



Годовой
отчет

2020

НАША
КОМАНДА

СОДЕРЖАНИЕ

2 Диалог с заинтересованными сторонами

- 2 Подход к организации взаимодействия с заинтересованными сторонами

10 Управление цепочкой поставок

- 12 Подход к управлению цепочкой поставок
- 16 Результаты деятельности в 2020 году
- 17 Планы на 2021 год и среднесрочную перспективу

18 Защита прав человека

- 20 Управление вопросами, связанными с соблюдением прав человека
- 23 Планы на 2021 год и среднесрочную перспективу

24 Наши сотрудники

- 26 Подход к управлению персоналом
- 31 Оценка и вознаграждение
- 33 Обучение и развитие
- 38 Социальная политика
- 43 Планы на 2021 год и среднесрочную перспективу

44 Охрана труда и промышленная безопасность

- 46 Подход к управлению вопросами ОТиПБ
- 53 Результаты деятельности в 2020 году
- 55 Планы на 2021 год и среднесрочную перспективу

56 Развитие местных сообществ

- 58 Подход к управлению внешней социальной деятельностью
- 62 Результаты деятельности в 2020 году
- 65 Планы на 2021 год и среднесрочную перспективу



ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Поддержание прозрачных, доверительных взаимоотношений с заинтересованными сторонами в долгосрочной перспективе является основой для устойчивого развития Группы НЛМК [GRI 102-16](#).

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

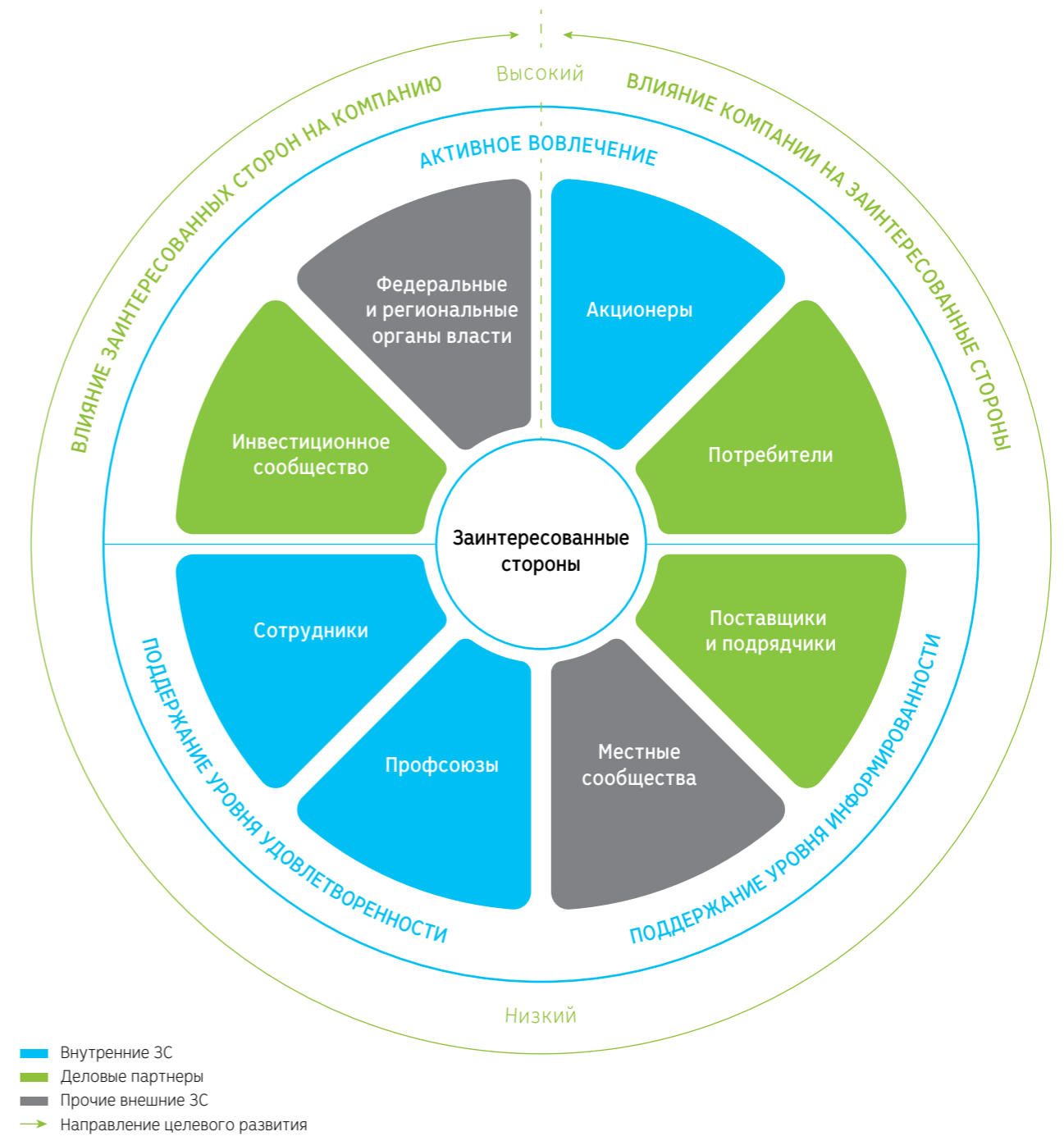
[GRI 102-40](#) Ключевыми заинтересованными сторонами НЛМК являются:

- акционеры;
- клиенты Компании;
- федеральные и региональные органы власти;
- инвестиционное сообщество;
- сотрудники Компании;
- профсоюзы;
- поставщики и подрядчики;
- местные сообщества.



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 Группы НЛМК, а также на экспертные оценки руководства Компании. Карта заинтересованных сторон регулярно пересматривается и при необходимости корректируется. В 2020 году значимых изменений в ней не произошло [GRI 102-42](#).

КАРТА ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН НЛМК В 2020 ГОДУ



НЛМК использует различные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами, позволяющие своевременно выявлять риски и новые возможности в совместной работе. В 2020 году Компания продолжала активную работу со всеми заинтересованными сторонами [GRI 413-1](#).

РЕЗУЛЬТАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

GRI 102-44, GRI 102-21

ПОТРЕБИТЕЛИ

<p>Важность для НЛМК</p>	<p>Потребителями продукции НЛМК являются производители из различных регионов мира и отраслей промышленности: металлургии, строительства, автомобильной промышленности, машино- и судостроения, трубной отрасли. Открытые отношения с потребителями помогают повысить степень их удовлетворенности и лояльности, способствуют росту продаж продукции НЛМК.</p> <p>НЛМК стремится создать клиентоориентированную систему, которая позволила бы отслеживать и предугадывать изменения потребительского спроса и удовлетворять изменяющиеся потребности клиентов.</p> <p>Для повышения степени удовлетворенности клиентов в Группе НЛМК действует процедура рассмотрения рекламаций, соответствующая требованиям международных стандартов по системам менеджмента качества ISO 9001:2015 и IATF 16949:2016. Претензии потребителей проходят электронную регистрацию с регламентированными сроками рассмотрения, и клиенты всегда имеют возможность узнать статус своего обращения и урегулирования рекламации. Персонал Компании проходит обучение для постоянного повышения уровня технического сервиса. Все несоответствия, выявленные потребителями, регистрируются и рассматриваются для принятия корректирующих мер и разработки мероприятий по улучшению качества продуктов и сервисов НЛМК.</p> <p>Компания в своей деятельности руководствуется принципом недопущения риска причинения вреда или угрозы его возникновения, связанных с использованием нашей продукции или ее упаковки. Это касается химической, радиационной, пожарной и фитосанитарной безопасности. При определении характеристик безопасности продукции Компания учитывает требования европейского законодательства (RoHS2, ELV, WEEE и REACH).</p> <p>НЛМК использует различные каналы продаж, в том числе активно развивает онлайн-продажи. Менеджеры по продажам во всех подразделениях ежедневно работают с клиентами Компании.</p>
<p>Интересы заинтересованных сторон</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение договорных обязательств. • Предоставление продукции высокого качества. • Развитие ассортиментной политики. • Конкурентное ценообразование. • Своевременность и надежность поставок.
<p>Формы взаимодействия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Клиентский сервис. В рамках текущего стратегического цикла в НЛМК установлены и контролируются следующие ключевые показатели: <ul style="list-style-type: none"> – условия поставки, в том числе OTIF (On-Time-In-Full); – продуктовая поддержка (разработка новых продуктов и сервисов, техническая поддержка, рассмотрение рекламаций/претензий); – взаимодействие с клиентом (электронный документооборот, информация о статусе заказов и др.); – индексы потребительской лояльности (Net Promoter Score, NPS) и удовлетворенности.

СОТРУДНИКИ

<p>Важность для НЛМК</p>	<p>Кадры – ключевой элемент устойчивости Компании, обеспечивающий успешное функционирование и развитие бизнеса.</p> <p>Создание высококвалифицированной и мотивированной команды – главная цель взаимодействия с персоналом и неотъемлемый компонент лидирующей позиции НЛМК в индустрии. Во всех подразделениях Компании с сотрудниками взаимодействует Дирекция по персоналу.</p> <p>НЛМК создает для своих сотрудников достойные условия труда, развивает системы материальной и нематериальной мотивации, реализует различные программы обучения, в том числе в рамках Корпоративного университета НЛМК.</p> <p>Компания стремится повышать вовлеченность сотрудников, совершенствуя каналы обратной связи, реализуя командообразующие мероприятия и развивая социальную поддержку.</p> <p>Эффективный диалог с сотрудниками позволяет поддерживать система внутренних корпоративных коммуникаций, которая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • помогает разьяснять сотрудникам стратегические цели и ценности Компании; • способствует вовлечению каждого члена команды в процесс непрерывных улучшений; • укрепляет бренд работодателя; • своевременно информирует, предоставляет возможность эффективной обратной связи; • обеспечивает удобный доступ к корпоративным сервисам; • развивает горизонтальные связи между коллегами.
<p>Интересы заинтересованных сторон</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Формы взаимодействия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация программ повышения квалификации, обучения и развития персонала. <i>Подробнее об обучении сотрудников см. раздел «Обучение и развитие».</i> • Регулярное обучение технике безопасности и улучшение условий труда. <i>Подробнее о результатах этой работы см. раздел «Охрана труда и промышленная безопасность».</i> • Реализация мер по социальной поддержке сотрудников, членов их семей и пенсионеров (бывших сотрудников). • Регулярные встречи с руководством разного уровня. • Работа с вовлеченностью персонала. • Корпоративное исследование «Пульс НЛМК» в 2020 году охватило более 20 тыс. сотрудников, что составило порядка 74% от штатной численности персонала российских площадок Группы. В результате опроса выявлены наши сильные стороны, а также области для развития. <i>Подробнее см. раздел «Социальная политика».</i> • Информирование сотрудников о деятельности Компании, возможностях профессионального роста через корпоративные газеты, журналы, канал «НЛМК-ТВ», социальные сети. • Информирование работников о ситуации с распространением коронавирусной инфекции. <p>В условиях пандемии НЛМК стремится поддерживать высокий уровень прозрачности и своевременно информировать сотрудников о текущей ситуации и предпринимаемых внутри Компании мерах. В пик карантинных мероприятий Президент (Председатель Правления) ежедневно обращался к сотрудникам на корпоративном портале НЛМК.</p>

АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТИЦИОННОЕ СООБЩЕСТВО

<p>Важность для НЛМК</p>	<p>Акционеры являются собственниками бизнеса и влияют на вектор развития НЛМК. Компания стремится обеспечивать защиту их интересов.</p> <p>Для обеспечения инвестиционной привлекательности Компания предоставляет инвестиционному сообществу полную и актуальную информацию о результатах своей деятельности.</p> <p>Ключевая цель взаимодействия с акционерами и инвесторами – установление и поддержание долгосрочных связей, своевременное и полное информирование о финансовых и нефинансовых результатах, а также о планах развития Компании.</p> <p>Ответственным подразделением по взаимодействию с инвестиционным сообществом является Дирекция по корпоративным финансам и связям с инвесторами.</p>
<p>Интересы заинтересованных сторон</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Стабильное улучшение как финансовых, так и нефинансовых результатов Компании. • Рост акционерной стоимости НЛМК. • Открытость и прозрачность ведения бизнеса. • Инвестиционная привлекательность и устойчивость Компании.
<p>Формы взаимодействия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Раскрытие информации в различных публичных источниках: Компания публикует операционные и финансовые результаты с периодичностью раз в квартал. • Организация визитов инвесторов / потенциальных инвесторов на предприятия Группы: в 2020 году из-за пандемии COVID-19 было принято решение приостановить такие посещения для обеспечения безопасности сотрудников и инвесторов. • Участие в российских и международных инвестиционных конференциях. • Проведение деловых встреч как в групповом формате, так и в формате «один на один»: всего состоялось около 450 встреч с инвесторами. <p><i>Подробнее о взаимодействии с акционерами и инвесторами см. раздел «Информация для акционеров и инвесторов».</i></p>

ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

<p>Важность для НЛМК</p>	<p>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 волатильности рынков.</p> <p>Ключевая цель взаимодействия с государственными органами – выявление рисков и управление ими для обеспечения бесперебойного функционирования и развития Компании, а также содействие в формировании регуляторной среды, способствующей эффективной реализации обязательств НЛМК перед обществом. Для этого Компания в лице Дирекции по связям с государственными организациями взаимодействует с органами власти, общественными, отраслевыми и экспертными организациями во всех странах и регионах своего присутствия.</p> <p>В целях формирования регуляторной повестки НЛМК участвует в подготовке и консолидации позиции бизнес-сообщества, ее представлении на площадках государственных органов, участвует в профильных совещаниях, представляет и защищает интересы Компании на государственных и общественных площадках на внутреннем и внешних рынках, например во Всемирной торговой организации, Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП), Ассоциации «Русская Сталь», общественных советах и совещательных органах при федеральных и региональных органах власти, а также в государственных органах.</p> <p>Важной составляющей деятельности на этом направлении является работа с профильными функциональными подразделениями НЛМК по соответствующим вопросам взаимодействия с органами государственной власти при подготовке позиции Компании. Такой подход позволяет повысить эффективность работы функциональных специалистов, аргументированно реагировать на запросы государственных органов и выступать с регуляторными инициативами, необходимыми Компании.</p>
<p>Интересы заинтересованных сторон</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение требований законодательства. • Выполнение налоговых обязательств. • Мониторинг и оценка нормативных правовых рисков. • Формирование инициатив по совершенствованию регуляторной деятельности Компании. • Развитие регионов присутствия. • Увеличение социальной активности в регионах присутствия. • Снижение негативного воздействия на окружающую среду.
<p>Формы взаимодействия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 – необходимое условие для устойчивой работы и выполнения обязательств Группы. Такое взаимодействие осуществляется Службой снабжения НЛМК.

Приоритетами Группы являются своевременность, точность и высокое качество закупаемых товаров и услуг, а также максимальная прозрачность и конкурентность закупок.

Большинство конкурсных процедур Компании проводится в электронном виде с использованием систем SAP SRM и SAP Ariba Network, что обеспечивает прозрачность закупочной деятельности.

НЛМК стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе принципов прозрачности, этичности и справедливости. Основные принципы взаимодействия содержатся в Кодексе этики поставщика, который определяет, что мы ожидаем от наших поставщиков, и подчеркивает наше желание достигнуть высокого уровня честности, этичного поведения и ответственности во всех сферах нашего бизнеса. Кодекс также предусматривает соблюдение требований в сфере производственной безопасности, противодействия коррупции и управления конфликтом интересов.

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.
- Развитие электронного обмена данными (Electronic Data Interchange, EDI) с поставщиками.
- Проведение переговоров с потенциальными партнерами.
- Организация работы категорийных менеджеров.
- Функционирование *формы обратной связи* и цифрового помощника на базе диалоговой платформы QUBO на корпоративном сайте для контрагентов.
- Проведение деловых встреч с поставщиками, участие в конференциях и отраслевых ассоциациях.
- Организация онлайн-конференций с целью ознакомления поставщиков со стратегией снабжения Группы НЛМК и вкладом поставщиков в стратегию.
- 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.

Подробнее о результатах работы с поставщиками и подрядчиками см. раздел «Управление цепочкой поставок».

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Важность для НЛМК

Долгосрочная стабильность бизнеса НЛМК в значительной степени зависит от социально-экономической стабильности в регионах присутствия. Участие 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 местных жителей, их вовлечении в социальные и экологические инициативы Группы. НЛМК проводит общественные слушания и опросы населения для выявления его нужд, осуществляет 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.

Подробнее о результатах работы с местными сообществами см. в разделе «Развитие местных сообществ».

ПРОФСОЮЗЫ

Важность для НЛМК

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

Ключевое направление работы НЛМК с профсоюзами – заключение коллективных договоров и соглашений. Данные документы гарантируют обеспечение достойных условий труда и наличие системы бонусов и компенсаций. Эффективное взаимодействие с профсоюзами способствует укреплению бренда НЛМК как работодателя.

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: в 2020 году продолжились коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями предприятий Группы НЛМК и были предприняты действия по сближению условий предоставления основных льгот в рамках коллективных договоров предприятий.
- Заключение коллективных договоров и соглашений, подписание совместных постановлений: в 2020 году пересмотрены положения коллективных договоров АО «Стойленский ГОК» и ООО «ВИЗ-Сталь», в 2019 году были пересмотрены положения на девяти предприятиях Группы НЛМК.
- Совместная работа в различных комиссиях и комитетах.
- Конференции трудовых коллективов.

УПРАВЛЕНИЕ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК¹

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПОСТАВЩИКОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2020 ГОДУ

- Расширена практика применения электронного документооборота с поставщиками.
- Автоматизирована часть инвестиционных закупок на базе SAP Ariba Sourcing.
- Внедрена интерактивная категорийная отчетность.
- Внедрен проект по автоматизации претензионной работы.
- Вице-президент по снабжению признан лучшим в номинации «Профессионал конкурентных закупок» по результатам главного профессионального конкурса России среди закупщиков.

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



153

млрд руб.

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

33

аудита

поставщиков товаров и услуг проведено за год

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

В основе устойчивой работы и выполнения обязательств НЛМК лежит эффективная цепочка поставок. Компания регулярно закупает более чем у 3,5 тыс. подрядчиков и поставщиков услуги и товары широкого ассортимента, включая оборудование, ферросплавы, цветные металлы, огнеупорную продукцию, запасные части и проч.

