



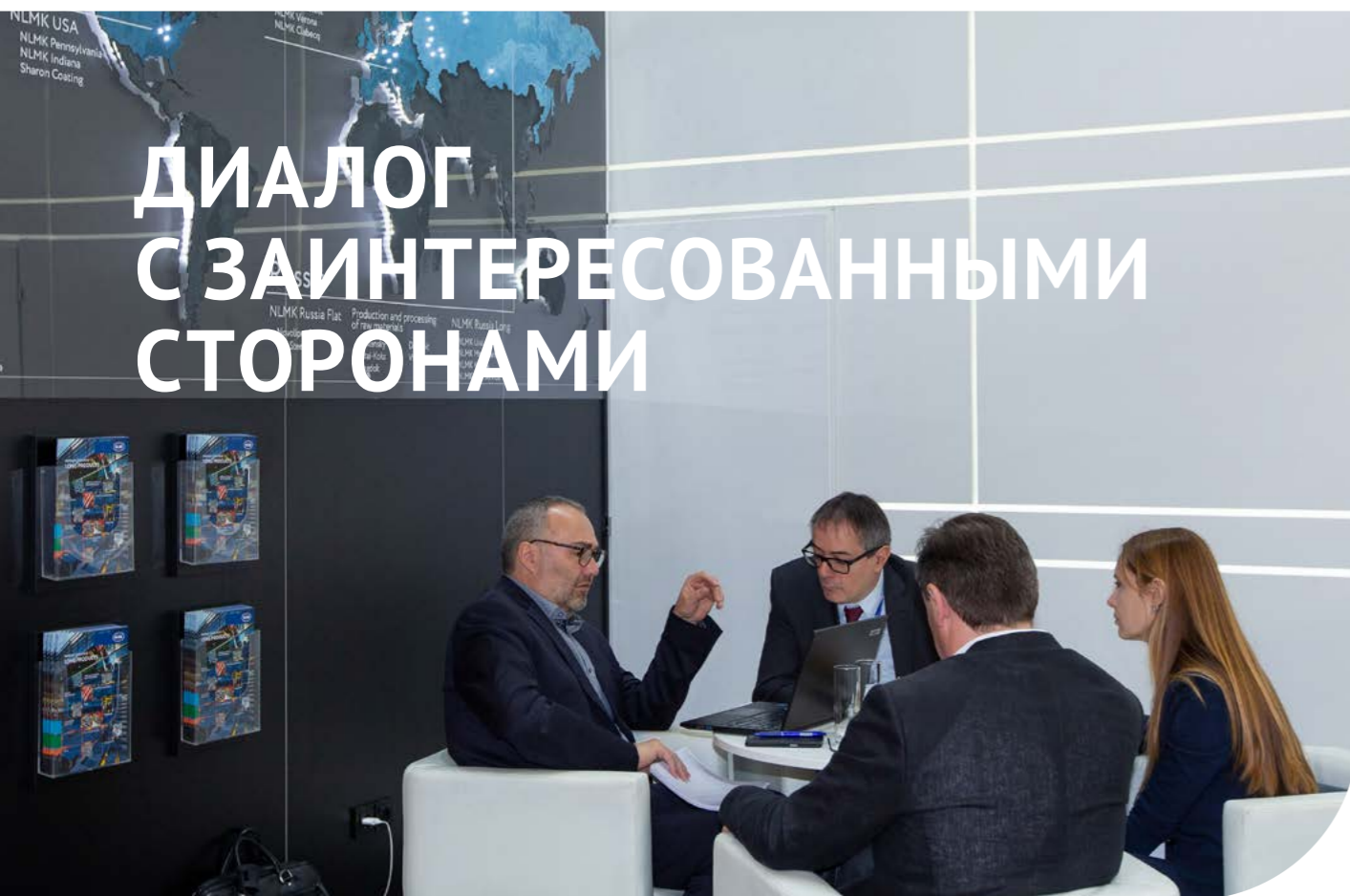
2019

Годовой отчет

НАША
КОМАНДА

Содержание

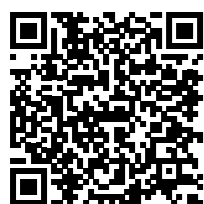
Диалог с заинтересованными сторонами	2
Подход к организации взаимодействия с заинтересованными сторонами	2
Корпоративные коммуникации	7
Управление цепочкой поставок	8
Подход к управлению цепочкой поставок	10
Результаты деятельности в 2019 году	14
Планы на 2020 год и среднесрочную перспективу	15
Защита прав человека	16
Управление вопросами, связанными с соблюдением прав человека	18
Результаты деятельности в 2019 году	20
Планы на 2020 год и среднесрочную перспективу	21
Наши сотрудники	22
Подход к управлению персоналом	24
Оценка и вознаграждение	28
Обучение и развитие	29
Корпоративный университет НЛМК	32
Социальная политика	34
Планы на 2020 год и среднесрочную перспективу	39
Охрана труда и промышленная безопасность	40
Подход к управлению вопросами ОТПБ	42
Эффективность деятельности по ОТПБ	44
Инвестиции в ОТПБ	45
Система менеджмента и сертификация	45
Оценка рисков ОТПБ	46
Обучение и вовлечение персонала	46
Готовность к чрезвычайным ситуациям и информирование о происшествиях	47
Единая горячая линия по ОТПБ	48
Взаимодействие с подрядными организациями	48
Оценка зрелости системы ОТПБ	49
Результаты деятельности в 2019 году	50
Планы на 2020 год и среднесрочную перспективу	53
Развитие местных сообществ	54
Подход к управлению внешней социальной деятельностью	56
Результаты деятельности в 2019 году	59
Планы на 2020 год и среднесрочную перспективу	61



ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Поддержание прозрачных, доверительных взаимоотношений со стейкхолдерами в долгосрочной перспективе является основой для устойчивого развития Группы НЛМК.

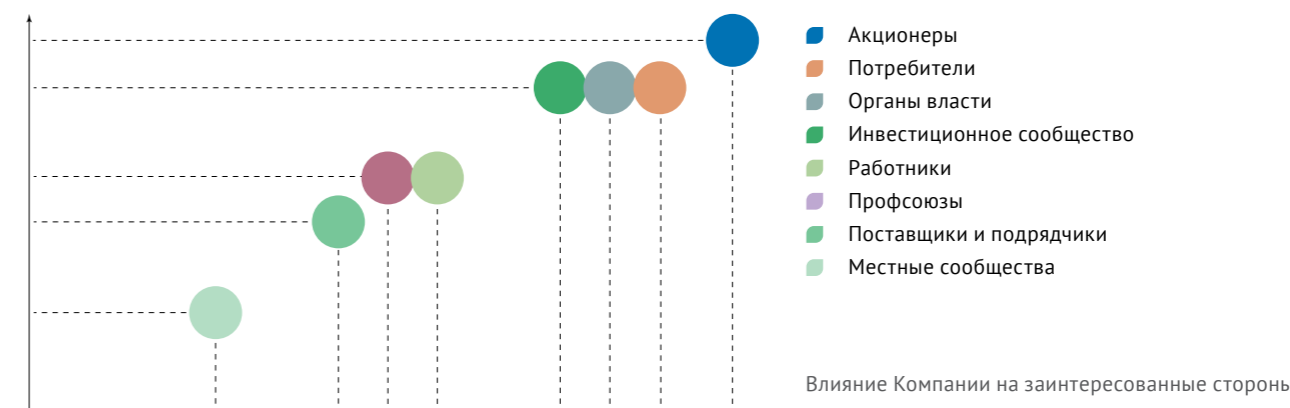


Корпоративные документы НЛМК

При разработке подхода к управлению взаимодействием с заинтересованными сторонами мы руководствуемся принципами международных и внутрикорпоративных стандартов, а также выявляем и учитываем интересы и нужды ключевых стейкхолдеров Компании. Общие принципы процесса коммуникации и взаимодействия закреплены в Кодексе корпоративной этики, Кодексе корпоративного управления, Кодексе этики поставщика, Антикоррупционной политике, Политике Группы НЛМК в области прав человека и других корпоративных документах НЛМК, которые опубликованы на [сайте НЛМК](#). **GRI 102-43**

КАРТА ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН НЛМК В 2019 ГОДУ

Влияние заинтересованных сторон на Компанию



Ключевыми заинтересованными сторонами НЛМК являются:

- акционеры;
- клиенты Компании;
- зарубежные, федеральные и региональные органы власти;
- инвестиционное сообщество;
- сотрудники Компании;
- профсоюзы;
- поставщики и подрядчики;
- местные сообщества. **GRI 102-40**

В процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами вовлечены следующие подразделения Компании:

- Дирекция по связям с общественностью;
- Дирекция по персоналу;
- Дирекция по связям с инвесторами и рынкам капитала;
- Дирекция по связям с государственными организациями;
- Отдел продаж;
- Служба снабжения.

НЛМК определяет перечень заинтересованных сторон и расставляет между ними соответствующие приоритеты с учетом степени взаимного влияния и пересечения интересов. При формировании карты заинтересованных сторон Компания ориентируется на потребности и интересы стейкхолдеров и НЛМК, а также экспертные оценки руководства Компании. Карта заинтересованных сторон регулярно пересматривается и при необходимости корректируется. По сравнению с 2018 годом в отчетном периоде значимых изменений в карте заинтересованных сторон не произошло. **GRI 102-42**

НЛМК использует различные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами, которые позволяют своевременно выявлять риски и новые возможности в совместной работе. В 2019 году Компания продолжила вести активный диалог со всеми заинтересованными сторонами. **GRI 413-1**

РЕЗУЛЬТАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ **GRI 102-44**

ПОТРЕБИТЕЛИ

Важность для НЛМК

Потребителями продукции НЛМК являются производители из различных регионов мира и отраслей промышленности: металлургия, строительство, автопром, машино- и судостроение, трубная отрасль. Открытые отношения с потребителями позволяют повысить степень их удовлетворенности и лояльности и способствуют росту продаж продукции НЛМК.

НЛМК стремится создать клиентоориентированную систему, которая позволила бы отслеживать и предугадывать изменения потребительского спроса и удовлетворять изменяющиеся потребности клиентов.

В Компании функционируют различные каналы продаж, в том числе активно развиваются онлайн-продажи. Менеджеры по продажам во всех подразделениях ежедневно работают с клиентами Компании. Общую координацию функции осуществляет Отдел продаж ПАО «НЛМК».

Интересы заинтересованных сторон

- Соблюдение договорных обязательств.
- Предоставление продукции высокого качества.
- Развитие ассортиментной политики.
- Конкурентное ценообразование.
- Своевременность и надежность поставок.

Формы взаимодействия

- Развитие сети каналов продаж.
- Мониторинг удовлетворенности потребителей.
- Проведение координационных советов.
- Претензионная работа.
- Проведение и участие в публичных мероприятиях, деловых встречах и переговорах.
- Информирование посредством публикаций в СМИ и на интернет-сайте.

РЕЗУЛЬТАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ GRI 102-44

СОТРУДНИКИ

Важность для НЛМК

Кадры – ключевой элемент устойчивости Компании, обеспечивающий успешное функционирование и развитие бизнеса.

Создание высококвалифицированной и мотивированной команды сотрудников – ключевая цель взаимодействия с персоналом и неотъемлемый компонент для лидирующей позиции НЛМК в индустрии. Во всех подразделениях Компании с сотрудниками взаимодействует Дирекция по персоналу.

НЛМК создает для своих сотрудников достойные условия труда, а также развивает системы материальной и нематериальной мотивации. Компания реализует различные программы обучения для сотрудников, в том числе в рамках Корпоративного университета НЛМК.

Компания стремится повышать вовлеченность сотрудников, совершенствуя каналы обратной связи, осуществляя командообразующие мероприятия и развивая социальную поддержку.

Интересы заинтересованных сторон

- Достойное вознаграждение и наличие системы мотивации.
- Возможность профессионального развития и карьерного роста.
- Обеспечение комфортных и безопасных рабочих мест.
- Соблюдение трудового законодательства и других регламентирующих документов.

Формы взаимодействия

- Организация регулярного обучения технике безопасности и реализация программ улучшений условий труда.
- Реализация мер по социальной поддержке сотрудников, членов их семей и пенсионеров (бывших сотрудников).
- Реализация программ повышения квалификации, обучения и развития персонала.
- Регулярные встречи с руководством разного уровня.
- Мониторинг вовлеченности персонала.
- Рассмотрение обращений, поданных по телефону доверия, на корпоративном портале, по СМС-каналу.
- Информирование сотрудников о деятельности Компании, возможностях профессионального роста через корпоративные газеты, журналы, канал «НЛМК-ТВ», социальные сети.

АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТИЦИОННОЕ СООБЩЕСТВО

Важность для НЛМК

Акционеры являются собственниками бизнеса и влияют на вектор развития НЛМК. Компания стремится обеспечивать защиту их интересов.

Для обеспечения инвестиционной привлекательности Компания стремится предоставлять инвестиционному сообществу наиболее полную и актуальную информацию о результатах своей деятельности.

Ключевой целью взаимодействия с инвесторами и акционерами является установление и поддержание с ними долгосрочных связей, своевременное информирование о финансовых и нефинансовых результатах, а также планах развития Компании.

Ответственным подразделением по взаимодействию с инвестиционным сообществом и акционерами является Дирекция по связям с инвесторами и рынкам капитала.

Интересы заинтересованных сторон

- Стабильное улучшение как финансовых, так и нефинансовых результатов Компании.
- Рост акционерной стоимости Компании.
- Открытость и прозрачность ведения бизнеса.
- Инвестиционная привлекательность и устойчивость Компании.

Формы взаимодействия

- Раскрытие информации в различных публичных источниках.
- Организация визитов инвесторов / потенциальных инвесторов на предприятия Группы.
- Участие в российских и международных инвестиционных конференциях.
- Проведение деловых встреч как в групповом формате, так и в формате «один на один».
- Проведение дней инвестора с участием высшего руководства Компании.
- Проведение ежегодного анонимного опроса мнения инвесторов о Компании.

ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Важность для НЛМК

НЛМК как крупная международная промышленная компания, обладающая производственными активами в семи странах мира и пяти регионах Российской Федерации, ежедневно сталкивается с государственным регулированием в тех или иных областях своей деятельности. Для НЛМК важна стабильная регуляторная среда, обеспечивающая возможности для долгосрочного планирования и устойчивого ведения бизнеса в условиях высокой конкуренции и волатильных рынков.

Ключевой целью взаимодействия с органами государственной власти являются снижение рисков и создание благоприятных условий для функционирования и развития НЛМК в регуляторной среде. Для этого Компания в лице Дирекции по связям с государственными организациями на постоянной основе взаимодействует с государством и его представителями на всех уровнях власти по различным вопросам, управляет регуляторными рисками и возможностями во всех странах и регионах присутствия.

Важной составляющей подхода Компании является формализованная работа с функциональными подразделениями НЛМК по профильным вопросам взаимодействия с органами государственной власти. Это позволяет повысить эффективность работы функциональных специалистов, а также более результативно реагировать на различные регуляторные запросы. На текущий момент в Компании работают GR-бизнес-партнеры по направлениям «логистика», «экология», «промышленная безопасность», «энергетика», «продажи» и «закупки».

Интересы заинтересованных сторон

- Соблюдение требований законодательства.
- Выполнение налоговых обязательств.
- Развитие регионов присутствия.
- Увеличение социальной активности в регионах присутствия.
- Снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Формы взаимодействия

- Проведение встреч с представителями зарубежных, федеральных, региональных и муниципальных органов власти.
- Участие в работе совещательных органов, а также в целевых экспертных (рабочих) группах, публичных слушаниях и т. д.
- Взаимодействие через отраслевые и общественные ассоциации.
- Ежегодное раскрытие информации о платежах в пользу государства.
- Участие в нормотворческом процессе в соответствии с предусмотренными законом процедурами.

ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ

Важность для НЛМК

Своевременное и точное предоставление поставщиками и подрядными организациями качественных товаров и услуг оказывает прямое влияние на качество продукции и стабильность производственных процессов НЛМК.

Прочные и взаимовыгодные отношения с надежными поставщиками и подрядчиками являются необходимым условием для устойчивой работы и выполнения обязательств Группы. Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками осуществляется Службой снабжения НЛМК.

Приоритетами Группы являются обеспечение своевременности, точности и высокого качества закупаемых товаров и услуг, а также максимальной прозрачности и конкурентности закупок.

Большинство конкурсных процедур Компании проводится в электронном виде с использованием системы SAP SRM, что обеспечивает прозрачность закупочной деятельности.

Интересы заинтересованных сторон

- Осуществление прозрачных конкурсных процедур закупок товаров и услуг.
- Выполнение договорных обязательств.
- Наличие эффективной системы обратной связи и работы с рекламациями.
- Наличие системы управления рисками и противодействия коррупции.

Формы взаимодействия

- Проведение предварительной квалификации поставщиков.
- Развитие конкурсных процедур закупки товаров и услуг.
- Проведение переговоров с потенциальными партнерами.
- Организация работы категорийных менеджеров.
- Функционирование формы обратной связи на корпоративном сайте для контрагентов.
- Проведение деловых встреч с поставщиками, участие в конференциях и отраслевых ассоциациях.
- Оценка и аудиты поставщиков и подрядчиков с целью подтверждения благонадежности, статуса поставщика и наличия производственных мощностей, выполнения требований в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

РЕЗУЛЬТАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ GRI 102-44

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Важность для НЛМК

Долгосрочная стабильность бизнеса НЛМК в значительной степени зависит от социально-экономической стабильности в регионах присутствия. Участие НЛМК в развитии местных сообществ оказывает положительное влияние на лояльность стейкхолдеров и репутацию Компании в целом.

Предприятия Группы НЛМК являются одними из крупнейших работодателей и налогоплательщиков в регионах присутствия.

Компания заинтересована в повышении уровня жизни местного населения, их вовлечении в социальные и экологические инициативы Группы. НЛМК проводит общественные слушания и опросы местного населения для выявления их нужд, реализует различные волонтерские и благотворительные программы, ежегодно повышая их эффективность и охват.

Мероприятия по развитию местных сообществ реализуются функциональным направлением «Управление персоналом» и Дирекцией по связям с государственными организациями.

Интересы заинтересованных сторон

- Участие Компании в решении проблем местных сообществ.
- Обеспечение местного населения рабочими местами.
- Безопасность производства и ограничение негативного воздействия на окружающую среду.
- Добросовестность ведения бизнеса.

Формы взаимодействия

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

ПРОФСОЮЗЫ

Важность для НЛМК

Профсоюзные организации являются значимыми партнерами НЛМК в обеспечении социальных и трудовых гарантий сотрудников.

Ключевым направлением работы НЛМК с профсоюзами является заключение коллективных договоров и соглашений. Данные документы призваны гарантировать обеспечение достойных условий труда и наличие системы бонусов и компенсаций. Эффективное взаимодействие с профсоюзами способствует укреплению бренда НЛМК как работодателя.

Основной профсоюзной организацией, с которой взаимодействует НЛМК, является первичная профсоюзная организация ПАО «НЛМК» Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР). Компания в лице функционального направления «Управление персоналом» на постоянной основе сотрудничает с представителями профсоюза.

Интересы заинтересованных сторон

- Соблюдение трудового законодательства и защита интересов сотрудников.
- Выполнение условий Отраслевого тарифного соглашения.
- Выполнение требований коллективных договоров и соглашений.

Формы взаимодействия

- Проведение коллективных переговоров.
- Заключение коллективных договоров и соглашений, подписание совместных постановлений.
- Совместная работа в различных комиссиях и комитетах.
- Конференции трудовых коллективов.

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

В 2019 году в Группе НЛМК продолжилось развитие единого внутреннего информационного пространства, в которое включены все 52,8 тыс. сотрудников предприятий Компании в семи странах мира. Система внутренних коммуникаций успешно решает стоящие перед ней задачи:

- разъясняет сотрудникам стратегические цели и ценности Компании;
- способствует вовлечению каждого члена команды в процесс непрерывных улучшений;
- укрепляет бренд работодателя;
- своевременно информирует, преодолает возможность эффективной обратной связи;
- обеспечивает удобный доступ к корпоративным сервисам;
- развивает горизонтальные связи между коллегами.

В Группе функционируют различные каналы коммуникаций, развитие которых в отчетном году было продолжено Дирекцией по коммуникациям.

КОРПОРАТИВНЫЙ ПОРТАЛ

«Сердце» внутренних коммуникаций – корпоративный интранет-портал. В 2018 году Группа НЛМК запустила новый единый корпоративный портал, доступ к которому, в отличие от большинства производственных компаний, имеют не только офисные служащие, но и рабочий персонал. Ежемесячно число активных пользователей портала составляет 35 тыс. человек. Пользовательская аудитория портала за последние два года выросла на 55%.

Новый портал имеет адаптивный дизайн, что позволяет корректно отображать всю информацию с любого



Серебряный приз престижной премии Step Two Intranet and Digital Workspace Awards 2019



устройства, будь то мобильный телефон, планшет или ноутбук. Сотрудники, обладающие корпоративной учетной записью, имеют круглосуточный доступ к сайту через браузер.

