



# НАША КОМАНДА

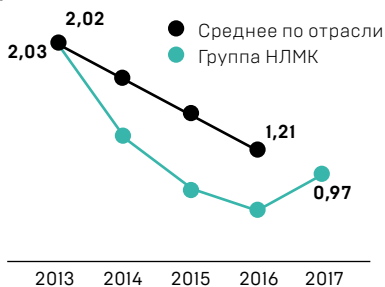
ОТЧЕТ/2017

# ОСНОВНЫЕ ИТОГИ 2017 ГОДА



## БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО  
ТРАВМАТИЗМА ЛУЧШЕ  
СРЕДНЕМИРОВЫХ ЗНАЧЕНИЙ  
ДЛЯ ОТРАСЛИ**

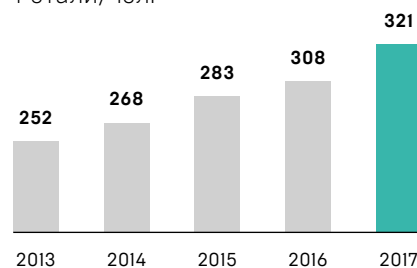


Выполнены практически все поставленные цели в части повышения технологической безопасности и снижения производственного травматизма. Безопасность производства остается одним из важнейших приоритетов для Группы НЛМК. Продолжилась реализация программы «Управление рисками».

## РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

**ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОЕ  
ПОВЫШЕНИЕ  
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА  
ПО ГРУППЕ НЛМК**

т стали/чел.

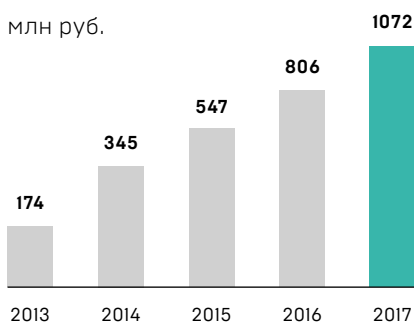


Усилия по повышению эффективности технологических и вспомогательных процессов, а также повышение вовлеченности сотрудников позволяют поддерживать высокие темпы роста производительности труда. Рост производительности труда по Группе НЛМК относительно 2013 г. составил 27%.

## ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКОВ

**ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ  
(НАКОПЛЕННЫМ ИТОГОМ)**

млн руб.

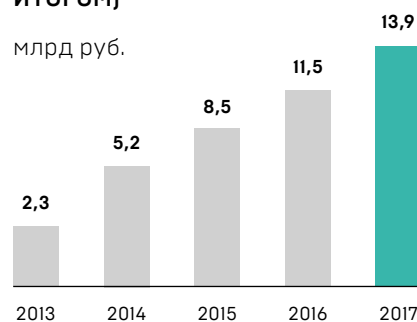


В 2017 г. значительное внимание было уделено развитию профессиональных компетенций сотрудников Группы НЛМК. Повышение профессионализма сотрудников служит одним из основных факторов, позволяющих НЛМК занимать лидирующие позиции в отрасли.

## ЗАБОТА О РАЗВИТИИ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

**СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ  
ПО РОССИЙСКИМ АКТИВАМ  
ГРУППЫ НЛМК (НАКОПЛЕННЫМ  
ИТОГОМ)**

млрд руб.



Инвестиции в социальное развитие регионов присутствия за 2017 г. по российским компаниям Группы НЛМК составили 2,4 млрд рублей, они были направлены на развитие спорта, здравоохранения, образования, культуры, работу с детьми и молодежью и благотворительные программы.

# ЦЕННОСТИ НЛМК



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

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

**ОЛЕГ БАГРИН,**  
Президент (председатель  
Правления) НЛМК\*

## ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИДЕРСТВО

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

*Мы понимаем ответственное лидерство как:*

### Постоянное совершенствование процессов

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

### Безусловный приоритет здоровья и безопасности

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

### Бережное использование ресурсов

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

### Мы помогаем клиентам быть лидерами

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

### Создание равных условий для развития сотрудников

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

### Активная социальная позиция

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

\* Олег Багрин занимал должность Президента (председателя Правления) НЛМК до 12 марта 2018 года

# ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

*НЛМК прикладывает максимальные усилия для обеспечения защиты прав человека.*

НЛМК обеспечивает социально ответственное отношение к более чем 53 тысячам своих сотрудников на трех континентах и гарантирует, что их труд является исключительно добровольным и вознагражден должным образом. Компания не приемлет нарушения прав человека в любых формах и проявлениях при осуществлении своей операционной, финансово-хозяйственной и иной

деятельности, в том числе во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. При этом наша корпоративная культура предусматривает, что сотрудники Группы НЛМК обязаны соблюдать общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации и других стран присутствия Группы НЛМК, применимое трудовое законодательство в любых странах мира вне зависимости от практики ведения в них бизнеса.

Наш подход в области защиты прав человека базируется на

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

## БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ НЛМК ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА:

### ➤ ЗАПРЕТ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА:

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

### ➤ ЗАПРЕТ ДЕТСКОГО ТРУДА:

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

### ➤ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ НА МИНИМАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ:

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

### ➤ ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ:

Сотрудники Компании вне зависимости от расы, цвета кожи, вероисповедания, национальности, пола, возраста, семейного положения или любого другого статуса,

защищенного законодательством тех стран, где Компания ведет свой бизнес, свободны от домогательств и незаконной дискриминации.

### ➤ ПОДДЕРЖКА СВОБОДЫ НА СОЗДАНИЕ ОБЪЕДИНЕНИЙ И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ:

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

# ПРИОРИТЕТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НЛМК

## ПРИОРИТЕТЫ ГРУППЫ НЛМК В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ:

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

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

## УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ КАК ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

### Повышение операционной эффективности

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

### Охрана труда и промышленная безопасность

Компания, используя в технологическом процессе опасные производственные объекты, несет ответственность за сохранение жизни и здоровья работников. Компания стремится достичь мирового лидерства в области охраны труда и промышленной безопасности среди металлургиче-

ских компаний за счет применения передовых практик управления охраной труда и промышленной безопасностью, эффективного управления рисками, мотивации и активного вовлечения сотрудников в программы производственной безопасности.

### Минимизация воздействия на окружающую среду —

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



## Повышение энергетической эффективности

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

## Развитие сотрудников Компании —

необходимое условие, обеспечивающее долгосрочную конкурентоспособность Компании, ее динамичное развитие, повышение стоимости человеческого капитала и в конечном итоге рост фундаментальной стоимости НЛМК. Качественное профессиональное обучение не только обеспечивает необходимый для решения произ-

водственных задач уровень квалификации работников Компании, но и способствует росту лояльности работников Компании, формирует благоприятный социально-психологический климат в коллективе, оказывает непосредственное воздействие на развитие корпоративной культуры.