Основные принципы закупочной деятельности, которых придерживается Компания:

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

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК

Процесс снабжения в Компании координируется Службой снабжения и выстроен таким образом, чтобы обеспечить своевременность поставок, точность исполнения, 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 следующими документами:

- Кодекс деловой этики поставщика;
- Регламент по организации и проведению аудитов контрагентов;
- 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 проч.;
- категорийные стратегии.



Служба снабжения НЛМК 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.

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 предусматривают возможные риски (в зависимости от уровня риска и потенциальных убытков определяются те или иные сценарии действий), содержат 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 2020 году запущен проект по автоматизации претензионной работы.

В Компании ежегодно проводится оценка поставщиков товарно-материальных ценностей и их последующее разделение на группы А, В, С и D. В группу D попадают контрагенты, которые показали себя как неблагона-

дежные. Они исключаются из перечня поставщиков и в дальнейшем не допускаются к участию в тендерных процедурах. По итогам оценки в 2020 году статус D был присвоен 28 поставщикам.

Подавляющая часть закупок Компании проводится централизованно. При этом локальные закупки выделены в отдельную категорию и курируются руководителями локальных отделов закупок. Централизованное управление закупками в г. Липецке обеспечивает эффективность закупочных процессов. Единый сервисный центр для осуществления транзакционных процедур позволяет сокращать затраты, повышать уровень удовлетворенности внутренних заказчиков, ускорять закупочные процедуры.

Особое внимание Компания уделяет цифровизации и автоматизации закупочной деятельности. Подавляющая часть ключевых процессов снабжения автоматизирована, а большинство конкурсных процедур проводятся в электронном виде с использованием системы SAP SRM. Достижения НЛМК в области автоматизации закупочной деятельности нашли признание у профессионального сообщества. В 2020 году вице-президент Группы НЛМК по снабжению признан лучшим в номинации «Профессионал конкурентных закупок» по результатам главного профессионального конкурса в России среди закупщиков.

Руководители службы снабжения активно участвуют в корпоративных обучающих программах, направленных на развитие компетенций в период изменений, что позволяет подготовить сотрудников к вызовам в ситуации неопределенности и турбулентности, сформировать умения и желание быть ролевой моделью, изучить инструментальный для стратегического развития Компании в новых экономических условиях, научить действовать компетентно в области инноваций, стратегии и вдохновляющего лидерства.

¹ Supplier Relationship Management.

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 процессах снабжения и достигать экономии. Ежегодно утверждаются такие КПЭ, 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 организует опрос удовлетворенности основных внутренних заказчиков. Результаты опроса тщательно анализируются, после чего на их основе разрабатываются меры для дальнейшего совершенствования работы подразделения.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

НЛМК является крупным потребителем разнообразных товаров и услуг, поэтому 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 взяла на себя обязательство приобретать товары и услуги, которые в течение их жизненного цикла оказывают наименьшее негативное воздействие на общество и окружающую среду.

НЛМК проводит работу по развитию ответственности в цепочке поставок, в том числе уделяет особое внимание следующим параметрам:

- сотрудничеству с поставщиками и подрядчиками, которые демонстрируют приверженность стратегии устойчивого развития;
- вопросам оценки рисков охраны труда и промышленной безопасности подрядных организаций;
- наличию сертификатов соответствия требованиям ISO 9001:2015, IATF 16949 и ISO 45001 у поставщиков товаров, которые используются при производстве автолиста;
- оценке подрядных организаций, предоставляющих услуги по вывозу отходов;
- уменьшению отходов посредством повторного использования и переработки, а также благодаря использованию восстановленных и переработанных продуктов и материалов.

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 неременным условием для сотрудничества с Группой НЛМК. В связи с этим на этапе квалификации все потенциальные контрагенты должны ознакомиться с Кодексом деловой этики поставщика и подтвердить свое согласие с положениями документа.

НЛМК также ожидает от своих контрагентов неукоснительного исполнения применимых законодательных норм, в том числе в области охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда. Специально разработанный чек-лист для оценки потенциальных контрагентов отражает 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

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

Согласительная комиссия

Согласительная комиссия – коллегиальный орган Группы НЛМК, который был создан для рассмотрения ситуаций, связанных с некорректным, неэтичным и неблагонадежным поведением поставщиков. К компетенции Согласительной комиссии относятся такие вопросы, как нарушения в области ценообразования, охраны труда и промышленной безопасности, а также природоохранного законодательства.

РАБОТА СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

Показатель	2019	2020
Количество поставщиков, в отношении сотрудничества с которыми были установлены ограничения	18	15
Количество поставщиков, в отношении которых было принято решение о приостановлении сотрудничества с Группой НЛМК	6	7
Количество поставщиков, в отношении которых было принято решение о прекращении сотрудничества с Группой НЛМК	11	13

Еще одним важным инструментом взаимодействия с контрагентами является проведение систематических аудитов поставщиков и подрядных организаций, предоставляющих услуги российским предприятиям Компании. При составлении ежегодных планов аудитов специалисты НЛМК учитывают критические направления, влияющие на непрерывность и безопасность производства и на качество продукции. В число таких направлений входят:

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

В рамках аудитов поставщиков товаров внимание также уделяется соблюдению контрагентами 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.

При аудите подрядных организаций, выполняющих опасные работы, большие объемы работ или являющихся базовыми подрядчиками, Компания делает акцент на следующие аспекты:

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

Аудиты подрядных организаций предполагают не только проверку наличия и подлинности необходимых документов, но и непосредственное наблюдение за работой сотрудников этих организаций и выполнением требований квалификационного чек-листа. По результатам аудита определяется статус контрагента и готовится отчет, включающий в том числе перечень мероприятий, рекомендуемых для устранения выявленных несоответствий и предупреждения их повторного возникновения. В 2020 году снижение количества аудитов связано с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой.

КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ АУДИТОВ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

Предмет аудируемых поставок	2016	2017	2018	2019	2020
Товарно-материальные ценности	22	35	39	34	13
Услуги	1	21	17	24	20

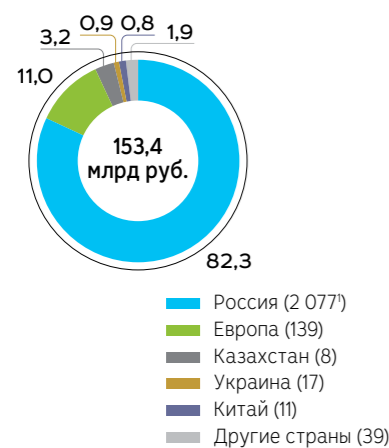
Более подробная информация об экологической оценке поставщиков представлена в разделе «Экологическая оценка поставщиков» в главе «Охрана окружающей среды».

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2020 ГОДУ

Компания продолжала активно работать над совершенствованием закупочных процессов и централизацией закупок основных материалов, сырья и услуг. В частности, был обновлен Регламент по разработке категорийной стратегии.

В связи с пандемией COVID-19 были диверсифицированы поставщики основного сырья и оборудования.

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



Мероприятия, которые проводила служба закупок совместно с внутренними заказчиками, позволили избежать негативного влияния последствий пандемии на производственные результаты.

Значимых изменений в структуре цепочки поставок Компании в течение 2020 года не произошло GRI 102-10.

В отчетном году доля закупок товарно-материальных ценностей по российским предприятиям у местных поставщиков составила 82%, или 126 млрд руб. GRI 204-1.

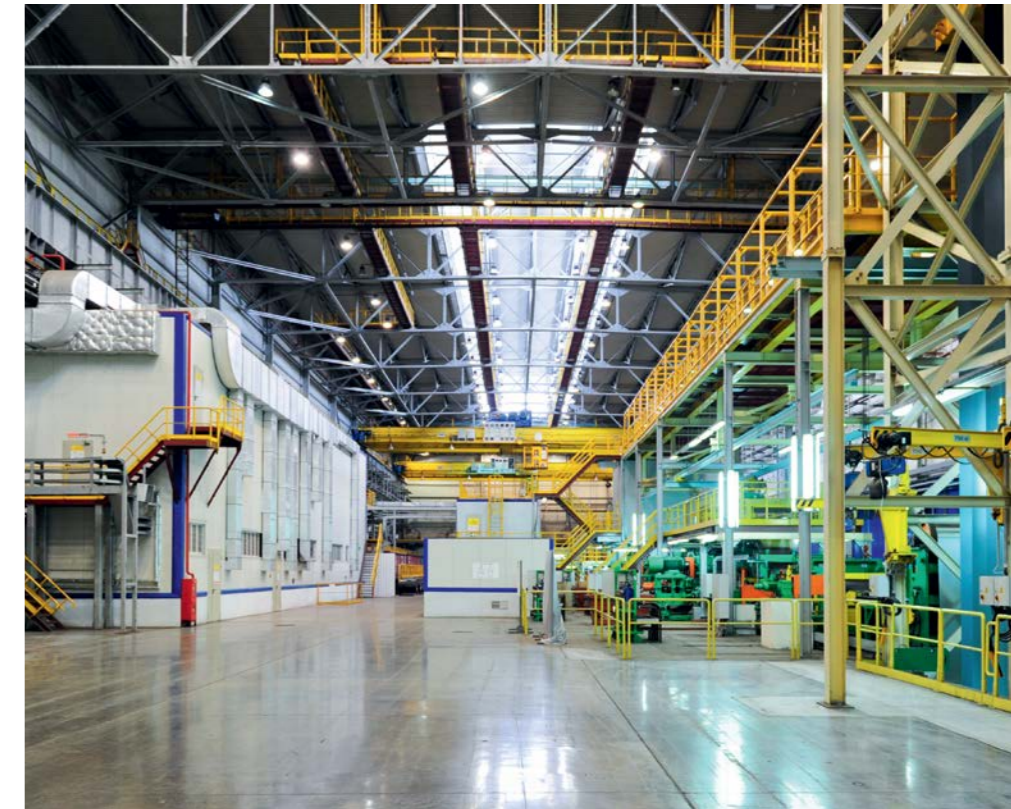
ОБЪЕМ ЗАКУПОК В 2020 ГОДУ В РАЗБИВКЕ ПО КЛЮЧЕВЫМ КАТЕГОРИЯМ, МЛН РУБ. (БЕЗ НДС) GRI 102-9

Категория товарно-материальных ценностей	Объем закупок
Уголь и угольные концентраты	45 523
Обеспечение ремонта и содержания	34 413
Сырье (без учета основных сырьевых категорий)	24 742
Огнеупорная продукция	15 145
Технологическое оборудование	8 352
Обеспечение технологий	5 980
Покрытия	5 677
Железорудное сырье (концентрат, окатыши, руда)	4 016
Горюче-смазочные материалы	2 016
Валки	2 002
Коксохимическое сырье, флюсы	1 448
Информационные технологии	1 406
Кокс электродный	1 349
Прочие	1 356
Итого	153 425

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Компания намерена активно работать над дальнейшей автоматизацией закупочных процессов и централизацией закупок основных материалов, сырья и услуг. В частности, в планы НЛМК входят:

- расширение практики перехода на подписание заказов на поставку в электронном виде;
- автоматизация процесса создания заказов на поставку;
- 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;
- расширение применения внедренного функционала SAP Ariba Sourcing на другие категории инвестиционных закупок;
- роботизация стандартных закупочных процедур.



¹ Количество поставщиков.
Примечание: представлены данные по закупкам товарно-материальных ценностей у третьих лиц по российским предприятиям. Сумма не включает транспортно-заготовительные расходы и таможенные сборы.

ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

**НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ
СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ И ВЕДЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ
ЗАПРЕТ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ДЕТСКОГО ТРУДА
ОТКАЗ ОТ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО
ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ТРУДА**

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2020 Г.

Представление практики Группы НЛМК в области управления вопросами по соблюдению прав человека на конференции РСПП «Уважение прав человека как индикатор корпоративной ответственности», в которой приняли участие представители Управления Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ ООН), Международной организации труда, профильных министерств, российских и международных компаний

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 принудительного и обязательного труда.
- **Принцип 5:** Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



зафиксированных случаев

нарушения прав человека
в отчетном году



УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ, СВЯЗАННЫМИ С СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Соблюдение прав человека – один из основополагающих принципов работы НЛМК. 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 признакам. НЛМК уделяет серьезное внимание таким значимым вопросам, как обеспечение права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров, искоренение детского, принудительного и обязательного труда [GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1](#).

Корпоративная этика НЛМК 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 своей деятельности Компания руководствуется положениями, закрепленными в следующих документах:

- Международном билле о правах человека;
- основных конвенциях Международной организации труда (МОТ);

- Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Глобальном договоре ООН (UN Global Compact);
- Резолюции ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»;
- Руководстве по социальной ответственности ISO 26000;
- законодательстве Российской Федерации и законодательствах других стран присутствия активов Группы НЛМК.

Единый подход к управлению вопросами соблюдения прав человека в деятельности Группы на всех территориях присутствия призваны обеспечить внутренние корпоративные документы: *Политика Группы НЛМК в области прав человека, Кодекс корпоративной этики Группы НЛМК, Антикоррупционная политика Группы НЛМК*, а также коллективные договоры.

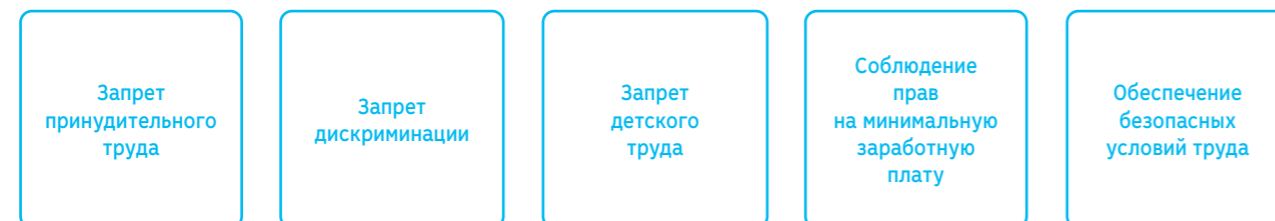
Деятельность НЛМК в области защиты прав человека во всех регионах присутствия координируется функциональным направлением «Управление персоналом» и покрывает 100% активов Группы; при необходимости в данный процесс могут быть вовлечены специалисты из других функциональных направлений Компании по защите корпоративных интересов и управлению рисками (в частности, службы охраны труда и промышленной безопасности). Принятие важных решений осуществляется с обязательным вовлечением высшего руководства НЛМК [GRI 412-1](#).

Компания доводит Политику в области прав человека до сведения заинтересованных сторон, включая весь персонал, подрядчиков и деловых партнеров [GRI 412-2](#).

НЛМК призывает все заинтересованные стороны сообщать о действиях, нарушающих права человека. Работники, клиенты, поставщики, подрядчики и другие стейкхолдеры могут воспользоваться любым из механизмов обратной связи (в том числе на иностранном языке), указанных на *официальном сайте НЛМК*.

В 2020 году не поступало обращений по вопросам нарушения прав человека [GRI 102-17](#).

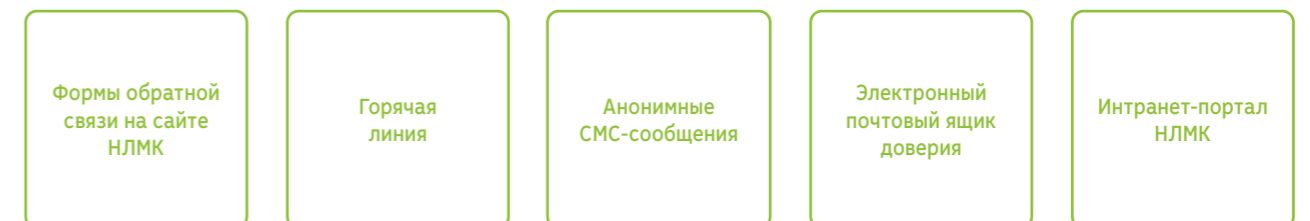
ПРИНЦИПЫ НЛМК В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



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, которое соответствует минимальным требованиям по возрасту, установленным законодательством. В Компании не используется детский труд, а также установлен запрет на использование принудительного труда, труда заключенных и военных, на 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 по управлению персоналом, включая прием на работу и 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, в том числе конкурентоспособного уровня заработной платы, а также предоставление сотрудникам и пенсионерам пакета социальных гарантий являются одними из ключевых приоритетов Группы НЛМК. <i>С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделе «Наши сотрудники»</i>
Поддержка права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров	Группа НЛМК соблюдает все требования, предписанные коллективными договорами, и регулярно взаимодействует с профсоюзными организациями. Компания обеспечивает условия для создания обществ по интересам посредством инструментов корпоративных коммуникаций и поддержки инициатив сотрудников НЛМК в области волонтерства. <i>С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделах «Наши сотрудники» и «Диалог с заинтересованными сторонами»</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 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>
Соблюдение прав коренных народов	По оценке Компании, в регионах присутствия предприятий Группы НЛМК пребывания коренных народов не наблюдается GRI 411-1 .

КАНАЛЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО ВОПРОСАМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



Все обращения и жалобы, поступающие в Компанию, фиксируются в агрегированной базе, которая доступна на корпоративном портале НЛМК. Для принятия индивидуального решения каждый случай рассматривается отдельно. Если жалоба не была анонимной, направившее ее лицо в обязательном порядке получает письменный ответ с разъяснениями.

В 2020 году в Компании не зафиксировано случаев дискриминации **GRI 406-1**, связанных с нарушением прав человека, в том числе прав на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров, использования детского, принудительного и обязательного труда **GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1**.

НЛМК стремится развивать свои компетенции в области прав человека, а также перенимает у международных организаций и коллег из различных отраслей лучшие практики по внедрению в корпоративную культуру принципов ответственного и справедливого ведения бизнеса.

В 2020 году продолжалась проработка вопроса о включении в типовую договор с подрядчиками положения о соблю-

дении ими прав человека. Поставщики и контрагенты НЛМК должны подтвердить, что на момент заключения договора они соблюдают и уважают права человека, установленные российским законодательством и международно-правовыми актами, в том числе:

- обеспечивают свободу на создание объединений;
- поддерживают право на свободу и личную неприкосновенность;
- соблюдают запрет на использование детского и принудительного труда, а также на дискриминацию;
- обеспечивают охрану труда и здоровья людей, а также безопасные условия труда;
- соблюдают право на получение гарантированного минимального размера оплаты труда.

