлению	Стр. 74	●
305–1	Прямые выбросы парниковых газов	Стр. 75	●
305–2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов	Не ведется учет по причине отсутствия необходимых коэффициентов выбросов CO ₂ от генерирующих компаний	○
305–3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов	Учет данных по выбросам парниковых газов не ведется ввиду большого числа контрагентов	○
305–4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Стр. 75 Ведется работа по определению границ учета выбросов от ресурсных предприятий Компании, которые должны быть использованы для расчета выбросов при производстве конечного продукта (жидкая сталь). В разделе «Сокращение выбросов парниковых газов» приведены удельные выбросы от ЧерМК	◎
305–5	Снижение выбросов парниковых газов	Стр. 74–75	◎
305–6	Выбросы озоноразрушающих веществ	Отсутствуют	●
305–7	Выбросы NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Стр. 73 РСПП 2.6	●
306	Сбросы и отходы	ISO 26000 Окружающая среда	
103	Подходы к управлению	Стр. 76, 79	●
306–1	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Стр. 79 РСПП 2.7, 2.7.2	●
306–2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	Стр. 76 РСПП 2.8	●
306–3	Существенные разливы	В 2018 году отсутствовали РСПП 2.9	●
306–4	Транспортировка опасных отходов	Трансграничное перемещение отсутствует Стр. 77	●
306–5	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние сброс сточных вод организацией	Стр. 78	◎
MM1	Количество земель (в собственности или аренде), используемых для производственной деятельности, нарушенных и рекультивированных	Стр. 78	●
MM3	Общие объемы вскрышных и скальных пород, хвостов и шламов и связанные с ними риски	Стр. 76	●
307	Соответствие экологическим требованиям	ISO 26000 Окружающая среда ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
103	Подходы к управлению	Стр. 72–73	●
307–1	Случаи несоответствия экологическим нормам и требованиям	Стр. 73	●
308	Экологическая оценка поставщиков	Экологическая оценка поставщиков в настоящее время не достаточно развита в России. «Северсталь» планирует провести анализ своих основных поставщиков и определить целесообразность проведения их экологической оценки.	

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
308-1	Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	Стр. 72 В настоящее время проводятся технические аудиты поставщиков, в рамках которых в том числе выявляется наличие сертификации по ISO 14001. В процессе внедрения новой системы оценки поставщиков в SAP планируется расширить количество экологических критериев оценки	◎
308-2	Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Стр. 72	●

Социальная сфера

401	Занятость	ISO 26000 Трудовые практики	
103	Подходы к управлению	Стр. 49	●
401-1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	Стр. 49 РСПП 3.1.2, 3.1.3	●
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	Стр. 56, 60, 61	●
401-3	Предоставление отпуска по материнству и отцовству	Стр. 61	●
402	Взаимоотношения сотрудников и руководства	ISO 26000 Трудовые практики	
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	Стр. 29	●
403	Здоровье и безопасность персонала	ISO 26000 Трудовые практики	
103	Подходы к управлению	Стр. 66	●
403-1	Доля работников, представленных в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Стр. 70	●
403-2	Производственный травматизм, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, количество смертельных случаев	Стр. 68 РСПП 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8	●
403-3	Работники с высоким риском травматизма или профессиональных заболеваний	Стр. 69	●
403-4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Стр. 70	●
404	Обучение и образование	ISO26000 Трудовые практики	
103	Подходы к управлению	Стр. 54	●
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Стр. 54 РСПП 3.1.10	●
404-2	Программы развития навыков и образования	Стр. 54	●
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Стр. 51	●
405	Разнообразие и равные возможности	ISO26000 Трудовые практики ISO26000 Права человека	
405-1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	Стр. 38, 48	●
405-2	Отношение базового оклада мужчин и женщин	Стр. 52	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
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	Стр. 29 РСПП 3.2.1	●
MM4	Количество забастовок и локаутов продолжительностью более недели в разбивке по странам	Стр. 30	●
408	Детский труд	ISO 26000 Права человека	
408-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования детского труда	Стр. 51 Поскольку специфика производства исключает риск использования детского труда, данный аспект признан несущественным	●
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 Стр. 51	●
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	Стр. 94	●
MM6	Количество и описание существенных споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычае	Споры относительно землепользования отсутствовали	●
MM7	Использование механизмов рассмотрения жалоб при решении споров с местными сообществами и коренными народами, связанных с землепользованием, основанном на обычае, и их итоги	Стр. 31	●
412	Оценка прав человека	ISO 26000 Права человека	
412-1	Оценка на предмет соблюдения прав человека или воздействия в связи с правами человека	Стр. 29 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	Стр. 55, 56	●
413	Местные сообщества	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие	
103	Подходы к управлению	Стр. 90	●