## Развитие регионов присутствия

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

## Безопасность

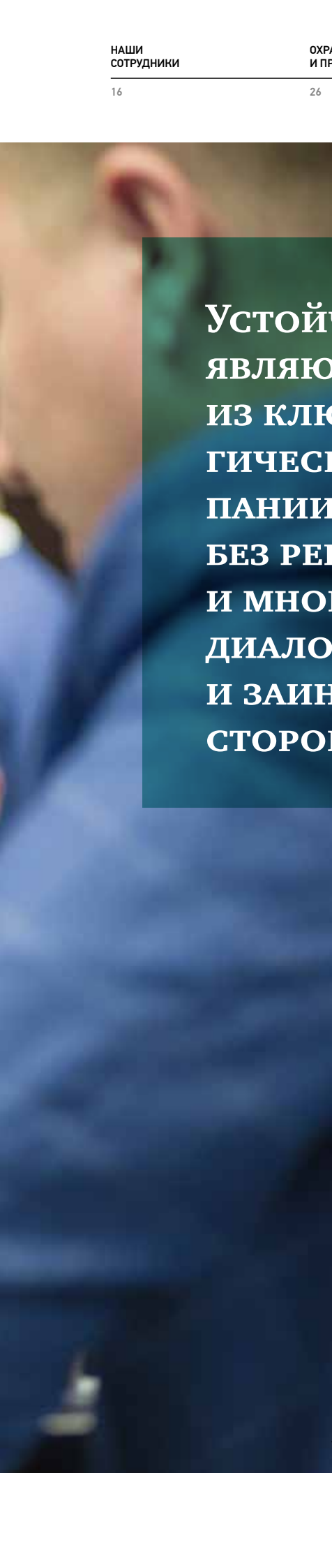
в широком смысле этого слова является одной из ключевых ценностей корпоративной культуры НЛМК:

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

# ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ







## УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ЯВЛЯЮЩЕЕСЯ ОДНОЙ ИЗ КЛЮЧЕВЫХ СТРАТЕ- ГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ КОМ- ПАНИИ, НЕВОЗМОЖНО БЕЗ РЕГУЛЯРНОГО И МНОГОСТОРОННЕГО ДИАЛОГА КОМПАНИИ И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

### ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ НЛМК

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

Компания стремится к устойчивым партнерским отношениям со всеми стейкхолдерами на основе уважения прав человека, соблюдения законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, международных и отраслевых норм и правил, контрактных обязательств.

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

При построении системы управления взаимодействием с заинтересованными сторонами Компания основывается на собственных стратегических, оперативных производственных, экологических и социальных приоритетах, а также положениях и принципах международных стандартов.

В 2017 г. Группа НЛМК продолжила практику активного взаимодействия с заинтересованными сторонами, используя различные форматы такого взаимодействия.

## ОЖИДАНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

## ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

## АКЦИОНЕРЫ

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Результаты деятельности Компании</li> <li>• Стратегия развития Компании</li> <li>• Рост стоимости Компании</li> <li>• Устойчивость бизнеса</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение собраний акционеров</li> <li>• Проведение ежегодного Дня Стратегии</li> <li>• Участие топ-менеджмента в отраслевых конференциях и встречах с инвестиционным сообществом</li> <li>• Публикация корпоративной отчетности</li> <li>• Публикации в СМИ и на интернет-сайте</li> </ul> |
|--|---|

## ИНВЕСТИЦИОННОЕ СООБЩЕСТВО

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Открытость и прозрачность информации</li> <li>• Инвестиционная привлекательность Компании</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Раскрытие информации по различным каналам публикации</li> <li>• Участие в российских и международных инвестиционных конференциях</li> <li>• Организация визитов инвесторов/потенциальных инвесторов на предприятия</li> <li>• Проведение деловых встреч в формате «один на один» и групповых встреч</li> <li>• Проведение дней инвестора с участием высшего руководства Компании</li> </ul> |
|---|--|

## СОТРУДНИКИ

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Занятость и безопасные условия труда</li> <li>• Достойное вознаграждение за труд</li> <li>• Возможности профессионального и карьерного роста</li> <li>• Доступ к социальным программам</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация регулярного обучения технике безопасности и реализация программ улучшений условий труда</li> <li>• Реализация мер обеспечения социальной поддержки работников и членов их семей, пенсионеров (бывших работников)</li> <li>• Реализация программ повышения квалификации, обучения и развития персонала</li> <li>• Мониторинг вовлеченности персонала</li> <li>• Регулярные встречи с руководством разного уровня</li> <li>• Рассмотрение обращений, поданных по телефону доверия, на корпоративном портале, по СМС-каналу</li> </ul> |
|--|--|

## ПРОФСОЮЗЫ

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Соблюдение трудового законодательства</li> <li>• Выполнение условий Отраслевого тарифного соглашения</li> <li>• Выполнение условий коллективных договоров и соглашений</li> <li>• Защита интересов работников</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ведение коллективных переговоров</li> <li>• Заключение коллективных договоров и соглашений, подписание совместных постановлений</li> <li>• Совместная работа в различных комиссиях и комитетах</li> <li>• Конференции трудовых коллективов</li> </ul> |
|---|--|

## ОЖИДАНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

## ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

## ПОТРЕБИТЕЛИ

- Выполнение договорных обязательств
- Стабильность качества продукции и развитая ассортиментная политика
- Конкурентное ценообразование
- Своевременность и надежность поставок
- Освоение передовых технологий
- Эффективная система обратной связи и работы с рекламациями
- Управление рисками и защита от коррупции

- Проведение деловых встреч с клиентами, участие в конференциях, отраслевых сообществах и ассоциациях
- Проведение исследований ожиданий потребителей
- Подписание долгосрочных контрактов
- Публикация корпоративной отчетности
- Публикации в СМИ и на интернет-сайте

## ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ, ДРУГИЕ УЧАСТНИКИ РЫНКА

- Прозрачные конкурсные процедуры закупок товаров и услуг
- Устойчивость бизнеса
- Долгосрочное сотрудничество
- Выполнение договорных обязательств
- Эффективная система обратной связи и работы с рекламациями
- Управление рисками и защита от коррупции

- Проверка поставщиков с целью подтверждения благонадежности, статуса поставщика и наличия производственных мощностей
- Проведение предварительной квалификации поставщиков
- Развитие конкурсных процедур закупки товаров и услуг
- Проведение переговоров с потенциальными поставщиками
- Проведение деловых встреч с поставщиками, участие в конференциях, отраслевых сообществах и ассоциациях
- Подрядные организации при выполнении работ на объектах НЛМК обязаны выполнять требования в области охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности

## ОРГАНЫ ВЛАСТИ

- Соблюдение действующего законодательства
- Налоговые отчисления
- Сохранение уровня занятости
- Ограничение вредного воздействия на окружающую среду
- Социальные программы в регионах присутствия
- Инвестиционная деятельность

- Проведение встреч с руководителями регионов и городов регионов присутствия
- Реализация социальных программ и программ поддержки и развития социальной инфраструктуры
- Активное участие в работе совещательных органов, а также в целевых экспертных (рабочих) группах, публичных слушаниях и т.д.
- Инвестиции в производство
- Ежегодное [раскрытие](#) информации о платежах в пользу государств

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА  
(МЕСТНЫЕ ЖИТЕЛИ, НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, МУНИЦИПАЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ)

- Реализация деятельности Компании с учетом интересов местных сообществ
- Участие Компании в решении проблем местных сообществ

- Диалоги с представителями местного населения с целью информирования о деятельности Компании в регионах присутствия
- Публикация корпоративной отчетности
- Публикации в СМИ и на интернет-сайте
- Организация тематических конференций и мероприятий

С точки зрения взаимного влияния Компании и заинтересованных сторон Компания ориентируется на экспертные оценки топ-менеджеров, формирующие карту заинтересованных сторон:

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

Развивая систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, Компания стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более быстрого определения проблем и поиска согласованных путей решения.

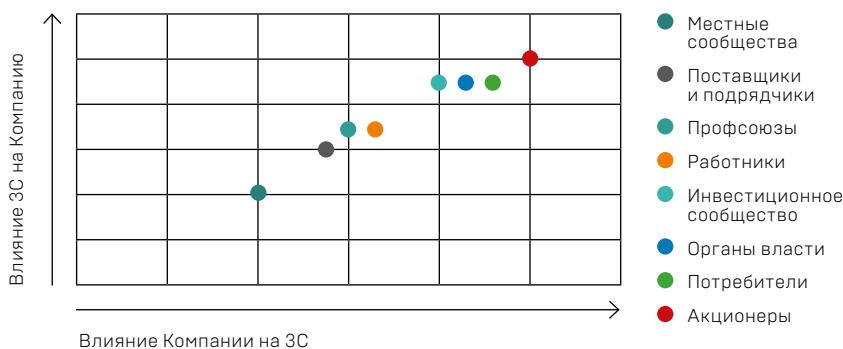
## АКТИВНЫЙ ДИАЛОГ С КЛЮЧЕВЫМИ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ\*

### КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

53 тыс. сотрудников международной Группы НЛМК работают на десятках предприятий в семи странах мира. Их объединение вокруг единых ценностей и целей, вовлечение в реализацию общих проектов — одна из важнейших задач, которую помогают решить эффективные инструменты внутренних коммуникаций.