В 2020 году Группа НЛМК представила свой опыт в области управления вопросами по соблюдению прав человека на конференции РСПП, посвященной 70-летию Международного дня прав человека и 75-летию ООН. Конференция прошла с участием представителей Управления Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ ООН), Международной организации труда, профильных министерств, российских и международных компаний. Приглашение представить на конференции свои практики получили компании, имеющие продвинутый опыт организации деятельности по управлению вопросами соблюдения прав человека.

НЛМК участвует в организациях, поддерживающих и распространяющих принципы обеспечения защиты прав человека, в частности является членом Комитета по корпоративной социальной ответственности и демографической политике 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, тем самым подтвердив готовность соблюдать в своей деятельности 10 основополагающих принципов Глобального договора ООН, в том числе в области прав человека.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Учитывая международный характер деятельности НЛМК и внимание заинтересованных сторон к обеспечению защиты прав человека, Компания будет совершенствовать свой подход к данному вопросу.

В будущих отчетных периодах мы планируем реализовать ряд мероприятий с целью внедрения положений Политики НЛМК в области прав человека на всех предприятиях Группы, включая зарубежные. Также среди наших задач – разработка методических подходов к оценке соответствия деятельности Компании принципам, закрепленным в Политике НЛМК в области прав человека. Кроме того, представители Компании и в дальнейшем будут принимать активное участие в ключевых мероприятиях, посвященных защите прав человека.



НАШИ СОТРУДНИКИ

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

- БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА
- РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
- ВОВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕСС НЕПРЕРЫВНЫХ УЛУЧШЕНИЙ
- РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
- ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2020 ГОДУ

- Развитие тренингов в онлайн-формате, внедрение новых форматов профессионального обучения
- Работа в международном проекте по созданию карт компетенций и оценочных средств по ключевым металлургическим профессиям.
- Организация производственной практики студентов базовых учебных заведений
- По результатам ежегодного рейтинга работодателей России, составленного Группой HeadHunter¹, Группа НЛМК вошла в топ-5 лучших работодателей страны в категории «Промышленное производство».

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



1 383

млн руб.

объем совокупных инвестиций в обучение и развитие персонала

3,2

млн человеко-часов обучения

пройдено сотрудниками

6%

показатель добровольной текучести по Группе НЛМК

48%

женщин среди управляющего и административного персонала

25%

составляют женщины от общего числа сотрудников



¹ Крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента, развивающая бизнес в России, Беларуси, Казахстане и на Украине.

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, Группа активно работает по следующим основным направлениям деятельности в области кадровой политики:

- повышение производительности труда;
- развитие управленческих компетенций руководителей;
- развитие инициативности и вовлеченности сотрудников в процесс непрерывных улучшений;
- развитие системы профессионального обучения;
- создание системы независимой оценки квалификации работников;
- развитие практик наставничества и распространения знаний на производстве;
- работа с молодыми специалистами и высокопотенциальными сотрудниками;
- дальнейшая интеграция зарубежных предприятий в кадровые процессы Группы;
- цифровизация и внедрение лучших практик в кадровые процессы;
- повышение доли сотрудников, перемещаемых на вакантные должности внутри Группы;
- Развитие программ стажировок и увеличение найма в них сотрудников;
- повышение привлекательности бренда работодателя.

Одним из основных ориентиров кадровой стратегии является рост производительности труда. Мы добиваемся поставленной задачи путем оптимизации бизнес-процессов, автоматизации и механизации труда, 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, уважения каждого сотрудника, а также развития качественного диалога между руководителем и сотрудниками.

В НЛМК выстроен механизм, позволяющий сотрудникам или их представителям напрямую обращаться к высшему руководству. Например, во время Прямой линии с Президентом Группы НЛМК любой желающий может задать вопрос главе Компании. Мы также формируем культуру «открытых дверей» и доступности менеджмента по операционным вопросам в рамках стратегических сессий или прямых линий по функциональным направлениям. Помимо этого, существует внутренний корпоративный портал, на котором возможна коммуникация с руководителями любого уровня, а обсуждения сгруппированы по темам.

Чтобы поддерживать высокую квалификацию сотрудников мы постоянно улучшаем качество обучения в НЛМК, обеспечиваем его непрерывность. Требования ко многим нашим специальностям предполагают обязательное и своевременное изучение ряда курсов: по правилам доступа к обслуживанию и эксплуатации сетей, коммуникаций, сложных агрегатов и т. п. Нарушив срок, сотрудник может быть не допущен к своей работе согласно требованиям регуляторов и из соображений безопасности. Поэтому профессиональное курсовое обучение, обучение с целью получения и продления допусков ОТИБ мы в приоритетном порядке перевели на дистанционный формат.

НЛМК открыл в г. Липецке многопрофильный центр оценки квалификаций

Новолипецкий металлургический комбинат, флагманская площадка Группы НЛМК, открыл в Липецке первый в России многопрофильный центр оценки квалификации в промышленности (ЦОК). Он станет местом проведения независимой оценки соответствия умений и навыков работников различных компаний требованиям единых профессиональных стандартов.

«В соответствии с изменениями федерального законодательства все российские предприятия должны поэтапно переходить на независимую оценку квалификации своих работников. Группа НЛМК активно участвует в деятельности отраслевых советов по профессиональным квалификациям, актуализации профессиональных стандартов, разработке методологических основ независимой оценки квалификаций. Открывая ЦОК, мы помогаем создать в регионах присутствия Компании базу для реализации государственной политики в области развития квалификаций», – прокомментировала директор по обучению и развитию персонала Группы НЛМК Ирина Ефимчук.

Отдельно стоит отметить взаимодействие НЛМК с базовыми учебными заведениями в части производственной практики студентов. Производственная практика – неотъемлемая составляющая учебного процесса. Она помогает получить практические навыки в условиях реального производства, работать с действующим оборудованием и производственными процессами, учит работать в команде. На НЛМК ежегодно проходят практику порядка 2 тыс. студентов из разных учебных заведений. Из-за пандемии 2020 год стал исключением: в марте на комбинате приостановили очную практику, и доступ студентов на предприятие был закрыт. Отдельные элементы практики были переведены в онлайн-формат. Помимо этого, мы помогаем нашим базовым учебным заведениям в развитии учебно-материальной базы, повышении квалификации преподавательского состава. А также поддерживаем процесс привлечения к подготовке студентов экспертов подразделений НЛМК.

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, включая 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:

- Конституцией и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- международными декларациями, в том числе Всеобщей декларацией о правах человека и Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Кодексом корпоративной этики Группы НЛМК;
- коллективными договорами;
- общекорпоративными регламентами в области управления персоналом.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

В 2020 году показатель среднесписочной численности сотрудников Группы НЛМК составил 51,9 тыс. человек, из которых 48,5 тыс. (93,4%) – сотрудники российских активов, 2,1 тыс. (4,0%) – сотрудники европейских активов, 0,2 тыс. (0,4%) – сотрудники зарубежных вспомогательных компаний и 1,1 тыс. (2,2%) – сотрудники, работающие в США **GRI 102-7**.

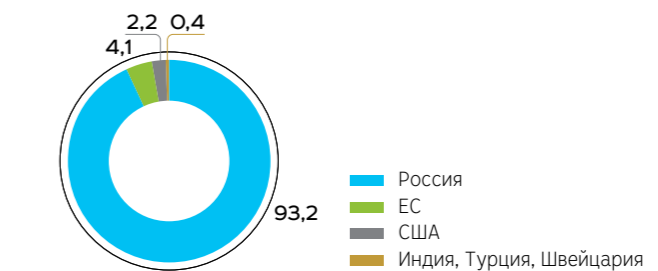
На условиях постоянных договоров трудоустроены около 97% сотрудников Группы НЛМК, на условиях срочных договоров – около 3%.

В связи со спецификой металлургической индустрии доля мужчин в Группе НЛМК традиционно насчитывает большую часть – 75%, в то время как женщины составляют оставшиеся 25%. Среди административного и управленческого персонала доля женщин составляет 48% от общего числа специалистов, в том числе 50% в категории «Специалисты, служащие», 22% в категории «Руководители непромышленные» и 4% в категории «Руководители производственные» (всего среди руководителей доля женщин составляет 15%).

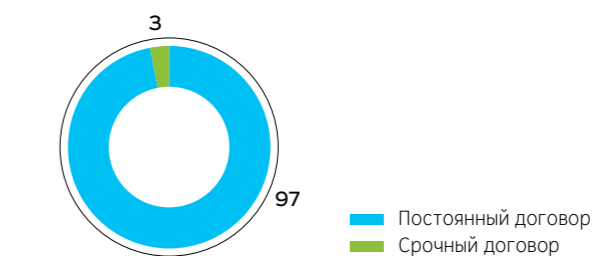
ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК¹ В РАЗБИВКЕ ПО СЕГМЕНТАМ ЗА 2020 ГОД, ТЫС. ЧЕЛ. **GRI 102-8**



ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК¹ В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА 2020 ГОД, % **GRI 102-8**



ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК² В РАЗБИВКЕ ПО ТИПУ ДОГОВОРА ЗА 2020 ГОД, % **GRI 102-8**



ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК² В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ В 2020 ГОДУ, % **GRI 102-8, GRI 405-1**

Категория	Мужчины (%)	Женщины (%)
Руководители производственные	96	4
Руководители непромышленные	78	22
Специалисты, служащие	50	50
Рабочие	78	22
Всего по Группе НЛМК	75	25

Управленческий и административный персонал

¹ Среднесписочная численность.

² Списочная численность на 31 декабря 2020 года.

Средний стаж работы мужчин и женщин на предприятиях НЛМК находится на сопоставимом уровне.

Среди сотрудников НЛМК есть представители разных возрастных категорий, что подтверждает отсутствие дискриминации по возрасту в кадровой политике Группы НЛМК. В 2020 году 23% от общей списочной численности составили сотрудники старше 50 лет, 61% – в возрасте от 30 до 50 лет и 16% – младше 30 лет. На руководящих должностях (производственные и непроизводственные руководители) 75% сотрудников входят в возрастную группу от 30 до 50 лет и 21% – в группу старше 50 лет.

НЛМК стремится поддерживать гендерное разнообразие сотрудников в органах управления с учетом специфики деятельности Компании. В 2020 году в состав Совета директоров и Правления Группы НЛМК входили как мужчины, так и женщины.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

НЛМК уделяет особое внимание повышению производительности труда. Нацеленность на реализацию этой стратегической задачи стимулирует внедрение эффективных технологических и управленческих процессов и передовых технических решений.

В 2020 году показатель производительности труда по Группе НЛМК составил 305 т стали/чел., показав рост по сравнению с 2019 годом на фоне реализации крупных инвестиционных проектов по модернизации основного оборудования предприятий. Динамика относительно предшествующих лет объясняется предварительным набором и обучением персонала в преддверии роста объемов производства в 2021 году (+2 млн т на Липецкой площадке относительно 2020 года).

СРЕДНИЙ СТАЖ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК¹ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ В 2020 ГОДУ, ЛЕТ



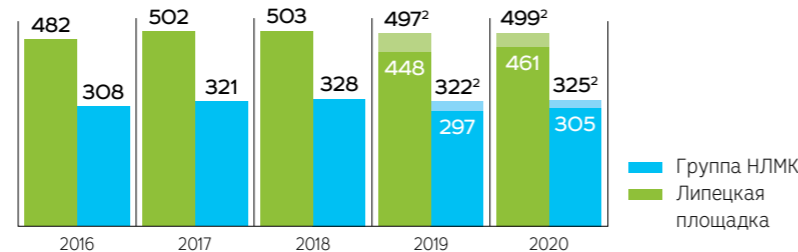
ПЕРСОНАЛ ГРУППЫ НЛМК¹ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И КАТЕГОРИЯМ В 2020 ГОДУ, % GRI 102-8, GRI 405-1



СОСТАВ РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ НА 31 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА, ЧЕЛ. GRI 405-1



ДИНАМИКА УРОВНЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, Т СТАЛИ / ЧЕЛ.



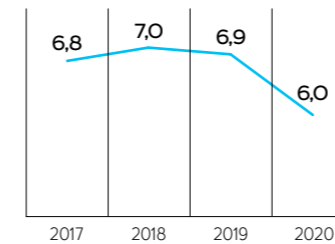
¹ Списочная численность на 31 декабря 2020 года.

² Производительность без учета снижения производства стали на Липецкой площадке во время проведения реконструкции доменного и сталеплавильного производств.

ТЕКУЧЕСТЬ

В 2020 году добровольная текучесть персонала снизилась по сравнению с предыдущим годом – до 6,0%.

ДОБРОВОЛЬНАЯ ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА¹ ПО ГРУППЕ НЛМК GRI 401-1



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Ключевыми задачами по стратегическому планированию трудовых ресурсов являются определение количественного и качественного состава работников для обеспечения производительности предприятия, а также формирование запроса о потребности в специалистах в перспективе трех-пяти лет для набора студентов в профильные образовательные организации.

Работа по планированию трудовых ресурсов в 2020 году велась во взаимодействии с сообществом работодателей Липецкой области – HR-клубом на базе РСПП². Проект «HR-клуб работодателей г. Липецка и Липецкой области как инструмент управления рынком квалификаций региона» отмечен специальным дипломом за вклад в развитие региона в номинации «HR-проект года» премии «Хрустальная пирамида – 2020». Этот конкурс ежегодно выявляет лидеров в области управления человеческим капиталом.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

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

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 Федерации³ ограничено применение женского труда в опасных условиях, а также работах, связанных с перемещением тяжестей. Компания неукоснительно выполняет данные требования.

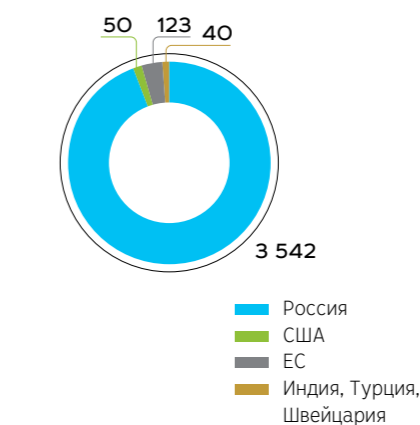
В рамках социальной поддержки населения в регионах присутствия предприятий НЛМК уделяется внимание трудоустройству представителей малообеспеченных и социально незащищенных групп. Специально организованные программы обучения способствуют успешной адаптации соискателей с низким социальным статусом, не имеющих формального образования или квалификации.

В условиях пандемии Covid-19 Группа НЛМК сделала акцент на цифровизации процессов подбора персонала:

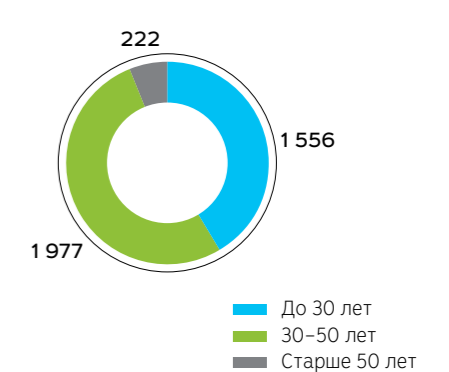
- внедрены технологии проведения видеointервью для оценки кандидатов и стажеров на базе платформы Sever.AI;
- тиражировано решение по подбору рабочих на базе платформы SAP SF;
- действует карьерная страница Группы NLMK.team на базе прогрессивного модуля SAP RMK, что позволяет оперативно публиковать 100% вакансий для внешних пользователей.

Реализован совместный с Уполномоченным многофункциональным центром предоставления государственных и муниципальных услуг проект предоставления гражданам услуги по заполнению анкеты кандидата на трудоустройство в ПАО «НЛМК», которая напрямую попадает в базу данных службы подбора для рассмотрения релевантных претендентов.

ВНОВЬ НАНЯТЫЕ СОТРУДНИКИ ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ В 2020 ГОДУ, ЧЕЛ.



ВНОВЬ НАНЯТЫЕ СОТРУДНИКИ ГРУППЫ НЛМК В 2020 ГОДУ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТНЫМ КАТЕГОРИЯМ, ЧЕЛ.



¹ Добровольная текучесть персонала – увольнение сотрудников по собственному желанию, включая выход на пенсию. Недобровольная текучесть персонала – увольнение сотрудников по инициативе руководства, а также в связи со смертью. Недобровольная текучесть в 2020 году составила 4,4%, общая текучесть – 10,3%.

² Российский союз промышленников и предпринимателей.

³ 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».

В 2020 году 3 755 человек (7% от среднесписочной численности), в том числе 25% – женщины, были вновь наняты Группой. Из них 94% трудоустроены на российские предприятия Группы НЛМК [GRI 401-1](#).

В 2020 году было создано более 600 рабочих мест, большинство из них – в связи с запуском инвестиционных проектов.

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

НЛМК реализует проекты по адресному трудоустройству людей с инвалидностью. Доля трудоустроенных с ограниченными возможностями здоровья в 2020 году составила 0,1% (29 человек) от общего числа сотрудников Компании. 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 в данной сфере.

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА

НЛМК запускает и реализует новые проекты, направленные на активное привлечение молодежи в деятельности Компании: знакомство школьников и родителей с миром профессий («Корпорация дети»), построение будущего профессионального пути в Компании с использованием мобильного приложения («Навигатор НЛМК»), информирование школьников и студентов о влиянии комбината на экологическую ситуацию в городе («Зеленый город»).

ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА НА БАЗЕ ПРОФИЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Для увеличения доли высококвалифицированных специалистов на рынке труда, НЛМК сотрудничает более чем с 30 профильными учебными заведениями регионов присутствия: техникумами, колледжами и университетами. Будущие сотрудники Компании получают углубленную подготовку по актуальным для НЛМК компетенциям, проходят практику и стажировку на предприятиях Группы НЛМК, выполняют реальные рабочие задачи и участвуют в проектах Компании. В дополнение к диплому по специальности, выпускники осваивают до трех профессий. Это дает им возможность быстрого карьерного или профессионального роста в НЛМК.

ПРОГРАММЫ ПОощРЕНИЯ И ПРИЗНАНИЯ

В 2020 году одновременно на трех площадках Группы НЛМК – «НЛМК-Липецк», «Алтай-Кокс» и дивизионе «Руда» – состоялся корпоративный конкурс «Мастер года», в котором приняли участие более 160 сотрудников. Конкурс направлен на формирование прогрессивной команды руководителей среднего звена, повышение мотивации к развитию управленческих и профессиональных компетенций.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Программы обучения и развития персонала НЛМК представляют собой полный цикл непрерывной профессионального и личностного совершенствования – от профориентационных социально ориентированных проектов до нишевых образовательных решений для конкретных производственных задач.

