

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



Единая колония  
тройной эвтектики –  
главной структурной  
компоненты  
цинк-алюмо-  
магниевого покрытия  
повышенной прочности  
Увеличение в 10 000 раз

<b>ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b>	<b>106</b>
<b>ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ И ПОДРЯДЧИКАМИ</b>	<b>112</b>
Подход к управлению цепочкой поставок	113
Ответственность в цепочке поставок	114
Отбор и квалификация поставщиков и подрядчиков	115
Оценка и аудит поставщиков и подрядчиков	115
Результаты деятельности в 2021 году	116
<b>СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА</b>	<b>118</b>
Управление вопросами, связанными с соблюдением прав человека	118
Интеграция основных принципов в области прав человека в деятельность Группы НЛМК	119
Каналы взаимодействия по вопросам прав человека	120
<b>НАШИ СОТРУДНИКИ</b>	<b>122</b>
Приоритеты кадровой политики	123
Структура персонала	124
Оценка и вознаграждение	127
Обучение и развитие	129
Социальная политика	137
Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу	143
<b>ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ</b>	<b>144</b>
Приоритетные направления развития системы ОТиПБ	144
Эффективность деятельности по ОТиПБ	147
Инвестиции в ОТиПБ	147
Система менеджмента и сертификация	147
Оценка рисков ОТиПБ	148
Пожарная безопасность	148
Обучение и вовлечение персонала	149
Промышленная безопасность	150
Готовность к чрезвычайным ситуациям и информирование о происшествиях	151
Безопасность движения на автомобильном и железнодорожном транспорте	151
Средства индивидуальной защиты	152
Единая горячая линия по ОТиПБ	152
Взаимодействие с подрядными организациями	152
Оценка зрелости системы ОТиПБ	153
Результаты деятельности в 2021 году	154
Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу	156
<b>РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ</b>	<b>158</b>
Приоритетные направления поддержки местных сообществ	158
Результаты деятельности в 2021 году	161
Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу	165

# Диалог с заинтересованными сторонами



**38,9**  
тыс. сотрудников

участвовали в исследовании «Пульс НЛМК»

## 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 компания руководствуется международными и внутрикорпоративными стандартами, а также выявляет и учитывает интересы и нужды ключевых стейкхолдеров. 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 и банковское 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 2021 году значимых изменений в ней не произошло. [GRI 102-42](#)

### Карта заинтересованных сторон НЛМК в 2021 году



- Деловые партнеры
- Внутренние заинтересованные стороны
- Прочие внешние заинтересованные стороны
- ➔ Направление целевого развития

НЛМК использует различные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами, позволяющие своевременно выявлять риски и новые возможности в совместной работе. В 2021 году компания продолжала активную работу со всеми заинтересованными сторонами. [GRI 413-1](#)

### Результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами [GRI 102-44](#) [GRI 102-21](#)

#### Органы государственной власти

##### Важность для НЛМК

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

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 Группа НЛМК в лице Дирекции по связям с государственными организациями взаимодействует с органами власти, общественными, отраслевыми и экспертными организациями во всех странах и регионах своего присутствия.

В целях формирования регуляторной повестки НЛМК участвует в подготовке и консолидации позиции бизнес-сообщества, ее представлении на площадках государственных органов, принимает участие в профильных совещаниях, представляет и защищает интересы компании на государственных и общественных площадках на внутреннем и внешних рынках, например во Всемирной торговой организации, в Российском союзе промышленников и предпринимателей, Ассоциации «Русская Сталь», общественных советах и совещательных органах при федеральных и региональных органах власти, а также в государственных органах.

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

##### Интересы стейкхолдеров

- 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.
- Доступ на рынки готовой продукции, сырья и материалов

##### Формы взаимодействия

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

**Потребители****Важность для НЛМК**

Потребителями продукции НЛМК являются ведущие 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 и доверия к компании.

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

На постоянном базисе проводится исследование клиентского опыта по методологии Customer Journey Map. По этой методологии исследуются точки контакта клиента с компанией на различных клиентских путях (например, разработка новой продукции, доставка и т. д.). По каждой точке контакта анализируется опыт клиента и при необходимости формируются корректирующие мероприятия.

В рамках текущего стратегического цикла в Группе НЛМК установлены и контролируются следующие ключевые показатели клиентского сервиса:

- 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) и удовлетворенности.

Для повышения уровня удовлетворенности клиентов в Группе НЛМК действует процедура рассмотрения рекламаций, соответствующая требованиям международных стандартов по системам менеджмента качества ISO 9001:2015 и IATF 16949:2016. Все несоответствия, выявленные потребителями, регистрируются и рассматриваются для принятия корректирующих мер и разработки мероприятий по улучшению качества продуктов и сервисов НЛМК.

Компания в своей деятельности руководствуется принципом недопущения риска причинения вреда и угрозы его возникновения, связанных с использованием продукции Группы 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).

НЛМК использует различные каналы продаж, в том числе активно развивает онлайн-продажи. Менеджеры по продажам во всех подразделениях ежедневно работают с клиентами компании

**Интересы стейкхолдеров**

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

**Формы взаимодействия**

- Развитие сети каналов продаж.
- Мониторинг удовлетворенности потребителей.
- Проведение координационных советов.
- Претензионная работа.
- Проведение публичных мероприятий, деловых встреч и переговоров и участие в них.
- Информирование посредством публикаций в СМИ и на интернет-сайте

**Акционеры, инвестиционное и банковское сообщество****Важность для НЛМК**

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

Для обеспечения инвестиционной привлекательности компания предоставляет инвестиционному сообществу полную и актуальную информацию о результатах своей деятельности, а также взаимодействует с кредиторами, которые обеспечивают компанию необходимым капиталом.

Ключевая цель взаимодействия с акционерами, инвесторами и кредиторами – установление и поддержание долгосрочных связей, своевременное и полное информирование о финансовых и нефинансовых результатах, а также о планах развития компании.

Ответственным подразделением по взаимодействию с инвестиционным сообществом является Дирекция по корпоративным финансам и связям с инвесторами

**Акционеры, инвестиционное и банковское сообщество****Интересы стейкхолдеров**

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

**Формы взаимодействия**

- 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 и 2021 годах 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 380 встреч с инвесторами.
- Регулярный обмен информацией и ответы на запросы.

Подробнее о взаимодействии с акционерами и инвесторами см. раздел «Информация для акционеров и инвесторов»

**Сотрудники****Важность для НЛМК**

Сотрудники НЛМК – ключевой элемент устойчивости компании, обеспечивающий успешное функционирование и развитие бизнеса.

Создание высококвалифицированной и мотивированной команды – главная цель работы с персоналом и неотъемлемый компонент лидирующей позиции НЛМК в индустрии.

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.

Компания стремится повышать вовлеченность сотрудников, совершенствуя каналы обратной связи, реализуя командообразующие мероприятия и развивая социальную поддержку. В компании регулярно проводят открытую линию с Президентом (Председателем Правления), где любой сотрудник может задать волнующий его вопрос.

Эффективный диалог с сотрудниками позволяет поддерживать систему внутренних корпоративных коммуникаций, которая:

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

**Интересы стейкхолдеров**

- 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.
- Выполнение требований Международной организации труда.
- Соблюдение прав человека

**Формы взаимодействия**

- Реализация программ повышения квалификации, обучения и развития персонала.  
Подробнее об обучении сотрудников см. раздел «Обучение и развитие».
  - Регулярное обучение технике безопасности, улучшение условий труда.  
Подробнее о результатах этой работы см. раздел «Охрана труда и промышленная безопасность».
  - Реализация мер по социальной поддержке сотрудников, членов их семей и пенсионеров (бывших сотрудников).
  - Регулярные встречи с руководством разного уровня.
  - Работа с вовлеченностью персонала.
- Подробнее см. раздел «Социальная политика».

Корпоративное исследование «Пульс НЛМК» в 2021 году охватило 38,9 тыс. сотрудников, что составило порядка 83% от списочной численности персонала российских площадок Группы.

- Информирование сотрудников о деятельности компании и возможностях профессионального роста через корпоративные газеты, журналы, канал «НЛМК-ТВ», социальные сети.
- Информирование работников о ситуации с распространением коронавирусной инфекции.

В условиях пандемии НЛМК стремится поддерживать высокий уровень прозрачности и своевременно информировать сотрудников о текущей ситуации и принимаемых внутри компании мерах

## 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 Группы НЛМК в целом. Участие в развитии местных сообществ является неотъемлемой частью корпоративной социальной ответственности Группы НЛМК.

Предприятия Группы НЛМК являются одними из крупнейших работодателей и налогоплательщиков в регионах присутствия. Социальные активы компании (поликлиники, санатории и корпоративные спортивные объекты) доступны для жителей и вносят существенный вклад в социальную инфраструктуру регионов 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 стейкхолдеров

- Участие компании в решении проблем местных сообществ.
- Обеспечение местного населения рабочими местами, в том числе предоставление рабочих мест для людей с инвалидностью.
- 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.
- Работа с обращениями заинтересованных сторон.

[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 сотрудникам.

Ключевое направление работы НЛМК с профсоюзами – заключение коллективных договоров и соглашений.

На отраслевом уровне представители Группы НЛМК на регулярной основе участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий в представительном органе – Ассоциации металлургов России – с целью совершенствования Отраслевого тарифного соглашения и ведения переговоров с Горно-металлургическим профсоюзом России. На уровне организаций социально-трудовые отношения регулируются коллективными договорами, которые заключаются с первичными профсоюзными организациями предприятий. Данные документы гарантируют выполнение требований Международной организации труда, в том числе поддержку свободы на создание объединений, права на свободу и личную неприкосновенность, запрет на использование рабского и детского труда, запрет на торговлю людьми, запрет на дискриминацию по половому признаку, социальному статусу или расовой принадлежности, обеспечение безопасных условий труда, охрану труда и здоровья людей, соблюдение прав на получение гарантированного минимального размера оплаты труда, а также наличие системы льгот и компенсаций. Эффективное взаимодействие с профсоюзами способствует укреплению бренда НЛМК как социально ответственного работодателя

### Интересы стейкхолдеров

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

### Формы взаимодействия

- Проведение коллективных переговоров: в 2021 году продолжились коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями предприятий Группы НЛМК и были произведены действия по сближению условий предоставления основных льгот в рамках коллективных договоров этих предприятий.
- Заключение коллективных договоров и соглашений, подписание совместных постановлений: в 2021 году пересмотрены положения коллективных договоров ООО «Строительно-монтажный трест НЛМК» и АО «НЛМК Инжиниринг», в 2020–2021 годах были пересмотрены положения на 11 предприятиях Группы НЛМК.
- Совместная работа в различных комиссиях и комитетах.
- Конференции трудовых коллективов

## 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. Кроме того, Группа НЛМК уделяет особое внимание соблюдению поставщиками и подрядчиками принципов устойчивого развития.

Большинство конкурсных процедур Группы 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 деловой этики поставщика/подрядчика, который устанавливает требования к поставщикам и подрядчикам и подчеркивает наше стремление поддерживать самые высокие стандарты в области комплаенса и корпоративной этики. Кодекс также предусматривает соблюдение требований в сферах обеспечения справедливого и равноправного подхода к закупкам, противодействия коррупции, управления конфликтом интересов, соблюдения прав человека, требований в области охраны окружающей среды и охраны труда и промышленной безопасности

### Интересы стейкхолдеров

- 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.
- Соблюдение принципов устойчивого развития

### 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, а также горячей линии для обращений поставщиков и подрядчиков.
- Проведение деловых встреч с поставщиками, участие в конференциях и отраслевых ассоциациях.
- Проведение дней поставщика (воркшопы) по категориям закупок с посещением производственных площадок.
- 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 устойчивого развития, в частности охраны труда и промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

[Подробнее о результатах работы с поставщиками и подрядчиками см. раздел «Управление цепочкой поставок»](#)



# Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками<sup>1</sup>



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

Ключевые цифры 2021 года

**230,9** млрд руб.

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

## Существенная тема

- Экологическая оценка поставщиков

## Ключевые события 2021 года

- Расширена практика применения электронного документооборота с поставщиками;
- автоматизирована часть инвестиционных закупок на базе SAP Ariba Sourcing;
- введен в эксплуатацию автоматизированный складской комплекс на НЛМК;
- внедрен проект по автоматизации претензионной работы;
- автоматизирован процесс оценки и информирования поставщиков о ее результатах;
- Группа НЛМК признана компанией года в рамках премии «Лидер конкурентных закупок» – 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



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.

Проведен аудит

**77**

поставщиков товаров и услуг

## Подход к управлению цепочкой поставок

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

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

Закупочная деятельность в компании регулируется следующими документами:

- Кодекс деловой этики поставщика/подрядчика;
- Регламент по организации и проведению аудитов контрагентов;
- регламенты корпоративного уровня, описывающие процесс работы с контрагентами:
  - Регламент по квалификации контрагента,
  - Регламент по оценке контрагента,
  - Регламент по выбору контрагента с участием тендерной комиссии и пр.,
  - Регламент по разработке закупочных категорийных стратегий,

– Регламент работы кросс-функциональных групп.

Подразделения снабжения в НЛМК включают централизованные и локальные 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.

## Процесс управления поставщиками в Группе НЛМК



<sup>1</sup> Информация о практиках закупочной деятельности представлена для российских предприятий Группы.

<sup>1</sup> Supplier Relationship Management.

Разработано более 50 категорийных стратегий, которые позволяют надежно и без перебоев снабжать компании Группы товарно-материальными ценностями (ТМЦ). Для отдельных категорий товаров стратегии закупок предусматривают возможные риски (в зависимости от уровня риска и потенциальных убытков определяются те или иные сценарии действий). Они содержат планы по предотвращению реализации выявленных рисков. Компания не допускает конфликтные минералы (конфликтные полезные ископаемые, то есть олово, вольфрам, тантал и золото), добытые с нарушением прав человека в Демократической Республике Конго и прилегающих странах.

Грамотное управление рисками, связанными с несвоевременной, неполной и неточной поставкой товаров и услуг, позволяет обеспечить надежность цепочки поставок и непрерывность деятельности компании. В 2021 году запущен проект по автоматизации претензионной работы в случае нарушения поставщиком сроков поставки.

В 2021 году в компании изменились процедура и методика оценки поставщиков ТМЦ. Проведение оценки и информирование поставщиков происходит авто-

матически по итогам работы за квартал и в целом за календарный год. Всем контрагентам присваивается рейтинг.

Компания также определяет критических поставщиков. Для этого используются следующие критерии: стоимостной оборот по поставщику, степень влияния поставляемых ТМЦ на непрерывность и ритмичность производственной деятельности, влияние на качество конечного продукта, статус поставщика на рынке «Монополист», локация поставщиков.

Подавляющее большинство закупок компании проводится централизованно. При этом локальные закупки выделены в обособленную категорию и курируются руководителями локальных отделов закупок. Единый сервисный центр для осуществления транзакционных процедур позволяет сокращать затраты, повышать уровень удовлетворенности внутренних заказчиков и ускорять закупочные процедуры.

Особое внимание компания уделяет цифровизации и автоматизации закупочной деятельности. Значительная часть ключевых процессов снабжения автоматизирована, а большинство конкурсных процедур проводится в электронном

виде с использованием системы SAP SRM. Достижения НЛМК в области автоматизации закупочной деятельности нашли признание у профессионального сообщества. В 2021 году Группа НЛМК признана компанией года в рамках премии «Лидер конкурентных закупок» – главного профессионального конкурса России среди закупщиков.

### ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

В компании применяется система ключевых показателей эффективности (КПЭ), которая обеспечивает мониторинг и контроль эффективности деятельности поставщиков и сотрудников, 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.

## Ответственность в цепочке поставок

НЛМК является крупным потребителем разнообразных товаров и услуг, поэтому имеет возможность оказывать позитивное воздействие на производственные, социальные и экологические риски 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 своего жизненного цикла оказывают наименьшее негативное воздействие на общество и окружающую среду. Компания отдает предпочтение партнерам, которые стремятся продвигать бережное отношение к ресурсам и обеспечивают соблюдение правовых и социальных стандартов в цепочках

поставок. Так, например, при закупке офисных товаров и мебели выбираются компании, которые демонстрируют высокий уровень ответственности в области соблюдения экологической безопасности.

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

- сотрудничество с поставщиками и подрядчиками, которые демонстрируют приверженность принципам устойчивого развития, а также имеют собственную стратегию устойчивого развития;
- поддержка малого и среднего бизнеса, а также сотрудничество с поставщиками и подрядчиками, принадлежащими женщинам или представителям уязвимых групп населения;

- вопросы оценки рисков охраны труда и промышленной безопасности подрядных организаций;
- наличие сертификатов соответствия требованиям ISO 9001:2015, IATF 16949 и ISO 45001 у поставщиков товаров, которые используются при производстве автолиста;
- оценка подрядных организаций, предоставляющих услуги по вывозу отходов;
- уменьшение отходов посредством повторного использования и переработки, а также благодаря использованию восстановленных и переработанных продуктов и материалов.

НЛМК принимает разумные меры для устранения рисков торговли людьми и рабства в цепочке поставок.

## 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. Процедуру 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 контрагентов неукоснительного исполнения применимых законодательных норм, в том числе в области прав человека,

охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда. Разработанный для оценки потенциальных контрагентов чек-лист отражает государственные требования в области охраны труда и экологической безопасности, обязательные для выполнения подрядными организациями, которые осуществляют 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 вве-

дении 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	2021
Количество поставщиков, в отношении сотрудничества с которыми были установлены ограничения	18	15	7
Количество поставщиков, в отношении которых было принято решение о приостановлении сотрудничества с Группой НЛМК	6	7	6
Количество поставщиков, в отношении которых было принято решение о прекращении сотрудничества с Группой НЛМК	11	13	18

Еще одним важным инструментом взаимодействия с контрагентами является проведение систематических аудитов поставщиков и подрядных организаций, предоставляющих услуги российским предприятиям Компании, для выявления рисков, которые могут повлиять на надежность поставок, в том числе рисков устойчивого развития.

При составлении ежегодных планов аудитов специалисты НЛМК учитывают критические направления, влияющие на непрерывность и безопасность производства и качество продукции. В число таких направлений входят:

- техническая оснащенность контрагента;
- компетентность персонала;

- организация контроля качества;
- выполнение технического обслуживания и ремонтов;
- соблюдение законодательных требований в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды и пр.

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 являю-

щихся базовыми подрядчиками, компания делает акцент на следующие аспекты:

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

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.

**Количество проведенных аудитов поставщиков и подрядчиков**

Предмет аудируемых поставок	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Товарно-материальные ценности	22	35	39	34	13	57
Услуги	1	21	17	24	20	20

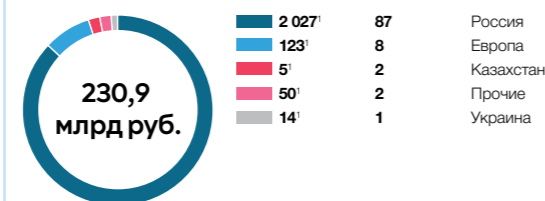
Более подробная информация об экологической оценке поставщиков представлена в разделе «Экологическая оценка поставщиков» в главе «Охрана окружающей среды».

## Результаты деятельности в 2021 году

Компания активно работала над совершенствованием закупочных процессов и централизацией закупок основных материалов, сырья и услуг. В частности, стартовал процесс по упрощению электронной формы саморегистрации контрагентов, повышена эффективность взаимодействия с поставщиками через функционал цифрового помощника, 60% заказов на поставку формируется автоматически, запущен процесс роботизации конкурсных процедур (свыше 800 конкурсов уже проведено роботом).

В связи с пандемией COVID-19 были диверсифицированы поставщики основного сырья и оборудования. Снижение рисков непрерывности поставок производилось за счет создания промежуточных складов у поставщиков, применения формуль-

**Закупки товарно-материальных ценностей в разбивке по странам местонахождения поставщиков, % от общей суммы закупок** GRI 102-9



Примечание: представлены данные по закупкам ТМЦ у третьих лиц по российским предприятиям. Сумма не включает транспортно-заготовительные расходы и таможенные сборы.

ного ценообразования для снижения рисков непоставок в связи с ростом цен на сырье, расширения практики применения инструмента контроля ключевых поставок по договорам.

<sup>1</sup> Количество поставщиков.

**Объем закупок в 2021 году в разбивке по ключевым категориям, млн руб. (без НДС)** GRI 102-9 | GRI 301-1

Категория товарно-материальных ценностей	Объем закупок
Уголь и угольные концентраты	99 738
Сырье (без учета основных сырьевых категорий)	40 254
Обеспечение ремонта и содержания	36 876
Огнеупорная продукция	14 930
Технологическое оборудование	9 182
Обеспечение технологий	7 263
Железорудное сырье (концентрат, окатыши, руда)	8 239
Покрытия	5 635
Горюче-смазочные материалы	2 337
Коксохимическое сырье, флюсы	2 068
Валки	1 808
Информационные технологии	1 620
Спецодежда	675
Прочие	274
Итого	230 898

Значимых изменений в структуре цепочки поставок компании в течение 2021 года не произошло. GRI 102-10

В отчетном году доля закупок ТМЦ по российским предприятиям у местных поставщиков составила 87%, или 201 млрд руб. GRI 204-1

**ПЛАНЫ НА 2022 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ**

Компания намерена активно работать над дальнейшей автоматизацией и совершенствованием закупочных процессов. В частности, в планах компании:

- развитие практик устойчивого снабжения;
- формализация проверки контрагентов на предмет подверженности экологическим рискам;
- определение и проверка критических поставщиков второго круга;
- развитие маркетплейсов (каталогов) для базовых подрядчиков;
- расширение роботизации стандартных закупочных процедур;
- модернизация складской логистики.



# Соблюдение 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.

Ключевые цифры 2021 года

0

зафиксированных случаев нарушения

прав человека в отчетном году

## Существенные темы

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

## Ключевые события 2021 года

В 2021 году в типовой договор с подрядчиками было включено обязательное положение о соблюдении 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

## 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



## Управление вопросами, связанными с соблюдением прав человека

НЛМК уделяет серьезное внимание таким значимым вопросам, как обеспечение права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров, искоренение детского, принудительного и обязательного труда, запрет на торговлю людьми, обеспечение равной оплаты за труд равной ценности.

[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 НЛМК руководствуется положениями, закрепленными:

- в Международном билле о правах человека;
- основных конвенциях Международной организации труда;

- 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 законодательстве других стран присутствия активов Группы НЛМК.

Единый подход к управлению вопросами соблюдения прав человека в деятельности Группы на всех терри-

ториях 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.

## Принципы НЛМК в области прав человека и их интеграция в деятельность Группы

### Принципы НЛМК в области прав человека

Обеспечение безопасных условий труда

Соблюдение прав на минимальную заработную плату

Запрет дискриминации

Запрет принудительного труда

Запрет детского труда

## Интеграция основных принципов в области прав человека в деятельность Группы НЛМК

Основной принцип	Направления деятельности
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. <a href="#">С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделах «Охрана труда и промышленная безопасность» и «Охрана окружающей среды»</a>
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. <a href="#">С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделе «Наши сотрудники»</a>



Основной принцип	Направления деятельности
Запрет дискриминации	Группа НЛМК не приемлет дискриминации по полу, вероисповеданию и другим признакам в ходе деятельности по управлению персоналом, включая прием на работу и определение размера заработной платы. <a href="#">С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделе «Наши сотрудники»</a>
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. <a href="#">GRI 407-1</a> <a href="#">С дополнительной информацией можно ознакомиться в разделах «Наши сотрудники» и «Диалог с заинтересованными сторонами»</a>
Запрет принудительного и детского труда	Группа НЛМК заключает трудовой договор с лицом, которое соответствует минимальным требованиям по возрасту, установленным законодательством. В Группе не используется детский труд, а также введены запреты на использование принудительного труда, труда заключенных и военных, на рабство и торговлю людьми. Все виды наемного труда в компании носят исключительно добровольный характер. <a href="#">GRI 408-1</a> <a href="#">GRI 409-1</a>
Соблюдение прав коренных народов	По оценке компании, в регионах присутствия предприятий Группы НЛМК пребывания коренных народов не наблюдается. <a href="#">GRI 411-1</a>

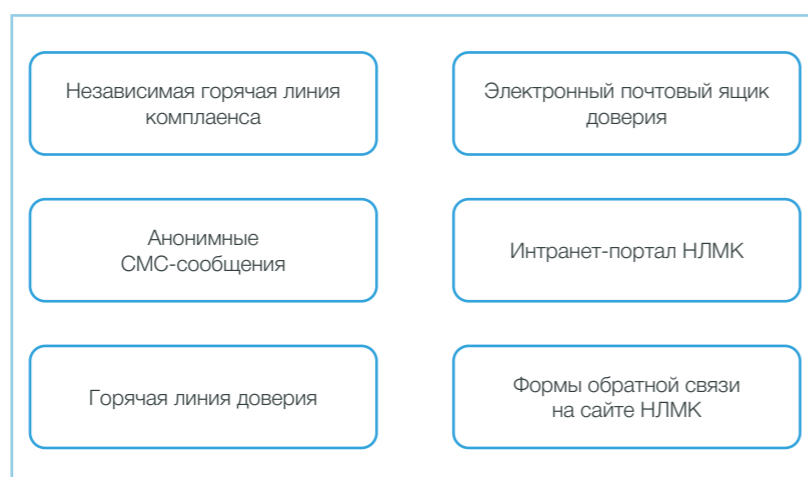
Деятельность НЛМК в области защиты прав человека во всех регионах присутствия координируется функциональным направлением «Управление персоналом» и покрывает 100% активов Группы. При необходимости в данный процесс могут быть вовлечены специалисты из других функциональных направлений компании по защите корпоративных интересов и управлению рисками (в частности, из Службы охраны труда и промышленной безопасности). Принятие важных решений осуществляется

с вовлечением высшего руководства НЛМК. Контроль за исполнением Политики по правам человека возложен на вице-президента по кадрам и системе управления. [GRI 102-20](#)  
Компания доводит Политику в области прав человека до сведения заинтересованных сторон, включая персонал, подрядчиков и деловых партнеров. В 2020 году Политика в области прав человека была переведена на языки всех регионов присутствия. [GRI 412-2](#)

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

## 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 решений каждый случай рассматривается отдельно. Если жалоба не была анонимной, направившее ее лицо в обязательном порядке получает письменный ответ с разъяснениями. Жалобы на нарушения прав человека можно направить как на линию доверия, так и на независимую горячую линию комплаенса (обслуживается независимым оператором и подразделением комплаенса Департамента по правовым вопросам). [Подробнее см. раздел «Противодействие коррупции».](#)



В 2021 году в компании не зафиксировано случаев дискриминации [GRI 406-1](#) [GRI 102-17](#), 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. Сотрудники компании регулярно проходят обучение по вопросам прав человека, в том числе организованное для участников Глобального договора ООН, к которому Группа присоединилась в 2019 году. Кроме того, вопросы прав человека включены в разработанный в 2021 году образовательный электронный корпоративный курс по Кодексу корпоративной этики и Антикоррупционной политике. [GRI 412-2](#)

[GRI 412-1](#) Ключевые риски в области прав человека, связанные с операционной деятельностью компаний Группы НЛМК, касаются недопущения дискриминации по признаку пола, возраста, ограниченных возможностей здоровья и другим критериям, права

на безопасные условия труда, свободу объединений и заключение коллективных договоров, а также права местных сообществ на чистую окружающую среду. Наиболее значительное влияние эти риски оказывают на сотрудников и подрядчиков предприятий Группы, а также на граждан, проживающих в непосредственной близости от предприятий. В целях минимизации рисков нарушения прав человека у поставщиков компании в 2021 году в типовой договор с подрядчиками было включено обязательное положение о соблюдении ими прав человека. [Более подробную информацию о недопущении рисков дискриминации можно найти в разделе D&I, рисков здоровью – в разделе «Риски ОТиПБ», об экологических рисках – в разделе «Изменение климата». Информация о реализации права на свободу объединений расположена в разделе «Профсоюзы».](#)

В 2021 году в типовой договор с подрядчиками было включено обязательное положение о соблюдении ими прав человека. [GRI 412-3](#) 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 запреты на использование детского и принудительного труда, торговлю людьми, 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 2021 году значительное внимание уделялось вопросам недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей для всех сотрудников компании, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья. Опыт компании в этой сфере был представлен на федеральных и региональных конференциях, в том числе на круглом столе комитета Совета Федерации по социальной политике на тему «Сотрудничество образовательных организаций высшего образования, некоммерческих организаций и бизнеса по вопросам трудоустройства людей с инвалидностью» 5 октября 2021 года.

НЛМК входит в организации, поддерживающие и распространяющие принципы обеспечения защиты прав человека, в частности является членом комитета по корпоративной социальной ответственности и демографической политике РСГП.

## ПЛАНЫ НА 2022 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 Группа НЛМК планирует с целью вовлечения стейкхолдеров компании в повестку, посвященную правам человека, проводить совместные мероприятия и приглашать профильных экспертов для выработки совместных действий по этому вопросу. Также среди задач Группы – разработка методических подходов к оценке соответствия деятельности Группы 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 2021 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

## Принципы Глобального договора ООН

**Принцип 3.** Деловые круги должны поддерживать свободу объединений 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



## Премии и награды

Группа НЛМК в 2021 году получила золотую награду в рейтинге лучших работодателей России по версии издания Forbes и аудиторской компании KPMG. Группа НЛМК набрала максимальные оценки (платину) в категориях «Экология» и «Корпоративное управление», совокупный результат был оценен золотом.

Группа НЛМК стала победителем премии за достижения в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида – 2021». Компания выиграла в номинации «Корпоративный университет года», вице-президент по кадрам и системе управления Группы НЛМК Михаил Архипов получил награду «HR-руководитель года».

Группа НЛМК получила серебряную награду премии SAP Value Award в номинации «Люди – самый ценный капитал» за реализованный в 2021 году проект «Электронный дневник».