Портал Группы НЛМК стал крупнейшим интранет-проектом в России, созданным на платформе Bitrix24. Экспертное сообщество в области внутренних коммуникаций и эффективных интранет-решений признало его лучшим внутренним порталом в России и в мире: он занял первые места в конкурсах «Медиалидер» и InterCom'2018, а также получил серебряный приз престижной международной премии Step Two Intranet and Digital Workplace Awards 2019.

КОРПОРАТИВНОЕ ТЕЛЕВИДЕНИЕ «НЛМК-ТВ»

В 2019 году было продолжено развитие проекта корпоративного телевидения «НЛМК-ТВ». До 2021 года запланировано увеличение количества точек вещания с 135 до 297. Таким образом, ожидается 100%-ное покрытие всех российских предприятий Группы НЛМК в различных городах присутствия. Экраны централизованно управляются единой информационной системой, которая адресно представляет информацию, предназначенную для сотрудников конкретного подразделения.

За отчетный год «НЛМК-ТВ» выпустило более 900 видеороликов, что стало новым рекордом.

ИНСТИТУТ ПИАР-ПАРТНЕРСТВА НЛМК

В 2019 году продолжилось совершенствование института пиар-партнерства во внутренних коммуникациях НЛМК. Сейчас более 20 функциональных направлений Группы имеют своего пиар-партнера – сотрудника Дирекции по коммуникациям, который активно вовлечен в решение задач бизнес-направления и обеспечивает его коммуникационной поддержкой.

КОРПОРАТИВНЫЙ ЖУРНАЛ И ГАЗЕТЫ

В 2019 году было завершено форматирование всех пяти корпоративных газет НЛМК в соответствии с современными трендами и продолжилось совершенствование их контента. Теперь до 90% материалов в них имеют прямую отсылку на интранет-портал. Также был сделан упор на визуальное сопровождение и новые форматы подачи, что позволило расширить интерактивные возможности традиционных каналов коммуникации и помогло развитию внутренних массмедиа. Корпоративный журнал «Компания НЛМК» выпускается на русском, английском и французском языках.



169,8 млрд руб.

общий объем закупок товарно-материальных ценностей у третьих сторон по российским предприятиям

58 аудитов

поставщиков товаров и услуг проведено в 2019 году

В основе устойчивой работы и выполнения обязательств НЛМК лежит эффективная цепочка поставок. Компания регулярно закупает у более чем 3,5 тыс. подрядчиков и поставщиков товарно-материальных ценностей широкий спектр товаров и услуг, включая оборудование, ферросплавы, цветные металлы, огнеупорную продукцию, запасные части и пр.

Компания придерживается следующих основных принципов закупочной деятельности:

- ориентация на цели, задачи и результаты;
- честность и прозрачность;
- взаимовыгодное сотрудничество;
- постоянные улучшения;
- квалифицированный и мотивированный персонал;
- командная работа и приверженность духу организации;
- проактивность.

УПРАВЛЕНИЕ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК¹

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Экологическая оценка поставщиков

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2019 ГОДУ

- Расширение практики применения электронного документооборота с поставщиками
- Исключение повторной квалификации поставщиков-резидентов и проверка благонадежности поставщиков в реальном времени
- Вручение Гран-при премии «Лидер конкурентных закупок – 2019»

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

- **Принцип 8:** деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.
- **Принцип 10:** деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



¹ Информация о практиках закупочной деятельности представлена для российских предприятий Группы.

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК

Процесс снабжения в Компании координируется Службой снабжения и выстроен таким образом, чтобы обеспечить своевременность, точность и высокое качество закупаемых товаров и услуг, а также максимальную прозрачность и конкурентность закупок.

Основная цель Службы снабжения – обеспечить соответствие ожиданиям и запросам отдельных групп заинтересованных сторон Компании: акционеров, сотрудников, клиентов, внутренних заказчиков и контролирующих органов. Ключевыми направлениями деятельности Службы снабжения являются унификация, стандартизация и приведение систем и процессов снабжения к единому уровню зрелости.

Закупочная деятельность в Компании регулируется такими документами, как:

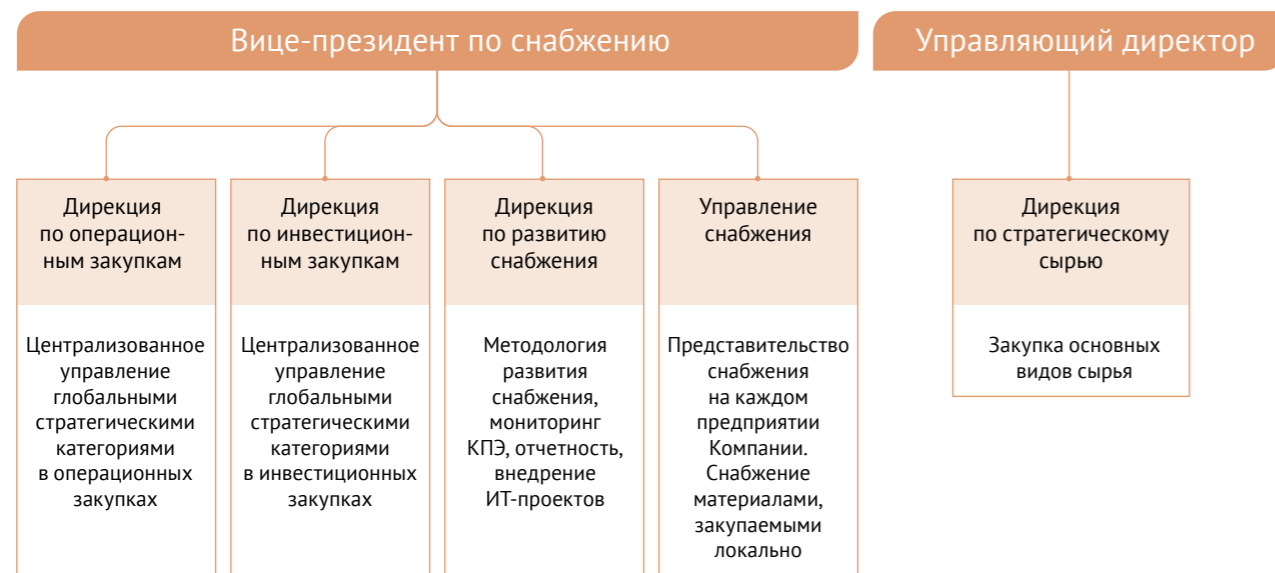
- Кодекс деловой этики поставщика;
- Регламент по организации и проведению аудитов контрагентов;
- Инструкция по регулированию взаимодействия структурных подразделений функционального направления «Снабжение»;

- регламенты корпоративного уровня, описывающие процесс работы с контрагентами:
 - Регламент по квалификации контрагента,
 - Регламент по выбору контрагента,
 - Регламент по оценке контрагента,
 - Регламент по выбору контрагента с участием тендерной комиссии и пр.;
- документы, описывающие стандартные процессы:
 - Стандарт по приемке,
 - Стандарт по претензионной работе и пр.;
- категорийные стратегии.

Служба снабжения Компании включает централизованные и децентрализованные элементы: такая организационная структура позволяет наиболее эффективно осуществлять закупочную деятельность и оперативно взаимодействовать с поставщиками. Взаимосвязанные структуры, политики и процедуры закупочной деятельности обеспечивают согласованность подходов на всех предприятиях Компании.

Дирекция по операционным закупкам и Дирекция по инвестиционным закупкам представлены категорийными менеджерами, которые отвечают за весь закупочный процесс – с момента поступления заявки на закупку от внутреннего заказчика до момента выбора поставщика.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА СЛУЖБЫ СНАБЖЕНИЯ



ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ПОСТАВЩИКАМИ В ГРУППЕ НЛМК



Служба снабжения разработала более 50 категорийных стратегий, которые позволяют надежно и без перебоев снабжать компании Группы товарно-материальными ценностями. Для отдельных категорий товаров стратегии закупок разрабатываются с учетом возможных рисков: в зависимости от уровня риска и потенциальных убытков определяются те или иные сценарии действий. Также в стратегиях содержатся планы по предотвращению реализации выявленных рисков.

Грамотное управление рисками, связанными с несвоевременной, неполной и неточной поставкой товаров и услуг, позволяет обеспечить надежность цепочки поставок и непрерывность деятельности Компании. В 2019 году были внесены изменения в процесс повторной квалификации поставщиков-резидентов: так, в соответствии с обновленным процессом проверка благонадежности поставщиков осуществляется в режиме реального времени.

Ежегодно проводится оценка поставщиков товарно-материальных ценностей и их последующее разделение на группы А, В, С и D. В группу D попадают те поставщики, которые по результатам оценки показали себя как неблагонадежные. Данные контрагенты исключаются из перечня поставщиков и в дальнейшем не допускаются

к участию в тендерных процедурах. По итогам оценки в 2019 году статус D был присвоен 15 поставщикам.

Подавляющая часть закупок Компании осуществляется централизованно, при этом локальные закупки выделены в отдельную категорию и курируются руководителями локальных отделов закупок. Создание в 2018 году централизованного управления сопровождения закупок в г. Липецке позволило повысить эффективность закупочных процессов. Благодаря функционированию единого сервисного центра для осуществления транзакционных процедур удалось сократить затраты, увеличить уровень удовлетворенности внутренних заказчиков, а также повысить скорость закупочных процедур.

Особое внимание Компания уделяет цифровизации и автоматизации закупочной деятельности. Подавляющая часть ключевых процессов снабжения автоматизирована, а большинство конкурсных процедур Компании проводятся в электронном виде с использованием системы SAP Supplier Relationship Management (SAP SRM). Достижения НЛМК в области автоматизации закупочной деятельности в 2018 году нашли признание у профессионального сообщества. Так, Группа НЛМК стала компанией года в области конкурентных

закупок и обладателем Гран-при премии «Лидер конкурентных закупок – 2019».

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

В Компании применяется система ключевых показателей эффективности (КПЭ), которая обеспечивает мониторинг и контроль эффективности деятельности поставщиков и сотрудников Службы снабжения, а также позволяет устранять потери в ходе процессов снабжения и достижения экономии. Ежегодно утверждаются такие показатели, как:

- обеспеченность;
- экономия в закупках;
- избегание затрат;
- оборачиваемость запасов;
- точность поставок.

Для определения основных вопросов по снабжению Служба снабжения проводит регулярные встречи с внутренними заказчиками. Также в целях повышения качества закупочного процесса Служба снабжения проводит опрос удовлетворенности основных внутренних заказчиков. Результаты опроса собираются и тщательно анализируются, после чего на их основе разрабатываются меры для дальнейшего совершенствования работы подразделения.

¹ Supplier relationship management.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

НЛМК является крупным потребителем разнообразных товаров и услуг, в связи с чем Компания имеет возможность оказать позитивное воздействие на снижение производственных, социальных и экологических рисков в рамках цепочки поставок.

Компания стремится к сотрудничеству с теми поставщиками товаров и подрядными организациями, которые демонстрируют приверженность принципам устойчивого развития. Кроме того, в соответствии с Политикой по снабжению Группы НЛМК, Компания берет на себя обязательство приобретать товары и услуги, которые оказывают наименьшее негативное воздействие на общество и окружающую среду в течение их жизненного цикла.

НЛМК проводит работу по развитию ответственности в цепочке поставок, в рамках которой Компания в числе прочего уделяет особое внимание следующим параметрам:

- вопросам оценки рисков охраны труда и промышленной безопасности подрядных организаций;
- наличию сертификатов в соответствии с требованиями ISO/TS 16949 у поставщиков категорий товаров, которые используются при производстве автолиста;
- оценке подрядных организаций, предоставляющих услуги по вывозу отходов.

ОТБОР И КВАЛИФИКАЦИЯ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

Эффективная и надежная цепочка поставок является залогом стабильной работы всех подразделений Группы. Компания проводит тщательный отбор и квалификацию поставщиков и подрядных организаций и предъявляет высокие требования к своим контрагентам в части своевременности, полноты и качества поставок. Процедуры квалификации проходят все поставщики и подрядные организации, выполняющие работы на опасных производственных объектах на территории предприятий НЛМК.

Этичное и добросовестное деловое поведение является обязательным условием для сотрудничества с Группой НЛМК. В связи с этим на этапе квалификации всем потенциальным контрагентам необходимо ознакомиться с Кодексом деловой этики поставщика и подтвердить свое согласие с положениями документа.

Компания также ожидает от своих контрагентов неукоснительного соблюдения применимых законодательных требований, в том числе в области охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда. Так, в разработанном Компанией чек-листе для оценки потенциальных контрагентов отражены государственные требования в области охраны труда и экологической безопасности, обязательные для выполнения подрядными организациями, осуществляющими деятельность на территории Компании.

ОЦЕНКА И АУДИТ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

Компания ежегодно проводит оценку качества, эффективности и надежности работы всех текущих поставщиков и подрядчиков, а также контролирует соблюдение сроков поставок в течение всего года. В случае возникновения негативного опыта взаимодействия с поставщиком Согласительная комиссия Компании может принять решение о прекращении сотрудничества с поставщиком либо о введении ограничивающих мер. Служба снабжения совместно с поставщиком также могут разработать план, направленный на развитие поставщика и повышение показателей его работы.

Работа Согласительной комиссии

Согласительная комиссия – коллегиальный орган Группы НЛМК, который был создан для рассмотрения различных ситуаций, связанных с некорректным, неэтичным и неблагоденственным поведением поставщиков. Компетенции Согласительной комиссии включают рассмотрение таких вопросов, как нарушение ценообразования, нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности, а также нарушение требований природоохранного законодательства.

РАБОТА СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

Показатель	2018	2019
Количество поставщиков, в отношении сотрудничества с которыми были установлены ограничения	17	18
Количество поставщиков, в отношении которых было принято решение о приостановлении сотрудничества с Группой НЛМК	8	6
Количество поставщиков, в отношении которых было принято решение о прекращении сотрудничества с Группой НЛМК	12	11

Еще одним важным инструментом взаимодействия с контрагентами является проведение систематических аудитов поставщиков и подрядных организаций, предоставляющих услуги российским предприятиям Компании. Ежегодно НЛМК проводит порядка 30–80 аудитов поставщиков и подрядных организаций. При составлении ежегодных планов аудитов специалисты Компании учитывают критические направления, влияющие на непрерывность



и безопасность производства и качество продукции.

В число таких направлений входят:

- техническая оснащенность контрагента;
- компетентность персонала;
- организация контроля качества;
- выполнение технического обслуживания и ремонта;
- соблюдение законодательных требований в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды и пр.

В рамках аудитов поставщиков товаров отдельное внимание уделяется соблюдению контрагентом необходимых стандартов в области охраны труда и снижения негативного воздействия на окружающую среду. Аудиты подрядных организаций включают более детальное рассмотрение вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда и соблюдением природоохранного законодательства.

В рамках аудитов подрядных организаций, выполняющих опасные работы, большие объемы работ или являющихся базовыми подрядчиками, Компания детально рассматривает следующие аспекты:

- наличие оборудования;
- обеспеченность людскими ресурсами;
- обеспеченность техническими ресурсами;
- вопросы охраны труда и экологии и пр.

Аудиты подрядных организаций предполагают не только проверку наличия и подлинности необходимых документов, но и непосредственное наблюдение за работой сотрудников подрядных организаций и выполнением требований квалификационного чек-листа. По результатам аудита определяется статус контрагента и готовится отчет, в том числе содержащий мероприятия, направленные на устранение и предупреждение повторного возникновения выявленных несоответствий.

Более подробная информация об экологической оценке поставщиков и подрядных организаций представлена в разделе «Экологическая оценка поставщиков» в главе «Охрана окружающей среды».

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ АУДИТОВ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

Предмет аудируемых поставок	2015	2016	2017	2018	2019
Товарно-материальные ценности	27	22	35	39	34
Услуги	2	1	21	17	24



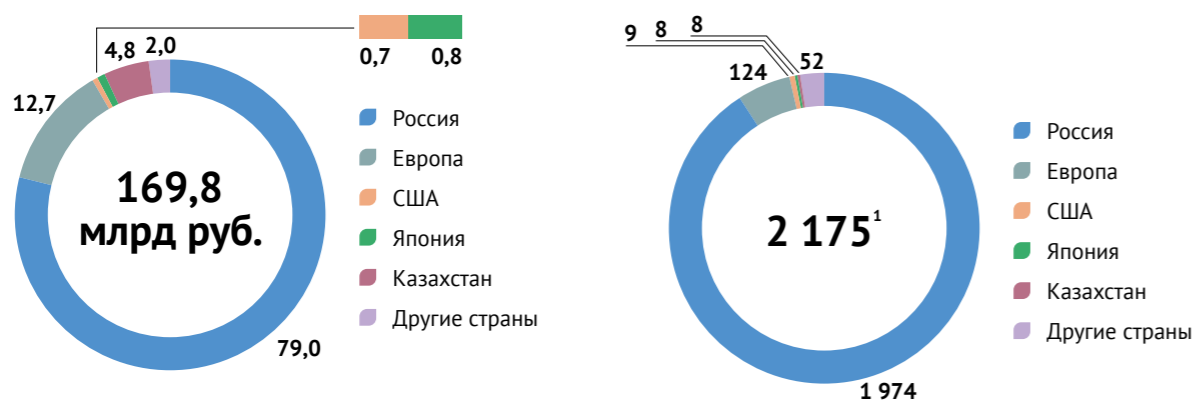
ДАнные об объеме закупок в разбивке по ключевым категориям в 2019 году GRI 102-9

№ п/п	Категория товарно-материальных ценностей	Объем закупок, млн руб. (без НДС)
1	Уголь и угольные концентраты	64 306
2	Обеспечение ремонта и содержания	31 841
3	Сырье (без учета основных сырьевых категорий)	26 397
4	Огнеупорная продукция	14 041
5	Технологическое оборудование	10 787
6	Обеспечение технологий	7 451
7	Покрытия	5 712
8	Кокс электродный	2 241
9	Горюче-смазочные материалы	2 109
10	Валки	1 510
11	Железорудное сырье (концентрат, окатыши, руда)	1 391
12	Прочие	2 050

Значимых изменений в структуре цепочки поставок Компании в течение 2019 года не произошло. GRI 102-10

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2019 ГОДУ

ДОЛЯ ЗАКУПОК У ПОСТАВЩИКОВ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ МЕСТОНАХОЖДЕНИЯ ПОСТАВЩИКА, % ОТ ОБЩЕЙ СУММЫ ЗАКУПОК GRI 102-9



¹. Количество поставщиков.
Примечание: представлены данные по закупкам товарно-материальных ценностей у третьих лиц по российским предприятиям.

ПЛАНЫ НА 2020 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Компания намерена продолжать активно работать над дальнейшей автоматизацией закупочных процессов и централизацией закупок глобальных категорий материалов, сырья и услуг. В частности, в планы Компании входят:

- переход на подписание заказов на поставку в электронном виде;
- автоматизация процесса претензионной работы с поставщиками;
- расширение практики применения каталогов поставщиков, а также управления каталогами поставщиков, что позволит внутренним заказчикам самостоятельно выбирать необходимые наименования;

- повышение эффективности взаимодействия с поставщиками через функционал цифрового помощника;
- изменение процесса выбора и закупки ключевого вспомогательного оборудования для инвестиционных проектов;
- упрощение типовой формы договора для поставщиков и разработка общих условий поставки товарно-материальных ценностей.

Также в 2020 году планируется обновление Регламента по организации и проведению аудитов контрагентов.

0

зафиксированных случаев нарушения
прав человека в отчетном году

ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

- Недопущение дискриминации
- Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров
- Запрет на использование детского труда
- Отказ от принудительного или обязательного труда

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2019 ГОДУ

- Участие в семинаре – российский трек международной серии Peer Learning Series BHR Управления Верховного комиссара ООН по правам человека и Рабочей группы ООН по вопросам бизнеса и прав человека

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

- **Принцип 1:** деловые круги должны поддерживать и уважать защиту прав человека, провозглашенных на международном уровне.
- **Принцип 2:** деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.
- **Принцип 4:** деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.
- **Принцип 5:** деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
РОСТ17 ПАРТНЕРСТВО
В ИНТЕРЕСАХ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Принципы НЛМК в области прав человека

- *Запрет принудительного труда*
- *Запрет дискриминации*
- *Запрет детского труда*
- *Соблюдение прав на минимальную заработную плату*
- *Обеспечение безопасных условий труда*

УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ, СВЯЗАННЫМИ С СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Соблюдение прав человека – один из основополагающих принципов работы НЛМК. При осуществлении своей операционной деятельности Компания не приемлет нарушений прав человека, связанных с дискриминацией по половой, расовой и национальной принадлежности, а также по возрасту, вероисповеданию, физическим особенностям, ориентации и любым другим формам. Также НЛМК уделяет внимание таким значимым вопросам, как обеспечение права на использование свободы ассоциаций и ведение коллективных переговоров, использование детского, а также принудительного и обязательного труда. [GRI 407-1, 408-1, 409-1](#)

Наша корпоративная этика предусматривает обязательное соблюдение общепризнанных принципов и норм международного права, а также

применимого трудового законодательства в любых странах мира вне зависимости от практики ведения в них бизнеса. В рамках своей деятельности НЛМК руководствуется положениями, закрепленными в следующих документах:

- Международный билль о правах человека;
- основные конвенции Международной организации труда (МОТ) (ILO Conventions);
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Принципы Глобального договора ООН (Global Compact);
- Резолюция ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»;
- Руководство по социальной ответственности ИСО 26000;
- законодательство Российской Федерации и законодательства других стран присутствия активов Группы НЛМК.