В планах Компании тиражирование лучших практик профориентационной работы с использованием современных цифровых технологий в сочетании с личным участием экспертов производства в обучении школьников и студентов профильных образовательных организаций.

Для удовлетворения потребности в инженерных кадрах и специалистах с высшим образованием в 2021 году будет запущена новая программа стажировок для студентов и выпускников вузов – «Академия Стальных Возможностей». Стажировки предполагают отбор студентов более чем из 600 кандидатов в ведущих профильных вузах России, а затем постепенное погружение участников в корпоративную культуру и производственную систему НЛМК.

В 2021 году Компания продолжит реализацию ряда проектов, направленных на повышение производительности труда и развитие персонала. Приоритетами объявлены поддержка талантов, развитие системы наставничества, построение индивидуальных карьерных маршрутов под единым обновленным брендом работодателя НЛМК.

Компания намерена и дальше развивать программы поощрения и признания молодых специалистов, мастеров и наставников. Будут расширены рамки системы материальной и нематериальной мотивации производственного персонала, вовлеченного в программы повышения производственной безопасности, внедрения усовершенствований в рамках производственной системы.

ОЦЕНКА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Сотрудники Группы НЛМК получают достойное вознаграждение. Для оценки его конкурентоспособности 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.

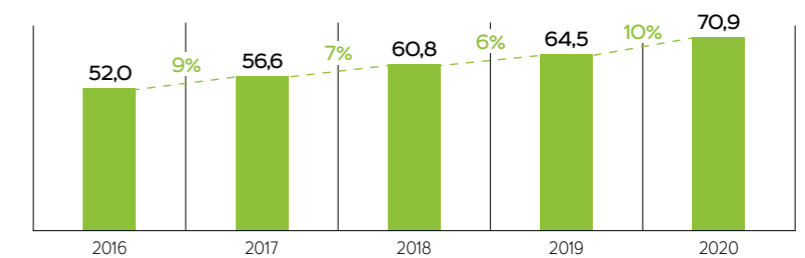
Материальное вознаграждение сотрудников состоит из двух частей: базовой части заработной платы и премиальной части. Система оплаты труда в НЛМК соответствует лучшим российским и мировым практикам. При разработке локальных нормативных актов по оплате труда учитывается мнение профсоюзных организаций.

В Группе применяется 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 текущий подход, введенный в 2019 году, позволяет дополнительно поощрять лучших з лучших. Таким образом, более динамичный рост заработной платы эффективных сотрудников способствует укреплению принципов внешней конкурентоспособности и внутренней справедливости вознаграждения компаний Группы, а также реализации потенциала и профессиональной активности каждого сотрудника. В 2020 году данной системой были охвачены 96% сотрудников российских активов Группы НЛМК.

В 2020 году средняя заработная плата сотрудников российских предприятий Группы НЛМК выросла на 10% до 70,9 тыс. руб., существенно опередив темп инфляции за счет реализации дополнительных мер поддержки сотрудников. На зарубежных предприя-

тиях определение вознаграждения происходит в соответствии с коллективными договорами и трудовым законодательством и также включает ежегодную индексацию дохода.

ДИНАМИКА УРОВНЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ РОССИЙСКИХ АКТИВОВ ГРУППЫ НЛМК, ТЫС. РУБ. [GRI 202-1](#)



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.

В отчетном году с целью дальнейшего расширения раскрытия о структуре вознаграждения в Группе НЛМК представлены данные о среднемесячной заработной плате сотрудников начального уровня в разбивке по полу и категориям. Методология расчета данного показателя подразумевает учет фактически начисленной заработной платы по начальным грейдам в каждой из категорий.

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СОТРУДНИКОВ НАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ РАБОТАЮЩИХ НА РОССИЙСКИХ АКТИВАХ ГРУППЫ НЛМК В 2020 ГОДУ, ТЫС. РУБ. [GRI 202-1](#)

Женщины	73 402	46 901	42 617
Мужчины	73 266	50 648	48 884

■ Руководители
■ Инженерно-технический состав
■ Рабочие

Компания также продолжает развивать сквозную систему управления по целям Группы (англ. Management by Objectives (MBO)). Более 9,5 тыс. сотрудников ежегодно получают премию на основе достижения ключевых показателей эффективности (КПЭ) своей деятельности. Все КПЭ сотрудников связаны единым каскадом от стратегических целей Группы до целей подразделений.

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

В 2020 году официальную оценку результативности прошли 47 497 сотрудников Группы НЛМК, что составляет 91% от общей численности персонала [GRI 404-3](#).

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МВО

- 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. Для оценки результатов по системе МВО 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 МВО и к 2022 году достичь 100%-ного участия сотрудников всех уровней управления, включая рабочих.

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 НЛМК действует 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 расширяя возможности для карьерного и профессионального роста.

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК, ПРОШЕДШИХ ПЕРИОДИЧЕСКУЮ ОЦЕНКУ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ, В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ И ПОЛУ НА 31 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА, ЧЕЛ. GRI 404-3

По категории

От общего количества РСС ¹	86%	14 026
От общего количества рабочих	93%	38 342

По полу

От общего количества мужчин	90%	39 028
От общего количества женщин	91%	13 340

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

ОЦЕНКА ПО МЕТОДУ 360/180

С 2018 года в Компании используется система оценки персонала 360/180. Она представляет собой опрос сотрудников по методу «360 градусов» на базе SAP Success Factors. Ответы респондентов строго анонимны и предоставляются в усредненном виде, а результаты оценки являются конфиденциальными.

В качестве критериев для опросов по методу «360 градусов» в основном используется модель корпоративных и управленческих компетенций НЛМК, а также практики Стандарта работы руководителя. Любой сотрудник по согласованию с непосредственным руководителем может запросить проведение опроса по модели компетенций и включить респондентов по своему усмотрению: руководителя, коллег, подчиненных, клиентов и партнеров. Перед опросом сотрудники проходят соответствующее обучение. Результаты оценки используются для определения целей развития и не могут быть основанием для принятия кадровых решений (увольнения, депремирования и т. д.).

В 2020 году опрос по методу «360 градусов» был проведен более чем для 800 сотрудников.

Начиная с 2021 года планируется регулярно проводить оценку 360/180 по модели компетенций для всех руководителей, специалистов и служащих. Также сотрудникам, составившим индивидуальный план развития, будет доступен ежегодный опрос по развиваемым компетенциям.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Профессионализм и квалификация сотрудников – важный фактор устойчивого развития НЛМК. В рамках развития и подготовки персонала Компании необходимо обеспечивать требуемый уровень обучения профессиональным знаниям и навыкам. Это позволит сотрудникам Компании качественно выполнять свои производственные обязанности. В Компании также активно используется подход «Лидеры учат лидеров» (подробнее см. раздел «Корпоративный университет НЛМК»).

НЛМК инвестирует значительное количество ресурсов в обучение и развитие своих сотрудников. В 2020 году объем совокупных инвестиций, направленных в обучение и развитие сотрудников, составил 1 383 млн руб., включая 1 112 млн руб. затрат на строительство кампуса Корпоративного университета в г. Липецке, 249 млн рублей затрат на обучающие мероприятия и 22 млн руб. расходов на оплату тренеров.

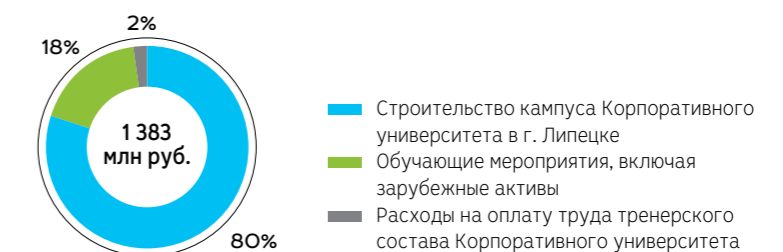
По итогам 2020 года общее время обучения сотрудников НЛМК, включая обучение по ОТиПБ, составило 3 173 228 человеко-часов (из них 169 542 человеко-часов осуществлялось через Корпоративный университет на российских активах Группы НЛМК). Это подразумевает 61,1 часов обучения в пересчете на среднесписочную численность сотрудников Группы НЛМК (65,1 часов в пересчете на среднесписочную численность сотрудников российских активов). Сюда также включены часы обучения целевых студентов базовых учебных заведений по профессиональным компетенциям Компании (706 658 человеко-часов), которое проводят сотрудники НЛМК. В процессе обучения развиваются не только сами наставники, но и потенциальные сотрудники Группы НЛМК.



Общее время обучения в отчетному году, посвященное ОТПБ, составило 661 379 человеко-часов (594 877 человеко-часов централизованного обучения и 66 502 человеко-часа в Корпоративном университете) GRI 404-1.

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

СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ ГРУППЫ НЛМК В ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ В 2020 ГОДУ GRI 404-2



¹ Руководители, специалисты и служащие

СОТРУДНИЧЕСТВО С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

В рамках сотрудничества со школами и центрами дополнительного образования Компания реализует широкий спектр информационных и образовательных мероприятий: организует экскурсии на предприятия и стимулирует изучение технических дисциплин через корпоративные профориентационные проекты (металлургические смены, «Школа профессионального мастера», «Класс НЛМК», объединение «Металлургия для любознательных», группа «Профориентация НЛМК» в сети «ВКонтакте», тематические встречи, посвященные Компании, обучение школьников на рабочую профессию).

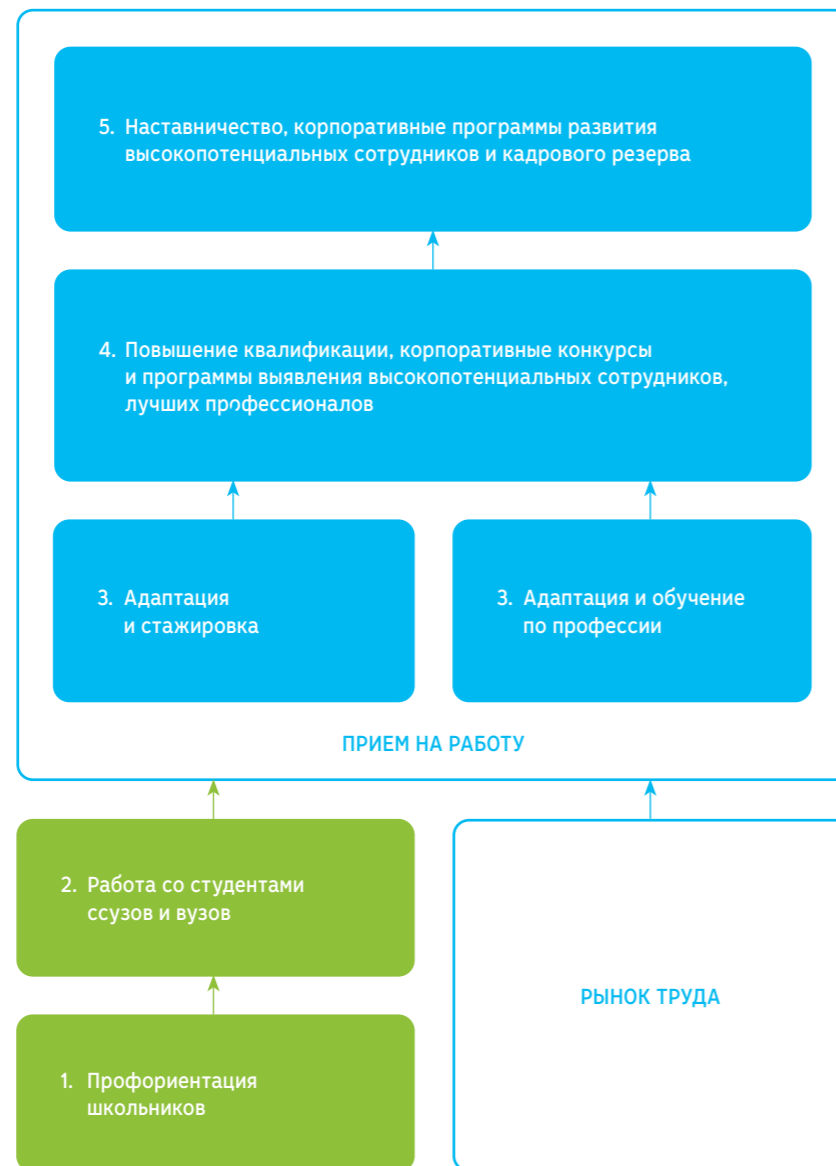
НЛМК ведет активную работу с учреждениями среднего профессионального и высшего профессионального образования, включая корректировку содержания учебного процесса под специфику Компании, проведение практики на площадках Группы, организацию осуществления стипендиальных программ для студентов, а также реализацию программ дополнительного и дуального обучения.

Для студентов вузов и профессиональных образовательных организаций в возрасте от 16 до 30 лет реализуется корпоративный кейс-чемпионат НЛМК «РазРеши». Результаты 2019/20 годов:

- Более 100 студентов стали участниками;
- 23 технологических проекта развития предложено в рамках решения кейсов;
- 35 экспертов НЛМК выступили в качестве наставников команд и экспертов по оценке кейсов;
- 20 лучших студентов получили приглашение на стажировку/ продвижение по карьере;
- 3 финалиста вошли в состав сборной России на международном металлургическом кейс-чемпионате Metal Cup.

Эффективное сотрудничество со школами, центрами дополнительного образования, организациями среднего профессионального и высшего образования позволяет нам не только привлекать молодых специалистов, адаптированных к условиям НЛМК, но и формировать имидж Компании как привлекательного работодателя в регионах присутствия наших 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 том числе по специализации. 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 по более чем по 300 профессиям.

НЛМК уделяет большое внимание и другим важным для развития бизнеса направлениям обучения. Так, в отчетном периоде продолжалась реализация корпоративной программы обучения английскому языку. При участии наставников в обучение интегрируются специализированные глоссарии с целью освоения специфических для отрасли понятий и терминов.

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЛМК

GRI 404-2

Корпоративный университет НЛМК (КУ) был создан в 2016 г. с целью внедрения единой системы управленческого обучения во всех компаниях Группы НЛМК.

Миссия Корпоративного университета – повышение конкурентоспособности НЛМК за счет развития управленческих компетенций руководителей и кадрового резерва Группы, а также развития экосистемы Компании (представители компаний-клиентов, партнеров, подрядчиков).

Цели деятельности:

- Развитие руководителей НЛМК всех уровней, совершенствование системы управления за счет обучения единым стандартам работы, раскрытие лидерского потенциала руководителей, развитие управленческих компетенций.
- Выявление и тиражирование лучших практик НЛМК, в т.ч. за счет участия лидеров в разработке образовательных курсов.
- Поддержка организационных изменений и стратегических проектов за счет создания единого информационного пространства, ориентации на сотрудничество и командную работу.
- Развитие лидерского капитала Группы НЛМК, формирование среды вовлекающего лидерства.

Целевая аудитория Корпоративного университета НЛМК – более 6,3 тыс., включая руководителей Компании и резервистов на руководящие позиции.

Корпоративный университет НЛМК предоставляет возможность каждому руководителю в зависимости от его уровня пройти не менее четырех образовательных курсов в год. Рекомендованный объем управленческого обучения для одного сотрудника составляет около 5% рабочего времени в год.

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника – 20,7.

Обучение по образовательным решениям КУ проводится и на зарубежных площадках.

Подход «Лидеры учат лидеров»

Руководители высшего и среднего звена и ключевые эксперты Группы участвуют в создании образовательных решений Корпоративного университета, а также проводят обучение в роли внутренних тренеров не менее четырех дней в год. Вице-президенты Компании читают тренинги мастерам, линейным руководителям разных функциональных направлений. Подход «Лидеры учат лидеров» является основой обучения в Корпоративном университете, и позволяет:

- создавать вовлекающую среду и формировать единство смыслов через передачу личного опыта;
- обмениваться мнениями, обеспечивая эффективный канал двусторонней обратной связи во время обучения;
- развиваться руководителям через внутреннее тренерство, многократно пропускация через себя содержание обучающих программ.

Для качественного проведения образовательных программ все внутренние тренеры проходят специальное обучение, получают поддержку профессиональных тренеров-методистов. Более 300 сотрудников компании являются внутренними тренерами Компании.

Подход «Лидеры учат лидеров» развивается за счет масштабирования единой методологии подготовки и развития внутренних тренеров как внутри Компании, так и в экосистеме (компании-партнеры).

Образовательные решения

Все образовательные решения Корпоративного университета представляют собой синтез знаний и лучших практик экспертов Группы НЛМК и разработаны с учетом международного опыта.

На данный момент в портфеле Корпоративного университета более 150 образовательных решений по следующим направлениям:

- Стратегия и управление стоимостью;
- Производственная система;
- Люди и команды;
- Инновации и изменения;
- Уровневые программы;
- Адаптация (в роли руководителя Компании);
- Развитие внутренних тренеров;
- Образовательные решения для экосистемы НЛМК.

Уровневые программы – новое направление, которое появилось в портфеле образовательных решений КУ в 2020 году. Уровневая программа – продукт, развивающий знания, умения, навыки и формирующий определенные установки целевой аудитории на одном управленческом уровне (как правило, для кадрового резерва) в целях эффективного достижения бизнес-целей. В 2020 году Корпоративный университет реализовал три уровневые программы.



Программа развития руководителей DREAM 100 (для кадрового резерва топ-менеджмента) – совместная разработка с бизнес-школой INSEAD. Обучение первого потока, собравшего 49 участников, прошло в феврале – ноябре 2020 года.

Программа направлена на подготовку топ-руководителей с развитыми компетенциями управления, способных воплотить амбициозную стратегию Компании в условиях изменяющейся среды.

В течение обучения участники DREAM 100 работают в проектных командах и решают конкретные бизнес-задачи по разным направлениям: продажи и клиентский сервис, кибер-капитал, устойчивость, экосистемный подход и т. д.

Программа развития для кадрового резерва среднего звена руководителей функционирует в НЛМК с 2018 года, в рамках Корпоративного университета реализуется с 2020 года. Третий поток прошел обучение в сентябре – декабре 2020 года.

Программа направлена на подготовку к переходу на следующий управленческий уровень с расширением зоны ответственности и масштаба задач.

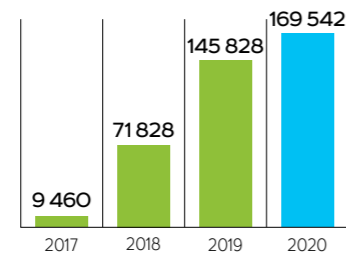
Школа мастеров (для вновь назначенных мастеров и кадрового резерва на мастеров из числа рабочих) – разработка 2020 года. Пилотный проект опробован в июле – ноябре 2020 года. Сроки каскадного обучения: сентябрь 2020 года – 2022 год.

