





Содержание

Обращение президента

с. 2

О Группе

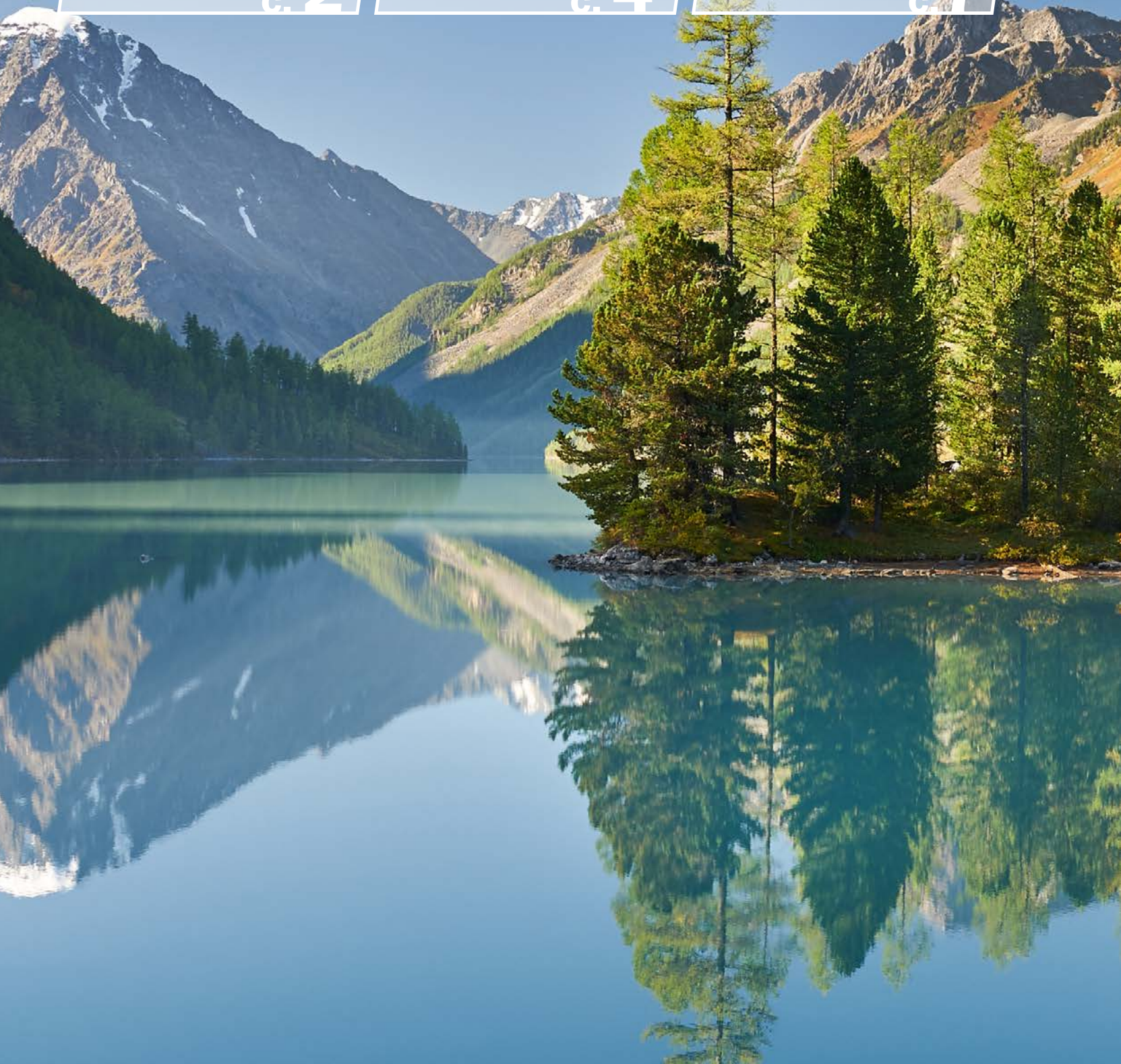
- 4 - Кто мы
- 5 - Где мы ведем деятельность
- 6 - Что мы производим

с. 4

Об Отчете

- 7 - Подход к подготовке Отчета
- 7 - Границы Отчета
- 8 - Выявление существенных тем
- 9 - Методология подготовки данных
- 9 - Заверение
- 9 - Контактная информация

с. 7



Подход к управлению устойчивым развитием

- 12 – Подход к управлению устойчивым развитием
- 16 – Этика и деловое поведение
- 18 – Управление рисками в области устойчивого развития
- 20 – Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 24 – Награды ЕВРАЗа в 2018 году
- 24 – Членство в ассоциациях и организациях
- 25 – Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость

Персонал

- 28 – Подход к управлению персоналом
- 29 – Структура персонала
- 31 – Мотивация и вовлеченность работников
- 32 – Развитие и обучение персонала
- 35 – Социальная политика
- 35 – Цели на 2019 год и среднесрочную перспективу

Охрана труда, промышленная безопасность и экология

38 – Управление вопросами охраны труда, промышленной безопасности и экологии

40 – Охрана труда и промышленная безопасность

- 40 – Подход к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности
- 40 – Развитие корпоративной культуры безопасности
- 42 – Предотвращение производственного травматизма
- 43 – Профилактика профзаболеваний
- 44 – Предотвращение возникновения чрезвычайных происшествий и меры реагирования
- 45 – Внешние мероприятия в сфере охраны труда и промышленной безопасности
- 45 – Цели на 2019 год и среднесрочную перспективу

46 – Охрана окружающей среды

- 46 – Подход к экологическому менеджменту
- 48 – Экологическая стратегия
- 48 – Управление водными ресурсами
- 49 – Обращение с отходами
- 51 – Сокращение выбросов в атмосферу
- 52 – Повышение энергоэффективности
- 52 – Защита биоразнообразия
- 53 – Цели на 2019 год и среднесрочную перспективу

Взаимодействие с местными сообществами

- 56 – Подход к управлению взаимодействием с местными сообществами
- 57 – Взаимодействие с местными сообществами
- 57 – Основные проекты, реализованные в 2018 году
- 63 – Цели на 2019 год и среднесрочную перспективу

Цепочка поставок

- 66 – Подход к управлению
- 68 – Результаты 2018 года
- 68 – Цели на 2019 год и среднесрочную перспективу

Приложения

Приложение 1

- 69 – Таблица показателей GRI

Приложение 2

- 73 – Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата

Приложение 3

- 73 – Границы раскрываемой информации о показателях выбросов парниковых газов

Приложение 4

- 74 – Экологические показатели

Приложение 5

- 78 – Отчет по заданию в отношении Отчета об устойчивом развитии

Обращение президента

Уважаемые представители заинтересованных сторон!

Рад представить вашему вниманию первый отчет ЕВРАЗа об устойчивом развитии. Решение подготовить отдельный Отчет об устойчивом развитии является логическим шагом в рамках постоянно реализуемых мер Группы, направленных на улучшение экономических, социальных и экологических аспектов нашей деятельности. Выпуск Отчета отражает нашу приверженность принципам прозрачности и корпоративной социальной ответственности.

Группа убеждена, что создание ценности в долгосрочной перспективе и достижение надежных операционных и финансовых результатов невозможно без систематического управления деятельностью в области устойчивого развития. Являясь глобальной горно-металлургической компанией, ЕВРАЗ осознает важность обеспечения высочайшего уровня охраны труда и промышленной безопасности, вовлечения и развития работников, охраны окружающей среды, содействия развитию регионов присутствия и поддержания взаимовыгодных отношений со всеми группами заинтересованных сторон.

Инициативный и сбалансированный подход к управлению вопросами устойчивого развития на всех этапах операционной деятельности Группы является неотъемлемой частью корпоративной культуры ЕВРАЗа. Группа стремится внедрять передовые практики в области устойчивого развития и способствует достижению целей устойчивого развития (ЦУР), принятых Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году.

В 2018 году Группа добилась впечатляющих результатов и продемонстрировала финансовую и операционную устойчивость. За отчетный год показатель EBITDA ЕВРАЗа достиг 3 777 млн долл. США, что является самым высоким значением с 2008 года. Этот результат был достигнут благодаря реализации инициатив по повышению эффективности и сокращению затрат, а также мер по улучшению показателей в области устойчивого развития. Значительные финансовые и операционные результаты позволяют Группе расширять области, границы и направления деятельности в рамках устойчивого развития ЕВРАЗа и создавать ценность для заинтересованных сторон.

Один из важнейших проектов в области устойчивого развития в 2018 году – строительство и запуск доменной печи № 7 в Свердловской области (ЕВРАЗ НТМК). Данная доменная печь позволяет производить 2,6 млн т чугуна в год и считается одной из самых экологически чистых в России: она увеличивает степень очистки отходящих газов на 250% и сокращает потребление кокса на 5 кг на тонну по сравнению с другими действующими печами. Запуск новой доменной печи позволил Группе не только существенно улучшить экологические показатели, но и создать новые рабочие места.



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Горно-металлургическое производство, как правило, связано с высоким уровнем производственных рисков, именно поэтому обеспечение безопасности работников и подрядчиков является приоритетом для Группы. Подход ЕВРАЗа к управлению охраной труда и промышленной безопасностью заключается в повышении культуры безопасности среди работников и подрядчиков, соблюдении всех применимых законов, мониторинге рисков и управлении ими.

Главными целями Группы в сфере охраны труда и промышленной безопасности являются снижение количества случаев травматизма со смертельным исходом до нуля,

постоянное повышение культуры безопасности и достижение коэффициента частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR) ниже 1 к 2021 году. В 2018 году показатель LTIFR практически не изменился по сравнению с 2017 годом и составил 1,91 в расчете на 1 млн ч.

Несмотря на масштабную работу, проводимую ЕВРАЗом для улучшения показателей в области охраны труда и промышленной безопасности, я с глубоким сожалением сообщаю, что в 2018 году произошло десять несчастных случаев со смертельным исходом – шесть с работниками Группы и четыре с подрядчиками. Группа провела тщательные расследования

всех этих случаев и разработала меры по предотвращению повторения аналогичных событий в будущем.

В 2018 году Группа сосредоточилась на двух новых инициативах в сфере безопасности – на программе обеспечения безопасности подрядчиков и на анализе показателей по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды при оценке результатов работы операционных менеджеров. Группа также провела для наших работников и подрядчиков мероприятия, посвященные безопасности, такие как Неделя безопасности и молодежная конференция ЕВРАЗа «Safety First. Безопасность превыше всего».

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Группа высоко ценит своих работников и стремится создать такую систему мотивации, при которой каждый из них сможет в полной мере реализовать свой потенциал. ЕВРАЗ придерживается комплексного подхода к созданию благоприятных и конкурентоспособных условий труда, обучению и развитию персонала, развитию корпоративной культуры и реализации всесторонней социальной политики.

ЕВРАЗ уделяет особое внимание обучению и развитию персонала, а также работе с молодыми специалистами. В 2018 году Группа приняла участие и провела ряд крупных образовательных мероприятий, включая программу WorldSkills, программу «Новые лидеры ЕВРАЗа» и новую корпоративную программу обучения ТОП-300. Группа также впервые провела форум, посвященный вопросам наставничества, и запустила новый проект под названием «Наставничество. Перезагрузка».

В 2018 году Группа продолжила работу над совершенствованием и структурированием системы вознаграждения: была проведена оценка по системе грейдинга и пересмотрен подход к определению размера вознаграждения. По окончании данной предварительной работы в 2019 году будет запущен двухлетний проект по улучшению системы вознаграждения в Группе.

Еще одним важным событием 2018 года стал проект по оптимизации организационной структуры ЕВРАЗа в соответствии с результатами сравнительного анализа структур крупнейших российских металлургических компаний. В настоящее время Группа работает над оптимизацией количества уровней управления, что будет способствовать более оперативному принятию решений и совершенствованию процессов контроля.

Группа поощряет открытый и прозрачный обмен информацией и регулярно получает обратную связь от работников. Начиная с 2016 года ЕВРАЗ проводит ежегодное исследование вовлеченности сотрудников «Мы вместе». В 2018 году географический охват опроса был расширен и включил работников Центра сервисных решений, АО «ЕВРАЗ Металл Инпром» и ООО «ЕвразТехника». Результаты опроса, проведенного в 2018 году, показали, что уровень вовлеченности работников вырос на 1 п. п. (до 53%), что свидетельствует о положительной тенденции в области удовлетворенности работников.

УПРАВЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕМ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Комплексный подход к управлению воздействием на окружающую среду имеет важнейшее значение для роста и непрерывности деятельности Группы. Принципы минимизации негативного воздействия на окружающую среду и эффективного использования ресурсов применяются в повседневной деятельности ЕВРАЗа.

Группа внедрила систему экологического менеджмента (СЭМ), которая обеспечивает снижение экологических рисков и соблюдение всех нормативных требований. Система экологического менеджмента также включает оценку экологического и социального воздействия, комплексное исследование по природоохранным вопро-

сам и управление проектами в области охраны окружающей среды.

В 2018 году ЕВРАЗ добился значительных успехов в направлении снижения негативного воздействия на окружающую среду. К концу 2018 года потребление свежей воды сократилось на 29%, переработка отходов (за исключением отходов горной добычи) в целом составила 111,3% по сравнению с 104,7% за 2017 год. По состоянию на декабрь 2018 года общий объем выбросов парниковых газов снизился на 6,9% по сравнению с аналогичным периодом 2017 года, при этом выбросы основных загрязняющих веществ в атмосферу (совокупность выбросов оксидов азота (NO_x),

оксидов серы (SO_x), твердых частиц и летучих органических соединений (ЛОС) сократились почти на 6,5%.

Группа реализует различные экологические программы и уделяет особое внимание поиску новых способов снижения воздействия на экосистемы. Одним из наиболее значимых проектов, реализованных в данной области в 2018 году, стало восстановление нарушенных земель на старом объекте хранения отходов ЕВРАЗ ЗСМК. В рамках проекта было восстановлено 17,9 га земель и посажено 2,4 тыс. сосен, после чего территория была передана администрации города Новокузнецка.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Достижение стратегических целей Группы зависит от стабильности экономических и социальных условий в основных регионах присутствия. Как крупный работодатель и налогоплательщик, ЕВРАЗ осознает свои обязанности по поддержке местных сообществ. С учетом этого Группа реализует ряд крупных проектов, направленных на оказание спонсорской поддержки и продвижение образования и спорта, развитие инфраструктуры и охрану окружающей среды.

В 2018 году ЕВРАЗ оказал помощь на федеральном уровне Центру детской гематологии, онкологии и иммунологии имени Дмитрия Рогачева, цель которого – повышение качества лечения острого миелоидного лейкоза у детей. Группа также способствует развитию образования и культуры, оказывая спонсорскую поддержку Центру документального кино (Москва), Музею современного искусства «Гараж» (Москва), Ельцин Центру (Екатеринбург), Новокузнецкому драматическому театру, мужскому волейбольному клубу «Динамо» (Москва) и международному турниру по дзюдо «Большой шлем» (Екатеринбург).

Стремление Группы повысить уровень жизни населения в регионах присутствия не ограничивается крупномасштабными проектами, которые координирует головной офис. Работники ЕВРАЗа принимают активное участие в ряде волонтерских и благотворительных инициатив, помогая людям в сложных жизненных ситуациях, оказывая поддержку детям и организуя социальные и спортивные мероприятия. В среднесрочной перспективе Группа рассматривает возможность создания волонтерской программы для дальнейшего развития этого направления и поддержки волонтеров на местном уровне.

ЕВРАЗ продолжит работу над созданием ценности для акционеров и других заинтересованных сторон. Уверен, что это станет возможным только при постоянном совершенствовании показателей деятельности в области устойчивого развития и дальнейшей интеграции экономических, социальных и экологических аспектов в процесс принятия решений в Группе.

Александр Фролов
Президент

О Группе

ЕВРАЗ является вертикально интегрированной компанией, осуществляющей деятельность в металлургической, горнодобывающей отраслях, а также по производству ванадиевых продуктов. Группа входит в число крупнейших производителей стали в мире. Значительная часть внутреннего потребления железной руды и коксующегося угля Группы обеспечивается собственными добывающими активами. Компания зарегистрирована на Лондонской фондовой бирже и включена в индекс FTSE 100.

Наименование EVRAZ plc

Президент Александр Фролов

Головной офис Россия, г. Москва, ул. Беловежская, 4, блок «В»

Сфера деятельности Производство чугуна и стали

Другие крупные офисы ул. Сейнт-Эндрю, 6, 5-й этаж, Лондон, EC4A 3AE

Дата образования 1992 год

КТО МЫ

Ведущие позиции в отрасли:

- вертикально интегрированный глобальный производитель стали;
- один из самых низкозатратных глобальных производителей стали;
- лидирующий производитель стальной продукции для строительного сектора;
- мировой лидер по производству рельсов;
- один из крупнейших производителей ванадия в мире;
- крупнейший производитель коксующегося угля в России;
- географически диверсифицированный бизнес.

Финансово устойчивая компания:

- консолидированная выручка увеличилась на 18,6% по сравнению с 2017 годом и составила 12 836 млн долл. США;
- консолидированный показатель EBITDA составил 3 777 млн долл. США, продемонстрировав рост на 43,9%.

Ответственный работодатель:

- стабильная занятость для 68,4 тыс. человек;
- заработная плата работников ЕВРАЗа в среднем в 1,5 раза выше заработной платы в регионах присутствия¹.

Социально ответственная компания:

- потребление свежей воды снизилось на 29,1% по сравнению с 2017 годом;
- выбросы загрязняющих веществ в атмосферу сократились на 6,5% по сравнению с 2017 годом;
- в 2018 году Группа подвергла переработке или повторному использованию 111,3% отходов (за исключением отходов горнодобывающей промышленности) и побочной продукции по сравнению с 104,7% в 2017 году;
- в 2018 году инвестиции, направленные на улучшение экологических показателей, составили 29,8 млн долл. США.

Безопасные условия труда и благоприятная экологическая обстановка:

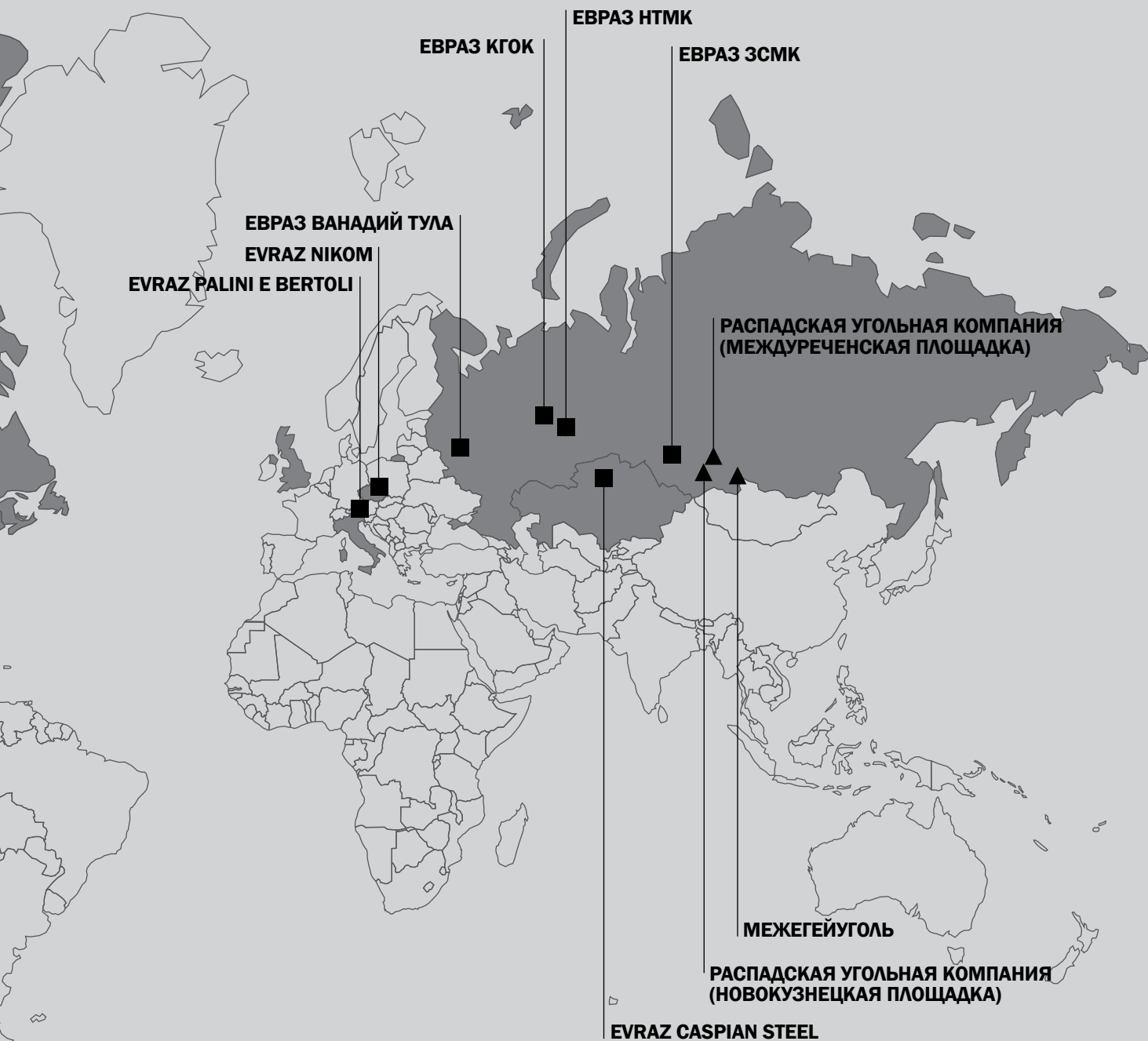
- в 2018 году показатель LTIFR составил 1,91 на 1 млн ч;
- количество тяжелых травм (включая травмы среди подрядчиков) сократилось на 8% по сравнению с 2017 годом;
- крупные металлургические предприятия Группы сертифицированы по стандартам ISO 14001 и OHSAS 18001.

¹ При расчете показателя использовались данные по Кемеровской, Тульской и Свердловской областям.





ГДЕ МЫ ВЕДЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



**МЫ ОСУЩЕСТВЛЯЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В ВОСЬМИ СТРАНАХ: ВЕЛИКОБРИТАНИИ,
РОССИИ, США, КАНАДЕ, КАЗАХСТАНЕ,
ИТАЛИИ, ШВЕЙЦАРИИ, ЧЕХИИ**







- Стальной сегмент
- ▲ Угольный сегмент
- Стальной сегмент (Северная Америка)

ЧТО МЫ ПРОИЗВОДИМ

Наша продуктовая линейка достаточно разнообразна и может меняться в зависимости от ряда критериев, включая географическое расположение заказчика, специфические технические условия, назначение продукции и способы ее дальнейшего использования. Наши заказчики представляют более 70 стран мира. EVRAZ постоянно совершенствует продукцию и услуги, укрепляя таким образом долгосрочные отношения с партнерами и клиентами.

Наша продукция используется в различных отраслях и соответствует самым высоким стандартам качества. Вся наша продукция сертифицирована (ряд сертификатов представлен на английской версии официального сайта EVRAZa).

ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОДУКЦИЯ

Тип продукции		Описание
Строительный прокат		Производимая EVRAZом сталь используется при строительстве мостов, стадионов, жилых и офисных зданий.
Железнодорожный прокат		EVRAZ входит в число крупнейших и наиболее технологически развитых производителей железнодорожного проката в мире. В дополнение к железнодорожным рельсам наша продукция включает рельсы для трамваев и метро, комплектующие для вагонов, а также железнодорожные колеса.
Трубный прокат		EVRAZ является одним из ведущих поставщиков труб большого диаметра для транспортировки нефти и природного газа и единственным поставщиком труб большого диаметра, полностью производимых в Канаде. Мы также являемся одним из ведущих производителей труб малого диаметра, используемых в строительстве, производстве, при поиске и добыче энергоресурсов.
Металлопродукция промышленного назначения		EVRAZ является крупным игроком на промышленном рынке. Наша продукция производится для следующих отраслей: <ul style="list-style-type: none"> горнодобывающая отрасль; машиностроение; производство металлоизделий.
Ванадиевые продукты		EVRAZ является единственным в мире производителем ванадия полного цикла, предлагая полный ассортимент ванадиевых продуктов. Группа производит около 20 высококачественных ванадиевых химических продуктов и предлагает широкую линейку ванадиевых сплавов, которые позволяют удвоить прочность мягкой стали.
Сырьевая продукция		Для основного металлургического производства EVRAZ также добывает такое сырье, как железная руда, уголь, щебень и известняк. Собственная добыча железной руды и угля в значительной степени покрывает внутренние потребности Группы. В 2018 году обеспеченность углем достигла 69%, а железной рудой – 70%.

Мы высоко ценим своих заказчиков, поэтому стремимся улучшать не только свою продукцию, но и процессы взаимодействия с нами и обеспечиваем индивидуальный подход к каждому клиенту.

Мы применяем широкий спектр современных технологий, разрабатываем и используем мобильные приложения. Например, можно посмотреть наш колесобандажный цех

EVRAZ НТМК в Нижнем Тагиле (Россия), загрузив приложение EVRAZ Wheels в Apple App или Google Play. Можно даже подключиться с помощью очков Google Cardboard и пройти виртуальную экскурсию.



Об Отчете

ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТА

Отчет об устойчивом развитии за 2018 год (далее – Отчет) освещает основные результаты деятельности ЕВРАЗа в области устойчивого развития с 1 января по 31 декабря 2018 года и содержит планы Группы на 2019 год и среднесрочную перспективу.

Начиная с 2004 года ЕВРАЗ готовит годовые отчеты, которые включают подробную главу о корпоративной социальной ответственности (КСО). Однако в 2018 году ЕВРАЗ принял решение опубликовать

отдельный отчет, посвященный вопросам устойчивого развития. Последние отчеты Группы с дополнительной информацией о деятельности в области устойчивого развития представлены на официальном сайте ЕВРАЗа:

http://www.Evraz.com/ru/investors/annual_reports

Отчет за 2018 год был подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития: основной вариант

(Стандарты GRI). В целях соблюдения Стандартов GRI были пересмотрены внутренние процедуры Группы по подготовке Отчета.

Отчет описывает практику управления устойчивым развитием ЕВРАЗа. Он был подготовлен в интересах инвестиционного сообщества и других заинтересованных сторон. Отчет об устойчивом развитии опубликован на английском и русском языках.

ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Информация об устойчивом развитии, содержащаяся в данном Отчете, относится к деятельности следующих активов ЕВРАЗа, если иное не указано в тексте Отчета или в приложении 3:

Сегмент	Предприятие (упомянутое в Отчете)
Стальной сегмент	ЕВРАЗ Ванадий Тула EVRAZ Caspian Steel EVRAZ Nikom EVRAZ Palini e Bertoli EVRAZ Stratcor ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат (ЕВРАЗ ЗСМК) (включая ОАО «Евразруда») ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат (ЕВРАЗ НТМК) ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат (ЕВРАЗ КГОК) Торговые дома, сервисные и логистические компании
Угольный сегмент	Распадская Угольная Компания (предприятия в Междуреченске и Новокузнецке) УК «Межегейуголь»
Стальной сегмент (Северная Америка)	EVRAZ Inc. NA (включая EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo) EVRAZ Inc. NA Canada (включая EVRAZ Camrose, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Calgary, EVRAZ Regina)

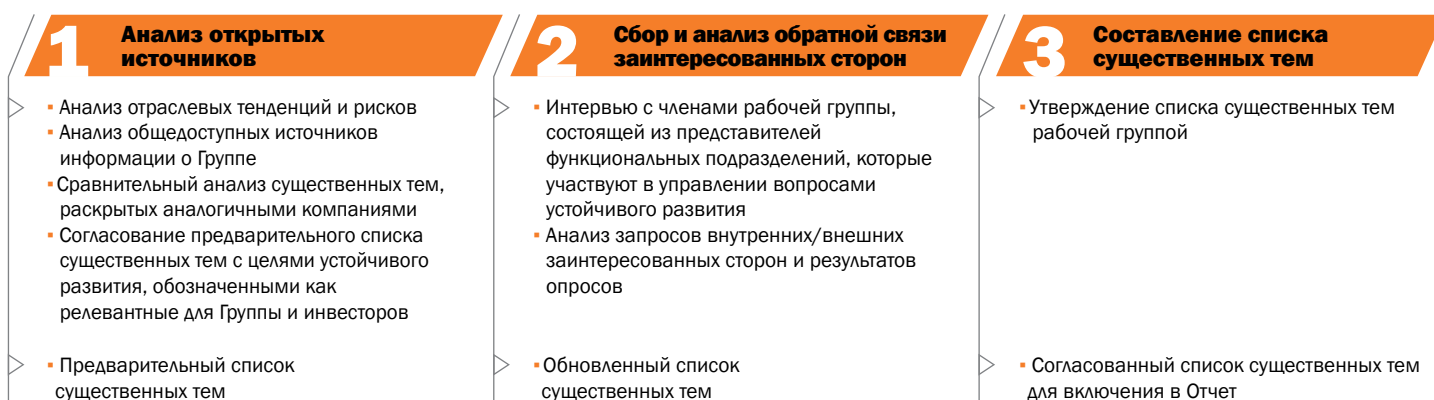
ВЫЯВЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

В целях определения и включения наиболее важной информации в Отчет мы провели оценку существенности в соответствии с требованиями Стандартов GRI (включая использование таких критериев, как «Влияние на оценку и решения заинтересованных сторон» и «Значимость экономического, экологического и социального воздействия»).

На основании результатов анализа было выявлено и утверждено 14 существенных тем, относящихся к экономической, экологической и социальной категориям. Степень приоритетности данных тем была определена в ходе проведенного в декабре 2018 года опроса членов рабочей группы по подготовке Отчета.

Требования к раскрытию информации в соответствии со Стандартами GRI были выполнены в равной степени по всем темам независимо от их уровня приоритетности. Темам с высоким уровнем существенности было уделено особое внимание, по ним в Отчет была включена более подробная информация.

ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ



СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Категория	Тема	Страницы	В рамках Группы	За пределами Группы
Экономические	Экономическая результативность	19, 25, 51	V	V
	Присутствие на рынках	31	V	V
	Непрямые экономические воздействия	57-63	V	V
	Противодействие коррупции	16-17	V	V
Экологические	Энергия	52	V	-
	Вода	46-49, 52-53	V	V
	Биоразнообразие	46-48, 52-53	V	V
	Выбросы	46-48, 51-52	V	V
	Сбросы и отходы	46-50	V	V
	Соответствие требованиям природо-охранного законодательства	46-48	V	-
Социальные	Занятость	27-30	V	V
	Охрана труда и промышленная безопасность	38-44	V	V
	Обучение и развитие	28, 32-34	V	-
	Местные сообщества	56-57	V	V

МЕТОДОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ ДАННЫХ

Расчет, сбор и консолидация экономических, экологических и социальных показателей, представленных в Отчете, были проведены в соответствии с принципами и требованиями Стандартов GRI и на основании действующих процедур сбора и подготовки управленческой отчетности в Группе.

Финансовая информация представлена в долларах США. В отношении сумм в российских рублях в целях конвертации использовался средний курс доллара США за 2018 год, установленный Центральным Банком России.

Показатели деятельности и данные по устойчивому развитию представлены в единицах Международной системы единиц (СИ).

Источниками информации, связанной с управлением персоналом, охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, являются обязательные для заполнения формы статистической отчетности. Соответствующие подразделения представляют отчетность для местных органов власти и руководства Группы в указанной форме на ежегодной основе.

В целях обеспечения сопоставимости данных наиболее важные показатели, связанные с деятельностью Группы, представлены за предыдущие три года.

ЗАВЕРЕНИЕ

Группа привлекла компанию EY для проведения независимого заверения Отчета об устойчивом развитии для обеспечения качества, точности и полноты сообщаемых данных.

☐ См. Отчет по заданию в отношении Отчета об устойчивом развитии на стр. 78.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Группа изучает и тщательно анализирует обратную связь заинтересованных сторон касательно полноты, объективности и существенности информации, раскрываемой в отчетах об устойчивом развитии, что способствует улучшению показателей в области устойчивого развития и процессов отчетности по нефинансовым показателям. Мы всегда рады получать ваши предложения

касательно Отчета и наших показателей деятельности. Просьба направлять вопросы и предложения:

в Дирекцию по отношениям с инвесторами
Москва: +7 (495) 232-13-70
Лондон: +44 (207) 832-89-90
Эл. почта: ir@evraz.com



Подход к управлению устойчивым развитием



ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

27 млн долл. США
направлено в 2018 году
на социальные программы
и на содержание
социальной инфраструктуры

1,91
показатель LTIFR
на 1 млн ч¹

68 379
работников
численность персонала
на конец 2018 года

29,8 млн долл. США
составили инвестиции, связанные
с улучшением показателей в области
охраны окружающей среды

¹ Показатель приведен без учета смертельных случаев и данных по подрядчикам.



ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

Управление устойчивым развитием

- Подготовка первого Отчета об устойчивом развитии
- Независимое заверение нефинансовой информации, представленной в Отчете об устойчивом развитии

Работники

- Проведен сравнительный анализ организационных структур предприятий, на основании которого в 2019 году будут пересмотрены уровни управления
- Дальнейшее совершенствование программ медицинского страхования работников
- Проведение образовательных мероприятий и участие в них, включая программу WorldSkills, программу «Новые лидеры ЕВРАЗа» и новую корпоративную программу обучения ТОП-300

- В опросе «Мы вместе» приняли участие 43 285 работников, т. е. 75% от общей численности, что на 1% выше, чем в 2017 году
- Запуск проекта «Сила поколений» совместно с «Комсомольской правдой»

Охрана труда и промышленная безопасность

- Группа продолжает процесс интеграции подрядчиков в систему управления ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗа
- Успешное проведение образовательных мероприятий по охране труда и промышленной безопасности, таких как Неделя безопасности и молодежная конференция ЕВРАЗа «Safety First. Безопасность превыше всего»

Охрана окружающей среды

- Потребление свежей воды сократилось на 29,1%
- Переработка отходов и продукции (за исключением отходов горной добычи) составила 111,3% по сравнению с 104,7% в 2017 году
- Объем выбросов парниковых газов Группы снизился на 6,9%
- Восстановлено 17,9 га нарушенных земель на старом объекте по хранению отходов ЕВРАЗ ЗСМК

Местные сообщества

- ЕВРАЗ планирует заключить новое соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с администрацией г. Качканара, которое будет подписано в 2019 году
- Содействие в организации мероприятий, посвященных 400-летию города Новокузнецка

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Как один из ведущих мировых производителей стали, ЕВРАЗ стремится внедрить принципы и ценности устойчивого развития в свою повседневную деятельность. Группа осознает, что устойчивое развитие является ключевым фактором обеспечения долгосрочной стабильности, конкурентоспособности и способности создавать ценность для заинтересованных сторон.

В целях внедрения концепции устойчивого развития ЕВРАЗа на всех уровнях мы включили социальные и экологические аспекты в Кодекс поведения. Кодекс определяет общее направление и ориентиры ведения бизнеса для руководства Группы в соответствии с приведенными ниже принципами.

ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА ЕВРАЗА

Наши принципы ведения бизнеса



Ежедневное совершенствование

Непрерывно развиваясь и внедряя новые идеи, мы способствуем устойчивому росту Компании.



Внимание к потребителю

Постоянно улучшая продукты и услуги, мы укрепляем долгосрочные отношения с нашими потребителями и клиентами.



Результат и ответственность

Мы настойчиво стремимся к достижению поставленных целей и несем ответственность за результат.



Активная работа в команде

В команде единомышленников мы добиваемся успеха.



Забота о людях

Создание безопасных условий труда, развитие наших сотрудников и местных сообществ – важная часть бизнеса ЕВРАЗа.

➔ Подробнее о Кодексе поведения см. на официальном сайте Группы: <http://www.EVRAZ.com/governance/documents/>

Группа работает по четырем основным направлениям устойчивого развития.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЕВРАЗ

Приоритетные направления устойчивого развития



Экономическая стабильность

Цель Группы – поддерживать стабильный экономический рост и создавать долгосрочную ценность для Группы.

□ См. разделы «Этика и деловое поведение» на стр. 16–17 и «Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость» на стр. 25.



Благополучие работников

Мы стремимся обеспечить работникам безопасные условия труда, достойные компенсационные пакеты и возможности профессионального развития.

□ См. разделы «Персонал» на стр. 26–35 и «Охрана труда и промышленная безопасность» на стр. 40–45.



Охрана окружающей среды

Группа прилагает усилия к тому, чтобы сократить отрицательное воздействие своей деятельности на окружающую среду и максимизировать эффекты от компенсационных мероприятий.

□ См. раздел «Охрана окружающей среды» на стр. 46–53.



Развитие местных сообществ

Принимаемые нами меры направлены на содействие экономическому процветанию и социальному и культурному развитию в регионах присутствия.

□ См. раздел «Взаимодействие с местными сообществами» на стр. 54–63.

Для построения эффективной системы управления устойчивым развитием необходимо содействовать укреплению взаимодействия с нашими заинтересованными сторонами. Мы постоянно ведем открытый диалог с заинтересованными сторонами и активно внедряем различные механизмы их вовлечения для поддержания прозрачных и взаимовыгодных отношений.

□ Подробнее см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» на стр. 20–23.

В целях обеспечения последовательного подхода и применения лучших практик в наших подразделениях по всему миру мы следуем Руководящим принципам ОЭСР для многонациональных предприятий во всех направлениях устойчивого развития.

Обязательства Группы основаны на передовых международных стандартах и опыте. Мы полностью поддерживаем положения Всеобщей декларации прав человека ООН и уважаем гражданские, политические, экономические, социальные и культурные права человека.

Основополагающие документы

ЕВРАЗ имеет ряд внутренних документов, которые регулируют деятельность в области устойчивого развития. Основными документами являются:

- Кодекс поведения;
- Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии;
- Руководство по инвестициям в социальную сферу и Политика о благотворительной и спонсорской деятельности;
- Антикоррупционная политика;
- Положение о работе горячей линии;
- Политика об основных принципах деятельности в области снабжения.

Организационная структура

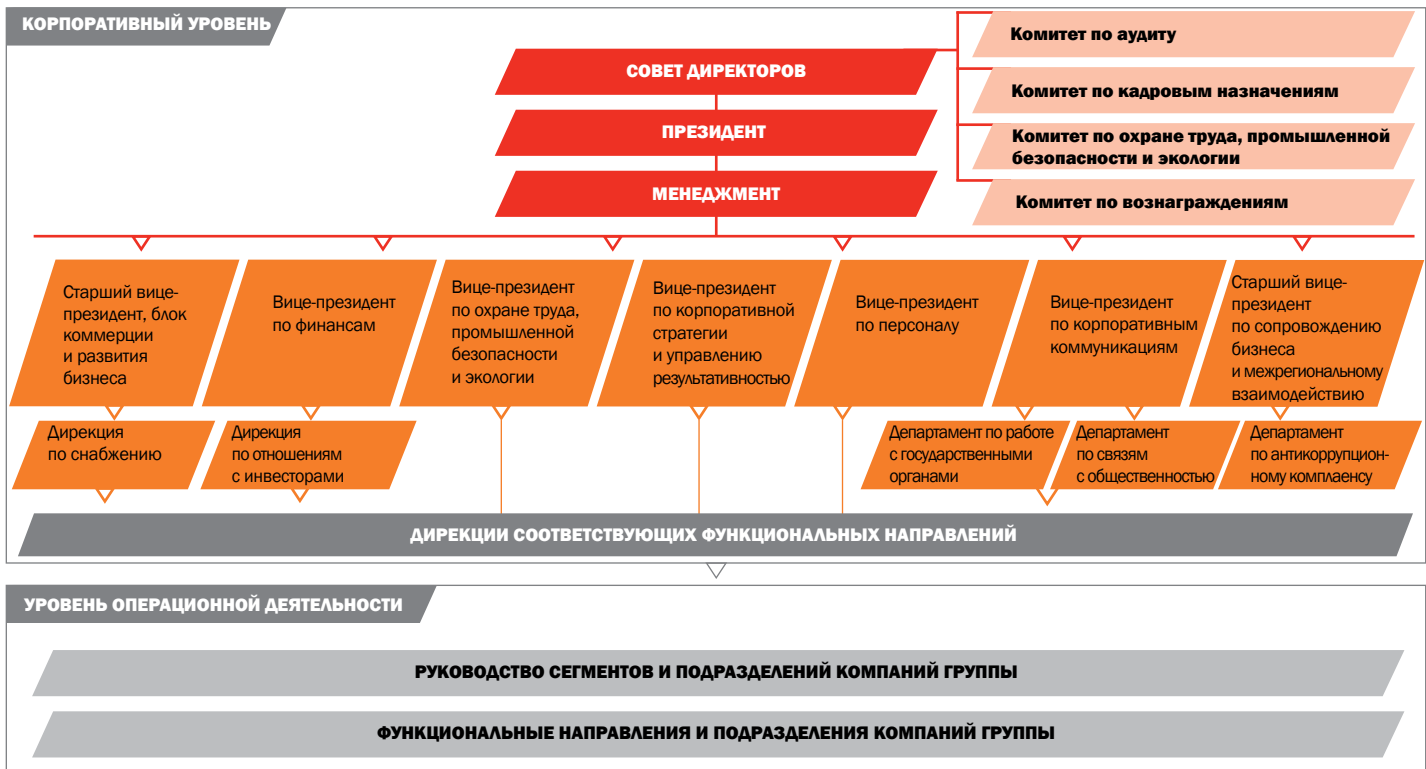
Управление вопросами устойчивого развития интегрировано во все уровни системы управления Группы.

Совет директоров и комитеты Совета директоров Группы определяют общее направление устойчивого развития ЕВРАЗа, в то время как президент и менеджмент осуществляют контроль и мониторинг деятельности, связанной с устойчивым развитием.

Дирекции несут ответственность за постановку целей и выполнение конкретных задач и инициатив в соответствии со своими функциональными обязанностями и подчиняются соответствующему вице-президенту. Руководители сегментов отвечают за реализацию инициатив в области устойчивого развития в своих бизнес-подразделениях.



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Наш вклад в достижение Целей устойчивого развития

Группа понимает важность Целей устойчивого развития (ЦУР), принятых Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году

в целях решения существенных экономических, экологических и социальных вопросов.

Мы стремимся сделать свой вклад в достижение глобальных целей, применяя принципы честного и прозрачного ведения бизнеса, снижая воздействие нашей операционной

деятельности на окружающую среду и местные сообщества и максимально увеличивая пользу, которую мы можем принести обществу.



ВКЛАД ЕВРАЗ В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ЦУР	Наш вклад
	<p>Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию в любом возрасте:</p> <ul style="list-style-type: none"> обеспечение высоких стандартов медицинского страхования для наших работников и членов их семей в рамках нашего компенсационного пакета; поддержка проектов, направленных на продвижение здорового образа жизни среди наших сотрудников, особенно среди молодых специалистов, и среди местного населения в регионах присутствия; инвестиции в строительство спортивных объектов в регионах присутствия.
	<p>Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> предоставление возможностей для получения профессионального образования всеми нашими работниками; поддержка социальных проектов, направленных на содействие образованию и улучшение условий в образовательных учреждениях в регионах.
	<p>Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии:</p> <ul style="list-style-type: none"> сокращение потребления свежей воды, включая воду из поверхностных водных объектов; повышение качества и объема использования оборотной воды.
	<p>Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии:</p> <ul style="list-style-type: none"> сокращение потребления электроэнергии в каждом сегменте Группы; продвижение инициатив, связанных с собственным производством электроэнергии.
	<p>Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> выполнение наших налоговых обязательств; предоставление равных социальных гарантий и создание равных возможностей для высокоэффективной работы и профессионального роста для наших работников; обеспечение безопасных условий труда; создание рабочих мест в регионах присутствия.
	<p>Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям:</p> <ul style="list-style-type: none"> инвестиции в проекты развития инфраструктуры в регионах присутствия.
	<p>Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> сокращение объема отходов, образующихся при осуществлении производственной деятельности; увеличение объема переработки отходов.
	<p>Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> сокращение выбросов CO₂ путем снижения потребления энергоресурсов и повышения эффективности.
	<p>Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия:</p> <ul style="list-style-type: none"> восстановление нарушенных земель и озеленение; восстановление водного биоразнообразия; социально-экологические кампании, проводимые совместно с администрациями муниципальных образований.
	<p>Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> соблюдение действующего законодательства, в том числе в отношении защиты прав человека; активная реализация инициатив по противодействию коррупции и взяточничеству, предотвращение конфликтов интересов; совместная работа с государственными органами власти с целью удовлетворения потребностей местных сообществ.
	<p>Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> внедрение и поддержка инициатив в области устойчивого развития, продвигаемых российскими и международными отраслевыми ассоциациями и институтами.

ЭТИКА И ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Подход к продвижению принципов честного ведения бизнеса

Неотъемлемой частью корпоративных принципов ЕВРАЗ является приверженность высочайшим стандартам этического делового поведения. Группа прилагает значительные усилия для поддержания репутации прозрачной, справедливой и ответственной компании. Для достижения этой цели Группа придерживается позиции решительного неприятия всех форм коррупции и взяточничества и применяет системный подход к предотвращению ненадлежащего поведения и принятию соответствующих корректирующих мер.

Группа уделяет повышенное внимание обеспечению полного соответствия всем применимым нормативно-правовым актам, включая Федеральный закон «О противодействии коррупции», Закон Великобритании о борьбе со взяточничеством и Закон США о противодействии зарубежной коррупционной практике. ЕВРАЗ также разработал полный пакет внутренних документов, содержащих нормы этики и добросовестных деловых практик, которые должны соблюдать работники Группы. Основные документы, регулирующие данные вопросы:

- Кодекс поведения;
- Антикоррупционная политика;
- Политика о системе антикоррупционного комплаенса;
- Политика о корпоративном обучении работников основным положениям антикоррупционных политик;
- Политика о благотворительной и спонсорской деятельности;
- Политика о деловых подарках и представительских расходах;
- Положение о работе горячей линии;
- Политика о проверке кандидатов на работу;
- Политика о порядке урегулирования конфликта интересов;
- Политика о проверке контрагентов.

Информация об этих и других документах и политиках доводится до сведения работников и других заинтересованных сторон

➔ Подробнее о содержании указанных документов см. на сайте ЕВРАЗ <http://www.evraz.com/governance/anticorruption/>

➔ и в разделе «Краткий обзор применимых антикоррупционных политик» Годового отчета.



посредством размещения на веб-сайте и внутреннем сайте Группы. ЕВРАЗ ожидает от всех своих работников и дочерних предприятий неукоснительного соблюдения положений данных документов.

Совет директоров и руководство Группы уделяют особое внимание продвижению этического поведения и предотвращению мошенничества, коррупции и взяточничества на всех уровнях организации. Комитет по аудиту играет важную роль в осуществлении надзора за общей эффективностью антикоррупционной системы Группы, проверяет средства контроля за соблюдением установленных требований, получает последнюю информацию о текущих расследованиях в данной области и отслеживает вопросы, связанные с коррупционными рисками.

В целях повышения эффективности мер по противодействию коррупции и взяточничеству и обеспечения своевременного контроля за этими вопросами Группа назначила корпоративного комплаенс-менеджера и локальных комплаенс-менеджеров в каждом значимом дочернем предприятии. Обязанности комплаенс-менеджеров включают мониторинг соблюдения работниками положений внутренних документов, расследование выявленных случаев неправомерного и неэтичного поведения, а также отслеживание выплат на благотворительность и представительских расходов. В рамках своих обязанностей комплаенс-менеджеры также проводят проверку потенциальных и текущих деловых партнеров и участвуют в мониторинге тендерных процедур, которые, как правило, связаны с более высокими коррупционными рисками.

Все сообщения о возможных случаях коррупции, взяточничества и неправомерных действий тщательно изучаются комплаенс-менеджерами. Результаты расследований вместе с рекомендациями направляются высшему руководству подразделения, старшему вице-президенту по поддержке бизнеса и комплаенс-менеджеру Группы.

Управление рисками, связанными с коррупцией

Группа придерживается системного подхода к выявлению, оценке и управлению коррупционными рисками. В конце каждого года комплаенс-менеджеры проводят комплексный анализ этих рисков в отношении всех активов и бизнес-процессов Группы.

Группа концентрирует внимание на оценке существующих средств контроля и процедур в тех областях и бизнес-процессах, которые особенно подвержены коррупционным рискам. К таким областям, как правило, относятся закупки, осуществление платежей, продажи, благотворительность и спонсорская поддержка, деловые подарки и представительские расходы, взаимодействие с органами государственной власти, проверка деловых партнеров и утверждение договоров.

ЕВРАЗ с радостью сообщает, что в 2018 году группе по комплаенсу не понадобилось инициировать ни одного собственного расследования по подозрению во взяточничестве. Такой результат был бы невозможен, если бы на протяжении многих лет Группа не работала над созданием высокоэффективной комплаенс-системы.

➔ Подробнее об анализе коррупционных рисков и управлении ими см. в разделе «Борьба с коррупцией и взяточничеством» Годового отчета.

Повышение осведомленности об этическом деловом поведении

Важным элементом принимаемых Группой мер по предотвращению коррупции, мошенничества и взяточничества является постоянное информирование бизнес-партнеров, а также обучение работников принципам этических деловых практик и антикоррупционным политикам и процедурам, принятым в ЕВРАЗе.

Группа придерживается активного подхода к предоставлению работникам актуальной информации о стандартах корпоративного поведения и о последствиях участия в процессах взяточничества и коррупции. Начиная с 2015 года ЕВРАЗ проводит тренинги по этическому деловому поведению для руководителей, специалистов и административного персонала.

Образовательный онлайн-курс по антикоррупционной тематике, разработанный Thomson Reuters, охватывает, в частности, следующие темы: деловые подарки, представительские расходы, взаимодействие с поставщиками и благотворительность. В ходе данного курса обучения особенно подчеркивается важность обращения к специалистам по комплаенсу в случае возникновения каких-либо сомнений. К концу 2018 года почти 10 тыс. руководителей, специалистов и административных работников прошли данный курс обучения.

Группа повторно проводит этот курс обучения каждые три года, чтобы работники владели самой актуальной информацией о принципах этического поведения. ЕВРАЗ продолжит работу над повышением осведомленности сотрудников о важности противодействия коррупции и взяточничеству и планирует дополнительно разрабатывать собственные образовательные материалы по данным темам.

Группа понимает, что информирование партнеров о принципах добросовестных деловых практик также имеет важное значение. ЕВРАЗ предпринимает все необходимые шаги для предотвращения неправомерных действий, взяточничества и коррупции среди своих поставщиков и подрядчиков, требуя от них ознакомления с соответствующими корпоративными документами, информируя их о политике решительного неприятия Группой коррупции и включая во все договоры положения о противодействии коррупции.

Горячая линия

ЕВРАЗ придерживается принципов прозрачности и открытости и призывает все заинтересованные стороны выражать свою обеспокоенность по любому вопросу. Для этого в Группе действует горячая линия, обратившись на которую, работники и другие заинтересованные стороны могут сообщить о любых подозрительных, неэтичных и других вызывающих беспокойство вопросах.

В Группе функционируют две отдельные горячие линии:

- корпоративная горячая линия для всех крупных предприятий, включая объекты в регионах Сибирь и Урал, Стального и Угольного сегментов, ЕВРАЗ Ванадий Тула и АО «ЕВРАЗ Металл Инпром»;
- горячая линия EVRAZ North America.

Работа корпоративной горячей линии построена в соответствии с правилами горячей линии ЕВРАЗ.

Обе линии работают круглосуточно, а информация может быть направлена анонимно, что исключает риски, связанные с ответными мерами. Все обращения регистрируются в IT-системе и обрабатываются специалистами, ответственными за различные аспекты деятельности, например за работу с персоналом, ОТ, ПБ и Э или безопасность. Ответственные сотрудники проводят тщательный анализ и выработывают ответы и решения. В случаях если лицо, направившее обращение, оставило свою контактную информацию, Группа информирует его о статусе обращения и принятых мерах.

Все сложные, неоднозначные и деликатные вопросы, поступившие на горячую линию, рассматриваются Комитетом по горячей линии (корпоративной горячей линии) и Командой горячей линии (горячей линии EVRAZ North America), в состав которой входят представители высшего руководства. Такой подход позволяет Группе обеспечить принятие надлежащих мер для реагирования на нестандартные обращения.

Группа рада сообщить, что за последние годы общее количество обращений на горячие линии сократилось. В 2018 году поступило 28 жалоб, связанных со сговором и мошенничеством (без учета горячей линии EVRAZ North America). По шести из них были выявлены мошеннические намерения.

Замешанные работники были уволены, а также были приняты все необходимые меры по усовершенствованию методов контроля и снижению рисков.

РАБОЧИЙ ПРОЦЕСС КОРПОРАТИВНОЙ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ

1 ЛИЦО, ПОДАЮЩЕЕ ОБРАЩЕНИЕ

Направление сообщений через имеющиеся каналы:

- электронная почта (vopros@evraz.com и hotline@evraz.com)
- телефон горячей линии
- внутренние корпоративные порталы

2 КОНТАКТНЫЙ ЦЕНТР

Основная роль: сбор и регистрация обращений

Корпоративная горячая линия: обращения принимаются и регистрируются собственным контактным центром

Горячая линия EVRAZ North America: обращения принимает и регистрирует третья сторона – компания Navex Global

3 ОТВЕТСТВЕННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Основная роль: обеспечение прозрачности, оперативности и независимости процедур приема сообщений о возможных нарушениях

Корпоративная горячая линия: вице-президент по корпоративным коммуникациям, директор по внутреннему аудиту

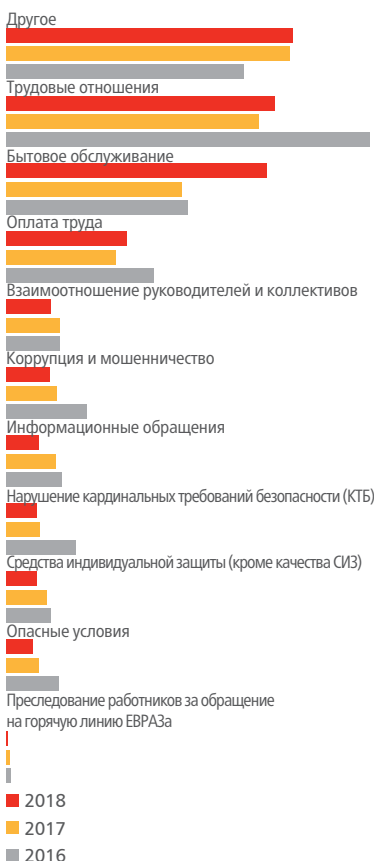
Горячая линия EVRAZ North America: главный юрист-консультант и корпоративный секретарь, директор по внутреннему аудиту

4 СЛУЖБЫ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ОБРАБОТКУ ОБРАЩЕНИЙ

Основная роль: проведение расследований и подготовка соответствующих ответов/решений.

По окончании расследования лицу, подавшему обращение, предоставляется обратная связь (если сообщение не было анонимным)

КОЛИЧЕСТВО И ТЕМЫ ОБРАЩЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА КОРПОРАТИВНУЮ ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ



КОЛИЧЕСТВО И ТЕМЫ ОБРАЩЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ EVRAZ NORTH AMERICA



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Подход к управлению рисками в области устойчивого развития

Своевременное выявление, анализ и оценка рисков наряду с внедрением эффективных мер по управлению ими играют важнейшую роль в реализации стратегических целей и задач ЕВРАЗа. Группа придерживается комплексного подхода и уделяет внимание не только стратегическим и финансовым рискам, но и рискам в области экологии, социальной и экономической сферах.

Реализация всестороннего, системного и инициативного подхода к управлению рисками в области устойчивого развития является обязательным условием успешной деятельности Группы в долгосрочной перспективе и ее стабильного роста. Система управления рисками Группы охватывает риски на корпоративном и операционном уровнях и устанавливает единую структуру выявления и оценки рисков и управления ими.

Группа использует один и тот же подход к выявлению, оценке, мониторингу и управлению в отношении финансовых и нефинансовых рисков. На ежегодной основе Группа проводит повторную оценку всех рисков в целях обеспечения учета всех рисков и разработки эффективных мер управления ими.

Для повышения эффективности контроля рисков, способных оказать наиболее существенное влияние на достижение целей ЕВРАЗа, риски подразделяются на две категории: основные и неосновные риски. К основным рискам относятся риски с потенциально быстрой реализацией негативного эффекта и низкой управляемостью. Эти риски тщательно отслеживаются руководством и Советом директоров ЕВРАЗа. Неосновные риски, напротив, предположительно не способны существенно повлиять на деятельность, перспективы развития и репутацию Группы.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



В таблице ниже представлена сводная информация о типах рисков Группы в области устойчивого развития и принимаемые меры по управлению ими.

➡ *Подробнее об основных рисках, их влиянии и мерах по управлению ими см. в разделе «Основные риски и факторы неопределенности» Годового отчета за 2018 год.*



РИСКИ ГРУППЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Риск	Описание	Действия по управлению рисками
Основные риски		
ОТ, ПБ и Э: экологические риски	Риски негативного воздействия на окружающую среду и инцидентов, связанных с выбросами загрязняющих веществ в атмосферу (включая парниковые газы), управления водными ресурсами, обращение с отходами и шламом, а также несоответствие действующим законодательным требованиям	<ul style="list-style-type: none"> Регулярный мониторинг экологических рисков Мониторинг изменений и обеспечение соблюдения законодательных требований в области охраны окружающей среды Внедрение на предприятиях программ сокращения выбросов в атмосферу и снижения объемов использования воды Внедрение программ совершенствования системы управления отходами Сертификация большинства подразделений ЕВРАЗа в соответствии со стандартом ISO 14001 Соответствие требованиям REACH⁴
ОТ, ПБ и Э: охрана труда и промышленная безопасность	Риски, связанные с потенциальным возникновением возгораний, взрывов и поражениями электрическим током; нарушение применимых законодательных требований в области ОТ, ПБ и Э; риски, характерные для отдельных месторождений/предприятий, такие как обвал породы, падение объектов и движущиеся механизмы	<ul style="list-style-type: none"> В КПЭ менеджмента включены показатели безопасности и стандартизация важнейших программ безопасности Реализация программы по электробезопасности (программа защитной блокировки Lock-Out-Tag-Out) Дальнейшая разработка программы поведенческих аудитов безопасности, которая предусматривает проактивный подход к предотвращению травм и инцидентов Реализация ряда инициатив по охране труда и промышленной безопасности в процессе подземной добычи Внедрение программ по совершенствованию систем управления техническим обслуживанием и ремонтами, системы управления простоями Дальнейшая разработка методологии оценки рисков в области охраны труда Оценка эффективности корректирующих мероприятий Сертификация сталеплавильных предприятий ЕВРАЗа в соответствии со стандартом OHSAS 18001 Обучение работников на тему законодательных требований в сфере ОТ, ПБ и Э
Приостановление деятельности	Риски, связанные с продолжительным отключением от электросети или производственными простоями, особенно при добыче угля	<ul style="list-style-type: none"> Процедуры ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, которые подлежат регулярному пересмотру Системы контроля уровня метана и дегазации Своевременное техническое обслуживание добывающего оборудования Обучение работников основам безопасности Детальный анализ причин происшествий Обеспечение эффективности цепочки поставок и укрепление отношений с поставщиками
Комплаенс-риски (включая вопросы борьбы с коррупцией и взяточничеством)	Риски, связанные с несоблюдением действующих законодательных требований, в том числе в области противодействия коррупции и взяточничеству	<ul style="list-style-type: none"> Ежегодная оценка рисков мошенничества и коррупции во всех подразделениях Информирование работников о принципах добросовестных деловых практик, изложенных во внутренних корпоративных документах Антикоррупционное обучение для работников Включение стандартного пункта о противодействии коррупции в договоры с деловыми партнерами Работа горячих линий Запросы дирекции по комплаенсу касательно процедур, связанных с подозрительными операциями, деятельностью или обстоятельствами по собственной инициативе или на основании поступивших сигналов
Конкуренция на рынке	Риски, связанные с избыточным предложением стального проката и слябов на глобальном рынке; усиление рыночной конкуренции и низкий спрос на строительную продукцию	<ul style="list-style-type: none"> Разработка и совершенствование программ и инициатив в сфере повышения лояльности и клиентоориентированности Инициативы по повышению качества
Неосновные риски		
Кадровые риски	Риски, связанные с недостаточной квалификацией, неспособностью планировать преемственность должностей, сниженной производительностью в связи с трудовыми конфликтами или неудовлетворенностью работой	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг изменений и соблюдение действующего трудового законодательства Обучение работников и разработка программ и инициатив Регулярные встречи с представителями профсоюзов Внедрение системы грейдинга и принципов распределения вознаграждений Проведение программы развития персонала Сотрудничество с университетами и колледжами, направленное на совершенствование образовательных программ Анализ уровня вовлеченности работников и способов его повышения
Социальные и общественные риски	Риски, связанные с социально-экономической нестабильностью в регионах присутствия, ухудшением отношений с местными сообществами и органами власти, потерей Группой «социальной лицензии» на осуществление деятельности	<ul style="list-style-type: none"> Участие в социальных проектах в регионах присутствия Поддержка социальных, инфраструктурных, спортивных, образовательных и культурных программ Вовлечение заинтересованных сторон и совместная работа с муниципальными и региональными органами власти Улучшение местной городской инфраструктуры
Риски, связанные с изменением климата	Риски, связанные с изменением климата и экстремальными погодными условиями, которые могут привести к приостановке деятельности, нехватке ресурсов, нарушению цепочки поставок, повреждению оборудования и ущербу для репутации	<ul style="list-style-type: none"> Внедрение на предприятиях программ сокращения выбросов в атмосферу Участие в разработке нормативного регулирования выбросов парниковых газов в России Реализация проектов по повышению энергоэффективности и, как следствие, сокращение выбросов парниковых газов

⁴ REACH – это регламент № 1907/2006 Европейского парламента и Совета министров Европейского Союза, в соответствии с которым начиная с 1 июня 2007 года все химические вещества, смеси и вещества в изделиях (в некоторых случаях), произведенные или импортированные на территорию Европейской экономической зоны (ЕЭЗ) в объеме более 1 т в год, подлежат прохождению обязательных процедур, таких как регистрация, оценка, авторизация и ограничение. Производство, химикаты в составе которой не прошли регистрацию в соответствии с REACH, не допускается к производству или ввозу на территорию ЕЭЗ.

Риск	Описание	Действия по управлению рисками
Риски, связанные с защитой прав человека	Риски, связанные с нарушением прав человека	<ul style="list-style-type: none"> Информирование работников о принципах, изложенных в Кодексе поведения Группы Соблюдение всех применимых нормативных правовых актов Ежегодное раскрытие Заявления о современном рабстве Включение стандартного пункта в контракты, в соответствии с которым поставщики Группы обязаны соблюдать требования Кодекса делового поведения EVRAZa. Этот пункт позволяет в одностороннем порядке расторгнуть договор, если поставщик использует формы современного рабства Работа горячих линий
Качество	Риски, связанные с качеством продукции	<ul style="list-style-type: none"> Регулярный мониторинг уровней удовлетворенности заказчиков Встречи с участием заказчиков и руководства EVRAZa и получение обратной связи Посещение производственных объектов Программы совершенствования производства и повышения качества

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

В рамках устойчивого развития EVRAZ уделяет особое внимание построению честных и взаимовыгодных отношений со своими заинтересованными сторонами. Во всех бизнес-процессах мы стремимся учитывать интересы и опасения заинтересованных сторон, соблюдать российское законодательство, договорные обязательства и отраслевые требования, защищать и уважать права человека.

Наши основные заинтересованные стороны – это физические и юридические лица, действия, интересы или безопасность которых может оказаться под влиянием деятельности Группы или иметь потенциальное влияние на деятельность Группы.

Различные подразделения Группы участвуют в процессе вовлечения заинтересованных сторон в рамках своих функций.

Каналы и механизмы коммуникации

Для того чтобы наш подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами охватывал все группы заинтересованных сторон и способствовал двустороннему обмену информацией и обратной связи, мы используем различные каналы коммуникации. Несмотря на их разнообразие, мы продвигаем политику единого информационного пространства и стремимся донести свою концепцию развития и свои ценности до широкого круга заинтересованных сторон.

ОСНОВНЫЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ И ИХ ВАЖНОСТЬ ДЛЯ EVRAZa

<p>Акционеры и инвесторы Акционеры и инвесторы финансируют и определяют общее направление развития Группы</p>	<p>Работники Достижение целей EVRAZa возможно только при наличии высококвалифицированной и мотивированной команды</p>	<p>Заказчики Удовлетворенность и лояльность заказчиков являются определяющими факторами нашей деятельности в долгосрочной перспективе</p>
<p>Отраслевые организации Для реализации запланированных инициатив отраслевого развития нам необходимо заручиться поддержкой отраслевого сообщества</p>		<p>Поставщики и подрядчики Качество и своевременность поставки продукции и оказания услуг непосредственно влияют на эффективность нашей деятельности</p>
<p>СМИ Активное взаимодействие со СМИ способствует повышению качества и прозрачности информации о Группе</p>	<p>Местные сообщества Здоровье и благополучие местного населения имеют решающее значение для обеспечения устойчивого роста EVRAZa</p>	<p>Органы государственной власти Поддержание активного диалога с органами государственной власти способствует операционной стабильности</p>

ВИДЫ КАНАЛОВ КОММУНИКАЦИИ

 <p>Внутренние каналы</p>	<ul style="list-style-type: none"> Корпоративное телевидение Корпоративная газета Внутренний портал для работников Горячая линия ЕВРАЗа Мобильное приложение для работников Ежегодные опросы о степени вовлеченности работников Личное общение с работниками Общие собрания и мероприятия в масштабах Группы в целом
 <p>Внешние каналы</p>	<ul style="list-style-type: none"> СМИ Социальные сети Официальный сайт Горячая линия ЕВРАЗа Годовые отчеты Личное общение с внешними заинтересованными сторонами

В течение отчетного года ЕВРАЗ продолжил работу над совершенствованием существующих каналов коммуникации как с внешними, так и с внутренними заинтересованными сторонами.

Для обеспечения открытого информационного взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами ЕВРАЗ запустил горячую линию (8-800-555-88-88), и указал адрес электронной почты (vopros@EVRAZ.com) на официальном сайте Группы (<http://rus.EVRAZ.com/contacts/hotline>). Используя данные каналы, любая заинтересованная сторона может отправить сообщение или позвонить, чтобы обсудить любую волнующий ее вопрос.