НЛМК стал победителем главной премии в области корпоративных коммуникаций InterComm 2021. Проект компании «Документальный спектакль «Картины военных лет» признан лучшим в номинации «Событие» среди проектов в области организации корпоративных мероприятий

## Ключевые цифры 2021 года

# 3 654 млн руб.

объем совокупных инвестиций в обучение и развитие персонала

# 2,9 млн

человеко-часов обучения

# 7,2%

показатель добровольной текучести по Группе НЛМК

# 34%

женщин среди управляющего и административного персонала

# 25%

составляют женщины от общего числа сотрудников

## Приоритеты кадровой политики

Ключевые цели управления персоналом в текущем стратегическом цикле – привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов и их внедрение в процесс непрерывных улучшений. Для этого Группе НЛМК необходимо оставаться максимально прогрессивной и внимательной к безопасности, талантам и инновациям.

Чтобы достичь поставленных целей, Группа активно работает по следующим направлениям 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 сотрудниками с высоким потенциалом;
- интеграция зарубежных предприятий в кадровые процессы;
- цифровизация и внедрение лучших практик в кадровые процессы;
- повышение доли сотрудников, перемещаемых на вакантные должности внутри компании;
- развитие программ стажировок и увеличение найма в них сотрудников;
- повышение привлекательности бренда работодателя.

Одним из основных ориентиров кадровой стратегии является рост производительности труда. Группа добивается поставленной цели путем оптимизации бизнес-процессов, автоматизации и механизации труда, развития процессов с привлечением экспертизы подрядчиков и поставщиков. Большое внимание уделяется цифровизации производственных и непроизводственных процессов, направленной на повышение эффективности и снижение трудозатрат.

Развитие Производственной системы НЛМК способствует увеличению производительности за счет непрерывных улучшений, сокращения потерь, повышения культуры охраны труда, уважительного отношения ко всем сотрудникам, а также качественного диалога между руководителями и сотрудниками.

В НЛМК открытая корпоративная культура, выстроены механизмы, позволяющие сотрудникам и их представителям обращаться непосредственно к высшему руководству. Например, во время прямой линии с Президентом Группы НЛМК любой желающий может задать ему вопрос. В компании формируется культура открытых дверей и доступности менеджмента по операционным вопросам в рамках стратегических сессий или прямых линий по функциональным направлениям. Успешно работает внутренний корпоративный портал – один из главных источников информации о новостях и важных событиях Группы, где все сотрудники могут получить ответы на волнующие вопросы в интерактивном формате.

Чтобы поддерживать высокую квалификацию сотрудников, в компании постоянно работают над повышением качества обучения и его непрерывностью. Требования ко многим специальностям Группы предполагают обязательное и своевременное прохождение ряда курсов: по правилам доступа к обслуживанию и эксплуатации сетей, коммуникаций, сложных агрегатов и т. п. Если сотрудник нарушил сроки изучения, его могут не допустить к работе согласно требованиям регуляторов и из соображений безопасности. Поэтому профессиональное курсовое обучение, обучение с целью получения и продления допусков ОТГПБ в приоритетном порядке переводили в дистанционный формат. Кроме того, компания проводит обучение сотрудников по вопросам управления рисками, кибербезопасности и др.

В Группе стремятся применять единый подход к управлению кадровыми вопросами, в том числе на зарубежных предприятиях.

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

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

## Структура персонала

В 2021 году среднесписочная численность сотрудников Группы НЛМК составила 50,6 тыс. человек, из которых 47,2 тыс. (93,2%) – сотрудники российских активов, 2,1 тыс. (4,2%) – европейских активов, 0,2 тыс. (0,4%) – зарубежных вспомогательных компаний и 1,1 тыс. (2,2%) – работающие в США. [GRI 102-7](#) [GRI 102-8](#)

На условиях постоянных договоров трудоустроены около 96% сотрудников Группы НЛМК, на условиях срочных – около 4%. При работе по временному договору сотрудник имеет право на пересмотр оклада, участие в программах премирования, а также обеспечивается дополнительными льготами согласно коллективному договору.

В связи со спецификой металлургической индустрии мужчин среди сотрудников Группы НЛМК традиционно большинство – 75%, в то время как доля женщин – 25%. Среди административного и управленческого персонала женщин 34%, в том числе 50% в категории «Специалисты, служащие», 24% – в категории «Руководители непроизводственные» и 4% – в категории «Руководители производственные» (всего среди руководителей доля женщин составляет 16%).

Доля женщин на младших руководящих должностях составляет 16%. Среди руководителей среднего звена их 18%, среди высшего руководства (топ-менеджмент, позиции на два уровня ниже CEO) – 14%.

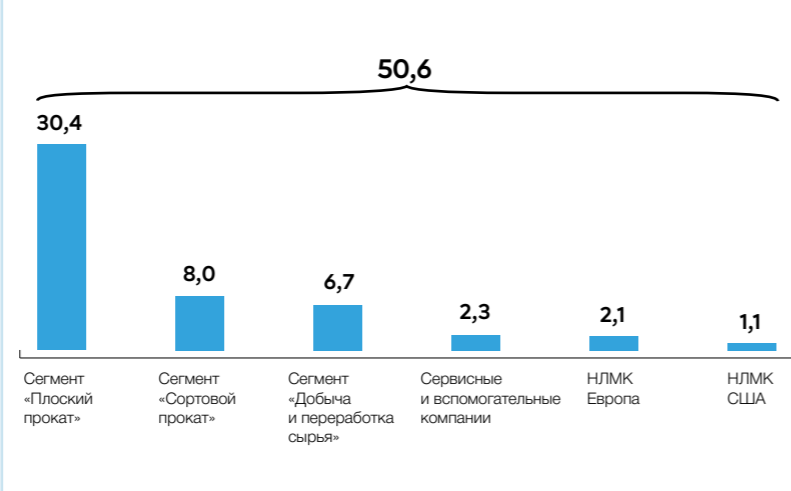
За отчетный год повышение в должности получили 1 632 мужчины и 554 женщины. Среди ИТ-специалистов и сотрудников инженерных специальностей 22% – женщины.

Средний стаж работы мужчин и женщин на предприятиях НЛМК находится на сопоставимых уровнях: средний стаж работы мужчин составляет 12 лет, женщин – 13 лет.

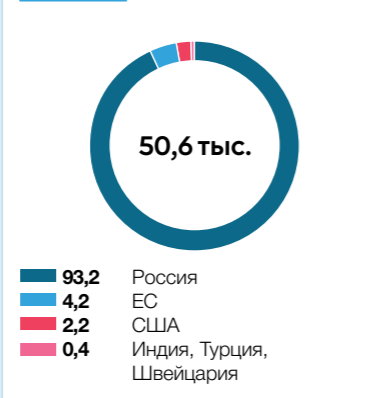
Среди сотрудников НЛМК есть представители разных возрастных категорий, что подтверждает отсут-

<sup>1</sup> Среднесписочная численность.  
<sup>2</sup> Списочная численность на 31 декабря 2021 года.

**Персонал Группы НЛМК<sup>1</sup> в разбивке по сегментам за 2021 год, тыс. человек** [GRI 102-8](#)



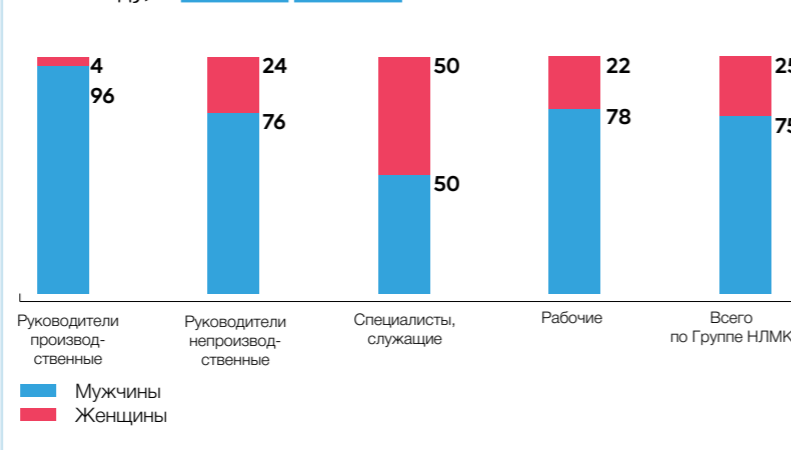
**Персонал Группы НЛМК<sup>1</sup> в разбивке по регионам деятельности в 2021 году, %** [GRI 102-8](#)



**Персонал Группы НЛМК<sup>1</sup> в разбивке по типу договора в 2021 году, %** [GRI 102-8](#)



**Персонал Группы НЛМК<sup>2</sup> в разбивке по полу и категориям в 2021 году, %** [GRI 102-8](#) [GRI 405-1](#)



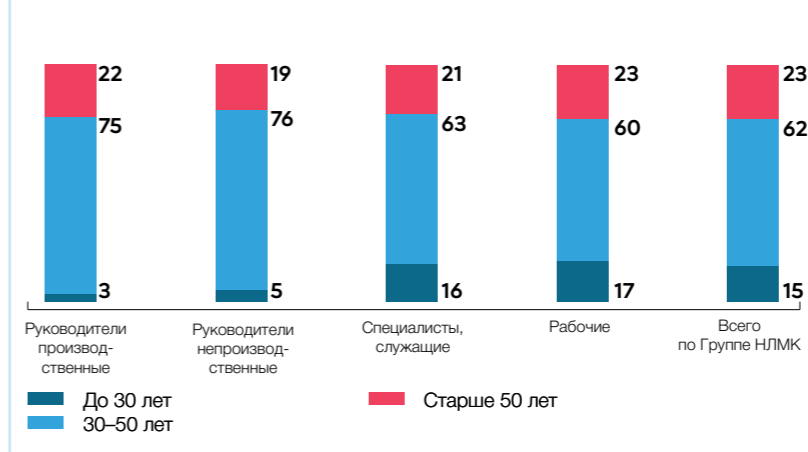
ствие дискриминации по возрасту в кадровой политике Группы НЛМК. В 2021 году 23% от общей списочной численности составили сотрудники старше 50 лет, 62% – в возрасте от 30 до 50 лет, 15% – младше 30 лет. 75% производственных

и непроизводственных руководителей входят в возрастную группу от 30 до 50 лет, 20% – старше 50 лет.

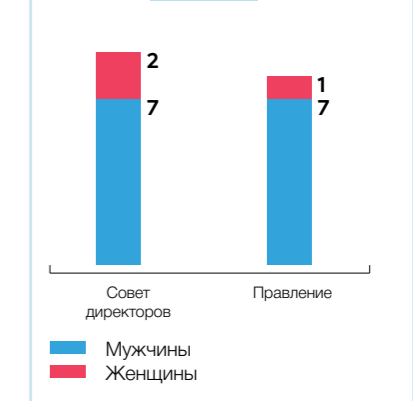
Компания стремится поддерживать гендерное и культурное разнообразие сотрудников в органах управления

с учетом специфики своей деятельности. В 2021 году в состав Совета директоров и Правления Группы НЛМК входили как мужчины, так и женщины.

**Персонал Группы НЛМК<sup>1</sup> в разбивке по возрасту и категориям в 2021 году, %** [GRI 102-8](#) [GRI 405-1](#)



**Состав руководящих органов Группы НЛМК в разбивке по полу на 31 декабря 2021 года, человек** [GRI 405-1](#)



## Производительность труда

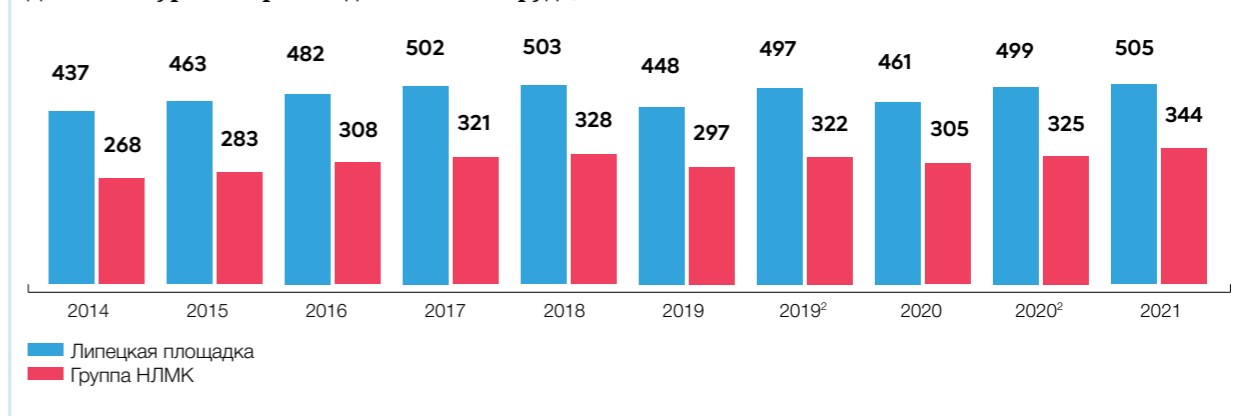
НЛМК уделяет особое внимание повышению производительности труда. Нацеленность на решение этой стратегической задачи стимулирует

внедрение эффективных технологических и управленческих процессов и передовых технических решений.

В 2021 году показатель производительности труда по Группе НЛМК составил 344 т стали / человек, показав рост по сравнению с 2020 годом

на фоне реализации крупных инвестиционных проектов по модернизации основного оборудования предприятий. Динамика предшествующих лет объясняется предварительным набором и обучением персонала в преддверии роста объемов производства в 2021 году.

**Динамика уровня производительности труда, т стали / человек**



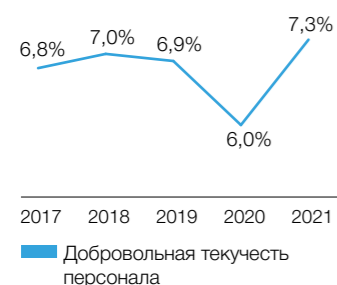
<sup>1</sup> Списочная численность на 31 декабря 2021 года.

<sup>2</sup> Производительность без учета снижения производства стали на Липецкой площадке во время реконструкции доменного и сталеплавильного производств.

## Текучесть

В 2021 году добровольная текучесть персонала увеличилась по сравнению с предыдущим годом до 7,3%. Рост текучести в 2021 году г/г обусловлен отложенным эффектом снижения текучести в 2020 году: в связи с пандемией COVID-19 и спадом в экономике мобильность людей в 2020 году снизилась, но восстановление экономики в 2021 году привело к оживлению активности на рынке труда.

### Добровольная текучесть персонала<sup>1</sup> по Группе НЛМК GRI 401-1



## Стратегическое планирование трудовых ресурсов

Как высокотехнологичная компания, НЛМК стремится максимально эффективно управлять персоналом. В Группе используется ряд информационных аналитических систем для стратегического и тактического планирования человеческих ресурсов. На основе статистических данных прошлых периодов, инициатив развития и повышения эффективности компания совместно с представителями областных администраций и предприятиями Липецкой области формирует пул требуемых в будущем компетенций и профессий, а также набор в учебные учреждения по необходимым специальностям, обеспечивая потребность в квалифицированном персонале в перспективе пяти – семи лет. Эти аналитические системы в удобном для использования формате дашбордов позволяют корректно оценить на основе больших данных текущую ситуацию, взаимосвязи между событиями и результатами, а также способствуют принятию объективных решений и прогнозированию будущего.

## Подбор персонала

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

При рассмотрении кандидатов компания не приемлет дискриминации по полу, возрасту, возможностям здоровья и другим критериям. НЛМК всегда следует установленным законодательством требованиям, особенно в части вовлечения женщин в небезопасную работу. Так, например, в соответствии с законодательством Российской Федерации<sup>2</sup> ограничено применение женского труда в опасных условиях, а также на работах, связанных с перемещением тяжестей. Компания неукоснительно выполняет данные требования.