На всех предприятиях Группы НЛМК функционирует обширная сеть каналов внутренних коммуникаций — интранет-портал, газеты, журнал, стенды, рассылки, наглядная агитация. Они позволяют информировать каждого сотрудника о деятельности и проектах Группы и предприятий, рассказывать о возможностях профессионального развития и кадрового роста, обмениваться опытом и в конечном

### КАРТА ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН



итоге — сокращать информационное расстояние между площадками и людьми.

В 2017 г. перечень каналов коммуникаций пополнился телевизионными экранами, установленными на всех площадках Группы НЛМК в России и объединенными в централизованную систему управления в рамках проекта НЛМК-ТВ. Более 130 экранов нового поколения размещены в производственных цехах и заводоуправлениях, в столовых и на проходных, в поликлиниках и спорткомплексах, где бывают сотрудники Группы. Ключевая особенность нового формата НЛМК-ТВ, ролики которого ранее можно было посмотреть на портале и в социальных сетях, — это адресное предоставление информации для работников того подразделения, где установлен телеэкран: сотрудники получают не только новости о Группе НЛМК и своем предприятии, но также справочную информацию и объявления, непосредственно касающиеся их цеха или бригады. На экраны НЛМК-ТВ выводятся обновляемые в ежедневном режиме производственные и другие ключевые показатели цехов и бригад в сравнении с установленными нормами и данными предыдущих периодов. Работники получили возможность отслеживать результаты, в том числе из области охраны труда,

напрямую влияющие на переменную часть заработной платы.

Продолжила расти востребованность такого инструмента внутренних коммуникаций, как обратная связь на корпоративном интранет-портале. В 2017 г. около 400 работников обратились с вопросами через форму обратной связи, свыше 60 обращений с личными вопросами поступили топ-менеджерам Компании в сервисе «Обратная связь с руководством». Более 150 писем с вопросами и просьбами сотрудников пришло на почту редакции интранет-портала. Число комментариев под новостями на портале превысило 3000. Ни один вопрос или комментарий не был оставлен без подробного ответа, подготовленного руководителями и сотрудниками профильных подразделений. Интерактивные возможности интранет-портала Группы НЛМК, который доступен работникам не только в офисе, но и в цехе и с мобильных устройств, были высоко оценены профессиональным сообществом — портал стал победителем XII ежегодного всероссийского конкурса «Best Intranet Russia Awards 2017».

Росту вовлеченности сотрудников, продвижению среди них общих корпоративных ценностей и формированию единого командного духа способствовали и традиционные командообразующие кампании.

\* Стейкхолдер — заинтересованная сторона, причастная сторона — физическое лицо или организация, чьи действия, поведение или решения могут влиять на прибыль компании и процессы в ней.

Самой популярной из них второй год подряд стал международный конкурс #МЫОДНАКОМАНДА, в котором в 2017 г. приняли участие более 2000 сотрудников Группы НЛМК из Липецка, Старого Оскола, Калуги, с Урала, Алтая, из Европы и США. В 2017 г. к конкурсу присоединились коллеги с предприятий Стаждок, Доломит и Вторчермет Поволжье. В копилке конкурса — более 130 фото- и видеоработ. Проект получился более чем успешным: участие принимали большими коллективами и идейными командами, которых связывает не только работа, но и спорт и творчество. Конкурс завершился грандиозной церемонией награждения, а победители стали обладателями поездок на предприятия Группы НЛМК в США, Бельгии и на Алтае.

Конкурсные работы сотрудников были высоко оценены не только

коллегами, но и профессиональным жюри: видеоклип «Мой город — маленькая страна», подготовленный союзом молодежи Алтай-Кокса и получивший Гран-при конкурса #МЫОДНАКОМАНДА, победил в номинациях за лучшую звуко-режиссуру и лучшую сценарную работу в рамках 14-го ежегодного конкурса «Metal-Vision'2017». Сочиненная и исполненная сотрудниками Группы НЛМК — авторами видеоклипа одноименная песня стала хитом алтайских радиостанций.

Наглядным примером, когда инструменты внутренних коммуникаций шагнули за пределы Компании и объединили сотрудников с жителями региона присутствия для реализации общих целей, стала программа экологических инициатив «Стальное дерево». Она

стартовала на Липецкой производственной площадке в начале 2017 г. и благодаря широкой поддержке в СМИ стала популярной не только среди работников предприятия, но и за его пределами. Программа позволила сотрудникам комбината при финансовой помощи благотворительного фонда НЛМК «Милосердие» реализовать 12 общественно полезных природоохранных инициатив — собственных идей. Среди них — мелиорация Матырского водохранилища, очистка дренажной системы Нижнего парка, оснащение многоквартирного жилого дома солнечными батареями, создание арт-объекта граффити, уборка лесопарковой зоны и высадка деревьев, возрождение рекреационной территории села Сырское, организация экоквеста и экологического фестиваля интеллектуальных игр.



**МАКСИМ ЩЕТИНИН**

ведущий специалист дирекции  
ремонтного комплекса



**СЕРГЕЙ ТАФИНЦЕВ**

начальник участка



**ДМИТРИЙ ПРОНЯЕВ**

инженер-технолог

**СЕРИЯ РАЗВЛЕКАТЕЛЬНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ**



**СЕМЕЙНАЯ АЛЛЕЯ ДЕРЕВЬЕВ**



**СОЗДАНИЕ УЧЕБНОЙ ЭКОТРОПЫ В ЗАПОВЕДНОМ УРОЧИЩЕ**





В программе «Стальное дерево» приняли участие и городские власти, выступив в качестве почетных членов жюри по выбору проектов и оказав организационную поддержку в их реализации.

В 2018 г. Группа НЛМК расширила границы экологической программы «Стальное дерево» и объявила о начале выдачи целевых грантов не только сотрудникам, но и жителям и общественным организациям Липецкой области, Старого Оскола (Белгородская область) и Заринска (Алтайский край) — регионов, в которых находятся ключевые предприятия Компании.

Вице-президент по охране труда, промышленной безопасности и экологии Группы НЛМК Виктор Тогобецкий: «Идея «Стального дерева» заключается в том, чтобы дать возможность активным

и равнодушным людям воплотить полезные для общества экологические идеи и проявить себя. Группа НЛМК и фонд «Милосердие» стартовали с программой только в прошлом году, но ее участники уже реализовали более десятка важных проектов в сфере экологии. Это говорит о том, что идеи есть, активные люди есть, нам остается только помочь — что мы и делаем как социально ответственная компания».

#### **ДИАЛОГ НЛМК С ИНВЕСТИЦИОННЫМ И АНАЛИТИЧЕСКИМ СООБЩЕСТВОМ**

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

#### **День Стратегии**

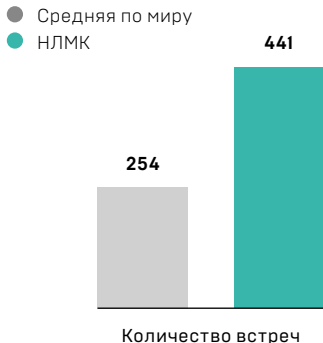
6 марта 2017 г. Группа НЛМК провела День Стратегии (Capital Markets Day) в Лондоне. Компания представила информацию о ходе реализации Стратегии 2017 и ответила на вопросы инвесторов. <https://nlmk.com/ru/ir/cmd/cmd2017/>

#### **Раскрытие операционных и финансовых результатов**

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

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

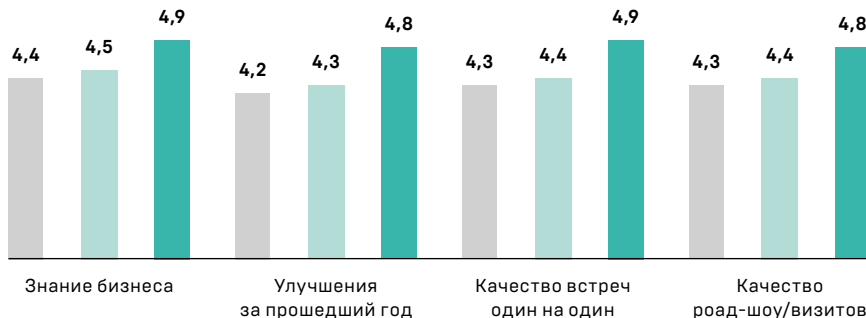
## КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ ВСТРЕЧ С ИНВЕСТОРАМИ



## ОЦЕНКИ КОМАНДЫ IR НЛМК\*

- Средняя по региону
- Средняя по сектору
- НЛМК

\*Отчет Extel IR benchmarks, оценка 5 максимальная. Согласно опросу международных инвесторов и фондовых аналитиков.