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отрасли		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям стандарта ISO 26 000/соответствие индикаторам результативности РСПП	
413-1	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Стр. 94 РСПП 3.3.3	●
413-2	Подразделения с существенным фактическим и потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Стр. 40 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	●
415	Государственная политика	ISO 26000 Добросовестные деловые практики	
415-1	Денежное выражение пожертвований организации на политические цели	В 2018 году отсутствовали	●
416	Здоровье и безопасность потребителя	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Сами по себе продукты и услуги предприятий Компании не оказывают негативного воздействия на здоровье и безопасность потребителей	●
416-2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность	Отсутствовали	●
417	Маркетинг и маркировка	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями	
417-1	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами	Стр. 43	●
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	
103	Подходы к управлению	Стр. 53	●
419-1	Несоблюдение законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере	Стр. 53 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 2018, 2017 и 2016 годов»

Статья	Комментарий
Доходы	
• Чистые продажи	Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «выручка»
• Доход от финансовых инвестиций	Примечание Финансовые доходы и расходы/Чистые затраты по финансированию, строки «процентные доходы», «доходы от дивидендов»
• Доход от продажи активов	Консолидированный отчет о прибылях и убытках, строка «убыток от выбытия основных средств и нематериальных активов»
Операционные затраты	
• 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	
• Общий фонд заработной платы	Примечание Затраты на оплату труда (кроме строки «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»)
• Общая сумма выплат	Примечание Затраты на оплату труда, строка «стоимость услуг, формирующих вознаграждение по окончании трудовой деятельности»
Выплаты поставщикам средств	
• Дивиденды всем категориям акционеров	Консолидированный отчет об изменениях в капитале, строка «дивиденды».
• Проценты, выплачиваемые кредиторам	Примечание Финансовые доходы и расходы/Чистые затраты по финансированию, строка «процентные расходы»
Выплаты государству	
• 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	
• Инвестиции в инфраструктуру	Примечание Чистые прочие неоперационные (расходы)/доходы/Чистые прочие неоперационные доходы/(расходы), строки: «социальные расходы», «благотворительные пожертвования», «амортизация объектов инфраструктуры»
• Инвестиции в сообщество	

Приложение 3

Границы существенных тем

	ЧерМК и череповечская промплощадка	ПАО «Северсталь» Белоручейское рудоуправление	ООО «Северсталь ТПЗ Шексна»	ЗАО «Ижорский трубный завод»	ЗАО «Северсталь — Сортовой завод Балаково»	АО «Северсталь СМЦ-Всеволожск»	ЗАО «Нева-Металл»	ООО «Северсталь-Вторчермет»	ООО «Авиапредприятие «Северсталь»	АО «Северсталь Дистрибуция»	АО «Северсталь Стальные Решения»	ОАО «Северсталь-метиз»	ООО «Орловский сталепрокатный завод»	АО «Северсталь канаты» филиал «Волгоградский»	АО «Воркутауголь»	АО «Олкон»	АО «Карельский окатыш»	АО «Яковлевский ГОК»
Здоровье и безопасность	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Оплата труда	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Развитие регионов	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Занятость	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Экономические результаты	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Обучение и образование	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Водные ресурсы	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Выбросы в атмосферу	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Сбросы и отходы	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Соблюдение законодательства	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Энергопотребление и энергоэффективность	✓				✓										✓	✓	✓	
Местные сообщества	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Соблюдение природоохранного законодательства	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Гендерное равенство	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Приложение 4

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2018 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 также — Компания) «Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2018 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 14 по 25 апреля 2019 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.rsprru.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:

Независимая экспертиза Отчета и информации на официальном сайте Компании делает возможным вывод о том, что «Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2018 год» содержит значимую информацию по ключевым направлениям ответственной деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса и с достаточной полнотой раскрывает сведения об управлении этими аспектами деятельности.

Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения Отчета ПАО «Северсталь» за 2017 год частично отражены в Отчете за 2018 год. В частности, Отчет содержит информацию о соотношении конкретных направлений деятельности Компании с Целями устойчивого развития ООН, включено большее число комментариев к количественным показателям и их динамике, в том числе по экологии, по энергопотреблению и энергосбережению.