Помимо международных норм, деятельность по защите прав человека регулируется внутренними корпоративными документами: Кодексом корпоративной этики Группы НЛМК, Антикоррупционной политикой Группы НЛМК, а также коллективными договорами. Важным элементом в части корпоративного подхода к управлению данными вопросами является Политика Группы НЛМК в области прав человека. Целью данного документа является обеспечение соблюдения прав человека в рамках деятельности Группы на всей территории присутствия.

ИНТЕГРАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ НЛМК

Основные принципы	Направления деятельности
Запрет принудительного и детского труда	Группа НЛМК заключает трудовой договор с лицом, соответствующим минимальным требованиям по возрасту, установленным действующим законодательством. В Компании не применяется детский труд, а также установлен запрет на принудительный труд, труд заключенных и военных, рабство и торговлю людьми. Все виды наемного труда в Компании носят исключительно добровольный характер
Запрет дискриминации	Группа НЛМК не приемлет дискриминации по полу, вероисповеданию или другим признакам в ходе деятельности в области управления персоналом, включая прием на работу, а также определение размера заработной платы. <i>С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделе «Наши сотрудники»</i>
Соблюдение права на получение минимальной заработной платы	Обеспечение достойных условий труда, включая конкурентоспособный уровень заработной платы, а также обеспечение сотрудников и пенсионеров пакетом социальных гарантий являются одними из ключевых приоритетов Группы НЛМК. <i>С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделе «Наши сотрудники»</i>
Поддержка свободы на создание объединений и ведение коллективных переговоров	Группа НЛМК соблюдает все требования, предписанные коллективными договорами, а также регулярно взаимодействует с профсоюзными организациями. Компания обеспечивает условия для создания обществ по интересам сотрудников НЛМК посредством инструментов корпоративных коммуникаций, а также поддерживая инициативы сотрудников в области волонтерства. <i>С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделах «Наши сотрудники», «Диалог с заинтересованными сторонами» и «Корпоративные коммуникации»</i>
Обеспечение безопасных условий труда	Жизнь и здоровье сотрудников являются абсолютным приоритетом Компании при организации производственной деятельности. Менеджмент НЛМК контролирует и снижает риски, связанные с опасными условиями труда, из года в год повышая уровень безопасности на производственных объектах всех предприятий для уменьшения негативного влияния производственной деятельности на окружающую среду и здоровье заинтересованных сторон Компания на постоянной основе совершенствует подходы в части экологической политики и энергоменеджмента. <i>С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделах «Охрана труда и промышленная безопасность» и «Охрана окружающей среды»</i>

Деятельность НЛМК в области защиты прав человека во всех регионах присутствия координируется функциональным направлением «Управление персоналом»; также при необходимости в данный процесс могут быть вовлечены специалисты из других функциональных направлений Компании по защите корпоративных интересов и управлению рисками (в частности, службы охраны труда и промышленной безопасности). Принятие важных решений осуществляется с обязательным вовлечением высшего руководства Компании.

Компания доводит Политику в области прав человека до сведения заинтересованных сторон, включая персонал, подрядчиков и деловых партнеров.

Компания приветствует сообщения от всех заинтересованных сторон о действиях, нарушающих права человека. Работники, клиенты, поставщики и подрядчики и другие стейкхолдеры могут воспользоваться любым доступным механизмом обратной связи, в том числе на иностранных языках, указанным на [официальном сайте НЛМК](#).



Все обращения и жалобы фиксируются в агрегированной базе обращений, которая доступна на интранет-портале НЛМК. Для принятия индивидуального решения каждый случай рассматривается отдельно. Если обращение не было анонимным, направившее жалобу лицо в обязательном порядке получает письменный ответ с разъяснениями.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2019 ГОДУ

В отчетном периоде в Компании не были зафиксированы случаи дискриминации [GRI 406-1](#), связанные с нарушениями прав человека, в том числе затрагивающие нарушения прав на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров, а также использование детского, принудительного и обязательного труда. [GRI 407-1, 408-1, 409-1](#)

НЛМК стремится развивать свои компетенции в области прав человека. Также Компания перенимает у международных организаций и коллег из различных отраслей лучшие

практики по внедрению в корпоративную культуру принципов ответственного и справедливого ведения бизнеса.

В 2019 году активно прорабатывался вопрос включения в типовую договор с подрядчиками положений о соблюдении ими прав человека. Тем самым поставщики и контрагенты должны подтвердить, что на момент заключения договора они соблюдают и уважают права человека, установленные российским законодательством и международно-правовыми актами. В число обязательных для соблюдения входят следующие права человека:

- поддержка свободы на создание объединений;
- права на свободу и личную неприкосновенность;
- соблюдение запрета детского труда, запрета принудительного труда, а также запрета дискриминации;
- обеспечение охраны труда и здоровья людей, а также безопасных условий труда;



- соблюдение прав на получение гарантированного минимального размера оплаты труда.

Работа в данном направлении продолжится и в 2020 году.

В 2019 году Компания приняла участие в семинаре Peer Learning Series BHR – российском треке международной серии Управления Верховного комиссара ООН по правам человека и Рабочей группы ООН по вопросам

бизнеса и прав человека. Формат предполагал обмен опытом, освоение теоретического и практического материала с целью синхронизации трактовок и понимания, а также построение основы для дальнейшего диалога по теме (рабочей платформы) на базе выявленных потребностей, сложностей, проблем и пожеланий.

НЛМК участвует в организациях, поддерживающих и распространяющих принципы обеспечения защиты прав человека. Так, Компания является членом Комитета по корпоративной социальной ответственности и демографической политике Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

В 2019 году Группа НЛМК присоединилась к Глобальному договору ООН (UN Global Compact) – международной инициативе ООН в сфере устойчивого развития и социальной ответственности бизнеса. Присоединившись к инициативе, Группа НЛМК подтвердила готовность соблюдать в своей деятельности 10 основополагающих принципов Глобального договора, в том числе в области прав человека.

ПЛАНЫ НА 2020 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Учитывая международный характер деятельности НЛМК и внимание заинтересованных сторон к теме обеспечения защиты прав человека, Компания будет продолжать совершенствовать свой подход в данной области.

В будущих отчетных периодах мы планируем реализовать ряд мероприятий с целью внедрения положений Политики НЛМК в области прав человека в деятельность всех предприятий Группы, в том числе зарубежных. Также среди наших задач стоит разработка методических подходов к проведению оценки соответствия своей деятельности принципам, закрепленным в принятой Политике НЛМК в области прав человека. Кроме того, представители Компании будут продолжать принимать активное участие в ключевых мероприятиях, посвященных тематике защиты прав человека.



17%

увеличение объема инвестиций
в обучение и развитие персонала

>18 тыс. раз

руководители прошли обучение
в Корпоративном университете

5,6%

показатель текучести по Группе НЛМК

35%

женщин среди управляющего
и административного персонала

25%

составляют женщины от общего числа
сотрудников

НАШИ СОТРУДНИКИ

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

- Безопасные условия труда
- Развитие компетенций руководителей
- Вовлечение сотрудников в процесс непрерывных улучшений
- Развитие профессиональных компетенций
- Повышение производительности труда

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2019 ГОДУ

- Тираж системы оценки персонала на основе ключевых компетенций НЛМК
- Запуск проекта по формированию осознанного отношения сотрудников к своему здоровью «Здоровый выбор»
- Утверждение Социальной стратегии Группы НЛМК
- Проведение корпоративного исследования «Пульс НЛМК» для получения обратной связи от сотрудников о ситуации в Группе
- Развитие кадрового резерва

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

- **Принцип 3:** деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.
- **Принцип 6:** деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

В качестве ключевых целей в рамках управления персоналом мы ставим перед собой привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов и их вовлечение в процесс непрерывных улучшений. Для этого Группе НЛМК необходимо оставаться максимально прогрессивной, внимательной к безопасности, талантам и инновациям.

Чтобы достичь поставленных целей в отчетном периоде, Группа продолжает активно работать по следующим основным направлениям деятельности в области кадровой политики:

- повышение производительности труда;
- развитие управленческих компетенций руководителей, где каждый руководитель отвечает не только за бизнес-результат, но и за качество своей команды;
- развитие инициативности и вовлеченности сотрудников в процесс непрерывных улучшений;
- развитие системы профессионального обучения;
- дальнейшая интеграция зарубежных предприятий в кадровые процессы Группы;
- цифровизация и внедрение лучших практик в кадровые процессы.

Одной из основных целей кадровой стратегии является рост производительности труда. Мы планируем добиться поставленной цели за счет повышения качества бизнес-процессов, автоматизации и механизации труда, а также за счет развития процессов с привлечением экспертизы подрядчиков и поставщиков.

Позитивным драйвером выступает проект развития Производственной системы НЛМК, главная цель которого – повышение эффективности Группы за счет непрерывных улучшений, сокращения потерь, охраны труда, проявления уважения к каждому сотруднику, а также развития качественного диалога между руководителем и сотрудниками.

Мы стремимся применять единый подход к управлению кадровыми вопросами, в том числе на зарубежных предприятиях. Функциональное направление «Управление персоналом» Группы НЛМК ответственно за все вопросы, касающиеся сотрудников, в том числе за привлечение и удержание квалифицированных кадров, разработку системы мотивации и вознаграждения, а также развитие профессиональных компетенций.

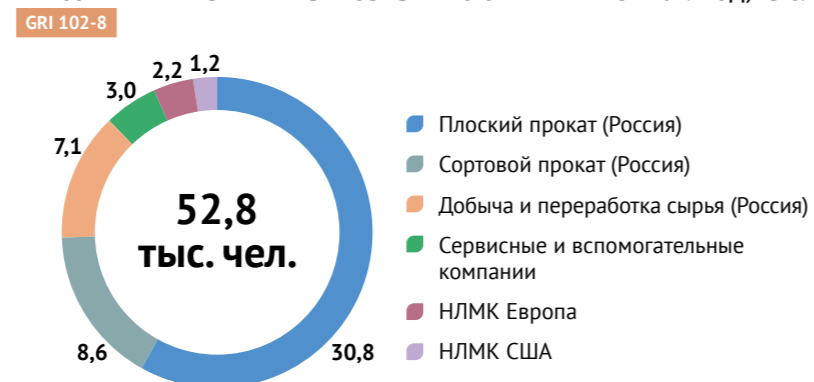
В вопросах управления персоналом НЛМК руководствуется следующими внешними и внутренними документами:

- Конституция и Трудовой кодекс Российской Федерации;
- международные декларации, в том числе Всеобщая декларация прав человека и Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Кодекс корпоративной этики Группы НЛМК;
- коллективные договоры;
- общекорпоративные регламенты в области управления персоналом.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

В 2019 году показатель среднесписочной численности сотрудников Группы НЛМК составил 52,8 тыс. человек, из которых 49,2 тыс. человек (93,2%) являются сотрудниками российских активов, 2,2 тыс. человек (4,1%) – сотрудники европейских дивизионов и 1,2 тыс. человек (2,2%) от общего числа сотрудников работают в США. В отчетном периоде среднесписочная численность персонала уменьшилась на 1%, что связано с реализацией Инвестиционной программы-2022 и программ повышения производительности. [GRI 102-7](#)

ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК¹ В РАЗБИВКЕ ПО СЕГМЕНТАМ ЗА 2019 ГОД, ТЫС. ЧЕЛ. [GRI 102-8](#)

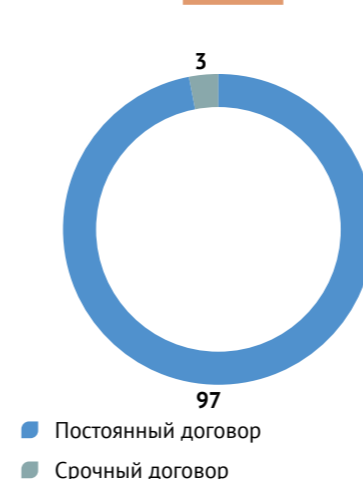


На условиях постоянных договоров трудоустроены около 97% сотрудников Группы НЛМК, на условиях срочных договоров – около 3%.

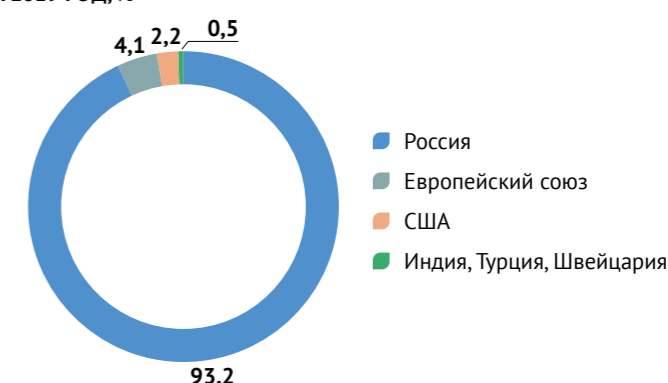
В связи со спецификой металлургической индустрии в НЛМК доля мужчин среди рабочих традиционно составляет большую часть – 78%, в то время как женщины составляют оставшиеся 22%. Среди административного и управленческого персонала женщины составляют 35% от общего числа специалистов, 58% от числа служащих и 15% от числа руководителей. Общая доля женщин в Группе НЛМК – 25%.

Среди сотрудников НЛМК имеются представители разных возрастных категорий, что подтверждает отсутствие дискриминации по возрасту в кадровой политике Группы НЛМК. В 2019 году 23% сотрудников от общей списочной численности составили сотрудники старше 50 лет, 60% – сотрудники в возрасте от 30 до 50 лет и 17% – младше 30 лет. На руководящих должностях 74% сотрудников входят в возрастную группу от 30 до 50 лет и 21% сотрудников – в группу более 50 лет.

ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК² В РАЗБИВКЕ ПО ТИПУ ДОГОВОРА ЗА 2019 ГОД, % [GRI 102-8](#)



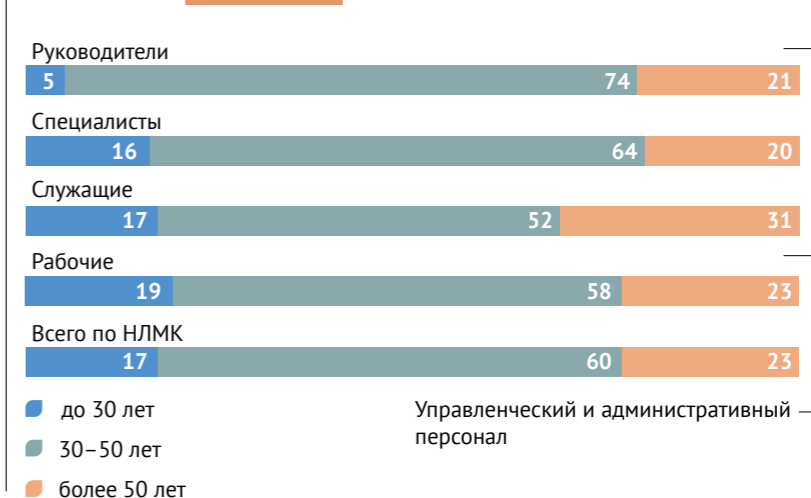
ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК¹ В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА 2019 ГОД, %



ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК² В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ В 2019 ГОДУ, % [GRI 102-8, 405-1](#)



ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК² В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И КАТЕГОРИЯМ В 2019 ГОДУ, % [GRI 102-8, 405-1](#)



¹ Среднесписочная численность.
² Списочная численность на 31 декабря 2019 года.

НЛМК стремится поддерживать гендерное разнообразие сотрудников в органах управления с учетом специфики деятельности Компании. Так, в 2019 году в состав Совета директоров и Правления Группы НЛМК входили как мужчины, так и женщины.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

НЛМК уделяет особое внимание стратегической задаче повышения производительности труда. Реализация данной задачи стимулирует внедрение в Группе эффективных технологических и управленческих процессов, а также использование передовых технических решений.

На протяжении нескольких лет в Компании наблюдается стабильная положительная динамика уровня производительности труда. В 2019 году данный показатель по Группе НЛМК составил 297 т стали на человека. Снижение запланированное и связано с крупными инвестиционными проектами модернизации основного оборудования предприятий.

ТЕКУЧЕСТЬ

В 2019 году добровольная текучесть персонала составила 5,6%. Рост к предыдущему году связан с реализацией программы увеличения производительности труда – автоматизацией и механизацией производства.

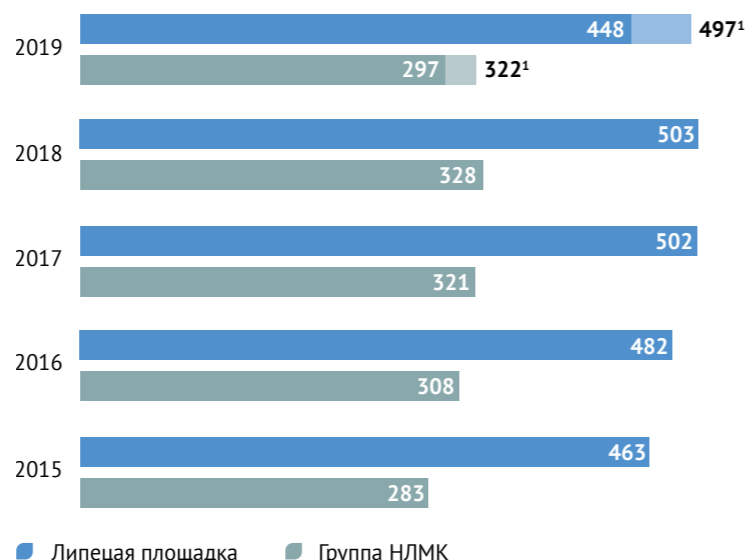
ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Компания осознает важность привлечения опытных и высококвалифицированных сотрудников для достижения высоких результатов деятельности.

СОСТАВ РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ НА 31.12.2019, ЧЕЛ. GRI 405-1



ДИНАМИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ¹ ТРУДА ПО ГРУППЕ НЛМК В 2015–2019 ГОДАХ, Т СТАЛИ / ЧЕЛ.



При рассмотрении кандидатов Компания не приемлет дискриминации по полу, возрасту и другим критериям. НЛМК всегда следует установленным законодательством требованиям, особенно в части вовлечения женщин в небезопасную работу. Так, например, в соответствии с законодательством Российской Федерации² ограничено применение женского труда в опасных условиях, а также работах, связанных с перемещением тяжестей. Компания неукоснительно выполняет данные требования.

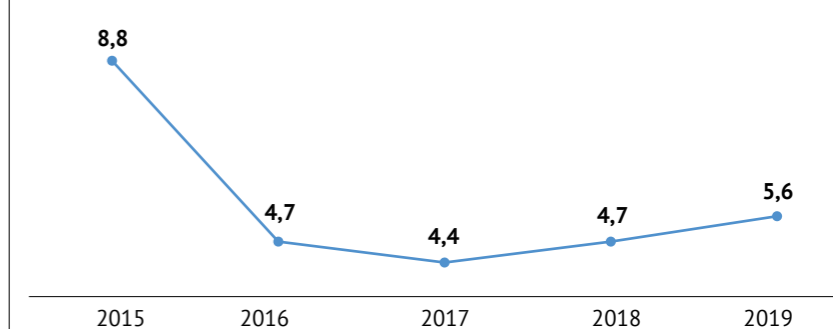
В 2019 году в Группе НЛМК успешно прошел пилотный проект по внедрению видеоинтервью в качестве нового инструмента оценки кандидатов. Проект был реализован на платформе Sever.AI. На основе заданных в вакансии критериев система самостоятельно осуществляла поиск кандидатов по всей территории Российской Федерации, отбирала наиболее релевантных и в автономном режиме направляла им приглашение для прохождения видеоинтервью. С помощью искусственного интеллекта было обработано более 3 тыс. резюме, из которых 470 кандидатов успешно прошли видеоинтервью и попали на следующий этап оценки – рекрутер и руководитель. Новый инструмент позволил повысить эффективность работы рекрутеров за счет увеличения охвата целевой аудитории кандидатов и сокращения сроков их оценки.

На основании успешного опыта применения искусственного интеллекта в процессе подбора персонала Группа запустила новую разработку – «звонок роботу». Соискателю достаточно позвонить по бесплатному номеру и ответить на ряд вопросов, а система автоматически зарегистрирует его для дальнейшей работы с рекрутером.

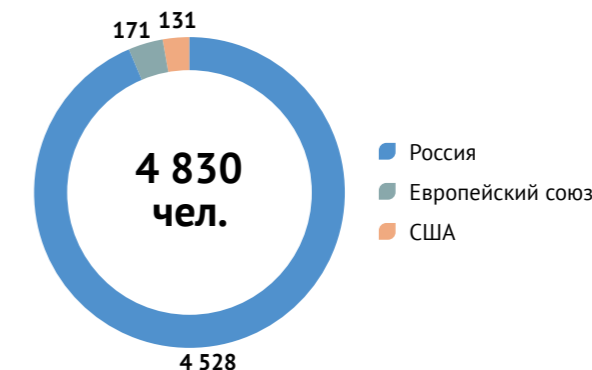
Во II квартале 2019 года была запущена карьерная страница Группы NLMK.team, благодаря которой потенциальные кандидаты получили доступ ко всем актуальным вакансиям Компании, а также возможность узнать больше о Группе, ее корпоративной культуре и ценностях.