Финансовые результаты представляются на консолидированной основе, отчетность Группы НЛМК формируется в соответствии с МСФО (IFRS). <https://nlmk.com/ru/ir/reporting-center/financial-releases/>

### Раскрытие в области устойчивого развития

НЛМК регулярно публикует информацию в области устойчивого развития и социальной ответственности. В 2017 г. Группа НЛМК вошла в список лучших компаний в области раскрытия информации касательно устойчивого развития среди публичных компаний Европы. <https://nlmk.com/ru/ir/for-ESG-investors/>

### Визиты на производственные мощности

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

С планом проведения экскурсий на ближайшие периоды можно ознакомиться, обратившись в службу по взаимодействию с инвесторами ([ir@nlmk.com](mailto:ir@nlmk.com)).

### НАГРАДЫ

**ГРУППА НЛМК ПРИЗНАНА ЕВРОПЕЙСКИМ ИНВЕСТИЦИОННЫМ СООБЩЕСТВОМ\* ЛИДЕРОМ СРЕДИ ЕВРОПЕЙСКИХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ В ОБЛАСТИ СВЯЗЕЙ С ИНВЕСТОРАМИ.**

Рейтинги были составлены международным журналом IR Magazine на основе независимого опроса более 600 представителей европейских инвестиционных организаций: портфельных управляющих, инвестиционных аналитиков.

НЛМК стала единственной российской компанией, отмеченной в списке лучших представителей сектора «производство сырья и материалов», а также вошла в тройку лидеров в области **связей с инвесторами среди компаний из России**, заняв второе место.

\*Результаты опубликованы в отчете Investor Perception Study – Europe 2017.

«НЛМК выделяется из группы конкурентов, будучи открытым, прозрачным и доступным для инвесторов. НЛМК имеет хорошее корпоративное управление, сильную команду менеджеров и разумную инвестиционную политику. Акции НЛМК привлекательны, так как Компания хорошо управляет затратами, имеет сильный баланс и стабильно генерирует денежный поток. Функция связей с инвесторами на НЛМК работает отлично. Когда у нас есть вопросы, мы получаем ответы максимально быстро и эффективно».

Цитата из «Ежегодного анонимного опроса мнения инвесторов о Компании»

# НАШИ СОТРУДНИКИ





## КЛЮЧЕВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

### Люди — это основной актив Компании

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

### Кадровая политика является ключевой частью Производственной системы НЛМК

Основные цели кадровой политики — это развитие и формирование коллектива, способного обеспечивать успешное и стабильное развитие Компании.

### С 2015 г. реализуется Кадровая стратегия

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

*Работа в команде, сотрудничество, открытость и доверие позволяют достигать уникальных результатов и сохранять лидерские позиции в отрасли.*

*Повышение эффективности и личной заинтересованности сотрудников в достижении результатов Компании являются основными направлениями кадровой политики.*

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

Успех работы Компании зависит от эффективной работы, знаний и опыта ее работников.

Основной целью кадровой политики НЛМК является развитие и рациональное использование человеческих ресурсов, формирование коллектива, способного обеспечивать успешное и стабильное развитие Компании.

НЛМК ставит перед собой задачу связать результаты финансовой деятельности Компании с финансовыми интересами своих работников, гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда, профессиональной квалификацией.

В 2017 г. произошло слияние кадровой службы с социальным направлением. Данное изменение позволит эффективнее развивать социальные проекты, быть более

ориентированными на потребности и желания сотрудников.

В 2017 г. мы придали новый импульс нашим основным традиционным направлениям. Привычный ранее формат мероприятий, ориентированных на перспективных молодых сотрудников, приобрел современные формы.

### Целевые показатели кадровой политики

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

- формирование управленческой команды в рамках перехода на дивизионально-процессную модель управления;
- внедрение единых стандартов качества кадровых процедур для всех компаний Группы;

## ПРОЕКТЫ 2017 — ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ:

### 1 ПРОЕКТ МОТИВАЦИЯ:

- Унификация системы оплаты труда по предприятиям Группы НЛМК
- Основная идея: «Применение единых унифицированных подходов к системе компенсаций и льгот для предприятий Группы НЛМК»

### 2 ПРОЕКТ ИТ КАДРОВОЙ ФУНКЦИИ:

- Создание системы управления персоналом на базе SAP HCM
- Основная идея: «Разработка модуля комплексной системы планирования ресурсов предприятий SAP ERP, который представляет собой интегрированное решение для эффективного управления человеческими ресурсами»

### 3 ПРОЕКТ ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУР И ПРОЦЕССОВ:

- Унификация процессов и тиражирование принципов организационного дизайна на все предприятия Группы, сопровождение трансформации функций
- Основная идея: «Сохранение численности при наращивании объемов производства»

- продолжение проектов по повышению операционной эффективности как в самой кадровой службе, так и в других функциональных направлениях, включая оптимизацию бизнес-процессов.

Для реализации данных целей был разработан план мероприятий, исполнение которого отслеживается на ежегодном уровне.

#### Основные цели кадровой политики на 2018 г.:

- выявление, развитие, продвижение талантливых работников;

- построение системы мотивации, направленной на результативность;
- Корпоративный университет как основной инструмент создания и распространения уникальных для Группы НЛМК знаний;
- повышение организационной эффективности за счет

В 2017 г. все цели в области развития кадровой службы и управления персоналом Группы НЛМК были достигнуты. В таблице представлены наиболее важные из них:

НАПРАВЛЕНИЕ	2017		2018
	ЦЕЛЬ	СТАТУС	ЦЕЛЬ
Мотивация персонала	Разработаны и утверждены для реализации в 2018 г. новые принципы роста фонда заработной платы	Выполнено	Реализация на предприятиях Группы НЛМК
	Увеличение участников системы премирования МВО* до 6-го уровня управления	Выполнено	Увеличение количества сотрудников, охваченных системой премирования МВО
Автоматизация кадровых процессов	Внедрение базовых модулей SAP HCM** и расширенной функциональности SF Запуск в промышленную эксплуатацию SAP HCM	Выполнено	Реализация фазы «Стабилизация работы». Увеличение функционального объема
Аутсорсинг транзакционных функций	Завершено формирование кадровой службы: транзакционная часть окончательно выделена в ОЦО***	Выполнено	–
Реинжиниринг процессов	Унификация процессов на предприятиях Группы	Выполнено	Внедрение BPM****
	Сопровождение трансформаций	Выполнено	Формирование стандартов BSSC и управления услугами аутсорсинга
Организационный дизайн и управление численностью	Тиражирование принципов организационного дизайна на все предприятия Группы	Выполнено	–
			Стратегическое управление численностью

\* MBO (англ. management by objectives) — премиальная система на базе управления по целям.

\*\* SAP HCM (Human Capital Management) — HR-система для оптимизации кадровых процессов.

\*\*\* ОЦО — общий центр обслуживания.