Отчет Компании за 2018 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

Экономическая свобода и ответственность

Отчет содержит обзор рынка, описание бизнес-стратегии, а также информацию о финансовом положении и результатах производственной деятельности за 2018 год. Представлены таблицы «Основные ориентиры в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Финансово-экономическая составляющая» и «Основные финансовые и производственные показатели в 2018 году». Сообщается, что управление вопросами социальной ответственности и устойчивого развития в ПАО «Северсталь» ориентировано на лидерство в создании экономических и социальных ценностей с учетом потребностей заинтересованных сторон. Представлено новое видение и новая стратегия развития Компании, которая предусматривает ее инновационную трансформацию наряду с реализацией маркетинговой стратегии, программой повышения клиентоориентированности и проектами повышения внутренней эффективности с учетом аспектов безопасности труда, социальной сферы и окружающей среды. Сообщается, что в 2018 году Совет директоров утвердил долгосрочные цели Компании в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды; дополнены Политика по охране окружающей среды и Кодекс делового партнерства. Отчет сообщает о присоединении Компании в 2018 году к Глобальному договору ООН, а также снабжен пиктограммами, отмечающими информацию о соответствии деятельности ПАО «Северсталь» целям ООН в области устойчивого развития в «Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». Сообщается о комплексной программе противодействия коррупции, которая на практике реализует положения Политики противодействия коррупции ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц. Компания сообщает о повторном вхождении в 2018 году в индекс FTSE4Good Index Series благодаря высоким результатам в КСО, предоставлении для международной инициативы CDP информации по выбросам, влияющим на изменение климата, присвоении знака качества консалтинговой компании Institutional Shareholder Services (ISS) за наилучшие результаты в области корпоративного управления, а также о вхождении в число лидеров индексов в области устойчивого развития «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» РСПП.

Партнерство в бизнесе

В Отчете представлена информация о партнерстве ПАО «Северсталь» с акционерами и инвесторами, работниками, органами государственной власти, клиентами и потребителями, поставщиками и подрядчиками, местными сообществами и общественностью. Разделы Отчета «Корпоративное управление» и «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» содержат свидетельства следования Компанией российским и мировым стандартам корпоративного управления и передовой ответственной деловой практике. Компания сообщает о раскрытии информации публикацией 168 сообщений о существенных фактах в 2018 году, работе с акционерами, а также организации мероприятий для инвесторов и аналитиков. Раздел Отчета «Персонал» содержит существенную информацию о персонале, политике и управлении, в том числе в части мотивации и оплаты труда, системы обучения и развития, условий труда, социальной поддержки, а также работе Компании со школьниками, студентами и молодыми специалистами. Сообщается об управлении взаимодействии с поставщиками на всех предприятиях Компании через автоматизированную электронную торговую площадку, которая обеспечивает проведение процедуры выбора и оценки поставщика, безбумажный обмен заказами на поставку и уведомлениями об отгрузке товара или выполнении услуги между Компанией и поставщиком, а также о работе информационного портала для контрагентов, где размещаются востребованные предложения по НИОКР и публикуются приоритетные направления взаимодействия.

Сообщается о заключении Компанией с клиентами соглашений о контролируемых параметрах и уникальных требованиях, а также работе межфункциональной команды в случае возникновения проблем с клиентом, а также управлении претензиями в отношении забракованной продукции, урегулировании претензий и возмещению финансовых потерь, наряду с разработкой корректирующих действий, направленных на устранение причин возникновения претензий. Отчет информирует о наличии на предприятиях Компании первичных организаций Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф) и Независимого профсоюза горняков России (НПГ), организации которых объединяют работников основных предприятий «Северстали» с заключением с работодателями коллективных договоров. Отчет информирует о реализации политики стратегического сотрудничества с регионами и городами присутствия бизнеса Компании заключением соглашений (5 в 2018 году) о социально-экономическом партнерстве с обязательствами органов власти содействовать соблюдению экономических интересов ПАО «Северсталь», а предприятия Компании выделяют средства на программы социально-экономического развития территории, обеспечивают стабильный уровень занятости местного населения и реализуют проекты, направленные на улучшение экологической обстановки, обеспечение охраны труда и промышленной безопасности. Отчет содержит информацию о партнерстве Компании с деловыми и общественными организациями, наряду с организациями в сфере науки, культуры и образования.