В 2019 году 4 830 человек были вновь наняты Группой. 94% из числа вновь нанятых сотрудников трудоустроились в активы российской части Группы НЛМК. GRI 401-1

ДИНАМИКА ТЕКУЧЕСТИ³ ПЕРСОНАЛА ПО ГРУППЕ НЛМК В 2015–2019 ГОДАХ, % GRI 401-1



ВНОВЬ НАНЯТЫЕ СОТРУДНИКИ ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНУ В 2019 ГОДУ, ЧЕЛ.



В 2019 году Группа создала более 300 рабочих мест, большинство из них – в связи с запуском инвестиционных проектов.

НЛМК содействует занятости в регионах присутствия, поэтому при подборе персонала мы отдаем приоритет кандидатам из числа местного населения.

В связи со спецификой труда в металлургической отрасли, которая включает в себя работу в опасных условиях, процесс набора людей с инвалидностью происходит с особой тщательностью и вниманием со стороны специалистов по подбору персонала. Компания соблюдает предписанные законодательством требования, касающиеся данного направления.

¹ Производительность без учета снижения производства стали на Липецкой площадке во время проведения реконструкции доменного и сталеплавленного производств.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (ред. от 11 октября 2018 года), ст. 253 «Работы, на которых ограничивается применение труда женщин».

³ В 2019 году показана добровольная текучесть персонала – увольнение по инициативе сотрудника без учета выхода на пенсию. Не включается количество сотрудников, уволенных по инициативе руководства и умерших, будучи сотрудниками организации.

ОЦЕНКА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Сотрудники Группы НЛМК получают конкурентоспособное вознаграждение. Для оценки конкурентоспособности вознаграждения мы ежегодно собираем и анализируем данные по предприятиям отрасли и регионам присутствия Группы, а также анализируем уровень покупательской способности вознаграждения в разрезе категорий персонала и отдельных профессий.

Материальное вознаграждение сотрудников состоит из двух частей: базовой части заработной платы и премиальной части. Система оплаты труда в НЛМК разработана в соответствии с лучшими российскими и мировыми практиками. В Группе также учитывается мнение профсоюзных организаций при разработке локальных нормативных актов по оплате труда.

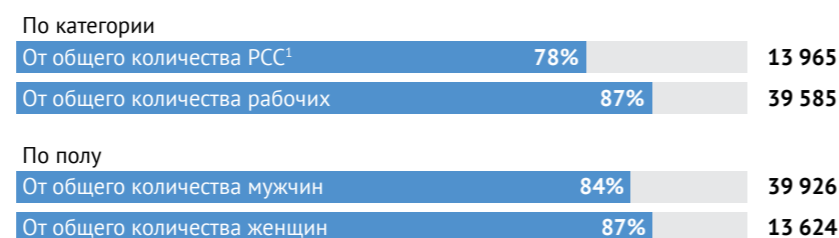
В 2019 году был реализован крупный проект по переходу на управление вознаграждением на основе оценки деятельности сотрудников. На протяжении многих лет Группа НЛМК применяла «плоский» подход к ежегодному изменению вознаграждения: всем сотрудникам заработная плата индексировалась одинаково. При сохранении уровня индексации для всех сотрудников на конкурентном уровне новый подход позволяет дополнительно поощрять лучших из лучших. Таким образом, более динамичный рост заработных плат эффективных сотрудников будет способствовать укреплению принципов внешней конкурентоспособности и внутренней справедливости вознаграждения компаний Группы, а также реализации потенциала и профессиональной активности каждого сотрудника. С 2019 года на данную систему перешли более 90% сотрудников НЛМК.

В 2019 году средняя заработная плата сотрудников российских предприятий Группы НЛМК составила 64,5 тыс. руб., что на 6% больше, чем в 2018 году. На зарубежных предприятиях определение вознаграждения происходит в соответствии с коллективными договорами и трудовым законодательством, также включая ежегодную индексацию дохода.

ДИНАМИКА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ РОССИЙСКИХ АКТИВОВ ГРУППЫ НЛМК, ТЫС. РУБ. / ЧЕЛ.



ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК, ПРОШЕДШИХ ПЕРИОДИЧЕСКУЮ ОЦЕНКУ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ, В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ И ПОЛУ НА 31.12.2019, ЧЕЛ. GRI 404-3



При разработке и дальнейшем развитии системы оплаты труда Группа не допускает никакой дискриминации, в том числе в части вознаграждения мужчин и женщин, а также по другим признакам.

Компания также продолжает развивать сквозную систему управления по целям Группы (англ. Management by Objectives (MBO)). Уже более 7 тыс. сотрудников ежегодно получают премию на основе достижения ключевых показателей эффективности (КПЭ) своей деятельности. Все КПЭ сотрудников связаны единым каскадом от Стратегических целей Президента Группы до целей подразделений.

Сотрудникам, не охваченным системой MBO, премия выплачивается ежемесячно на основе операционных показателей подразделения или должности.

В 2019 году 45 467 сотрудников Группы НЛМК прошли официальную оценку результативности, что составляет 85% от общей численности персонала. GRI 404-3

Особенности системы MBO:

- Процесс обсуждения и согласования целей между руководителем и сотрудником.
- Развивающая двухсторонняя обратная связь в течение года и по его завершении.
- План развития сотрудника, который позволяет ему год от года улучшать свои управленческие и профессиональные навыки.

Активный диалог между руководителем и его командой позволяет каждому сотруднику лучше понимать свои цели и добиваться более высоких результатов.

¹ Руководители, специалисты и служащие.

Для оценки результатов по системе MBO за год мы используем амбициозную шкалу: при перевыполнении КПЭ растет и премия сотрудника. Максимально возможный рост премии по показателю может достигать 150%.

Группа НЛМК планирует развивать систему MBO и к 2022 году достичь 100%-ного участия сотрудников всех уровней управления.

Развиваются и системы мотивации, направленные на интересы отдельных групп персонала: мотивация

проектной деятельности, мотивация за инициативы и др. Все они логично связаны с основными системами вознаграждения, дополняют друг друга и расширяют возможности роста заработной платы для сотрудника.

В 2019 году была разработана Политика в области релокации персонала. Компания заинтересована в том, чтобы сотрудники могли беспрепятственно перемещаться на новые рабочие места в любые регионы нашего присутствия, тем самым усиливая возможности для карьерного и профессионального роста.

Каждый сотрудник, изъявивший желание или принявший предложение по релокации, получает достойный компенсационный пакет и возможность всей семьей переехать к новому интересному месту работы.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ РОССИЙСКИХ АКТИВОВ ГРУППЫ НЛМК ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ОБУЧЕНИЯ В 2019 ГОДУ, % GRI 404-2



- Профессиональное обучение
- Обязательное обучение
- Работа с вузами
- Внутренние конференции
- Внутрифирменное обучение
- Обучение кадрового резерва
- Иностранному языку
- Конкурсы для работников Группы
- ПрофорIENTATION
- Прочее

Профессионализм и квалификация сотрудников – важный фактор устойчивого развития НЛМК. В рамках развития и подготовки персонала перед Дирекцией по персоналу стоит задача обеспечить требуемый уровень обучения профессиональным знаниям и навыкам. Это позволит сотрудникам Компании качественно выполнять свои производственные обязанности.

В связи с этим НЛМК инвестирует значительное количество ресурсов в обучение и развитие своих сотрудников. Так, в 2019 году объем инвестиций, направленных на обучающие мероприятия для персонала, составил 353,8 млн руб. – на 17% больше, чем в предыдущем отчетном периоде. Основной рост произошел за счет отражения в консолидированном отчете инвестиций в обучение по зарубежным площадкам Группы НЛМК.

Процесс обучения и развития кадров состоит из нескольких этапов, которые включают в себя не только образовательные программы для сотрудников Компании, но и работу с потенциальными кандидатами на трудоустройство – школьниками и студентами ссузов и вузов.

КОЛИЧЕСТВО КУРСОВ, ПРОЙДЕННЫХ СОТРУДНИКАМИ ГРУППЫ НЛМК В 2015–2019 ГОДАХ, ТЫС. ЧЕЛОВЕКО-КУРСОВ GRI 404-1



СОТРУДНИЧЕСТВО С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

В рамках сотрудничества со школами Компания реализует широкий спектр информационных, просветительских и конкурсных мероприятий: организует экскурсии на предприятия и стимулирует изучение технических дисциплин, проводит конкурсы и викторины по металлургической направленности, поддерживает лучших учащихся школ и их педагогов.

Мы ведем активную работу с учреждениями среднего и высшего профессионального образования, включая корректировку содержания учебного процесса под специфику НЛМК, проведение всех видов практики на площадках Группы, организацию стипендиальных программ для преподавателей и студентов, реализацию программ дополнительного и дуального обучения.

Эффективное сотрудничество со школами, вузами и вузами позволяет нам не только привлекать молодых специалистов, адаптированных к условиям НЛМК, но и формировать имидж Компании как привлекательного работодателя в регионах присутствия предприятий.

ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВ В НЛМК



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ GRI 404-2

В связи со спецификой производственной деятельности Компании значительную роль в организации процессов обучения играют программы адаптации и профессиональное обучение сотрудников НЛМК. В данные программы входит обучение, предоставляющее допуск на производство и работу с оборудованием, профессиональное обучение по специализации. Обучение проводится на внутренних площадках НЛМК или с привлечением сторонних сертифицированных образовательных учреждений. Например, на базе предприятия в г. Липецке действует образовательная площадка с государственной лицензией на обучение более чем 300 профессиям.

Также мы инвестируем значительные средства и усилия в профессиональное обучение сотрудников корпоративных функциональных направлений. В соответствии с результатами оценки профессиональных компетенций разрабатываются централизованные программы обучения, направленные на совершенствование навыков и устранение выявленных несоответствий по ключевым компетенциям.

В 2019 году для обеспечения качества подготовки выпускников базовых учебных заведений (БУЗ) Группы до требуемого уровня НЛМК и сокращения сроков подготовки рабочих на профессию был реализован первый этап проекта «Развитие системы профессионального обучения НЛМК». В рамках данного этапа был проведен аудит системы корпоративного профессионального обучения, на основе которого определены основные направления дальнейшего развития:

- минимизация времени на доподготовку внутри Компании за счет переноса времени подготовки в программы БУЗ;
- разработка единого пакета средств оценки компетенций, пригодного как для оценки в периметре предприятий Группы НЛМК, так и в БУЗ;
- развитие качества подготовки персонала за счет обновления внутренней модели наставничества и функциональной роли преподавателей БУЗ, развития единой базы знаний, а также запуск курсов по ключевым профессиям;
- сопровождение образовательных траекторий студентов в соответствии с кадровой потребностью предприятий для повышения конверсии выпускников БУЗ для трудоустройства в НЛМК.

На основании определенных критериев (значимость профессии, сложность подготовки к профессии, дефицит и текучесть персонала по профессиям и т. д.) отобраны 16 профессий группы (топ-16), покрывающие 40% численности персонала рабочих и инженерных кадров. Для топ-16 профессий были обновлены образовательные программы, в результате чего среднее сокращение продолжительности подготовки к профессии составило более 20% в периметре внутреннего профессионального обучения НЛМК. Были подготовлены проекты 28 партнерских образовательных программ по 16 ключевым профессиям, а также дорожные карты их внедрения в образовательный процесс с 2019/2020 учебного года.

Проведено повышение квалификации для внутренних команд методистов предприятий Группы. Сформированы методология и регламент, а также апробирован процесс описания требований и разработки образовательной программы для масштабирования на остальные профессии Группы.

Также Компания инвестирует значительные средства и усилия в профессиональное обучение сотрудников централизованных функциональных направлений. В 2019 году особое внимание было уделено уходу от точечных потребностей отдельных сотрудников к формированию функциональных академий. В рамках академий на основе результатов оценки профессиональных компетенций разрабатываются централизованные корпоративные программы обучения, направленные на совершенствование навыков и устранение выявленных несоответствий по ключевым компетенциям.

НЛМК уделяет большое внимание и другим важным для развития бизнеса направлениям обучения, например иностранному языку. В отчетном периоде в Компании продолжилась реализация корпоративной программы обучения английскому

языку. Повышение доли сотрудников, владеющих английским языком, способствует доступу сотрудников Компании к лучшим мировым практикам в индустрии и всестороннему обмену опытом с международными дивизионами Группы НЛМК. Так, в 2019 году обновлен подход к обучению, сформирована корпоративная программа обучения с учетом формата погружения в языковую среду, пересмотрена целевая аудитория в соответствии с приоритетами по управленческому уровню и сроку, в течение которого требуется овладение языком до свободного взаимодействия.

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

Ключевой задачей в области управления знаниями для Компании является вовлечение в этот процесс широкого круга сотрудников. Это позволит нарастить количество и качество интеллектуальных ресурсов Компании, увеличить эффективность создания, объемы распространения и применения знаний, ценных для Группы НЛМК.

К основным направлениям относятся:

- повышение операционной эффективности;
- развитие человеческого капитала;
- поиск и внедрение новых технологий за счет накопления и распространения опыта и инновационных идей;
- выявление и устранение причин возникновения проблем;
- создание условий, способствующих внедрению инновационных идей на практике.

В отчетном году были запущены два пилотных проекта. Цель первого проекта – развитие компетенций ремонтного персонала в рамках Стратегии развития системы ремонтов 2018–2022 годов на базе внутренних процессов функционального направления «Ремонты». Второй проект посвящен созданию и формализации процессов управления знаниями на базе функционального направления «Цифровая трансформация и информационные технологии» и смежных подразделений.

Продолжая развивать концепцию самообучающейся организации, Группа НЛМК

Автоматизация, или как сотруднику управлять своим обучением?

В 2019 году Компания запустила новый сервис по онлайн-регистрации сотрудников на обучение. Данная функциональность реализована в автоматизированной системе SAP Success Factors LMS на примере управленческого обучения.

Проект показал высокую осознанность сотрудников в управлении собственным обучением и положительную обратную связь об удобстве сервиса. Явка на тренинги после внедрения сервиса по выбору дат обучения повысилась с 60 до 95–100%.

Сервис будет развиваться дальше: так, в ближайшем будущем будут подготовлены графики по всем видам обучения, в том числе профессионального и обязательного. В целевом видении каждый сотрудник Группы НЛМК получит доступ в личный кабинет с расписанием курсов и возможностью регистрации на них. Для Компании это не просто изменение процесса организации обучения, а шаг к изменению культуры.

ПРЕДОСТАВЛЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Для сотрудников

- Доступ с мобильного устройства
- Выбор оптимальных дат участия в обучении
- Создание и отслеживание статуса заявки на обучение
- Автоматическое информирование руководителя о выбранных датах
- История обучения
- Система доступна 24/7
- Обратная связь по итогам обучения

Для руководителей

- Оптимизация ресурсов по контролю и управлению процессом обучения сотрудников
- Назначение и согласование обучения подчиненных
- Доступ к статусу и истории обучения подчиненных
- Отслеживание обучения сотрудников
- Обратная связь по итогам обучения подчиненных
- Отчеты по обучению подчиненных

предоставляет своим сотрудникам возможность получать образование дистанционно, без отрыва от производства.

ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Система работы с кадровым резервом направлена на формирование, подготовку и продвижение участников кадрового резерва. Основными целями этой работы являются закрытие вакансий руководителей внутренними подготовленными кандидатами, а также реализация потребности сотрудников в построении карьеры в Группе компаний и обеспечение преемственности знаний и технологий.

В 2019 году Компании удалось перейти на двухгодичный цикл работы карьерного комитета, запустить карьерные комитеты на должности мастеров и начальников участка и провести обучение участников кадрового резерва. В зарубежных активах Компании также была тиражирована оценка управленческих компетенций и проведены карьерные комитеты.

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЛМК

GRI 404-2



Корпоративный университет НЛМК был создан в 2017 году с целью централизации и внедрения единой системы управленческого обучения во всей Группе компаний.

Миссия Корпоративного университета – повышение конкурентоспособности Компании путем вклада в развитие управленческих компетенций руководителей и кадрового резерва на управленческие позиции.

Цели деятельности:

- формирование и развитие управленческой культуры;
- развитие управленческих компетенций;
- систематизация и передача лучших практик и опыта – построение самообучающейся организации;
- развитие лидерского потенциала руководителей.

Целевая аудитория Корпоративного университета НЛМК – 5 тыс. руководителей Компании и кадровый резерв на руководящие позиции, а также стратегические партнеры, подрядчики и ключевые клиенты.

Подход «Лидеры учат лидеров»

Топ-менеджеры и ключевые эксперты Группы участвуют в создании программ Корпоративного университета, а также проводят обучение в качестве внутренних тренеров. Такой подход – «Лидеры учат лидеров» – является ключевым в работе Корпоративного университета.

Для качественного проведения программ все внутренние тренеры проходят специальное обучение, получают поддержку профессиональных тренеров-методистов.

Образовательные решения (программы)

Все программы Корпоративного университета представляют собой синтез знаний и лучших практик экспертов Группы НЛМК и передового международного опыта.

Подход к разработке программ:

- разработка и дизайн образовательных решений ведется командами разработки, в состав которых входят лучшие внутренние эксперты, руководители функциональных направлений, эксперты ведущих российских и зарубежных вузов;
- все образовательные решения связаны едиными смыслами, сквозными кейсами в целостную систему;
- каждое образовательное решение включает три части: подготовительную, очную и внедрение результатов обучения;
- программы специализированы по уровням управления и области деятельности руководителей.

Корпоративный университет уделяет большое внимание цифровым форматам обучения: разработке электронных курсов, проведению вебинаров, опросов и безбумажной среде обучения.

КОЛИЧЕСТВО ОБУЧЕНИЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ В ГОД, ШТ.



КОЛИЧЕСТВО ТИРАЖИРУЕМЫХ ПРОГРАММ, ШТ.



КОЛИЧЕСТВО ДИСТАНЦИОННЫХ КУРСОВ, ШТ.



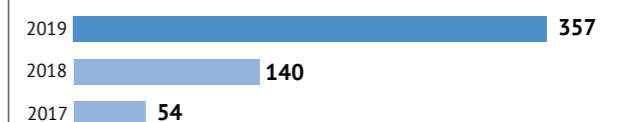
КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ СЕССИЙ И КОНФЕРЕНЦИЙ, ШТ.



На данный момент в портфеле Корпоративного университета 12 образовательных решений, дифференцированных по следующим направлениям.



КОЛИЧЕСТВО ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ, ЧЕЛ.



ЯЗЫКИ ОБУЧЕНИЯ, ШТ.



Кампус Корпоративного университета

В 2017 году на месте бывшего Дворца культуры металлургов в г. Липецке началось строительство здания Корпоративного университета НЛМК. Современный многофункциональный центр не имеет аналогов в регионе. Например, в нем будут располагаться конференц-зал на 432 места и 25 аудиторий для проведения мероприятий разных форматов. Открытие кампуса Корпоративного университета НЛМК планируется в 2020 году.

Участие в работе международных сообществ

С 2019 года Корпоративный университет является членом нескольких международных сообществ: Европейского фонда развития менеджмента (EFMD), Форума руководителей корпоративных университетов (ECLF) и Комитета по образованию и обучению Steeluniversity & Worldsteel (ETCO).

В отчетном году лидирующая роль в работе с кадровым резервом была передана руководителям структурных подразделений. С этой целью руководители были обучены проведению оценки управленческих компетенций. За 2019 год состоялось 69% назначений из кадрового резерва на позиции, по которым есть резерв.

ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ GRI 404-2

НЛМК содействует сотрудникам в продолжении карьеры в Компании и предоставляет возможность бесплатного обучения для смены специализации. В случае добровольного желания сотрудника сменить специализацию мы готовы оказать максимальную поддержку в переквалификации. В Компании существует возможность подать заявление на оплачиваемое обучение по инициативе сотрудника с целью переквалификации и продолжения работы в НЛМК.

Бывшие сотрудники НЛМК, обладающие высокой профессиональной компетенцией и уникальным опытом, на основании договора возмездного оказания услуг могут выступать в качестве экспертов-консультантов, передающих знания и опыт новым сотрудникам Компании.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Внутренняя социальная политика является основным инструментом для поддержания высокого уровня вовлеченности персонала Группы НЛМК, который способствует созданию дополнительных преимуществ на рынке труда. С 2017 года за вопросы социальной политики отвечает функциональное направление «Управление персоналом»: это позволяет более эффективно развивать социальные проекты и быть более ориентированными на потребности сотрудников. Одной из ключевых целей внутренней социальной политики Компании является поддержка задач кадровой стратегии НЛМК и целей в области устойчивого развития.

В 2019 году Правлением была одобрена Социальная стратегия Группы НЛМК до 2022 года включительно. Социальная стратегия представляет собой комплекс программ, содействующих долгосрочной устойчивости бизнеса на стыке интересов Компании и сотрудника. В число основных целей Социальной стратегии входят:

- достижение высокого и сбалансированного уровня удовлетворенности и вовлеченности персонала;
- снижение уровня потерь (время, здоровье, личная эффективность);
- рост конкурентоспособности/привлекательности рабочих мест / работодателя.