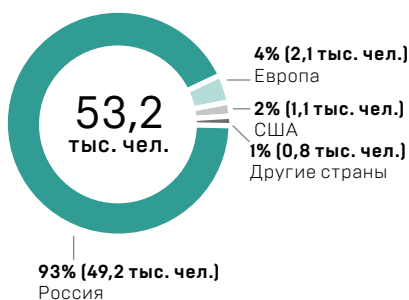
\*\*\*\* BPM (англ. business process management) — управление бизнес-процессами.



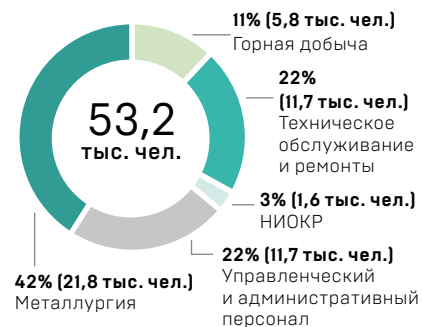
реинжиниринга бизнес-процессов и оргструктур, в частности в рамках централизации функциональных направлений;

- создание качественной кадровой поддержки руководителей функциональных направлений и развитие кадровой поддержки производственных руководителей;
- создание единой интегрированной кадровой системы в Группе НЛМК, обеспечивающей передовую аналитику и позволяющей максимально эффективно развивать человеческий потенциал;
- постепенное внедрение передовых технологий, включая мобильные сервисы, роботизацию и др., для повышения качества и доступности кадровых услуг и роста производительности кадровой службы.

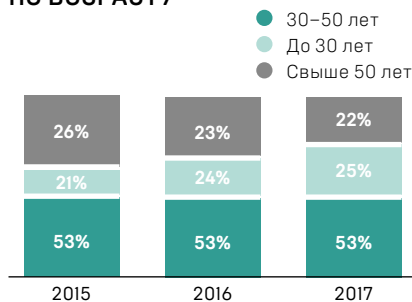
### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ГЕОГРАФИИ АКТИВОВ



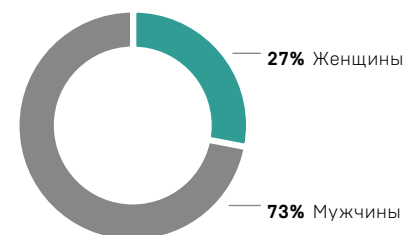
### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ



### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ВОЗРАСТУ

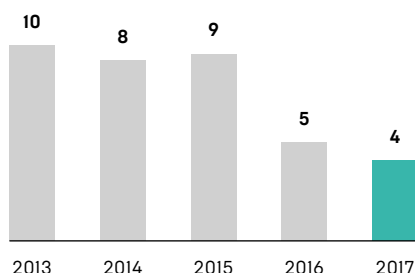


### СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ

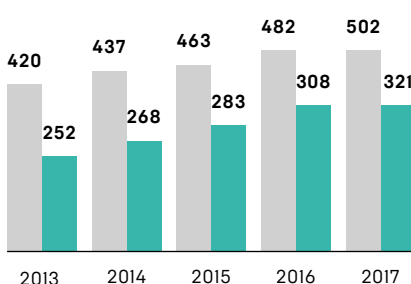


**ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ**

%

**ДИНАМИКА  
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

т стали/чел.

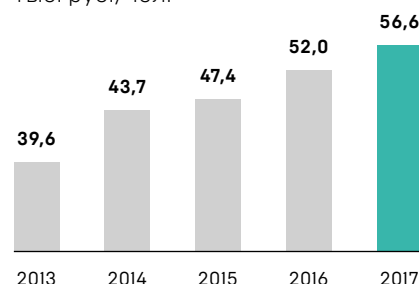


■ Липецкая площадка

■ Группа НЛМК

**ДИНАМИКА СРЕДНЕЙ ЗАРПЛАТЫ  
СОТРУДНИКОВ РОССИЙСКИХ  
АКТИВОВ ГРУППЫ НЛМК**

тыс. руб./чел.

**Характеристика  
сотрудников Группы НЛМК**

В 2017 г. на активах Группы НЛМК были заняты 53,2 тыс. человек, из которых 49,2 тыс. человек работали на российских активах, 2,1 тыс. человек — в европейских дивизионах, 1,1 тыс. человек — в США и около 0,8 тыс. человек — в других странах присутствия Группы НЛМК.

Более 53% сотрудников Группы НЛМК непосредственно связаны с добычей сырья и производством металлопродукции, 22% связаны с техническим обслуживанием и ремонтами, около 3% сотрудников заняты в технических функциях и инвестиционной деятельности, оставшиеся 22% — управленческий, административный и сервисный персонал.



Группа НЛМК непрерывно совершенствует свою команду, применяя при отборе кандидатов лучшие практики на всех управленческих уровнях. Привлечение профессионалов, обладающих уникальной экспертизой в передовых развивающихся направлениях, — также одна из приоритетных задач для Группы.

НЛМК активно привлекает перспективных молодых сотрудников. Для молодых специалистов успешно функционируют специализированные программы по прохождению стажировки и преддипломной практики. Группа на постоянной основе сотрудничает с ведущими вузами страны и реализует возможность привлечения и развития молодых специалистов в отрасли.

В компаниях Группы НЛМК нет ограничений по гендерному признаку.

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

на НЛМК стала более престижной. В 2017 г. показатель текучести по Группе НЛМК снизился до рекордного уровня в 4%.

**Производительность труда**

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

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

**Оптимизация структуры  
и функционала**

В 2017 г. численность персонала Группы НЛМК снизилась на



примерно 500 единиц (-0,9%) за счет реализации ряда мероприятий, направленных на повышение эффективности работы и улучшение протекающих в Компании бизнес-процессов. В то же время было создано более 300 рабочих мест, из которых более 65% связаны с увеличением объемов производства и запуском новых производственных объектов, остальные 35% — с развитием сервисных и вспомогательных служб.

В 2017 г. Группа НЛМК создала более 300 рабочих мест за счет:

- запуска фабрики брикетирования, нового турбогенератора утилизационной теплоэлектроцентрали, ввода в эксплуатацию нового дробильно-сортировочного комплекса АМКОМ, расширения склада хранения магния, расконсервации агрегатов трансформаторного проката (Липецкая площадка);

- освоения Южного карьера и увеличения объема добычи руды (Стойленский ГОК);
- открытия дополнительных производственных линий на предприятиях Сортового проката и в ВИЗ-Стали.

### Мотивация персонала

Эффективная мотивация персонала является ключевым направлением кадровой политики Группы НЛМК.

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

По-прежнему наиболее эффективной системой мотивации сотрудников Группы НЛМК является «Мотивация на результат».

В 2017 ГОДУ  
НАГРАЖДЕНА  
БОЛЕЕ  
2400  
СОТРУДНИКОВ  
КОМПАНИИ:

25 ЧЕЛ.

ГОСУДАРСТВЕННЫМИ  
НАГРАДАМИ

47 ЧЕЛ.

ОТРАСЛЕВЫМИ  
НАГРАДАМИ

79 ЧЕЛ.  
ГОРОДСКИМИ,  
ОБЛАСТНЫМИ  
НАГРАДАМИ

2288 ЧЕЛ.  
КОРПОРАТИВНЫМИ  
НАГРАДАМИ



## SAP SUCCESS FACTORS

Повысить эффективность управленческих процессов помогает внедренная в 2017 г. «облачная» система управления талантами нового поколения от компании SAP, включающая в себя полный набор автоматизированных решений для работы с персоналом.

SAP Success Factors позволяет нам внедрять гибкие, интегрированные модели управления результативностью, инструменты обучения и оценки. Все участники системы управления по целям прошли обучение работе в модуле MBO Success Factors. И весь цикл MBO-2017 был выполнен на автоматизированной платформе. Это позволило значительно повысить эффективность процесса и улучшить качество взаимодействия сотрудников и руководителей.