Права человека

Отчет содержит информацию о том, что в процессе отбора и продвижения сотрудников ПАО «Северсталь» руководствуется требованиями Трудового кодекса РФ, а также рядом внутренних и 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 сообщает о «Регламенте 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. Сообщается, что в Компании действует полный запрет на использование детского и принудительного труда. Раздел «Условия труда» Отчета сообщает о действии в ПАО «Северсталь» единого стандарта социально-бытовых условий в административных и производственных помещениях, реализации прав работников на полноценное питание и транспорт к местам работы, а также повышение доступности и качества здравоохранения, в том числе в части развития эффективной системы первичной медико-санитарной помощи на этапе до госпитализации, а также профилактики заболеваний, включая санаторно-курортное лечение и оздоровление. Сообщается, что одновременно с долгосрочными целями Совет директоров принял Политику по правам человека, в которой определены подходы и принципы ПАО «Северсталь» по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека. Приложенная к Отчету «Таблица соответствия отчета Стандартам GRI, базовым индикаторам результативности РСПП и рекомендациям стандарта ISO 26000» содержит отметки о соблюдении Компанией прав человека в части отсутствия случаев дискриминации и предпринятых корректирующих действиях, свободы ассоциации и ведения коллективных переговоров, не использовании

детского труда, обеспечения прав коренных народов, отсутствии споров относительно землепользования и прав коренных и малочисленных народов, основанных на обычаях, оценке на предмет соблюдения прав человека или воздействия в связи с правами человека, а также обучения руководителей политикам или процедурам в области прав человека.

Сохранение окружающей среды

Раздел Отчета «Охрана окружающей среды» содержит информацию о «Политике в области охраны окружающей среды ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц», обновленной в 2018 году. Сообщается, что четыре предприятия «Северстали», в которых в общей сложности занято 63% персонала, сертифицированы по стандарту ISO 14001:2015 «Система экологического менеджмента. Требования и руководство по применению», что подтверждается ежегодными надзорными аудитами, которые проводят международные сертификационные организации. Заявлено, что благодаря вертикально интегрированной модели Компания практически полностью контролирует фактическое негативное воздействие на окружающую среду в значительной части цепочки поставок. Сообщается о сокращении по сравнению с предыдущим периодом затрат на природоохранную деятельность предприятий Компании в связи с завершением в 2017 году ряда крупных инвестиционных проектов. Представлены основные направления финансирования природоохранных мероприятий в 2017–2018 годах, в том числе охрана атмосферного воздуха, охрана и рациональное использование водных ресурсов и обращение с отходами. Сообщается о результатах энергопотребления и энергоэффективности в 2017–2018 годах.

Участие в развитии местного сообщества

Отчет представляет основные направления совместной работы в социально-экономической сфере, принципы взаимодействия и обязательства сторон, которые закреплены в соглашениях между Компанией, региональными органами власти и рядом муниципальных образований, в том числе в таких сферах, как занятость местного населения, образование и профессиональная ориентация молодежи, здравоохранение, профилактика социального сиротства и безнадзорности, поддержка и развитие культуры, образования и спорта. Сообщается, что цели и форматы долгосрочного сотрудничества с партнерами — организациями в сфере образования, культуры и спорта, общественными организациями — зафиксированы в договорах о благотворительной и спонсорской поддержке. Отчет содержит раздел «Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании», в котором социальная ответственность «Северстали» заявлена как содействие развитию инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства и субъектов инвестиционной деятельности, а также импортозамещения в части поставок Компании со стороны отечественного производителя и привлечения местного бизнеса в качестве поставщика и подрядчика товаров и услуг. Сообщается об участии Компании в деятельности индустриального парка «Череповец», Центра металлургической промышленности и детского технопарка, развитию малого и среднего бизнеса. Представлены расходы на благотворительную деятельность, в том числе программа благоустройства, а также деятельность созданного Компанией в 2005 году благотворительного фонда «Дорога к дому», направленных на профилактику социального сиротства и правонарушений несовершеннолетних. Сообщается о продолжении в 2018 году реализации программы «Дети Череповца. Путь к успеху», направленной на поддержку и развитие одаренных и талантливых школьников. Представлена информация о поддержке культуры и искусства как одном из приоритетных направлений благотворительной деятельности компании

ПАО «Северсталь», а также основные мероприятия корпоративных волонтеров в 2018 году. В Компании действуют корпоративные программы пенсионного обеспечения и поддержки пенсионеров, в том числе ежемесячные доплаты к пенсии в зависимости от стажа через благотворительный фонд «Благо», а также социальные гарантии и льготы для семей работников Компании.

Заключительные положения

Отчет содержит информацию о миссии и стратегии ПАО «Северсталь», ключевых событиях и результатах работы, принципах деятельности Компании в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, 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. Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами GRI 2016, вариант «основной» (Core) и приложением GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслей, сообщается, что в соответствии со Стандартами GRI Компанией была проведена процедура оценки существенности основных тем — анкетирование представителей внутренних и внешних заинтересованных сторон, в том числе сотрудников Компании, представителей местных сообществ, некоммерческих организаций, деловых партнеров, инвестиционного сообщества, органов государственной власти и местного самоуправления.

Учитываются рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей по использованию базовых индикаторов результативности, а также рекомендации Совета РСПП по нефинансовой отчетности, полученные по итогам заверения предыдущего Отчета.