□ Информация по вопросам, о которых было сообщено в 2018 году, представлена в разделе «Этика и деловое поведение» на стр. 16–17.

Получение обратной связи

В целях постоянного совершенствования процесса взаимодействия Группы с заинтересованными сторонами мы также стремимся получать обратную связь от внутренних и внешних заинтересованных сторон. Мы уделяем особое внимание следующим трем областям:

- ежегодный опрос внешних заинтересованных сторон по теме репутации (репутационный аудит);
- опросы о степени удовлетворенности клиентов;
- опрос о степени вовлеченности работников «Мы вместе».

Пример из практики



КЛИЕНТО-ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ

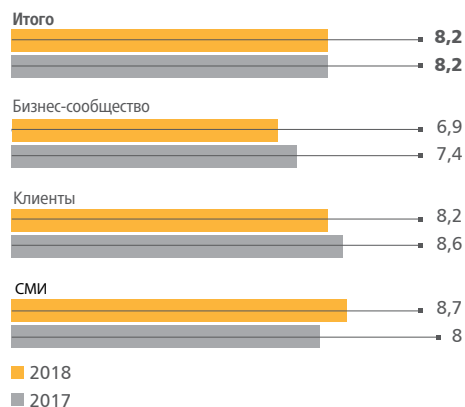
В течение отчетного периода ЕВРАЗ активно разрабатывал проект клиентоориентированности, который направлен на выявление и продвижение новых идей по повышению качества обслуживания. В 2018 году в рамках данного проекта мы начали проводить ежеквартальные встречи с участием клиентов и высшего руководства ЕВРАЗа с целью повышения уровня доверия к Группе и предоставления клиентам возможности прямого диалога с топ-менеджментом Компании.

Репутационный аудит

Для формирования точного представления об имидже ЕВРАЗа и планирования действий и мероприятий в области вовлеченности заинтересованных сторон по заказу ЕВРАЗа проводится ежегодная оценка (репутационный аудит, проводимый сторонней организацией), которая предполагает получение обратной связи от наших основных внешних заинтересованных сторон. Органам государственной власти (как федеральным, так и региональным), репортерам, клиентам, контрагентам и отраслевым ассоциациям предлагается предоставить обратную связь по ряду аспектов, которые мы считаем важными для нашего имиджа.

По каждому критерию определен индивидуальный уровень важности. Мы активно отслеживаем результаты оценки, чтобы постоянно улучшать показатели деятельности и соответствовать потребностям и ожиданиям наших заинтересованных сторон. Кроме того, получение положительных результатов

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕПУТАЦИОННОГО АУДИТА В РАЗБИВКЕ ПО ТИПАМ РЕСПОНДЕНТОВ



КРИТЕРИИ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ

Успешное развитие бизнеса	Финансовая эффективность	Эффективность управления
Качество продукции и услуг	Информационная прозрачность	Кадровые возможности
Этичное поведение	Привлекательность работодателя	Социальная ответственность

оценки является одним из КПЭ работников департамента по связям с общественностью. На основании результатов репутационного аудита планируются мероприятия и проекты, которые должны быть одобрены вице-президентом и президентом ЕВРАЗа на заседании Правления.

Результаты оценки в 2018 году показали, что ЕВРАЗ соответствует уровню 2017 года – 8,2 балла.

Исследование удовлетворенности клиентов

В целях поддержания высокого уровня обслуживания клиентов ЕВРАЗ ежегодно проводит опрос о степени удовлетворенности клиентов по Группе в целом.

Одна из крупнейших металлотрейдинговых компаний Группы, АО «ЕВРАЗ Металл Инпром», в 2018 году также провела пятый опрос о степени удовлетворенности клиентов.

Более 800 клиентов по всей России, на долю которых в совокупности приходится 22% продаж АО «ЕВРАЗ Металл Инпром», приняли участие в опросе, проведенном независимым агентством в формате личных телефонных интервью. Общий результат свидетельствует об удовлетворенности на уровне 91%, что на 7% выше по сравнению с 2016 годом. В 2017 году АО «ЕВРАЗ Металл Инпром» не проводил опрос, чтобы сосредоточиться на реализации и развитии программы повышения степени удовлетворенности клиентов.

Опрос о степени вовлеченности работников «Мы вместе»

Группа также уделяет особое внимание условиям работы, поэтому ежегодно проводит опрос о степени вовлеченности работников «Мы вместе». Опрос проводится независимым агентством на анонимной основе, чтобы получить наиболее объективные и достоверные результаты. Одной из основных целей опроса является выявление областей

для планирования инициатив и мероприятий на следующий год. В 2018 году свыше 43 тыс. (более 60%) работников приняли участие в опросе. В целом результаты опроса свидетельствуют о повышении степени вовлеченности и о том, что мы движемся в правильном направлении.

□ Подробнее см. раздел «Персонал» на стр. 31–32.

В рамках текущего процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами мы используем различные инструменты для соответствия их ожиданиям.

Пример из практики



ОПРОС О СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КЛИЕНТОВ ЗА 2018 ГОД

По результатам опроса за 2018 год ЕВРАЗ получил высокую оценку по показателю удовлетворенности клиентов: 9,01 пункта из 10 по сравнению с 8,98 пункта в 2017 году. ЕВРАЗ продолжит активную работу над повышением степени удовлетворенности клиентов. Улучшение веб-страниц клиентов на сайте ЕВРАЗа и дальнейшее расширение ассортимента продукции являются основными приоритетами в данной области на 2019 год.

МЕХАНИЗМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ЕВРАЗОМ

Группы заинтересованных сторон	Ожидания заинтересованных сторон	Инструменты вовлечения	Источники информации об основных проектах/ инициативах
Акционеры и инвесторы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Стабильный рост экономических показателей ▪ Повышение стоимости ЕВРАЗа ▪ Сохранение хорошей репутации Группы 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Раскрытие соответствующей финансовой и нефинансовой информации ▪ Участие в российских/международных инвестиционных конференциях ▪ Регулярное проведение Дня инвестора ▪ Организация выездов на предприятия ▪ Взаимодействие на постоянной основе и по особым случаям 	<p>📁 Раздел «Корпоративное управление» Годового отчета на стр. 108</p>
Работники	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Равное обращение и благоприятные условия работы ▪ Безопасные условия труда ▪ Достойный компенсационный пакет ▪ Возможности профессионального развития и карьерного роста 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Повышение корпоративной культуры безопасности ▪ Образовательные программы развития профессиональных навыков наших работников на регулярной основе ▪ Регулярное взаимодействие с профсоюзами ▪ Внутренний портал для работников ▪ Ежегодный мониторинг степени вовлеченности работников ▪ Корпоративные издания ▪ Горячая линия 	<p>📁 Разделы «Персонал» на стр. 26–35, «Охрана труда и промышленная безопасность» на стр. 40–45</p>
Заказчики	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Справедливое и разумное ценообразование ▪ Высококачественные продукты Группы ▪ Бесперебойные поставки 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Регулярный мониторинг уровней удовлетворенности заказчиков ▪ Встречи с участием заказчиков и руководства ЕВРАЗа и получение обратной связи ▪ Электронная платформа для клиентов ▪ Посещение производственных объектов 	<p>📁 Сайт ЕВРАЗа: http://www.evraz.com/clients/ (только на русском языке)</p>
Поставщики и подрядчики	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Выполнение договорных обязательств ▪ Прозрачный процесс отбора ▪ Сохранение этического подхода к ведению бизнеса 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Переговоры с потенциальными поставщиками ▪ Электронная платформа для поставщиков ▪ Образовательные программы для подрядчиков, направленные на обеспечение высокого уровня безопасности на рабочем месте 	<p>📁 Раздел «Цепочка поставок» на стр. 64–68</p>
Правительственные и регулирующие органы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Соблюдение нормативных требований и своевременная уплата налогов ▪ Социально-экономическое развитие регионов ▪ Снижение негативного воздействия на окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Раскрытие информации о социальных, экономических и экологических показателях деятельности Группы ▪ Соглашения о социально-экономическом развитии регионов присутствия ▪ Регулярные встречи с представителями органов государственной власти и надзорных органов на федеральном, региональном и местном уровнях 	<p>📁 Раздел «Взаимодействие с местными сообществами» на стр. 54–63</p>
Местные сообщества	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Рабочие места для местного населения ▪ Содействие в решении социальных, экологических и экономических вопросов ▪ Минимизация негативного воздействия на окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Реализация социальных, инфраструктурных и экологических проектов на основании потребностей местного населения ▪ Организация социальных мероприятий для населения регионов ▪ Ведение прямого диалога с местными сообществами 	<p>📁 Разделы «Цепочка поставок» на стр. 64–68, «Местные сообщества» на стр. 54–63</p>
Отраслевые организации	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Сотрудничество и поддержка в рамках совместных инициатив ▪ Активное участие в конференциях/форумах 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Организация и участие в конференциях и других отраслевых мероприятиях ▪ Инициирование и поддержка различных социальных, экономических, образовательных и экологических проектов 	<p>📁 Раздел «Членство в ассоциациях и организациях» на стр. 24</p>
СМИ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Поддержание открытого диалога и активного взаимодействия ▪ Своевременные и достаточные ответы на запросы СМИ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Проведение регулярных пресс-конференций ▪ Поддержка и инициирование проектов информационного взаимодействия ▪ Поддержка местных телевизионных каналов / газет ▪ Организация выездов на предприятия 	<p>📁 Сайт ЕВРАЗа: http://www.evraz.com/media/</p>

НАГРАДЫ ЕВРАЗ В 2018 ГОДУ

Награда/конкурс	Проект	Место	Номинация
Intercomm 2018	Стальные династии	1-е место	Особый взгляд
	Эстафета добрых дел	1-е место	Благотворительность
	Корпоративное первенство 2018 года по горным лыжам и сноуборду памяти Андрея Севенюка	2-е место	Образ жизни
Премия в области внутренних коммуникаций SEB Internal Communications Awards	Лица ЕВРАЗа	Финальный список конкурсантов	Иновации в цифровой, социальной и мобильной коммуникации
Ассоциация директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России	Специальное издание газеты «Мы вместе»	1-е место	Корпоративные СМИ
Конкурс профессионального мастерства Новокузнецкого отделения Союза журналистов	Новости ЕВРАЗа - Сибирь	1-е место	Корпоративные СМИ
Конкурс «Лидеры корпоративной благотворительности»	Эстафета добрых дел	1-е место	Волонтеры
Конкурс «Лучшее корпоративное СМИ» журнала «Металлоснабжение и сбыт»	Новости ЕВРАЗа	1-е место	Издания металлургической отрасли
Премия «Событие года»	Бизнес-конференция партнеров и клиентов на Шпицбергене	1-е место	Итоговое мероприятие года
Международная премия в области связей с общественностью PROBA ICCO GLOBAL PR AWARDS 2018	Лица ЕВРАЗа	Финальный список конкурсантов	Цифровой проект
Конкурс корпоративных календарей «Серебряные нити СН-2018/SN-2018»	Корпоративный календарь 2018 года	2-е место	Лучшая идея корпоративного календаря
АКМР: Премия в области цифровых коммуникаций Digital Communications AWARDS	Стальные династии ЕВРАЗа (совместный проект с Lenta.ru)	1-е место	Работодатель и бренд
	Сила поколений (совместный проект с «Комсомольской правдой»)	1-е место	Лучшее программное решение по контенту

ЧЛЕНСТВО В АССОЦИАЦИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ

ЕВРАЗ активно сотрудничает с ведущими отраслевыми ассоциациями и организациями. Группа поддерживает инициативы и конференции и участвует в круглых столах и дискуссиях. По состоянию на 2018 год ЕВРАЗ являлся членом следующих организаций:

- Ассоциация менеджеров России (АМР);
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП);
- Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России;
- Всемирная ассоциация производителей стали (WSA);
- Ассоциация «Русская Сталь»;
- Некоммерческое партнерство «Национальная ассоциация по экспертизе недр» (НП «НАЭН»);
- Ассоциация производителей железнодорожного оборудования;
- Совет потребителей по вопросам деятельности ОАО «РЖД»;
- Ассоциация развития стального строительства (АРСС).

АССОЦИАЦИЯ РАЗВИТИЯ СТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

ЕВРАЗ оказал содействие при создании Ассоциации развития стального строительства, которая объединяет всех участников рынка стального строительства: производителей и поставщиков металла, заводы металлоконструкций, архитектурные фирмы, научно-исследовательские и проектно-конструкторские институты

и образовательные организации. Основная цель АРСС – продвигать использование стали вместо цемента в российской строительной отрасли. Организация сосредоточила внимание на четырех основных сферах (см. схему ниже).

Инженерный центр

- Подготавливает предпроектные предложения и проводит экспертизу проектов по более рациональному и эффективному применению стальных конструкций для членов АРСС
- Ведет базу данных построенных объектов и каталог организаций – участников АРСС

Нормативно-технический центр

- Совершенствует существующую нормативно-техническую базу по проектированию, производству и использованию строительных материалов

Медиацентр

- Рассказывает о преимуществах стального строительства представителям инвесторов, девелоперов, органов государственной власти
- Проводит круглые столы с участием экспертов АРСС, научные конференции и семинары

Научно-образовательный центр

- Реализует программы повышения квалификации для архитекторов и конструкторов по вопросам проектирования стальных конструкций
- Проводит конкурсы для студентов-архитекторов и действующих проектировщиков
- Формирует техническую библиотеку АРСС

СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость – это показатель, характеризующий ценность, создаваемую нами в процессе нашей деятельности, и последующее распределение нашей выручки по группам заинтересованных сторон. В процессе своей операционной деятельности мы создаем стоимость для широкого круга заинтересованных сторон, включая акционеров, инвесторов, работников, поставщиков и подрядчиков, органы государственной власти и местные сообщества.

Разница между созданной и распределенной стоимостью – это удерживаемая ЕВРАЗом экономическая стоимость, которая направляется на дальнейшее развитие бизнеса. Мы стремимся увеличивать создаваемую и распределяемую стоимость, поддерживать высокий уровень прозрачности и целостности в вопросах раскрытия информации.

Мы использовали информацию из проверенной аудиторами финансовой отчетности по МСФО при составлении таблицы,

приведенной ниже, в соответствии с рекомендациями по раскрытию информации стандарта GRI 201-1. В 2018 году созданная ЕВРАЗом стоимость составила 12 878 млн долл. США, распределенная стоимость – 11 708 млн долл. США, нераспределенная стоимость – 1 170 млн долл. США.

СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ ЕВРАЗА¹, млн долл. США

Пункт	Заинтересованная сторона	2018 год
Созданная прямая экономическая стоимость		12 878
Выручка от реализации товаров		12 525
Выручка от оказания услуг		311
Выручка от финансовых инвестиций	Широкий круг заинтересованных сторон	18
Прочие операционные доходы		24
Распределенная экономическая стоимость		(11 708)
Операционные расходы	Поставщики и подрядчики	(7 770)
Заработная плата и прочие выплаты работникам	Сотрудники	(1 313)
Выплаты источникам капитала		(1 915)
выплаты акционерам	Акционеры и инвесторы	(1 556)
выплаты кредиторам		(359)
Выплаты в пользу государства		(683)
включая расходы по налогу на прибыль	Органы государственной власти	(683)
Инвестиции в социальную сферу	Местные сообщества	(27)
Нераспределенная экономическая стоимость		1 170

¹ Информация из проверенной аудиторами финансовой отчетности по МСФО была использована в соответствии с рекомендациями по раскрытию информации стандарта GRI 201-1. Данные представлены в соответствии с методом начисления.



Персонал



ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2018 ГОДА

68 379

работников
на конец года

7%

количество работников,
уволенных по собственному
желанию

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

ЗАНЯТОСТЬ

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ



ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ
И БЛАГОПОЛУЧИЕ



4 КАЧЕСТВЕННОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ



8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
РОСТ



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

ЕВРАЗ – одна из крупнейших металлургических и горнодобывающих компаний с активами в разных странах мира, а также один из основных работодателей в регионах ведения деятельности. Развитие работников – одно из приоритетных направлений Группы, и мы твердо уверены в том, что наши люди – это ключ к успеху. Поэтому ЕВРАЗ обращает особое внимание на создание эффективной стратегии управления персоналом, вопросы развития и обучения, а также работу с молодежью. ЕВРАЗ стремится действовать в соответствии со следующими бизнес-принципами: уважение к людям и обеспечение равных прав и возможностей.

ЕВРАЗ создает благоприятные условия работы, предоставляет социальные гарантии, обеспечивает защиту прав работников и стремится следовать принципам равенства и отсутствия дискриминации в процессе осуществления хозяйственной деятельности. Кроме того, ЕВРАЗ строго соблюдает требования

российского законодательства и всех применимых международных стандартов. Ключевые документы ЕВРАЗа: Кодекс корпоративного поведения, Антикоррупционная политика и Политика по вознаграждению.

Организационная структура департамента управления персоналом представлена тремя уровнями. Это направление деятельности возглавляет вице-президент по персоналу, который контролирует работу пяти дирекций: Дирекция по корпоративному обучению и развитию, Дирекция по социальной политике, Дирекция экономики и организации труда, Дирекция по подбору и адаптации персонала, Дирекция по кадрам и трудовым отношениям. Кроме того, на каждом предприятии ЕВРАЗа присутствует группа управления персоналом.

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Назначение Советом директоров двух неисполнительных директоров для участия в общих собраниях с персоналом
- Сравнительная оценка организационной структуры предприятий
- Внедрение новой программы ТОП-300
- Третий выпуск опроса «Мы вместе»
- Запуск проекта «Сила поколений» совместно с «Комсомольской правдой»

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ДЕПАРТАМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Группа как работодатель

Для подтверждения статуса социально ответственного работодателя ЕВРАЗ регулярно принимает участие в различных соревнованиях. В 2018 году под руководством Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России состоялся 15-й ежегодный конкурс среди предприятий металлургической и горнодобывающей промышленности. ЕВРАЗ был отмечен наградами за социальную эффективность коллективных соглашений с сотрудниками, а также за работу в области охраны труда и здоровья. Кроме того, в 2018 году операционные мощности Группы были отмечены региональными наградами за управление персоналом и эффективное производство.

См. <https://www.oee-conf.ru/award>.

В 2018 году был проведен независимый анализ зрелости функции управления персоналом.

Разработка организационной структуры

Для достижения стратегических целей Группа должна постоянно развиваться. Для ЕВРАЗа важно, чтобы все решения менеджмента передавались на производственные линии быстро и эффективно. Для этого требуется наличие эффективной организационной структуры.

В 2018 году ЕВРАЗ провел сравнительный анализ организационных структур предприятий в соответствии с опытом крупнейших российских металлургических компаний. Сравнительный анализ включал три различных аспекта:

- количество уровней управления;
- норма управляемости;
- количество прямых подчиненных у топ-менеджмента.

Специалисты по работе с персоналом провели проверку наиболее длинных цепочек субординации работников с разбивкой по сегментам: Стальной сегмент, Угольный сегмент, Стальной сегмент (Северная Америка) – и сравнили их с передовыми практиками в отрасли. По результатам проделанной работы президент и вице-президент приняли решение обновить организационную структуру. В настоящее время ведется работа по оптимизации количества уровней управления между вице-президентом и начальниками цехов.

Политика сокращения персонала

В рамках реализации мер по повышению эффективности управления персоналом в Компании была утверждена Программа социально ответственного высвобождения и постсопровождения персонала российских предприятий группы ЕВРАЗ и их дочерних обществ. Эта программа регулирует деятельность по сокращению персонала, целью которой является повышение эффективности предприятий, помогает уволившимся найти работу и предоставляет им финансовую поддержку.

Подробнее см. на стр. 83 Годового отчета.

Пример из практики



АНАЛИЗ ЗРЕЛОСТИ ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

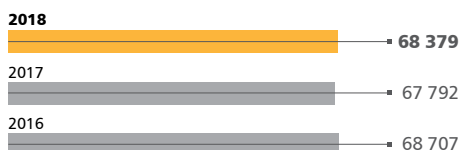
В 2018 году функция управления персоналом ЕВРАЗа прошла независимую оценку зрелости. В рамках этой процедуры каждый процесс управления персоналом оценивался по следующим критериям: система отчетности, функции вовлекаемых в процесс подразделений, уровень автоматизации процессов, регулирование текущего процесса, модели планирования и оценки, организационная структура отдела управления персоналом и распределение обязанностей. Оценка включала стратегические и управленческие аспекты, а также процессы, переданные в управление многофункциональному HR-центру, отвечающему за транзакционные процессы Группы.

По результатам оценки функция управления персоналом ЕВРАЗа была признана зрелой, что соответствует отраслевым стандартам. Наиболее развитыми были признаны следующие процессы управления персоналом: найм, подбор и адаптация работников, а также обучение, развитие карьеры и планирование. К наименее зрелым были отнесены аспекты HR-аналитики, управление впечатлениями работников от взаимодействия с работодателем и применение IT-систем в HR.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

В 2018 году число работников ЕВРАЗа составило 68 379. По сравнению с 2017 годом численность персонала в Группе выросла почти на 1%.

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ НА 31 ДЕКАБРЯ, человек¹



¹ Данные за 2016–2018 годы не включают ЕВРАЗ ДМЗ и активы на Украине, проданные в 2018 году.

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ НА 31 ДЕКАБРЯ 2018 ГОДА ПО СЕГМЕНТАМ, человек



Социокультурное многообразие

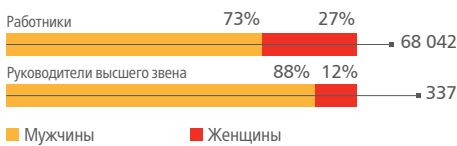
ЕВРАЗ считает многообразие одним из решающих факторов развития бизнеса. Группа старается обеспечить равную защиту прав всех работников, независимо от расовой принадлежности, национальности, пола и сексуальной ориентации. Кодекс поведения сотрудников ЕВРАЗа устанавливает свободную от дискриминации рабочую среду, в которой каждый сотрудник имеет возможность внести свой вклад в общий результат и реализовать свои способности и потенциал. Все сотрудники и кандидаты оцениваются согласно их профессиональным навыкам и качествам, опыту и способностям. Решения, принятые на основании причин, не имеющих отношения к эффективности сотрудника или кандидата (например, на основании расовой или этнической принадлежности, пола, религии, политических убеждений, национальности, возраста, сексуальной ориентации, гражданства, семейного статуса, инвалидности и т. д.),

являются дискриминационными и запрещены законом и принципами, которыми руководствуется Группа.

Детский и принудительный труд, работорговля и прочие формы рабства (известные как «современное рабство») строго воспрещаются на всех предприятиях ЕВРАЗа и его поставщиков. Мы действуем в соответствии с деловой этикой и по возможности требуем от наших поставщиков соблюдения тех же этических принципов.

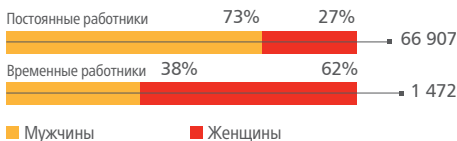
По сравнению с 2017 годом соотношение мужчин и женщин среди работников и руководителей старшего звена не изменилось. Низкий процент женщин объясняется законодательными требованиями, ограничивающими работу женщин на предприятиях с вредными условиями труда.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ: РАБОТНИКИ И РУКОВОДИТЕЛИ СТАРШЕГО ЗВЕНА¹, 2018 ГОД, %

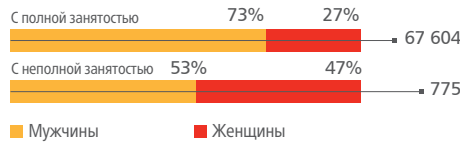


Соотношение мужчин и женщин в структуре персонала, работающего на условиях постоянной или временной занятости, следующее: большую часть постоянных работников составляют мужчины – 73%, в то время как большинство временных работников составляют женщины – 62%. Такая ситуация объясняется тем, что на место работниц, находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком, нанимают других женщин, с которыми заключается срочный трудовой договор. При этом независимо от типа вакансии все временные работники пользуются преимуществом на получение постоянной должности, соответствующей их квалификации, образованию и опыту работы.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПОСТОЯННЫХ И ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ В 2018 ГОДУ, %

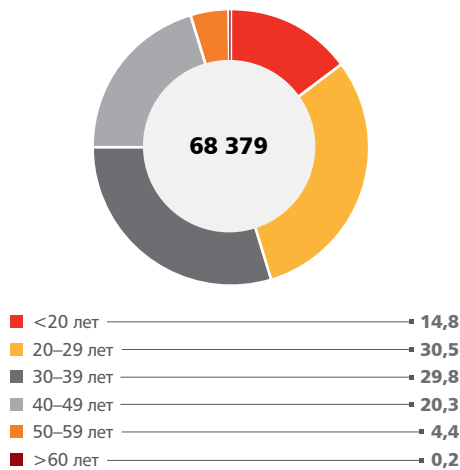


ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ПОЛНЫМ/НЕПОЛНЫМ РАБОЧИЙ ДЕНЬ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, 2018 ГОД, %

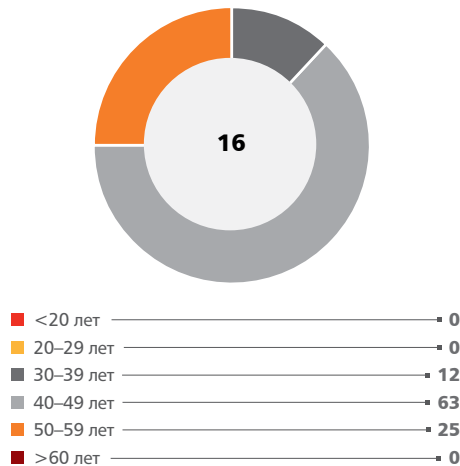


По сравнению с 2017 годом соотношение работников по возрастным группам не изменилось.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2018 ГОДА, %



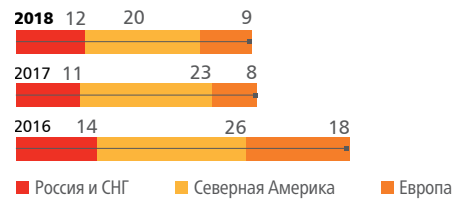
СТРУКТУРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2018 ГОДА, %²



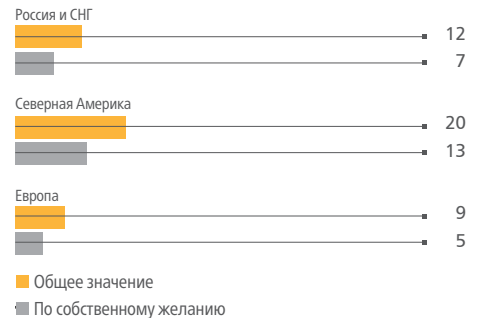
Текущность кадров

В 2018 году доля уволенных в Группе не изменилась по сравнению с 2017 годом. Вместе с тем число работников, покинувших ЕВРАЗ по собственному желанию, выросло на 1%.

ОБЩАЯ ТЕКУЩЕСТЬ КАДРОВ ПО РЕГИОНАМ, %



ОБЩАЯ ТЕКУЩЕСТЬ КАДРОВ И ТЕКУЩЕСТЬ РАБОТНИКОВ, ПОКИНУВШИХ ЕВРАЗ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ, ПО РЕГИОНАМ, 2018 ГОД, %



¹ В группу входят президент, вице-президенты, директора производственных подразделений и других функций.

² В данную группу входят президент и вице-президенты.

МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

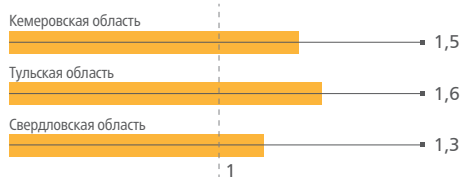
Создание достойных и комфортных условий труда для работников является важной задачей HR-стратегии ЕВРАЗ.

Именно поэтому мы уделяем особое внимание вопросам мотивации персонала как с финансовой, так и с нефинансовой точки зрения. Кроме того, для повышения эффективности труда работников и стимулирования более творческого подхода ЕВРАЗ уделяет особое внимание вопросу вовлеченности персонала.

Финансовая мотивация

ЕВРАЗ предлагает своим работникам конкурентоспособный уровень заработной платы. Группа стремится предоставить работникам вознаграждение на уровне среднерыночного значения или выше. При этом уровень заработной платы работников, с которыми заключены срочные трудовые договоры, не отличается от уровня заработной платы персонала, работающего на условиях бессрочного трудового договора. Исключения составляют студенты вузов, которые проходят стажировку в ЕВРАЗе, а также персонал, работающий по совместительству: они не получают ежегодные премии и путевки на санаторно-курортное лечение.

СООТНОШЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЕВРАЗЕ И РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ, 2018 г.



В 2018 году мы продолжили переход к единой системе оплаты труда на предприятиях Группы. Топ-менеджмент согласовал проект по разработке целевой системы оплаты труда в ЕВРАЗе, которая будет действовать на всех предприятиях. В 2019 году мы планируем начать реализацию двухлетнего проекта по внедрению изменений в системе оплаты труда ЕВРАЗа.

В 2018 году мы провели оценку по программе грейдинга и согласовали ежегодное повышение зарплаты. Кроме того, Комитет по грейдингу Группы проводил регулярные встречи для оценки новых должностей и актуализации грейдовой системы.

Для обеспечения конкурентного уровня заработной платы и необходимого соотношения фиксированной и переменной (включая ежегодный бонус) частей в 2018 году была проведена работа по систематизации подхода к определению целевой структуры бонуса. Помимо этого, мы оптимизировали программу долгосрочной мотивации, что позволило выстроить в Управляющей компании подход к выплате вознаграждений в зависимости от грейда.

В настоящее время существует 18 грейдов с разной шкалой заработной платы. Для создания адекватной политики выплаты заработной платы мы проводим анализ данных по сопоставимым с ЕВРАЗОм крупнейшим российскими металлургическим и горнодобывающими компаниями.

Нефинансовая мотивация

Работникам ЕВРАЗа также предоставляется нефинансовый компенсационный пакет, который не только соответствует, но и во многом превышает минимальные требования законодательства. В компенсационные пакеты входят программа добровольного медицинского страхования, дополнительное добровольное страхование от несчастных случаев на работе, корпоративная пенсионная программа, бесплатные путевки в оздоровительные учреждения для работников и членов их семей, а также программа сокращения выплат по ипотечным кредитам. Кроме того, действует специальная программа поддержки бывших сотрудников ЕВРАЗа, проработавших в Группе десять лет и более.

В 2018 году дирекция по персоналу внесла обновления в Корпоративную политику по вознаграждению: были учреждены новые награды для сотрудников корпоративного центра ООО «ЕвразХолдинг», в том числе за 10, 15 и 20 лет работы в Компании.

Сотрудникам ЕВРАЗа предоставляется комплексный социальный пакет медицинского обслуживания, который в настоящее время состоит из трех элементов:

- добровольное медицинское страхование (ДМС), включая дополнительные программы (например, дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве);
- медицинские осмотры (комплексные экспресс-медосмотры для большинства работников);
- доступ к врачам на производстве (каждый работник имеет возможность посетить врача, не покидая производственного цеха).

Кроме того, на каждом предприятии имеются децентрализованные функции, которые предприятие выбирает самостоятельно. Например, возможность прохождения реабилитации (выдача путевок), проведение спортивных мероприятий (соревнования) и т. д. В 2018 году в ходе медицинских осмотров были выявлены случаи серьезных заболеваний, что позволило вовремя начать соответствующее лечение. В ЕВРАЗе действует отлаженная система мгновенного реагирования на чрезвычайные ситуации.

□ Подробнее см. в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность» на стр. 40–45.

На 2019 год запланировано обновление программы медицинского обслуживания для работников и руководителей. Для участников программы Топ-300 планируется внедрение проекта «Медицинское сопровождение», который поможет менеджерам вести здоровый образ жизни.

В 2018 году в регионе Сибирь Стального сегмента был запущен пилотный проект «Кафетерий», цель которого заключалась в том, чтобы повысить привлекательность рабочих мест, мотивировать работников на более эффективный и результативный труд и повысить их вовлеченность. В рамках данного проекта работники получают определенную компенсацию расходов на социальные услуги, входящие в утвержденный список. Для дополнительной мотивации фонд расходов проекта «Кафетерий» разделен на две части: постоянную и мотивационную. Постоянная часть включает в себя базовый пакет ДМС, оплату питания, корпоративные мероприятия, новогодние подарки и выплаты в соответствии с Корпоративной политикой по вознаграждению. Мотивационная часть включает расширенный пакет ДМС, ипотечную программу, программы детского оздоровления и занятия спортом. Постоянный пакет был введен в действие в ноябре 2018 года, мотивационная часть начнет действовать с мая 2019 года.

Социально-трудовые условия

Создание достойных трудовых и социальных условий для работников имеет крайне важное значение для Группы. В ЕВРАЗе регулярно проводятся программы по унификации стандартов содержания непромышленных помещений. Данные программы направлены на создание комфортных социально-бытовых условий для сотрудников ЕВРАЗа. Регулярно проводится капитальный ремонт прачечных, раздевалок, санузлов и комнат отдыха. Все работы выполняются в соответствии с едиными требованиями, утвержденными для всех предприятий ЕВРАЗа.