Основу формирования мотивации сотрудников составляет четкая постановка целей и справедливая оценка их выполнения. В Группе НЛМК применяется принцип каскадирования показателей результативности по административным и функциональным вертикалям до индивидуальных целей сотрудников: показатели подразделений и сотрудников приведены в соответствие с целями Компании и руководителей, при этом учитывают реализацию собственных планов

развития. Данный принцип является основой системы управления по целям (МВО). На конец 2017 г. на систему МВО переведено почти 3 тыс. сотрудников Группы НЛМК.

В соответствии со взятыми социальными обязательствами все предприятия Группы НЛМК производят ежеквартальную индексацию тарифных ставок и должностных окладов на величину сложившейся за данный период инфляции.

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

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



Профессиональные конкурсы и соревнования — еще один элемент повышения мотивации сотрудников. Такие мероприятия повышают заинтересованность в развитии

профессиональных навыков и открывают широкие возможности для их карьерного развития. В 2017 г. было проведено 26 конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», в которых приняли участие 1384 человека из 34 структурных подразделений комбината. Из них 101 человек стали победителями и призерами конкурсов, 87 работникам установлены надбавки за профмастерство, а также выплачены денежные премии победителям.



В 2017 г. на участие в конкурсе «Молодой лидер» поступило 808 заявок. Тематика конкурса была посвящена экологии. Помимо конкурсных заданий в отчетном периоде был внедрен проектный подход, в рамках которого 11 финалистов совместно с городской администрацией г. Липецка реализовали 11 экологических проектов в рамках инициативы «Стальное дерево», профинансированных из благотворительного фонда «Милосердие».

## Социальный пакет

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

Социальный пакет, представляя собой набор инструментов косвенного материального



и нематериального стимулирования работников, является весомой частью корпоративной системы мотивации персонала.

В состав социального пакета на предприятиях Компании входят следующие меры социальной поддержки, установленные коллективными договорами:

- организация оздоровления работников и их детей, в т.ч. в рамках системы ДМС;
- организация горячего питания на территории предприятий;
- событийная материальная помощь работникам и членам их семей, система выплат компенсационного характера;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, творческих конкурсов;
- организация доставки к месту работы и обратно;
- жилищная программа (на некоторых предприятиях Группы НЛМК);
- программа негосударственного пенсионного обеспечения (на некоторых предприятиях Группы НЛМК);
- комплексная программа поддержки бывших работников (пенсионеров).

Дополнительные меры поддержки оказываются женской части нашего

трудового коллектива: помимо законодательно закрепленных инициатив НЛМК предоставляет гибкость рабочего времени женщинам, имеющим малолетних детей, а также обеспечивает профессиональное обучение и повышение квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Помимо формализованных мер социальной поддержки Компания активно сотрудничает и реализует партнерские проекты с региональными розничными структурами по реализации дисконтных программ для работников Группы НЛМК. Все такие проекты обобщаются и систематизируются на корпоративном портале в режиме свободного доступа для работников.



## Забота о здоровье

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

Для оказания медицинской помощи на предприятиях Группы НЛМК действуют три медсанчасти и более 25 здравпунктов. Сотрудникам также предоставлена возможность санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха как на

базе собственных десяти санаториев и баз отдыха, так и в других регионах страны.

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

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

## Развитие талантов

Инвестиции в развитие персонала — неотъемлемый элемент обеспечения долгосрочной конкурентоспособности, динамичного развития, повышения ценности человеческого капитала и в конечном итоге роста фундаментальной стоимости НЛМК. Профессиональное развитие персонала и совершенствование соответствующих процедур являются ключевыми элементами внедрения Производственной системы НЛМК и реализации Стратегии 2017.

Профессиональное обучение обеспечивает уровень квалифи-





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

Основные направления развития персонала — это работа с кадровым резервом и перспективными

работниками, профессиональная оценка руководства и специалистов, обязательная аттестация (проверка знаний) рабочих, адаптация и наставничество, лидерские мероприятия и конкурсы профессионального мастерства.

В 2017 г. был создан Корпоративный университет — подразделение, которое осуществляет формирование и развитие общего видения менеджментом вопросов, связанных

с управлением персоналом и реализацией Стратегии Группы.

Кроме очного обучения Группа компаний НЛМК развивает другие формы обучения, в том числе способствует самообучению сотрудников. В Компании функционирует библиотека, развивается система дистанционного обучения с использованием как общих курсов, так и специально разработанных под специфику Группы НЛМК.



Обязательное обучение — обучение, без проведения которого невозможно осуществлять производственную деятельность на рабочем месте в соответствии с требованиями государственных органов, остается одним из приоритетных направлений.

В 2017 г. расходы на профессиональное развитие персонала Группы НЛМК составили \$4,5 млн. С 2016–2017 гг. изменена структура инвестиций по направлениям обучения в соответствии со структурой бюджета на обучение и развитие персонала. В структуре затрат 2016–2017 гг. относительно 2012–2015 гг. учитываются дополнительные статьи расходов:

- работа с вузами в части выплат студентам и преподавателям;
- профориентация;
- внутренние конференции;
- конкурсы для работников Группы НЛМК.



### ЛИДЕРЫ ГРУППЫ НЛМК 2025

В 2017 г. была продолжена реализация уникальной корпоративной образовательной программы «Лидеры Группы НЛМК 2025». Это первая и на сегодня единственная корпоративная программа развития лидерских качеств молодых талантливых управленцев основных площадок Группы НЛМК. Модель программы схожа с e-MBA, предлагаемых бизнес-школами. В рамках программы наиболее перспективные сотрудники всех площадок Группы НЛМК проходят обучение под руководством преподавателей с мировым именем и топ-менеджеров мировых компаний. Эта программа делает возможным осознание и достижение таких вершин карьеры и личного роста, которые ранее казались недоступными. С момента старта программы более половины ее участников продвинулись по карьерной лестнице, в том числе до уровня вице-президентов.

### ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА



### СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ОБУЧЕНИЯ



# ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Постоянно растет эффективность процессов обеспечения безопасности производства, в 2017 г. на проекты, связанные с ростом безопасности труда, потрачено \$98 млн.



## КЛЮЧЕВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

### Охрана труда и промышленная безопасность —

важный элемент Производственной системы. Мы стремимся достичь мирового лидерства в этой области и считаем его ключевым элементом своей стратегии.

### В 2017 г. реализован ряд инициатив для повышения безопасности производства

По итогам года были достигнуты все установленные целевые показатели в области охраны труда и промышленной безопасности.

### Значительное снижение показателей производственного травматизма

Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) снизился более чем в 2 раза с 2013 г.

# ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РАССМАТРИВАЮТСЯ КАК ОДИН ИЗ ВАЖНЫХ И НЕОТЪЕМЛЕМЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ НЛМК, КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИИ 2017

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

## Основные принципы НЛМК:

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

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

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

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

Два российских предприятия Группы НЛМК (ПАО «НЛМК» и ООО «ВИЗ-Сталь») сертифицированы на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS\* 18001:2007.

## Ключевые инициативы в 2017 г.

**Организационные изменения,** повысившие эффективность процессов обеспечения безопасности производства:

- пересмотрены практики взаимодействия с подрядными организациями, осуществляющими работы или оказывающими услуги на территории предприятий Группы НЛМК (включающие в себя требования по ОТПБ-квалификации и отбору подрядных организаций до поэлементного управления их деятельностью);
- отобраны инициативные руководители и специалисты с высоким уровнем приверженности вопросам безопасного производства, которые были подготовлены как внутренние тренеры по ОТПБ-обучению.

**Управление рисками.** Во всех дивизионах Группы продолжалась активная реализация программы управления рисками, нацеленная на выявление опасных производственных факторов, их устранение и эффективное управление остаточными рисками. В течение года устранено около 53 тыс. рисков потенциального травмирования персонала и нанесения материального ущерба собственности Компании.