Уровень привлекательности компании подтвержден высокими показателями в рейтинге работодателей HH.ru, Forbes и Changellenge по итогам 2021 года.

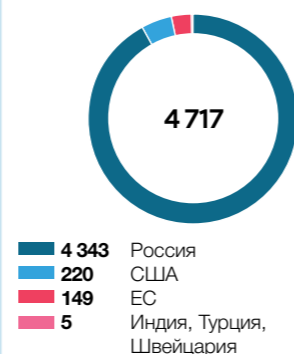
Рейтинг Changellenge фокусируется на оценке работодателей студентами топ-30 вузов России. По результатам рейтинга Группа НЛМК вошла в топ-50 компаний в номинации «Технические специальности».

Компания делает акцент на цифровизации подбора персонала: внедрен инструмент подбора ИТ- и технических специалистов (podbor.io), на ресурсе Habr запущены корпоративный блог и страница с вакансиями, внедрены технологии проведения видеосью интервью на базе платформы Sever.AI, действует карьерная страница Группы NLMK.team.

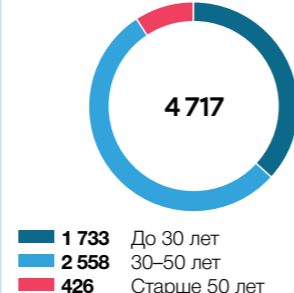
Совместно с Уполномоченным многофункциональным центром предоставления государственных и муниципальных услуг был реализован проект предоставления гражданам услуги по заполнению анкеты кандидата на трудоустройство в НЛМК, которая напрямую попадает в базу данных службы подбора.

В 2021 году 4 717 человек (9% от среднесписочной численности) были приняты на работу НЛМК, 23% из них – женщины (2% от среднесписочной численности). 96% новых сотрудников трудоустроены на российские предприятия Группы. GRI 401-1

### Вновь нанятые сотрудники Группы НЛМК в разбивке по регионам в 2021 году, человек GRI 401-1



### Вновь нанятые сотрудники Группы НЛМК в 2021 году в разбивке по возрастным категориям, человек GRI 401-1



В 2021 году было создано свыше 900 рабочих мест, большинство из них – в связи с запуском инвестиционных проектов.

НЛМК содействует занятости в регионах присутствия. При подборе персонала компания отдает предпочтение кандидатам из числа местного населения (в 2021 году они составили 95% нанятых).

Обеспечивая равные возможности для всех, НЛМК реализует проекты по адресному трудоустройству людей с инвалидностью. Доля нанятых с ограниченными возможностями здоровья в 2021 году составила 0,4% (20 человек) от общего числа нанятых сотрудников. Всего в компании трудоустроены 438 человек с инвалидностью (0,9% от общего числа сотрудников). В связи со спецификой труда в металлургической отрасли, которая включает в себя работу в опасных условиях, набор людей с инвалидностью проводится с особой тщательностью и вниманием HR-специалистов. Компания соблюдает предписанные законодательством требования в данной сфере.

## Оценка и вознаграждение

Сотрудники Группы НЛМК получают достойное вознаграждение за свою работу. Для оценки его конкурентоспособности в компании ежегодно анализируют данные по предприятиям отрасли и регионам присутствия Группы, а также уровень покупательной способности заработной платы в разрезе категорий персонала и отдельных профессий. Компания берет на себя обязательство ежегодно повышать уровень реального содержания заработной платы работников.

Материальное вознаграждение сотрудников состоит из базовой части заработной платы и премиальной. Система оплаты труда в НЛМК соответствует лучшим российским и мировым практикам. Ежегодно проводится оценка достижения сотрудниками целевых КПЭ (Management by Objectives) в связи с оценкой проявления корпоративных компетен-

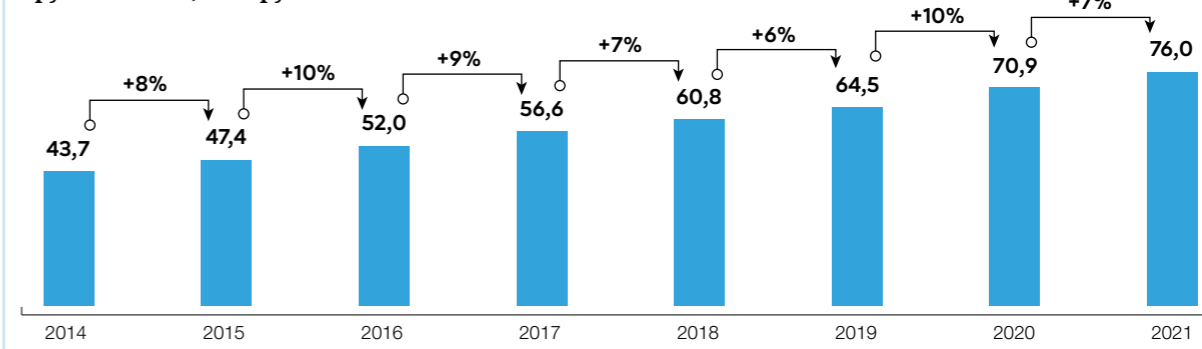
ций на соответствие ролевым моделям (Management by Behavioral Indicators), что отражает подход компании к управлению в целом. При подготовке локальных нормативных актов по оплате труда учитывается мнение профсоюзных организаций.

Управление фиксированным вознаграждением в Группе основывается на оценке деятельности сотрудников. При сохранении индексации для всех сотрудников на конкурентном уровне введенный в 2019 году подход позволяет дополнительно поощрять лучших. 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 2021 году данная

система охватывала 95% сотрудников Группы НЛМК. В нескольких подразделениях был запущен процесс формирования индивидуальных планов развития сотрудников, с помощью которых сотрудник сможет усилить те компетенции, которые оказались наиболее низко оценены. В 2022 году этот подход будет распространен на всех руководителей и специалистов Группы.

В 2021 году средняя заработная плата<sup>1</sup> сотрудников российских предприятий Группы НЛМК выросла на 7% – до 76 тыс. руб., существенно опередив темп инфляции за счет реализации дополнительных мер поддержки. На зарубежных предприятиях размер вознаграждения определяют в соответствии с коллективными договорами и трудовым законодательством и тоже ежегодно индексируют.

### Динамика уровня средней заработной платы сотрудников российских активов Группы НЛМК, тыс. руб.



При разработке и развитии системы оплаты труда Группа не допускает дискриминации, в том числе в части вознаграждения мужчин и женщин, а также по другим признакам. Компания придерживается принципа равной оплаты за равный труд и соблюдает законодательные требования в отношении заработной платы.

Методология расчета данного показателя подразумевает учет фактически начисленной заработной платы по начальным грейдам в каждой из категорий. Разница в зарплатах мужчин и женщин на рабочих про-

фессиях и инженерно-технического состава складывается из-за более высокой оплаты профессий занятых в тяжелых и вредных условиях труда, на которых доля женщин традиционно ниже.

В 2021 году была официально оценена результативность 47 438 сотрудников Группы НЛМК, что составляет 93,7% от общей численности персонала. GRI 404-3

Компания продолжает развивать сквозную систему управления по целям Группы (англ. Management

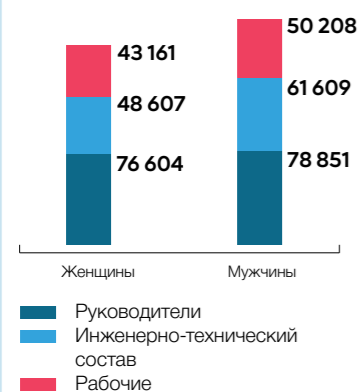
by Objectives, MBO). Почти 11 тыс. сотрудников ежегодно получают премии с учетом достижения КПЭ своей деятельности. КПЭ сотрудников связаны единым каскадом от стратегических целей Группы до целей подразделений.

Не охваченным системой MBO сотрудникам премия выплачивается ежемесячно на основе операционных показателей подразделения или должности.

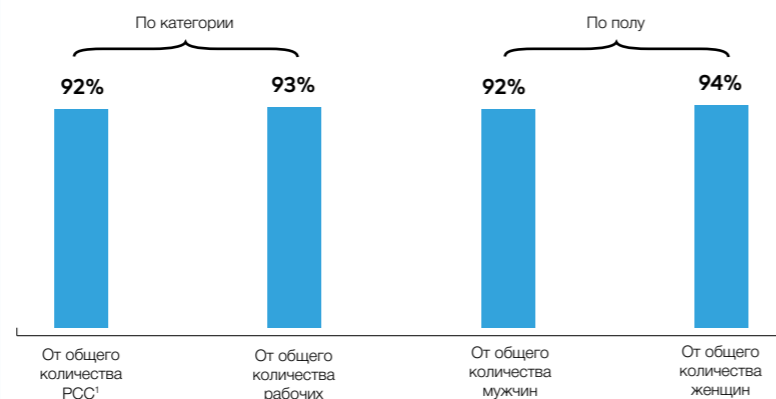
<sup>1</sup> Недобровольная текучесть в 2021 году составила 0,5%, общая текучесть – 7,8%.

<sup>2</sup> 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».

**Среднемесячная заработная плата сотрудников начального уровня (по полу и категориям), работающих в российских активах Группы НЛМК в 2021 году, тыс. руб.**  
GRI 405-2



**Доля сотрудников Группы НЛМК, прошедших периодическую оценку результативности и развития карьеры, в разбивке по категориям и полу на 31 декабря 2021 года, человек**  
GRI 404-3



## Обучение и развитие

Важными факторами устойчивого развития Группы НЛМК остаются профессионализм и квалификация сотрудников. Эффективная система обучения и развития профессиональных компетенций основывается на профилировании должностей, регулярном тестировании знаний и использовании современных форматов обучения (микрокурсы, дистанционное обучение).

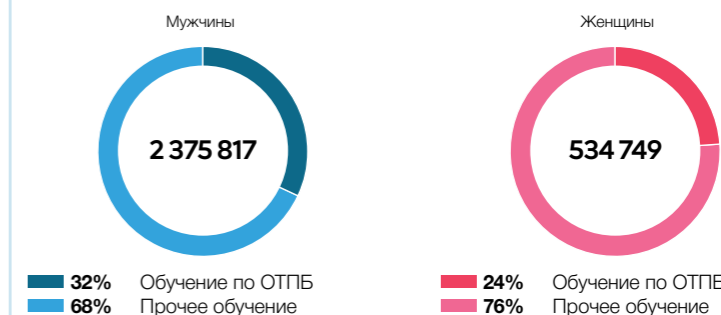
НЛМК инвестирует значительные ресурсы в обучение и развитие своих сотрудников. Доля специалистов, прошедших обучение в отчетном году, составила 96%. В 2021 году совокупные инвестиции, направленные на обучение и развитие сотрудников, составили 3 654 млн руб., включая 3 163 млн руб. на строительство кампуса Корпоративного университета в г. Липецке, 252,4 млн руб. – на обучающие мероприятия, 220,7 млн руб. – на образовательные процессы Корпоративного университета и разработку дистанционных курсов и 17,7 млн руб. – на оплату тренеров. Таким образом, общие затраты на одного сотрудника составили 67,2 тыс. и 9,0 тыс. руб. без учета инвестиций на строительство кампуса Корпоративного университета.

По итогам 2021 года общее время обучения сотрудников Группы НЛМК, включая обучение по ОТиПБ, составило 2 910 566 человеко-часов (из них 154 695 человеко-часов – в Корпоративном университете), то есть 57,5 часа обучения на одного человека в пересчете на среднесписочную численность (61,0 часа на одного человека в пересчете на среднесписочную численность сотрудников российских активов). GRI 404-1 Кроме того, 1 047 862 человеко-часа потрачено на обучение целевых студентов базовых учебных заведений по профессиональным компетенциям компании, которое проводят сотрудники НЛМК. В процессе обучения развиваются не только потенциальные сотрудники Группы НЛМК, но и сами наставники.

Общее время обучения в отчетном году, посвященное ОТиПБ, составило 891 215 человеко-часов (536 640 человеко-часов внешнего

обучения, 331 407 человеко-часов внутрифирменного обучения и 23 169 человеко-часов в Корпоративном университете). GRI 404-1

### Общее количество часов обучения



### Структура инвестиций Группы НЛМК в обучение и развитие сотрудников в 2021 году



Процесс обучения направлен на развитие сотрудников отрасли и решение приоритетных задач в условиях быстро меняющейся бизнес-среды. Он состоит из нескольких этапов, которые включают не только образо-

вательные программы для сотрудников компании, но и работу с потенциальными будущими сотрудниками – школьниками и студентами вузов.



## Особенности системы МВО

- На уровне CEO-1 назначены кураторы, ответственные за построение каскада стратегических целей компании через систему МВО на все уровни управления.
- Выстроен ежегодный процесс обсуждения и согласования целей между руководителем и сотрудником. Проводится развивающая двусторонняя обратная связь в течение года и по его завершении.
- Формируется план индивидуального развития сотрудника, который позволяет ему год от года улучшать свои управленческие и профессиональные навыки.

Для оценки результатов по системе МВО за год в компании используют амбициозную шкалу: при перевыполнении КПЭ растет и премия сотрудника. Максимальный размер премии по количественным показателям может достигать 150%, по качественным 120%.

Группа НЛМК планирует развивать систему МВО и к 2023 году достичь участия в ней 100% сотрудников всех уровней управления, включая рабочих.

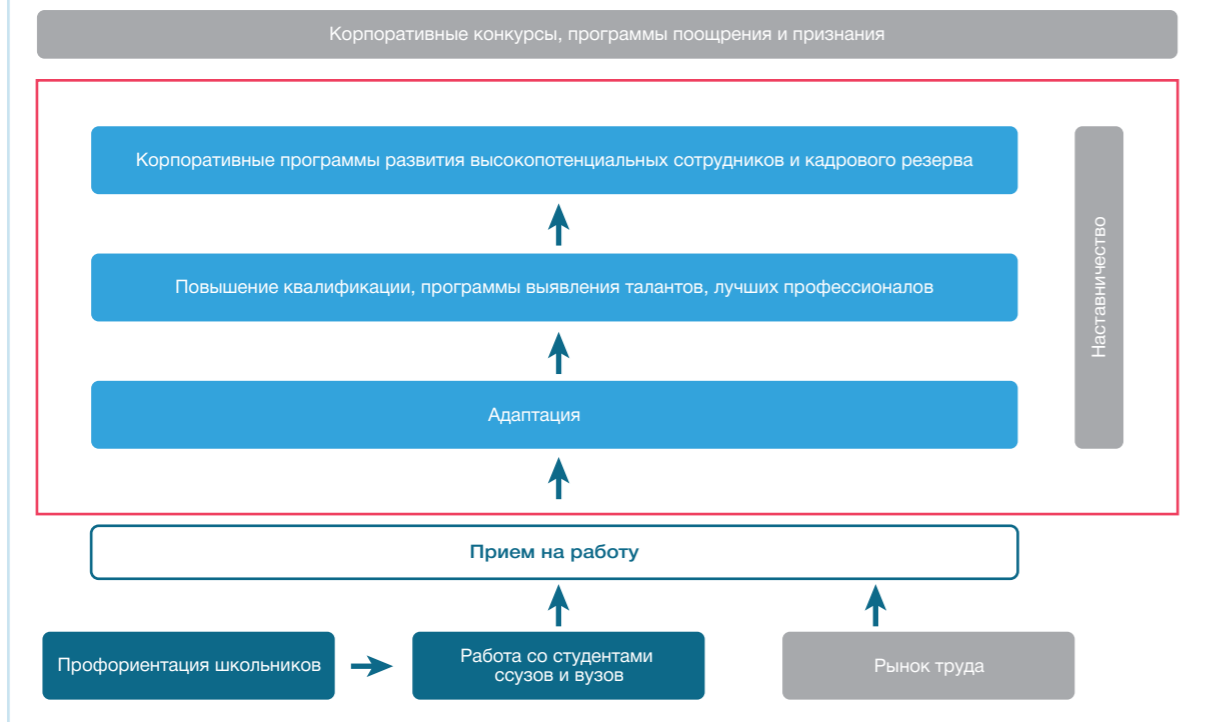
Развиваются и системы мотивации, направленные на интересы отдельных групп персонала: мотивация проектной деятельности, мотивация за инициативы и др. Все они связаны

с основными системами вознаграждения, дополняют друг друга и расширяют возможности роста заработной платы для сотрудника. В 2021 году особое внимание было направлено на выявление сотрудников, уровень вознаграждения которых ниже рыночного, с целью более быстрого повышения их уровня дохода.