Программа направлена на развитие управленческих компетенций на позиции мастера/резервиста для повышения эффективности при решении рабочих задач, развития навыков управления людьми и процессами на своем участке, взаимодействия внутри своего подразделения и со смежными подразделениями.

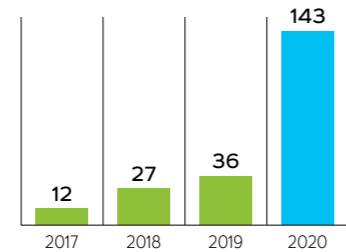
Кампус Корпоративного университета НЛМК

В 2017 году на месте бывшего Дворца культуры металлургов в г. Липецке началось строительство здания Корпоративного университета НЛМК.

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ГОДАМ ПО ВСЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ РЕШЕНИЯМ КУ (РОССИЙСКИЕ КОМПАНИИ ГРУППЫ НЛМК)¹



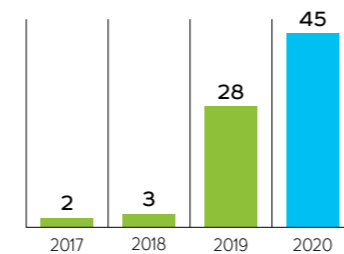
КОЛИЧЕСТВО ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ КУ, ШТ.



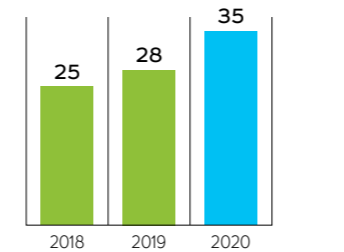
В III квартале 2021 г. планируется открытие не имеющего аналогов в регионе многофункционального общественно-делового центра – кампуса Корпоративного университета НЛМК (далее – КУ НЛМК). Важно отметить, здание сохранило исторический вид.

В кампусе будет создан современный конференц-зал на 492 места. Места для зрителей расположены с подъемом, для комфортной линии визирования сцены.

КОЛИЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ, ШТ.



КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ СЕССИЙ И КОНФЕРЕНЦИЙ, ШТ.



Используется система трансформируемого зрительного зала: в течение 10–15 минут телескопическая складывающаяся трибуна позволяет полностью освободить пространство партера. На сцене можно организовать разноуровневые секторные места для слушателей, в виде амфитеатра. На сцене будет использоваться Glassroom – это физическое пространство в виде учебной аудитории с видеостеной, на которой транслируются экраны слушателей.

На первом этаже атриума будет организовано выставочное пространство. На третьем и четвертом этажах предусмотрены два пространства для проведения сессий дизайн-мышления. Под стеклянным куполом, четвертого этажа, предусмотрены помещения для раскрытия творческого потенциала.

Территория вокруг кампуса также будет благоустроена, силами НЛМК будет построена детская площадка, согласно пожеланиям мэрии. Уже сейчас функционирует, отреставрированный известный Липецку красивый фонтан с вековой историей.

Инвестиции в проект составят около 4 млрд руб.

Участие в работе международных сообществ

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

ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Система работы с кадровым резервом направлена на формирование, подготовку и продвижение перспективных сотрудников. Основными целями

этой работы являются закрытие вакансий руководителей внутренними кандидатами, реализация потребности сотрудников в построении карьеры в Компании и обеспечение преемственности знаний и технологий.

В 2020 году осуществлена автоматизация процесса «Кадровый резерв». В Компании продолжается тиражирование карьерных комитетов на должности мастеров и начальников участка. Показатели по работе с кадровым резервом автоматизированы и доступны для анализа руководителям Компании.

Лидирующая роль в работе с кадровым резервом отведена руководителям структурных подразделений. С этой целью продолжается обучение руководителей проведения оценки управленческих компетенций. За 2020 год состоялось 83% назначений из кадрового резерва на позиции, по которым есть резерв.

КАРЬЕРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

В 2020 году была продолжена работа по созданию системы типовых карьерных маршрутов.

Цель инициативы – стимулировать проактивное развитие сотрудниками необходимых компетенций по мере их карьерного продвижения внутри Компании, предоставить ориентиры возможных направлений роста, поддержать в получении междисциплинарного опыта, повысить привлекательность географической мобильности кадрового ресурса между предприятиями Группы.

Карьерное планирование обеспечивает доступ к карьерным возможностям не только участникам программы кадрового резерва, но и более широкому кругу сотрудников, заинтересованных в развитии компетенций, получении нового опыта и знаний. Этот процесс позволил планировать маршруты в смежные специальности и функциональные направления, на позиции специалистов и экспертов: экспертная карьера получает новый импульс, что важно для сохранения производственной культуры Компании.

В 2020 году был успешно реализован пилотный проект в функциональном направлении «Логистика». Около 220 руководителей, специалистов и рабочих выбрали и обсудили с непосредственными руководителями возможные варианты развития своей карьеры, в том числе со сменой специализации, функционала, географии.

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.



¹ Статистика представлена без учета сессий и конференций.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Внутренняя социальная политика является основным инструментом для поддержания высокого уровня вовлеченности персонала Группы НЛМК и 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 ориентироваться на потребности сотрудников. Внутренняя социальная политика Компании ориентирована на поддержку задач Кадровой стратегии НЛМК и целей в области устойчивого развития.

В 2020 году продолжалась реализация Социальной стратегии Группы НЛМК до 2022 года, одобренной Правлением в 2019 году. Она представляет собой комплекс программ, содействующих долгосрочной устойчивости бизнеса на стыке интересов Компании и сотрудника. В число основных целей 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 Социальной стратегии описаны КПЭ, структура социальных программ и основные направления таких ключевых программ как «Медицина», «Питание», «Моя семья», «Спорт» и «Сообщества».

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

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



В 2020 году объем социальных инвестиций по Группе НЛМК, включая зарубежные активы, составил 8,4 млрд руб., из которых 7,4 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.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ ГРУППЫ НЛМК В 2015–2020 ГОДАХ, МЛРД РУБ. GRI 201-1

Год	Затраты на социальную поддержку сотрудников российских активов Группы	Инвестиции в развитие местных сообществ в РФ ¹	Затраты на социальную поддержку сотрудников зарубежных активов Группы	Инвестиции в развитие местных сообществ зарубежных активов ¹	Итого
2020	4,79	1,03	2,61	0,00	8,43
2019	2,26	0,56	2,87	0,01	5,70
2018	2,44	0,29			2,73
2017	2,29	0,39			2,68
2016	2,15	0,85			3,00
2015	2,11	1,19			3,30

- Затраты на социальную поддержку сотрудников российских активов Группы
- Инвестиции в развитие местных сообществ в РФ¹
- Затраты на социальную поддержку сотрудников зарубежных активов Группы
- Инвестиции в развитие местных сообществ зарубежных активов¹

Коллективными договорами предприятий регулируются следующие меры социальной поддержки:

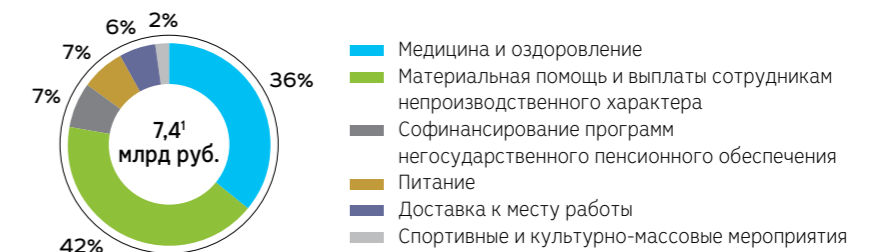
- организация медицинского обслуживания работников и их детей, в том числе в рамках системы добровольного медицинского страхования;
- организация горячего питания на территории предприятий;
- событийная материальная помощь сотрудникам и членам их семей, система выплат компенсационного характера;
- организация 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).

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

В Компании действует программа лояльности NLMK PRIMEZONE, разработанная специально для сотрудников крупнейших российских предприятий НЛМК. В рамках данной программы предоставляются скидки и специальные предложения от ритейлеров в городах присутствия предприятий Группы: Липецке, Старом Осколе и Москве.

Сотрудники Группы НЛМК могут принять участие в программах негосударственного пенсионного обеспечения с софинансированием со стороны Компании, таким образом обеспечив себе дополнительные пенсионные выплаты при наступлении пенсионных оснований GRI 404-2.

ЗАТРАТЫ НА СОЦИАЛЬНУЮ ПОДДЕРЖКУ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК (ВКЛЮЧАЯ ЗАРУБЕЖНЫЕ АКТИВЫ) ЗА 2020 ГОД В РАЗБИВКЕ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ GRI 201-1



В 2020 году дальнейшее развитие получила программа «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» GRI 403-6. Особое внимание уделялось мероприятиям, направленным на сохранение здоровья сотрудников в условиях распространения коронавирусной инфекции. Была расширена программа добровольного медицинского страхования (ДМС) в части предоставления бесплатных медикаментов для лечения COVID-19 и пневмонии, услуг телемедицины и службы психологической поддержки, дополнительных обследований после перенесенного COVID-19. Также была организована вакцинация от гриппа и пневмококковых инфекций с целевым охватом 75% персонала (подробнее см. в разделе «Ответы на вызовы COVID-19»).

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 Подробнее об инвестициях в развитие местных сообществ можно ознакомиться в разделе «Развитие местных сообществ».

¹ Включая 4,8 млрд руб. затрат на социальную поддержку сотрудников российских активов.

В рамках реализации программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» в 2020 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 было запущено страхование от несчастных случаев и критических заболеваний. Новая льгота появилась в рамках утвержденной Социальной стратегии Группы НЛМК и 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, длительной утрате работоспособности. В 2020 году в условиях пандемии наибольшее количество обращений было получено от работников с временной утратой трудоспособности (более 21 дня), общая сумма выплат составила более 53 млн руб., всего было произведено 1 649 выплат.

2. Проект «Здоровый выбор»

GRI 403-6, GRI 403-10

Цель проекта «Здоровый выбор» – привлечь сотрудников предприятий Группы НЛМК для трансляции идей и развития культуры здорового образа жизни в Компании, для поддержки лучших практик в данной области. На начальной стадии реализации проекта проводился комплекс мероприятий, направленный на повышение компетенции его участников в отношении своего здоровья и формирования осознанного отношения к управлению здоровьем. Проект основан на принципах каскадирования и постепенного вовлечения все новых участников. Общее количество участников в 2020 году составило 600 человек разных возрастных групп. Более 90%

из них – представители рабочих профессий. В 2020 году были подведены итоги первого цикла проекта:

- более 70% участников стали придерживаться здорового питания: например, до прохождения программы количество фруктов ниже нормы употреблял 81% участников, после – меньше 5%;
- 40% курящих участников бросили курить: до прохождения программы курило 13% участников, после – 7%;
- на 25% увеличилось за период проекта среднее число шагов в день, пройденных участниками;
- 6% участников улучшили показатели индекса массы тела.

В конце года состоялось награждение участников проекта атрибутами здорового образа жизни.

В связи с распространением коронавирусной инфекции второй цикл «Здорового выбора» был перенесен на 2021 год. Однако участники продолжали активно продвигать здоровый образ жизни среди коллег, участвовали в онлайн-соревнованиях и тренировках, с соблюдением противоэпидемиологических норм продолжали занятия йогой и волейболом, инициированные до начала пандемии.

Проект «Здоровый выбор» получил высшую награду конкурса корпоративных проектов People Investor 2020 года в номинации «Здоровый образ жизни» среди лучших практик в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА «ЗДОРОВЫЙ ВЫБОР»



3. Передача в профессиональное управление корпоративных медицинских активов

GRI 403-6, GRI 403-10

В 2020 году продолжалась работа по реорганизации и передаче медицинских активов Компании в ответственное 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 сотрудникам предприятий 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 Компании в экстренных ситуациях. В 2020 году по результатам оценки было утверждено положение по обеспечению готовности к экстренной медицинской помощи и медицинской эвакуации, налажено обучение фельдшеров по современным стандартам оказания экстренной медицинской помощи на госпитальном этапе, подготовлено пособие по оказанию первой помощи, разработаны медицинские алгоритмы и проведены учебно-тренировочные занятия. Здравпункты предприятий оснащены современным медицинским реанимационным оборудованием

GRI 403-3

4. Организация здорового питания

Компания развивает и продвигает культуру здорового питания на предприятиях Группы НЛМК. В 2020 году в рамках стратегического партнерства с лучшими федеральными операторами питания были реализованы следующие направления:

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

Результатами реализации комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» в 2018–2020 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»;
- разработка концепции и проведение первого цикла проекта «Здоровый выбор», нацеленного на формирование осознанного отношения сотрудников к своему здоровью.

«НЛМК еДа!»



В рамках реализации Социальной стратегии Группы НЛМК стартовала новая программа корпоративного питания «НЛМК еДа! Вкусно, полезно, доступно». Программа будет поэтапно внедрена на всех предприятиях Группы в течение 2020–2021 годов.

Основные изменения для работников:

- **питание стало дешевле:** часть стоимости обеда оплачивает работодатель по факту посещения сотрудником столовой;
- **питание стало более доступным:** сотрудник может заказать питание с доставкой;
- **оплата питания стала более удобной:** оплатить можно в одно касание пропуском.

КОРПОРАТИВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ «ПУЛЬС НЛМК»

Корпоративное исследование «Пuls НЛМК» в 2019–2020 годах охватило более 20 тыс. сотрудников, что составило порядка 74% от штатной численности персонала российских площадок Группы. В результате опроса выявлены как сильные стороны, так и области для развития. Цикл культурной диагностики, помимо самого исследования, включает анализ его результатов, разработку и реализацию мероприятий по направлениям, требующим развития, в рамках постоянно действующих культурных советов, а также с целью улучшения коммуникации сотрудников. Исследование «Пuls НЛМК» будет проводиться ежегодно в рамках непрерывного цикла культурной диагностики.

Дополнительный детальный опрос по удовлетворенности персонала социальными программами проводится в Компании раз в три года и последний раз состоялся в 2018 году. Следующий опрос запланирован на 2021 год.

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 2020 год коллективными договорами охвачены 100% сотрудников российских активов Группы.

В 2020 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.

КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ОХВАЧЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ, % GRI 102-41

Регион Группы НЛМК	2016	2017	2018	2019	2020
Россия	100	100	100	100	100
Европа ¹	90	89	88	88	87
США ¹	н.д.	н.д.	72	71	72

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:

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

На конец 2020 года в волонтерском движении состояло около 1,5 тыс. сотрудников НЛМК. Распространение коронавирусной инфекции сделало невозможным проведение массовых волонтерских мероприятий, однако волонтеры Компании приняли активное участие в корпоративной акции помощи ветеранам и пенсионерам «Мы рядом» (подробнее см. раздел «Развитие местных сообществ»), а также смогли реализовать собственные идеи в рамках первого корпоративного конкурса волонтерских проектов.

В декабре 2020 года была проведена итоговая встреча «Костер у волонтерского маяка» в онлайн-формате для 40 лучших корпоративных волонтеров всех предприятий Группы.

Конкурс волонтерских проектов

В 2020 году состоялся первый конкурс волонтерских проектов Группы НЛМК. Его приоритетным направлением была выбрана «Социальная помощь». Волонтеры предложили на конкурс самые разнообразные проекты: социальный английский, благоустройство мест отдыха для пенсионеров, помощь особенным детям, ветеранам, людям с ОВЗ, организация благотворительных ярмарок и многое другое. Так как конкурс проводился в непростое время распространения COVID-19, авторы проектов отразили риски, связанные с изменениями эпидемиологической ситуации. По итогам конкурса 19 победителей получили денежные призы до 100 тыс. руб. на реализацию своего волонтерского проекта.

Образовательный волонтерский акселератор «ВОЛНА»

**ВОЛОНТЕРСКИЙ
АКСЕЛЕРАТОР
ВОЛНА**

В 2020 году на образовательном акселераторе «ВОЛНА» корпоративные волонтеры Группы НЛМК повысили свои знания и навыки в области добровольчества и разработали идеи для новых социальных инициатив при поддержке партнера проекта YouSocial. В зависимости от собственных компетенций и осознания своей роли сотрудники могли выбрать интересные сессии для посещения. В ходе акселератора прошли встречи-диалоги с представителями местной администрации, а также командные проектные мастерские по разработке замыслов социальных инициатив. После изменения эпидемиологической обстановки «ВОЛНА» перешла в Сеть. Сотрудники НЛМК приняли участие в двухнедельном онлайн-кампусе и получили экспертные консультации по своим инициативам, которые впоследствии представили на конкурс волонтерских проектов.

Программа корпоративного волонтерства НЛМК получила признание на федеральном уровне

Команда липецких волонтеров во главе с работницей НЛМК Марией Трухачевой стала победителем всероссийского конкурса «Лучший эковолонтерский отряд» в номинации «Эко – Молодость». Активисты в течение двух лет реализовывали проект «Экопатруль» по очистке берегов реки Воронеж от мусора.

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ

НЛМК создает для своих сотрудников 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. Около 400 работников ежегодно сдают нормативы ГТО.

С учетом распространения коронавирусной инфекции в 2020 году был проведен в онлайн-режиме Первый открытый турнир по многоборью.

Он проходил по четырем видам среди мужчин, и четырем – среди женщин, в трех возрастных категориях. В турнире приняли участие 60 спортсменов основных предприятий Группы НЛМК.

Также команды НЛМК приняли участие в первом шахматном онлайн-турнире среди предприятий BlitzBusinessChess – 2020.

Проект «Северная ходьба – новый образ жизни»

С июля по октябрь 2020 года предприятия Группы НЛМК принимали участие во всероссийском проекте «Северная ходьба – новый образ жизни». Около 100 сотрудников Группы, в том числе около 50 на Липецкой площадке, активно тренировались и готовились к соревнованиям. В рамках проекта Группа НЛМК выставила семь команд в четырех регионах присутствия – Липецкой, Калужской, Свердловской областях и Алтайском крае. Первые места в этих регионах заняли команды предприятий Группы. По итогам всероссийского личного зачета среди мужчин сотрудники Группы НЛМК завоевали 1-е, 4-е и 10-е места (общее число мест – 157). Благодаря проекту на предприятиях Группы НЛМК сформировались команды неравнодушных и активных сотрудников, готовых развивать данное спортивное направление и вовлекать в занятия своих коллег.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Управление персоналом – ключевой фактор, влияющий на развитие НЛМК. Группа НЛМК формирует план мероприятий по продвижению бренда на внешнем и внутреннем рынке труда и увеличению доли перемещения сотрудников на внутренние вакансии. Важным направлением кадровой политики также является развитие корпоративных программ для привлечения студентов на стажировки и создание типовых карьерных маршрутов и образовательных программ для сотрудников с высоким потенциалом HiPo (от англ. High Potential).