**Вовлечение персонала.** Совместно с дирекцией по связям с общественностью реализовались программы по повышению информирования работников по вопросам ОТПБ посредством корпоративных средств коммуникации. В конце года были сняты два видеофильма, направленных на предотвращение несчастных случаев на производстве, основанные на реальных событиях получения смертельных травм на металлургическом производстве.

**Обучение руководителей.** Совместно с Корпоративным университетом (см. подробнее раздел «Развитие талантов») разработаны и внедрены программы обучения руководителей высшего и среднего звена, направленные на развитие культуры безопасности и навыков управления производственной безопасностью.

## Затраты на охрану труда и промышленную безопасность

Затраты на охрану труда и промышленную безопасность в 2017 г. выросли на 51% г/г на фоне роста затрат на обеспечение промышленной безопасности, которые составили \$60 млн (рост на 73% г/г), и укрепления обменного курса рубля.

## Статистика производственного травматизма Группы НЛМК

Учет и расследование несчастных случаев на производстве ведутся в соответствии с применимым законодательством страны, где Компания ведет свою деятельность. Статистика производственного травматизма в Группе НЛМК ведется на основе единых отраслевых методик, принятых в Worldsteel Association.

Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR\*\* на 1 000 000 отработанных человеко-часов) составил:

- по Группе НЛМК 0,97;
- на российских активах 0,51.

Общее количество несчастных случаев с сотрудниками в 2017 г. по Группе — 90, из них:

- на российских активах Группы — 44;
- на зарубежных активах Группы — 46.

Общее количество несчастных случаев с подрядчиками в 2017 г. по Группе — 31, из них:

- на российских активах Группы — 16;
- на зарубежных активах Группы — 15.

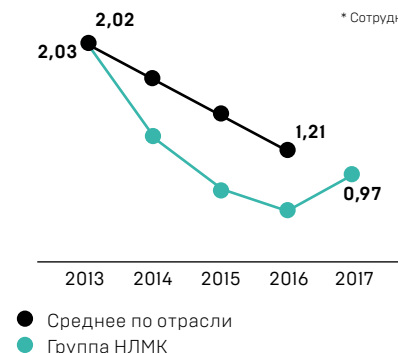
## СМЕРТЕЛЬНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ГРУППЫ НЛМК\*

\* Сотрудники и подрядчики



## ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR ПО ГРУППЕ НЛМК\*

\* Сотрудники



\* OHSAS — система менеджмента охраны труда и производственной безопасности.  
\*\* LTIFR (англ.) — Lost Time Injury Frequency Rate.

К нашему глубокому сожалению, в 2017 г. мы не смогли избежать одиннадцати связанных с производством смертельных случаев. В Группе были пересмотрены практики взаимодействия с подрядными организациями (см. раздел «Ключевые инициативы в 2017 г.»).

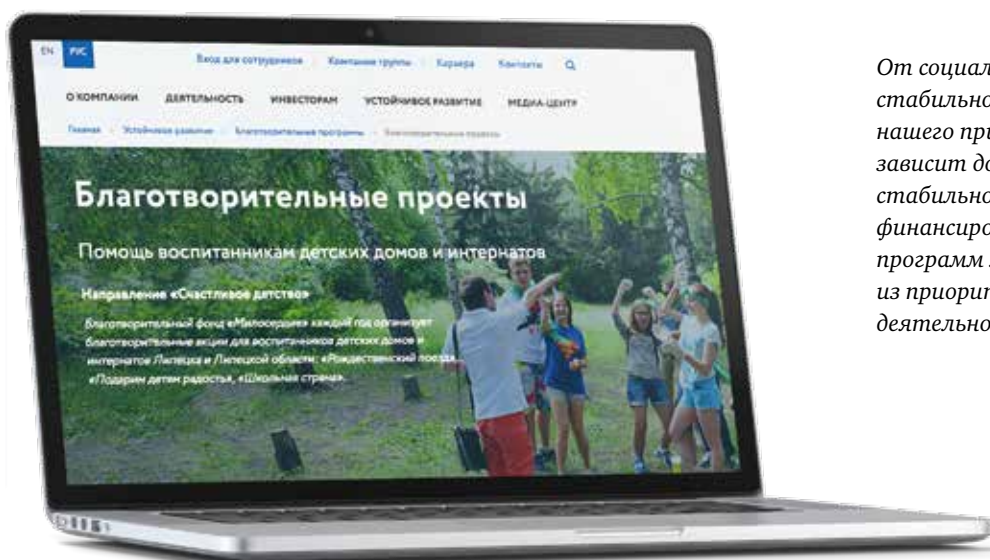
### СТРУКТУРА ЗАТРАТ НА ОХРАну ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ (\$98 МЛН В 2017 г.\*)



### КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

#### Охрана труда и промышленная безопасность

ЦЕЛИ НА 2017 Г.	РЕЗУЛЬТАТЫ 2017 Г.	ДОСТИЖЕНИЕ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ	ЦЕЛИ НА 2018 Г.
Обеспечить поддержание коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) с работниками на российских активах не выше 0,60	Достигнут коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) с работниками на российских активах = 0,51	Перевыполнено на 15%	Обеспечить снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR total) с работниками и подрядчиками в Группе НЛМК до уровня не выше 0,85
Обеспечить снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) с сотрудниками на зарубежных активах на 10% от достигнутого уровня 2016 г.	Достигнут коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) с сотрудниками на зарубежных активах = 7,13, что на 7% лучше уровня 2016 = 7,71	Не выполнено (снижение 7% Vs целевых 10%)	В рамках программы «Управление рисками»: <ul style="list-style-type: none"> <li>определить топ-3 категорий риска по каждому подразделению/предприятию;</li> <li>провести оценку риска рабочих операций по топ-3 категорий риска;</li> <li>сформировать подпрограммы предприятия по топ-3 категорий риска для включения их в корпоративные программы ФН ОТПБ в Программу Поддержания и Капитальных Ремонтов (ППиКР) 2019–2023 гг.;</li> <li>обеспечить не менее 90% реализации ОТПБ-проектов / своевременность и освоение финансирования в рамках ППиКР до конца 2018 г.</li> </ul>
Обеспечить поддержание коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) с сотрудниками Группы НЛМК не выше 1,00	Достигнут коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR) с сотрудниками Группы НЛМК = 0,97	Выполнено	
Обеспечить устранение / снижение не менее 50% неприемлемых рисков, выявленных в 2017 г. и перешедших с 2016 г.	Устранено / снижено 63,3% от выявленных неприемлемых рисков	Перевыполнено на 27%	
Обеспечить устранение / снижение не менее 50% условно-приемлемых рисков, выявленных в 2017 г. и перешедших с 2016 г.	Устранено / снижено 95,5% от выявленных условноприемлемых рисков	Перевыполнено на 91%	
Внедрение передовых практик управления вопросами ОТПБ	В течение года реализовывались передовые практики, в т.ч. предупреждение травматизма и др. мероприятия	Выполнено	Продолжить внедрение передовых практик управления вопросами ОТПБ



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

## ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СТРАТЕГИИ 2017

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

# РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

## Миссия и стратегические цели в области социальной ответственности

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

Цель Компании в области социальной ответственности — формирование общности интересов Компании, работников, местных сообществ, органов государственной власти и местного самоуправ-

ления в достижении устойчивого развития Компании и регионов присутствия, а также в обеспечении благоприятной среды для сотрудников предприятия и местного населения.

## Основные социальные задачи Компании:

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

## КЛЮЧЕВАЯ ИНФОРМАЦИЯ

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

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

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

В 2017 г. инвестиции в социальное развитие регионов по российским компаниям Группы составили \$41 млн.

**Осуществляется также благотворительная деятельность в регионах присутствия**

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

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

### Вклад в развитие социальной среды

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

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

присутствия, создания благоприятного делового климата.