На НЛМК действует политика в области релокации персонала. Компания заинтересована в том, чтобы сотрудники могли беспрепятственно перемещаться на новые рабочие места в любые регионы присутствия, тем самым расширяя возможности для карьерного и профессионального роста.

<sup>1</sup> Руководители, специалисты и служащие.

## Процесс обучения и развития кадров в НЛМК



### Профориентация школьников

В рамках сотрудничества со школами и центрами дополнительного образования компания реализует широкий спектр информационных и образовательных мероприятий через корпоративные профориентационные проекты, среди которых металлургические смены, «Школа профессионального мастера», «Класс НЛМК», обучение школьников рабочим профессиям, «Корпорация дети», настольная игра «Комбинаториум: построй свою карьеру!».

В 2021 году одним из ключевых проектов, направленных на активное привлечение молодежи, стал проект «Корпорация дети», который знакомит школьников и родителей с миром профессий. В рамках второй волны проекта «Корпорация дети» была оказана помощь в профессиональном самоопределении детям сотрудников компании и сиротам региона. 194 ребенка (98 детей-сирот, 96 детей сотрудников) на протяжении 10 месяцев принимали участие в профориентационных активностях и мероприя-

тиях, направленных на социализацию и улучшение взаимоотношений. По результатам программы 90% детей выбрали в качестве площадки для стажировки компании Группы НЛМК.

Проект занял третье место в номинации «Лучшая программа по работе со школьниками» всероссийского конкурса Graduate Awards 2021.

### «КОМБИНАТОРИУМ: ПОСТРОЙ СВОЮ КАРЬЕРУ!»

Для школьников и студентов была разработана настольная игра о карьерных возможностях НЛМК «Комбинаториум: построй свою карьеру!». Игроки знакомятся с профориентационными программами компании, партнерами НЛМК в области подготовки кадров, профессиями, преимуществами, конкурсами и другими возможностями, способствующими развитию карьеры на предприятиях Группы.

Мобильное приложение «Навигатор НЛМК» для школьников, студентов, родителей и преподавателей позволяет получить информацию в том числе о профориентационных программах и подать заявку на участие в них.



## Работа со студентами

### Подготовка персонала на базе профильных образовательных организаций

Для увеличения доли высококвалифицированных специалистов на рынке труда НЛМК сотрудничает более чем с 20 профильными учебными заведениями регионов присутствия: техникумами, колледжами и университетами. Будущие сотрудники получают углубленную подготовку по актуальным для НЛМК компетенциям, проходят практику и стажировку на предприятиях Группы, выполняют реальные рабочие задачи и участвуют в проектах НЛМК. В 2021 году был запущен пилотный проект по целевому обучению для студентов среднего профессионального образования.

Базовые учебные заведения ориентированы на подготовку кадров по заказу НЛМК. Они вовлечены в совместные проекты, ведут обучение по интегрированным программам, привлекают экспертов с производства, а их студенты получают корпоративную стипендию. Учащиеся проходят практику на предприятиях Группы НЛМК, в том числе на основе договоров о целевом обучении.

Кроме того, Группа НЛМК участвует в развитии учебно-материальной базы колледжей и техникумов, а сотрудники производственных подразделений проводят теоретические и практические занятия со студентами.

Эффективное сотрудничество со школами, с центрами дополнительного образования, организациями среднего профессионального и высшего образования позволяет не только привлекать молодых специалистов, адаптированных к условиям НЛМК, но и формировать имидж компании как привлекательного работодателя в регионах присутствия.

Для работы с инженерными кадрами и специалистами с высшим образованием в 2021 году стартовала программа развития стажеров предвыпускных и выпускных курсов вузов Российской Федерации «Академия стальных возможностей».

### «РазРеши» СЕБЕ СТАРТ В БУДУЩЕЕ

Для молодежи, которая хочет развиваться и стать частью Группы НЛМК, в компании проводится корпоративный чемпионат по решению кейсов компании «РазРеши». Его участники – студенты вузов и профессиональных образовательных организаций в возрасте от 16 до 25 лет. На всех этапах чемпионата команды в режиме 24/7 консультируют наставники Группы НЛМК.

В 2021 году в кейс-чемпионате приняли участие 375 студентов. В ходе мероприятия студенческие команды консультировали 45 наставников Группы НЛМК.

По итогам чемпионата 10 лучших команд приняли участие в национальном финале кейс-чемпионата Metal Cup, две из них вышли в международный гранд-финал и пополнили состав сборных команд России.

«Академия стальных возможностей» – это программа развития студентов и выпускников различных специальностей, которая позволяет погрузиться в атмосферу работы в компании.

На участие в первой волне «Академии стальных возможностей» было подано более 2 тыс. заявок, по результатам отбора к программе присоединились 75 стажеров. В мае 2022 года завершится третий этап, по результатам которого лучшим стажерам будет предложено трудоустройство в Группу НЛМК.

## Адаптация персонала

В 2021 году программы адаптации новых сотрудников компании были модернизированы.

Для всех предприятий Группы НЛМК был разработан электронный курс подготовки новых сотрудников. Он знакомит новичков с компанией, технологией производства, продукцией и клиентами, а также с Производственной системой НЛМК, Культурой безопасности и возможностями развития. В 2021 году более 4 тыс. новых сотрудников Группы НЛМК воспользовались курсом.

## Развитие управленческих компетенций на основе ежегодной оценки. Цифровое Руководство по развитию компетенций

В 2021 году был реализован пилотный проект по развитию управленческих компетенций на основе ежегодной оценки. В его рамках разработан цифровой помощник – Руководство по развитию управленческих, сквозных профессиональных и корпоративных компетенций. Используя развивающие

мероприятия из руководства и опираясь на личные результаты оценки, каждый сотрудник легко может сформировать индивидуальные планы развития (ИПР). Он помогает сфокусироваться на развитии западающих компетенций благодаря в первую очередь решению актуальных задач на рабочем месте. В руководство включены все внутренние образовательные ресурсы для развития сотрудников: электронные курсы, книги из корпоративных библиотек, а также образовательные решения Корпоративного университета. В рамках пилота в 2021 году 1,7 тыс. сотрудников составили ИПР на текущих позициях. Через четыре месяца была проведена выборочная оценка компетенций, которая показала, что около 90% оцененных сотрудников улучшили свой результат.

## Корпоративный университет НЛМК

GRI 404-2

Корпоративный университет НЛМК был создан в 2016 году с целью внедрения единой системы управленческого обучения во всех компаниях Группы.

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

Цели деятельности:

- развитие руководителей Группы НЛМК всех уровней, совершенствование системы управления за счет обучения единым стандартам работы, раскрытие лидерского потенциала руководителей и развитие управленческих компетенций;
- выявление и тиражирование лучших практик, в том числе за счет участия лидеров в разработке образовательных решений;

- 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 6,9 тыс. руководителей, включая кадровый резерв.

Согласно рекомендациям, управленческое обучение одного сотрудника должно занимать около 5% его рабочего времени в год. Цель по суммарному количеству проведенных циклов обучения в 2021 году составляла 17 823 и была выполнена на 101%.

Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника целевой аудитории Корпоративного университета – 17,2.

Обучение по образовательным решениям Корпоративного университета проводится и на зарубежных площадках, и среди компаний – участников экосистемы.

### 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 качестве внутренних тренеров не менее четырех дней в год. Вице-президенты компании проводят обучение для мастеров, руководителей разных уровней различных 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;
- руководителям развиваться через внутреннее тренерство, многократно пропуская через себя содержание образовательных решений.

Для эффективной реализации образовательных решений все руководители Группы НЛМК в качестве внутренних тренеров проходят специальную подготовку и сертификацию, а также получают дальнейшую поддержку Корпоративного университета. В 2021 году число руководителей – внутренних тренеров превысило 400.

Подход «Лидеры учат лидеров» развивается за счет масштабирования единой методологии как внутри Группы, так и в экосистеме компаний-партнеров.

### 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 160 образовательных решений различного формата, которые распределены по следующим направлениям:

- стратегия и управление стоимостью;
- лидерство и командное взаимодействие;
- операционная эффективность и безопасность;
- проектное управление.

В 2021 году были запущены образовательные решения на английском языке для площадок Группы НЛМК в Европе и США, которые прошли более 200 сотрудников.

## Уровневые программы

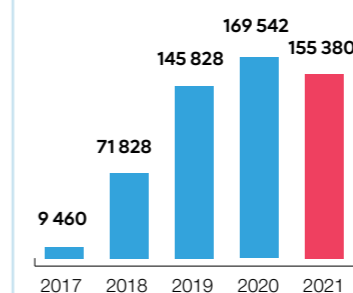
Уровневые программы – новое направление, которое находится в портфеле образовательных решений Корпоративного университета с 2020 года. В 2021 году Корпоративный университет реализовал две уровневые программы.

В сентябре 2021 года стартовал очередной поток уровневой программы развития кадрового резерва на средний управленческий уровень Level Up. Данный управленческий уровень кадрового резерва – это будущие начальники управлений и цехов, сотрудники, которые принимают важные решения на своих позициях и напрямую влияют на суть и результаты бизнеса. Основные развиваемые компетенции в рамках полугодовой программы: системное мышление, сотрудничество, управление исполнением и непрерывные улучшения.

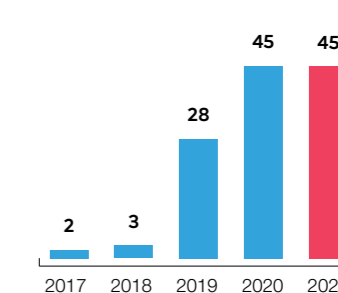
В 2021 году в программе впервые применили проектный подход: участники выбирают годовую цель, формулируют на ее основании проблему, решение которой способно повлиять на достижение стратегических целей Группы НЛМК и может быть реализовано в виде проекта, согласовывают задачу и намерение ее решать со своим непосредственным руководителем и работают над ней в рамках учебного курса «Системное мышление».

В 2021 году продолжился каскад уровневой программы Школа мастеров, чья целевая аудитория – более 2,5 тыс. человек. Было запущено еще три потока, и на данный момент в Школе мастеров обучаются более 1,5 тыс. сотрудников Группы НЛМК. Программа направлена на развитие управленческих компетенций мастеров и кадровых резервистов на позицию мастера. Цель программы – повышение эффективности при решении рабочих задач, развитие навыков управления людьми и процессами на своем участке, взаимодействие внутри своего отдела и со смежными подразделениями.

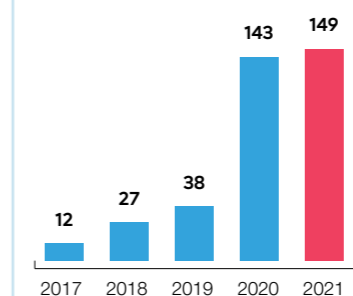
### Количество часов развивающих мероприятий для сотрудников, часов



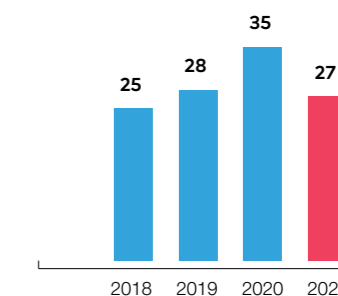
### Количество образовательных решений, шт.



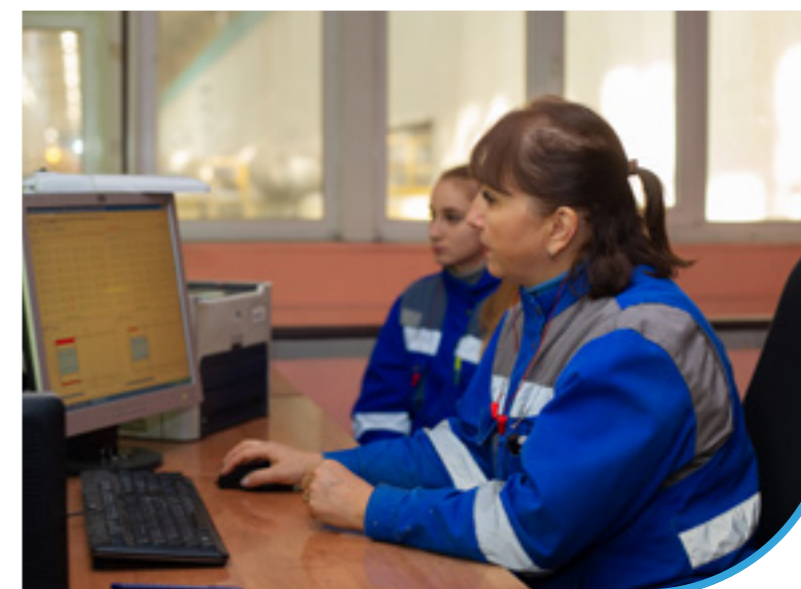
### Количество электронных курсов Корпоративного университета, шт.



### Количество проведенных сессий и конференций, шт.



В 2021 году для оценки эффективности деятельности Корпоративного университета была внедрена V-модель Киркпатрика – Филлипса.



## Кампус Корпоративного университета Группы НЛМК

В современном конференц-зале, рассчитанном на 492 человека, места для зрителей расположены с подъемом, поэтому всем участникам мероприятий удобно наблюдать за происходящим на сцене. Зрительный зал трансформируется: складывающаяся за 10–15 минут трибуна позволяет освободить пространство партера. На сцене можно организовать разновысокие секторные места по типу амфитеатра. Также используется уникальная технология Glassroom – пространство в виде учебной аудитории с видеостеной, на которой транслируются экраны слушателей для вовлечения в контакт со спикером. Это позволяет вести лекции или проектную работу в удаленном формате с эффектом присутствия в классе благодаря визуальному контакту и невербальному взаимодействию между спикером и слушателями. При этом участники обучения видят не только лектора, но и своих сокурсников. Glassroom можно использовать не только в процессе обучения, но и для проведения презентаций, пресс-конференций и других онлайн-событий, что особенно актуально в период пандемии.