В Стратегии описаны КПЭ, структура социальных программ и основные направления таких ключевых программ, как «Медицина», «Питание», «Моя семья», «Спорт» и «Сообщества».

Обмен лучшими практиками в социальной сфере

18-19 сентября в г. Липецке состоялся межотраслевой семинар-совещание руководителей и специалистов по социальным вопросам. Конференция была организована Группой НЛМК совместно с Корпорацией производителей черных металлов при поддержке Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России.

В мероприятии приняли участие более 130 представителей известных холдингов, крупнейших металлургических компаний и корпораций из других отраслей промышленности, таких как «РЖД», Госкорпорация «Росатом», «Норильский никель», «Интер РАО», «ФосАгро» и др. В фокусе обсуждения участников были актуальные тренды социальной политики компаний, разнообразие подходов в развитии социального партнерства, роль профсоюзных организаций и влияние социального пакета на бренд работодателя.

Представители НЛМК поделились с коллегами успешным опытом вовлечения сотрудников в мероприятия по распространению здорового образа жизни, а также итогами реализации программы корпоративного волонтерства.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

В НЛМК разработаны меры социальной поддержки сотрудников, призванные повысить уровень мотивации и удовлетворенности наших сотрудников. Мы стремимся постоянно совершенствовать их содержание и условия предоставления.

В 2019 году объем социальных инвестиций по Группе НЛМК, включая зарубежные активы, составил 5,7 млрд руб., из которых 5,1 млрд руб. были направлены на программы социальной поддержки сотрудников Группы НЛМК. С 2019 года Компания перешла на раскрытие информации по социальным инвестициям по всей Группе с учетом зарубежных активов.

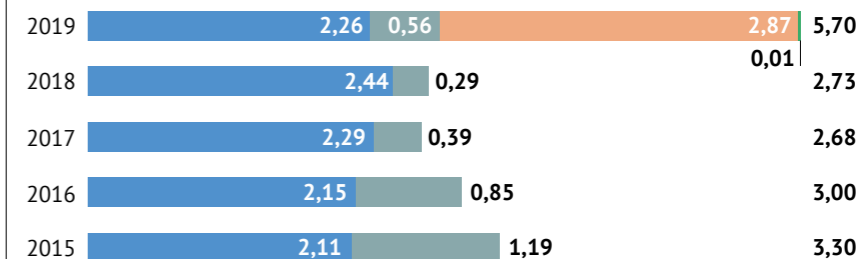
Коллективными договорами предприятий регулируются следующие меры социальной поддержки:

- организация медицинского обслуживания работников и их детей, в том числе в рамках системы добровольного медицинского страхования;
- организация горячего питания на территории предприятий;
- событийная материальная помощь сотрудникам и членам их семей, система выплат компенсационного характера;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, творческих конкурсов;
- организация доставки к месту работы и обратно;
- программа негосударственного пенсионного обеспечения (на некоторых предприятиях Группы НЛМК);
- комплексная программа поддержки бывших сотрудников (пенсионеров).

Кроме того, НЛМК предоставляет сотрудникам дополнительные льготы, направленные на сохранение здоровья, улучшение условий труда, заботу о членах семьи и организацию различных корпоративных мероприятий.

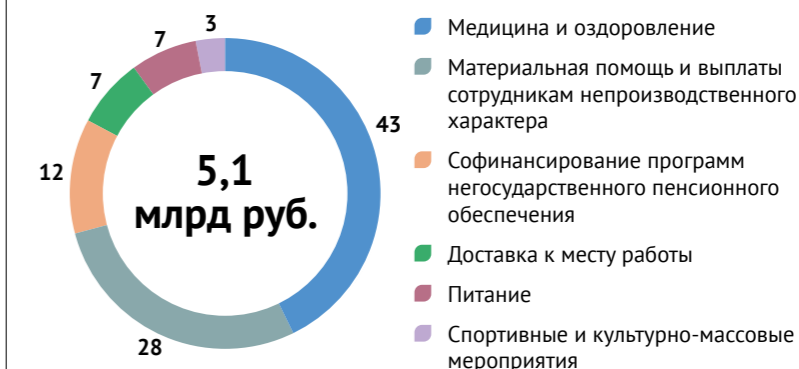
В 2019 году продолжилось развитие NLMK PRIMEZONE – программы лояльности, разработанной специально для сотрудников крупнейших российских предприятий НЛМК. В рамках данной программы сотрудникам предоставляются скидки и специальные предложения от ритейлеров в городах присутствия предприятий Группы: в Липецке, Старом Осколе и Москве. Кроме того, сотрудники могут самостоятельно предлагать инициативы по выбору ритейлеров – партнеров для согласования условий дисконтных программ. Также в рамках данной программы сотрудникам НЛМК предоставляются услуги консьерж-службы по бронированию различных сервисов. За отчетный период зарегистрированными пользователями программы стали 5,5 тыс. сотрудников. Благодаря программе лояльности сотрудникам удалось сэкономить 60 млн руб.: средняя экономия составила около 20 тыс. руб. на одного участника программы.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ ГРУППЫ НЛМК В 2015–2019 ГОДАХ, МЛРД РУБ.¹



- Затраты на социальную поддержку сотрудников российских активов Группы
- Инвестиции в развитие местных сообществ в РФ²
- Затраты на социальную поддержку сотрудников зарубежных активов Группы
- Инвестиции в развитие местных сообществ зарубежных активов²

ЗАТРАТЫ НА СОЦИАЛЬНУЮ ПОДДЕРЖКУ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК ЗА 2019 ГОД В РАЗБИВКЕ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ (ВКЛЮЧАЯ ЗАРУБЕЖНЫЕ АКТИВЫ), %



НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ «ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКА ГРУППЫ НЛМК»

- Условия труда**
 - Организация здорового питания
 - Улучшение социально-бытовых условий труда
 - Оптимизация режима труда и отдыха
- Образ жизни**
 - Организация тренингов здоровья
 - Продвижение здорового образа жизни в корпоративных средствах массовой информации
 - Вовлечение сотрудников в массовый спорт и здоровый образ жизни (геймификация)
- Медицина**
 - Повышение эффективности промышленной медицины
 - Совершенствование системы добровольного медицинского страхования
 - Разработка профилактических и оздоровительных программ

¹ Данные за 2019 год приведены с учетом зарубежных активов Группы.

² Подробнее об инвестициях в развитие местных сообществ см. раздел «Развитие местных сообществ».

Также сотрудники Группы НЛМК обеспечивают возможность принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения на предприятиях с финансированием со стороны Компании, таким образом обеспечив себе дополнительные пенсионные выплаты при наступлении пенсионных оснований. [GRI 404-2](#)

Дальнейшее развитие в отчетном периоде получила программа «Здоровье сотрудника Группы НЛМК». Особое внимание было уделено проведению мероприятий, мотивирующих сотрудников к ведению здорового образа жизни в рамках проекта «Здоровый выбор». [GRI 403-6](#)

В рамках реализации программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» в 2019 году можно выделить ряд ключевых проектов.

1. Страхование от несчастных случаев и критических заболеваний [GRI 403-6, GRI 403-10](#)

В 2019 году в Компании был запущен новый вид страхования от несчастных случаев и критических заболеваний. Новая льгота появилась в Группе НЛМК в рамках утвержденной Социальной стратегии, она направлена на финансовую поддержку сотрудников и их семей в сложных жизненных ситуациях, связанных со здоровьем. Данный вид страхования призван покрыть все несчастные случаи, в том числе произошедшие за пределами производства и офиса, например, дома или на отдыхе, а также критические заболевания, выявленные в период страхования впервые (в том числе онкологические). Кроме того, программа предусматривает дополнительные выплаты при несчастных случаях на производстве и первичном диагностировании профессиональных заболеваний.

2. Проект «Здоровый выбор» [GRI 403-6, GRI 403-10](#)

Цель проекта «Здоровый выбор» – привлечь сотрудников предприятий Группы НЛМК для трансляции идей здорового образа жизни, развития культуры здорового образа жизни в Компании и поддержки лучших практик в данной области. На начальной

стадии реализации данного проекта проводился комплекс мероприятий, направленный на повышение компетенции участников проекта «Здоровый выбор» в отношении своего здоровья и формирования осознанного отношения к управлению здоровьем. Проект основан на принципах каскадирования и постепенного вовлечения все новых участников. В рамках проекта участники на соревновательной основе достигают установленных показателей эффективности в области здорового образа жизни.

Показатели делятся на несколько категорий:

- показатели физического здоровья – оценивается физическое состояние участников, их приверженность здоровому образу жизни и осознанному отношению к своему здоровью;
- показатели физической активности – оцениваются характеристики ежедневной двигательной активности, участие в корпоративных спортивных мероприятиях и сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- показатели вовлечения в здоровый образ жизни – оценивается количество проведенных мероприятий в области здорового образа жизни и количество вовлеченных сотрудников.

На старте проекта «Здоровый выбор» в середине 2019 года был сформирован пул из первых 100 участников. К концу 2019 года их число составило уже более 600 человек.

3. Передача в профессиональное управление корпоративных медицинских активов [GRI 403-6, GRI 403-10](#)

В 2019 году продолжилась работа по реорганизации и передаче медицинских активов Компании в профессиональное управление. Эта мера позволит достичь запланированных показателей здоровья сотрудников, повысить сервисную составляющую при получении медицинской помощи, а также создать единый центр ответственности и аналитики.

Для оказания медицинской помощи на предприятиях Группы НЛМК действуют три медсанчасти и 29 здравпунктов. Сотрудникам также предоставлена возможность санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха как на базе собственных санаториев, так и в других регионах страны. [GRI 403-3](#)

В 2019 году многопрофильным медицинским холдингом, специализирующимся на оценке и оптимизации оказания экстренной медицинской помощи, была проведена оценка медицинских рисков и оптимизированы алгоритмы действий медицинского персонала корпоративных медицинских активов в экстренных ситуациях. По результатам оценки был составлен план первоочередных корректирующих мероприятий. [GRI 403-3](#)

4. Организация здорового питания

Компания продолжает развивать и продвигать культуру здорового питания на предприятиях Группы НЛМК. В этом направлении решаются следующие вопросы:

- повышение качества питания и обслуживания в корпоративных столовых и буфетах;
- доставка обедов (ланч-боксов) на удаленные участки производства / в офисы;
- введение частичной дотации стоимости питания для сотрудников.

Поставленная задача решается за счет выстраивания стратегического партнерства с лучшими федеральными операторами питания и их привлечения к организации корпоративного питания на всех производственных площадках Компании. В 2019 году был проведен тендер по выбору федерального оператора питания на условиях стратегического партнерства для разных регионов присутствия. По результатам тендера были заключены договоры с новым оператором питания.

Зарубежные предприятия также активно реализуют социальные программы для своих сотрудников, включая программы по страхованию и заботе о здоровье. Так, например, NLMK Pennsylvania совместно с профсоюзной организацией реализовали программу Benefits for Your Life, в рамках которой сотрудникам и их семьям предоставляются выгодные условия по различным медицинским сервисам, а также дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с отработанным количеством лет и другие социальные услуги.

Результатами реализации комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» в 2018–2019 годах стали:

- корректировка программы добровольного медицинского страхования (смещение акцентов в пользу ранней диагностики и профилактики заболеваний);
- внедрение нового вида страхования (от несчастных случаев и критических заболеваний);
- передача корпоративных медицинских активов во внешнее управление;
- разработка концепции и запуск информационно-просветительского проекта «Школа здоровья» (более подробно можно ознакомиться в разделе «Развитие местных сообществ»);
- разработка концепции и запуск проекта «Здоровый выбор», нацеленного на формирование осознанного отношения сотрудников к своему здоровью.

КОРПОРАТИВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ «ПУЛЬС НЛМК»

Вплоть до 2018 года НЛМК ежегодно проводил социальный мониторинг мнений сотрудников, посвященный условиям труда и внутренним коммуникациям. В 2019 году реализован новый проект – Корпоративное исследование «Пульс НЛМК». Его цель – узнать мнение сотрудников о ситуации в Компании и о работе в ней. В опросе приняли участие более 20 тыс. сотрудников большинства российских предприятий Группы НЛМК.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК, ОХВАЧЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ В 2015–2019 ГОДАХ, % [GRI 102-41](#)

Регион Группы НЛМК	2015	2016	2017	2018	2019
Россия	100	100	100	100	100
Европа ¹	90	90	89	88	88
США ¹	Н. д.	Н. д.	Н. д.	72	71

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ РОССИЙСКИХ АКТИВОВ ГРУППЫ НЛМК, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В КОРПОРАТИВНОМ ИССЛЕДОВАНИИ «ПУЛЬС НЛМК» В 2019 ГОДУ

Дивизион	Предприятие/ подразделение	Число участников	Доля фактической численности, %
Плоский прокат	Агломерационное производство ПАО «НЛМК»	1 793	71
	Сталеплавильное производство ПАО «НЛМК»	2 998	73
	Ремонтный комплекс ПАО «НЛМК»	4 221	68
	АО «Алтай-Кокс»	2 113	79
Сортовой прокат	ООО «НЛМК-Калуга»	914	79
	ООО «НЛМК-Метиз»	505	81
	ООО «НЛМК-Сорт»	157	88
	ООО «НЛМК-Урал Сервис»	549	86
	АО «НЛМК-Урал»	1 719	88
Руда	АО «Стойленский ГОК»	1 055	18
	АО «Стагдок»	573	89
	АО «Доломит»	347	69
Функциональные направления	19 функциональных направлений	3 348	58

По результатам данного опроса были выявлены сильные стороны предприятий Группы и области для развития, в том числе по таким значимым направлениям, как взаимодействие с руководством и коллегами, система информирования, возможности обучения и развития, социальные программы, оплата труда и льготы, а также охрана труда и промышленная безопасность, условия труда сотрудников и подача инициатив по улучшениям.

Результаты «Пульса НЛМК» будут представлены в январе–феврале 2020 года и послужат основой для разработки и реализации мероприятий по дальнейшему развитию Группы НЛМК.

Компания планирует проводить данное корпоративное исследование ежегодно.

Дополнительный детальный опрос по удовлетворенности персонала социальными программами проводится в Компании раз в три года. Последний раз этот опрос проводился в 2018 году, следующий опрос запланирован на 2021 год.

¹ В % от фактической численности. В соответствии с национальными законодательствами ряд категорий работников не обладает правом на коллективный договор, для остальных категорий охват составляет 100%.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

В рамках кадровой политики Компания полностью соответствует требованиям, указанным в коллективных договорах, а также проводит регулярные встречи с представителями профсоюзных организаций. Коллективные договоры действуют на всех предприятиях Группы, включая зарубежные подразделения. По состоянию на 2019 год коллективными договорами охвачены 100% сотрудников российских активов Группы.

В 2019 году была проведена серия коллективных переговоров с первичными профсоюзными организациями предприятий Группы НЛМК и предприняты действия по сближению условий предоставления основных льгот в рамках коллективных договоров предприятий.

Основная цель проведенных мероприятий – предоставление равноценной социальной поддержки всем сотрудникам Группы НЛМК.

ВОЛОНТЕРСТВО

В рамках корпоративного волонтерства определены три основных направления для всех предприятий Группы:

- 1 экология – акции по уборке и благоустройству территории, экологически значимых объектов, эковесты для детей и молодежи, эпоходы и др.;
- 2 здоровый образ жизни – мероприятия по продвижению здорового образа жизни, вовлечению жителей регионов присутствия в массовый и доступный спорт, обустройство спортивных площадок и др.;
- 3 социальная помощь – содействие социально незащищенным категориям населения: помощь детям, пенсионерам и людям с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), срочная помощь по экспресс-запросам сообщества без участия работодателя и др.

В 2019 году продолжилась систематизация волонтерской деятельности, начатая в 2018 году. В Компании было утверждено Положение о конкурсе

волонтерских проектов, состоялось заседание Совета по корпоративному волонтерству. За отчетный период в волонтерских акциях приняли участие более 1 тыс. сотрудников Компании. В общей сложности за год участники движения провели более 200 мероприятий. Программа корпоративного волонтерства НЛМК получила признание на федеральном и региональном уровнях:

- программа корпоративного волонтерства заняла первое место в региональном конкурсе Липецкой области «Доброволец года – 2019» в номинации «Общее дело»;
- волонтер Компании Мария Трухачева вышла в полуфинал Всероссийского конкурса «Доброволец России – 2019»;
- волонтерская акция в пользу тяжелобольных детей – пациентов Национального медицинского исследовательского центра здоровья детей (г. Москва) получила благодарность президента Русфонда, члена Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека Льва Амбидера.

В 2019 году в Москве была проведена итоговая встреча под названием «У истоков российского добровольчества» для 30 лучших корпоративных волонтеров всех предприятий Группы. В программу вошли следующие мероприятия:

- командообразующие и образовательные активности;
- торжественное вручение благодарностей от высшего руководства Компании;
- обмен опытом с добровольцами Марфо-Мариинской обители милосердия;
- посещение крупнейшей благотворительной ярмарки «Душевный Вазаг».

На ярмарке корпоративные волонтеры Группы смогли поделиться опытом с представителями других компаний и познакомиться с опытом эффективного взаимодействия бизнеса и некоммерческих организаций.

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ

Группа НЛМК создает для сотрудников Компании все условия, необходимые для занятий спортом. Компания поддерживает спортивные залы и площадки на территории предприятий, корпоративные спортивные объекты, арендует внешние залы и спортивные объекты для командных видов спорта, предоставляет сотрудникам абонементы в бассейны и тренажерные залы, разрабатывает дисконтные программы с фитнес-центрами. Регулярно проводятся корпоративные соревнования и спартакиады. В 2019 году в г. Липецке состоялись V Корпоративные игры Группы НЛМК, в которых по восьми дисциплинам

НЛМК поделился опытом организации волонтерского движения

НЛМК стал соорганизатором регионального форума добровольцев, который прошел в г. Липецке с участием около 100 активистов.

Форум включал тренинги по эффективной коммуникации, проектному и креативному мышлению, занятия по эмоциональному интеллекту, мастер-классы по развитию компетенций будущего, интеллектуальные игры и многое другое. Добровольцы познакомились с деятельностью Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы», посетили Центр реабилитации инвалидов и пожилых людей «Сосновый бор», пансионат психолого-социальной реабилитации «Лазори» и Центр декоративно-прикладных ремесел «Марьян Град». Для участников НЛМК организовал экскурсионную программу на производство и по социальным объектам предприятия.

соребовались более 250 представителей всех российских предприятий Компании. Около 400 работников ежегодно сдают нормативы ГТО.

Затраты Компании на организацию занятий спортом сотрудников, спортивно-массовые мероприятия и содержание спортивных объектов ежегодно составляют около 40 млн руб.

Активно участвуют в спортивных мероприятиях и сотрудники зарубежных активов Компании. Так, в 2019 году сотрудники европейских активов НЛМК приняли участие в марафоне на 20 км в Брюсселе и Ла-Лувьере.

Первый международный Липецкий марафон

В 2019 году состоялся Первый международный Липецкий марафон. На забеги в областном центре вышли около 2 тыс. человек из 137 городов 33 субъектов России. Также дистанции пробежали спортсмены из трех зарубежных стран – Казахстана, Великобритании и Республики Беларусь. НЛМК выступил партнером марафона. «Стальная команда» объединила на марафоне более 100 сотрудников предприятия. Им вручили специальные наборы корпоративной атрибутики от Компании. Те, кто пригласил принять участие в марафоне наибольшее количество друзей, дополнительно получили призы от программы «Здоровый выбор». Победителем марафона стал вальцовщик цеха холодной прокатки НЛМК Никита Зиновьев.

ПЛАНЫ НА 2020 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Управление персоналом – ключевой фактор, влияющий на развитие НЛМК. В связи с этим мы планируем активно развивать данное направление, совершенствуя текущие подходы и внедряя новые технологии. В части оценки и вознаграждения персонала Компания планирует дальше развивать систему МВО и достигнуть 100%-го участия сотрудников всех уровней управления до 2022 года. Продолжат развиваться и системы мотивации: мотивация проектной деятельности, мотивация за инициативы и др.

В 2020 году Компания направит свои усилия на развитие системы профессионального обучения сотрудников (от профориентации до руководителя

производства). В соответствии с результатами оценки профессиональных компетенций будет продолжена разработка программ обучения, направленных на совершенствование навыков у всех сотрудников Компании. Ключевой задачей в 2020 году станет работа по созданию программ подготовки, развития, карьерного перемещения и мотивации мастеров.

В 2020 году Корпоративный университет НЛМК планирует разработать несколько новых программ для всех уровней менеджмента, ввести в эксплуатацию кампус Корпоративного университета в г. Липецке и привлечь к каскаду программ 400 тренеров. Будет внедрена единая методология разработки каскада программ и работы с тренерами для российских, зарубежных активов, партнеров и ключевых клиентов Группы НЛМК. Корпоративный университет начнет процесс международной аккредитации CLIP.

В части социальной политики на 2020 год запланировано проведение корпоративной образовательной программы для волонтеров, конкурса волонтерских проектов, внедрение нового сервиса на корпоративном портале – «Волонтер НЛМК». Продолжит свое развитие программа «Здоровый выбор», мы будем активно наращивать число ее участников.