В части оценки и вознаграждения персонала Компания намерена совершенствовать систему MBO и достигнуть

100%-ного участия в ней сотрудников всех уровней управления до 2022 года. В планах НЛМК дальнейшее развитие системы мотивации, в том числе мотивации проектной деятельности, мотивации инициатив и др.

В части работы Корпоративного университета НЛМК запланировано создание более 20 новых образовательных решений с фокусом на персонализацию и мировые тренды в обучении и развитии, а также расширение линейки программ для руководителей разных уровней и кадрового резерва. Будет проведена работа по улучшению среды онлайн-обучения: намечено открытие виртуального кампуса, личного кабинета внутреннего тренера и пр. В 2021 году ожидается получение аккредитации CLIP, которая имеет международное признание и является знаком качества корпоративного обучения. Кроме этого, предстоит открытие кампуса Корпоративного университета – самого современного и инновационного пространства в регионе.

В части социальной политики на 2021 год запланированы разработка и осуществление программы обновления медоборудования и внедрения единой медицинской информационной системы, реализация второго цикла проекта «Здоровый выбор», продолжение образовательного волонтерского акселератора «ВОЛНА» и проведение второго конкурса волонтерских проектов.

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%

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2020 ГОДУ

- Снижено количество случаев тяжелого травматизма на 30%.
- Утверждены стратегии Группы НЛМК по пожарной безопасности, промышленной медицине и безопасности дорожного движения.
- На топ-риски разработаны программы по предупреждению травматизма.
- Выполнена программа обучения по восьми инструментам ОТИПБ, благодаря переводу курсов в дистанционный формат.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



47,8

млн долл.

составили затраты на развитие безопасного производства

16

масштабных проектов ОТИПБ

реализуются под кураторством ТОП-100 руководителей компании

5

комплексных программ по топ-рискам

реализуются для предупреждения травматизма

3

новых ИТ-сервиса запущено:

«Заявление об опасностях», «Поведенческие диалоги по безопасности» и «Контакт по безопасности»

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ ОТИПБ

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 ОТИПБ.

В основе подхода Компании лежат следующие меры:

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

Вопросы ОТИПБ – неотъемлемый компонент масштабного проекта по развитию производственной системы НЛМК.

Чтобы обеспечить высокий уровень безопасности на производстве, Компания руководствуется сводом внутренних принципов, формирующих культуру ОТИПБ Группы НЛМК.

Для реализации заявленных принципов Компания обязуется:

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

Регулирование вопросов ОТИПБ 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 ОТИПБ и утверждает основополагающий документ – Политику интегрированной системы менеджмента (*подробнее см. раздел «Управление устойчивым развитием»*).

Политика нацелена на обеспечение эффективного производства без несчастных случаев, аварий и инцидентов. Компания стремится реализовать данную цель, внедряя передовые практики в области ОТИПБ, а также постоянно развивая и расширяя 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. Руководство Компании регулярно обсуждает вопросы ОТИПБ с представителями сотрудников и профсоюзными организациями. Работники структурных подразделений через представителей (уполномоченных по охране труда) имеют право вносить свои предложения, связанные с обеспечением безопасности, безопасными методами работы и необходимыми мерами по улучшению условий труда.

На заседаниях Правления Компании ежемесячно рассматриваются статус реализации Стратегии по ОТИПБ, проекты ОТИПБ, а также результаты расследования происшествий на производстве. Полученная информация позволяет анализировать эффективность системы управления ОТИПБ и разрабатывать дальнейшие шаги по ее улучшению. Помимо этого, оценивается достижение КПЭ в области ОТИПБ.

Показатели ОТИПБ включены в систему ежегодной оценки руководителей всех уровней, а также учитываются при переводе кандидатов на руководящие должности.

Дирекция по ОТИПБ осуществляет управление вопросами ОТИПБ на всех предприятиях Группы, в том числе расположенных за рубежом. На каждом предприятии Группы функционируют собственные службы по ОТИПБ; отдельные службы по промышленной безопасности представлены в цехах наиболее крупных предприятий. Для разработки и поддержания системы управления безопасностью подрядных организаций Группы НЛМК в Дирекции ОТИПБ создан специальный проектный офис. Для организации работы с подрядчиками на крупных инвестиционных проектах реконструкции и развития создан специальный отдел. Для обеспечения единого подхода к повышению уровня безопасности на всех предприятиях НЛМК между собой взаимодействуют все участники структуры управления ОТИПБ, в том числе зарубежные предприятия. Требования к соблюдению принципов ОТИПБ Группы НЛМК одинаковы для сотрудников Компании и подрядных организаций.

В список корпоративных документов также входят:

- Регламент по управлению рисками по ОТИПБ;
- 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.
- Положение о применении поведенческих диалогов по безопасности

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОТИПБ

Начиная с 2018 года Компания делает акцент на развитие культуры безопасности. Особое внимание уделяется повышению уровня поведенческой безопасности: для сотрудников и подрядчиков проводятся внутренние и внешние тренинги.

Компания определила следующие стратегические цели в области ОТИПБ:

- 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 2018–2020 годы по направлениям:

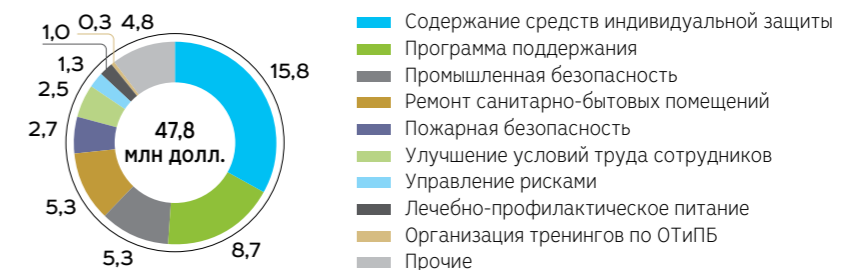
- производственный травматизм по Группе НЛМК, функциональным направлениям и предприятиям;
- пожары, загорания по пожарной безопасности;
- инциденты по промышленной безопасности;
- дорожно-транспортные происшествия;
- промышленная медицина.

Основные цели анализа – выявление проблемных зон с наиболее высоким уровнем травматизма, а также разбор причин инцидентов. Результаты анализа происшествий легли в основу разработки корректирующих мероприятий на 2021 год для снижения рисков ОТИПБ.

ИНВЕСТИЦИИ В ОТИПБ

Для своевременного достижения поставленных задач и их качественной реализации в рамках Стратегии ОТИПБ Компания ежегодно инвестирует средства в данную сферу. В 2020 году затраты на ОТИПБ составили порядка \$47,8 млн.

СТРУКТУРА ЗАТРАТ НА ОТИПБ ГРУППЫ НЛМК В 2020 ГОДУ, %



Каждое предприятие Группы НЛМК ежегодно предоставляет планы мероприятий и проектов по контролю рисков в области ОТИПБ на рассмотрение в Инвестиционный комитет. В рамках Программы поддержания и капитальных ремонтов Инвестиционный комитет принимает решение о выделении средств для реализации проектов в области ОТИПБ. Для каждого проекта готовится подробный график реализации, а также проводится оценка риска. Приоритеты в реализации проектов Программы поддержания и капитальных ремонтов обусловлены оценкой рисков травмирования персонала и выхода из строя критически важного оборудования.

В 2020 году затраты на реализацию инвестиционных проектов, ориентированных на повышение уровня безопасности производства, составили более \$15 млн (российские и зарубежные активы) по направлениям:

- промышленная безопасность;
- управление рисками;
- пожарная безопасность (защита персонала и имущества);
- улучшение условий труда сотрудников.

Реновация санитарно-бытовых помещений

В 2020 году была продолжена реализация программы реновации санитарно-бытовых помещений для повышения уровня удовлетворенности сотрудников условиями труда на рабочих местах.

Осуществлен ремонт более 110 помещений общей площадью свыше 6 тыс. м² на двух производственных площадках Группы. Затраты составили 380 млн руб.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА И СЕРТИФИКАЦИЯ

GRI 403-8

НЛМК стремится обеспечивать 100%-ный охват сотрудников и подрядчиков системой менеджмента в области ОТИБ и ее эффективное функционирование. По состоянию на конец 2020 года количество сотрудников, охваченных системой менеджмента ОТИБ, составило около 50 тыс. человек, что близко к 100% от списочной численности персонала. Также в 2020 году Компания обеспечила 100%-ный охват работников подрядных организаций системой менеджмента по ОТИБ.

На отдельных предприятиях Компания проводит сертификацию системы менеджмента ОТИБ. Первоначально предприятия были сертифицированы на соответствие OHSAS 18001:2007. Действующий сертификат сохраняется у NLMK Strasbourg (до 2021 года) и NLMK DanSteel (до 2021 года).

В 2018 году была создана рабочая группа по трансформации систем менеджмента ОТИБ предприятий

для сертификации на соответствие ISO 45001:2018. В 2019 году были сертифицированы ПАО «НЛМК» и ООО «ВИЗ-Сталь», в 2020 году – NLMK Verona. Более 30 тыс. сотрудников были охвачены системой менеджмента в области ОТИБ, прошедшей процедуру сертификации третьей стороной.

ОЦЕНКА РИСКОВ ОТИБ

GRI 403-2, GRI 403-7

Группа НЛМК применяет риск-ориентированный подход в области управления ОТИБ. Выполнена оценка рисков по операциям, попадающим в категорию топ-5.

Компания инициировала пооперационную оценку рисков во всех производственных операциях. В настоящее время оценка рисков выполнена для 80% производственных операций.

Промышленная медицина

GRI 403-9

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

В 2020 году утверждены Положение по обеспечению готовности к экстренной медицинской помощи и медицинской эвакуации, методическое пособие по первой помощи, медицинские алгоритмы.

В целях борьбы с обострениями сердечно-сосудистых заболеваний все площадки оснащены учебными манекенами и тренажерами, разработан специальный дистанционный курс по сердечно-легочной реанимации, по которому обучено более 5 тыс. человек, более 500 работников прошли очное обучение. На восьми предприятиях Группы НЛМК установлено 59 автоматических наружных дефибрилляторов.

Для постоянного онлайн-мониторинга состояния сотрудников, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями, в Управлении железнодорожного транспорта ПАО «НЛМК» запущен пилотный проект «ЭКГ-Футболка».

В 2020 году на пяти предприятиях Группы установлено 24 терминала ЭСМО (электронная система медосмотров). ЭСМО сокращает время прохождения предсменных/предрейсовых медосмотров и дает возможность анализировать состояние здоровья работников. Кроме того, на Стойленском ГОКе запущен пилотный проект по выдаче электронного путевого листа. Оба проекта реализуются в рамках Стратегии развития промышленной медицины.

Фельдшера прошли обучение по оказанию помощи при различных заболеваниях и травмах на промышленных площадках. Закуплено оборудование и новая спецодежда в здравпункты, проведены учебно-тренировочные занятия.

По блоку управления вредными факторами и профзаболеваемостью введено и соблюдается требование постоянно применять средства индивидуальной защиты органов зрения на производственных площадках, оборудованы станции для промывки глаз. Уже получены положительные результаты: в ПАО «НЛМК» заметно снизилось количество обращений в здравпункты с жалобами на микроповреждения глаз.

На «Алтай-Коксе» стартовал пилотный проект по предотвращению профессиональной тугоухости. Определена группа риска, разработаны индивидуальные программы лечения, запущены социальные ролики, обучение, определены требования по закупке шумозащитного оборудования.

Среди показателей травматизма самым высоким является реализованный риск падения на одном уровне (в результате поскользвания, спотыкания, «ложного шага»). Для снижения данного риска разработана программа по системному предупреждению такого вида травм, а также сформирован управляющий комитет и создана рабочая группа для внедрения и реализации мероприятий по снижению травматизма.

По степени тяжести выделяются травмы, полученные в результате падения с высоты. С целью их предупреждения 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.

ОБУЧЕНИЕ И ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 403-4, GRI 403-5

В Компании осуществляются все предписанные государственными требованиями обучающие программы в области ОТИБ. Кроме того, реализуются дополнительные мероприятия, направленные на повышение уровня культуры безопасности в Компании и вовлечение сотрудников.

Чтобы обеспечить системный подход к процессу обучения в НЛМК разрабатывается план обучения сотрудников, направленный на развитие определенных навыков и знаний и повышение профессиональных компетенций. Особый акцент при организации и проведении обучения уделяется практической отработке полученных знаний на специализированных полигонах, с посещением производственных площадок.

В 2020 году 98% сотрудников функционального направления ОТИБ прошли повышение квалификации. Обучение проводилось по двум направлениям: развитие управленческих навыков и владение инструментами ОТИБ. Всего за 2020 год сотрудники прошли 19 различных тренингов и семинаров.

В начале 2020 года директор по ОТИБ НЛМК стал официальным участником комитета SHCO Всемирной ассоциации стали (World Steel Association, WSA) и регулярно принимает участие в заседаниях комитета.

Также представители Компании регулярно принимают участие в конференциях и семинарах по ОТИБ, организуемых различными международными и российскими организациями. Так, на XXIV Международной специализированной выставке и форуме «Безопасность и охрана труда – 2020» НЛМК представила свои лучшие практики в области развития культуры безопасности в период пандемии, лидерства руководителей в области ОТИБ и расследования происшествий.

Развитие культуры безопасности: Лидерство в области ОТИБ

В 2020 году в Компании продолжалось обучение сотрудников по программе «Развитие культуры безопасности» в онлайн-формате. Также была разработана ее вторая часть – «Развитие культуры безопасности 2.0: Лидерство в области ОТИБ» (РКБ 2.0). В рамках программы созданы пять электронных курсов по инструментам безопасности. Цель программы – ознакомить руководителей с инструментами лидера в области ОТИБ и развить навык применения данных инструментов на практике. Программа запущена с сентября 2020 года для руководителей уровня топ-100. В 2021 году РКБ 2.0 будет каскадироваться на следующие руководящие уровни.

Разработаны программы развития системы управления средствами индивидуальной защиты:

- «Защита зрения» – развитие культуры применения защитных очков; результатом стало снижение несчастных случаев с потерей трудоспособности на 45% по отношению к предыдущему году;
- «Комфортная защитная обувь» – адресный подбор обуви с учетом условий работы, в том числе с применением анатомических стелек для снятия напряжения с позвоночника;
- «Защита рук» – эффективный подбор средств индивидуальной защиты рук в соответствии с рисками при выполнении работ, жизненным циклом и стоимостью средств защиты

Запущен проект по электронным нарядам-допускам

В 2020 году началась реализация проекта электронный наряд-допуск (ЭНД) на Липецкой площадке. В рамках пилотного проекта было выдано более 3 тыс. электронных наряд-допусков, обучено более 300 сотрудников собственного персонала и более 100 сотрудников подрядных организаций.

Идет разработка модулей по видам работ повышенной опасности. С 2021 года планируется тиражирование системы ЭНД по Группе НЛМК.

Система безопасности LOTO

В 2020 году разработана и утверждена методология внедрения LOTO (Lock Out Tag Out) – системы управления опасной энергией с целью защиты персонала и процессов от незапланированного запуска или подачи энергии в ходе обслуживания и ремонта оборудования и энергетических сетей для предприятий Группы НЛМК. На семи предприятиях в 18 подразделениях реализованы проекты LOTO на общую сумму более 42 млн руб.

Система предусматривает механическую блокировку всех возможных источников энергии и позволяет минимизировать риски при проведении работ по обслуживанию оборудования. Внедрение системы LOTO предполагается на всех потенциально опасных производственных участках.

В течение пяти лет проект будет развернут на всех производственных подразделениях предприятий Группы.



Директор по ОТиПБ НЛМК выступил инициатором сотрудничества российских и международных компаний в сфере ОТиПБ. «ЕВРАЗ», «Северсталь», «Металлоинвест», Магнитогорский металлургический комбинат (ММК), «РУСАЛ», «АЛРОСА», «Норникель», Nordgold и Объединенная металлургическая компания (ОМК) уже присоединились к коллаборации. Первая установочная встреча директоров по ОТиПБ ведущих компаний состоялась 21 декабря 2020 года. В дальнейшем такие встречи будут проходить ежеквартально. Помимо этого, на постоянной основе планируется взаимодействие специалистов по отдельным направлениям ОТиПБ, например по пожарной безопасности, работам на высоте. Главная цель сотрудничества – обмениваться лучшими практиками по снижению травматизма и находить максимально эффективные решения.

НЛМК стремится интегрировать инновационные технологии не только в производственные процессы, но и в другие направления деятельности, включая ОТиПБ. Теоретическое

обучение в области ОТиПБ проходит с использованием передовых обучающих технологий, таких как компьютерные классы, симуляторы, виртуальная реальность и эффективные медиаматериалы.

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 2020 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.

С целью своевременного информирования о происшествиях на каждом предприятии разработана схема информирования и определены ключевые участники процесса, а также назначены лица, ответственные за своевременное определение и информирование руководства о происшествиях первого, второго уровней и репутационных. Схема информирования о происшествиях включена в вводный инструктаж всех предприятий, а также размещена на видных местах. Для своевременного обращения в службу по ОТиПБ на предприятиях НЛМК развешены информационные листы с указанием контактной информации ответственных лиц.

Согласно Положению по оповещению, регистрации и расследованию происшествий в области ОТиПБ информация о происшествиях первого и высокопотенциального второго уровней, а также об инцидентах, имеющих признаки репутационных происшествий, должна быть незамедлительно доведена до сведения Президента Компании. В целях оперативного информирования работников предприятий и их подрядчиков о факте происшествия первого и высокопотенциального второго уровней, а также в целях предупреждения подобного происшествия в аналогичной производственной среде других производственных объектов, в работе с аналогичным оборудованием или технологическим процессом, распространяется молния о происшествии. Если же получена информация о серьезном происшествии, связанном с производством, в компаниях аналогичного производства металлургической

промышленности, функциональное направление ОТиПБ оформляет информационный лист, который направляется на предприятия с целью распространения информации о происшествии и проведения оперативных мероприятий с учетом применимости. Порядок работы с информационным листом такой же, как с молнией по происшествию.