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

### Инвестиции Группы НЛМК в развитие регионов присутствия

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

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	ЦЕЛИ НА 2017 Г.	РЕЗУЛЬТАТЫ 2017 Г.	ДОСТИЖЕНИЕ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ, АНАЛИЗ	ЦЕЛИ НА 2018 Г.
Взаимодействие с сообществом Развитие регионов присутствия	Реализация мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия и поддержанию стабильной социально-экономической среды в местных сообществах	Инвестиции на социальные нужды и развитие регионов присутствия в 2017 г. составили 3,3 млрд руб., в том числе около 0,3 млрд руб. направлено на благотворительность	Цель 2017 г. достигнута Группа НЛМК активно участвовала в развитии регионов присутствия активов	Продолжить реализацию мероприятий по содействию устойчивому развитию регионов присутствия Формализовать социальную политику Компании



### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ:

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

Общая сумма инвестиций в социальное развитие регионов за 2017 г. по российским компаниям Группы НЛМК составила

**2,4** млрд руб.  
(\$ 41 млн)

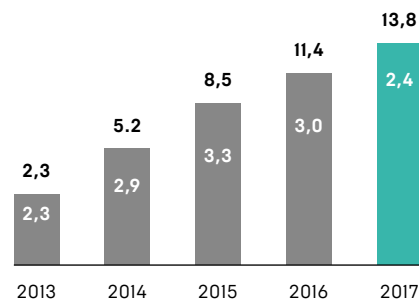
### Развитие культуры и спорта

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

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

### СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ НЛМК (НАКОПЛЕННЫМ ИТОГОМ)

млрд руб.



### СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ 2017 г.







Спорткомплексы НЛМК ежегодно посещает более 20 тыс. жителей Липецка. В спортивных соревнованиях, которые организует НЛМК, ежегодно участвуют более 2000 школьников. При полном финансировании спортклуба «Липецкий металлург» создана Детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва №13, где 300 юных спортсменов занимаются стендовой и пулевой стрельбой. Как результат — половина сборной России по стендовой стрельбе — воспитанники спортклуба «Липецкий металлург». За время существования спортивной школы №13 в Липецке подготовлено: 10 мастеров спорта международного класса, 35 мастеров спорта, более 60 кандидатов в мастера спорта и более 350 спортсменов массовых разрядов. 20 спортсменов включены в состав сборной России.

**СПОРТКОМПЛЕКСЫ НЛМК  
ЕЖЕГОДНО ПОСЕЩАЕТ БОЛЕЕ  
20 ТЫС. ЖИТЕЛЕЙ ЛИПЕЦКА.**

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

## Развитие науки и образования

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

- целевого финансирования научно-образовательной деятельности базовых учебных заведений;



- развития и укрепления научно-технической базы научных центров металлургической и горнодобывающей отраслей;
- организации и финансирования научно-исследовательских конференций, конкурсов научно-технического творчества среди студентов базовых учебных заведений;
- проведения дней открытых дверей и экскурсий на производственные объекты для учащихся школ, организации производственной практики на предприятиях Группы для студентов профильных учебных заведений профессионального образования;
- создания необходимых условий для занятий и мотивации уча-

щихся и студентов в получении качественного профессионального образования, в том числе реализуя стипендиальные программы.

В 2017 г. на поддержку образовательных организаций в регионах присутствия было направлено около 54 млн руб.

## Работа с детьми и молодежью

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

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

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



## Благотворительная деятельность

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

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

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

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

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



ПРОЕКТ «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО»

### НАИБОЛЕЕ ЯРКИМ ПРОЕКТОМ В 2017 Г. СТАЛ ПРОЕКТ «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО», НАПРАВЛЕННЫЙ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ

Данный проект реализовывался в рамках корпоративного конкурса «Молодой лидер». Молодым работникам предприятия было предложено возглавить проектные команды и реализовать свои проекты, направленные на улучшение экологии в городе Липецк.

На осуществление проекта в 2017 г. выделено более 2 млн руб., что позволило поддержать следующие инициативы:

- «Мелиорация Матырского водохранилища» в целях предотвращения зарастания водоема;
- «Очистка части дренажной системы Нижнего парка г. Липецка»;
- «Возрождение» исторической, рекреационной территории села Сырское, в районе берега старого русла реки Воронеж;
- «Создание Учебной экотропы в «Урочище «Сосновый лес»»;
- «Экодвор, экогород, экомир!» — благоустройство дворовой территории;

- «С чистого листа» — высадка Аллеи семьи в новом микрорайоне города;
- «Развлекательно-просветительская площадка «Экология будущего» по воспитанию экологического сознания у подрастающего поколения;
- «Зеленый — не просто цвет. Это философия» — создание арт-объекта граффити, направленного на воспитание экологической культуры у молодежи;
- «НЛМК за чистый лес»;
- Фестиваль интеллектуальных игр «Стальная Сова»;
- Оснащение многоквартирного жилого дома солнечными батареями.

Проект «Стальное дерево» привлек внимание общественности, полюбился горожанам, социальная значимость проекта была высоко оценена муниципалитетом. В 2018 г. Группа НЛМК планирует расширить формат проекта и сделать его общегородским.

# КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

## ПЕРСОНАЛ

	2013	2014	2015	2016	2017
Количество сотрудников, тыс. чел.	61,7	60,1	56,7	54,0	<b>53,2</b>
Текущая текучесть кадров, %	10,0	8,4	8,8	4,7	<b>4,0</b>
Количество женщин среди сотрудников, %	27,3	27,2	27,0	28,0	<b>27,0</b>
Рост заработной платы, %	10,0	12,0	8,0	10,0	<b>8,8</b>
Инвестиции в обучение персонала, \$ млн	5,5	4,4	3,3	3,9	<b>4,5</b>

## ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

	2013	2014	2015	2016	2017
Несчастные случаи, шт.	217	177	123	90	<b>121</b>
<i>Сотрудники</i>	194	151	102	73	<b>90</b>
<i>Подрядчики</i>	23	26	21	17	<b>31</b>
Смертельные случаи, шт.	8	0	6	5	<b>11</b>
<i>Сотрудники</i>	8	0	5	2	<b>5</b>
<i>Подрядчики</i>	0	0	1	3	<b>6</b>
Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR), Группа НЛМК	2,03	1,55	1,12	0,82	<b>0,97</b>
Коэффициент частоты травм с потерей трудоспособности (LTIFR), российские активы	0,86	0,55	0,43	0,34	<b>0,51</b>
Инвестиции в ОТПБ, \$ млн	34,07	39,48	24,57	65,04	<b>98,04</b>

## МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

	2013	2014	2015	2016	2017
Социальные инвестиции, \$ млн	73	75	54	44	<b>41</b>
Социальные инвестиции, млрд руб.	2,30	2,91	3,28	2,95	<b>2,40</b>



## О КОМПАНИИ

2017 год

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

*«Масштаб бизнеса НЛМК, а также качество нашей стратегии и команды позволят нам воспользоваться всеми существующими возможностями для развития и создания стоимости для акционеров».*

**Олег Багрин,**  
Президент Группы НЛМК\*



## НАША КОМАНДА

2017 год

Подробная информация о команде Группы НЛМК, о том, как мы развиваем наши таланты, о политике в области охраны труда, экономическом вкладе в развитие местных сообществ и о многом другом.

*«В общем деле реализации стратегических целей важен вклад не только отдельных людей, но прежде всего команд, из которых состоит наша большая международная компания».*

**Олег Багрин,**  
Президент Группы НЛМК\*



## КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

2017 год

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

*«В рамках реформы корпоративных действий в 2017 году Компанией была продолжена активная работа по совершенствованию процедур корпоративного управления».*

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



## ЭКОЛОГИЯ

2017 год

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

*«Наша цель – минимальный уровень воздействия на окружающую среду. И мы продолжим внедрять наилучшие доступные на сегодняшний день технологии».*

**Галина Христофорова,**  
Директор по экологии Группы НЛМК

### РАЗДЕЛ САЙТА ДЛЯ ESG-ИНВЕСТИТОРОВ

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

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



\* Олег Багрин занимал должность Президента (председателя Правления) НЛМК до 12 марта 2018 года