0

аварий произошло на производстве

\$97,9 млн

составили затраты на развитие
безопасного производства

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Здоровье и безопасность на рабочем месте

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2019 ГОДУ

- Утверждена Стратегия Группы НЛМК в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТПБ) с использованием принципов мировой концепции Vision Zero¹
- Проведен факторный анализ рисков ОТПБ за 2014–2019 годы
- Запущены пилотные проекты по использованию новых международных инструментов в области ОТПБ
- Запущена Единая горячая линия по ОТПБ

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



¹ Подробнее см. на сайте: <http://visionzero.global/ru>

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ ОТПБ

GRI 403-1

Безопасность на производстве является безусловным приоритетом для Группы НЛМК. Компания стремится достичь нулевого показателя травматизма на всех предприятиях, постоянно совершенствуя систему управления ОТПБ.

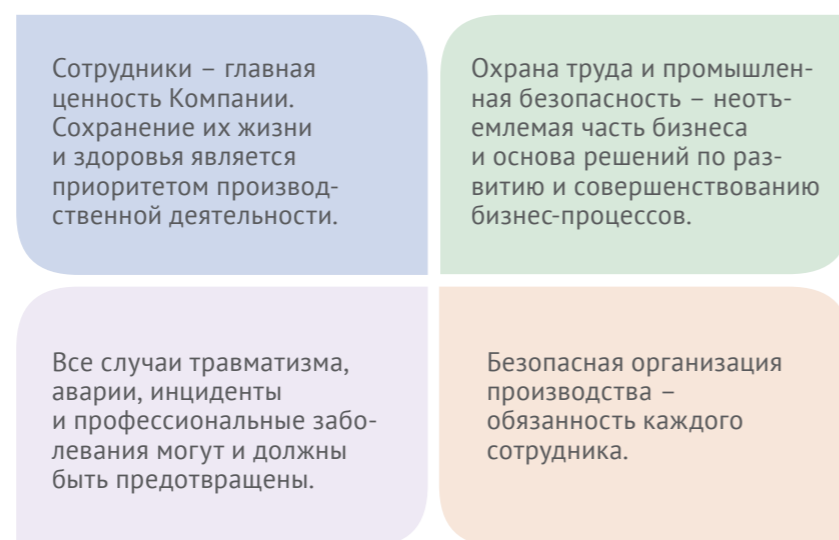
В основе подхода Компании лежат следующие меры:

- неукоснительное соблюдение российских и международных требований в сфере ОТПБ;
- внедрение лучших практик;
- контроль ключевых факторов риска;
- поддержание и развитие культуры безопасности среди сотрудников и подрядчиков НЛМК.

Вопросы ОТПБ являются неотъемлемыми компонентами масштабного проекта по развитию производственной системы НЛМК.

Чтобы обеспечить высокий уровень безопасности на производстве, Компания руководствуется сводом внутренних принципов, формирующих культуру ОТПБ во всей Группе.

ПРИНЦИПЫ ГРУППЫ НЛМК В ОБЛАСТИ ОТПБ



СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ОТПБ



Для реализации заявленных принципов Компания обязуется:

- выявлять опасности и эффективно управлять рисками, таким образом контролируя уровень риска для жизни и здоровья сотрудников и подрядчиков Компании;
- постоянно повышать уровень компетенций руководителей, сотрудников и подрядчиков в области ОТПБ;
- соответствовать российским и международным требованиям в сфере ОТПБ;
- обеспечивать открытость показателей в области ОТПБ.

Регулирование вопросов ОТПБ осуществляется на всех уровнях управления Группы НЛМК. Компания обеспечивает вовлечение всех сотрудников НЛМК и подрядных организаций в мероприятия по повышению уровня безопасности на производстве.

Ключевую роль в части регулирования подходов Компании к обеспечению безопасности производства играет Президент (Председатель Правления), который определяет стратегию развития Компании в области ОТПБ и утверждает основополагающий документ – Политику по ОТПБ. В 2019 году Политику по ОТПБ заменила Политика интегрированной системы менеджмента Группы НЛМК в области качества, охраны окружающей среды, энергоэффективности, охраны труда и промышленной безопасности (далее – Политика ИСМ).

Одной из целей Политики ИСМ является обеспечение эффективного производства без несчастных случаев, аварий и инцидентов. Компания стремится реализовать данную цель, внедряя передовые практики в области ОТПБ, а также постоянно развивая и распространяя культуру производства среди сотрудников Группы НЛМК и подрядных организаций. Руководство Группы НЛМК признает ответственность за обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников и подрядных организаций. Группа НЛМК планирует хозяйственную

деятельность с учетом результатов регулярного и объективного анализа рисков в области охраны окружающей среды. В число абсолютных приоритетов Группы НЛМК входят такие ценности, как обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников Компании и подрядных организаций, а также развитие и распространение культуры производства.

Правление Компании каждый месяц получает доклады о происшествиях на производстве и общую информацию о направлениях и видах деятельности в области ОТПБ. Полученная информация позволяет анализировать эффективность системы управления ОТПБ. Помимо этого, на уровне Правления рассматриваются результаты расследований происшествий, принимаются решения о запуске корпоративных мероприятий в Компании, а также рассматривается достижение КПЭ в области ОТПБ.

Директор по ОТПБ осуществляет управление вопросами ОТПБ на всех предприятиях Группы, в том числе расположенных за рубежом. На каждом предприятии Группы функционируют собственные службы по ОТПБ; отдельные службы по промышленной безопасности представлены в цехах наиболее крупных предприятий. Для обеспечения единого подхода к повышению уровня безопасности на всех предприятиях НЛМК между собой взаимодействуют все участники структуры управления ОТПБ, в том числе зарубежные предприятия.

В декабре 2019 года в целях совершенствования структуры управления функционального направления ОТПБ в составе Дирекции появился проектный офис. Главная цель создания офиса – более качественное внедрение таких инструментов, как обучение производственного персонала, наставничество и повышение приживаемости инструментов ОТПБ на производственных участках.

В 2019 году продолжилось внедрение Положения о происшествиях. Кроме того, была разработана программа обучения: проведено обучение функции ОТПБ по расследованию происшествий. В процесс расследования происшествий были вовлечены члены Правления, на заседаниях которого обсуждаются критические и значительные происшествия.

Стандарты по ОТПБ утверждаются на уровне предприятий в соответствии с действующими корпоративными регламентами. Для систематизации границ и уровней влияния различных документов в настоящий момент в Компании проводится классификация документов, регламентирующих сферу ОТПБ.

В список корпоративных документов также входят:

- Регламент по управлению рисками по ОТПБ;
- Регламент по пожарной безопасности;
- Регламент по машинному ограждению;
- Регламент по безопасности дорожного движения;
- Регламент по безопасной эксплуатации подъемных сооружений;
- Регламент управления подрядными организациями;
- Регламент по работе на высоте.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОТПБ

Начиная с 2018 года основной фокус Компании направлен на развитие культуры безопасности. Особое внимание уделяется повышению уровня поведенческой безопасности: для сотрудников и подрядчиков Компании проводятся внутренние и внешние тренинги.

Компания определила следующие стратегические цели в области ОТПБ:

- 0 несчастных случаев со смертельным исходом с сотрудниками и подрядчиками;
- достижение к концу 2022 года уровня производственного травматизма (LTIFR) не выше 0,5 суммарно среди сотрудников и подрядчиков;
- формирование осознанного отношения персонала к собственной безопасности.

В отчетном периоде был проведен факторный анализ происшествий по российским активам Группы НЛМК за 2014–2019 годы. Были затронуты следующие направления:

- производственный травматизм;
- профессиональная заболеваемость;
- дорожно-транспортные происшествия;
- инциденты по промышленной безопасности;
- пожары, загорания по пожарной безопасности.

Основные цели анализа – выявление проблемных зон с наиболее высоким уровнем травматизма, а также разбор причин инцидентов.

Также результаты анализа происшествий легли в основу Стратегии ОТПБ и определили дальнейшие направления развития Компании.

В рамках новой Стратегии сделан упор на проектный подход к внедрению инструментов ОТПБ. В периметр охвата войдут как собственные сотрудники, так и персонал подрядных организаций.

По каждому выделенному направлению ОТПБ в рамках Стратегии разработан перечень проектов и программ для реализации. Ядро Стратегии ОТПБ – программа обучения ключевым инструментам, включая следующие:

- наряд-допуск 2.0 для руководителей и исполнителей с использованием оценки рисков перед началом работ и стоп-работа¹;
- маршруты линейных обходов с фокусом на топ-5 рисков;
- выявление и регистрация Near Miss² («почти травма»);
- опасные действия / опасные условия (ОД/ОУ);
- интерактивные инструктажи;
- поведенческие диалоги безопасности 2.0;
- контакт по безопасности от рабочих;
- лидерство руководителя в части ОТПБ.

На данный момент уже внедрена оценка рисков по операциям.

В Компании существует система ключевых показателей эффективности (КПЭ). Безопасное поведение на производстве включено в перечень критериев, которые используются для оценки сотрудников, влияют на размер их материального вознаграждения и дальнейшее карьерное развитие (подробнее см. раздел «Наши сотрудники»).

Стойленский ГОК повышает безопасность работы в карьере

В карьере Стойленского ГОКа, второго по объемам производства железорудного концентрата в России, стартовал пилотный проект по внедрению системы позиционирования персонала. Данная система нацелена на повышение уровня безопасности открытых горных работ, так как она позволит своевременно реагировать на чрезвычайные ситуации за счет мониторинга и анализа действий персонала и работы оборудования.

Система в режиме реального времени определяет местоположение сотрудников в карьере, автоматически выдает сменные задания на выполнение работ и контролирует результаты. Помимо этого, она предупреждает диспетчера о нахождении или приближении сотрудников к опасным зонам и нарушениях технологических параметров и режимов эксплуатации оборудования.

ИНВЕСТИЦИИ В ОТПБ

Для своевременного достижения поставленных задач и их качественной реализации в рамках Стратегии ОТПБ Компания ежегодно инвестирует средства в данную сферу. Так, в 2019 году затраты на ОТПБ составили порядка \$98 млн.

Каждое предприятие Группы НЛМК ежегодно предоставляет планы мероприятий и проектов по контролю рисков в области ОТПБ на рассмотрение в Инвестиционный комитет. В рамках Программы поддержания и капитальных ремонтов Инвестиционный комитет принимает решение о предоставлении средств для реализации проектов в области ОТПБ. Для каждого проекта готовится подробный график реализации, а также проводится оценка риска.

За отчетный период был реализован ряд проектов, ориентированных на повышение безопасности производства, по следующим основным направлениям:

- промышленная безопасность;
- управление рисками;
- пожарная безопасность;
- улучшение условий труда сотрудников.

СТРУКТУРА ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ГРУППЫ НЛМК В 2019 ГОДУ, %



Реновация санитарно-бытовых помещений

Во втором полугодии 2019 года начата реализация программы реновации санитарно-бытовых помещений для повышения уровня удовлетворенности сотрудников условиями труда на рабочих местах.

Был осуществлен ремонт более 130 помещений общей площадью более 6 тыс. м² на шести производственных площадках Группы. Затраты составили 281 млн руб. В 2020 году планируется выполнить ремонт в 200 помещениях общей площадью 6,5 тыс. м².

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА И СЕРТИФИКАЦИЯ

GRI 403-8

НЛМК стремится обеспечивать 100%-й охват сотрудников и подрядчиков системой менеджмента в области ОТПБ и ее эффективное функционирование. По состоянию на конец 2019 года количество сотрудников, охваченных системой менеджмента ОТПБ, составило около 50 тыс. человек, что близко к 100% от списочной численности сотрудников. Также в 2019 году Компания

обеспечила 100%-й охват работников подрядных организаций системой менеджмента по ОТПБ.

На отдельных предприятиях Компания проводит сертификацию системы менеджмента ОТПБ. Так, на соответствие требованиям OHSAS 18001:2007 сертифицированы NLMK Verona, NLMK DanSteel и NLMK Strasbourg. В 2018 году была создана рабочая группа по трансформации сертификата в ISO 45001:2018. В 2018 году сертификацию по новому стандарту ISO 45001:2018 прошло зарубежное предприятие NLMK DanSteel, а в 2019 – ПАО «НЛМК» и ООО «ВИЗ-Сталь». Более 30 тыс. сотрудников были охвачены системой менеджмента в области ОТПБ, прошедшей процедуру сертификации третьей стороной.

¹ Стоп-работа – это приостановка небезопасных работ.

² «Почти травма» – это какое-либо событие, явившееся результатом опасного действия или опасного условия, которое не привело, но могло привести при других обстоятельствах к травме или причинению вреда здоровью работника.

ОЦЕНКА РИСКОВ ОТПБ

GRI 403-2, 403-7

Группа НЛМК применяет риск-ориентированный подход в области управления ОТПБ. В 2019 году завершены работы по оценке рисков в рамках топ-5 рисков предприятий, не охваченных в 2018 году. Выполнена 100%-ная оценка рисков по операциям, попадающим в категории топ-5 (на участках разрезывания Производственной системы):

- 1 падение с высоты;
- 2 падение на одном уровне (поскальзывание, спотыкание);
- 3 движущиеся, вращающиеся части оборудования;
- 4 падение предметов с высоты;
- 5 экстремальная температура.

Благодаря анализу статистики происшествий удалось определить направление развития Компании в области ОТПБ: в рамках производственной системы был запущен проект, в соответствии с которым фокус сделан на пооперационную оценку рисков.

Самыми высокими по сравнению с другими видами травматизма оказались показатели травматизма при падении с высоты. Для снижения этих рисков была разработана программа по системному снижению рисков работ на высоте, а также сформирован управляющий комитет и создана рабочая группа для внедрения и реализации мероприятий по снижению травматизма.

Промышленная медицина GRI 403-9

В ноябре 2019 года введено новое направление по охране профессионального здоровья и медицине.

За это время был проведен аудит здравпунктов Ассоциации НМЦ, обслуживающих ПАО «НЛМК», ОАО «Стагдок» и ОАО «Доломит», и медико-санитарной части ОАО «Стойленский ГОК». В указанных организациях была проведена проверка готовности медицинских работников к оказанию медицинской помощи пострадавшим на предприятиях.

С медицинскими работниками здравпунктов были проведены 26 учебно-тренировочных занятий. Сценарии обучения включали политравмы (особенно при падениях с высоты), а также все виды нарушений сознания, сердечный приступ, судорожные припадки, черепно-мозговые травмы, переломы конечностей, разные виды кровотечений, ожогов, обморожения и др. Для выездной бригады здравпункта Ассоциации НМЦ, обслуживающей ПАО «НЛМК», было также проведено практическое занятие по базовому алгоритму сердечно-легочной реанимации.

Выстроен процесс обучения сотрудников по базовому алгоритму поддержания сердечной деятельности (курс Basic Life Support (BLS) с использованием манекена-тренажера Ambu Man). Старт реализации проекта начался с самой функции ОТПБ: были проведены тренинги среди сотрудников Дирекции ОТПБ, УОТПБ и ГСС ПАО «НЛМК».

ОБУЧЕНИЕ И ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 403-4, GRI 403-5

В Компании существуют все предписанные государственными требованиями обучающие программы в области ОТПБ. НЛМК также реализует дополнительные мероприятия, направленные на повышение уровня культуры безопасности в Компании и вовлечение сотрудников.

На всех предприятиях Группы с 2017 года проводится корпоративная обучающая программа «В поисках безопасности», направленная на вовлечение сотрудников в процесс идентификации опасности и оценки рисков. В рамках данной программы сотрудники предприятий выявляют возможные риски на рабочих

местах, а руководители направлений оценивают выявленные сотрудниками риски для разработки дальнейших мероприятий по их устранению или минимизации. В отчетном периоде удалось достичь целевого показателя, установленного для данной программы: было охвачено 100% предприятий Группы НЛМК, включая зарубежные активы. Новые сотрудники Компании проходят обучение по данной программе в течение первых 10 дней работы. В 2019 году в данной программе приняли участие 16 176 сотрудников по всем предприятиям Группы.

В Компании внедрено обучение по программе «Развитие культуры безопасности». Данная программа была разработана в Корпоративном университете НЛМК (подробнее см. раздел «Наши сотрудники»). Основная задача программы – сформировать у руководителей всех уровней Группы НЛМК единое видение в области управления ОТПБ, чтобы совершенствовать культуру безопасного поведения, а также создавать и поддерживать безопасные условия труда в Компании. Целевая аудитория данного модуля включает как производственных руководителей, так и непромышленных менеджеров. В рамках данной программы предусмотрен практикум «В поисках безопасности» для развития

навыков самостоятельного выявления опасных условий и опасного поведения сотрудников.

За два года обучение по данной программе прошли более 4 тыс. руководителей.

В Компании ежегодно проводится Конференция по ОТПБ, нацеленная на повышение уровня осведомленности сотрудников. Среди участников традиционно присутствуют руководители и сотрудники служб по ОТПБ, включая зарубежные площадки НЛМК, а также представители профсоюзных организаций. 1-2 октября 2019 года прошла конференция, посвященная мировой концепции Vision Zero. Также в ходе конференции рассматривалась текущая стратегия по ОТПБ, вопросы и вызовы, которые стоят перед службами ОТПБ на сегодняшний день, а также возможные решения и инициативы в области ОТПБ.

Также представители Компании регулярно принимают участие в конференциях и семинарах по ОТПБ, организованных различными международными и российскими организациями. Так, НЛМК ежегодно

участвует в конференциях и семинарах World Steel Association (WSA) для обмена лучшими практиками в области ОТПБ с компаниями горно-металлургической отрасли. Одна из таких встреч состоялась 1–2 июля 2019 года в г. Старый Оскол: Группа НЛМК обменялась опытом с представителями компаний «Металлоинвест», ЕВРАЗ, Tata Steel и другими крупными предприятиями отрасли. 10–11 сентября 2019 года на базе АО «Оскольский электрометаллургический комбинат» состоялся II Конгресс Ассоциации предприятий черной металлургии «Русская Сталь» «Охрана труда, промышленная и экологическая безопасность на горно-металлургических предприятиях». Там обсуждали ключевые задачи и цели компаний по управлению производственной и экологической безопасностью, мероприятия компаний по достижению «цели – ноль» с лучшими практиками. Руководитель направления «Управление рисками» Дирекции по ОТПБ выступил с докладом на тему «Риск-ориентированный подход к реализации инвестпрограммы по ОТПБ».

В рамках своей деятельности Компания стремится интегрировать инновационные технологии не только в производственные процессы, но и в другие направления деятельности, включая ОТПБ. Так, в 2018 году была разработана и реализована программа повышения качества теоретического обучения в области ОТПБ с использованием передовых обучающих технологий, таких как компьютерные классы, симуляторы, виртуальная реальность и эффективные медиаматериалы.

В декабре 2019 года было проведено обучение сотрудников функции ОТПБ расследованию происшествий по корпоративному Положению по учету, регистрации и расследованию происшествий Группы НЛМК.

Обучение позволило повысить компетенции руководителей функции ОТПБ, что стало началом реализации Стратегии-2022 Компании. По результатам обучения с учетом всех полученных предложений и замечаний будет пересмотрено Положение, обновлена программа курса и в течение первого полугодия 2020 года будет проведено полномасштабное обучение функции ОТПБ топ-менеджмента Компании и всех сотрудников, которые непосредственно задействованы в расследовании происшествий.

ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ИНФОРМИРОВАНИЕ О ПРОИСШЕСТВИЯХ

НЛМК уделяет большое внимание работе по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций (ЧС). На каждом предприятии разработаны регламенты предупреждения и ликвидации последствий ЧС как техногенного, так и природного характера. График плановых аварийных тренировок в 2019 году включал отработку таких ЧС, как пожары, утечка газа, разливы раствора кислоты или щелочи, проход сквозь емкость расплавленного цинка либо его выброс, а также отключение электроэнергии.

В соответствии с утвержденным в 2018 году Положением о происшествиях в области ОТПБ в НЛМК действует принцип No Blame Policy: Компания не применяет по отношению к сотрудникам и подрядчикам никаких

дисциплинарных санкций при сообщении о происшествии и случаях травматизма на производстве. Для своевременного обращения в службу ОТПБ на предприятиях НЛМК размещены информационные листы с указанием контактной информации ответственных лиц. В Компании также действует Единая горячая линия по ОТПБ, указанная на корпоративном портале, по которой любой сотрудник или подрядчик может обратиться с сообщениями и вопросами, связанными с ОТПБ.

В 2019 году была разработана программа по улучшению регистрации происшествий. Данная программа направлена на повышение заинтересованности сотрудников и подрядчиков Группы НЛМК в предупреждении случаев травмирования и открытости информации о травматизме на производстве.

Согласно Положению по учету, регистрации и расследованию происшествий в области ОТПБ критические происшествия, связанные с опасностью для жизни сотрудников и подрядчиков, должны быть незамедлительно доведены до сведения Президента Компании и директора по ОТПБ, а информация о серьезных травмах и происшествиях – в срок до 24 часов.

На предприятиях Группы руководители службы ОТПБ проводят регулярные инспекции, в ходе которых любой сотрудник или подрядчик может задать вопрос или обратиться с предложением.

ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ПО ОТПБ

В декабре 2019 года в Группе НЛМК начала работу Единая горячая линия по ОТПБ. Теперь можно задать свой вопрос, предупредить об опасности или сообщить о сокрытом происшествии по бесплатному номеру 8 (800) 600-04-74 или по email: HSE@nlmk.com.