Стандарты питания работников регулярно пересматриваются для введения общих структурных и методологических требований по организации питания на всех предприятиях ЕВРАЗа. Стандарты устанавливают общие требования к организации общественного питания и определяют способы контроля, обеспечивающие здоровье и безопасность труда работников, а также порядок организации отношений между предприятиями общественного питания, а также между работником и предприятием в сфере общественного питания.

Вовлеченность работников

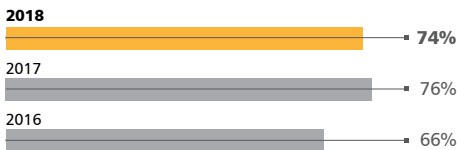
Эффективный диалог между руководством и работниками Группы является важным элементом успешного развития бизнеса. ЕВРАЗ стремится быть открытым для диалога, используя для этого широкий выбор средств коммуникации, включая опросы и горячие линии, а также проводит различные связанные с этим мероприятия.

С 2016 года в ЕВРАЗе проводится ежегодный опрос по исследованию уровня вовлеченности персонала. В 2018 году опрос «Мы вместе» был проведен в третий раз. В этом году география опроса была расширена: в нем впервые приняли участие работники Центра сервисных решений, Торговой компании «ЕвразХолдинг», АО «ЕВРАЗ Металл Инпром», EVRAZ North America и ООО «ЕвразТехника». Как и в прошлый раз

респондентами выступили предприятия регионов Сибирь и Урал Стального и Угольного сегментов, а также ЕВРАЗ Ванадий Тула и Управляющая компания «ЕвразХолдинг». Кроме того, в этом году в опрос впервые были включены вопросы дискриминации. Наша задача заключалась в том, чтобы получить количественные результаты для анализа динамики уровня вовлеченности персонала в Группе, а также качественные результаты при работе с фокус-группами. В конце декабря была проведена стратегическая сессия, на которой 300 руководителей высшего звена, включая президента и начальников цехов, проанализировали результаты опроса и обсудили стратегию улучшения уровня вовлеченности. Для ЕВРАЗа важно, чтобы данная информация была донесена до всех работников, поэтому результаты опроса также были опубликованы в корпоративной газете и во внутренней сети Группы. Таким образом, мы смогли обеспечить полное раскрытие информации и прозрачность результатов опроса по оценке степени вовлеченности. В 2018 году в опросе приняли участие 43 285 человек, причем большинство из них проработали в ЕВРАЗе более десяти лет. Доля ответивших на вопросы исследования работников в 2018 году составила 74%, что на 2% ниже, чем в 2017 году.

На начало 2019 года мы запланировали работу с фокус-группами и проведение встреч вице-президента и руководителей высшего звена с работниками, во время которых специалисты отдела по управлению персоналом проведут обсуждение

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ ОПРОСА ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ГРУППЫ, %



Пример из практики



СИЛА ПОКОЛЕНИЙ

В 2018 году был запущен совместный проект ЕВРАЗа и Комсомольской правды «Сила поколений»: <https://www.kp.ru/best/mnk/sila-pokolenij/>

Он рассказывает о шести историях успеха опытных наставников ЕВРАЗа и талантливых молодых работников, о возможностях повышения навыков и карьерного роста на ключевых предприятиях Группы – ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ НТМК, Распадская и ЕВРАЗ ЗСМК. Проект подчеркивает важность рабочих профессий и направлен на их популяризацию среди молодежи.

результатов опроса и выявленных проблем. После этого будут проведены совещания начальников цехов и работников, на которых они совместно разработают решения по повышению уровня вовлеченности персонала. Данное взаимодействие проводится ежегодно. В опросе о степени вовлеченности принимают участие волонтеры. Кроме того, существует межфункциональная рабочая группа, в которую входят профсоюзы, производственные работники и представители всех целевых аудиторий. В конце 2019 года ЕВРАЗ проведет повторный опрос для проверки эффективности принятых мер.

Одним из ключевых направлений работы с персоналом является развитие корпоративной культуры ЕВРАЗа. Корпоративная

культура является неотъемлемым элементом успеха Группы и мотивирует работников на достижение соответствующих целей и задач. Корпоративная культура ЕВРАЗа предусматривает современные каналы взаимодействия с работниками (корпоративный портал, газета, горячая линия), встречи сотрудников с руководством по различным вопросам и соответствующие мероприятия.

Группа уделяет особое внимание созданию и сохранению истории Компании, в этой связи ЕВРАЗ принял решение о запуске проекта по популяризации историй успеха работников ЕВРАЗа.

РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Для развития потенциала работников Компании необходимо проводить различные программы обучения и развития персонала. Для этих целей ЕВРАЗ занимается вопросами развития персонала и менеджмента, разработкой программ наставничества и взаимодействия с внешними органами.

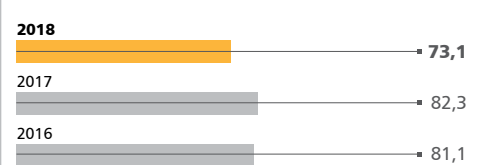
➡ Подробнее см. на стр. 84–85 Годового отчета.

В 2018 году среднее количество часов обучения на одного работника в год сократилось почти на 11% по сравнению с 2017 годом.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ В ЕВРАЗЕ, 2018 ГОД, (количество работников)

- Развитие работников**
 - Чемпионат WorldSkills (142)
 - Обучение по программе «Охрана труда и промышленная безопасность» (все работники)
- Развитие руководителей**
 - Программа ТОП-300 (104)
 - Программа «От мастера до управляющего директора» (448)
- Программа для партнеров**
 - Программа «Новые лидеры ЕВРАЗа» (64)

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В ГОД НА ОДНОГО РАБОТНИКА¹



¹ На диаграмме представлены данные по ЕВРАЗ ЗСМК (в том числе Евразруда), ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, Распадской Угольной Компании и ЕВРАЗ Ванадий Тула.

В 2018 году ЕВРАЗ продолжил реализацию программы «От мастера до управляющего директора»; ее участниками являются мастера, средний возраст которых составляет 40 лет. В Группе работают около 4 тыс. мастеров, линейных руководителей, которые напрямую взаимодействуют с работниками. 98% назначений на эту должность происходит из числа штатных работников, т. е. эти специалисты впервые занимают руководящие посты. Программа направлена на развитие управленческих навыков и компетенций, а также предоставляет возможности для роста и развития в качестве руководителя.

В Группе всегда существовала программа наставничества: обмен практическим опытом работы между поколениями. В ЕВРАЗе наставничество считается своего рода второй профессией, в отношении которой действует особый подход. В декабре 2018 года в ЕВРАЗ ЗСМК прошел первый Форум наставников, а на Западно-Сибирской ТЭЦ был запущен новый проект «Наставничество. Перезагрузка». В 2019 году будут внедрены новые подходы к наставничеству, а сами программы наставничества будут продолжены во всех подразделениях ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ НТМК и Распадской Угольной Компании.

В 2018 году Группа реализовала программу ТОП-300, в которой приняли участие руководители производственных подразделений. ТОП-300 – это платформа, упрощающая взаимодействие руководителей и персонала, чья работа имеет критическое значение в производственной цепочке. Президент ЕВРАЗа Александр Фролов и вице-президенты стали первыми, кто прошел обучение. В результате президент и руководители высшего звена Группы стали кураторами первых 103 участников программы.

ЕВРАЗ не только организует проведение внутренних обучающих программ, но и активно взаимодействует с внешними органами. В этом году Группа продолжила работу с Московской школой управления «Сколково» по программе «Новые лидеры ЕВРАЗа». В результате проведенного в 2018 году большого отбора каждый сотрудник получил возможность продвижения по карьерной лестнице. В 2019 году мы планируем работать над проектами, предложенными директорами Группы, для развития навыков межличностного общения.

Пример из практики

НАСТАВНИЧЕСТВО

В 2018 году был проведен областной конкурс «Путь наставника». По результатам голосования членов жюри – представителей промышленных предприятий Кузбасса, преподавателей Кемеровского государственного университета и Кузбасского государственного технического университета – победа была присуждена ЕВРАЗ ЗСМК. Представители дирекции по управлению персоналом региона Сибирь Стального сегмента и работники Западно-Сибирской ТЭЦ представили на конкурсе свой проект программы наставничества. По словам Алексея Советова, заместителя главного инженера по оперативной работе Западно-Сибирской ТЭЦ,

наставник «дает новичку чувство безопасности, поощряет его развитие, делится с ним знаниями и опытом, помогает перенять ценности и традиции Группы, а также помогает новичку стать полноценным участником корпоративных мероприятий и почувствовать себя важным членом команды». В совокупности все это способствует развитию профессионализма, обеспечивая эффективную и слаженную работу Группы. В настоящее время в ЕВРАЗ ЗСМК работают 2,7 тыс. наставников, и их число постоянно растет.

Пример из практики

ТОП-300



В октябре была запущена новая корпоративная программа обучения ТОП-300. Участниками программы являются руководители производственных предприятий всех сегментов Группы. Поводом для создания программы стала необходимость содействия трансформации, происходящей в Группе. Руководители департаментов принимают участие в реализации проектов трансформаций в рамках развития Бизнес-системы ЕВРАЗа (БСЕ-Трансформации) и в других инициативах по оптимизации. Кроме того, они занимаются работой с людьми и поиском возможностей для развития. В первом модуле, прошедшем в октябре, обсуждались изменения, которые происходят в Группе,

а также поставленные цели. С 19 по 21 ноября в рамках второго модуля в Москве состоялась встреча, на которой присутствовали руководители производственных предприятий и директора шахт всех сегментов ЕВРАЗа. Главными темами для обсуждения стали вопросы, касающиеся персонала: его развитие, профессионализм и мотивация. На встрече обсуждались стандартные практики в области руководства и процедуры, которым руководителям необходимо следовать при работе с людьми:

- предоставление обратной связи;
- обсуждение вопросов развития;
- обсуждение и объяснение целей;
- делегирование полномочий.

ЕВРАЗ уже четвертый год подряд принимает участие в программе WorldSkills, и особый интерес для Группы представляет сфера высоких технологий. В 2018 году в программу были добавлены соревнования для школьников, в которых принимали участие дети работников. Спонсорами соревнований выступают образовательные учреждения. Все учебные центры и учебные площадки оборудованы в соответствии с высокотехнологичными международными стандартами.

ЕВРАЗ по-прежнему уделяет внимание обучению вопросам здоровья и безопасности. В 2018 году все теоретические занятия проходили в онлайн-формате, а в рамках практических занятий изучались конкретные случаи и ситуации. Анализу случаев из практики посвящено более 30% времени обучения. Акцент обучения был смещен с изучения требований технологических регламентов на анализ поведения людей.

Подробнее см. раздел «Охрана труда и промышленная безопасность» на стр. 40–45.

Пример из практики



ПРОГРАММА «НОВЫЕ ЛИДЕРЫ ЕВРАЗА»

«Новые лидеры ЕВРАЗа» – самая популярная на сегодняшний день корпоративная программа обучения и развития, запущенная в 2009 году. Принять в ней участие могут сотрудники с опытом руководства, проработавшие в ЕВРАЗе более двух лет в качестве старшего мастера. ЕВРАЗ реализует программу в партнерстве с Московской школой управления «Сколково». За десять лет существования программы было разработано 58 проектов, в которых приняли участие 375 выпускников. 65% выпускников получают новые назначения в первые два года после обучения, а 10% – еще на этапе обучения по программе.

Пример из практики



ЧЕМПИОНАТ WORLDSKILLS

С 21 по 25 мая 2018 года в ЕВРАЗе состоялся III корпоративный чемпионат WorldSkills, который превратился в один из крупнейших конкурсов среди профессиональных специалистов в России. В чемпионате приняли участие 100 человек, в том числе работники семи предприятий ЕВРАЗа, а также студенты и школьники. Для оценки технических навыков участников по девяти компетенциям были привлечены 92 специалиста. Для сравнения: в первом чемпионате 2016 года приняли участие только 25 работников ЕВРАЗ ЗСМК и ЕВРАЗ НТМК. В течение недели в учебно-производственном центре ЕВРАЗа проходили конкурсы по выполнению различных задач. Сотни участников получили возможность посетить выставку роботов и принять участие в различных технических мастер-классах.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

ЕВРАЗ разрабатывает, реализует и проводит социальную политику, направленную на повышение качества условий труда и уровня жизни работников. Группа уделяет особое внимание вопросам страхования, отдыха и работы с профсоюзами.

Работа с профсоюзами

Для обеспечения эффективного сотрудничества высшее руководство Компании проводит встречи с представителями профсоюзов на каждом предприятии ЕВРАЗа не реже одного раза в неделю. В 2018 году не было зафиксировано каких-либо конфликтов или коллективных трудовых споров на российских предприятиях Группы. Одна из целей социальной политики ЕВРАЗа состоит в заключении долгосрочных коллективных соглашений с профсоюзами. До недавнего

времени долгосрочные договоры не заключались, поэтому Группе и профсоюзам приходилось ежегодно согласовывать вопросы заработной платы. Однако в 2018 году было принято решение о подписании трехлетнего отраслевого соглашения о темпах роста заработной платы. Новое соглашение включает положения о гарантированном росте минимальной заработной платы вне зависимости от результатов деятельности. Данные изменения коснулись ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ Ванадий Тула. Таким образом, Группа обеспечила стабильное социальное положение работников в этих регионах на ближайший период. ЕВРАЗ планирует подписать аналогичные соглашения и на других предприятиях.

Для сохранения социальных льгот и защиты работников при использовании услуг аутсорсинга между Группой, аутсорсинговой компанией и основным профсоюзом под-

писывается трехстороннее соглашение, согласно которому, если услуга или результат работ аутсорсинговой компании оказывает какое-либо влияние на работников ЕВРАЗа, то профсоюзы становятся полноправными участниками тендерных процедур.

➡ Подробнее см. на стр. 85 Годового отчета.

В соответствии с коллективными соглашениями сотрудникам ЕВРАЗа предоставляются уникальные льготы. Отдельно следует отметить существующие в ЕВРАЗ НТМК положения о детских садах: Группа компенсирует дополнительное образование детей в детских садах (предоставляется работникам в качестве компенсации).

ЦЕЛИ НА 2019 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- Одним из приоритетных направлений развития ЕВРАЗа в 2019 году является улучшение системы управления охраной здоровья. Кроме того, Группа планирует создать так называемый центр врачебного обслуживания для предоставления медицинских услуг руководителям высшего звена. Результаты проверок будут консолидироваться для выработки рекомендаций относительно будущих обследований и лечения. Также ЕВРАЗ намерен объединить все существующие медицинские программы в единую IT-систему для улучшения качества медицинского обслуживания работников.
- В 2019 году Группа планирует приступить к реализации двухлетнего проекта по внесению изменений в действующую в ЕВРАЗе систему оплаты труда.
- Планируется расширить программу ТОП-300 и включить в нее руководителей производственных предприятий и более высокие должности.
- ЕВРАЗ намерен развивать программу производственного наставничества в рамках Группы. Начальный этап программы предполагает внедрение новых подходов к наставничеству на Западно-Сибирской ТЭЦ, а затем во всех подразделениях ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ НТМК и Распадской Угольной Компании.



Охрана труда, промышленная безопасность и экология



ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2018 ГОДА

1,91
LTIFR на 1 млн ч¹

100%
работников EVRAZ прошли обучение по вопросам охраны труда и технике безопасности

29,1%
сокращение потребления свежей воды

6,9%
снижение выбросов парниковых газов

¹ Показатель приведен без учета смертельных случаев и данных по подрядчикам.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ВОДА

СБРОСЫ И ОТХОДЫ

ВЫБРОСЫ

ЭНЕРГИЯ

БИОРАЗНООБРАЗИЕ

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Управление вопросами охраны труда, промышленной безопасности и экологии

Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией является неотъемлемой частью деятельности ЕВРАЗ на всех этапах – от принятия стратегических решений до повседневной работы. Это предполагает постоянную модернизацию производственных процессов и внедрение систем управления и контроля, в том числе единой структуры отчетности, соответствующих принципов и политики.

ПРИНЦИПЫ ОТ, ПБ И Э

ПРИНЦИПЫ ЕВРАЗ В ОТНОШЕНИИ ОТ, ПБ И Э

Все аварии и инциденты можно предотвратить.

Не следует начинать работу, если невозможно обеспечить ее безопасность.

Менеджеры ЕВРАЗ на всех уровнях несут прямую ответственность за обеспечение необходимого уровня ОТ, ПБ и Э не только для работников, но и для подрядчиков и посетителей на объектах Группы.

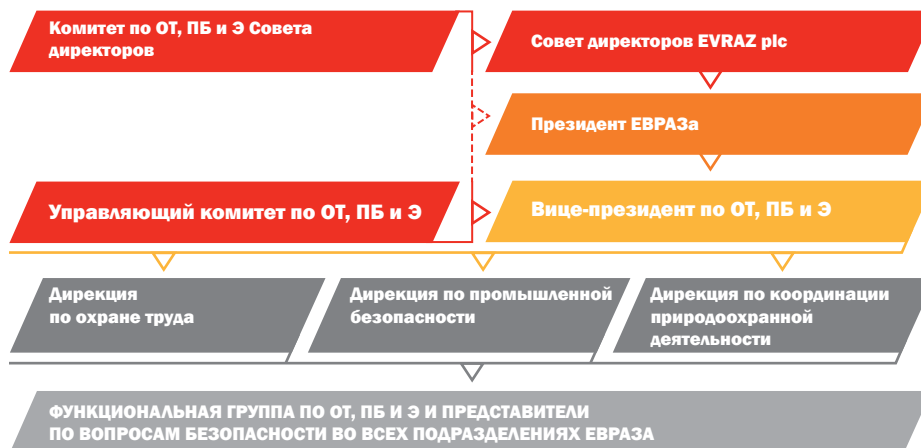
Менеджеры ЕВРАЗ на всех уровнях должны демонстрировать пример соблюдения стандартов и правил в отношении ОТ, ПБ и Э.

Все работники ЕВРАЗ несут прямую ответственность за соблюдение стандартов и правил ОТ, ПБ и Э.

Для интеграции такого подхода в производственную деятельность в Группе была разработана Политика ЕВРАЗ в отношении ОТ, ПБ и Э¹. Настоящая Политика включает пять основных принципов в области ОТ, ПБ и Э и распространяется на всех наших работников и подрядчиков.

Комитет по ОТ, ПБ и Э Совета директоров и управляющий комитет по ОТ, ПБ и Э проводят совещания по вопросам охраны труда и техники безопасности раз в шесть месяцев и ежемесячно, соответственно. Президент ЕВРАЗ осуществляет общий контроль за деятельностью в области ОТ, ПБ и Э и утверждает соответствующие цели в этой области. На исполнительном уровне вопросы ОТ, ПБ и Э регулируются управляющим комитетом по ОТ, ПБ и Э. Вице-президент по ОТ, ПБ и Э несет ответственность перед президентом ЕВРАЗ и отчетывается перед управляющим комитетом по ОТ, ПБ и Э. В каждом подразделении Группы имеются собственный отдел ОТ, ПБ и Э и представители по вопросам безопасности, которые отчетываются перед генеральными директорами сегментов и находятся под контролем вице-президента по ОТ, ПБ и Э. В соответствии с Политикой ЕВРАЗ по ОТ, ПБ и Э, руководители всех уровней Группы несут ответственность за соблюдение требований в области ОТ, ПБ и Э. Функция по ОТ, ПБ и Э на корпоративном уровне контролирует все предприятия ЕВРАЗ, для чего ей предоставляется отчетность по результатам деятельности по ОТ, ПБ и Э на ежемесячной, ежеквартальной и ежегодной основе.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОТ, ПБ И Э



Процесс управления ОТ, ПБ и Э в Группе состоит из четырех этапов: прогнозирование, разработка инициатив, мониторинг и анализ. Для оценки эффективности системы управления ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗ проводит внутренние и внешние аудиты.

¹ См. на сайте: <http://www.evraz.com/governance/documents/>.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ВОПРОСАМИ ОТ, ПБ И Э



Для обеспечения реализации принципов ОТ, ПБ и Э мы реализуем следующие мероприятия, которые составляют основу системы управления ОТ, ПБ и Э:

- проведение инициатив по постоянному улучшению показателей ОТ, ПБ и Э;
- применение лучших практик в сфере ОТ, ПБ и Э;
- разработка стандартов в области ОТ, ПБ и Э для подрядчиков с учетом мнения заинтересованных сторон и контроль за их соблюдением;
- разработка, измерение и анализ показателей ОТ, ПБ и Э и оценка их соответствия внешним и внутренним требованиям;
- предоставление прозрачной информации заинтересованным лицам о мерах стимулирования, целях и результатах в области ОТ, ПБ и Э;
- создание свободного и прозрачного потока информации на всех корпоративных уровнях, а также при взаимодействии с подрядчиками;
- применение лучших отраслевых практик для снижения операционных рисков и содействия рациональному использованию ресурсов;
- соблюдение всех применимых законов и других нормативно-правовых актов.

В 2018 году в отношении деятельности ЕВРАЗ была проведена проверка со стороны государственных и внутренних надзорных органов по вопросу соблюдения нормативно-правовых требований. Был проведен аудит функции ОТ, ПБ и Э, а также процессов структурных подразделений в области охраны труда и техники безопасности. Кроме того, были выявлены экологические риски и проведены внешние экологические инспекции соответствующими органами.

Внешние инициативы

В соответствии с принципами ЕВРАЗ в области ОТ, ПБ и Э Группа должна использовать лучшие отраслевые практики для снижения операционных рисков, содействия рациональному использованию ресурсов и обмена информацией о практиках в сфере ОТ, ПБ и Э. ЕВРАЗ является активным членом различных ассоциаций.

ЧЛЕНСТВО В АССОЦИАЦИЯХ ПО ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С ОТ, ПБ И Э

ВСЕМИРНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ СТАЛИ	ЕВРАЗ входит в комитеты по технологической политике, безопасности и гигиене труда и экологической политике Всемирной ассоциации производителей стали. Во время заседаний комитетов представители компаний обмениваются лучшими отраслевыми практиками и материалами, связанными с охраной труда, промышленной безопасностью и экологией. Группа интегрирует лучшие решения в систему управления ОТ, ПБ и Э. Кроме того, ассоциация предоставляет статистическую информацию по ОТ, ПБ и Э своих участников, что позволяет провести сравнение результатов Компании с показателями аналогичных компаний.
РУССКАЯ СТАЛЬ	ЕВРАЗ является участником всех комитетов Ассоциации «Русская Сталь», включая комиссию по охране труда, промышленной и экологической безопасности и комиссию по производству, техническому развитию и образованию.
РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ	ЕВРАЗ является членом комиссий по горнопромышленному комплексу, металлургическому комплексу, цифровой экономике и корпоративной социальной ответственности и демографической политике.

Охрана труда и промышленная безопасность

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Создание управляющего комитета по ОТ, ПБ и Э при участии всех исполнительных директоров первого уровня, в задачи которого входит ежемесячный контроль вопросов ОТ, ПБ и Э
- Пересмотр положений Политики по охране труда, промышленной безопасности и экологии
- Пересмотр кардинальных требований безопасности, добавление новых правил по безопасности на транспорте и оборудования для передвижения
- Постоянная интеграция подрядчиков в систему управления ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗа
- Обеспечение соблюдения работниками и подрядчиками корпоративных норм в области безопасности путем внедрения комплексной системы обучения, оценки рисков и проведения соответствующих мероприятий
- Разработка программ безопасности на транспорте и аварийного реагирования

НАШ ПОДХОД

Вопросы охраны труда и промышленной безопасности являются ключевой составляющей деятельности ЕВРАЗа в области устойчивого развития и достижения успеха в долгосрочной перспективе. Стратегическая цель Группы – достижение нулевого коэффициента частоты травматизма благодаря постоянному совершенствованию системы управления охраной труда. Подход ЕВРАЗа состоит в следующем: соблюдение требований законодательства по охране труда, использование передового опыта, контроль ключевых факторов риска и пропаганда безопасного поведения среди работников и подрядчиков.

ЕВРАЗ имеет сертификат соответствия международным стандартам по охране труда и промышленной безопасности: объекты Группы сертифицированы в соответствии со стандартом OHSAS 18001:2007. Кроме того, на предприятиях ЕВРАЗа завершили

процедуры предварительной регистрации и итоговой регистрации химической продукции в соответствии с требованиями регламента REACH, который направлен на достижение целей в области обеспечения защиты здоровья человека и окружающей среды. Соответствие регламенту REACH исключает возможные риски при поставке нашей продукции в страны Европейской экономической зоны.

В 2018 году дирекция по охране здоровья и промышленной безопасности внесла изменения в основные правила безопасности ЕВРАЗа, которые являются обязательными для всех работников, а также для всех посетителей предприятий Группы. К существующим шести правилам были добавлены два новых требования, касающиеся безопасности на транспорте и движущемся оборудовании.

Кардинальные требования безопасности ЕВРАЗа

	Запрещается находиться на территории предприятий в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения.
	Запрещается несанкционированно отключать защитную блокировку оборудования и систем обеспечения безопасности.
	Запрещается скрывать и искажать обстоятельства происшествий в области ОТ, ПБ и Э на производстве.
	Запрещается при работах на высоте не применять системы обеспечения безопасности работ на высоте, предусмотренные нарядом-допуском, и средства индивидуальной защиты от падения.
	Запрещается не использовать ремень безопасности в личном транспорте на территории предприятий и автотранспорте работодателя.
	Запрещается курить и (или) использовать открытый огонь в угольной шахте и других взрывопожароопасных местах.
	Запрещается использовать взрывчатые материалы (ВМ) не по назначению, указанному в наряде-путевке, или не возвращать на склад остатки ВМ после производства взрывных работ, а также изменять конструкции средств инициирования.
	Запрещается использовать для перемещения людей транспортные средства и оборудование, не предназначенные для этих целей.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Корпоративная культура безопасности – ключевой компонент управления охраной труда и промышленной безопасностью. В 2018 году были реализованы корпоративные инициативы, направленные на улучшение корпоративного поведения сотрудников и подрядчиков в области безопасности, создание комплексной системы обучения, дальнейшее развитие методологии оценки рисков в области промышленной безопасности и организацию мероприятий по улучшению корпоративной культуры безопасности, например проведение Недели безопасности в ЕВРАЗе.

Обучение по охране труда и промышленной безопасности

Целью обучения и тренингов по охране труда и промышленной безопасности является получение работниками знаний и навыков, необходимых для безопасного выполнения работ. В каждом бизнес-сегменте ЕВРАЗа имеется свой учебный центр. Согласно требованиям законодательства ЕВРАЗ обязан проводить обучение по охране труда и промышленной безопасности два раза в год (одна неделя обучения и экзамен). Каждый работник проходит проверку на знание рабочих инструкций и норм ОТ, ПБ и Э. Инженерно-технические специалисты проходят ежегодную аттестацию комиссиями на предмет знания правил безопасности по ОТ, ПБ и Э и реагирования в чрезвычайных ситуациях. Кроме того, после продолжительного отпуска работники также должны пройти тестирование на знание правил поведения в экстренных ситуациях.

Помимо соблюдения требований законодательства, в ЕВРАЗе уделяется большое внимание проведению практических занятий. Работники и подрядчики всех уровней проходят курсы обучения и практические тестирования на различных тренажерах. В Угольном сегменте продолжается проект «Виртуальная шахта», который предусматривает использование тренажеров по электробезопасности, проведению работ на высоте и пр. В регионе Сибирь Стального сегмента ЕВРАЗ активно использует потенциал своего учебного центра и планирует в следующем году расширить свои учебные базы. В ЕВРАЗе отводится почти 2,5¹ млн человеко-часов на обучение и подготовку работников в области охраны труда и промышленной безопасности.

Программа развития лидерских качеств для руководителей

Для дальнейшего улучшения корпоративного поведения в сфере безопасности необходимо повышать уровень вовлеченности

¹ Данные представлены по ЕВРАЗ ЗСМК (в том числе Евразруда), ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК и Распадской Угольной Компании.

Пример из практики



НЕДЕЛЯ БЕЗОПАСНОСТИ В ЕВРАЗЕ

Для развития культуры безопасности в ЕВРАЗе ежегодно проводится Неделя безопасности. Включающая различные мероприятия по охране труда и технике безопасности. С 16 по 22 апреля 2018 года в ЕВРАЗЕ в пятый раз прошла Неделя безопасности. Во время этой акции работники Компании имеют возможность сдать анализы на ВИЧ, принять участие в викторине по технике и процедурам безопасности, а также стать участниками кампании по обмену сигарет на полезные для здоровья напитки (в столовых ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ КГОК (Качканарский ГОК) было собрано более 2 тыс. сигарет).

Неделя безопасности позволяет провести обсуждение важных вопросов не только с работниками Компании, но и с населением в регионах присутствия. В 2018 году основное внимание уделялось проведению специальных уроков по транспортной и пожарной безопасности для школьников и студентов.

руководителей. Линейные руководители, как часть общего руководящего состава, играют важную роль в развитии культуры охраны труда и промышленной безопасности. В 2018 году в Группе была запущена программа развития лидерских качеств для линейных руководителей, которая входит в более широкую программу, цель которой – обеспечить соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности всеми работниками ЕВРАЗа, а также внедрить безопасные методы работы на производстве. В программе развития лидерских качеств оговариваются критерии определения безопасного поведения руководителей, действий по оценке и обратной связи по вопросам ОТ, ПБ и Э.

ЕВРАЗ внес изменения в систему оценки эффективности руководителей, дополнив ее показателями уровня взаимодействия по вопросам ОТ, ПБ и Э. В 2018 году в регионе Сибирь Стального сегмента прошла оценка руководителей 41 подразделения; в 2019 году такая оценка будет проведена еще в 50 подразделениях.

В дополнение к программе развития лидерских качеств линейных руководителей ЕВРАЗ намерен задействовать работников всех уровней в развитии культуры безопасности.

Поведенческие беседы по безопасности и процедуры безопасного выполнения работ

Поведенческие беседы по безопасности и процедуры безопасного выполнения работ – еще одна составляющая программы развития культуры безопасности ЕВРАЗа, целью которой является повышение осведомленности и вовлеченности работников. Они позволяют зафиксировать случаи

небезопасного поведения и устранить его до возникновения инцидента. В предыдущие годы мы занимались вопросом разработки поведенческих бесед по безопасности и созданием внутренних IT-решений, которые позволяют регистрировать количество таких бесед, отслеживать тенденции и принимать корректирующие меры. В 2018 году мы обращали внимание не на количество разговоров и наблюдений, проведенных руководителями, а на их качество.

В дополнение к ранее разработанному количественному показателю оценки был также введен и качественный показатель. Каждая проводимая руководителем поведенческая беседа по безопасности и его наблюдения оцениваются по трехбалльной шкале. Руководитель получает один балл за отметку о нарушении правил безопасности, например за неправильное использование средств индивидуальной защиты. Два балла – если после проведения беседы в поведении сотрудника были зафиксированы изменения. И наконец, три балла могут быть получены в случае усовершенствования ранее разработанной процедуры безопасного проведения работы или другого аспекта обеспечения корпоративной безопасности. Кроме трехбалльной системы оценки был также введен единый формат бесед по безопасности. На ЕВРАЗ ЗСМК успешно проведен пилотный проект. В 2019 году запланированы изменения на всех предприятиях Группы.

Выявление и проверка ключевых рисков для здоровья и безопасности

Выявление ключевых рисков для здоровья и безопасности является неотъемлемой частью системы охраны здоровья и промышленной безопасности. Дирекция по охране труда проводит оценку рисков и дальнейшую разработку инициа-

тив по управлению данными рисками, а также определяет их количественные и качественные цели. Большая часть (70–80%) серьезных травм и смертельных случаев в ЕВРАЗе попадают в одну из шести основных категорий рисков. В тройку лидеров входят обрушение породы, падения с высоты и столкновения с передвижным оборудованием. Выявление рисков для здоровья и безопасности стало приоритетной темой на стратегической сессии по ОТ, ПБ и Э, проведенной в 2018 году.

В ходе стратегической сессии по ОТ, ПБ и Э было принято решение актуализировать тесты по безопасности для персонала. Вместо того чтобы проверять знание работниками правил техники безопасности и охраны труда, Группа займется проверкой соблюдения требований и внедрением нового подхода к тестированию, основанного на использовании конкретных примеров. Практические примеры также затрагивают вопросы выявления рисков, и работникам предлагается пройти практические тесты.

Для уменьшения рисков нарушения безопасности, связанных с человеческим фактором, были разработаны психофизиологические тесты для оценки склонности к риску. В 2018 году в регионе Сибирь Стального сегмента было проведено психофизиологическое тестирование электриков и специалистов по взрывным работам. На 2019 год запланированы проверки слесарей по обработке металла и операторов машин. В следующем отчетном периоде Компания также намерена провести психофизиологическое тестирование в регионе Урал Стального сегмента.



ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

Предотвращение производственного травматизма любого рода является главным приоритетом системы управления охраной здоровья и промышленной безопасностью ЕВРАЗа. Мы осуществляем постоянный мониторинг таких параметров, как LTIFR, количество летальных исходов и других видов травм, для того чтобы определить основные категории рисков и разработать соответствующие меры.