На первом этаже атриума организовано выставочное пространство. На втором и третьем этажах предусмотрены помещения для проведения различных мероприятий, в том числе учебных, а на четвертом – пространство для сессий дизайн-мышления.

Кампус станет точкой притяжения для жителей и гостей города, сотрудников и партнеров Группы НЛМК.

Инвестиции в проект составили 4,3 млрд руб.

## Участие в работе международных сообществ

С 2019 года Корпоративный университет Группы 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).

## КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЛМК – ЛАУРЕАТ ПРЕСТИЖНЫХ ПРЕМИЙ

В 2021 году Корпоративный университет Группы НЛМК выиграл Гран-при премии за достижения в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида – 2021» в номинации «Корпоративный университет года».

Также Корпоративный университет Группы НЛМК стал победителем премии «СМАРТ Пирамида – 2021». Компания заняла второе место в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения года» с университетской программой «Школа мастеров». Жюри отметило эффективную практику развития персонала в гибридных форматах обучения, а также высоко оценило сериал о жизни мастеров, который является новшеством программы и способствует адаптации контента к рабочей специфике целевой аудитории.

## МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРИЗНАНИЕ

Корпоративный университет Группы НЛМК вступил в процесс международной аккредитационной программы CLIP (Corporate Learning Improvement Process) Европейского фонда развития менеджмента (EFMD) – ведущей независимой организации корпоративного обучения, которая проводит аудит и оценку всех аспектов обучения и развития на предмет соответствия международному уровню качества. Следующими этапами будут являться оформление отчета о самооценке, визит аудиторской комиссии и получение знака качества Европейского фонда развития менеджмента в 2022 году.



В 2021 году был запущен новый сайт Корпоративного университета Группы НЛМК.  
<https://university.nlmk.com/>



## Оценка и развитие профессиональных компетенций

В 2021 году компания продолжила модернизировать внутрикорпоративную систему оценки и развития профессиональных компетенций сотрудников. Основной акцент был сделан на актуализации оценки знаний, влияющих на эффективность выполнения производственных задач, чтобы определить области дальнейшего развития сотрудников.

В отчетном году в процесс внедрили в том числе:

- оценку знаний по корпоративной этике и противодействию коррупции, действиям сотрудников в случае выявления конфликта интересов;
- разработку Руководства по развитию профессиональных компетенций, благодаря которому бизнес-эксперты могут предложить обобщенные и узкоспециализированные варианты развивающих мероприятий;
- разработку программ функциональных и производственных академий на основе результатов оценки.

## Профессиональное обучение и повышение квалификации

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 них входят обучение, предоставляющее доступ к производству и работе с оборудованием, профессиональное обучение по специализации, программы повышения квалификации. Обучение проводится на внутренних площадках НЛМК или с привлечением сторонних сертифицированных образовательных учреждений. Например, на базе предприятия в г. Липецке действует образовательная площадка с государственной лицензией на обучение более чем по 300 профессиям.

Продолжается разработка внутренних образовательных решений по профессиональным компетенциям – производственных академий. Они нацелены на получение ключевых профессиональных знаний для конкретной должности, профессии и предназначены для специалистов и руководителей конкретного производства. Основным ресурсом производственных академий являются внутренние эксперты – специалисты с наибольшим опытом и знаниями. Они принимают активное участие в разработке программ обучения, обеспечивая преемственность профессиональной экспертности.

Одной из важных профессиональных компетенций руководителей и специалистов остается знание английского языка. В 2021 году продолжалось развитие корпоративной программы обучения английскому языку.

## Независимая оценка квалификации

Независимая оценка квалификации в Группе НЛМК стартовала в конце 2020 года с открытия в НЛМК и НЛМК-Сорт двух центров оценки квалификации. Основная цель независимой оценки квалификации – подтверждение соответствия профессиональных компетенций работников (знаний, умений, навыков) требованиям профессионального стандарта. По результатам оценки работник получает отраслевое свидетельство о квалификации, действительное на территории страны.

Уникальная модель отраслевой профессиональной оценки рабочих легла в основу системы независимой оценки квалификации металлургической отрасли. В 2021 году количество квалификаций, по которым проводится независимая оценка рабочих, увеличилось с 3 до 15. С момента открытия этих центров уже свыше 400 работников подтвердили свою квалификацию на отраслевом уровне.

В 2021 году центры оценки квалификаций и технические эксперты предприятий Группы НЛМК активно участвовали в процедуре разработки федеральных профессиональных

стандартов и отраслевых оценочных средств. В этом же году Группа НЛМК стала призером конкурса «Лучшее применение инструментов национальной системы квалификаций», организованного Национальным агентством развития квалификаций, в номинации «Оценка квалификаций персонала предприятий».

## Подготовка кадрового резерва

Группа НЛМК создает возможности для развития сотрудников и содействует их карьерному росту. Для поддержки и продвижения перспективных сотрудников в компании несколько лет существует программа кадрового резерва. Это первая ступень на пути к карьерному росту. При замещении управленческой должности рассматриваются прежде всего кандидатуры резервистов. Представители кадрового резерва проходят обучение, план которого разрабатывается индивидуально для каждого управленческого уровня.

За 2021 год 78% участников кадрового резерва получили назначения на новые позиции. На данный момент 88% должностей высшего и среднего уровня защищены кадровым резервом, цель на 2022 год – обеспечить покрытие 90%.

Стартовавшая в 2021 году программа выявления и развития высокопотенциальных сотрудников «Лига+» стала еще одним окном возможностей для сотрудников Группы. Она направлена на поиск и развитие людей, обладающих лидерским потенциалом к более быстрому карьерному продвижению вне зависимости от должности или направления. Для участников «Лиги+» разработана модульная программа развития с упором на проектную деятельность и раскрытие лидерского потенциала.

## Карьерное планирование

Проект карьерного планирования «Карьерные маршруты» – новый кадровый процесс в Группе НЛМК.



Он помогает сориентироваться в карьерных вертикалях и горизонталях, выбрать для себя подходящую цель и развиваться в выбранном направлении. Проект предлагает сотрудникам все возможные карьерные варианты через четкую дорожную карту.

## Наставничество

Развитие системы наставничества – одно из основных направлений кадровой стратегии Группы НЛМК. В компании более 8 тыс. сотрудников имеют статус наставника, ежегодно их пул обновляется более чем на 1 тыс. человек.

В 2021 году система наставничества Группы НЛМК была серьезно трансформирована. Обновленная система призвана сохранить стабильные традиции профессионального обучения, сопровождения адаптации новых сотрудников и проектной деятельности. Были добавлены новые подходы к организации процесса отбора, обучения, развития и поощрения наставников.

## Поддержка сотрудников GRI 404-2

НЛМК содействует сотрудникам в продолжении карьеры и предоставляет возможность бесплатного обучения для смены специализации. Если сотрудник хочет сменить специализацию, Группа готова оказать максимальную поддержку в переквалификации. Сотрудник может подать заявление на оплачиваемое обучение с целью переквалификации и продолжения работы в компании.

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 новичкам.

## Карьерное консультирование

В 2021 году был реализован пилотный проект внедрения карьерного консультирования в групповом

формате. Карьерные мастерские были организованы для участников двух потоков программы для высокопотенциальных сотрудников «Лига+». В дальнейшем планируется подготовка внутренних карьерных консультантов с целью индивидуальной работы с сотрудниками по вопросам их карьеры.

## Программы поощрения и признания

В 2021 году на пяти площадках Группы НЛМК состоялся корпоративный конкурс «Мастер года», в котором приняли участие более 240 человек. Конкурс направлен на формирование прогрессивной команды руководителей среднего звена, повышение мотивации к развитию управленческих и профессиональных компетенций.

В ноябре 2021 года в Группе НЛМК стартовала система программ признания «НЛМК Сферум». Участвуя в программах признания, сотрудники получают ферумы – корпоративную валюту, которую можно копить и в любой момент обменять в интернет-магазине Группы на полезные товары. Корпоративную валюту можно зарабатывать, участвуя в четырех программах: «Академия стальных возможностей», «Академия безопасности»,

программа Лаборатории инноваций Innovation award и программа службы продаж «Бестселлер».

## 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 SF. Ответы респондентов 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 Группы НЛМК. Любой руководитель или сотрудник по согласованию с непосредственным руководителем может запросить проведение опроса по модели компетенций и включить респондентов по своему усмотрению. Результаты оценки используются для определения целей развития и не могут быть основанием для принятия кадровых решений (увольнения, депремирования и т. д.).

В 2021 году опрос по методу «360 градусов» был проведен более чем для 170 сотрудников.



## Социальная политика GRI 401-2

Корпоративные социальные программы – значимый инструмент поддержания высокого уровня вовлеченности персонала Группы НЛМК и способствует созданию дополнительных преимуществ на рынке труда. За реализацию социальной политики отвечает функциональное направление «Управление персоналом». Это позволяет более эффективно и адресно развивать социальные проекты, анализировать обратную связь, фокусироваться на реальных запросах и потребностях сотрудников. Внутренняя социальная политика компании ориентирована на поддержку задач Кадровой стратегии Группы НЛМК и целей в области устойчивого развития.

В отчете представлены консолидированные данные социальной поддержки сотрудников и инвестиций в развитие местных сообществ по Группе НЛМК. С целью стандартизации процессов и организации работы по бюджетированию социальных расходов в компаниях Группы НЛМК используется Регламент бюджетирования социальных расходов, введенный в действие в 2020 году. Регламент устанавливает порядок и правила формирования расходов на социальные программы, направленные на поддержку сотрудников компании, членов их семей, пенсионеров предприятия, а также расходов в виде благотворительности и спонсорства в рамках подготовки консолидированного бюджета предприятий.

В 2021 году продолжилась реализация Социальной стратегии Группы НЛМК до 2022 года, одобренной Правлением в 2019 году. Это комплекс программ,

Социальные инвестиции Группы НЛМК в 2016 – 2021 годах, млрд руб.



которые обеспечивают долгосрочную устойчивость бизнеса на стыке интересов компании и сотрудника. В числе основных целей стратегии:

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

В Социальной стратегии рассматриваются КТЭ, структура социальных программ и основные направления ключевых из них: «Медицина», «Питание», «Моя семья», «Спорт» и «Сообщества».

В 2021 году объем социальных инвестиций Группы НЛМК, включая зарубежные активы, составил 6,6 млрд руб., из которых 5,7 млрд руб. было направлено на программы социальной поддержки сотрудников.

## Программа благополучия и социальная поддержка

В 2021 году Группа НЛМК актуализировала свое понимание социальной поддержки: была принята концепция Программы благополучия сотрудников, основанная на современных практиках и методах комплексной оценки его уровня и подхода к созданию корпоративной экосистемы, которая позволяет сотруднику процветать и раскрывать свой потенциал на благо себе и компании.

Программа благополучия Группы НЛМК охватывает шесть сфер жизни и деятельности человека: «Физическое здоровье», «Психическое и психологическое здоровье», «Осознанность и развитие», «Финансовое благополучие», «Социальные связи и общество», «Гендерное и культурное разнообразие». Компания стремится реализовать программы и мероприятия по поддержке сотрудников для достижения баланса и гармонии в разных аспектах их жизни.

Направление	Мероприятия
«Физическое здоровье»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обязательные медицинские осмотры.</li> <li>• Программы чек-апов и диспансеризация (ДМС).</li> <li>• Программы иммунопрофилактики (ДМС).</li> <li>• Амбулаторно-поликлиническая и стационарная помощь (ДМС).</li> <li>• Санаторно-курортное лечение (для отдельных групп).</li> <li>• Программа вовлечения в здоровый образ жизни «Здоровый выбор».</li> <li>• Организация физической активности (спартакиады, ГТО, спортивные залы, проект «Северная ходьба»)</li> </ul>
«Психическое и психологическое здоровье»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дополнительные дни отдыха при значимых событиях в жизни работника (рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.).</li> <li>• Гибкие графики работы, возможности удаленной работы.</li> <li>• Программа поддержки сотрудников (Employee Assistance Program): консультации по правовым, психологическим, финансовым и налоговым вопросам</li> </ul>

<sup>1</sup> Подробнее об инвестициях в развитие местных сообществ см. раздел «Развитие местных сообществ».

Направление	Мероприятия
«Осознанность и развитие» (реализуется в рамках бюджета расходов на образование)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Карьерные маршруты.</li> <li>Развитие профессиональных и управленческих компетенций.</li> <li>Программы развития высокопотенциальных сотрудников.</li> <li>Программы признания</li> </ul>
«Финансовое благополучие» GRI 201-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Достойная заработная плата.</li> <li>Программа негосударственного пенсионного обеспечения.</li> <li>Материальная помощь.</li> <li>Программы детского отдыха.</li> <li>Софинансирование питания («НЛМК еДА!»).</li> <li>Страховые выплаты по программе страхования от несчастных случаев и критических заболеваний.</li> <li>Корпоративная дисконтная программа PrimeZone.</li> <li>Доставка к месту работы и обратно</li> </ul>
«Социальные связи и общество»	<ul style="list-style-type: none"> <li>Культурно-массовые мероприятия и конкурсы.</li> <li>Спортивно-массовые мероприятия.</li> <li>Корпоративное волонтерство.</li> <li>Корпоративная благотворительность.</li> <li>Сообщества по интересам</li> </ul>
«Гендерное и культурное разнообразие»	<ul style="list-style-type: none"> <li>Коммуникационная кампания для сотрудников по основным аспектам D&amp;I, их ценности для человека, организации, общества.</li> <li>Школа детско-родительских отношений.</li> <li>Программы повышения культурного кода, культуры взаимодействия внутри компании.</li> <li>Актуализация Этического кодекса</li> </ul>

В 2021 году продолжилось развитие комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» GRI 403-6, объединяющей программы блоков «Физическое здоровье» и «Психическое и психологическое здоровье».

Новыми направлениями 2021 года стали комплексная программа поддержки сотрудников и пилотный проект по оценке уровня стресса.



### КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

В 2021 году на липецких и московских активах компании стартовала программа поддержки персонала. Теперь сотрудники компании могут в любое время получить бесплатную консультацию юриста, эксперта по здоровому образу жизни, психолога и финансового советника. За первые три месяца программой воспользовались около 1% сотрудников, и эта доля постоянно растет. Выборочный опрос сотрудников, воспользовавшихся услугами сервиса, показал, что 100% работников восприняли его как проявление заботы о персонале, 84% оценили профессионализм экспертов и качество консультаций на четыре и пять баллов, 89% порекомендуют сервис коллегам. Наибольшей популярностью у сотрудников пользуются юридические консультации (70% обращений), 60% пользователей – мужчины, 40% – женщины.

С 2022 года программа будет запущена на всех российских активах Группы НЛМК.

### Детский отдых

В 2021 году стартовала единая для всех предприятий российских активов Группы НЛМК комплексная программа оздоровления детей сотрудников, которой смогли воспользоваться более 700 детей (с учетом действующих в отчетном периоде ограничений по загрузке детских оздоровительных учреждений). Родители могли выбрать одну из трех программ:

- отдых и оздоровление в региональных лагерях;
- отдых и лечение работника с ребенком по программе «Мать и дитя»;
- детский отдых в южном направлении.

Компания приобретала путевки для детей сотрудников в возрасте от 11 до 15 лет в лагерь на морском побережье, организовав централизованную доставку детей к месту отдыха и обратно, а также их страхование.