Линия круглосуточная и работает для всех сотрудников российских предприятий Группы, в том числе для подрядчиков, ветеранов и представителей профсоюзных организаций.

Все вопросы, замечания и предложения оперативно обрабатываются диспетчерами и направляются специалистам по ОТПБ на площадках. Каждому обращению присваивается статус, который отслеживается и обновляется с момента получения и до закрытия. О результатах рассмотрения заявки оповещают по телефону или электронной почте.

Прозрачная обратная связь, мгновенное реагирование на сообщения и решение вопросов позволяют Компании улучшать условия труда и предотвращать травмы. Так, каждый сотрудник вносит свой вклад в развитие Стратегии Компании и приближает ее к главной цели – безопасному производству.

Сотрудники положительно восприняли новый инструмент коммуникации ОТПБ. В отчетном периоде было получено 13 сообщений с разных площадок Группы. Служба ОТПБ оперативно провела тщательное расследование по девяти обращениям; сотрудникам дана обратная связь. Остальные четыре обращения по состоянию на конец 2019 года находились в работе.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Взаимодействующие с НЛМК подрядные организации полностью охвачены стандартами по ОТПБ, принятыми в Группе. Информация о подрядчиках учитывается при подсчете статистики происшествий, постановке целей, а также при планировании мероприятий, направленных на обучение и повышение осведомленности в области ОТПБ.

В 2019 году было разработано и внедрено Соглашение в сфере охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, производства работ, охраны окружающей среды, внутри-объектового и пропускного режимов (далее – Соглашение), которое определяет разграничение ответственности между подрядными организациями и НЛМК, регламентирует поощрения и взыскания, а также определяет права и обязанности сторон. Впервые Соглашением предусмотрен механизм материальной мотивации подрядных организаций работать безопасно.

Внедрен новый подход по контролю подрядных организаций – супервайзинг по ОТПБ, благодаря которому удалось внедрить международные инструменты по управлению подрядными организациями на территории заказчика.

Для проведения полной, объективной и независимой оценки системы управления подрядными организациями в области ОТПБ был привлечен внешний консалтинг, который на основе проведенной работы подготовил рекомендации по совершенствованию системы взаимодействия с подрядными организациями по вопросам ОТПБ. В сентябре 2019 года была проведена конференция по вопросам взаимодействия в сфере ОТПБ и организации безопасного проведения работ, в которой приняли участие в том числе и представители подрядных организаций. Конференция проводилась в формате круглого стола на принципах партнерского взаимодействия.

Процесс взаимодействия Компании с подрядчиками начинается с подготовительного этапа и продолжается в течение всего времени осуществления работ. Компания НЛМК готова делиться со своими партнерами лучшими практиками в области ОТПБ. 21 октября 2019 года для руководителей подрядных организаций директор по ОТПБ провел семинар «Концепция нулевого травматизма Vision Zero. Совершенствование системы управления охраной труда на предприятии». В семинаре приняли участие генеральные директора более 50 организаций; на мероприятии обсуждались насущные проблемы через призму семи «золотых правил» концепции Vision Zero. Руководители предприятий должны стать лидерами своих компаний по ОТПБ, им необходимо на личном примере демонстрировать приверженность принципам безопасности.

ПРОЦЕСС ПРОВЕРКИ ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ЧАСТИ ОТПБ



НЛМК проводит регулярную оценку подрядных организаций, задействованных в производстве на территории предприятий, на соответствие требованиям в области ОТПБ согласно специально разработанной методике. По результатам оценки составляется рейтинг, который может повлиять на дальнейшее сотрудничество с подрядными организациями. В Компании предусмотрены инструменты мотивации сотрудников подрядных организаций, направленные на соблюдение правил ОТПБ.

Стратегический подход к взаимодействию Компании с подрядными организациями основывается на партнерстве. В случае если в подрядной организации имеются некоторые риски, связанные с ОТПБ, Компания готова содействовать совершенствованию системы ОТПБ для продолжения взаимодействия с подрядной организацией.

В рамках процесса управления подрядными организациями специалисты по ОТПБ активно взаимодействуют с функциональными

Четырехчасовая программа обучения с последующим тестированием сотрудников подрядных организаций

В 2018 году на комбинате вступили в силу новые правила по допуску сотрудников подрядных организаций к работам на территории ПАО «НЛМК». Для получения пропуска на территорию комбината подрядчикам НЛМК необходимо пройти четырехчасовое обучение по ОТПБ и успешно сдать итоговый тест.

Цель обучения: развитие культуры безопасности сотрудников подрядных и субподрядных организаций Группы НЛМК (создание безопасных условий труда, совершенствование культуры безопасного поведения).

Задачи обучения: развитие у сотрудников подрядных и субподрядных организаций личной приверженности безопасному поведению; повышение информированности сотрудников подрядных и субподрядных организаций в области стандартов ОТПБ, принятых в ПАО «НЛМК» в отношении подрядчиков.

направлениями «Управление рисками», «Реализация инвестиционных проектов», «Корпоративная безопасность» и «Снабжение».

За 2019 год по Группе НЛМК сотрудниками управлений охраны труда площадок было проведено 2 026 курсов, обучены 31 813 сотрудников подрядных организаций. Доля недопуска сотрудников подрядных организаций после проверки знаний довольно низкая и составляет 3,74%.

ОЦЕНКА ЗРЕЛОСТИ СИСТЕМЫ ОТПБ

В Компании внедрен единый подход к внутренней оценке системы ОТПБ. Ежегодно сотрудники служб ОТПБ заполняют протоколы оценки зрелости – инструмент, который позволяет оценивать, насколько подходы в области ОТПБ, действующие на каждом

предприятии, соответствуют корпоративным регламентам. На основе заполнения данных протоколов составляется количественная оценка соответствия предприятия каждому из действующих корпоративных регламентов. В случае выявления несоответствий разрабатываются корректирующие мероприятия, а также вносятся изменения в текущий подход к управлению вопросами ОТПБ. Для повышения качества оценки системы ОТПБ в Компании ведутся работы по созданию внутреннего института аудиторов по вопросам ОТПБ.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2019 ГОДУ

В 2019 году Компания продолжила проводить большую работу по снижению показателей травматизма и профессиональных заболеваний в Группе НЛМК.

В 2019 году была продолжена реализация программы поддержания и капитальных ремонтов (ППКР), направленной на снижение фатальных и высоких рисков. Данная программа реализуется в полном объеме; затраты на нее составляют \$16 млн. Данный подход строится на принципе концепции Vision Zero: все инциденты могут быть предотвращены.

Помимо совершенствования системы управления вопросами ОТПБ, развития взаимодействия с подрядчиками и реализации обучающих мероприятий в отчетном периоде в НЛМК активно продвигалась тема развития культуры безопасности посредством внутренних каналов взаимодействия с сотрудниками. Так, на внутреннем корпоративном портале Группы созданы два новых раздела новостей, посвященные ОТПБ: «Герои БЕЗопасности» и «Молния безопасности». Также был создан блог директора по ОТПБ, где регулярно размещаются статьи о прошедших и предстоящих событиях в области ОТПБ в Компании, а также актуальная информация по вопросам безопасности, затрагивающим сезонные риски.

В декабре 2019 года в ПАО «НЛМК» в рамках реализации пилотного проекта было проведено испытание системы электронного наряда-допуска в режиме реального времени. Посредством гаджетов (планшетов) были поэтапно выполнены все процедуры по оформлению электронного наряда-допуска.

Программа по защите органов зрения на предприятиях Группы НЛМК

В ноябре 2019 года запущена программа по защите органов зрения на предприятиях Группы НЛМК. Она призвана снизить риск травматизма, внедрить культуру ношения защитных очков, обеспечить сотрудников комфортными и эффективными средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

Основные положения программы:

- 1) разработка информационных материалов (памятки, плакаты, видеоролики) для ознакомления сотрудников и проработки на сменно-встречных собраниях;
- 2) проведение обучения о важности и правильном использовании СИЗ;
- 3) организация островков безопасности органов зрения;
- 4) закупка дополнительного оборудования, обследование сотрудников и закупка корректирующих очков.

В рамках данной программы в ПАО «НЛМК» появились островки безопасности по защите органов зрения. Тематические зоны разместились в административно-бытовых комплексах доменного цеха №1, агломерационного цеха и огнеупорного цеха. Стенд получил наименование «Территория БЕЗопасности»; на нем отражены правила, которые важно знать и соблюдать, чтобы сберечь зрение на производстве. Отдельный блок посвящен хранению и уходу за очками. В дальнейшем на стенде будут размещать интерактивные и раздаточные материалы. Стенд позволяет сфокусировать внимание на проблеме, помогает взглянуть на нее комплексно и представить себе процесс организации защиты зрения. По результатам пилотного стенда «Территория БЕЗопасности» планируется, что начальники цехов начнут выстраивать процесс организации защиты органов зрения на своих производственных участках: проверят удобство очков, рассмотрят средства ухода за ними, а также проанализируют, где можно установить станции для промывки глаз.

Цех трансформаторной стали и цех холодных покрытий и проката получили около 100 станций для промывки глаз.

ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА ЗА 2015–2019 ГОДЫ

Показатель	2015	2016	2017	2018	2019
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством	129	95	121	89	105
Сотрудники	107	75	90	65	72
Подрядчики	22	20	31	24	33
Количество смертельных случаев, связанных с производством	6	5	11	3	6
Сотрудники	5	2	5	3	2
Подрядчики	1	3	6	0	4
Количество травм с потерей трудоспособности	123	90	110	86	99
Сотрудники	102	73	85	62	70
Подрядчики	21	17	25	24	29
Near Miss	–	–	–	140	212
Общее число отработанных человеко-часов для сотрудников	95 173 771	91 943 948	92 677 015	93 637 091	95 179 559
Общее число отработанных человеко-часов для подрядчиков	17 223 532	19 901 080	15 108 161	22 612 132	26 995 931

ПРОИСШЕСТВИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Благодаря работе по совершенствованию системы безопасности НЛМК, включая развитие методов реагирования на ЧС и происшествия на производстве, Компании удается минимизировать последствия происшествий в случае их возникновения.

В 2019 году на предприятиях Группы НЛМК произошли 294 учетные травмы с сотрудниками и подрядчиками, из которых 105 повлекли возникновение потери трудоспособности у сотрудников и подрядчиков, включая смертельные и тяжелые.

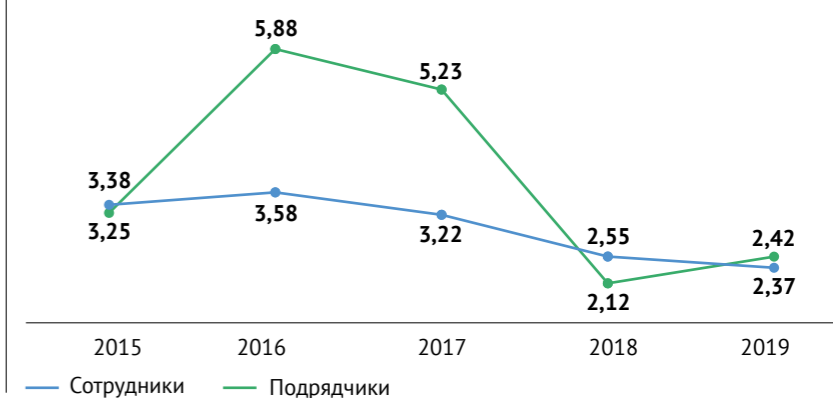
Система учета производственного травматизма в Компании основывается на единых отраслевых методиках, принятых в World Steel Association (WSA). Компания регулярно предоставляет WSA статистику по показателям для получения доступа к сравнительной информации по отрасли.

Основным показателем травматизма в Группе является коэффициент частоты производственного травматизма (англ. Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)).

Данный показатель ежемесячно исчисляется по каждому предприятию, учитывая данные как по сотрудникам НЛМК, так и по подрядным организациям. В отчетном периоде показатель LTIFR увеличился до 0,86, что на 11,69% превышает показатель 2018 года. Рост данного показателя связан с улучшением регистрации происшествий в подрядных организациях, а также с увеличением количества подрядчиков, занятых на площадках Группы НЛМК и выполнявших работы с более высокой степенью риска.

Компания также ведет учет по всем случаям травматизма на производстве и рассчитывает показатель суммарной частоты регистрируемых несчастных случаев на производстве (англ. Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR)¹, который исчисляется ежемесячно по каждому предприятию, включая данные по подрядным организациям. В 2019 году показатель TRIFR (общий) снизился до 2,41 по сравнению с показателем прошлого года (2,47) ввиду снижения общего количества учетных травм среди собственных сотрудников.

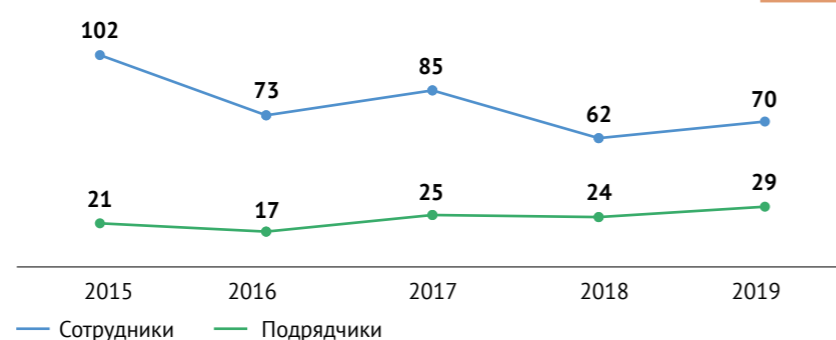
ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ TRIFR (RI) В РАЗБИВКЕ ПО СОТРУДНИКАМ И ПОДРЯДЧИКАМ ГРУППЫ НЛМК¹ В 2015–2019 ГОДАХ GRI 403-9



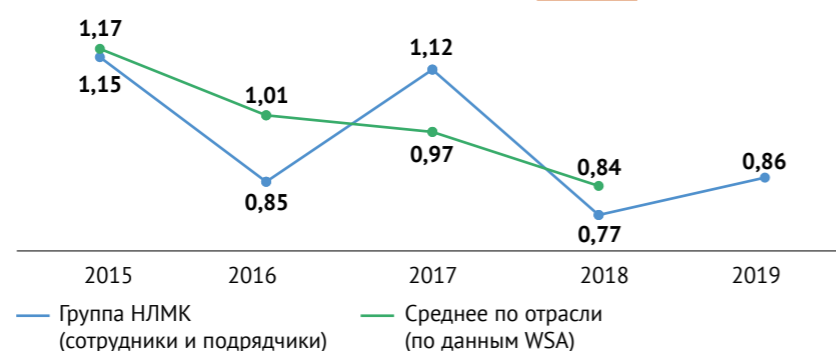
¹ Показатель TRIFR включает смертельные случаи, случаи травматизма с потерей трудоспособности и случаи, требующие лечения. Рассчитывается на основе методики принятого в Компании показателя RI – Recordable Injuries.

Компания глубоко сожалеет о шести смертельных случаях, произошедших с сотрудниками и подрядчиками на предприятиях в г. Липецке и г. Новосибирске. По данным происшествиям были проведены расследования с выявлением корневых причин и переоценка соответствующих рисков. С целью исключения повторения подобных случаев в будущем Компания фокусируется на топ-5 рисков, а также запустила проект повышения эффективности нарядов-допусков, включая запуск пилотного проекта по электронному наряду-допуску. Кроме того, планируется выстроить процесс по совершенствованию работы с подрядными организациями.

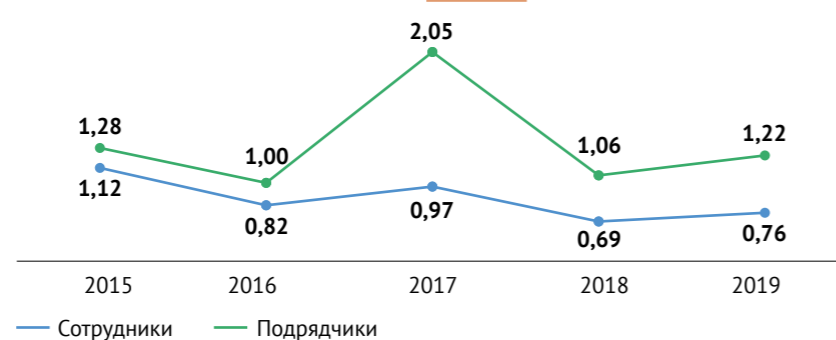
ДИНАМИКА СЛУЧАЕВ ТРАВМАТИЗМА НА ПРОИЗВОДСТВЕ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ ГРУППЫ НЛМК В 2015–2019 ГОДАХ¹ GRI 403-9



ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR ПО ГРУППЕ НЛМК В СРАВНЕНИИ СО СРЕДНИМ ПОКАЗАТЕЛЕМ ПО ОТРАСЛИ В 2015–2019 ГОДАХ GRI 403-9



ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR ПО ГРУППЕ НЛМК ПО СОТРУДНИКАМ И ПОДРЯДЧИКАМ В 2015–2019 ГОДАХ GRI 403-9



¹ В связи с изменением методики учета количество случаев за прошлые периоды было скорректировано.

ПЛАНЫ НА 2020 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В дальнейшем мы продолжим реализацию программ и мероприятий, направленных на повышение уровня безопасности, снижение травматизма и развитие культуры безопасности среди сотрудников и подрядчиков Компании. Нулевой показатель смертельных травм – основная цель НЛМК на будущие отчетные периоды.

Мы продолжим выполнять запланированные мероприятия, направленные на минимизацию и устранение топ-5 категорий риска, выявленных в текущем отчетном периоде. Также мы планируем внедрять процесс оценки риска перед началом работ (будут внесены изменения в действующий регламент по управлению рисками по охране труда на предприятиях Группы НЛМК).

В 2020 году приоритетными станут следующие три важные области охраны труда:

- 1 система управления производственными рисками травмирования персонала: оценка рисков, управление рисками травмирования;
- 2 развитие культуры безопасного поведения: определение правил безопасного поведения, формирование безопасного поведения персонала;
- 3 развитие ролевой модели в части ОТПБ.

В рамках комплексной программы по системному снижению рисков работ на высоте будут реализованы следующие мероприятия:

- аудит системы обеспечения безопасности работ на высоте с организационной, технической и технологической точек зрения;
- разработка Программы по обеспечению безопасности работ на высоте на российских предприятиях;

- разработка Инженерного стандарта по рабочим местам на высоте для работ, выполняемых собственными сотрудниками, подрядчиками (включая капитальное строительство, капитальные и текущие ремонты);
- визуализация правильно организованного рабочего места на высоте с учетом требований Стандарта: создание альбома и видеоролика для использования в ходе инструктажей по безопасности.

Планируется утверждение и внедрение по всем предприятиям Группы НЛМК Положения об оказании экстренной медицинской помощи на производственных объектах. В соответствии с данным Положением планируются к разработке:

- схемы информирования и оповещения (системы срочных донесений) о травмировании сотрудников, методических указаний по сопровождению пострадавших в медицинских учреждениях;
- бесплатное мобильное приложение по первой помощи пострадавшим и заболевшим;
- система единых диспетчерских служб для вызова экстренных служб и оповещения.

Компания продолжит реализацию обучающих программ для сотрудников НЛМК и подрядных организаций в рамках Корпоративного университета. Планируется обновление и разработка новых образовательных решений по инструментам ОТПБ, направленных на достижение целей Компании по снижению травматизма: расследование происшествий, наряды-допуски, оценка рисков перед началом работ, стоп-работа, маршруты линейных обходов с фокусом на топ-5 рисков, а также интерактивные инструктажи и поведенческие диалоги по безопасности. В целевую аудиторию войдут сотрудники Компании, а также руководители подрядных организаций. Внедрение инструментов будет реализовано через проектные команды и сотрудников служб ОТПБ. В 2020 году стартует первый этап проектов, который распространится на площадки НЛМК (г. Липецк) и Стойленского ГОКа.

Кроме того, запланировано повышение квалификации функции: обучение лучшим международным практикам в объеме 300 человек.

Компания также планирует создать внутренний институт аудиторов для проведения оценки эффективности системы ОТПБ на предприятиях Группы. В 2020 году запланирована программа мероприятий для реализации пилотных проектов Группы НЛМК по системе LOTO (log-out tag-out). Данная программа направлена на снижение травматизма и обеспечение контроля опасных источников энергии на предприятиях Группы НЛМК.

На 2020 год запланирован запуск системы электронного наряда-допуска по всей Группе компаний. Внедрение данной системы позволит достичь следующих целей:

- минимизация рисков при подготовке и выполнении работ повышенной опасности;
- исключение ошибок, возникающих при оформлении нарядов-допусков;
- своевременное и качественное оформление наряда-допуска, исключение подлога;
- сокращение общего времени подготовки к производству работ;
- сокращение времени непроизводительных простоев оборудования и персонала;
- ускорение процесса допуска персонала на работы.



5,7 млрд руб.

общий объем социальных инвестиций НЛМК

571 млн руб.