LTIFR

Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) является для ЕВРАЗа стратегическим КПЭ. Мы определили целевой показатель на 2021 год и используем комплексный подход для снижения LTIFR до уровня менее 1. Целевые КПЭ распространяются на всю Группу и отражаются в индивидуальных карточках оценки эффективности руководства. В 2018 году коэффициент LTIFR в ЕВРАЗе составил 1,91 (исключая смертельные случаи), что сопоставимо с 2017 годом, когда этот показатель был зафиксирован на уровне 1,90. Существенное улучшение LTIFR было зафиксировано в Угольном сегменте, где коэффициент снизился на 16,4% по сравнению с 2017 годом. В других сегментах ЕВРАЗа в 2018 году улучшения LTIFR зафиксировано не было. Мы рассчитываем в будущем улучшить коэффициент LTIFR посредством анализа произошедших инцидентов, внедрения соответствующих передовых практик на всех уровнях Группы и реализации ряда инициатив и программ в области ОТ, ПБ и Э.

ЕВРАЗ непрерывно совершенствует систему отчетности, внедряет новые стандарты рабочих процедур, улучшает корпоративное поведение сотрудников и подрядчиков в области безопасности и повышает качество методологии оценки рисков в области охраны труда.

КОЭФФИЦИЕНТЫ ТРАВМАТИЗМА В РАСЧЕТЕ НА 1 МЛН Ч (БЕЗ УЧЕТА ПОДРЯДЧИКОВ)¹

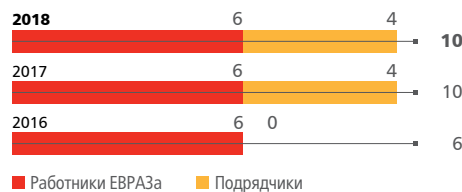


¹ Данные за 2016-2018 включают показатели ЕВРАЗ ДМЗ и других активов в Украине, проданных в 2018 году.

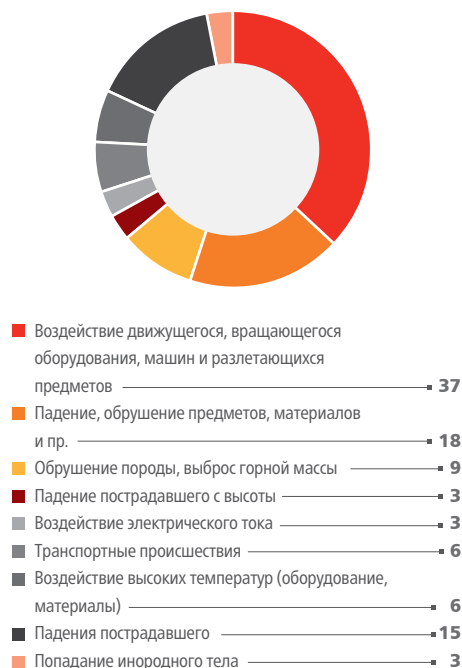
Случаи травматизма со смертельным исходом

В 2018 году, к нашему большому сожалению, в Компании произошло шесть смертельных случаев среди работников ЕВРАЗа и четыре случая летального исхода с участием подрядчиков. Комитет по ОТ, ПБ и Э проводит расследования всех происшествий в соответствии с требованиями системы мониторинга показателей уровня безопасности. ЕВРАЗ оказывает поддержку семьям пострадавших и предпринимает все меры, необходимые для предотвращения летальных исходов. Три основные категории рисков, связанные с летальным исходом, включали обрушение породы, падения предметов и столкновения с передвижным оборудованием. Основные выявленные категории рисков связаны с травмами от столкновения с передвижным и вращающимся оборудованием, падением объектов и травмами при ходьбе. ЕВРАЗ разрабатывает инициативы в области ОТ, ПБ и Э в каждой из категорий рисков, реализацией которых занимаются функциональные группы и операционные подразделения.

СЛУЧАИ ТРАВМАТИЗМА СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ СРЕДИ РАБОТНИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ



ОСНОВНЫЕ ТИПЫ СЕРЬЕЗНЫХ ТРАВМ И СМЕРТЕЛЬНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (ВКЛЮЧАЯ ПОДРЯДЧИКОВ), 2018 ГОД



Пример из практики

РЕЗУЛЬТАТЫ РАССЛЕДОВАНИЯ СМЕРТЕЛЬНОГО СЛУЧАЯ В ЕВРАЗРУДА

В 2018 году Евразруда завершила расследование гибели работника, произошедшей на шахте «Таштагол» 21 декабря 2017 года. Машинист электровоза попытался с помощью металлического рычага вернуть на пути вагонетку, которая сошла с рельсов. На входе в опасную зону вагонетка начала двигаться, и водитель оказался прижатым к стене.

Информация об инциденте была немедленно передана диспетчеру. Прибывшая в течение 30 мин бригада скорой помощи констатировала смерть машиниста, которая наступила в результате серьезного повреждения головного мозга.

После данного случая в Евразруде были пересмотрены способы эксплуатации вагонеток и проведено обучение работников с использованием специального тренажера, который помогает приобрести необходимые практические навыки по работе с вагонетками. Кроме того, процесс ремонта вагонеток теперь осуществляется под контролем руководителей участков.

Безопасность на транспорте

ЕВРАЗ активно использует транспортные средства не только в ходе производственных работ, но и для транспортировки персонала на объекты Группы. В 2018 году в ЕВРАЗе уделялось особое внимание вопросам повышения безопасности на транспорте среди работников и были реализованы инициативы по обеспечению безопасности на транспорте на всех предприятиях. С 2018 года ЕВРАЗ закупает только автобусы, оснащенные трехточечными ремнями безопасности, для защиты пассажиров в случае аварии. Использование таких ремней уже доказало свою эффективность. В 2019 году будет проводиться кампания по безопасному вождению для всех водителей пассажирского транспорта, включая тренинг «Практика безопасного вождения». С 2020 года участие в кампаниях будут также принимать все водители грузового транспорта.

Мониторинг уровня безопасности

Эффективная профилактика производственного травматизма невозможна без системы мониторинга показателей безопасности. Регистрация и классификация инцидентов, связанных с охраной здоровья и промышленной безопасностью, включая производственные травмы и заболевания, осуществляются с использованием корпоративной IT-системы. ЕВРАЗ принимает меры по предотвращению возможного искажения данных, связанных с инцидентами. Каждый зарегистрированный инцидент дважды проверяется для точного определения степени серьезности. Кроме того, каждый работник имеет возможность сообщить на горячую линию ЕВРАЗа о случаях утаивания информации, связанной с происшествием на производстве. В 2018 году работники ЕВРАЗа сообщили о 109 случаях, связанных с вопросами охраны здоровья и безопасности. После добавления инцидента в систему каждый случай оценивается и при необходимости расследуется для выявления основных причин и выработки соответствующих корректирующих мер. Процесс расследования инцидентов представлен в инструкции ЕВРАЗа «О процедурах реагирования в чрезвычайных ситуациях», в которую в отчетном периоде были внесены обновления.

Система мониторинга показателей уровня безопасности позволяет информировать работников ЕВРАЗа о происшествиях и повышать их осведомленность и степень личного участия. Всем работникам ЕВРАЗа доступны ежемесячные отчеты по ОТ, ПБ и Э, в которых представлена информация

о всех травмах и инцидентах, произошедших в прошлом месяце. Соответствующие сведения также публикуются в корпоративной газете.

ПРОЦЕСС ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРЕННИХ РАССЛЕДОВАНИЙ

ЭТАП 1

Приостановка работ в случае летального исхода. Начальник объекта Группы принимает решение о необходимости приостановить работы.

ЭТАП 2

Определение степени тяжести происшествия и использование соответствующих процедур по расследованию инцидента. Инциденты подразделяются на следующие группы: смертельные случаи, серьезные травмы, легкие травмы и микротравмы.

ЭТАП 3

Подготовка отчетности. Отчет об инциденте подписывается вице-президентом по ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗа и передается в управляющий комитет управляющим директором предприятия.

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

Соблюдение требований в области охраны труда и промышленной безопасности является ключевым компонентом обеспечения здоровой и безопасной рабочей среды для работников. В соответствии с этими правилами Группа осуществляет страхование всех работников ЕВРАЗа от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Страховка покрывает лечение всех профзаболеваний. Работники также могут получить материальную помощь от Группы при необходимости, а нуждающиеся в длительном лечении имеют право претендовать на дополнительную компенсацию.

В дополнение к требованиям законодательства ЕВРАЗ проводит оздоровительные кампании на всех объектах Группы, которые доступны всем работникам в течение года. Например, в 2018 году в регионе Урал Стального сегмента отдел компенсаций и выплат выделил почти 7 тыс. санаторно-курортных путевок на отдых и лечение для металлургов, шахтеров и членов их семей. В 2018 году в регионе Сибирь Стального сегмента было выдано около 10,5 тыс. санаторно-курортных путевок. ЕВРАЗ также пропагандирует здоровый образ жизни и организует различные активные спортивные мероприятия для работников и членов их семей. В 2018 году в Качканаре прошла молодежная конференция Safety First.

Пример из практики

МОЛОДЕЖНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ЕВРАЗА «SAFETY FIRST. БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО» 2018

ЕВРАЗ пропагандирует культуру безопасности среди молодых работников и именно с этой целью организует ежегодную молодежную конференцию Safety First. В 2018 году в регионе Урал Стального сегмента в ЕВРАЗ КГОК прошла конференция, в которой приняли участие десять команд, в том числе представители ЕВРАЗ ЗСМК, Распадской Угольной Компании и ПАО «СИБУР». Каждая команда представила на суд жюри технические решения, предназначенные для усовершенствования процедур безопасности и проведения кампаний по повышению безопасности. Всем участникам были вручены сертификаты и корпоративные подарки.

Пример из практики

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

Благодаря проведению ежегодных медицинских осмотров удалось своевременно выявить серьезные заболевания у ряда сотрудников и направить их на прохождение специального лечения. В 2018 году 120 работников ЕВРАЗа прошли медицинские осмотры.



Количество зарегистрированных профессиональных заболеваний

За отчетный период на предприятиях ЕВРАЗ во всем мире было зарегистрировано 256 случаев профессиональных заболеваний, из них 82% были связаны с нарушениями

слуха и опорно-двигательного аппарата. ЕВРАЗ осуществляет постоянный контроль условий труда на рабочих местах с высокими рисками для здоровья. Кроме того, для предотвращения профессиональных заболеваний Группа непрерывно совершенствует меры контроля, которые учитывают степень риска. Каждый работник проходит ежегодное медицинское обследование, а также медицинский осмотр перед началом работы на предприятии. Работ-

ники с высокой температурой, повышенным давлением или в алкогольном опьянении к работе не допускаются. Результаты обследований и осмотров помогают определить группы риска и оценить, может ли работник выполнять свои профессиональные обязанности. Работники, подверженные профессиональным заболеваниям, проходят лечение в санаториях.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ И МЕРЫ РЕАГИРОВАНИЯ

Процедуры выявления опасных и вредных факторов и оценки риска возникновения чрезвычайных ситуаций регулируются Положением о системе управления промышленной безопасностью ЕВРАЗ, в котором представлен ряд процедур и документов, которые используются для предотвращения аварийной ситуации, а не в качестве мер реагирования на них. После анализа типов опасных веществ, используемых на производстве, предыдущих аварийных ситуаций на объектах и наличия системы предотвращения аварийных ситуаций каждому предприятию присваивается определенный класс опасности. Кроме того, разрабатываются сценарии потенциальных аварийных ситуаций с оценками вероятности их возникновения и определяются наиболее опасные зоны.

ЕВРАЗ регулярно обновляет базу документов по данным вопросам с целью повышения эффективности реагирования на чрезвычайные ситуации. В 2018 году был выпущен корпоративный документ «Порядок управления происшествиями», который применяется на всех предприятиях Группы. Данный корпоративный документ содержит подробные инструкции

по процедурам действий в чрезвычайных ситуациях, которые включают этапы информирования, расследования, контроля и отчетности. Помимо этой инструкции, на каждом предприятии ЕВРАЗ в соответствии с законодательными требованиями должны быть разработаны процедуры расследования чрезвычайных ситуаций.

При возникновении чрезвычайной ситуации, в соответствии с подписанными соглашениями с ЕВРАЗом, аварийно-спасательные службы, такие как горноспасательный центр, активируют систему аварийной сигнализации для оповещения местных жителей и органов власти. Всем пострадавшим оказывается первая помощь, предоставляются услуги по транспортировке и соответствующее лечение. Например, на шахте «Распадская» существует комиссия по предотвращению и реагированию на чрезвычайные ситуации и обеспечению пожарной безопасности. Комиссия координирует и информирует о возможных природных и техногенных катастрофах, осуществляет управление средствами реагирования на чрезвычайные ситуации и занимается вопросами уменьшения ущерба от инцидентов.

Пример из практики

ДОКУМЕНТЫ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ОПАСНЫХ И ВРЕДНЫХ ФАКТОРОВ И ОЦЕНКЕ РИСКА ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

- Карта учета опасного производственного объекта (ОПО)
- Декларация промышленной безопасности ОПО
- План мероприятий по локализации и ликвидации чрезвычайных ситуаций на ОПО
- Паспорт безопасности ОПО



ВНЕШНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

ЕВРАЗ придает особое значение и активно совершенствует систему управления охраной труда и промышленной безопасностью, активно привлекает подрядчиков к работе и принимает участие во внешних ассоциациях и конференциях.

Вовлечение подрядчиков

Продолжается процесс интеграции подрядчиков в систему управления ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗа. Для этого предпринимаются меры по повышению ответственности подрядчика за результаты работы в области ОТ, ПБ и Э. Работа с подрядчиками регламентируется положениями Руководства по управлению подрядчиками в области ОТ, ПБ и Э и состоит из четырех этапов.

В дополнение к данным четырем процедурам подрядчики также принимают участие в практических тренингах ЕВРАЗа. Подрядчики не могут проводить работы, связанные с повышенной опасностью, до прохождения оценки их практических навыков и знаний. В соответствии с российским законодательством подрядчики обязаны проходить обучение по охране труда. ЕВРАЗ выполняет проверку протоколов обучения всех подрядчиков перед началом выполнения ими работ. ЕВРАЗ ЗСМК также проводит обуче-

РУКОВОДСТВО ПО УПРАВЛЕНИЮ ПОДРЯДЧИКАМИ В ОБЛАСТИ ОТ, ПБ И Э

ЭТАП 1

Проведение квалификационного отбора в области охраны труда и промышленной безопасности для подрядчиков



ЭТАП 2

Анализ соблюдения подрядчиком требований по охране труда и промышленной безопасности



ЭТАП 3

Подписание соглашения с подрядчиком, включая положения об ответственности подрядчика по выполнению правил техники безопасности



ЭТАП 4

Оценка соблюдения подрядчиком обязательных требований по охране труда и промышленной безопасности

ние подрядчиков с использованием специализированных тренажеров и тестов. При разработке методов обучения учитываются выявленные риски, специальные безопасные

методы работы и действующие правила безопасности и гигиены труда.

ЦЕЛИ НА 2019 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Блокировка и информирование

ЕВРАЗ внедряет систему блокировки и информирования (ЛОТО), которая позволит предотвратить несанкционированную активацию оборудования при проведении ремонтных работ. Внедрение инициативы ЛОТО планируется завершить к 2020 году. В 2019 году система ЛОТО будет реализована на 10 предприятиях региона Сибирь и на 12 предприятиях региона Урал Стального сегмента, таким образом данная система будет действовать на 70% предприятий.

Вовлеченность работников

В рамках программы ЕВРАЗа по развитию культуры безопасности были разработаны тренинги по лидерству в области безопасности для руководителей с целью повышения уровня их вовлеченности в разработку системы управления охраной труда и безопасностью и обеспечения соблюдения ими требований. В течение следующего периода мы планируем работать над повышением степени вовлеченности производственных работников в систему управления охраной труда и безопасностью. Если в предыдущие годы ЕВРАЗ занимался вопросами разработки и совершенствования учебных программ для работников, то в 2019 году основное внимание будет направлено на обеспечение соблюдения правил и личного участия в обеспечении безопасности со стороны как руководителей, так и производственных работников.

Охрана труда

В 2018 году мы разработали программу, направленную на улучшение медицинского обслуживания руководителей. Эта программа будет действовать в 2019 году и будет включать в себя регулярные медицинские осмотры, периодические медицинские проверки, мониторинг соблюдения медицинских предписаний и развитие культуры здорового образа жизни. ЕВРАЗ ЗСМК станет первым предприятием, реализовавшим инициативы по улучшению качества медицинского обслуживания для руководителей в 2019 году.

Охрана окружающей среды

ПОДХОД К ЭКОЛОГИЧЕСКОМУ МЕНЕДЖМЕНТУ

Постоянное развитие устойчивых бизнес-процессов является неотъемлемой частью главных стратегических целей ЕВРАЗа. Как горнодобывающая и сталелитейная компания, мы стремимся уменьшить неблагоприятные воздействия от нашей деятельности для соответствия применимым требованиям экологического законодательства, а также ожиданиям заинтересованных сторон. Многосторонний подход Группы к вопросам защиты окружающей среды нашел свое отражение как в бизнес-стратегии, так и в структуре управления экологическими вопросами.

На уровне Управляющей компании дирекция по координации природоохранной деятельности занимается вопросами охраны окружающей среды (ООС), включая вопросы стратегии и КПЭ Группы, планирования экологических мероприятий, разработки корпоративных требований, сбора и консолидации экологических данных, подготовки экологической отчетности и мониторинга соответствующих рисков и обязательств.

Дирекция по координации природоохранной деятельности ЕВРАЗа отвечает за большинство вопросов, связанных с окружающей средой, и взаимодействует с сегментами Группы по вопросам, касающимся экологических показателей ЕВРАЗа.

Система экологического менеджмента

В соответствии с Политикой в области ОТ, ПБ и Э мы стремимся использовать наилучшие доступные технологии и внедрять наиболее надежные методы управления позволяющие ускорить переход к устойчивому развитию. Система экологического менеджмента (СЭМ) Компании основана на следующих принципах:

- координация экологических программ и стратегии развития Группы;
- оценка и минимизация экологических рисков, выявление рисков, возникающих в связи с существующими и будущими активами;
- обоснование экологических проектов с учетом рисков;
- управление экологическими проектами в соответствии с требованиями управления инвестиционными проектами, рассмотрение и утверждение таких проектов Управляющей компанией, личная ответственность за реализацию проектов;
- взаимодействие с административно-правовой дирекцией по вопросам законодательного регулирования в области охраны окружающей среды;
- постоянный мониторинг и анализ действующего природоохранного законодательства.

Группа осознает риски и ответственность, связанные с ведением нашей основной деятельности, и уделяет все больше внимания вопросам предотвращения или сокращения любых негативных воздействий, вызванных метал-

лургическими и горнодобывающими процессами. Таким образом, все предприятия Группы обязаны выполнять процедуры по охране окружающей среды в соответствии с системой экологического менеджмента ЕВРАЗа, которая выстроена по модели PDCA и призвана реализовать принципы политики ЕВРАЗа в части охраны труда, промышленной безопасности и экологии, а также способствовать реализации стратегии в области охраны окружающей среды. Процедуры системы экологического менеджмента находятся под контролем дирекции по координации природоохранной деятельности головного офиса.

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Установка «самой чистой» в России металлургической доменной печи на ЕВРАЗ НТМК
- Работниками ЕВРАЗа было высажено 3,5 тыс. деревьев в рамках проектов благоустройства и рекультивации земель
- В 2018 году в рамках проектов по восстановлению экосистемы в реки Кемеровской и Свердловской областей было выпущено 72,3 тыс. мальков рыбы

ФУНКЦИИ ДИРЕКЦИИ ПО КООРДИНАЦИИ ПРИРОДООХРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕВРАЗА



КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЦЕДУРЫ СЭМ ЕВРАЗ

Процедура	Описание
Мониторинг правовых экологических требований	Цель – ежедневное информирование операционного менеджмента об изменениях в законодательстве и предоставление юридического заключения о выполнении экологических требований. Все существенные изменения нормативно-правовых требований доносятся до сведения президента, вице-президентов и Комитета по ОТ, ПБ и Э.
Оценка экологических рисков	Цель – выявление экологических рисков и разработка мероприятий по управлению ими. Подход к оценке экологических рисков соответствует общей структуре управления рисками ЕВРАЗа. Риски и действия по управлению ими каждый квартал проверяются президентом, вице-президентами сегментов и Комитетом по ОТ, ПБ и Э.
Оценка экологических обязательств	Единый подход к управлению экологическими обязательствами, для обеспечения соблюдения экологических норм и снижения риска несвоевременного выполнения экологических обязательств, которые могут привести к отзыву экологических разрешений и лицензий, наложению штрафов и приостановке деятельности.
Экологическое планирование	Методология и подход к определению ежегодных КПЭ и составлению бюджета природоохранных мероприятий. Выполняется с учетом требований законодательства и принципов управления рисками.
Управление экологическими проектами	Единый подход к обоснованию и управлению экологическими проектами с учетом оценки экологических рисков и принципов управления проектами. Для каждого экологического проекта должны быть установлены цели и сроки, определен бюджет и выделены ресурсы.
Оценка обязательств по ликвидации активов	Единый подход к оценке стоимости рекультивации в рамках юридических обязательств, связанных с ликвидацией материального долгосрочного актива (т. е. проведение восстановительных мероприятий, таких как восстановление земель, удаление подземных резервуаров для хранения топлива, очистка и т. д.).
Оценка воздействия на окружающую среду (ОВОС)	Для всех новых видов деятельности и проектов ЕВРАЗ проводит оценку воздействия на окружающую среду, в которую входят консультации с местными и региональными органами власти, представителями бизнеса и общественности в затронутых областях. В рамках оценки проводится анализ любого потенциального прямого или косвенного воздействия, которое новая деятельность может оказать на окружающую среду и население. Процесс оценки предусматривает разработку планов по минимизации и управление уровнем потенциального воздействия, а также взаимодействие с местными сообществами по решениям, которые могут быть приняты в ходе реализации проекта.
Комплексная проверка по природоохранному вопросу (аудит)	Процесс, установленный для определения экологической ответственности и рисков, связанных как с существующими, так и с приобретаемыми активами. Данный процесс осуществляется дополнительно к внутренним экологическим аудитам и проверкам, проводимым специалистами на местах.
Соблюдение требований REACH	Процедура, установленная для обеспечения соблюдения правил регистрации, оценки, авторизации и ограничения использования химических веществ (REACH).
Корпоративная экологическая отчетность (управленческий анализ)	Устанавливает методологию и условия оценки результатов природоохранной деятельности ЕВРАЗа. Цель – обеспечение единого подхода к сбору и анализу экологических данных на объектах Группы.

Мы уделяем большое внимание вопросам развития фундаментальной системы экологического менеджмента и проводим сертификацию наших предприятий в соответствии со стандартом ISO 14001, чтобы соответствовать международным передовым практикам. ЕВРАЗ гордится тем, что все крупные металлургические предприятия Группы обладают данной сертификацией.




Кардинальные экологические требования ЕВРАЗа

Технологические процессы металлургического производства неизбежно связаны с воздействием на окружающую среду. Чтобы свести к минимуму количество аварийных ситуаций и происшествий, Группа разработала Кардинальные экологические требования ЕВРАЗа.

Нарушение Кардинальных экологических требований влечет за собой дисциплинарное взыскание в отношении руководителей соответствующих структурных подразделений с последующим денежным штрафом.

ЕВРАЗ обязан соблюдать экологические требования, установленные властями регионов, в которых осуществляется деятельность Группы. Мониторинг соблюдения экологических норм является ключевой процедурой экологического менеджмента ЕВРАЗа, которая выполняется на ежедневной основе. Расходы, связанные с улучшением экологических

КАРДИНАЛЬНЫЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ ЕВРАЗА

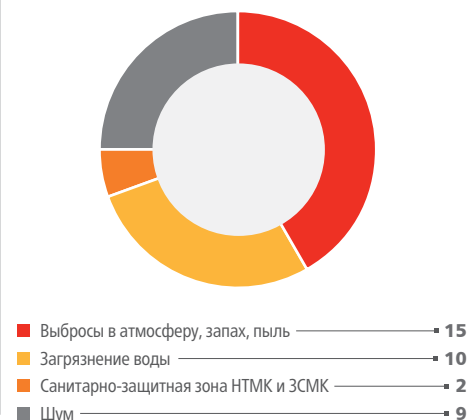
	Запрещается отключать системы экологического контроля без надлежащего разрешения и уведомления.
	Запрещается сбрасывать какие-либо химические продукты (нефть, кислоты, щелочи и другие жидкие продукты, запрещенные к сбросу в соответствии с технологическими требованиями предприятия) в канализационные системы или на рельеф.
	Запрещается сжигать или складировать отходы производства и потребления вне специально оборудованных участков.

показателей, в 2018 году составили 29,8 млн долл. США по сравнению с 28 млн долл. США в 2017 году. Общая сумма штрафов за несоблюдение требований в 2018 году составила 2,2 млн долл. США, в 2017 году этот показатель был равен 2,6 млн долл. США.

В 2018 году на предприятиях Группы не произошло серьезных экологических аварий¹. Тем не менее в 2018 году было зарегистрировано 36 жалоб от населения: по каждой из них проведена подробная проверка и предоставлена обратная связь. На ЕВРАЗ ЗСМК и ЕВРАЗ НТМК, в адрес которых были направлены жалобы на выбросы в атмосферу, запах

и пыль, выполняются проекты «Чистый воздух» (для более подробную информацию см. в разделе «Сокращение выбросов в атмосферу» на стр. 51–52) для смягчения последствий своей деятельности. Шахта «Распадская-Коксовая», в отношении которой была получена общественная жалоба на загрязнение воды, ведет строительство новой установки по очистке сбрасываемой воды (для более подробную информацию о наших экологических программах и проектах см. в разделе «Стратегия в области охраны окружающей среды» на стр. 48).

ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ЖАЛОБЫ, 2018 ГОД, шт.



¹ Серьезные экологические аварии (происшествия первой и второй категории) – массовые сбросы в природные зоны, опасные выбросы, разрушение резервуаров и пожары на объектах.

Обучение

Мы организуем и проводим различные учебные курсы и семинары в рамках мероприятий по повышению информированности об экологических проблемах для менеджмента ЕВРАЗа, специалистов по окружающей среде и рабочих на местах. К ним относится проведение ежегодных сессий по вопросам охраны окружающей среды для головного офиса (при участии руководителей всех экологических проектов), где мы организуем внутренние семинары и принимаем участие во внешних мероприятиях, в основном в конференциях. Работникам завода предоставляется возможность пройти обучение по экологическим вопросам в корпоративном учебном центре ЕВРАЗа.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ В 2018 ГОДУ

ЕЖЕГОДНАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ

- Реакция на ужесточение экологических требований
- Пятилетние экологические цели
- Статус программ в области охраны окружающей среды
- Переход к использованию наилучших доступных технологий

ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

- Управление отходами
- Изменения в нормативно-правовой базе

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ

ЕВРАЗ занимается вопросами окружающей среды на стратегическом уровне, поэтому наши экологические цели составляют критически важную часть задач Группы. Основное внимание в нашей деятельности сосредоточено на рациональном водопользовании, переработке и утилизации отходов и выбросах в атмосферу, поскольку именно эти направления подвержены наибольшему неблагоприятному воздействию в процессе металлургического производства. В 2017 году Комитет по ОТ, ПБ и Э утвердил три основные цели в сфере окружающей среды, связанные с указанной проблематикой, на пятилетний период, а также ряд программ, направленных на улучшение экологических показателей в целом.

К концу 2018 года Группа достигла заметного прогресса в достижении целевых показателей потребления воды, снизив потребление свежей воды на 29,1%. Переработка отходов (за исключением отходов горнодобывающей промышленности) в целом составила 111,3% по сравнению с 104,7% в предыдущем году. Нам удалось снизить интенсивность выбросов парниковых газов на 1%, и мы уверенно идем к достижению своей цели, установленной на пятилетний период.

Экологические программы

Ключевые экологические программы, реализуемые на предприятиях ЕВРАЗа:

- национальный экологический проект «Чистый воздух», реализуемый на ЕВРАЗ ЗСМК;
- национальный экологический проект «Чистый воздух», реализуемый на ЕВРАЗ НТМК;
- модернизация газоочистительных систем в ЕВРАЗ Ванадий Тула;
- водоохранная программа ЕВРАЗ ЗСМК и Распадской Угольной Компании;
- модернизация биохимической установки на коксохимическом производстве ЕВРАЗ НТМК.

ПЯТИЛЕТНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ ЕВРАЗА

Направление	Задача на пятилетний период (2018–2022 годы)	Результаты 2018 года
Сокращение потребления свежей воды	На 10%	На 29,1%
Утилизация отходов, не являющихся отходами горнодобывающей промышленности	До 95% в год	111,3% в год
Непревышение уровня интенсивности выбросов парниковых газов	Удерживать удельный показатель выбросов ниже 2 т эквивалента углекислого газа (CO ₂ -эквивалент) на тонну отлитой стали	2,005 т CO ₂ -эквивалента на тонну отлитой стали

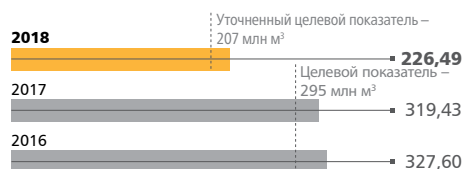
УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

Вода является одним из ключевых ресурсов, необходимых для повседневной деятельности Группы, поэтому повышение эффективности водопользования и предотвращение связанных с ним экологических происшествий остаются приоритетными направлениями нашей деятельности.

В контексте наших пятилетних экологических целей мы намерены добиться сокращения потребления свежей воды на 10% по сравнению с уровнем 2016 года. В 2018 году общий объем потребления свежей воды для нужд производства был на уровне 226,49 млн м³, а за последние три года суммарное снижение водозабора

составило 31%¹. По сравнению с 2017 годом потребление свежей воды ЕВРАЗом сократилось приблизительно на 93 млн м³, что произошло преимущественно за счет отчуждения некоторых активов², потребление свежей воды которых составляло около 63 млн м³. Удельный показатель потребления воды (в м³ воды, используемой на тонну отлитой стали) резко снизился на 28,1% в 2018 году, составив 0,014³. Кроме того, удельный показатель забора свежей воды (соотношение объема воды в м³ к консолидированному доходу) также снизился, достигнув уровня 17,64 по сравнению с 29,5 в 2017 году.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЕВРАЗОМ СВЕЖЕЙ ВОДЫ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ НУЖД, МЛН М³



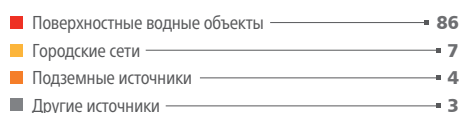
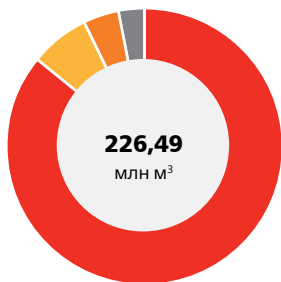
¹ Включены данные по ЕВРАЗ ЗСМК (включая Евразруд), ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ ДМЗ (продан в 2018 году), Распадской Угольной Компании, Южжоксу (продан в 2017 году), ЕВРАЗ Суха Балка (продан в 2017 году), НМТП (продан в 2017 году), Ваметко (продан в 2017 году), Межегуйуголь, Evraz Caspian Steel, Evraz Palini e Bertoli, ЕВРАЗ Ванадий Тула, Evraz Stratcor Inc., EVRAZ Nikom, a.s., EVRAZ Inc. NA, EVRAZ Inc. NA Canada.

² ЕВРАЗ ДМЗ, Южжокс, ЕВРАЗ Находкинский морской торговый порт, ЕВРАЗ Суха Балка, Ваметко.

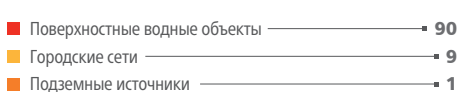
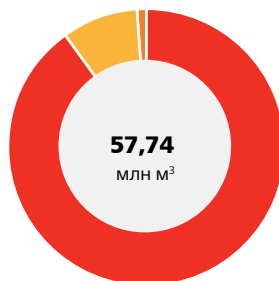
³ Включены данные по ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ДМЗ, EVRAZ Inc. NA, EVRAZ Inc. NA Canada.

ПОТРЕБЛЕНИЕ СВЕЖЕЙ ВОДЫ В РАЗБИВКЕ ПО ИСТОЧНИКАМ, %

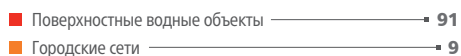
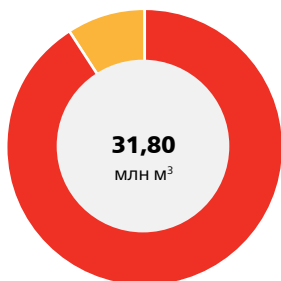
ЕВРАЗ, ВСЕГО



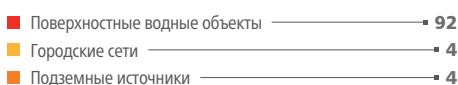
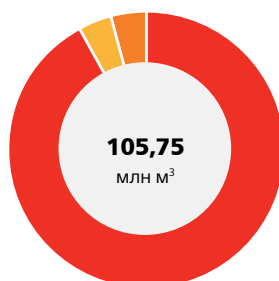
ЕВРАЗ НТМК



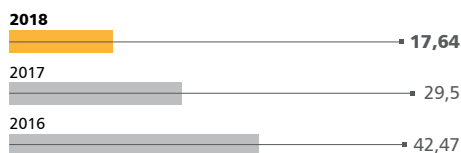
ЕВРАЗ КГОК



ЕВРАЗ ЗСМК



УДЕЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЗАБОРА СВЕЖЕЙ ВОДЫ, м³ / ДОЛ. США



Новая цель на пятилетний период – сократить потребление свежей воды на 10% по сравнению с базовым уровнем 2016 года. Учитывая отчуждение активов, Группа приняла решение считать 2016 год (231 млн м³) новой точкой отсчета.