### Организация здорового питания

Компания развивает и продвигает культуру здорового питания на предприятиях Группы НЛМК в рамках реализации программы «НЛМК еДА!», запущенной в 2020–2021 годах.

В рамках стратегического партнерства с федеральными операторами питания были реализованы следующие мероприятия:

- повышение качества питания и обслуживания в корпоративных столовых и буфетах;
- онлайн-заказ и доставка обедов (ланч-боксов) на удаленные участки производства и в офисы. В 2021 году было заказано и доставлено около 17 тыс. ланч-боксов;
- введение частичной дотации на питание для сотрудников;
- выдача спецпитания для работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, через вендинговые аппараты.

### Страхование от несчастных случаев и критических заболеваний

GRI 403-6 | GRI 403-10

По итогам первого года реализации нового вида страхования сотрудников в 2021 году были скорректированы условия программы страхования от несчастных случаев и критических заболеваний.

Данный вид страхования подразумевает выплаты сотрудникам при несчастных случаях, в том числе произошедших за пределами производства и офиса, например дома или на отдыхе, а также при диагностировании критических заболеваний

(включая онкологические). Кроме того, программа предусматривает дополнительные выплаты при первичном диагностировании профессиональных заболеваний, инвалидизации, длительной утрате трудоспособности.

### Проект «Здоровый выбор»

GRI 403-6 | GRI 403-10

Продолжается реализация программы «Здоровый выбор». Проект нацелен на развитие культуры здорового образа жизни сотрудников, его цели – повысить приверженность персонала основам здорового образа жизни, выявить и привлечь лидеров этого движения (менеджеров здоровья) для трансляции идей и поддержки лучших практик в данной области среди трудовых коллективов. По состоянию на конец 2021 года в программе приняли участие более 1 тыс. человек.

В 2021 году программа стала победителем конкурса «Лучшие социальные проекты России».

### Разнообразие, справедливое равенство и инклюзия

Развитие культуры разнообразия, равенства и принятия находится в фокусе внимания Группы НЛМК как международной социально ответственной компании. В НЛМК работают люди разного возраста, пола, образования, семейного положения, молодые мамы и папы, родители, воспитывающие детей с ограниченными возможностями здоровья, представители множества национальностей и культур.

### Гендерный баланс

Группа НЛМК стремится поддерживать гендерный баланс с учетом специфики металлургической отрасли, обеспечивает необходимую поддержку работающим родителям и их детям, проявляет заботу о здоровье будущих поколений.

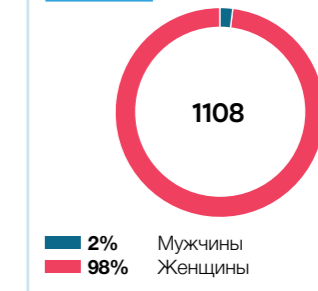
Особое внимание компания уделяет вопросам женского здоровья, поддержке беременных женщин и молодых родителей.

В 2021 году правом более раннего выхода в отпуск с сохранением заработной платы в связи с предстоящим рождением ребенка воспользовались 375 сотрудниц компании. Все сотрудники вне зависимости от пола могут получить материальную помощь при рождении ребенка и взять отпуск по уходу за ним. В 2021 году правом на такой отпуск воспользовались в том числе 2% сотрудников-мужчин. Всего в компании работают более 4 тыс. родителей, воспитывающих детей в возрасте до трех лет. GRI 401-3

В компании разрабатываются меры обеспечения равных карьерных возможностей для женщин, поощряется участие сотрудниц в лидерских программах и конкурсах, в корпоративных СМИ широко освещаются успешные примеры женского карьерного роста и соблюдения баланса работы и семьи.

### Сотрудники в отпуске по уходу за ребенком, человек

GRI 401-3

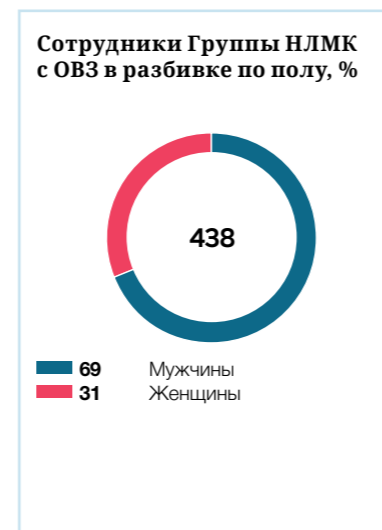
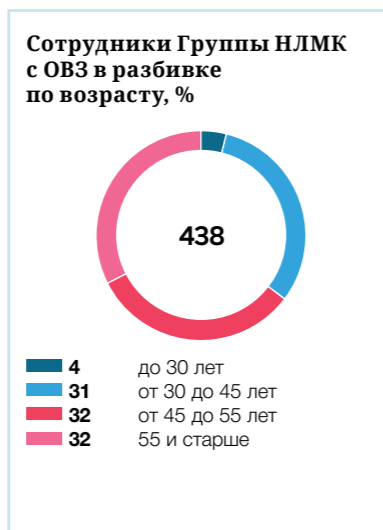


<sup>1</sup> Включая 2,6 млрд руб. затрат на социальную поддержку сотрудников российских активов.

### Инклюзивная среда

Компания стремится создать равные возможности для трудоустройства и карьерного роста людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

В компании трудятся 445 родителей детей с ОВЗ. Компания оказывает им материальную помощь и предоставляет дополнительные дни отдыха.



Компания заинтересована в повышении уровня осведомленности персонала о принципах взаимодействия с сотрудниками с ОВЗ, в планах на 2022 год – проведение тематических вебинаров и образовательных сессий на тему инклюзии. В 2021 году под кураторством вице-президента по кадрам и системе управления была создана рабочая группа по культурному и гендерному разнообразию.

Компания активно продвигает принципы разнообразия и инклюзии среди сотрудников. На корпоративном портале появилась рубрика «НеРазные». В 2021 году сотрудники компании приняли участие в акселерационной программе Глобального договора ООН в области гендерного равенства (Target Gender Equality). Также Группа провела самооценку гендерного разрыва WEPs по мето-

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ОВЗ: ОБСУЖДЕНИЕ НА КРУГЛОМ СТОЛЕ СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ**

Опыт Группы НЛМК по трудоустройству людей с ОВЗ был представлен на круглом столе Совета Федерации по социальной политике 5 октября 2021 года. В обсуждении приняли участие представители федеральных министерств и ведомств, высших учебных заведений, некоммерческих организаций, а позицию бизнеса и работодателей озвучил НЛМК. Участники мероприятия пришли к выводу о необходимости более активного сотрудничества по вопросам трудоустройства лиц с ОВЗ между государством, профильными некоммерческими организациями и, конечно, бизнесом. Рекомендации участников круглого стола легли в основу итоговой резолюции и соответствующих законопроектов.

дике Глобального договора ООН, результаты оценки подтверждают, что компания осознает важность вопросов гендерного равенства и предпринимает конкретные действия в этой сфере.

### Корпоративное исследование «Пульс НЛМК»

Корпоративное исследование «Пульс НЛМК» в 2021 году охватило более 38 тыс. сотрудников – около 80% от среднесписочной численности персонала российских площадок Группы. Участие в исследовании дает каждому сотруднику возможность напрямую повлиять на реальные изменения в компании. Так, по результатам опроса в 2021 году:

- организовано более 400 встреч для повышения эффективности коммуникаций руководителей разных уровней с сотрудниками;
- свыше 1 тыс. рабочих мест стало безопаснее и экологичнее благодаря мероприятиям по минимизации воздействия вредных производственных факторов;
- 125 млн руб. вложено в улучшение условий труда: ремонт столовых, комнат приема пищи, спортивных залов;
- около 300 млн руб. инвестировано в ремонт санитарно-бытовых помещений.

Исследование «Пульс НЛМК» в 2022 году охватит как российские площадки, так и зарубежные активы.

В 2021 году был проведен детальный опрос на тему удовлетворенности персонала социальными программами (исследование проходит каждые три года). В 2021 году в исследовании впервые вошли вопросы по разнообразию, справедливому равенству и инклюзии. В опросе приняло участие более 5 тыс. работников российских активов Группы НЛМК – около 12% от численности. Результаты опроса будут обобщены и проанализированы в I квартале 2022 года и учтены при актуализации социальной политики.

### Профсоюзные организации и коллективные договоры

Компания полностью соответствует требованиям, указанным в коллективных договорах, а также взаимодействует с представителями

профсоюзных организаций. Коллективные договоры заключаются как на российских, так и на зарубежных предприятиях Группы. Их действие распространяется на всех работников вне зависимости от членства в профсоюзной организации. Компания предоставляет свои информационные ресурсы для анонсирования возможности вступления в профсоюзную организацию (корпоративный портал, иные корпоративные СМИ).

Представители Группы НЛМК регулярно участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий в представительном органе – Общероссийском отраслевом объединении работодателей «Ассоциация металлургов России» для совершенствования Отраслевого тарифного соглашения и ведения переговоров с Горно-металлургическим профсоюзом России. В 2021 году при участии представителей компании было заключено Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020–2022 годы.

Количество сотрудников, охваченных коллективными договорами, % GRI 102-41

Регион Группы НЛМК	2017	2018	2019	2020	2021
Россия	100	100	100	100	100
Европа <sup>1</sup>	89	88	88	87	97
США <sup>1</sup>	Н. д.	72	71	72	72

### 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.;

- помощь социально незащищенным категориям населения: детям, пенсионерам и людям с ОВЗ, срочная помощь по экспресс-запросам сообщества без участия работодателя и др.

По состоянию на конец 2021 года в волонтерском движении состояло около 1,5 тыс. сотрудников НЛМК.

Волонтеры смогли воплотить свои идеи в рамках второго корпоративного конкурса волонтерских проектов #НаВолне по теме «Здоровый образ жизни», получив на их реализацию гранты до 100 тыс. руб.

<sup>1</sup> В % от фактической численности. В соответствии с национальными законодательствами некоторые категории работников не обладают правом на заключение коллективного договора, охват остальных категорий составляет 100%.

### ВОЛОНТЕРЫ ГРУППЫ НЛМК И ЖИТЕЛИ ГОРОДОВ ПРИСУТСТВИЯ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ В МОСКВЕ

В мероприятии приняли участие авторы проектов «Стального дерева» – жители городов присутствия НЛМК и волонтеры компании. Мероприятие включало стандартное теоретическое обучение, а также практику с деловой игрой, встречей сотрудников из разных городов, ярмаркой проектов и многое другое.

### ВОЛОНТЕРЫ ВИЗ-СТАЛИ И ВИЗА ОЧИСТИЛИ ОТ МУСОРА ПЛЯЖ ВЕРХ-ИСЕТСКОГО ПРУДА ЕКАТЕРИНБУРГА

Бумажные обертки, бытовой пластик, бутылочное стекло и окурки – неприятные, но неизменные спутники современного города. Волонтеры ВИЗ-Стали и ВИЗа приняли участие во всероссийской акции «Чистый берег» и навели порядок на пляже Верх-Исетского пруда.

### ЗДОРОВЬЕ ОСОБЫХ ДЕТЕЙ

Благодаря волонтерам Стойленского ГОКа в детском саду №52 «Ласточка», на базе которого функционирует ресурсная группа для детей с расстройствами аутистического спектра и другими ментальными нарушениями, появилась сенсорная комната. Зона сенсорной разгрузки – необходимое условие для реабилитации данной категории детей. Проект «Волшебная страна» специалиста отдела по управлению персоналом Стойленского ГОКа Екатерины Каратеевой реализован в рамках конкурса волонтерских проектов «#НаВолне» при поддержке благотворительного фонда «Милосердие» – социального партнера НЛМК.

### Корпоративный спорт

НЛМК традиционно создает для своих сотрудников все условия, необходимые для обеспечения физической активности. Компания оборудовала спортзалы и площадки на территориях предприятий, корпоративные спортивные объекты,

арендует внешние залы и объекты для командных видов спорта, предоставляет сотрудникам льготы на покупку абонементов в бассейны и тренажерные залы. Регулярно проводятся корпоративные соревнования и спартакиады, работники ежегодно сдают нормативы ГТО при поддержке компании.

### СЕВЕРНАЯ ХОДЬБА

В 2021 году сотрудники компании участвовали во всероссийском проекте «Северная ходьба – новый образ жизни». Он реализуется при грантовой поддержке Министерства спорта Российской Федерации в рамках федерального проекта «Спорт – норма жизни» (национальный проект «Демография»). В соревнованиях приняли участие более 150 сотрудников Группы, объединенных в 15 команд в пяти областях России. Команды Группы НЛМК заняли призовые места в каждой из областей присутствия компании.

На площадках созданы секции по северной ходьбе. В рамках блоков по продвижению здорового образа жизни мастер-классы по северной ходьбе включены в корпоративные образовательные программы.

### ВОЛОНТЕРЫ НЛМК-КАЛУГИ ВМЕСТЕ С ОГИБДД ПРОВЕЛИ В ГОРОДСКОМ ПАРКЕ ОБНИНСКА ДЕТСКОЕ МЕРОПРИЯТИЕ, ПОСВЯЩЕННОЕ ПРАВИЛАМ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Познавательная программа «Истории тетушки Светофор» направлена на профилактику детского дорожно-транспортного травматизма. Ребята познакомились со службой ГИБДД: инспекторы рассказали о своей работе и показали, чем оснащена патрульная машина.



## Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу

В 2022 году компания продолжит реализовывать проекты, направленные на рост производительности труда, с учетом оптимизации и повышения эффективности процессов, автоматизации и цифровизации. Большое внимание планируется уделить обеспечению компетенций для стратегически важных инвестиционных проектов Группы НЛМК.

Активное применение систем больших данных для стратегического и тактического планирования численности позволит принимать обоснованные решения и обеспечивать Группу НЛМК необходимыми компетенциями в долгосрочной и среднесрочной перспективах.

В области образования основной задачей компании на 2022 год остается повышение эффективности образовательных программ по ключевым рабочим профессиям. Программы обучения и развития персонала НЛМК представляют собой полный цикл непрерывного профессионального и личностного совершенствования – от социально ориентированных проектов, направленных на профессиональное самоопределение, до нишевых образовательных решений для конкретных производственных задач.

В 2022 году компания продолжит работать над улучшением процесса адаптации, сделав акцент на болевые точки по результатам оценки удовлетворенности адаптацией.

### НЛМК И ВИЗ-СТАЛЬ УЛУЧШАЮТ УСЛОВИЯ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ СПОРТОМ

В автотранспортном управлении Липецкой площадки после реконструкции открылся спортивный комплекс. Он был капитально отремонтирован в соответствии с единым стандартом спортивных объектов НЛМК. В планах реновации – еще несколько спортивных залов на территории предприятия.

После масштабной реконструкции на ВИЗ-Стали открылся спортивный зал цеха холодной прокатки. Чтобы стимулировать заводчан больше заниматься физкультурой и спортом, ВИЗ-Сталь частично компенсирует стоимость абонементов любых фитнес-центров, спортивных секций, бассейнов и т. д.

2022 год должен стать ключевым для проекта «Карьерные маршруты», который распространится почти на 16 тыс. человек.