Происшествия всех уровней подлежат расследованию с последующим проведением корректирующих действий по предотвращению повторения подобных инцидентов и снижению тяжести их последствий. Инструментами, обеспечивающими реализацию данного процесса, являются Извлеченные уроки и План действий, ответственность за выполнение которых возлагается на руководителя предприятия.

Проверка выполнения корректирующих действий осуществляется в ходе линейных обходов, ступенчатого контроля и целевых проверок.

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

ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ПО ОТИПБ

В 2020 году продолжала работу горячая линия, запущенная в декабре 2019 года. Сотрудники положительно восприняли новый инструмент коммуникации по вопросам ОТиПБ. По бесплатному номеру 8 (800) 600-04-74 и по email: HSE@nlmk.com поступило более 190 обращений. Сотрудники разных предприятий задавали вопросы о нормах и требованиях ОТиПБ, об условиях труда, о работе в условиях пандемии COVID-19, обеспечении средствами индивидуальной защиты, сообщали о сокрытии происшествий, выявленных нарушениях и опасностях. Служба ОТиПБ оперативно проводила расследование, сотрудники получили обратную связь.

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

Прозрачная обратная связь, мгновенное реагирование на сообщения и решение вопросов позволяют Компании улучшать условия труда и предотвращать травмы.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

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

В 2019 году было разработано и внедрено Соглашение в сфере охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, производства работ, охраны окружающей среды, внутриобъектового 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.

НЛМК проводит регулярную оценку подрядных организаций, задействованных в производстве на территории предприятий, на соответствие требованиям в области ОТиПБ 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 ОТиПБ.

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

В 2020 году на предприятиях Группы НЛМК работало свыше 450 подрядных и субподрядных организаций с общей численностью персонала более 25 тыс. человек. Руководство Группы НЛМК признает ответственность за обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников подрядных организаций и уделяет особое внимание организации и контролю ОТиПБ при работе с подрядчиками.

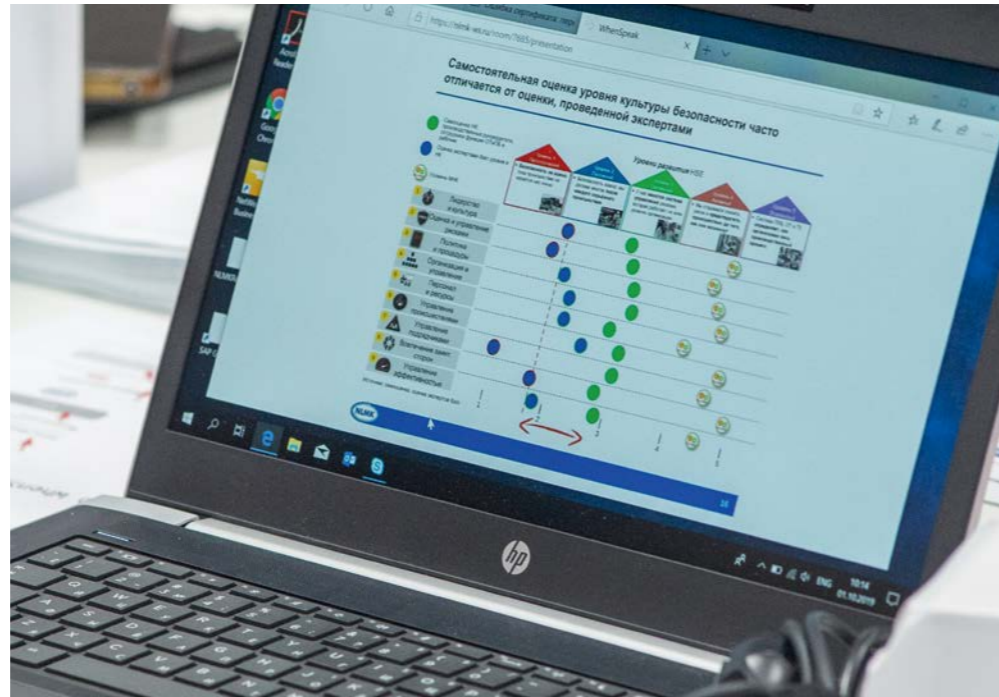
С целью минимизации рисков возникновения происшествий в 2020 году была полностью пересмотрена система управления безопасностью подрядных организаций, включая подход к квалификации ОТиПБ контрагентов. Новая система расширяет перечень процессов квалификации, делая ее прохождением обязательным для контрагентов по малоценным операциям и субподрядчиков, а также вводит требования к расширенной квалификации для участников проектов с высоким уровнем риска.

При организации безопасной работы с подрядными организациями повышенное внимание уделяется управлению рисками, возникающими при производстве работ. Анализ нарушений и случаев травматизма показал существующие области высокого риска, требующие более тщательной проработки и внедрения дополнительных мероприятий: работы на высоте, огневые работы, грузоподъемные операции и работы с электрооборудованием. Для каждого из таких рисков разработан комплекс приоритетных программ.

С целью проверки соответствия подрядных организаций законодательным и корпоративным требованиям ОТиПБ, а также разработки мероприятий для стратегического развития подрядных организаций в 2020 году была

запущена процедура комплексных проверок. Процесс предусматривает проверку подрядной организации аудиторской группой по 12 областям ОТИБ с использованием оценочного листа более чем по 270 вопросам. Проверки прошли пять подрядных организаций. По результатам сформированы планы корректирующих мероприятий, направленных на устранение несоответствий и развитие системы ОТИБ контрагентов.

Для вовлечения руководства подрядных организаций в вопросы управления ОТИБ, стимулирования развития систем управления, а также достижения высоких показателей безопасности подрядными организациями в Группе НЛМК разработана специальная система материальной и нематериальной мотивации. В 2020 году реализованы две программы нематериальной мотивации.



На всех предприятиях Группы НЛМК проведена «Неделя безопасности». Мероприятие было направлено на поиск мест возможного поскользывания, спотыкания и падения. В процесс было вовлечено свыше 4 тыс. сотрудников подрядных организаций. За пять дней они выявили более 3,7 тыс. опасных событий.

ОЦЕНКА ЗРЕЛОСТИ СИСТЕМЫ ОТИБ

В НЛМК внедрен единый подход к внутренней оценке системы ОТИБ. Ежегодно сотрудники служб ОТИБ заполняют протоколы оценки зрелости. Этот инструмент позволяет оценивать, насколько подходы в области ОТИБ, 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 ОТИБ. Для повышения качества оценки системы ОТИБ в Компании ведутся работы по созданию внутреннего института аудиторов по вопросам ОТИБ.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2020 ГОДУ

В отчетном периоде Компания продолжила придерживаться политики «открытости» регистрации происшествий всех уровней, запущенной в конце 2019 года. Наша цель – определить системные причины, разработать корректирующие мероприятия и предотвратить повторение инцидентов.

В 2020 году была продолжена реализация программы поддержания, направленная на снижение фатальных и высоких рисков. В основе программы лежит концепция Vision Zero: все инциденты могут быть предотвращены.

ПРОИСШЕСТВИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Благодаря работе по совершенствованию системы безопасности НЛМК, включая развитие методов реагирования на ЧС и происшествия на производстве, Компании удастся минимизировать последствия инцидентов.

Система учета производственного травматизма в Компании основывается на единых отраслевых методиках, принятых в World Steel Association (WSA). Основным показателем травматизма в Группе является коэффициент частоты производственного травматизма (англ. Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)).

Рост количества травм в 2020 году среди сотрудников обусловлен улучшением регистрации легких травм. В конце 2019 года Компания запустила программу по предотвращению сокрытия происшествий, включающую следующие мероприятия:

- масштабная коммуникационная кампания (обращения топ-менеджмента о недопущении сокрытия несчастных случаев на производстве, ролики, памятки);
- запуск Горячей линии по ОТИБ;
- мораторий на наказания за сообщение о ранее сокрытых инцидентах;
- ужесточение наказания за сокрытие происшествий, включая увольнение и дисквалификацию подрядчиков и др.

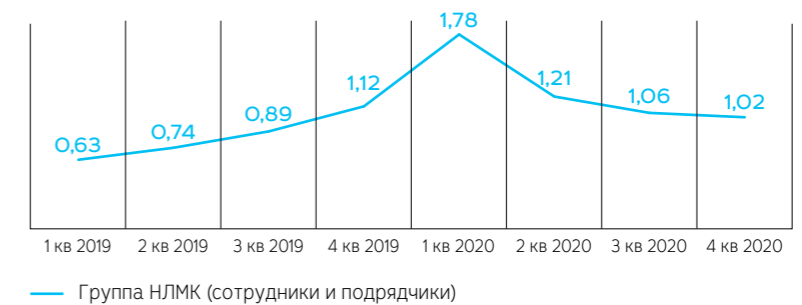
Показатель LTIFR в 2020 году составил 1,25:

- Основной прирост г/г составили травмы легкой степени тяжести (абсолютное большинство – подскользывания и падения на одном уровне высот). Соотношение количества тяжелых травм к легким в 2020 году составило 1:7 против 1:3 в 2019 году.
- Количество легких травм увеличилось на 80%, в то время как уровень тяжелого травматизма (тяжелые, смертельные и групповые травмы) снизился на 20% по отношению к прошлому году.

После формирования полной базы для анализа травматизма, компания приступила к реализации новых целевых программ снижения рисков и внедрению новых инструментов охраны труда (1 кв. 2020 г.). В результате, в течение года показатель LTIFR по сотрудникам последовательно снижался (см. квартальную динамику ниже).

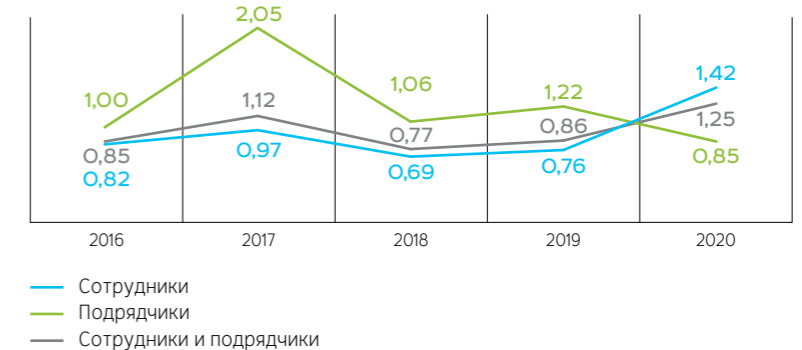
Показатель LTIFR по подрядчикам снизился на 30% благодаря реализации комплекса мероприятий по топ рискам при реализации инвестиционных проектов: обучение и проверка знаний, целевые и комплексные проверки, технические решения, планирование работ.

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR ПО ГРУППЕ НЛМК ПО КВАРТАЛАМ В 2019–2020 ГОДАХ



ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR ПО ГРУППЕ НЛМК

GRI 403-9



Компания также ведет учет по всем случаям травматизма на производстве и рассчитывает показатель суммарной частоты регистрируемых несчастных случаев на производстве (Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR), который исчисляется ежемесячно по каждому предприятию, включая данные по подрядным организациям. В 2020 году показатель TRIFR (общий) увеличился до 3,17 по сравнению с прошлым годом ввиду увеличения общего количества учетных травм.

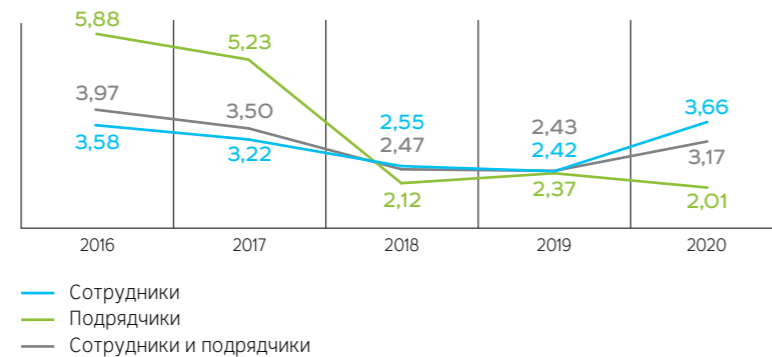
Количество смертельных случаев сократилось по отношению к предыдущему году с шести до трех. Компания глубоко сожалеет об этих случаях, произошедших с сотрудниками и подрядчиками на предприятиях в городах Липецк, Заринск и Ревда. По данным происшествиям были проведены расследования с выявлением корневых причин и переоценка соответствующих рисков. С целью исключения повторения подобных случаев в будущем Компания сфокусируется на топ-рисках. Кроме того, запущен проект повышения эффективности нарядов-допусков, включая проект по электронному наряду-допуску, выстраивается процесс по совершенствованию работы с подрядными организациями.

ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА ЗА 2016–2020 ГОДЫ

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством	95	121	89	105	167
Сотрудники	75	90	65	72	133
Подрядчики	20	31	24	33	34
Количество смертельных случаев, связанных с производством	5	11	3	6	3
Сотрудники	2	5	3	2	1
Подрядчики	3	6	0	4	2
Количество травм с потерей трудоспособности	90	110	86	99	164
Сотрудники	73	85	62	70	132
Подрядчики	17	25	24	29	32
Общее число отработанных человеко-часов для сотрудников	91 943 948	92 677 015	93 637 091	95 179 559	93 693 124
Общее число отработанных человеко-часов для подрядчиков	19 901 080	15 108 161	22 612 132	26 995 931	39 797 555

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.

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ TRIFR (RI) ПО СОТРУДНИКАМ И ПОДРЯДЧИКАМ ГРУППЫ НЛМК¹ GRI 403–9



ДИНАМИКА ТРАВМАТИЗМА ПО СТЕПЕНИ ТЯЖЕСТИ, КОЛИЧЕСТВО СЛУЧАЕВ



ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

ВНЕДРЕНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ОТИПБ И ПРОГРАММ ПО СНИЖЕНИЮ ТРАВМАТИЗМА

- Продолжение реализации программ по управлению топ-рисками травмирования.
- Реализация проектов по внедрению инструментов по ОТИПБ на предприятиях Группы. Реализация корпоративных программ обучения: работа с опасными событиями, происшествия без последствий, поведенческие диалоги по безопасности и др.
- Запуск Комитетов по ОТИПБ на предприятиях Группы для повышения уровня вовлеченности сотрудников в вопросы ОТИПБ и заинтересованности руководства в реализации мероприятий в области производственной безопасности.
- В рамках комплексного подхода к развитию культуры безопасности каскад программы Лидерства в области ОТИПБ на уровень линейных руководителей предприятий Группы.
- Внедрение инструмента динамической оценки рисков для проведения работниками анализа опасностей на месте проведения работы и оценки имеющихся и необходимых дополнительных мер по контролю рисков, определения порядка взаимодействия работника и руководителя при выявлении условий, препятствующих безопасному выполнению работ.
- Развитие системы электронных наряд-допусков для повышения эффективности и качества процесса допуска.
- Развитие бенчмаркинга и обмена опытом с крупнейшими предприятиями отрасли.

ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

- Развитие и внедрение тренингов повышения профессиональных компетенций персонала по обеспечению пожарной безопасности при проведении огневых работ;

- Применение современных подходов к развитию систем противопожарной защиты с использованием механизмов оценки пожарного риска с решением задач по повышению безопасности людей сохранности имущества и снижению времени простоя производства.

БЕЗОПАСНОСТЬ НА ТРАНСПОРТЕ

- Внедрение международных практик развития персонала управляющего автомобильным, промышленным (внутрицеховым), карьерным транспортом и специальной техникой;
- Внедрение и развитие института корпоративных тренеров по Защитному вождению по методикам Международных школ подготовки водителей;
- Внедрение новых технологий и цифровых решений на железнодорожном транспорте, проведение модернизации и настройки систем безопасности/контроля (видеоаналитика, датчики удара, идентификация машиниста, видеокамеры контроля инфраструктуры (устройства сигнализации, централизации и блокировки, участки пути, пр.)).

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

- Организация работ по ОТИПБ на приоритетных инвестиционных проектах согласно требованиям новой системы управления и комплексу мероприятий по топ рискам;
- Развитие системы управления по топ рискам: система обучения и проверки знаний работников подрядчиков, система целевых проверок и аудита, маркировка оборудования, обучающие видеоролики и памятки;
- Внедрение нового подхода к оценке зрелости систем управления ОТИПБ подрядных организаций;
- Развитие ИТ-сервисов для работы с подрядчиками: личного кабинета подрядчика, пилотных проектов по электронному обучению работников, систему электронного допуска подрядных организаций, пилотирование системы электронного наряд-допуска;
- Создание и внедрение инструментов мотивации для стимулирования развития систем управления ОТИПБ подрядных организаций и повышения уровня культуры безопасности их работников.

ПРОМЫШЛЕННАЯ МЕДИЦИНА

- Реализация комплекса мероприятий по направлению экстренного реагирования: будет продолжено обеспечение промышленных объектов современными и доступными средствами оказания экстренной медицинской помощи, внедрение планов экстренного медицинского реагирования, продвижение программы общедоступной дефибрилляции;
- Развитие массового обучения работников по международному стандарту сердечно-легочной реанимации, развитие сети тренажерных центров для отработки практических навыков оказания первой помощи, дооснащение производственных площадки полностью автоматическими наружными дефибрилляторами;
- Обеспечение здравпунктов автоматизированными комплексами для медицинских осмотров перед работой, формирование и контроль групп риска по сердечно-сосудистым заболеваниям.

РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

НЕПРЯМЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2020 ГОДУ

- На поддержку регионов присутствия в связи с пандемией COVID-19 было направлено более 577 млн руб.
- Грантовый конкурс «Стальное дерево» благотворительного фонда «Милосердие» стал лауреатом премии «Лучшие социальные проекты России»

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



8,4

млрд руб.

общий объем социальных инвестиций НЛМК

1,0

млрд руб.

объем инвестиций во внешние социальные программы

61

проект

получил поддержку в рамках грантового конкурса «Стальное дерево»

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 города и регионы России, Дании, Бельгии, Италии, Франции и США [GRI 203-2](#).

За управление внешней социальной политикой НЛМК и взаимодействие с местными сообществами отвечают два структурных подразделения – Управление по социальной политике функционального направления «Управление персоналом» и Дирекция по связям с государственными организациями, которые подчиняются соответственно вице-президенту по кадрам и системам управления и вице-президенту по управлению рисками.

Работа подразделений в области развития местных сообществ нацелена на формирование общности интересов Группы НЛМК, 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 предприятий 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, 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.