Свыше 86% от общего объема свежей воды используют ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК и ЕВРАЗ ЗСМК. 91% их нужд покрывает вода из поверхностных водных объектов, вклю

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Деятельность ЕВРАЗа неизбежно предполагает образование отходов, таких как пустая порода, отработанная руда и отвалы, остающиеся после переработки руды и обогащенных продуктов. Наша конечная цель – сократить объем производимых нами отходов и рационально и безопасно управлять ими. Мы в первую очередь стремимся свести к минимуму объем отходов в месте их образования путем совершенствования технологических процессов и повышения качества продукции. В качестве альтернативы мы можем повторно использовать некоторые

виды отходов в дальнейшей деятельности, например в производстве стали, восстановлении земель, строительстве дорог или дамб, а также для отопления. Отходы, не использованные в текущей деятельности, безопасно хранятся и в дальнейшем вовлекаются в производство. Мы ни при каких обстоятельствах не сжигаем отходы и не храним их вне объектов специального назначения в соответствии с применимым законодательством и Кардинальными экологическими требованиями ЕВРАЗа.

чая воду из рек, озер и водохранилищ. Общее потребление воды на этих предприятиях было на уровне 201,08 млн м³, причем свежая вода покрывала 97% их потребностей.

Большая доля (92,8%) воды, используемой для наших производственных процессов, поступает из оборотной системы водоснабжения. Этот метод позволяет нам сокращать годовой забор свежей воды и рациональнее использовать источники водоснабжения. Кроме того, на объектах Группы реализуются инициативы, направленные на повышение эффективности водопользования.

Пример из практики

МЕРЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ ЕВРАЗ ЗСМК ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЯ



В 2018 году на ЕВРАЗ ЗСМК (крупнейший потребитель воды в Группе, доля которого в суммарном потреблении свежей воды составляет почти 47%) было установлено новое оборудование, в результате чего годовые объемы сбросов сточных вод и забора воды снизились примерно на 3 млн м³. Новая установка сгущения шлама для газоочистителей заменила шламохранилище на предприятии, куда набиралась вода, которая использовалась для очистки доменных газов. Теперь вода отделяется от шлама и используется в технологических процессах.

После установки нового оборудования ожидается сокращение годового забора воды на 3 млн м³.

Общий объем отходов, не являющихся отходами горнодобывающей промышленности, и побочных продуктов, образовавшихся на предприятиях EBPAZ¹ в 2018 году, составил 7,95 млн т.

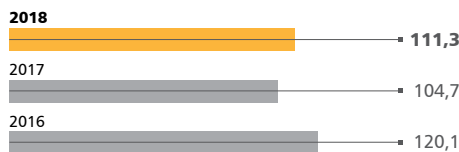
В соответствии с целями EBPAZa в сфере ООС на пятилетний период мы должны каждый год перерабатывать 95% отходов, за исключением отходов горнодобывающей промышленности, и побочной продукции. В 2018 году коэффициент переработки составил 111,3%, поскольку перерабатывались отходы со старых полигонов. Это на 6,6% больше, чем в 2017 году, и связано с ростом объемов переработки отходов на EBPAZ НТМК. В 2016 году коэффициент переработки отходов составил 120,1%, его заметное падение в течение последующих лет было вызвано сокращением объемов переработки ранее размещенных отходов на EBPAZ ЗСМК. Продажа старого отвала, где находились ранее образованные и размещенные отходы, уменьшила исторический экологический след EBPAZa. Однако в результате этого предприятия EBPAZa утратили возможность повторно использовать хранящиеся там отходы пригодные для повторного использования. Переработка ранее размещенного металлургического шлака и материалов позволяет EBPAZу сохранять коэффициент переработки на уровне выше 100%.

Группа использует неопасные отходы горного производства для восстановления земель и строительства дамб и дорог; в 2018 году 26,7% (62 млн т) отходов были таким образом повторно использованы.

ОБРАЗОВАВШИЕСЯ ОТХОДЫ EBPAZa И ОТХОДЫ, ПОЛУЧЕННЫЕ С ДРУГИХ ОБЪЕКТОВ, 2018 ГОД, %¹



КОЭФФИЦИЕНТ ПЕРЕРАБОТКИ ОТХОДОВ, %¹



СТРАТЕГИЯ УТИЛИЗАЦИИ ОТХОДОВ

В порядке приоритета	Минимизация у источника	Совершенствование технологических процессов в целях стимулирования выпуска продукции и утилизации побочных продуктов без образования промышленных отходов
	Повторное использование	Повторное использование основных видов отходов металлургического производства: шлака, окалины и шлама, включая складские запасы
	Переработка	Разработка новых продуктов с использованием некоторых отходов; использование инертных отходов для восстановления земель и строительства дамб и дорог
	Использование отходов в качестве топлива	Утилизация тепловой энергии от горячего шлака, используя отходы для отопления (локальные котельные установки)
	Хранение	Хранение отходов, безопасное использование которых сегодня невозможно, с сохранением возможности использовать в будущем такие площадки, как производственные
	Сжигание	Запрет на сжигание отходов производства без использования специальных установок и на размещение отходов за пределами предусмотренных для этой цели площадок

Пример из практики

EVRAZ RECYCLING

EVRAZ Recycling осуществляет деятельность в Западной Канаде (это крупнейшая в регионе компания, занимающаяся переработкой металлолома на 13 предприятиях) и в США (три предприятия в Северной Дакоте и Колорадо). EVRAZ Recycling осуществляет закупку, переработку и продажу черного и цветного металла, а также предоставляет услуги по утилизации старых автомобилей.

Программа утилизации ртутных переключателей

Канадские перерабатывающие предприятия EBPAZa реализуют программу ликвидации ртутных переключателей с 2003 года, и наши перерабатывающие предприятия в США участвуют в программе разработки решений для утилизации ртутных переключателей старых автомобилей, что способствует надлежащему удалению и переработке отходов и организации работы с опасными веществами, а также расширяет возможности переработки для вторичного использования. Сталелитейные заводы EVRAZ North America на 100% обеспечены вторичным сырьем, не содержащим ртути.

EVRAZ Regina переработала свыше 40 млн т стального лома

Сталелитейному заводу Regina Steel более 58 лет. Сталь на нем производится с 1960 года. С момента возникновения Regina Steel на заводе было расплавлено свыше 40 млн т металлолома. Что же касается стали, предприятию EVRAZ Regina удалось утилизировать 97,2% стальных отходов производства и потребления. Это самый высокий показатель степени переработки отходов за последние 14 лет.

97%

продукции, выпускаемой сталелитейными заводами EVRAZ North America, повторно перерабатываются. Содержание перерабатываемого вторсырья составляет более 87%

¹ Диаграмма содержит данные по EBPAZ ЗСМК (включая Евразруду), EBPAZ НТМК, EBPAZ КГОК, Распадской Угольной Компании Межегейуголь, Evraz Caspian Steel, Evraz Palini e Bertoli, EBPAZ Ванадий Тула, Evraz Stratcor Inc., EVRAZ Nikom, a.s., EVRAZ Inc. NA, EVRAZ Inc. NA Canada.

СОКРАЩЕНИЕ ВЫБРОСОВ В АТМОСФЕРУ

Выбросы парниковых газов

Процессы горнорудного и сталелитейного производства связаны с выбросами двуоксида углерода (CO₂) и других парниковых газов. Группа осознает необходимость смягчения последствий изменения климата и минимизации связанных с этим рисков и поэтому поддерживает международные программы сокращения выбросов парниковых газов.

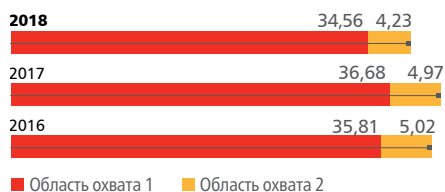
В соответствии с требованиями дополнений к Закону Великобритании о компаниях 2006 года (Стратегический отчет и Отчет директоров) от 2013 года ЕВРАЗ проводит полную оценку выбросов парниковых газов на всех своих предприятиях и с 2011 года принимает участие в программе CDP по изменению климата. Краеугольный камень стратегии ЕВРАЗа по сокращению выбросов в атмосферу – это сокращение потребления ресурсов и повышение эффективности использования энергии.

Чтобы добиться этого, в 2018 году Группа установила пятилетнюю цель для производства стали и продуктов из стали (доля Стального сегмента и Стального сегмента (Северная Америка) в 2018 году составила 76,15% от общего объема выбросов парниковых газов) – удерживать удельный показатель выбросов парниковых газов на уровне ниже 2 т CO₂-эквивалента на тонну отливки стали. В 2018 году этот показатель почти достиг целевого уровня и составил 2,005 т CO₂-эквивалента. Выбросы парниковых газов на предприятиях в Угольном сегменте составили 23,85% от общего объема выбросов парниковых газов в 2018 году в результате неорганизованных выбросов метана (CH₄), поступающих в атмосферу вместе с воздухом через системы вентиляции подземных выработок, а также от угля после добычи.

По состоянию на конец декабря 2018 года общий объем выбросов парниковых газов Группы снизился на 6,86% по сравнению с аналогичным периодом 2017 года в связи с прекращением деятельности в Украине и уменьшением объемов подземной добычи на фоне увеличения объемов разработки открытым способом.

Прямые выбросы ЕВРАЗа (область охвата 1) в 2018 году достигли 34,6 млн т CO₂-эквивалента, что на 5,8% меньше, чем в 2017 году. Косвенные энергетические выбросы (область охвата 2) составили 4,2 млн т CO₂-эквивалента, продемонстрировав снижение на 14,9%.

ВЫБРОСЫ ЕВРАЗА ОБЛАСТЕЙ ОХВАТА 1 И 2, млн т CO₂²

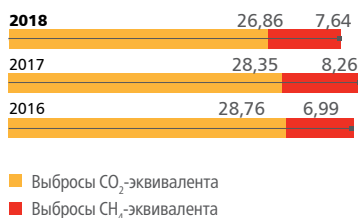


ПРИНЦИПЫ УЧЕТА ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

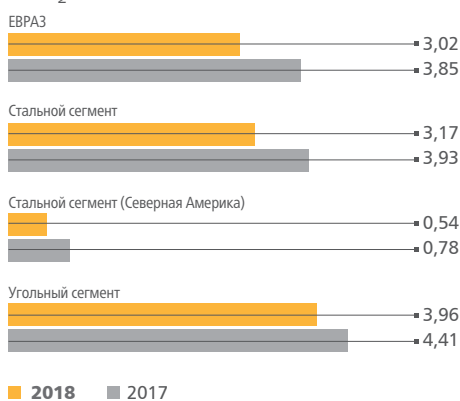
ЕВРАЗ измеряет прямые выбросы всех семи видов парниковых газов, указанных в Киотском протоколе (область охвата 1), а также косвенные выбросы, связанные с использованием электрической и тепловой энергии (область охвата 2). Подход к инвентаризации основан на положениях Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) от 2006 года (IPCC 2006) и руководства «Протокол выбросов

парниковых газов: корпоративный стандарт учета и отчетности» Института по исследованию мировых энергоресурсов / Всемирного совета предпринимателей по устойчивому развитию (WRI/WBCSD). Мы раскрываем данные о выбросах парниковых газов, как прямых, так и косвенных, в тоннах CO₂-эквивалента, рассчитанных с использованием потенциалов глобального потепления согласно Руководящим принципам МГЭИК 2006.

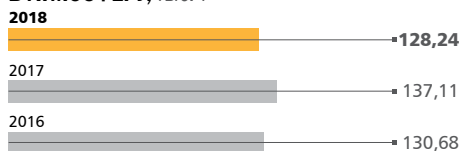
ОСНОВНЫЕ ВЫБРОСЫ ЕВРАЗА ОБЛАСТИ ОХВАТА 1, млн т CO₂-эквивалента³



СООТНОШЕНИЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ И КОНСОЛИДИРОВАННОЙ ВЫРУЧКИ, кг CO₂-эквивалента / долл. США⁴



КЛЮЧЕВЫЕ ВЫБРОСЫ ЕВРАЗА В АТМОСФЕРУ, тыс. т⁵



Группа раскрывает данные о соотношении выбросов парниковых газов и консолидированной выручки в целом и в разбивке по сегментам деятельности, а также для предприятий Стального сегмента – отдельный показатель выбросов парниковых газов областей охвата 1 и 2 на тонну отливки стали.

☞ Подробнее см. на стр. 79 Годового отчета.

Выбросы в атмосферу

Для борьбы с загрязнением воздуха крайне необходимо сокращать выбросы в атмосферу. Учитывая интересы и ожидания наших заинтересованных сторон, мы реализуем комплексную стратегию осуществления таких технологических усовершенствований, которые будут способствовать сокращению выбросов. Мы регулярно модернизируем газоочистные системы и производим замену устаревшего оборудования на современные системы.

Ключевые выбросы в атмосферу, производимые Группой, включают оксиды азота (NO_x), оксиды серы (SO_x), пыль и летучие органические соединения (ЛОС). В отчетном периоде эти выбросы сократились на 6,5% по сравнению с 2017 годом.

В рамках инициатив в области устойчивого развития Группа также стремится сократить выбросы CO (монооксид углерода) и реализует на площадках ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ ЗСМК национальные проекты, способствующие их сокращению. В 2018 году выбросы CO в рамках Группы в целом достигли уровня 285,94 тыс. т, продемонстрировав сокращение на 8,1% по сравнению с 2017 годом.

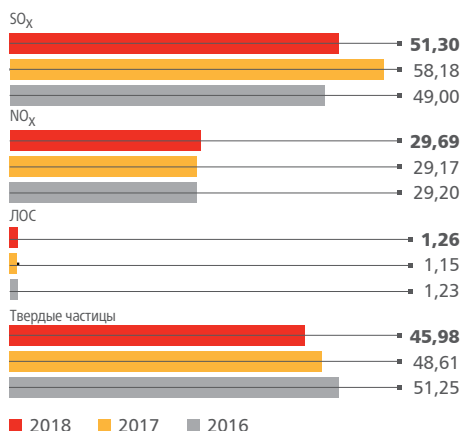
² Диаграмма содержит данные о следующих парниковых газах: CO₂, CH₄, N₂O, SF₆, HFC+PFC – выбросы области охвата 1. Диаграмма содержит данные о компаниях, включенных в приложение 3.

³ Прочие парниковые газы исключены по причине их незначительности в общем объеме выбросов.

⁴ Диаграмма содержит данные по ЕВРАЗ ЗСМК (включая Евразруду), ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, Распадской Угольной Компании, Межегейголь, Evraz Caspian Steel, Evraz Palini e Bertoli, ЕВРАЗ Ванадий Тула, Evraz Stratcor Inc., EVRAZ Nikom, a.s., EVRAZ Inc. NA, EVRAZ Inc. NA Canada.

⁵ Диаграмма содержит данные по ЕВРАЗ ЗСМК (включая Евразруду), ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ ДМЗ (продан в 2018 году), Распадской Угольной Компании, Южкоксу (продан в 2017 году), ЕВРАЗ Суха Балка (продан в 2017 году), НМТП (продан в 2017 году), Ваметко (продан в 2017 году), Межегейголь, Evraz Caspian Steel, Evraz Palini e Bertoli, ЕВРАЗ Ванадий Тула, Evraz Stratcor Inc., EVRAZ Nikom, a.s., EVRAZ Inc. NA, EVRAZ Inc. NA Canada.

**КЛЮЧЕВЫЕ ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ
ЕВРАЗА В РАЗБИВКЕ ПО ВИДАМ, ТЫС. Т¹**



**ПРОЕКТ «ЧИСТЫЙ ВОЗДУХ»
ЕВРАЗ ЗСМК**

Первый этап проекта был реализован в 2017 году в рамках инициативы национального масштаба «Год экологии». К концу 2018 года ЕВРАЗ ЗСМК усовершенствовал технологический процесс и принял меры по реконструкции оборудования агломерационной фабрики и теплоэлектроцентрали. К концу 2018 года суммарные затраты составили 14,98 млн долл. США, а выбросы в атмосферу удалось сократить на 18,17 тыс. т. ЕВРАЗ ЗСМК намерен продолжить реконструкцию ТЭЦ, а также установить закрытый теплообменник для коксохимического производства и построить системы десульфурации и газоудаления в рамках национального проекта «Экология».

**ПРОЕКТ «ЧИСТЫЙ ВОЗДУХ»
ЕВРАЗ НТМК**

ЕВРАЗ НТМК также принимал участие в национальном проекте «Год экологии» и к 2018 году реализовал ряд мер по повышению качества воздуха. В результате технического перевооружения установки сухого тушения кокса и строительства новой доменной печи с современной системой пыле- и газоудаления выбросы в атмосферу сократились на 7,65 тыс. т. Расходы на эти мероприятия составили 14,9 млн долл. США. В продолжение Года экологии планируется установка доменных печей с очистными сооружениями, вывод из эксплуатации градирни коксового газа, ремонт газоочистителей и техническое переоборудование коксохимического производства.

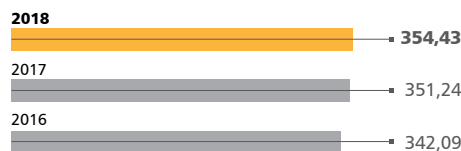
ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

Рациональное использование энергии составляет важную часть процесса устойчивого развития. Энергоемкость предприятий Группы является ключевым элементом наших программ повышения энергоэффективности и, в свою очередь, помогает нам в достижении нашей цели снижения выбросов в атмосферу. Меры, принимаемые для повышения энергоэффективности, включают достижение гармоничного соотношения между

самостоятельно вырабатываемой энергией и энергией, приобретаемой у сторонних поставщиков, минимизацию энергопотерь в процессе передачи электроэнергии, использование возобновляемых и вторичных энергоресурсов и продажу избытков энергии.

ОБЩЕЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ ЕВРАЗА,

млн ГДж²



➡ Подробнее о мерах, принимаемых во всех сегментах нашей деятельности для повышения эффективности энергопользования, см. на стр. 83 Годового отчета.

ЗАЩИТА БИОРАЗНООБРАЗИЯ

ЕВРАЗ не осуществляет деятельность на каких-либо особо охраняемых природных территориях или на территориях высокой значимости в плане биологического разнообразия, но нам известно о возможном влиянии наших горных работ и процесса производства стали на биоразнообразие на территориях, где мы работаем. Поэтому мы стремимся прививать работникам культуру бережного отношения к природе и биоразнообразию, а также формировать навыки управления экологическими проектами и эффективного взаимодействия с местными сообществами. В управлении биоразнообразием мы придаем особое значение поддержке местных инициатив со стороны наших предприятий.

Основные решаемые нами вопросы биоразнообразия:

- рекультивация нарушенных земель и деятельность по их благоустройству и озеленению;
- восстановление водного биоразнообразия;
- социально-экологические кампании, проводимые совместно с муниципальными властями.

Рекультивация нарушенных земель, благоустройство и озеленение

ЕВРАЗ реализует ряд долгосрочных проектов, направленных на компенсацию экологических последствий нашей деятельности.

- С 2012 года Абагурская обогатительная фабрика ЕВРАЗ ЗСМК занимается рекультивацией хвостохранилища № 2 общей площадью 98 га.
- Шахта «Распадская» с 2015 года занимается реализацией проекта восстановления 138 га земель, нарушенных во время открытой разработки.

¹ Диаграмма содержит данные по ЕВРАЗ ЗСМК (включая Евразруд), ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ ДМЗ, Распадской Угольной Компании, Межрепейуголь, Evraz Caspian Steel, Evraz Palini e Bertoli, ЕВРАЗ Ванадий Тула, Evraz Strator Inc., EVRAZ Nikom, a.s., EVRAZ Inc. NA, EVRAZ Inc. NA Canada.

² Диаграмма содержит данные по Стальному сегменту (ЕВРАЗ ЗСМК (включая Евразруд), ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, Evraz Caspian Steel, ЕВРАЗ Ванадий Тула, Evraz Strator Inc., EVRAZ Nikom, a.s. и Evraz Palini e Bertoli), Стальному сегменту (Северная Америка) (EVRAZ Inc. NA., EVRAZ Inc. NA Canada) и по Угольному сегменту (Распадская Угольная Компания, Межрепейуголь).

2018 год стал годом завершения проекта восстановления нарушенных земель на старом объекте по хранению отходов ЕВРАЗ ЗСМК. В общей сложности было восстановлено 17,9 га земли, высажено 2,4 тыс. саженцев сосны, и территория была передана администрации города Новокузнецка.

Восстановление водного биоразнообразия

Обеспечение наличия в водной экосистеме подходящих мест обитания для разных видов является неотъемлемой частью позиции ЕВРАЗа по вопросу сохранения биоразнообразия. Мы неизменно стремимся принимать меры, помогающие снижать опасность для речных биологических видов, обитающих в районе водозаборов наших электростанций.

В 2018 году новое рыбозащитное сооружение было сдано в эксплуатацию на прибрежной насосной станции в Новокузнецке. Эта насосная станция подает воду в теплоэлектроцентраль ЗСМК. Новое сооружение помогает предотвращать гибель молодой рыбы в районе водозабора на реке Томь. Система двойного барьера обеспечивает защиту крупной рыбы и рыбы среднего размера от попадания к месту водозабора насосной станции с помощью тонкой сетки, а также рыбу отпугивает создаваемое электрическое поле.

72,3 тыс.
мальков

выпущено в 2018 году в реки Кемеровской и Свердловской областей

3,5 тыс.
деревьев

посажено в 2018 году работниками ЕВРАЗа

Социально-экологические кампании

- Волонтерские кампании по уборке, посадке деревьев, изготовлению и установке скворечников.
- Кампания «Вторая жизнь деревьев» – пересадка молодых деревьев с горных отвалов, где должна производиться вырубка лесов.
- Большие Зеленые игры – участие в экологических соревнованиях между компаниями Новокузнецка по уборке территорий.
- «Чистые игры» – командная игра, предполагающая сбор и сортировку мусора в парках.
- Кампания «Чистый берег» – уборка прибрежных зон рек.
- Кампания «Спасем родники» – деятельность по улучшению состояния родников и колодцев.

В рамках общественной деятельности, осуществляемой ЕВРАЗом, мы неизменно стремимся повышать уровень информированности населения об особо охраняемых природных территориях и их обитателях.

□ Подробнее см. раздел «Взаимодействие с местными сообществами» на стр. 54–63.

Пример из практики

ИНИЦИАТИВЫ ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ И ОЗЕЛЕНЕНИЮ ЗЕМЕЛЬ

ЕВРАЗ осуществляет деятельность по благоустройству и озеленению территорий промышленных площадок и санитарно-защитных зон наших предприятий. В рамках различных экологических акций мы сажаем деревья в парках, на площадях и улицах города, а также на территориях, прилегающих к детским садам. Мы проводим кампанию «Вторая жизнь деревьев», часть которой предполагает перенос молодых деревьев с горных отвалов (где должна производиться вырубка лесов) для пересадки в выделенных для этой цели местах.

Пример из практики



ВОСХВАЛЯЯ СИБИРСКУЮ ПРИРОДУ

В 2018 году ЕВРАЗ оказал поддержку изданию книги, посвященной природе Кемеровской области. В книге представлена информация об особо охраняемых природных территориях, местных заповедниках и экомузеях, а также о населении в области и ее географических особенностях. Книга будет использоваться на тематических занятиях и на семинарах по повышению экологической грамотности. Основываясь на этой книге, специалисты Новокузнецкого управления культуры планируют создать экологические тропы и пешеходный маршрут.

ЦЕЛИ НА 2019 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Группа твердо намерена продолжать работу, направленную на достижение установленных пятилетних экологических целей, и оставаться на уровне результатов, достигнутых в предыдущих периодах.

Ряд значительных проектов запланирован к окончательному или частичному завершению в 2019 году:

- модернизация газоочистительной системы обжиговой печи (ЕВРАЗ Ванадий Тула);
- установка нагревательной печи с низким уровнем образования окислов азота (ЕВРАЗ Regina);

- строительство блока очистки рудничных вод (Шерегеш) (ЕВРАЗ ЗСМК (Евразруда));
- модернизация ливневой канализации (ЕВРАЗ Portland);
- модернизация системы водооборота замкнутого цикла (ЕВРАЗ Ванадий Тула);
- восстановление работоспособности электрофильтра (ЗС ТЭЦ) (ЕВРАЗ ЗСМК);
- направление коксового газа в цех улавливания химических продуктов коксования № 3 (ЕВРАЗ НТМК).

Взаимодействие с местными сообществами



ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2018 ГОДА

27 млн долл. США
направлено в 2018 году
на реализацию социальных
программ и поддержание
объектов инфраструктуры

ЕВРАЗ -
победитель конкурса
«Лидеры корпоративной
благотворительности»

Гранты на общую сумму
в размере

230 тыс. долл. США
выделены на реализацию
51 социального проекта
в рамках ежегодного
конкурса «ЕВРАЗ: город
друзей – город идей!»

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ВОЗДЕЙСТВИЯ

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА



ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ
И БЛАГОПОЛУЧИЕ



4 КАЧЕСТВЕННОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ



8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
РОСТ



9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ,
ИННОВАЦИИ И
ИНФРАСТРУКТУРА



11 УСТОЙЧИВЫЕ
ГОРОДА И
НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Ответственно подходу к своим социальным обязательствам, ЕВРАЗ старается следовать передовому международному опыту в области содействия развитию местной экономики и оказания поддержки сообществам в регионах своего присутствия. К числу подобных мер относятся следующие: пропаганда надлежащих стандартов этичного поведения, забота о благосостоянии своих работников, охрана окружающей среды и выстраивание надежных партнерских отношений с местными сообществами. Во всех регионах присутствия ЕВРАЗ старается выстраивать устойчивые и конструктивные деловые отношения с местными органами власти, негосударственными организациями, деловыми кругами, СМИ и другими партнерами.

ЕВРАЗ разрабатывает эффективную систему управления внешними коммуникациями и взаимодействием с местными сообществами. Основные задачи по взаимодействию с регионами присутствия возложены на подразделения по взаимодействию с государственными органами и по связям с общественностью. Головной офис отвечает за формирование перечня приоритетных стратегических задач и руководящих принципов, а также за реализацию национальных проектов и сотрудничество с заинтересо-

ванными сторонами на федеральном уровне. Предприятия несут ответственность за взаимодействие с местными сообществами на отдельных объектах, а также за сотрудничество с заинтересованными сторонами на местах.

Вопросы получения дополнительных экономических выгод для местных сообществ и регионов присутствия отражены в нашей Корпоративной стратегии¹. Прозрачный и конструктивный диалог с местными сообществами является неотъемлемой частью хозяйственной деятельности и развития Группы. Создание дополнительной общей ценности, уважительное отношение к правам человека, особенностям и традициям народов, населяющих регионы присутствия, – вот несколько основополагающих принципов, закрепленных в нашей Политике корпоративного поведения для работников – Путь ЕВРАЗа². Принципы и правила взаимодействия со служащими федеральных и местных органов власти всех уровней установлены Регламентом взаимодействия с государственными органами власти³. Диалог с местными сообществами регламентируется Руководством по социальным инвестициям⁴ и Политикой о благотворительной и спонсорской помощи.⁵

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- ЕВРАЗ оказал поддержку проектам и мероприятиям, приуроченным к празднованию 400-летия города Новокузнецка в июле 2018 года.
- 354 проекта заявлены для участия в грантовом конкурсе «ЕВРАЗ: город друзей – город идей!»
- ЕВРАЗ и интернет-издание Lenta.ru запустили совместный цифровой проект «Стальные династии»
- Второй раз сотрудники ЕВРАЗ НТМК провели «Эстафета добрых дел»

Ценность, которую мы создаем для регионов присутствия

Местные сообщества

ЕВРАЗ полагает, что устойчивое развитие бизнеса напрямую влияет на качество жизни местных сообществ в регионах присутствия компании. ЕВРАЗ поддерживает сообщества с помощью социальных программ и проектов развития.



Государство

ЕВРАЗ создает стоимость для государства, поставляя качественную строительную и железнодорожную продукцию для развития инфраструктуры, а также являясь крупным налогоплательщиком и работодателем России.

Корпоративная стратегия

Корпоративные документы



¹ <http://www.evraz.com/about/strategy/>.

² <https://www.evraz.com/governance/documents/>.

³ <https://www.evraz.com/governance/anticorruption/> «Другие документы, регламентирующие деятельность в рамках антикоррупционного комплаенса».

⁴ <https://www.evraz.com/governance/documents/>.

⁵ <https://www.evraz.com/governance/anticorruption/>.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

НАШ ПОДХОД

ЕВРАЗ придерживается системного подхода к развитию взаимоотношений с местными сообществами. Все действующие программы предполагают долгосрочное планирование и нацелены на улучшение качества жизни в сообществах, в которых Группа ведет свою деятельность.

Каждый год Компания утверждает Программу социальных инвестиций, в которой установлены приоритетные задачи в области социальных инвестиций и определен бюджет на следующий год. В рамках процесса планирования ЕВРАЗ старается активно взаимодействовать с представителями местных сообществ с целью выявления наиболее значимых и важных проектов, соответствующих требованиям Руководства по социальным инвестициям и приоритетным задачам ЕВРАЗа. По окончании каждого года Группа публично отчитывается о результатах реализации Программы социальных инвестиций.

ЕВРАЗ разработал и применяет Руководство по социальным инвестициям, Политику о благотворительной и спонсорской помощи, а также другие сопутствующие документы, регулирующие отношения с местными сообществами. ЕВРАЗ учредил два благотворительных фонда (в Сибири и на Урале), которые работают под руководством наблюдательных советов. При выборе социальных и экологических проектов, которым будет оказываться поддержка, фонды принимают во внимание положения Политики о благотворительной и спонсорской помощи и Руководства по социальным инвестициям и определяют основные направления деятельности в данных областях, включая финансирование детских домов и малоимущих семей, спонсорство образовательных, спортивных и культурных проектов, а также субсидирование медицинских центров и экологических программ. Все социальные инвестиции Компании направлены на укрепление

и дальнейшее развитие бизнеса ЕВРАЗа и партнерство с местными сообществами.

Согласно Руководству по социальным инвестициям, ЕВРАЗ не предоставляет поддержку:

- организациям и программам, нацеленным на изменение законодательства или выборы тех или иных кандидатов на федеральные или местные государственные посты;
- политическим, военным, религиозным организациям и проектам, а также органам государственной власти и местного самоуправления.

27 млн долл. США

было направлено в 2018 году на реализацию социальных программ и поддержание объектов инфраструктуры

Основные направления поддержки местных сообществ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

<p>Для детей и молодежи «ЕВРАЗ – детям»</p>	<ul style="list-style-type: none"> Спонсорство образовательных программ для детей и молодежи, предоставление стипендий Финансирование приобретения школьных принадлежностей, спортивного инвентаря, а также благоустройства и озеленения пришкольных территорий Оказание поддержки детям из детских домов Оказание поддержки семьям, имеющим детей с особыми потребностями (с ограниченными возможностями здоровья и детским церебральным параличом)
<p>Для городской среды «ЕВРАЗ – городу»</p>	<ul style="list-style-type: none"> Вклад в улучшение местной инфраструктуры Спонсирование строительства и ремонта игровых площадок и зон для занятий спортом Поддержка инфраструктурных проектов, включая строительство дорог, улиц и набережных Финансирование медицинских, образовательных и культурных учреждений на федеральном и местном уровнях
<p>Для занятий спортом «ЕВРАЗ – спорту»</p>	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка команд любительского и профессионального спорта Поддержка отдельных спортсменов путем финансирования приобретения оборудования, обучающих программ и участия в соревнованиях Финансирование приобретения спортивного инвентаря для школ, а также благоустройства пришкольных территорий для занятий спортом Пропаганда корпоративных занятий спортом как неотъемлемой части корпоративной социальной деятельности и культуры
<p>Для охраны окружающей среды</p>	<ul style="list-style-type: none"> Содействие сохранению окружающей среды в регионах присутствия (☐ подробнее см. в разделе «Охрана окружающей среды»)

ОСНОВНЫЕ ПРОЕКТЫ, РЕАЛИЗОВАННЫЕ В 2018 ГОДУ

Инициативы на федеральном уровне

ЕВРАЗ оказывает активную поддержку при реализации социальных, спортивных, экологических и культурных программ в городах своего присутствия, включая проведение собственных мероприятий и участие в национальных и федеральных инициативах.