При подготовке Отчета 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, при этом Отчет охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные этим стандартом (отражено в Приложении 1).

В виде пиктограмм в тексте Отчета отражены данные о вкладе Компании в достижение Целей устойчивого развития ООН.

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, представляются полезным использовать и в дальнейшей практике отчетности.

Для обоснования прогресса ПАО «Северсталь» в управлении корпоративной социальной ответственностью (КСО) и устойчивым развитием (УР) и сопряженного повышения применимых российских и международных рейтингов и биржевых индексов Компании рекомендуется в нефинансовых отчетах представлять результаты сравнительного анализа (бенчмаркинга) КСО и УР ПАО «Северсталь» с сопоставимыми отраслевыми российскими и иностранными компаниями, в том числе с участниками глобальной отраслевой ассоциации World Steel Association.

Для повышения качества нефинансовых отчетов и индекса цитирования ПАО «Северсталь» рекомендуется в нефинансовых отчетах раскрывать информацию о следовании Компанией рекомендациям «Компас ЦУР для бизнеса» (ГД ООН, GRI, Всемирный совет деловых кругов по вопросам устойчивого развития (WBCSD), а также «Отраслевой матрице ЦУР» (ГД ООН и КПКМГ).

С учетом присоединения ПАО «Северсталь» к Глобальному договору ООН и заявлении Компании о содействии достижению Целей устойчивого развития, принятых ООН (ЦУР), рекомендуется полнее представлять в нефинансовых отчетах результаты КСО, УР и содействия достижению ЦУР предприятий Компании, в том числе в части воздействия на ответственную деловую практику контрагентов.

С учетом глобального роста объемов социально ответственных инвестиций и оценкой инвесторами и кредиторами сопряженных рисков, а также для повышения уровня доверия заинтересованных сторон и репутации ПАО «Северсталь» рекомендуется снабжать нефинансовые отчеты Компании (1) разъяснением причин отсутствия очных мероприятий взаимодействия с заинтересованными сторонами в формате диалогов по вопросам КСО, УР и ЦУР, которые относятся к числу общепринятых инструментов глобальной ответственной деловой практики, (2) информационными врезками отзывов представителя каждой из групп заинтересованных сторон ПАО «Северсталь» о результатах деятельности Компании по приоритетной для конкретной группы теме КСО, УР и/или ЦУР, а также (3) сопоставимыми по годам показателями социального эффекта социальных инвестиций Компании, в том числе воздействия на формирование социальной инфраструктуры, занятость населения, повышение экономического спроса и благосостояния жителей территорий присутствия.

Для подтверждения заявленного в отчете высокого уровня корпоративного управления, в том числе антикоррупционного комплаенса, ПАО «Северсталь» рекомендуется в нефинансовых отчетах раскрывать информацию о проведении мероприятий внутреннего контроля и/или аудита целевого расходования и результативности социальных инвестиций Компании, в том числе расходования благотворительных средств их операторами и конечными благоприобретателями.

С учетом наличия в Отчете значительного числа разделов, содержащих исключительно общую описательную декларативную информацию, и в соответствии с общепринятой международной практикой раскрытия информации рекомендуется снабжать все без исключений разделы последующих нефинансовых отчетов ПАО «Северсталь» измеряемыми показателями результативности в динамике не менее трех лет.

Для повышения эффективности информационного воздействия нефинансовых отчетов ПАО «Северсталь» рекомендуется (1) снабжать нефинансовые отчеты в формате PDF, в том числе таковые на сайте Компании, внутренними гиперссылками, в том числе из/на раздел «Содержание», (2) размещать нефинансовые отчеты на страницах Компании в социальных сетях, а также (3) на сайте Компании размещать нефинансовые отчеты в современном интерактивном формате.

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 2018 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 2018 год**

**прошел общественное заверение в Совете РСПП
по нефинансовой отчетности**

Развернутое заключение Совета РСПП об общественном заверении отчета о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ПАО «Северсталь» за 2018 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 135.01.019.03.18

Президент РСПП



Москва, 2019

А.Шохин
А.Шохин

Контактная информация

ПАО «Северсталь»

Юридический адрес: ул. Мира, д. 30, Череповец,
Вологодская область, 162608, Россия

Почтовый адрес: ул. Клары Цеткин, д. 2, Москва, 127299, Россия

Телефон: +7 (495) 926-77-66

Факс: +7 (495) 926-77-61

www.severstal.com

Управление по корпоративной социальной ответственности и бренду

Телефон/факс: +7 (495) 926-77-66

Email: csr@severstal.com