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

Фонд «Милосердие» неоднократно удостоивался наград, в частности был отмечен премией «Меценат года», учрежденной Липецкой торгово-промышленной палатой, дважды награжден «Золотым знаком за заслуги перед г. Липецком». В 2017 году председателю президиума фонда Сергею Мельнику была вручена муниципальная награда г. Липецка – медаль Митрофана Ключева – за многолетнюю благотворительную деятельность.

В 2020 году грантовый конкурс «Стальное дерево» фонда «Милосердие» стал лауреатом премии «Лучшие социальные проекты России». Премия вручается с 2012 года и направлена на поддержку социальных проектов и создание условий для развития партнерских отношений в социальной сфере.

Фонд «Милосердие» вошел в *топ-20 фондов* в первом рейтинге частных и корпоративных благотворительных фондов России, подготовленном в 2020 году агентством RAEX вместе с Ассоциацией составителей рейтингов (АСР).

В рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности – 2020», проводимом ассоциацией грантодающих организаций «Форум доноров», Группе НЛМК был присвоен рейтинг «В+» – «Передовая практика», что подтверждает высокий уровень развития системной благотворительности в Компании.

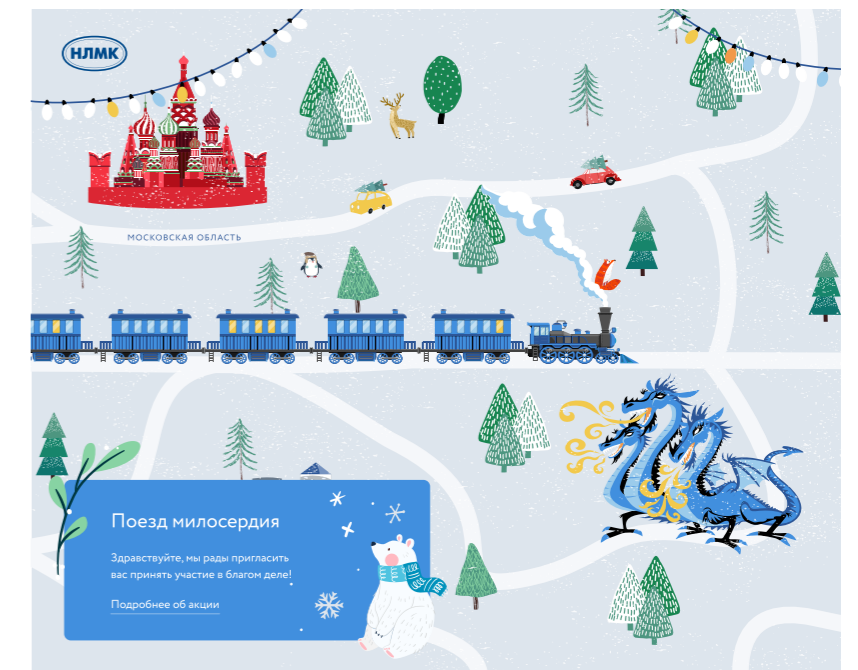
НЛМК стремится ежегодно повышать эффективность инструментов взаимодействия и вовлеченность населения и персонала в целях развития культуры повседневной благотворительности.

С 2017 года фонд «Милосердие» совместно с Группой НЛМК реализует программу «Стальное дерево» – грантовый конкурс по поддержке социальных и экологических общественных инициатив.

Поезд милосердия

В 2020 году дальнейшее развитие получила программа личных пожертвований сотрудников НЛМК на краудфандинговой платформе на сайте фонда «Милосердие». В декабре 2020 года на специально разработанной странице акции был проведен новогодний марафон «Поезд милосердия» по сбору средств в пользу подопечных фонда – одиноких ветеранов, многодетных семей, тяжелобольных детей. Пожертвования были адресно направлены нуждающимся в Липецкой, Белгородской, Свердловской, Калужской, Московской областях и Алтайском крае.

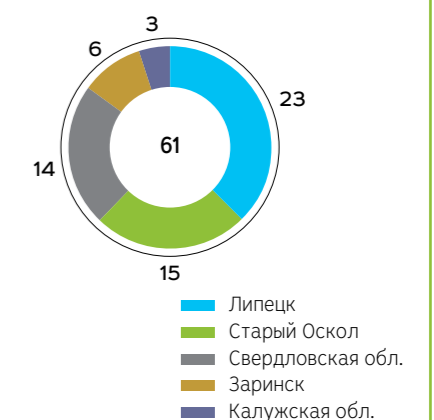
Всего со старта программы было собрано более 8,5 млн руб. личных пожертвований сотрудников.



Грантовый конкурс «Стальное дерево»

В 2017 году фонд «Милосердие» 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 2020 году гранты предоставлялись на проекты по следующим направлениям: экология и благоустройство, семейные ценности, наука и культура, спорт и здоровье, поддержка детей и молодежи, милосердие и забота, активное долголетие. Лучшие инициативы были отобраны конкурсной комиссией, в которую вошли представители НЛМК, фонда «Милосердие», администрации региона, городских и сельских поселений. В 2020 году на конкурс поступило рекордное количество заявок – 189. Всего был поддержан 61 проект, финансирование конкурса со стороны НЛМК составило 17,9 млн руб. В связи с эпидемиологической обстановкой были изменены условия поддержки и реализации проектов: их защита проводилась в онлайн-формате, массовые мероприятия не проводились, участники дополнительно обеспечивались средствами индивидуальной защиты.

ГЕОГРАФИЯ ПРОЕКТА «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО», КОЛИЧЕСТВО ПРОЕКТОВ



«Театр для всех» (г. Елец)

Проект помогает приобщить к театральному искусству детей с ограниченными возможностями здоровья. Автор проекта – учитель елецкой школы №1 Полосина стала победителем грантовой программы «Стальное дерево» в 2020 году. В рамках проекта к участию в театральных постановках активно привлекаются дети с ограниченными возможностями здоровья. На средства гранта для театра закуплена новая аппаратура (микрофоны, микшерный пулт, видеокамера), сшиты сценические костюмы и изготовлены декорации. Артисты из числа школьников и студентов города показали несколько новых спектаклей, тематика которых связана с днями воинской славы России. Для организации спектаклей были приняты все меры санитарно-эпидемиологической безопасности.

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

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

ИНСТРУМЕНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ И ВЫЯВЛЕНИЯ ИХ ОЖИДАНИЙ GRI 413-1

№ п/п	Мероприятие	Описание мероприятия
1	Оценка действующих социальных программ	НЛМК регулярно проводит анализ реализуемых социальных программ с целью определения 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, на выявление социальных ожиданий этой части населения и направлены внутренние каналы коммуникации: телефоны горячей линии, СМС-обращения и интранет-портал. На портале можно 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	Материалы по инвестиционным объектам НЛМК, подлежащим государственной экологической экспертизе, проходят оценку воздействия на окружающую среду в форме общественных обсуждений. Итоги слушаний помогают выявлять ожидания местного населения и учитывать их мнение при осуществлении хозяйственной деятельности. В 2020 году шесть объектов НЛМК прошли общественное обсуждение и были одобрены жителями г. Липецка. В Стагдоке было проведено общественное обсуждение по переводу земель. Проект также получил одобрение жителей.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ В ОБЛАСТИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

В 2020 году велась активная работа по подготовке Стратегии в области внешних социальных программ и благотворительности на 2021–2023 годы и Политики в области внешних

социальных программ и благотворительности. Эти верхнеуровневые документы в области благотворительности будут неотъемлемой частью стратегических документов Группы – Стратегии-2022, Кадровой и Социальной стратегий, содействуя достижению поставленных в них целей. Документы разрабатывались с учетом лучших российских и международных практик, на основе результатов проведенной в 2020 году оценки потенциала ключевых регионов присутствия Компании. В рамках проекта состоялись консультации с заинтересованными сторонами НЛМК в регионах присутствия. В связи с пандемией стратегическая сессия по обсуждению будущих основополагающих документов Группы НЛМК в области благотворительности прошла в дистанционном формате. Около 40 участников, включая управляющих



директоров основных предприятий Компании, руководителей функциональных направлений и привлеченных экспертов, совместно обсудили системные вопросы благотворительной деятельности. Утверждение документов запланировано в I квартале 2021 года.

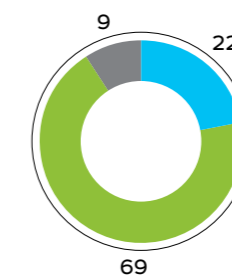
ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

По итогам отчетного периода во всех регионах деятельности Группы НЛМК были реализованы программы по взаимодействию с местными сообществами и программы их развития, а также проведена оценка воздействия деятельности Компании на местные сообщества.

В рамках разработки Стратегии Компании в области внешних социальных программ и благотворительности

в 2020 году была проведена оценка потенциала ключевых регионов присутствия Компании с целью выявления наиболее значимых социальных и экологических проблем. По результатам оценки прошли обсуждения с внутренними заинтересованными сторонами. Для внешних заинтересованных сторон было организовано анкетирование на платформе «Анкетолог» по вопросам благотворительности и соблюдения прав человека. В опросе приняли участие 23 компании – настоящие и потенциальные деловые партнеры Группы. Полученные данные послужили основой для определения приоритетных направлений социальных инвестиций Компании и разработки стратегических документов в данной области GRI 413-1.

ДАнные ОПРОСА ВНЕШНИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН О БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ НЛМК, %



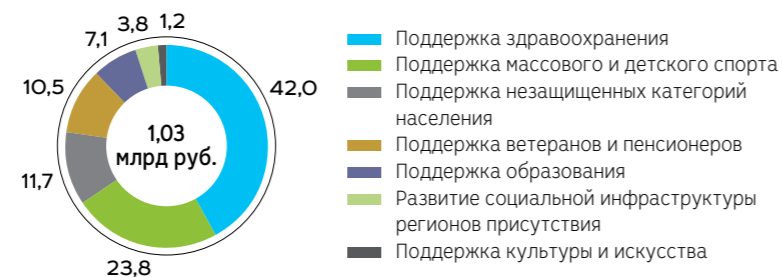
Знаете ли Вы о благотворительных проектах, которые реализует НЛМК?

- Я осведомлен о благотворительных инициативах и проектах НЛМК
- Знаю, что НЛМК занимается благотворительной деятельностью, но не могу назвать конкретные примеры
- Мне неизвестно о деятельности НЛМК в области благотворительности

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2020 ГОДУ

Ежегодно НЛМК выделяет значительные средства на реализацию социальных программ по различным направлениям. В 2020 году на внешние социальные программы, в том числе на поддержку ветеранов и пенсионеров (бывших работников), было направлено 1,028 млрд руб. В связи с пандемией COVID-19 существенные средства были предоставлены на поддержку медицинских учреждений и наиболее уязвимых категорий населения.

ИНВЕСТИЦИИ ВО ВНЕШНИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В 2020 ГОДУ, % GRI 201-1



ПОДДЕРЖКА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Проекты в данной области направлены на содействие развитию учреждений здравоохранения, в том числе на приобретение медицинского оборудования, а также на адресную помощь тяжело больным людям: оплату дорогостоящих операций, покупку лекарств и реабилитацию.

В 2020 году на направление «Поддержка здравоохранения» в регионах присутствия было выделено 430,6 млн руб., что составляет 42% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПОДДЕРЖКА НЕЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

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

Поддержали регионы присутствия в борьбе с COVID-19

На поддержку регионов присутствия Компании в борьбе с распространением коронавирусной инфекции COVID-19 направлено более 577 млн руб. Финансирование было распределено соразмерно масштабам присутствия Компании в Липецкой, Белгородской, Калужской, Свердловской областях и Алтайском крае. По согласованию с администрациями регионов и городов на выделенные средства были закуплены наиболее востребованное медицинское оборудование и средства индивидуальной защиты (маски, респираторы, дезинфицирующие средства и т. д.).

Новолипецкий металлургический комбинат и социальный партнер предприятия – благотворительный фонд «Милосердие» безвозмездно передали в 13 региональных и муниципальных медицинских учреждений Липецкой области лекарства, оборудование и средства индивидуальной защиты на сумму более 392 млн руб., в том числе 57 аппаратов ИВЛ, рентгеновские аппараты и концентраторы кислорода.

В связи с пандемией Компания оказывала адресную помощь наиболее уязвимым категориям граждан. Были выделены средства на продуктовые наборы для жителей городов присутствия, особо нуждающихся в поддержке: многодетным семьям, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 18 лет, семьям с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одиноким родителям. Всего было предоставлено около 15 тысяч наборов.

Многодетные семьи с детьми в возрасте до 23 лет, находящимися на иждивении родителей, в семи городах присутствия компании получили адресную материальную помощь.

В 2020 году на направление «Поддержка незащищенных категорий населения регионов присутствия» было выделено 120 млн руб., что составляет 12% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПОДДЕРЖКА ВETERANОВ И ПЕНСИОНЕРОВ

НЛМК уделяет большое внимание поддержке ветеранов и пенсионеров (бывших работников). Для них организуются экскурсии и другие культурно-массовые мероприятия, проводятся спортивные турниры и оздоровительные занятия. На регулярной основе устраиваются творческие выставки ветеранов. Важное направление работы с ветеранами – компьютерное обучение: на занятиях пожилые люди осваивают компьютер, мобильные приложения и интернет, чтобы искать необходимую информацию, пользоваться электронными услугами, общаться с родственниками и знакомыми онлайн.

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

В связи с распространением коронавирусной инфекции в 2020 году помощь гражданам этой категории была значительно увеличена.

В 2020 году на направление «Поддержка ветеранов и пенсионеров (бывших работников)» в регионах присутствия было выделено 108 млн руб., что составило 10,5% 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 их семей, но и для местных

Помогаем ветеранам



С апреля по июнь 2020 года Компания проводила корпоративную акцию помощи ветеранам НЛМК «Мы рядом» при поддержке социального партнера Группы – благотворительного фонда «Милосердие» и операторов корпоративного питания «Ротекс» и ОМС. В акции приняли участие 277 корпоративных волонтеров НЛМК, оказавших огромную помощь в ее реализации. Всего было собрано и распределено 15 813 наборов с продуктами и предметами первой необходимости.

«Спасибо Вам за реальную поддержку и помощь нам, ветеранам в это непростое время. Ваша помощь дает нам надежду и желание жить... Доброта и забота лечат любые недуги, если «Мы рядом». С уважением, благодарностью и добрыми пожеланиями ветеран труда Сычев Г.Н.»

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 и созданную на его базе детско-юношескую спортивную школу олимпийского резерва №13. Здесь готовят спортсменов мирового уровня по стендовой стрельбе: около половины состава сборной России по данному виду спорта являются выпускниками этой школы.

В 2020 году на направление «Поддержка массового и детского спорта» в регионах присутствия было выделено 244 млн руб., что составило 24% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

Помогли приобрести гоночную яхту для липецкой спортсменки

НЛМК и социальный партнер Компании – фонд «Милосердие» подарили гоночную яхту международного класса «Лазер» липецкой спортсменке Екатерине Зюзиной. Памятный сертификат призеру чемпионата России по парусному спорту вручила директор фонда «Милосердие» Евгения Донских.

На чемпионате мира в Японии Екатерина Зюзина завоевала для России право участвовать в Играх-2020 в Токио, которые были перенесены на 2021 год из-за пандемии COVID-19. Персональной яхты у спортсменки до этого не было, поэтому Федерация парусного спорта обратилась за помощью в фонд «Милосердие». Екатерина своим примером вдохновляет юных липчан, содействует продвижению массового парусного спорта в Липецкой области.

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ

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

Компания выделяет значительные средства на укрепление материально-технической базы детских садов, школ, лицеев, профессиональных образовательных организаций, детских творческих центров, детских домов и школ-интернатов.

В 2020 году на направление «Поддержка науки и образования» в регионах присутствия было выделено 73 млн руб., что составило 7% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

Провели вебинары для студентов МИСиС

В рамках Ярмарки вакансий Национального исследовательского технологического университета «МИСиС» Компания организовала для студентов серию вебинаров. Такие мероприятия помогают студентам получить представление о продукции и технологиях Компании, разобраться, какие задачи решают в НЛМК специалисты разного профиля.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

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

Помогли в благоустройстве липецких скверов

НЛМК и фонд «Милосердие» начали программу благоустройства городских скверов г. Липецка и мест отдыха горожан.

За счет средств фонда было изготовлено более 180 скамеек и около 110 детских песочниц. Их установили во дворах и скверах новых микрорайонов и кварталов старой жилой застройки Левобережного, Правобережного, Советского и Юго-Западного районов города. Точные места размещения обсуждались с жителями близлежащих домов.

Скамейки и песочницы изготовлены из современных износостойких материалов. Все песочницы заполнили свежим песком. В установке помогли около 70 волонтеров НЛМК.

В 2020 году на направление «Развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия» было выделено 39,4 млн руб., что составило 4% 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 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 обл.), а также музейные площадки на Стойленском ГОКе и «Алтай-Коксе».

Поддержали строительство Покровского храма в г. Липецке

НЛМК передал для нужд храма более 7 тыс. т строительных материалов и перечислил денежные средства. Специалисты ремонтных подразделений предприятия изготовили четыре металлических купола и четыре креста. Вес каждого купола с крестом составляет около 1,1 т, высота конструкции – около 9 м, диаметр основания – 5 м. Сейчас купола с уже нанесенным покрытием нитрида титана украшают сооружение.

Живопись онлайн

Музей НЛМК открыл первую онлайн-выставку живописи о металле.

В онлайн-экспозиции представлены произведения липецкого художника Ивана Колесникова. Посетить выставку можно на сайте Виртуального города НЛМК в разделе «Выставочный зал». В коллекции корпоративного музея НЛМК есть работы многих известных художников Липецка, Москвы и Санкт-Петербурга. Среди них и картины Ивана Колесникова, члена Союза художников СССР, участника региональных и республиканских выставок. Его работы также представлены в Липецком художественном музее, в частных коллекциях в Великобритании, США и других странах.

В 2020 году на направление «Поддержка культуры и искусства» в регионах присутствия было выделено 12,2 млн руб., что составило 1% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

На 2021 год намечены принятие стратегических документов: Политики в области внешних социальных программ и благотворительности и Стратегии на 2021–2023 годы, а также реализация первого этапа Стратегии.

Планируется дальнейшее развитие грантового конкурса «Стальное дерево», включая актуализацию дизайна программы с учетом обратной связи от заинтересованных сторон и диджитализацию конкурсных процедур.