На федеральном уровне ЕВРАЗ оказывал помощь Центру детской гематологии, онкологии и иммунологии

имени Дмитрия Рогачева, направленную на повышение эффективности лечения острого миелоидного лейкоза у детей. В сфере культуры и образования Группа оказывает поддержку Центру документального кино в Москве, Музею современного искусства «Гараж» в Москве, Президентскому центру Б.Н. Ельцина в Екатеринбурге и Новокузнецкому драматическому театру. В области спорта ЕВРАЗ оказывает поддержку мужскому волейбольному клубу «Динамо» (Москва), женскому волейбольному клубу «Уралочка-НТМК» (Нижний Тагил), хоккейному клубу «Металлург» (Новокузнецк), а также

был спонсором при проведении международного турнира «Большой шлем» по дзюдо в Екатеринбурге.

Особое внимание в 2018 году Группа уделяла проведению информационной кампании по теме охраны труда и промышленной безопасности. Данная кампания была организована не только для работников ЕВРАЗа, но и для жителей регионов и городов присутствия Группы. Специально разработанная социальная реклама транслировалась по местному телевидению и на городских рекламных стендах.

Региональные проекты

Регионы	EVRAS		
	«EVRAS – детям»	«EVRAS – городу»	«EVRAS – спорту»
Свердловская область	<ul style="list-style-type: none"> Реализована программа профессиональной ориентации, развития и усовершенствования учебных учреждений Нижнего Тагила и Качканара. Предоставлено оборудование для спортивного поля и игровой площадки при школе № 81 в Нижнем Тагиле. Проведен ремонт кровли в Детской школе искусств в Качканаре. Предоставлено финансирование для приобретения лабораторного оборудования, улучшения состояния помещений и благоустройства Нижнетагильского горно-металлургического колледжа. Компания профинансировала оснащение мастерской и выплату именных стипендий в Качканарском горно-промышленном колледже. Приобретено оборудование для студенческого проектно-конструкторского бюро Нижнетагильского технологического института, филиала Уральского федерального университета. При содействии Агентства социальных инвестиций и инноваций в Качканаре впервые проведен социальный проект «Детский форсайт». В Нижнем Тагиле и Качканаре продолжено финансирование программ реабилитации для детей, страдающих детским церебральным параличом. 	<ul style="list-style-type: none"> При поддержке EVRAS в Качканаре прошли «Чистые игры», представляющие собой общенациональный экологический и образовательный проект, направленный на защиту окружающей среды и раздельный сбор мусора. Медицинским центрам в дар переданы оборудование и машины скорой помощи. Дворцу культуры Качканара оказана помощь в приобретении мультимедийного оборудования. При содействии EVRAS разработана схема уличного движения для Качканара. Центру защиты материнства и детства «Дар жизни» переданы средства на ремонт помещений прюта временного проживания «Малыш и мама» в Нижнем Тагиле. Благотворительному фонду «Уютный город» в Нижнем Тагиле оказана финансовая поддержка. Средства были направлены на оказание помощи совету ветеранов, благоустройство и озеленение городского парка, приобретение книг для местных жителей, а также на реализацию других проектов. 	<ul style="list-style-type: none"> Федерации самбо и дзюдо Качканарского городского округа оказана спонсорская помощь в организации поездок на соревнования, а также на приобретение спортивного инвентаря и транспортных средств для перевозки детей на соревнования. Для спортивной школы олимпийского резерва «Юпитер» в Нижнем Тагиле оборудован роллердром. Спортивной школе «Уралочка» в Нижнем Тагиле оказана помощь в приобретении офисного и спортивного оборудования. Хоккеистам спортивно-оздоровительного комплекса в Качканаре оказана помощь по ремонту спортивных сооружений и приобретению амуниции. Качканарской детско-юношеской спортивной школе по футболу «Олимп» оказано содействие в организации поездок на соревнования и предоставлено финансирование для проведения футбольного турнира. Оказана поддержка волейбольному клубу «Уралочка НТМК».
Кемеровская область	<ul style="list-style-type: none"> Пожертвованы средства детским домам «Остров надежды» № 95 и «Ровесник» в Новокузнецке для реализации социальных проектов и оказания помощи подросткам, покидающим детский дом. Оказана помощь Новокузнецкому драматическому театру в оснащении детской театральной мастерской и театра для малышей. В Новокузнецке и Междуреченске продолжено финансирование программ реабилитации для детей, страдающих детским церебральным параличом. Оказано содействие в комплексном обустройстве спортивной площадки школы № 23 в Междуреченске. Таштагольскому техникуму горных технологий и сферы обслуживания оказано содействие в модернизации оборудования специальных учебных помещений горно-технического профиля. 	<ul style="list-style-type: none"> Медицинским центрам в дар переданы оборудование и машины скорой помощи, в том числе полностью оборудованный реанимобиль для областного клинического центра охраны здоровья шахтеров в Ленинск-Кузнецком. Оказана благотворительная помощь на проведение капитального ремонта городских теплосетей в Таштаголе. Предоставлена финансовая поддержка на улучшение городской инфраструктуры Таштагольского района в связи с празднованием Дня шахтера. EVRAS обеспечивал масштабную поддержку в ходе проведения различных проектов и мероприятий, приуроченных к 400-летию Новокузнецка в июле 2018 года. Группа финансировала создание единственной воркаут-площадки в Кемеровской области, благоустройство и озеленение городских площадей, ремонт лыжной школы олимпийского резерва и центра технологического творчества «Меридиан» и реконструкцию фасада Дворца спорта кузнецких металлургов. 	<ul style="list-style-type: none"> EVRAS провел в Таштаголе 15-е корпоративные соревнования по горным лыжам и сноуборду имени Андрея Севенюка. Хоккейной команде «Шория» оказана помощь в приобретении спортивного инвентаря. Новокузнецкой спортивной школе «Металлург-Запсиб» оказана помощь для организации участия в соревнованиях по футболу на Первенство России. Спортивной школе Междуреченска оказано содействие в проведении соревнований по стритболу среди местных любительских команд. Детской спортивной школе № 2 Новокузнецка оказана поддержка в организации 33-й ежегодной городской спартакиады, а также в ремонте стадиона. Для СШОР по горнолыжному спорту им. Г.А. Хохрина на горе «Югус» в Междуреченске смонтировано модульное здание. Оказана спонсорская помощь хоккейному клубу «Металлург» (Новокузнецк).
Тулская область	<p>Организован летний поход для детей с аутизмом; приобретены оборудование, мебель и игрушки для детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>	-	-
Северная Америка	<p>Предоставлена спонсорская помощь при проведении музыкального фестиваля Cherokee Creek Music Festival в Техасе, все собранные средства от которого были направлены на детскую благотворительность.</p>	<p>Предоставлена спонсорская помощь в рамках мероприятия Enbridge® Alberta Ride to Conquer Cancer®, проведенного фондом Alberta Cancer Foundation.</p>	-

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОЕКТЫ



«ЕВРАЗ – ДЕТЯМ»

Пример из практики



«ДЕТСКИЙ ФОРСАЙТ» В КАЧКАНАРЕ

Всероссийский социальный проект «Детский форсайт» направлен на вовлечение школьников в проектирование будущего своих городов, а также на реализацию собственных социально значимых проектов.

Технология «Детский форсайт» предполагает не только разработку проектов, но и их практическую реализацию. В 2018 году ЕВРАЗ при содействии Агентства социальных инвестиций и инноваций впервые провел «Детский форсайт» в Качканаре. В проекте приняли участие более

65 школьников в возрасте от 12 до 17 лет. Предлагаемые социальные проекты были нацелены на благоустройство города, улучшение досуга молодежи и пропаганду здорового образа жизни.

Победители приняли участие в специальной смене для лидеров социальных изменений, организованной Агентством стратегических инициатив в международном детском центре «Артек».

Пример из практики



«ПОКОЛЕНИЕ М»

В 2017–2018 годах при содействии ЕВРАЗа, МТС и администрации Междуреченского городского округа в Междуреченске проводился проект «Поколение М». Данный проект представлял собой региональное состязание в виде конкурсов, номинаций и мастер-классов при участии профессионалов федерального уровня. Проект проводился по нескольким направлениям: фотография, кино и вокал. За два года в нем приняли участие более 3 тыс. человек. Цель проекта состояла в развитии творческих способностей и инициативности, а также в повышении уровня культурного досуга в городе среди школьников Междуреченска.

На виртуальных творческих площадках проекта «Поколение М» дети со всей страны могут проявить свои таланты, участвуя в конкурсах, онлайн-мастер-классах и интерактивных упражнениях от российских звезд по разным направлениям.

С момента запуска проекта «Поколение М» его победителями и призерами стали 240 ребят из 60 российских регионов; для каждого из них он стал очень важным этапом в творческой карьере. Проект открывает массу возможностей: от стажировок на крупнейших анимационных и киностудиях России до выхода на большую сцену вместе со звездами и поступления в столичные вузы творческой направленности.



«ЕВРАЗ – ГОРОДУ»

Пример из практики



«ЧИСТЫЕ ИГРЫ» В КАЧКАНАРЕ

В 2018 году ЕВРАЗ провел экоквест «Чистые игры» в Качканаре. «Чистые игры» – это общенациональный экологический и образовательный проект, направленный на очищение окружающей среды и раздельный сбор отходов.

В рамках проекта на берегу Качканарского пруда было собрано 1,5 т отходов (из пластика, стекла, металла и бумаги) и отработанных батареек. В «Чистых играх» приняли участие 37 команд.

Среди участников следует отметить школьников, преподавателей, работников ЕВРАЗ КГОК и членов их семей. Суть конкурса состояла в раздельном сборе отходов на выделенной территории и в получении баллов. Баллы начислялись не только за объем раздельно собранных отходов, но и за правильные ответы на вопросы викторины на экологическую тему, а также за фотографии территории до и после уборки и за участие в конкурсах.



«ЕВРАЗ – СПОРТУ»

Пример из практики



«ДАЙ ПЯТЬ!» В НОВОКУЗНЕЦКЕ, НИЖНЕМ ТАГИЛЕ И МОСКВЕ

В Новокузнецке, Нижнем Тагиле и Москве прошел ежегодный спортивный праздник «Дай пять!». Основная цель мероприятия – привлечь внимание к здоровому образу жизни и к бегу как наиболее доступному виду спорта.

Однако забег проводится не только ради удовольствия, но и с благой целью.

Благотворительный регистрационный сбор для взрослых участников забега составляет 100 руб. ЕВРАЗ удваивает собранную во время забега сумму. Все денежные средства передаются на спортивную реабилитацию детей с диагнозом детский церебральный паралич, а также детям, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.



«ЕВРАЗ: ГОРОД ДРУЗЕЙ – ГОРОД ИДЕЙ!»

«ЕВРАЗ: город друзей – город идей!» – это ежегодный грантовый конкурс, который проводится уже более десяти лет. Цель проекта состоит в вовлечении общественности в деятельность по развитию городского пространства и охране окружающей среды, развитию общественной инициативы и повышении активности населения в сфере социального проектирования, благоустройства, экологического воспитания и сохранения городских природных ресурсов.

Проект «ЕВРАЗ: город друзей – город идей!» – дважды лауреат ежегодного конкурса «Лидеры корпоративной бла-

готворительности», организованного Форумом доноров, РвС и газетой «Ведомости», в номинации «Лучшая программа, способствующая развитию инфраструктуры деятельности некоммерческих организаций, благотворительности и волонтерской деятельности в регионе присутствия компании».

В 2018 году конкурс прошел в четырех городах присутствия Группы: Нижнем Тагиле, Качканаре (Урал), Новокузнецке и Междуреченске (Сибирь). В 2018 году для участия в конкурсе было подано 167 заявок из Сибирского региона и 187 заявок из Уральского. Для реализа-

ции 51 проекта были выданы гранты на общую сумму в размере 230 тыс. долл. США. В целом за проекты были отданы 23 405 голосов, а сайт программы посетили 72 757 человек.

В 2019 году конкурс традиционно пройдет в Нижнем Тагиле, Качканаре, Новокузнецке и Междуреченске.

КОНКУРС 2018 ГОДА В ЦИФРАХ

Регион Город	Урал		Сибирь		Итого
	Нижний Тагил	Качканар	Новокузнецк	Междуреченск	
Общее количество проектов/грантов	131/13	56/12	95/14	72/12	354/51
Количество голосов	11 061		12 344		23 405

ПРИМЕРЫ ПРОЕКТОВ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ

Название проекта	Описание
Урал	
«Возрождение парусного спорта в Нижнем Тагиле»	Проект направлен на популяризацию парусного спорта в городе и на обеспечение доступности занятий яхтингом для подростков и молодежи. В рамках проекта силами добровольцев планируются ремонт и подготовка к эксплуатации в летний период 2019 года не менее 30 яхт разных классов.
«Чудо-пристань» – детская игровая площадка для особенных детей	Проект предполагает оснащение игровых площадок школы-интерната Нижнего Тагила для детей с нарушением слуха.
«В лесу – как дома!»	Проект направлен на создание условий для развития спортивного туризма в Качканарском городском округе, включая приобретение современного оборудования для профессионального проведения различных соревнований.
«Мастерская киносказки»	Проект направлен на приобщение детей и молодежи к изучению культуры, обычаев и традиций народов России через создание киносказок на базе существующей студии игрового фильма в городском дворце детского и юношеского творчества Нижнего Тагила.
«Сенсорный сад»	Проект направлен на создание в единственном детском саду поселка Валериановск (Свердловская область) условий, позволяющих восполнить дефицит эмоционально-чувственного общения с природой (в том числе детям с ограниченными возможностями здоровья).
Сибирь	
«Занятие спортом сегодня – здоровое поколение завтра»	Проект предусматривает создание спортплощадки для учащихся школы № 12 имени Героя Советского Союза Черновского Семена Александровича в Новокузнецке, а также для детей из многодетных, малообеспеченных семей и детей, находящихся в социально опасной ситуации.
«Собака как средство социальной адаптации»	Реализуемый в Новокузнецке проект направлен на социализацию детей с ограниченными возможностями здоровья через общение со специально подготовленными собаками.
«Кинолето»	Проект предполагает создание кинотеатра под открытым небом для жителей Междуреченска.
«От уроков ОБЖ к безопасной жизни»	Реализуемый в Междуреченске проект направлен на формирование у школьников сознательного и ответственного отношения к вопросам безопасности в условиях социальных, природных и техногенных угроз современного мира.
«КиберШкола»	Реализуемый в Новокузнецке проект направлен на обучение программированию и приобщение детей в возрасте от 6 до 16 лет к научно-техническому творчеству.
«Здоровый образ жизни – для каждого жителя поселка Ольжерас»	Проект предполагает установку современного спортивного оборудования в поселке.



Волонтеры ЕВРАЗа

Несмотря на то что ЕВРАЗ не имеет централизованной программы волонтерства, работники Группы на протяжении многих лет помогают людям в трудных ситуациях, оказывают поддержку детским учреждениям и самостоятельно организуют различные спортивные и социальные мероприятия. Регионы присутствия Группы характеризуются очень мощным профсоюзным движением и высоким уровнем самоорганизации среди работников. В результате волонтерское движение в регионах создано усилиями работников, без привлечения головного офиса и запуска мотивационных программ.

В среднесрочной перспективе ЕВРАЗ рассматривает возможность создания волонтерской программы для более эффективного развития данного направления и поддержки волонтеров на местах.

Второй год подряд сотрудниками ЕВРАЗ НТМК проводилась «Эстафета добрых дел». Она стартовала на заводе в феврале 2017 года и с того момента набрала более 8 тыс. участников, которые оказали помощь 12 образовательным учреждениям в Свердловской области.

Проект «Эстафета добрых дел» победил в специальной номинации «Доброе сердце» по программе «Волонтерство» федерального конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности» и занял третье место в региональном конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности – Урал».

В 2018 году в рамках проекта «Эстафета добрых дел» были проведены следующие мероприятия:

- Оказание помощи детскому саду № 34 в Первомайском. Работники Группы приобрели кухонную утварь и игрушки, заменили освещение и электропроводку, отремонтировали здания, модернизировали игровые площадки, организовали праздничные мероприятия и подарили детям книги и школьные принадлежности.
- Оказание помощи детскому саду № 16 в Новоасбесте. Работники ЕВРАЗ НТМК помогли детскому саду подготовиться к зиме, в частности заменили трубы, отремонтировали системы отопления и электроснабжения, а также модернизировали игровые площадки.
- Оказание помощи детским садам в селах Башкара и Кайгородское. В Башкаре работники ЕВРАЗ НТМК отремонтировали забор, веранду, детскую горку, кухонное оборудование и электропроводку. В Кайгородском они обновили внутреннее освещение. Кроме того, детям обоих учреждений были подарены обучающие игры, конструкторы и игрушки.
- Оказание помощи школе-интернату № 1 в Нижнем Тагиле. Работники ЕВРАЗ НТМК подарили школе-интернату многофункциональное устройство в виде принтера, сканера и ксерокса и два телевизора. Кроме того, они отремонтировали электропроводку, слесарные и токарные станки в кабинете труда.

Выстраивание взаимодействия между ЕВРАЗом и местными сообществами

В 2018 году ЕВРАЗ сосредоточил свое внимание на публикациях о конкретных людях и реализовал два крупных цифровых проекта в сотрудничестве с федеральными СМИ: «Стальные династии» совместно с Lenta.ru и «Сила поколений» с изданием «Комсомольская правда» ([☞ подробнее см. в разделе «Персонал» на стр. 32](#)). В результате этого сотрудничества свет увидели два медиапроекта, которые рассказывают истории семей, пропагандируют связанные с металлургией профессии и популяризируют ЕВРАЗ как ответственного работодателя.

ЕВРАЗ заботится об охране труда и окружающей среде в регионах своего присутствия. Это еще один значимый аспект при взаимодействии с местными сообществами. Крайне важно действовать прозрачно и быть открытыми к диалогу с заинтересованными сторонами. Поэтому в 2018 году Группа организовала открытую экскурсию по заводу для представителей местного сообщества.

Пример из практики



«СТАЛЬНЫЕ ДИНАСТИИ»

В 2018 году ЕВРАЗ и интернет-издание Lenta.ru запустили совместный цифровой проект «Стальные династии»: <http://evraz.lenta.ru/#/>.

Проект «Стальные династии» рассказывает истории пяти семей сталеваров и шахтеров из Сибири и с Урала, в которых эти профессии передавались из поколения в поколение. Общий профессиональный стаж членов этих семей превышает 500 лет. Пять семей являются представителями основных предприятий Группы: ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ КГОК и Распадской Угольной Компании. Проектная группа преодолела сотни километров, чтобы собрать все эти истории воедино.

Пример из практики



ОТКРЫТАЯ ЭКСКУРСИЯ ПО ЗАВОДУ И ПОСЕЩЕНИЕ ДОМЕННОЙ ПЕЧИ № 7 ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

ЕВРАЗ НТМК впервые пригласил жителей Нижнего Тагила на экологическую экскурсию по заводу. Предприятие посетили представители местных органов власти, природоохранных и социальных НКО, промышленных предприятий, медицинских учреждений города и т. п. Все присутствующие посетили доменную печь № 7 и имели возможность задать интересующие их вопросы по экологическим аспектам функционирования завода, а также по другим темам, связанным с производством.

Успешный ввод в эксплуатацию доменной печи № 7 на предприятии ЕВРАЗ НТМК стал одним из самых значимых событий для Группы в 2018 году. Для завершения проекта, общие капитальные затраты по которому составили 196 млн долл. США, потребовалось всего 18 месяцев. Печь позволяет

ежегодно производить 2,5 млн т чугуна и считается одной из самых экологически чистых в России, обеспечивая увеличение объема очистки воздуха в 2,5 раза и сокращение расхода кокса в размере 5 кг на тонну по сравнению с другими действующими печами.

Строительство доменной печи № 7 является одним из ключевых инвестиционных проектов в Свердловской области, имеющих высокую социальную значимость. Этот проект обеспечивает рабочие места для высококвалифицированных специалистов и положительно влияет на окружающую среду. Эта печь является одной из самых экологически чистых в России.

ЦЕЛИ НА 2019 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

- В 2019 году ЕВРАЗ планирует продолжить деятельность по всем ключевым направлениям социально-экономической поддержки городов и регионов своего присутствия. Ключевыми направлениями работы остаются: помощь детям и молодежи, развитие городской среды и поддержка спортивных инициатив.
- Группа продолжит расширять границы сотрудничества с региональными органами власти. На 2019 год запланировано подписание соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с администрацией Качканара.
- Предполагается, что перечень благотворительных программ не подвергнется существенным изменениям. Одним из ключевых проектов будет «Детский форсайт» – программа, нацеленная на вовлечение учащихся в проектирование и развитие городов, которая пройдет в Нижнем Тагиле, Качканаре и Междуреченске в 2019 году.



Цепочка поставок



ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2018 ГОДА

9

экологических аудитов
проведено в отношении
новых поставщиков

68%

от общей суммы расходов
приходится на местных
поставщиков в регионе
Сибирь Стального сегмента

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

ОЦЕНКА ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОСТАВЩИКОВ



ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
РОСТ



17 ПАРТНЕРСТВО
В ИНТЕРЕСАХ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

Наличие эффективной цепочки поставок на основе ответственного подхода является важной составляющей нашего бизнеса. Мы уделяем особое внимание обеспечению соответствия наших практик осуществления закупок всем нормам действующего законодательства и принятым у нас принципам этики.

Дирекция по снабжению ЕВРАЗа способствует достижению стратегических целей Группы и предоставляет технику, материалы и услуги для реализации производственных программ и программ по модернизации оборудования. Дирекция по снабжению вместе с промышленными предприятиями выявляет оптимальные технологии и продукцию для закупки в целях удовлетворения производственных нужд и обеспечения непрерывного сокращения производственных затрат и повышения эффективности.

Начиная с 2013 года основным нормативным документом, регламентирующим осуществление закупок, является

Политика об основных принципах деятельности в области снабжения. Данная политика устанавливает общий подход и основополагающие принципы реализации закупочного процесса. Действие документа распространяется на все сегменты Группы.

➔ Политика размещена в открытом доступе для заинтересованных сторон на нашем официальном сайте: <http://www.evraz.com/ru/about/suppliers/policy-of-procurement/> (документ доступен только на русском языке).

Помимо общей верхнеуровневой политики, в Группе реализована система отдельных нормативных документов, регулирующих процессы управления цепочкой поставок в зависимости от типа процесса, а также уровня планирования и реализации закупок (уровень Управляющей компании и сегментов ЕВРАЗа).

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ

- Изменение структуры управления в рамках проекта по трансформации цепочки поставок
- Разработка категорийных стратегий на уровне сегментов
- Успешная реализация проектов разработки дорожных карт цепочки поставок на 2018–2020 годы

Для организации цепочки поставок используется вертикально интегрированная структура с установленными линиями подчинения между Управляющей компанией и сегментами. В 2018 году в ходе реализации проекта по трансформации цепочки поставок была проанализирована и пересмотрена организационная структура. Фронт-, мидл- и бэк-офисы были распределены на уровне Управляющей компании и сегментов. Ответственность за стратегическое планирование и обеспечение организации эффективной цепочки поставок была закреплена за менеджерами по эффективности на уровне Управляющей компании. Все технические вопросы и спецификации относятся к сфере ответственности сегментов. В отчетном году в целях планирования и контроля за снабжением в рамках инвестиционных проектов и проектов по капитальному ремонту была создана отдельная функция, отвечающая за управление цепочкой поставок по проектам.

Регионы Урал и Сибирь Стального сегмента полностью интегрированы в систему управления цепочкой поставок под руководством Управляющей компании. Предприятия по производству ванадия и Угольный сегмент применяют общий подход, принятый Группой в отношении закупочной деятельности. Кроме того, все существенные вопросы и решения обсуждаются с Управляющей компанией. ЕВРАЗ планирует интегрировать все сегменты в систему управления цепочкой поставок Группы.

Группа стремится по максимуму использовать существующие IT-системы для обеспечения высокого уровня прозрачности и эффективности управления цепочкой поставок. В состав основной системы управления цепочкой поставок входит электронная торговая платформа (ЭТП) на базе системы SAP SRM (система управления взаимодействием с поставщиками). Система выступает в качестве площадки для проведения электронных закупочных процедур для поставщиков сырья и материалов, оборудования и других запасов для производственных нужд.

ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЕВРАЗА В ОБЛАСТИ СНАБЖЕНИЯ

- Принцип честности и партнерских отношений**
 - Мы действуем открыто и прозрачно, укрепляя доверие и завоевывая уважение поставщиков.
 - Мы стремимся к установлению отношений путем организации совместных разработок и поддержки внедрения прогрессивных технологий.
- Принцип экономичности**
 - Группа приняла на себя обязательства по осуществлению закупочных процедур наиболее эффективными способами, с минимально возможными затратами и без потери качества.
- Принцип открытости и равноправия**
 - Любая российская или зарубежная компания может стать нашим поставщиком на условиях свободной конкуренции и при условии соблюдения всех наших требований с точки зрения безопасности, надежности и следования нормам действующего законодательства.
- Принцип минимизации запасов ТМЦ**
 - За счет оптимальной организации производственных и снабженческих процессов мы стремимся к минимизации запасов ТМЦ. При этом абсолютным приоритетом для нас является безопасность и непрерывность технологического процесса.

ПРИМЕРЫ ОСНОВНЫХ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО ВОПРОСАМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЗАКУПОК

Документ	Область применения
Регламент по основному процессу управления цепочкой поставок: планирование, управление товарными запасами, движение запасов, управление закупками и категориальный менеджмент	Управляющая компания, регионы Урал и Сибирь Стального сегмента
Регламент по закупкам услуг для нужд Управляющей компании (непроизводственные услуги)	Управляющая компания
Регламент по процессу организации и осуществления закупок работ и услуг	Регионы Урал и Сибирь Стального сегмента
Регламент по процессу организации и проведения тендерных процедур для крупных инвестиционных проектов и ремонтных работ	Управляющая компания, регионы Урал и Сибирь Стального сегмента, Угольный сегмент

СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК



Отбор и оценка поставщиков

Подход ЕВРАЗа к оценке поставщиков основан на двух типах снабжения: а) категорийные стратегии, заключающиеся в определении видов продукции, которая является дорогостоящей и критически значимой для обеспечения стабильности производства; б) запасы за рамками категорийных стратегий. В 2018 году реализовывались шесть стратегий по товарным категориям на уровне Управляющей компании и 20 – на уровне регионов.

В рамках категорийного менеджмента процедура проверки потенциальных поставщиков на допуск к закупочным процедурам выполняется в ходе разработки стратегий по товарным категориям в соответствии с применимыми нормативными и административными документами. Объем работ по предварительной оценке поставщика определяется при разработке стратегий по товарным категориям и состоит из следующих этапов:

- проверка компетенций поставщика в части поставки определенного продукта или услуги;
- выездные проверки или аудиты поставщика;
- проверка финансового состояния поставщика;
- мониторинг обратной связи по поставщику или изучение отрицательных отзывов о нем.

Требования к потенциальным поставщикам на этапе предварительной оценки определены нормативными и административными документами Управляющей компании и сегментов, в том числе в отношении охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

По результатам оценки составляется перечень предварительно отобранных поставщиков, который используется в качестве основы для рассылки приглашений принять участие в соответствующей закупочной процедуре (открытой, закрытой и т. п.). Данный перечень утверждается как неотъемлемая часть соответствующей стратегии по товарным категориям.

В отношении запасов за рамками категорийных стратегий перечень предварительно отобранных поставщиков составляется на основе решения Тендерного комитета. В основе решения лежит уровень значимости и критичности закупок.

Перечень предварительно отобранных поставщиков составляется в рамках разработки карты категорийного менеджмента.

В 2018 году регион Урал Стального сегмента провел 11 аудитов поставщиков, а регион Сибирь Стального сегмента – 12 проверок.

Ответственное управление цепочкой поставок

Будучи крупным потребителем товаров и услуг, ЕВРАЗ может оказывать положительное влияние в части снижения социальных и экологических рисков в цепочке поставок. Группа стремится сотрудничать с поставщиками, принявшими на себя обязательство соблюдать принципы устойчивого развития.

В целях реализации ответственного подхода к ведению бизнеса по всем договорам поставки мы включаем в них положения, разъясняющие отношение Группы к правам человека, в том числе нашу политику категорического неприятия детского труда, всех форм рабства, а также

других вопросов, более подробно изложенных в Кодексе поведения ЕВРАЗа. Согласно стандартному контракту соблюдение Кодекса поведения ЕВРАЗа является неотъемлемой частью договорных отношений с поставщиками. В договоры также включены положения по противодействию коррупции.

□ Подробнее о нашей антикоррупционной деятельности см. раздел «Этика и деловое поведение» стр. 16–17.

Для подтверждения соблюдения поставщиками всех норм действующего природоохранного законодательства мы регулярно проводим экологический аудит поставщиков, отбираемых по критериям стоимости закупки и значимости.



РЕЗУЛЬТАТЫ 2018 ГОДА

В 2018 году ЕВРАЗ одобрил проекты из дорожной карты по управлению цепочкой поставок на 2018-2020 годы и приступил к их реализации. Предложенные проекты и инициативы направлены на оптимизацию различных процессов цепочки поставок. В 2018 году Группа существенно продвинулась в реализации проектов из дорожной карты по приоритетным направлениям (см. схему справа).

Для содействия экономическому развитию регионов, в которых работает Группа, мы стараемся отдавать предпочтение местным поставщикам товаров и услуг. Так, в отчетном году доля местных поставщиков в снабжении региона Сибирь Стального сегмента составила 68%.

Для поддержания честных и взаимовыгодных отношений с местными поставщиками ЕВРАЗ заключает с ними долгосрочные соглашения. В 2018 году доля общих расходов на местных поставщиков с долгосрочными контрактами региона Урал Стального сегмента превысила 62%.



ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕВРАЗА В ЧАСТИ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК

СТРАТЕГИИ ПО ТОВАРНЫМ КАТЕГОРИЯМ

- Повышение уровня квалификации персонала
- Анализ реализации стратегий по товарным категориям

УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ С ПОСТАВЩИКАМИ

- Повышение прозрачности и качества информации о поставщиках в ходе предварительной оценки
- Ускорение и упрощение процесса взаимодействия с поставщиками за счет средств автоматизации

УПРАВЛЕНИЕ ДАННЫМИ

- Стандартизация и упрощение учета запасов и сведений о поставщиках в IT-системе

СИСТЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ SAP ERP

- Универсальная автоматизированная ERP-система, стандартизация процессов снабжения

КОЛИЧЕСТВО МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ ТОВАРНЫХ ЗАПАСОВ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК ЕВРАЗА, 2018 ГОД



КОЛИЧЕСТВО МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ С ДОЛГОСРОЧНЫМИ КОНТРАКТАМИ НА ПОСТАВКУ МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ, 2018 ГОД



ЦЕЛИ НА 2019 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

ЕВРАЗ продолжит работу над повышением качества закупочных процессов и интеграцией аспектов устойчивого развития в управление цепочкой поставок.

На 2019 год запланирована разработка программы управления качеством работы поставщиков, включая автоматизированные решения. Кроме того, программа затронет оценку соответствия деятельности поставщиков принципам устойчивого развития, в том числе аспектам, связанным с охраной окружающей среды, охраной труда, промышленной безопасностью и деловой этикой. Более того, в 2019 году будет запущен проект по управлению эффективностью работы поставщиков для дальнейшего улучшения качества процесса снабжения в целом.

В 2019 году также планируется проведение оценки процессов поставки как на уровне Управляющей компании, так и на уровне сегментов. Внешний оценщик проанализирует текущее состояние цепочки поставок, в том числе внутренние документы; кроме того, будут изучены инициативы, изложенные в дорожной карте. По результатам анализа будут выявлены направления, требующие усовершенствования.

Группа продолжит вести деятельность по приоритетным направлениям дорожной карты с учетом результатов внешней оценки, с прицелом на дальнейшее развитие стратегий по товарным категориям и на автоматизацию закупочных процессов.

Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

Показатель GRI	Раскрываемая информация	Страница	Комментарии/исключения
GRI 102. ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ			
1. ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ			
GRI 102-1	Название организации	О Группе, стр. 4	
GRI 102-2	Виды деятельности, бренды, продукция и услуги	Что мы производим, стр. 6	
GRI 102-3	Местонахождение штаб-квартиры организации	О Группе, стр. 4	
GRI 102-4	География осуществления деятельности	Где мы ведем деятельность, стр. 5	
GRI 102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма		EVRAZ plc
GRI 102-6	Рынки, на которых работает организация	О Группе, стр. 4 Годовой отчет, стр. 42-43	
GRI 102-7	Масштаб организации	Где мы ведем деятельность, стр. 5 Что мы производим, стр. 6 Подход к управлению устойчивым развитием, стр. 11 Структура персонала, стр. 29-30	
GRI 102-8	Информация о сотрудниках и других работниках	Структура персонала, стр. 29-30	Общее количество работников, принятых на работу по трудовому договору (бессрочному и срочному), раскрывается только в разбивке по полу
GRI 102-9	Цепочка поставок	Цепочка поставок, стр. 65-68	Сведения о доле местных поставщиков раскрываются только по регионам Урал и Сибирь Стального сегмента ввиду отсутствия данных по другим сегментам
GRI 102-10	Существенные изменения в организации и ее цепочке поставок	В отчетный период не имели места существенные изменения в структуре цепочки поставок Группы	
GRI 102-11	Применение принципа предосторожности	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 18-20	
GRI 102-12	Внешние инициативы	Подход к управлению устойчивым развитием, стр. 14-15	
GRI 102-13	Членство в ассоциациях	Членство в ассоциациях и организациях, стр. 24	
2. СТРАТЕГИЯ			
GRI 102-14	Заявление старшего должностного лица, принимающего решения в организации	Обращение президента, стр. 2-3	
3. ЭТИКА И ДЕЛОВАЯ ПОРЯДОЧНОСТЬ			
GRI 102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения	Подход к управлению устойчивым развитием, стр. 12 Этика и деловое поведение, стр. 16-17	
4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ			
GRI 102-18	Структура корпоративного управления	Подход к управлению устойчивым развитием, стр. 14	
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ			
GRI 102-40	Список заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 20	
GRI 102-41	Коллективные договоры		Общий уровень организованности профсоюзов Группы составляет 75%
GRI 102-42	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 20	
GRI 102-43	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Выявление существенных тем, стр. 8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 21, 23	
GRI 102-44	Ключевые темы и опасения, поднятые заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 23	
6. ПРАКТИКА СОСТАВЛЕНИЯ ОТЧЕТНОСТИ			
GRI 102-45	Перечень юридических лиц, чья отчетность была включена в консолидированную финансовую отчетность	Границы Отчета, стр. 7 Годовой отчет, стр. 237	
GRI 102-46	Методы определения содержания отчета и границ аспектов	Границы Отчета, стр. 7	
GRI 102-47	Список существенных тем	Выявление существенных тем, стр. 8	

Показатель GRI	Раскрываемая информация	Страница	Комментарии/исключения
GRI 102-48	Пересмотр данных прошлых отчетов		В связи с тем, что заверение нефинансовой информации впервые проходило в отчетном периоде, некоторые показатели, раскрытые в предыдущих отчетах Группы, были пересмотрены без значительного влияния на результаты деятельности Группы, а именно: <ul style="list-style-type: none"> ▪ выбросы загрязняющих веществ; ▪ используемые отходы горного производства и степень переработки или повторного использования отходов горного производства; ▪ текучесть кадров в Северной Америке; ▪ среднее количество часов обучения на одного работника
GRI 102-49	Изменения в отчетности	Подход к подготовке Отчета, стр. 7	
GRI 102-50	Отчетный период	Подход к подготовке Отчета, стр. 7	
GRI 102-51	Дата публикации последнего отчета		Предыдущий Годовой отчет, содержащий раздел о корпоративной социальной ответственности, был опубликован 1 марта 2018 года
GRI 102-52	Цикл отчетности	Подход к подготовке Отчета, стр. 7	
GRI 102-53	Контактное лицо для вопросов по отчету	Контактная информация, стр. 9	
GRI 102-54	Указание варианта подготовки отчета в соответствии со Стандартами GRI	Подход к подготовке Отчета, стр. 7	
GRI 102-55	Указатель содержания GRI	Приложение 1. Таблица показателей GRI, стр. 69	
GRI 102-56	Внешнее заверение	Заверение, стр. 9	
СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ			
GRI 200 КАТЕГОРИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ»			
GRI 201 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ			
GRI 103	Подход к управлению	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 19 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, стр. 25 Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51	
GRI 201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, стр. 25	
GRI 201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 19 Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51	
GRI 202 ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к управлению персоналом, стр. 28 Мотивация и вовлеченность работников, стр. 31	
GRI 202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	Мотивация и вовлеченность работников, стр. 31	Данные предоставлены без разбивки по полу
GRI 203 НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к управлению взаимодействием с местными сообществами, стр. 56	
GRI 203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Взаимодействие с местными сообществами, стр. 57	
GRI 203-2	Существенные непрямые экономические последствия	Основные проекты, реализованные в 2018 году, стр. 57-63	
GRI 205 ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ			
GRI 103	Подход к управлению	Этика и деловое поведение, стр. 16	
GRI 205-1	Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Этика и деловое поведение, стр. 16	
GRI 205-2	Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	Этика и деловое поведение, стр. 16	
GRI 205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Этика и деловое поведение, стр. 17	
GRI 300 КАТЕГОРИЯ «ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ»			
GRI 302 ЭНЕРГИЯ			
GRI 103	Подход к управлению	Повышение эффективности использования энергии, стр. 52	
GRI 302-1	Потребление энергии в организации	Повышение эффективности использования энергии, стр. 52	Сведения об энергопотреблении раскрываются только по ограниченному числу предприятий, которые приведены в соответствующем разделе

Показатель GRI	Раскрываемая информация	Страница	Комментарии/исключения
GRI 303 ВОДА			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к экологическому менеджменту, стр. 46–48 Управление водными ресурсами, стр. 48–49	
GRI 303-1	Использование воды как общего ресурса	Управление водными ресурсами, стр. 48–49 Защита биоразнообразия, стр. 52–53	
GRI 303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросами воды	Управление водными ресурсами, стр. 48–49	Законодательство стран нашего присутствия устанавливает высокие требования к составу воды, сбрасываемой предприятиями. Со своей стороны Группа обязалась соблюдать такие требования и обеспечивать качество сбрасываемой воды, предусмотренное законом
GRI 303-3	Водозабор	Управление водными ресурсами, стр. 49 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 74–77	Сведения об общем объеме забора воды раскрыты по ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК и ЕВРАЗ ЗСМК, которые являются ключевыми предприятиями, потребляющими основной объем воды.
GRI 303-5	Водопотребление	Управление водными ресурсами, стр. 48–49 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 74–77	Сведения об общем объеме водопотребления раскрыты по ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК и ЕВРАЗ ЗСМК, которые являются ключевыми предприятиями, потребляющими основной объем воды
GRI 304 БИОРАЗНООБРАЗИЕ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к экологическому менеджменту, стр. 46–48 Защита биоразнообразия, стр. 52–53	
GRI 304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	Защита биоразнообразия, стр. 52	Группа не ведет свою деятельность на особо охраняемых природных территориях или на территориях высокой значимости с точки зрения биологического разнообразия
GRI 304-3	Охраняемые или восстановленные места обитания	Защита биоразнообразия, стр. 52	Информация об охраняемых или восстановленных местах обитания раскрывается как площадь восстановленных территорий
GRI 305 ВЫБРОСЫ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к экологическому менеджменту, стр. 46–48 Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51–52	
GRI 305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 74–75	
GRI 305-2	Косвенные выбросы парниковых газов в связи с использованием энергии (область охвата 2)	Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 74–75	
GRI 305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 74–75	Интенсивность выбросов парниковых газов рассчитывается как объем выбросов парниковых газов (кг CO ₂), разделенный на консолидированный доход в разбивке по сегментам деятельности
GRI 305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 74–75	Сокращение выбросов парниковых газов также было обеспечено за счет прекращения деятельности в Украине и уменьшения объемов подземной добычи на фоне увеличения объемов разработки открытым способом
GRI 305-7	Оксиды азота (NO _x), оксиды серы (SO _x) и другие существенные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 51 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 74–75	
GRI 306 СБРОСЫ И ОТХОДЫ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к экологическому менеджменту, стр. 46–48 Рациональное обращение с отходами, стр. 49–50	
GRI 306-2	Отходы с разбивкой по видам и методам обращения	Рациональное обращение с отходами, стр. 50 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 76–77	Информация раскрывается по общему весу опасных отходов, долям образуемых и используемых отходов
GRI 306-3	Существенные разливы	Подход к экологическому менеджменту, стр. 46–48	В 2018 году на предприятиях Группы не было отмечено серьезных экологических аварий, а также не было заявлено соответствующих существенных исков. Серьезные экологические аварии (происшествия первой и второй категории) – массовые сбросы в природные зоны, опасные выбросы, разрушение резервуаров и пожары на объектах

Показатель GRI	Раскрываемая информация	Страница	Комментарии/исключения
GRI 307 СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к экологическому менеджменту, стр. 46–48	
GRI 307-1	Несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований	Подход к экологическому менеджменту, стр. 47 Приложение 4. Экологические показатели, стр. 76–77	
GRI 400 КАТЕГОРИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ»			
GRI 401 ЗАНЯТОСТЬ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к управлению персоналом, стр. 28	
GRI 401-1	Число новых работников и текучесть кадров	Персонал, стр. 27 Структура персонала, стр. 30	Сведения о текучести кадров раскрываются только по регионам
GRI 401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости		ЕВРАЗ предоставляет одинаковые льготы как штатным работникам, так и работникам по совместительству
GRI 403 ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности, стр. 40	
GRI 403-1	Система управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности	Подход к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности, стр. 40	
GRI 403-2	Выявление опасностей, оценка рисков и расследование несчастных случаев	Развитие корпоративной культуры безопасности, стр. 40–41 Предотвращение производственного травматизма, стр. 42–43 Профилактика возникновения чрезвычайных происшествий и меры реагирования, стр. 44	
GRI 403-3	Службы охраны труда	Охрана труда, промышленная безопасность и экология, стр. 38–39	
GRI 403-4	Участие рабочих, консультации и информационное взаимодействие с ними по вопросам охраны труда и промышленной безопасности	Охрана труда, промышленная безопасность и экология, стр. 38–39 Развитие корпоративной культуры безопасности, стр. 40–41	
GRI 403-5	Обучение работников в области охраны труда и промышленной безопасности	Развитие корпоративной культуры безопасности, стр. 40–41	
GRI 403-6	Профилактика и охрана здоровья рабочих	Профилактика профзаболеваний, стр. 43–44	
GRI 403-7	Предотвращение и смягчение последствий несоблюдения правил охраны труда и промышленной безопасности во взаимосвязи с деловыми отношениями	Развитие корпоративной культуры безопасности, стр. 40–41	
GRI 403-8	Работники, на которых распространяется действие системы управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности	Подход к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности, стр. 40	Несмотря на то что сертификацию на соответствие стандарту OHSAS 18001 прошли только основные предприятия Группы, действие системы управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности распространяется на всех работников
GRI 403-9	Производственный травматизм	Предотвращение производственного травматизма, стр. 42	Коэффициенты частоты травматизма не включают данные по подрядчикам, поскольку количество отработанных часов не фиксируется
GRI 403-10	Уровень профессиональных заболеваний	Профилактика профзаболеваний, стр. 44	Не имеется статистических данных по количеству смертельных случаев, вызванных профзаболеваниями. Группа не осуществляет сбор данных по подрядчикам
GRI 404 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к управлению персоналом, стр. 28 Развитие и обучение персонала, стр. 32	
GRI 404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Развитие и обучение персонала, стр. 32	
GRI 404-2	Программы повышения квалификации работников и программы содействия при переводе на другую должность	Мотивация и вовлеченность работников, стр. 32 Развитие и обучение персонала, стр. 33–34	
GRI 413 МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА			
GRI 103	Подход к управлению	Подход к управлению взаимодействием с местными сообществами, стр. 56	
GRI 413-1	Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ	Взаимодействие с местными сообществами, стр. 57	
GRI 413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Взаимодействие с местными сообществами, стр. 57	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. РАБОЧАЯ ГРУППА ПО ВОПРОСАМ РАСКРЫТИЯ ФИНАНСОВОЙ ИНФОРМАЦИИ, СВЯЗАННОЙ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

№ п/п	Рекомендации	Отражено в Отчете
1	Управление Раскройте информацию о порядке управления рисками и возможностями, связанными с изменением климата	Раздел «Управление рисками в области устойчивого развития», схема «Организационная структура управления рисками в области устойчивого развития». Группа использует такой же подход к выявлению, оценке, мониторингу и управлению в отношении финансовых и нефинансовых рисков. На ежегодной основе Группа проводит повторную оценку всех рисков в целях обеспечения учета всех рисков и разработки эффективных мер управления ими
2	Стратегия Раскройте информацию о фактическом и потенциальном воздействии рисков и возможностей, связанных с изменением климата на хозяйственную деятельность организации, ее стратегию и финансовое планирование, если такая информация является значимой	Раздел «Управление рисками в области устойчивого развития», таблица «Риски Группы в области устойчивого развития»
3	Управление рисками Раскройте сведения о том, каким образом организация выявляет, оценивает и управляет рисками, связанными с изменением климата	Раздел «Управление рисками в области устойчивого развития», таблица «Риски Группы в области устойчивого развития» Риски, связанные с изменением климата: <ul style="list-style-type: none"> ▪ внедрение на предприятиях программ по сокращению выбросов в атмосферу; ▪ участие в разработке нормативного регулирования выбросов парниковых газов в России; ▪ реализация проектов по обеспечению эффективности использования энергии
4	Показатели и цели Раскройте информацию о показателях и целях, используемых для оценки и управления соответствующими рисками и возможностями, связанными с изменениями климата, если такая информация является значимой	Раздел «Экологическая стратегия», схема «Задачи ЕВРАЗ в сфере экологии на пятилетний период» Раздел «Сокращение выбросов в атмосферу», диаграммы «Выбросы ЕВРАЗ областей охвата 1 и 2 (в млн т CO ₂)» и «Выбросы ЕВРАЗом парниковых газов (в млн т CO ₂ -эквивалента)»

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ГРАНИЦЫ РАСКРЫВАЕМОЙ ИНФОРМАЦИИ О ПОКАЗАТЕЛЯХ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

1. ЕВРАЗ Ванадий Тула
2. ЕВРАЗ ЗСМК (в том числе Евразруда и Гурьевский рудник)
3. ЕВРАЗ КГОК
4. АВТ-Урал
5. Межегейуголь
6. Находкинский морской торговый порт (отражен только в показателях за 2017 год ввиду выбытия актива в 2017 году)
7. ЕВРАЗ НТМК
8. ЕВРАЗ Суха Балка (отражен только в показателях за 2017 год ввиду выбытия актива в 2017 году)
9. ЕВРАЗ ДМЗ (отражен в показателях за 2017 и 2018 годы, был продан в 2018 году)
10. Распадская Угольная Компания (в том числе Южнокс, АТП Южнубассуголь, Кузнецкпогрузтранс, ЦОФ Абашевская, ЦОФ Кузнецкая, шахта «Абашевская», шахта «Алардинская», шахта «Есаульская», шахта «Кушеяковская», шахта «Осинниковская», шахта «Усковская», шахта «Ерунаковская-8», предприятия в Междуреченске)
11. EVRAZ Caspian Steel
12. EVRAZ Inc. NA (в том числе EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo)
13. EVRAZ Inc. NA Canada (в том числе EVRAZ Camrose, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Calgary, EVRAZ Regina)
14. EVRAZ Palini e Bertoli
15. EVRAZ Stratcor, Inc.
16. EVRAZ Vametco (компания отражена только в показателях на 2017 году ввиду выбытия актива в 2017 году)
17. EVRAZ Nikom, a.s.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Показатель	Ед. изм.	2016	2017	2018	2018 по сравнению с 2017	
						%
Выбросы в атмосферу						
Основные выбросы в атмосферу	тыс. т	130,68	137,11	128,24	-8,87	-6,5
SO _x	тыс. т	49,00	58,18	51,30	-6,88	-11,8
NO _x	тыс. т	29,20	29,17	29,69	0,52	1,8
Пыль	тыс. т	51,25	48,61	45,98	-2,63	-5,4
ЛОС	тыс. т	1,23	1,15	1,26	0,12	10,3
СО	тыс. т	274,40	311,09	285,94	-25,15	-8,1
Парниковые газы						
Парниковые газы (область охвата 1)	млн т CO₂-эквивалента	35,81	36,68	34,56	2,12	-5,8
CO ₂	млн т, CO ₂ -экв.	28,76	28,35	26,86	-1,49	-5,3
CH ₄	млн т, CO ₂ -экв.	6,99	8,26	7,64	-0,63	-7,6
N ₂ O	млн т, CO ₂ -экв.	0,07	0,06	0,06	-0,001	-1,1
PFC и HFC	млн т, CO ₂ -экв.	0,00010	0,00003	0,00009	0,00006	187,5
SF ₆	млн т, CO ₂ -экв.	-	-	-	-	-
NF ₃	млн т, CO ₂ -экв.	-	-	-	-	-
Парниковые газы (область охвата 2)	млн т, CO₂-эквивалента	5,02	4,97	4,23	0,74	-14,9
Итого парниковые газы	млн т CO₂-эквивалента	40,83	41,65	38,79	2,86	-6,9
Парниковые газы Стального сегмента	млн т, CO ₂ -экв.	31,32	30,44	28,15	-2,29	-7,5
Область охвата 1	млн т, CO ₂ -экв.	27,69	27,02	25,47	-1,56	-5,8
Область охвата 2	млн т, CO ₂ -экв.	3,63	3,42	2,68	-0,74	-21,5
Парниковые газы Стального сегмента (Северная Америка)	млн т, CO ₂ -экв.	1,07	1,45	1,39	-0,06	-4,1
Область охвата 1	млн т, CO ₂ -экв.	0,58	0,83	0,75	-0,08	-9,7
Область охвата 2	млн т, CO ₂ -экв.	0,49	0,62	0,64	0,02	3,4
Парниковые газы Угольного сегмента	млн т, CO ₂ -экв.	8,45	9,76	9,25	-0,51	-5,2
Область охвата 1	млн т, CO ₂ -экв.	7,54	8,82	8,34	-0,48	-5,5
Область охвата 2	млн т, CO ₂ -экв.	0,91	0,94	0,91	-0,03	-2,8
Парниковые газы на тонну отливой стали	т CO₂-эквивалента на тонну отливой стали	2,11	2,02	2,005	-0,015	-0,7
Парниковые газы на чистую выручку	кг CO₂-эквивалента / долл. США	5,29	3,80	3,02	-0,78	-20,5
Парниковые газы Стального сегмента	кг CO ₂ -эквивалента / долл. США	5,70	3,90	3,17	-0,73	-18,7
Парниковые газы Стального сегмента (Северная Америка)	кг CO ₂ -эквивалента / долл. США	0,73	0,80	0,54	-0,26	-32,5
Парниковые газы Угольного сегмента	кг CO ₂ -эквивалента / долл. США	6,39	4,40	3,96	-0,44	-10,0
Управление водными ресурсами						
Итого забор свежей воды для производственных нужд	млн м³	327,60	319,43	226,49	-92,94	-29,1
Поверхностные воды	млн м ³	293,70	288,55	196,74	-91,81	-31,8
Грунтовые воды	млн м ³	8,99	9,09	8,64	-0,46	-5,0

Определение	Комментарии
<p>Основные выбросы в атмосферу включают NO_x, SO_x пыль и ЛОС</p> <p>Диоксид серы (SO₂)</p> <p>Сумма оксидов азота (NO_x) в виде двуоксида азота (NO₂)</p> <p>Сумма PM10 и PM25</p> <p>Летучие органические соединения</p> <p>Угарный газ (CO)</p>	
<p>Прямые выбросы парниковых газов; сумма CO₂-экв. для CO₂, CH₄, N₂O, PFC, HFC, SF₆ и NF₃</p> <p>Углекислый газ (CO₂)</p> <p>Выбросы CO₂-эквивалента метана (CH₄)</p> <p>Выбросы CO₂-эквивалента окислов азота (N₂O)</p> <p>Выбросы CO₂-эквивалента гидрофторуглеродов (HFC) и перфторуглеродов (PFC)</p> <p>Выбросы CO₂-эквивалента гексафторида серы (SF₆)</p> <p>Выбросы CO₂-эквивалента трехфтористого азота (NF₃)</p>	<p>Прямые выбросы парниковых газов - выбросы из источников, принадлежащих или находящихся под контролем ЕВРАЗ.</p> <p>Прямые выбросы углекислого газа от ведения производственной деятельности были определены по методу углеродного баланса для потоков углерода на производственных предприятиях, включая потребление топлива. Выбросы других парниковых газов были определены на основе измеренных объемов, изменения запасов или коэффициентов и моделей IPCC 2006 (в том числе для выбросов метана после добычи угля), где отсутствовали данные о прямых измерениях.</p>
<p>Косвенные выбросы парниковых газов от потребления приобретенной электроэнергии, тепла или пара</p>	<p>Выбросы категории 2 - это выбросы от генерации электроэнергии, отопления/охлаждения или пара, приобретаемого предприятиями ЕВРАЗ для собственного потребления. Такие выбросы были рассчитаны с использованием коэффициентов выбросов, разработанных для каждой страны или региона (при наличии), или иных коэффициентов, предоставленных Департаментом окружающей среды, продовольствия и сельского хозяйства Великобритании либо взятых из национальных докладов о кадастре</p>
<p>В периметр расчетов вошли следующие дочерние компании:</p>	
<p>ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ ЗСМК, Евразруда, ЕВРАЗ ДМЗ, ЕВРАЗ Ванадий Тула, EVRAZ Caspian Steel, EVRAZ Palini e Bertoli, EVRAZ Nicom a.s.</p>	
<p>EVRAZ Calgary, EVRAZ Camrose, EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Regina</p>	
<p>Распадская Угольная Компания (Междуреченская и Новокузнецкая площадки), Межегейуголь</p>	
<p>ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ ДМЗ и EVRAZ North America</p>	<p>При расчете учитывались только сталелитейные предприятия</p>
<p>ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ ЗСМК, Евразруда, ЕВРАЗ ДМЗ, ЕВРАЗ Ванадий Тула, EVRAZ Caspian Steel, EVRAZ Palini e Bertoli, EVRAZ Nicom a.s., EVRAZ Stratcor Inc.</p>	
<p>EVRAZ Calgary, EVRAZ Camrose, EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Regina</p>	
<p>Распадская Угольная Компания (Междуреченская и Новокузнецкая площадки), Межегейуголь</p>	

Показатель	Ед. изм.	2016	2017	2018	2018 по сравнению с 2017	
						%
Морская вода	млн м ³	-	-	-	-	-
Сеть общего пользования	млн м ³	18,27	17,30	15,34	-1,96	-11,3
Другие источники	млн м ³	6,64	4,49	5,77	1,29	28,7
Использование шахтной и карьерной воды для производственных нужд		20,34	21,15	17,36	-3,79	-17,9
Шахтная вода	млн м ³	11,86	11,78	11,01	-0,77	-6,5
Карьерная вода	млн м ³	8,48	9,37	6,35	-3,02	-32,2
Водоёмкость	м³ / тонну отливной стали	0,020	0,019	0,014	-0,01	-28,1
Интенсивность забора свежей воды	м ³ / долл. США выручки	42,47	29,50	17,64	-11,86	-40,2
Оборотная вода для использования в собственном производстве	%	90,1	90,4	92,8	2,40	
Обработка отходов и побочной продукции						
Образование отходов, не относящихся к горному производству, и побочной продукции	тыс. т	9 651,8	9 233,5	7 947,8	-1 285,7	-13,9
Образование металлургической побочной продукции	тыс. т	7 619,1	7 629,5	6 401,7	-1 227,8	-16,1
Общие потоки отходов	тыс. т	2 032,7	1 603,9	1 546,1	-57,8	-3,6
Образование малоопасных отходов	тыс. т	1 963,6	1 533,5	1 471,9	-61,5	-4,0
Образование опасных отходов	тыс. т	69,1	70,5	74,2	3,7	5,2
Переработанные отходы, не относящиеся к горному производству, и побочная продукция	тыс. т	11 594,2	9 666,7	8 846,8	-819,9	-8,5
Непереработанные отходы, не относящиеся к горному производству, и побочная продукция	тыс. т	745,5	538,7	591,2	52,5	9,7
Степень переработки или повторного использования отходов, не относящихся к горному производству	%	120,1	104,7	111,3	6,6	н/д
Отходы горного производства	тыс. т	157 305,7	169 569,5	232 004,5	62 435,0	36,8
Используемые отходы горного производства	тыс. т	28 652,5	50 353,5	62 049,0	11 695,5	23,2
Степень переработки или повторного использования отходов горного производства	%	18,2	29,7	26,7	-3,0	н/д
Соблюдение экологических норм						
Экологические обязательства	млн долл. США	119	102	121	19,00	18,6
Ответственность за экологический ущерб	млн долл. США	224	289	244	-45,00	-15,6
Экологические сборы и штрафы и пени за несоблюдение природоохранных норм	млн долл. США	2,1	2,6	2,2	-0,40	-15,4
Затраты на соблюдение экологических норм	млн долл. США	24	30,7	30,1	-0,60	-2,0
Инвестиции, направленные на улучшение показателей в области охраны окружающей среды	млн долл. США	12	28	29,8	1,80	6,4
Существенные экологические аварии	случаи	0	0	0	0,00	0,0
Публичные претензии	случаи	38	29	36	7	24,1
Соответствие требованиям REACH	случаи несоответствия	0	0	0	0,00	0,0

Определение	Комментарии
<p>Расчет произведен для металлургических активов: ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ДМЗ и EVRAZ North America</p>	
<p>Итого забор свежей воды для производственных нужд на общую выручку ЕВРАЗа</p>	
<p>Металлургическая побочная продукция включает в себя: шлаки, шлам и окалину</p>	
<p>Объем переработанных или повторно использованных отходов и побочной продукции по сравнению с отходами и побочной продукцией, образовавшимися в течение года</p>	
<p>К отходам горного производства относятся: вскрышные породы, истощенная порода, отвалы</p>	
<p>Объем переработанных или повторно использованных отходов и побочной продукции по сравнению с отходами и побочной продукцией, образовавшимися в течение года</p>	
<p>Документально оформленное и одобренное регулирующим органом обязательство по совершению необходимых действий в соответствии с природоохранными требованиями применительно к конкретному объекту</p>	<p>Курс обмена по состоянию на 31 декабря отчетного года</p>
<p>Обязательство по выбытию актива – это юридически значимое обязательство, связанное с выбытием материального долгосрочного актива (т. е. проведение восстановительных мероприятий, таких как восстановление земель, удаление подземных резервуаров для хранения топлива, очистка и т. д.)</p>	<p>Объем ответственности за экологический ущерб определяется с использованием дисконтированных сумм будущих денежных потоков и отражается в финансовой отчетности в качестве резерва на восстановление окружающей среды</p>
<p>Общая сумма начисленных экологических сборов (налогов) за причиненный ущерб сверх установленных стандартов, а также штрафов/требований, принятых к оплате</p>	<p>Курс обмена по состоянию на 31 декабря отчетного года</p>
<p>Расходы, связанные с обеспечением ежедневной экологичной эксплуатации (обработка отходов, техническое обслуживание оборудования для экологического контроля, мониторинг и т. п.)</p>	<p>Обменный курс – среднегодовой</p>
<p>Расходы, связанные с проектами, направленными на улучшение показателей в области охраны окружающей среды</p>	
<p>Серьезные экологические аварии (происшествия первой и второй категории) – массовые сбросы в природные зоны, опасные выбросы, разрушение резервуаров и пожары на объектах</p>	
<p>Случаи заявления публичных претензий, зарегистрированных предприятиями ЕВРАЗа</p>	
<p>К случаям несоответствия относятся: нарушения регистрационных требований, требований к содержанию паспортов безопасности и нарушения положений об одобрениях и ограничениях</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ОТЧЕТ ПО ЗАДАНИЮ В ОТНОШЕНИИ ОТЧЕТА ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ



Ernst & Young LLC
Sadovnicheskaya Nab., 77, bld. 1
Moscow, 115035, Russia
Tel: +7 (495) 705 9700
+7 (495) 755 9700
Fax: +7 (495) 755 9701
www.ey.com/ru

ООО «Эрнст энд Янг»
Россия, 115035, Москва
Садовническая наб., 77, стр. 1
Тел.: +7 (495) 705 9700
+7 (495) 755 9700
Факс: +7 (495) 755 9701
ОКПО: 59002827
ОГРН: 127739707203
ИНН: 7709383532

Перевод с оригинала на английском языке

Отчет по заданию в отношении Отчета об устойчивом развитии за 2018 год

Совету директоров и заинтересованным сторонам ЕВРАЗ плс

Предмет задания

По поручению ЕВРАЗ плс (далее - «Компания») мы выполнили задание, обеспечивающее ограниченную уверенность в отношении качественной и количественной информации, содержащейся в «Отчете об устойчивом развитии ЕВРАЗ плс за 2018 год» (далее - «Отчет»), за исключением следующих аспектов:

- ▶ заявления в отношении будущих событий и результатов деятельности Компании;
- ▶ информации о соответствии Отчета Рекомендациям Рабочей группы по климатическим раскрытиям (TCFD) и;
- ▶ заявления третьих лиц, включенные в Отчет.

Применимые критерии задания

Критериями, применимыми к нашему заданию, являлись требования стандартов отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (далее - «Стандарты Глобальной инициативы по отчетности») и принципы Компании по отчетности в области устойчивого развития, изложенные в разделе «Об Отчете» Отчета. Мы полагаем, что данные критерии соответствуют целям нашего задания.

Ответственность руководства

Руководство Компании несет ответственность за подготовку Отчета и за то, что представленная в нем информация отражает достоверно во всех существенных аспектах политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития за год, закончившийся 31 декабря 2018 г., в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности и принципами Компании по отчетности в области устойчивого развития, которые описаны в разделе «Об Отчете» Отчета. Эта ответственность включает в себя разработку, внедрение и поддержание такой системы внутренних контролей, которая достаточна для подготовки отчета об устойчивом развитии, не содержащего существенных искажений. Руководство Компании также несет ответственность за выбор и применение надлежащих принципов отчетности и использование соответствующих методов измерения и оценки.

Наша ответственность

Наша ответственность заключается в том, чтобы независимо сделать выводы о том, что:

- ▶ информация в Отчете отражает достоверно во всех существенных аспектах политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития за год, закончившийся 31 декабря 2018 г.;
- ▶ Отчет подготовлен «в соответствии» со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в Основном варианте.

Мы применяем Международный стандарт по контролю качества № 1 и, следовательно, поддерживаем исчерпывающую систему контроля качества, в том числе подтвержденную задокументированными политикой и процедурами относительно соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

Мы соблюдаем требование независимости и другие этические требования Кодекса этики для профессиональных бухгалтеров, выпущенного Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров, который основан на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

Основные выполненные процедуры задания

Мы выполнили задание в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов», выпущенным Международной федерацией бухгалтеров (IFAC), что включало в себя выполнение следующих процедур:

- ▶ интервью с руководителями и специалистами Компании, которые отвечают за политики, деятельность и результаты в области устойчивого развития, а также за подготовку соответствующей отчетности;
- ▶ анализ ключевых документов, касающихся политик, результатов деятельности и отчетности Компании в области устойчивого развития;
- ▶ получение понимания процесса подготовки отчетности по показателям деятельности Компании в области устойчивого развития, и других обстоятельств задания путем рассмотрения процесса, использованного для подготовки отчетности в области устойчивого развития;



Перевод с оригинала на английском языке

- ▶ анализ деятельности в области взаимодействия с заинтересованными сторонами посредством анализа протоколов круглых столов, проведенных Компанией;
- ▶ сравнительный анализ Отчета с отчетами в области устойчивого развития, подготовленными рядом международных и российских компаний-аналогов, и перечнем характерных для отрасли тем в области устойчивого развития, поднятых заинтересованными сторонами;
- ▶ изучение подборки публикаций в средствах массовой информации и корпоративной печати Компании, затрагивающих политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития в 2018 году;
- ▶ анализ существенных вопросов в области устойчивого развития, выявленных Компанией;
- ▶ выявление существенных для Компании вопросов в области устойчивого развития на основе процедур, описанных выше, и анализ отражения этих вопросов в Отчете;
- ▶ анализ выборки данных по ключевым показателям в области управления персоналом, использования энергетических ресурсов, охраны окружающей среды, промышленной безопасности, охраны труда и благотворительной деятельности за год, закончившийся 31 декабря 2018 г., с тем, чтобы убедиться, что на уровне Компании указанные данные были собраны, подготовлены, объединены и включены в Отчет надлежащим образом;
- ▶ сбор доказательств с целью подтверждения качественной и количественной информации, содержащейся в Отчете, на уровне центрального аппарата управления Компании;
- ▶ оценка соответствия Отчета и процесса его подготовки принципам Компании по отчетности в области устойчивого развития;
- ▶ оценка соответствия раскрытия информации и данных в Отчете требованиям Основного варианта подготовки отчета «в соответствии» со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности.

Наши процедуры, осуществленные при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и срокам, они менее объемны, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, более низкий, чем уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность.

Вывод

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что информация в Отчете не отражает достоверно во всех существенных аспектах политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития за год, закончившийся 31 декабря 2018 г. в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности и принципами Компании по отчетности в области устойчивого развития.

Мы также не обнаружили фактов, которые позволяли бы нам считать, что Отчет не подготовлен «в соответствии» со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности в Основном варианте.

М.С. ХАЧАТУРЯН
Партнер
ООО «Эрнст энд Янг»

26 апреля 2019 г.

Сведения об субъекте задания

Наименование: ЕВРАЗ плс
Запись внесена в Регистратор компаний в Англии и Уэльса 13 октября 2011 г. и присвоен регистрационный номер 7784342.
Местонахождение: ЕС4А ЗАЕ, Великобритания, Лондон, Сент-Эндрю-стрит, 6б, 5-й этаж.

Сведения о лице, выполняющем задание

Наименование: ООО «Эрнст энд Янг»
Запись внесена в Единый государственный реестр юридических лиц 5 декабря 2002 г. и присвоен государственный регистрационный номер 1027739707203.
Местонахождение: 115035, Россия, г. Москва, Садовническая наб., д. 77, стр. 1.
ООО «Эрнст энд Янг» является членом Саморегулируемой организации аудиторов «Российский Союз аудиторов» (Ассоциация), (СРО РСА).
ООО «Эрнст энд Янг» включено в контрольный экземпляр реестра аудиторов и аудиторских организаций за основным регистрационным номером записи 11603050648.