объем инвестиций во внешние социальные программы

41

проект получил поддержку в рамках грантового конкурса «Стальное дерево»

РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

- Непрямые экономические воздействия
- Местные сообщества

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2019 ГОДУ

- Проект реконструкции парка Metallurgov (г. Липецк)
- Расширение географии грантового конкурса «Стальное дерево»

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВНЕШНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Будучи крупной компанией, осуществляющей добычу сырья, производство стали и стальной продукции, НЛМК оказывает значительное влияние на окружающую среду и жизнь местных сообществ. Территории присутствия добывающих и производственных мощностей Компании включают в себя города и регионы России, Дании, Бельгии, Италии, Франции и США. **GRI 203-2**

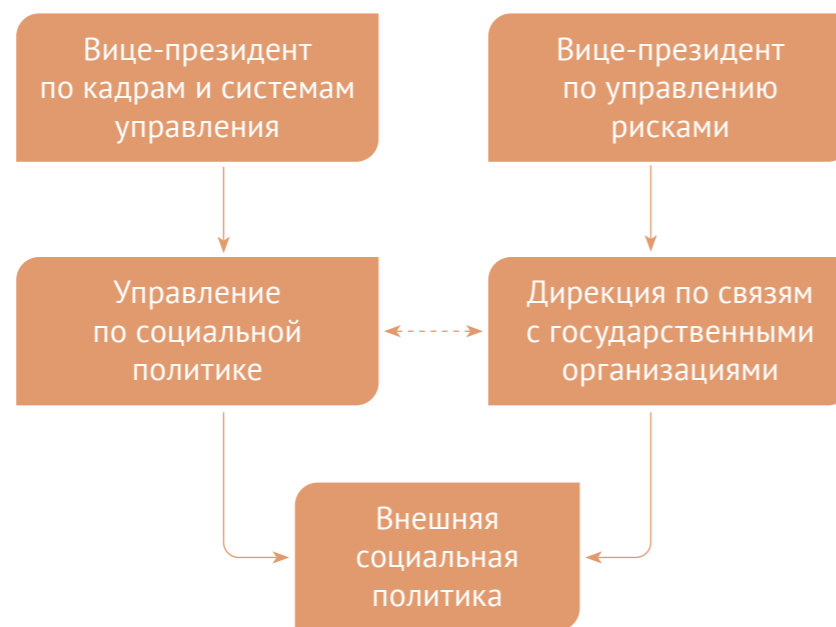
Подразделениями, ответственными за взаимодействие с местными сообществами и реализацию проектов внешней социальной политики НЛМК, являются Управление по социальной политике функционального направления «Управление персоналом» совместно с Дирекцией по связям с государственными организациями.

Основной целью работы подразделений в области развития местных сообществ является формирование общности интересов Компании, ее сотрудников, местных сообществ, органов государственной власти и местного самоуправления в вопросах, касающихся достижения устойчивого развития Компании и регионов присутствия, а также обеспечения благоприятной среды для сотрудников предприятия и местного населения.

В целях совершенствования подходов к реализации социальных программ в 2019 году была разработана и утверждена Политика в области устойчивого развития Группы НЛМК. Согласно нормам, закрепленным в данном документе, одной из ключевых целей Группы НЛМК в сфере устойчивого развития является вклад в социальное развитие регионов присутствия.

Социальная и благотворительная деятельность НЛМК направлена на поддержку и развитие регионов присутствия и осуществляется преимущественно с участием социального партнера Компании – благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие». Фонд оказывает поддержку развитию массового и детского спорта, здравоохранения, сохранению культурного наследия и оказанию помощи пенсионерам и ветеранам,

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВНЕШНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ



← - - - → взаимодействие

← → административное подчинение / управление

а также другим незащищенным категориям населения. Фонд «Милосердие» является давним и надежным партнером НЛМК в Липецкой, Белгородской областях и Алтайском крае.

Благополучателями фонда «Милосердие» ежегодно становятся более 30 тыс. человек. Фонд реализует благотворительные проекты по восьми основным направлениям деятельности.

- 1 Работа** – поддержка ветеранских организаций и бывших работников НЛМК после выхода на пенсию; помощь в приобретении медикаментов и возмещение расходов на лечение и оздоровление; организация культурно-массовых мероприятий.
- 2 Здоровье** – помощь в оплате дорогостоящих операций, целевое финансирование медицинских организаций, приобретение путевок в санаторий для детей-инвалидов и инвалидов-колясочников.

- 3 Спорт** – поддержка спортивных федераций, финансирование детско-юношеских спортивных школ, закупка оборудования.
- 4 Детство** – поддержка детских домов и интернатов, проведение благотворительных акций в интересах детей.
- 5 Наука и культура** – поддержка одаренных детей (победителей научных олимпиад, музыкальных и художественных конкурсов); творческих коллективов, библиотек, музеев и художественных галерей.
- 6 Экология** – закупка специализированного оборудования, корма и медикаментов для оказания помощи заповедным зонам и паркам, лесным хозяйствам и ветеринарным лечебницам.
- 7 Духовное развитие** – финансирование благотворительных концертов, театральных фестивалей и других праздничных мероприятий для жителей г. Липецка и Липецкой области.
- 8 Единовременная помощь** – оказание разовой помощи общественным организациям, муниципальным учреждениям и гражданам, пострадавшим от террористических актов, природных и техногенных катастроф.

Фонд «Милосердие» неоднократно удостоивался наград: организация была награждена премией «Меценат года», учрежденной Липецкой торгово-промышленной палатой, дважды награждалась «Золотым знаком за заслуги перед г. Липецком», а в 2017 году председателю президиума фонда Сергею Мельнику была вручена муниципальная награда г. Липецка – медаль Митрофана Клюева – за многолетнюю благотворительную деятельность.

В 2019 году фонд стал победителем X всероссийского конкурса добровольных публичных годовых отчетов некоммерческих организаций «Точка Отсчета». Годовой отчет фонда «Милосердие» удостоен высшей награды – золотого стандарта конкурса.

Несмотря на выдающиеся достижения, фонд продолжает развиваться. В 2019 году организация отметила 20-летие своей деятельности на благо местных сообществ регионов присутствия предприятий Группы НЛМК.

Развитие программы личных пожертвований сотрудников

В 2019 году свое дальнейшее развитие на краудфандинговой платформе на сайте фонда «Милосердие» получила программа личных пожертвований сотрудников. Всего на лечение тяжелобольных детей с августа 2019 года было собрано более 900 тыс. руб. Примечательна инициатива сотрудников одного из подразделений Компании: они отказались от подарков друг другу на 23 февраля и 8 марта и перечислили сэкономленные средства в фонд «Милосердие».

Также в 2019 году сотрудники московского офиса Компании приняли участие во всероссийской благотворительной акции «Чем дальше в лес» в поддержку детей и подростков с синдромом Дауна в партнерстве с Центром сопровождения семей «Даунсайд Ап» и фондом «Синдром любви». Сотрудники Компании перечисляли собственные средства на полезные подарки, помогающие детям в развитии, например, занятие с логопедом, консультация дефектолога, комплект литературы, годовая подписка на специализированный журнал для родителей и т. д.

Грантовый конкурс «Стальное дерево»

В 2017 году благотворительный фонд «Милосердие» впервые запустил грантовый конкурс «Стальное дерево» в г. Липецке. Конкурс предоставил работникам предприятия возможность разработать собственные программы в сфере экологии и получить гранты на их реализацию. В 2018 году были расширены направления поддержки: в грантовую программу были включены социальные проекты, направленные на повышение качества жизни горожан. Увеличилась география конкурса: в отчетном периоде конкурс впервые стартовал в Свердловской и Калужской областях; также в программу были включены такие города, как Старый Оскол и Заринск, жители которых получили право на участие в конкурсе; возможность принять участие в грантовом конкурсе представилась не только сотрудникам липецкого предприятия, но и другим жителям Липецка и Липецкой области. На реализацию представленных проектов победители конкурса получили грант, размер которого составил до 300 тыс. руб. Всего был поддержан 41 проект, финансирование грантового конкурса со стороны НЛМК составило 11 млн руб.

НЛМК стремится ежегодно повышать эффективность инструментов взаимодействия и вовлеченность населения. С 2017 года фонд совместно с группой НЛМК реализует программу «Стальное дерево» – грантовый конкурс по поддержке социальных и экологических общественных инициатив.

Также на территории Свердловской области действует благотворительный фонд «Работа, помощь, милосердие».

НЛМК реализует различные волонтерские и благотворительные программы, проводит исследования потребностей населения в регионах присутствия, выявляя их нужды посредством проведения опросов и общественных слушаний, а также с помощью различных внутрикорпоративных каналов связи.

ГЕОГРАФИЯ ПРОЕКТА «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО», КОЛИЧЕСТВО ПРОЕКТОВ



«Стальное дерево» в Екатеринбурге

В Екатеринбурге в парке на улице Татищева на радость маленьким жителям Верх-Исетского района открылась детская площадка. Современный спортивно-игровой комплекс установлен благодаря грантовой программе «Стальное дерево» благотворительного фонда «Милосердие», который является социальным партнером Группы НЛМК.

Официальное открытие детской площадки волонтеры предприятия превратили в веселый праздник со спортивными конкурсами и сладкими угощениями.

Детская площадка на ул. Татищева – не первый проект программы «Стальное дерево» в Свердловской области. Ее участники открыли в Екатеринбурге воркаут-площадку в парке 50-летия ВЛКСМ, в Нижних Сергах построили площадку для пляжного волейбола и благоустроили сквер, в Березовском – экстрим-парк, игровую и спортивную площадки, в Ревде убрали свалку во дворе жилого дома.

ИНСТРУМЕНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И ВЫЯВЛЕНИЯ ОЖИДАНИЙ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ GRI 413-1

№ п/п	Мероприятие	Описание мероприятия
1	Оценка действующих социальных программ	НЛМК регулярно проводит анализ реализуемых социальных программ с целью выявления их эффективности, охвата аудитории и получения обратной связи от людей, на которых направлены данные программы
2	Прямое взаимодействие через внутренние каналы связи	В связи с тем что многие предприятия Группы НЛМК являются градообразующими, а значительное число жителей регионов присутствия составляют именно сотрудники Компании, внутренние каналы коммуникации направлены на выявление социальных ожиданий этой части населения: телефоны горячей линии, СМС-обращения и интранет-портал. На портале пользователи могут оставить обращение, на которое ответит специалист. Подобные обращения доступны для просмотра и комментирования всем пользователям портала. <i>С дополнительной информацией о каналах внутренних коммуникаций можно ознакомиться в разделе «Диалог с заинтересованными сторонами»</i>
3	Взаимодействие с местными органами власти	Компания сотрудничает с региональными и местными органами власти, которые хорошо осведомлены о текущих нуждах и потребностях населения в регионах присутствия. Опираясь на полученные данные, НЛМК совместно с представителями органов власти разрабатывают подходы к социальной деятельности, отвечающие запросам населения. <i>С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделе «Диалог с заинтересованными сторонами: органы государственной власти»</i>
4	Процедура общественных слушаний	НЛМК проводит общественные слушания, на которых в большей степени затрагиваются вопросы окружающей среды. Итоги проведенных слушаний помогают выявлять ожидания местного населения и учитывать их мнение при осуществлении хозяйственной деятельности. В 2019 году Группа НЛМК провела ряд публичных слушаний и общественных обсуждений в г. Липецке и г. Старый Оскол по шести крупным инвестиционным проектам. Все рассмотренные проекты были одобрены жителями

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2019 ГОДУ

Ежегодно НЛМК выделяет значительные средства на реализацию социальных программ по различным направлениям. Так, в 2019 году на внешние социальные программы, в том числе на поддержку ветеранов и пенсионеров (бывших работников), было направлено 571 млн руб.

ПОДДЕРЖКА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Проекты в данной области направлены на содействие развитию учреждений здравоохранения, в том числе приобретение необходимого медицинского оборудования, а также адресную помощь тяжелооболванным людям: помощь в оплате дорогостоящих операций, приобретении лекарств и реабилитации.

В 2019 году на направление «Поддержка здравоохранения» в регионах присутствия было выделено 4 млн руб., что составляет 1% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

Выявление и содействие решению актуальных проблем территорий присутствия, развитие социальной инфраструктуры тоже находятся в числе приоритетных направлений внешних социальных программ.

В 2019 году на направление «Развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия» было выделено 169 млн руб., что составляет 30% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПОДДЕРЖКА МАССОВОГО И ДЕТСКОГО СПОРТА

Одним из приоритетных направлений социальной деятельности Компании является развитие детского и массового спорта. НЛМК создает необходимые условия для занятий спортом не только для сотрудников Компании и членов

ИНВЕСТИЦИИ ВО ВНЕШНИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В 2019 ГОДУ, % GRI 203-1



Школа здоровья

В 2019 году в г. Липецке открылась Школа здоровья – совместный проект НЛМК и ПАО «Росбанк», нацеленный на продвижение здорового образа жизни и повышение качества профилактики хронических заболеваний у сотрудников Компании и других жителей города. Школа создана на базе Новолипецкой поликлиники при поддержке социального партнера НЛМК – благотворительного фонда «Милосердие». Принять участие в обучающих мероприятиях Школы здоровья сможет каждый желающий. Тематика занятий включает такие темы, как правильное питание, профилактика сердечно-сосудистых заболеваний, достижение полноценного сна, психоэмоциональное равновесие и профилактика эмоционального выгорания, техника правильного дыхания, профилактика лишнего веса, физическая активность и др. Первыми участниками Школы здоровья стали ветераны НЛМК и работники предприятия – участники программы «Здоровый выбор», а также члены их семей.

Реконструкция парка Металлургов

Ключевым инфраструктурным проектом в области поддержки регионов присутствия в 2019 году стала масштабная реконструкция парка Металлургов. Проект реконструкции разработало российское архитектурное бюро Front Architecture совместно с ландшафтным архитектором Иваном Занчевским. Это самый большой парк в Липецкой области: общая площадь проекта составляет 25 га. Работы по реконструкции парка Металлургов начались в апреле 2019 года. В качестве заказчиков проекта выступили Группа НЛМК и мэрия г. Липецка. Архитекторы Front Architecture применяли исключительно экологический подход, позволяющий максимально сохранить существующую экосистему парка: при реализации проекта вообще не производилась вырубка. Территория парка, прежде пребывавшая в упадке и запустении, была полностью расчищена и комплексно благоустроена. По всему периметру открыты велодорожки и экотропы.

их семей, но и для местных жителей. Компания регулярно выделяет средства на содержание спортивных объектов, оказывает помощь спортивным детским и юношеским школам и секциям, спортивным клубам и перспективным спортсменам. Так, НЛМК финансирует спортивный клуб «Липецкий металлург» в г. Липецке, а также созданную на его базе Детско-юношескую спортивную школу олимпийского резерва №13. Школа готовит спортсменов мирового уровня по стендовой стрельбе: около половины состава сборной России по данному виду спорта являются выпускниками этой школы.

В 2019 году на направление «Развитие массового и детского спорта» в регионах присутствия было выделено 184 млн руб., что составляет 31% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПОДДЕРЖКА НЕЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

В рамках социальной поддержки Компания оказывает адресную помощь нуждающимся, а также поддерживает социально значимые инициативы, содействует вовлечению сотрудников и активных жителей регионов присутствия в решение социальных проблем, в том числе с использованием механизмов грантового конкурса.

На некоторых зарубежных предприятиях Компании благотворительная деятельность осуществляется через специально организованные советы по благотворительности. Также активно реализуется концепция корпоративной благотворительности, в рамках которой у сотрудников Компании есть возможность внести свой личный вклад в решение той или иной социальной проблемы, ставясь волонтерами. [GRI 413-1](#)

В 2019 году на направление «Поддержка незащищенных категорий населения регионов присутствия» было выделено 43 млн руб., что составляет 8% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

Помощь благотворительным организациям на НЛМК Pennsylvania (США)

В 2019 году работники НЛМК смогли пожертвовать \$43 268 местным благотворительным организациям. Всего с 2013 года работники НЛМК собрали \$257 505 и внесли пожертвования 23 местным благотворительным организациям. Несмотря на то что некоторые получатели меняются из года в год в зависимости от потребностей или собранной суммы, существуют определенные организации, которые получают поддержку каждый год. В их число входит Общественный продовольственный склад округа Мерсер: за каждый пожертвованный доллар склад может приобрести продукты питания на сумму \$5.

ПОДДЕРЖКА ВЕТЕРАНОВ И ПЕНСИОНЕРОВ

НЛМК уделяет существенное внимание поддержке ветеранов и пенсионеров (бывших работников). Для них организовываются экскурсии и другие культурно-массовые мероприятия, на регулярной основе проходят творческие выставки ветеранов, проводятся спортивные турниры и оздоровительные занятия. Важное направление работы с ветеранами – компьютерное обучение: данные занятия позволяют пожилым людям освоить компьютер, мобильные приложения и интернет, чтобы с легкостью находить необходимую информацию, пользоваться электронными услугами, общаться с родственниками и знакомыми онлайн.

В целях укрепления связей между поколениями НЛМК проводит встречи с ветеранами, а также при участии ветеранских и профсоюзных организаций в регионах присутствия организует посещение памятных мест боевой славы, уроки мужества в школах и базовых учебных заведениях.

В 2019 году на направление «Поддержка ветеранов и пенсионеров (бывших работников)» в регионах присутствия было выделено 89 млн руб., что составляет 16% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

При поддержке НЛМК в г. Липецке открылся центр цифрового образования для школьников IT-Cube

IT-Cube – это площадка для дополнительного образования школьников в области информационных технологий, оснащенная современным оборудованием для получения знаний и отработки навыков в сфере информационных технологий, робототехники и ИТ-инжиниринга. Компания выделила 2,5 млн руб. на покупку оборудования для виртуальной и дополненной реальности, аудиотехники, а также другой компьютерной техники. В липецком IT-Cube будут обучаться 400 школьников. Обучение включает совместные практические проекты с ведущими федеральными и региональными компаниями. На базе центра планируются выполнять проекты под конкретные бизнес-задачи НЛМК.

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ

Главными направлениями развития науки и образования, включенными в социальную политику НЛМК, являются разносторонняя поддержка профильных учебных заведений в регионах присутствия и помощь в получении молодежью качественного технического образования. Компания осуществляет целевое финансирование научно-образовательной деятельности учебных заведений, а также организует и спонсирует научно-исследовательские конференции и конкурсы научно-технического творчества среди студентов. Для приобщения подрастающего поколения к деятельности Компании НЛМК проводит для учащихся школ дни открытых дверей и экскурсии на производственные объекты, а также организует производственные практики на предприятиях Компании для студентов профильных учебных заведений. Кроме того, НЛМК финансирует ряд стипендиальных программ.

Компания выделяет значительные средства на укрепление материально-технической базы детских садов, школ, лицеев, образовательных учреждений среднего профессионального образования, детских творческих центров, детских домов и школ-интернатов.

В 2019 году на направление «Поддержка науки и образования» в регионах присутствия было выделено 59 млн руб., что составляет 10% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПОДДЕРЖКА КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА

В рамках поддержки культуры и искусства Компания оказывает содействие организациям, ведущим культурно-историческую

НЛМК стал партнером международного инженерного чемпионата CASE-IN

НЛМК стал генеральным партнером международного инженерного чемпионата CASE-IN 2019 в студенческой лиге направления «Металлургия». Чемпионат CASE-IN – крупнейшее соревнование по решению инженерных кейсов в России и СНГ. В состав чемпионата входят пять лиг, включая студенческую. В ходе отборочного этапа участники решают инженерный кейс по актуальной тематике конкретного предприятия. В 2019 году сотрудники Дирекции по анализу данных и моделированию НЛМК предложили студентам из 10 вузов России и стран СНГ актуальную производственную задачу на тему «Цифровая трансформация».

Поддержка молодежного театрального фестиваля

В 2019 году Стойленский ГОК поддержал проведение молодежного театрального фестиваля памяти режиссера Бориса Ровенских «Старый Оскол – город юности». Фестиваль прошел в г. Старый Оскол впервые. На организацию фестивальных мероприятий Стойленский ГОК направил 1 млн руб. Инициатива проведения фестиваля принадлежит народной артистке СССР Вере Васильевой. На фестивале были показаны дипломные спектакли театральных вузов Москвы. Всех участников фестиваля – около 200 студентов и преподавателей – на экскурсию в карьер и палеонтологический музей Стойленского ГОКа пригласил генеральный директор Сергей Напольских, который возглавляет попечительский совет театра.

и историко-просветительскую деятельность в регионах присутствия, выделяет средства на охрану и должное содержание памятников культуры, архитектуры и иных объектов, имеющих культурную и историческую ценность.

НЛМК поддерживает деятельность корпоративных музейных площадок, таких как музей ПАО «НЛМК» в г. Липецке, учреждение «Демидов-центр» (г. Ревда, Свердловская область), а также музейные площадки на Стойленском ГОКе и Алтай-Коксе.

В 2019 году на направление «Поддержка культуры и искусства» в регионах присутствия было выделено 22 млн руб., что составляет 4% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПЛАНЫ НА 2020 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

На 2020 год запланирована актуализация политики в области благотворительности в целях ее дальнейшего

структурирования и повышения эффективности социальных инвестиций. В 2020 году планируется вовлечение в грантовую программу «Стальное дерево» жителей таких городов, как Екатеринбург, Ревда, Березовский и Нижние Серги, а также населения Калужской области.