Социальная политика на 2022 год подразумевает развитие программы детского отдыха с включением образовательных активностей, посвященных деятельности Группы НЛМК, трансформацию корпоративной пенсионной программы, привлечение новых участников в проект «Здоровый выбор» и корпоративное волонтерское движение, проведение третьего конкурса волонтерских проектов по приоритетному направлению «Экология».

# Охрана труда и промышленная безопасность



## Запущена единая информационная система по ОТиПБ

### Существенная тема

- Здоровье и безопасность на рабочем месте

### Ключевые события, произошедшие в 2021 году

Результаты программ по предупреждению травматизма:

- на 19% снизился показатель LTIFR по сотрудникам и подрядчикам;
- 19% сократилось количество падений на перепаде высот;
- 13% меньше падений на одном уровне;
- 40% снизилось число травм от воздействия движущихся частей оборудования;
- 60% меньше травм органов зрения.

Осуществлен переход на улучшенную линейку СИЗ.

На всех предприятиях организована работа комитетов по ОТиПБ под председательством руководителей этих предприятий.

Завершено внедрение кардинальных правил безопасности. Введено Положение о дисциплинарных мерах за нарушение ОТиПБ.

В рамках программы нематериальной мотивации впервые проведен общегрупповой конкурс по ОТиПБ «Премия президента»

### Глобальные Цели в области устойчивого развития



## Ключевые цифры 2021 года

# \$46,4 млн

составили затраты на развитие безопасного производства

# 40 масштабных проектов

ОТиПБ реализуется под кураторством топ-100 руководителей компании

# 5 программ

по топ-рискам введено для предупреждения травматизма

# 40 комплексных аппаратов

для электронных медицинских осмотров было закуплено

## Приоритетные направления развития системы ОТиПБ

GRI 403-1

Безопасность на производстве – безусловный приоритет для Группы НЛМК. Компания стремится к нулевому показателю травматизма на всех предприятиях и постоянно совершенствует систему управления ОТиПБ.

- внедрение лучших практик;
- рискориентированный подход и контроль ключевых факторов риска;
- развитие и распространение культуры безопасности среди сотрудников и подрядчиков НЛМК.

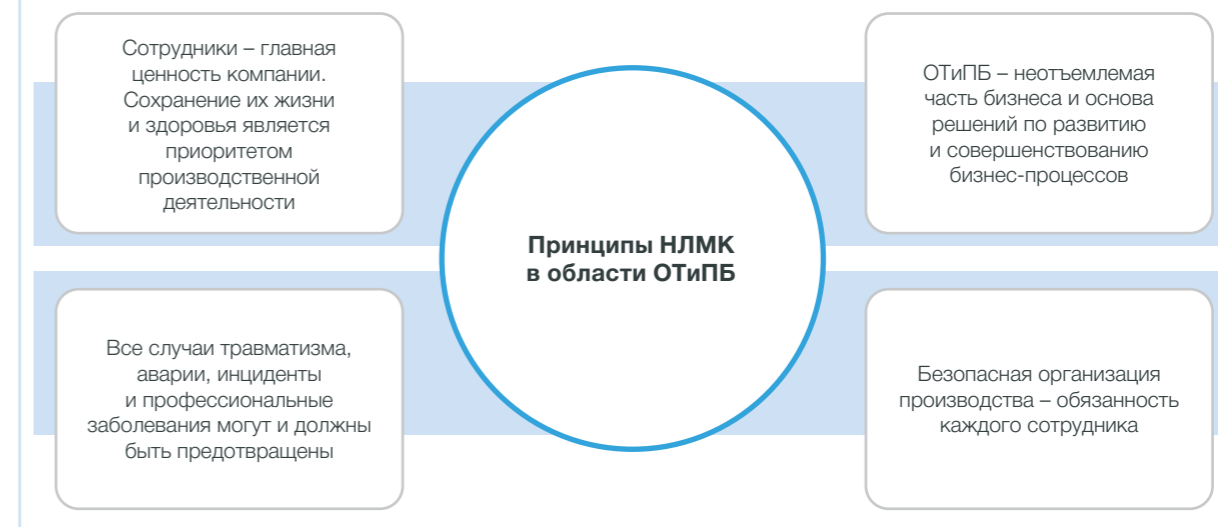
Иметь высокий уровень безопасности на производстве, компания придерживается свода внутренних принципов, формирующих культуру ОТиПБ в Группе.

В основе подхода компании:

- неукоснительное соблюдение российских и международных требований в сфере ОТиПБ;

Вопросы ОТиПБ являются неотъемлемыми компонентами масштабного проекта по развитию Производственной системы НЛМК. Чтобы обеспе-

## Принципы Группы НЛМК в области ОТиПБ



Для реализации заявленных принципов компания обязуется:

- выявлять опасности и эффективно управлять рисками, контролируя уровень риска для жизни и здоровья сотрудников и подрядчиков;
- постоянно повышать компетенции руководителей, сотрудников и подрядчиков в области ОТиПБ;

- соответствовать российским и международным требованиям в сфере ОТиПБ;
- обеспечивать открытость показателей в области ОТиПБ.

Вопросы ОТиПБ регулируются на всех уровнях управления Группы НЛМК. Все сотрудники НЛМК и подрядных организаций участвуют в мероприя-

тиях по повышению уровня безопасности на производстве. Ключевую роль в регулировании подходов компании к безопасности производства играет Президент (Председатель Правления). [GRI 102-20](#) Он определяет стратегию развития Группы в области ОТиПБ и утверждает основополагающий документ – [Политику интегрированной системы менеджмента](#).

Политика интегрированной системы менеджмента Группы НЛМК (Политика ИСМ) утверждена в 2020 году. В общекорпоративном документе сформулирована позиция компании по вопросам качества (стандарт ISO 9001), охраны окружающей среды (ISO 14001), энергоэффективности (ISO 50001), ОТиПБ (ISO 45001). Политика утверждена в рамках развития интегрированной системы менеджмента и соответствует требованиям международных стандартов. Она учитывает лучшие мировые практики в области устойчивого развития.

Цели компании в области ОТиПБ:

- следовать лучшим отраслевым практикам в области безопасности производственных процессов по отношению к окружающей среде и здоровью человека;
- обеспечить эффективное производство без несчастных случаев, аварий и инцидентов путем внедрения передовых практик в области ОТиПБ, а также развития и распространения культуры производства среди сотрудников Группы НЛМК и подрядных организаций.

Принципы Политики ИСМ и обязательства руководства представлены на корпоративном сайте Группы НЛМК.

Компания стремится обеспечить безопасное производство, внедряя передовые практики в области ОТиПБ, развивая и распространяя культуру производства среди сотрудников НЛМК и подрядных организаций. Руководство Группы признает ответственность за обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников НЛМК и подрядных организаций, хозяйственная деятельность планируется с учетом анализа рисков в области охраны окружающей среды. В компании вопросы ОТиПБ обсуждаются с представителями сотрудников и профсоюзными организациями, при этом персонал структурных подразделений может вносить предложения, связанные с обеспечением безопасности, безопасными методами работы и мерами по улучшению условий труда.

На заседаниях Правления компании ежемесячно обсуждают статус реализации стратегии по ОТиПБ, проекты ОТиПБ, а также результаты расследования происшествий на производстве. Эта информация позволяет анализировать эффективность системы управления ОТиПБ и разрабатывать шаги по ее улучшению. Также рассматривается 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 управляет решением вопросов в данной области на всех предприятиях Группы, в том числе расположенных за рубежом. На каждом предприятии функциони-

рует собственная служба по ОТиПБ; отдельные службы по промышленной безопасности представлены в цехах наиболее крупных из них. Разработкой и поддержанием системы управления ОТиПБ компании занимается проектный офис развития в Дирекции ОТиПБ. Для работы с подрядчиками на крупных инвестиционных проектах реконструкции и развития создан специальный отдел. Чтобы обеспечить единый подход к повышению уровня безопасности в Группе, взаимодействуют все участники структуры управления ОТиПБ, в том числе зарубежные предприятия. Требования к соблюдению принципов ОТиПБ Группы 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;
- Положение по обеспечению готовности к оказанию экстренной медицинской помощи и медицинской эвакуации;
- Регламент по безопасной эксплуатации подъемных сооружений;
- Положение по управлению подрядными организациями;
- Регламент по работе на высоте;
- Положение о применении поведенческих диалогов по безопасности.

## Эффективность деятельности по ОТиПБ

С 2018 года компания фокусируется на развитии культуры безопасности. Особое внимание уделяется повышению уровня поведенческой безопасности: для сотрудников и подрядчиков проводятся внутренние и внешние тренинги.

Группа определила следующие стратегические цели в области ОТиПБ:

- 0 несчастных случаев со смертельным исходом с сотрудниками и подрядчиками;

- уровень производственного травматизма (LTIFR) – менее 0,5 суммарно среди сотрудников и подрядчиков к концу 2022 года;
- формирование осознанного отношения персонала к собственной безопасности.

Чтобы разработать план корректирующих мероприятий, в компании ежегодно проводят факторный анализ происшествий по ОТиПБ для выявления проблемных зон с наиболее

высоким уровнем травматизма и разбор причин инцидентов по следующим направлениям:

- производственный травматизм – по Группе НЛМК, функциональным направлениям и предприятиям;
- пожары, загорания;
- инциденты в сфере промышленной безопасности;
- дорожно-транспортные происшествия;
- обращения в здравпункты.

## Инвестиции в ОТиПБ

Для качественной реализации поставленных задач в рамках Стратегии ОТиПБ компания ежегодно инвестирует средства в данную сферу. Так, в 2021 году затраты на ОТиПБ составили около \$46,4 млн.

Все предприятия Группы НЛМК ежегодно представляют планы мероприятий и проектов по контролю рисков в области ОТиПБ на рассмотрение в Инвестиционный комитет, который принимает решение о выделении средств на их реализацию. Приоритет отдается проектам, которые снижают риски травмирования персонала и выхода из строя критически важного оборудования.

В 2021 году затраты на реализацию инвестиционных проектов по повышению уровня безопасности производства составили более \$13 млн по направлениям:

- промышленная безопасность;

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

### Структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность Группы НЛМК в 2021 году, %



## Система менеджмента и сертификация

GRI 403-8

НЛМК стремится обеспечивать 100%-ный охват сотрудников и подрядчиков системой менеджмента в области ОТиПБ и ее эффективное функционирование. По состоянию на конец 2021 года количество сотрудников, охваченных системой менеджмента ОТиПБ, составило около 50 тыс., что близко к 100% от их списочной численности. В 2021 году компания обеспечила 100%-ный охват работников подрядных организаций системой менеджмента по ОТиПБ.

На некоторых предприятиях компания проводит сертификацию системы менеджмента ОТиПБ. Первоначально они были сертифицированы на соответствие OHSAS 18001:2007. В 2018 году была создана рабочая группа по трансформации систем менеджмента ОТиПБ предприятий для сертификации на соответствие ISO 45001:2018. В 2019 году были сертифицированы НЛМК и ВИЗ-Сталь, в 2020 году – НЛМК-Урал, NLMK Verona и NLMK Strasbourg,

в 2021 году – добывающие предприятия: Стойленский ГОК, Доломит, Стагдок, а также NLMK DanSteel. Более 30 тыс. сотрудников были охвачены системой менеджмента в области ОТиПБ, прошедшей процедуру сертификации BSI (British Standards Institution). На 2022 год запланирована сертификация системы менеджмента ОТиПБ НЛМК-Калуга на соответствие ISO 45001:2018.



## Оценка рисков ОТиПБ

GRI 403-2 GRI 403-7

Группа НЛМК применяет рискориентированный подход в области управления ОТиПБ. Компания оценивает риски на всех производственных операциях.

По результатам оценки было устранено абсолютное большинство выявленных высоких рисков, в остальных случаях были разработаны временные

мероприятия, которые снижают величину риска до выполнения корректирующих действий.

### ПРОМЫШЛЕННАЯ МЕДИЦИНА

GRI 403-9

В рамках стратегии развития промышленной медицины реализуется несколько крупных блоков проектов с упором на выстраивание системы экстренного реагирования при оказании помощи пострадавшим и заболевшим. В 2021 году было внедрено Положение по обеспечению готовности к экстренной медицинской помощи и медицинской эвакуации, а также планы экстренного медицинского реагирования на очередных трех площадках.

За 2021 год уровень оснащения здравпунктов возрос в среднем на 48%, было приобретено новейшее оборудование для оказания экстренной помощи, мониторинга состояния и иммобилизации. Более 70 фельдшеров корпоративных здравпунктов прошли курсы оказания помощи при травмах и расширенной реанимации на догоспитальном этапе, сертифицированные Американской ассоциацией сердца и Европейским советом по реанимации, и получили международные сертификаты. С помощью учебно-тренировочных занятий (медицинских тревог) регулярно тестируются планы экстренной медицинской эвакуации по разным сценариям и матрицам пострадавших. [GRI 403-3](#)

В рамках программы первоочередных действий при борьбе с обострениями сердечно-сосудистых заболеваний на всех предприятиях Группы установлено более 200 высокотехнологичных автоматических наружных дефибрилляторов (АНД), создано почти 50 мобильных учебных центров с анатомическими манекенами, имитирующими взрослых пациентов. Более 1,7 тыс. сотрудников компании прошли курс «Сердечно-легочная реанимация с применением АНД». В период ковидных ограничений разработаны и успешно применяются два корпоративных дистанционных курса: «Сердечно-легочная реанимация с применением АНД» и «Первая помощь: травмы и критические состояния».

В 2021 году в компании появился пул так называемых первопомощников – почти 600 сотрудников производства, которые прошли очное обучение оказанию первой помощи. Также была подготовлена группа внутренних тренеров – корпоративных инструкторов по оказанию первой помощи.

Чтобы повысить эффективность предсменных и предрейсовых медосмотров, в 2021 году закупили более 40 комплексов аппаратов для электронных медицинских осмотров. Системой охвачено до 70% подобных медосмотров.

[GRI 403-10](#) По блоку управления вредными факторами и профзаболеваемостью число обращений в здравпункты Липецкой площадки с жалобами на микроповреждения глаз снизилось за год вдвое.

На Алтай-Коксе продолжается реализация пилотного проекта по предотвращению профессиональной тугоухости с участием Лаборатории слуха – ведущего производителя средств индивидуальной защиты. На Липецкой площадке провели аудит рабочих мест с анализом превышения шума.

## Пожарная безопасность

Особое внимание в 2021 году уделялось готовности персонала к пожарам и взаимодействию с аварийно-спасательными службами. Совместно с пожарными и аварийно-спасательными службами были проведены два крупных пожарно-тактических учения на площадках Алтай-Кокс и НЛМК. Кроме того, на Стойленском ГОКе

прошли тактические учения для проверки взаимодействия спасателей, медицинского и производственного персонала при ликвидации последствий аварий.

В рамках программы по обеспечению пожарной безопасности при огневых работах провели мероприя-

тия по контролю за обеспечением пожарной безопасности. В 2021 году установили 28 инновационных нестационарных систем пенного тушения для защиты прокатного оборудования в контексте реализации программы по обеспечению пожарной безопасности прокатных станков.

Специалисты страхового брокера MARSH провели аудит в 12 подразделениях Липецкой площадки, а также

на площадках Алтай-Кокс и ВИЗ-Сталь в рамках проекта по внешней оценке пожарных рисков. По итогам

мероприятий было предложено более 1,5 тыс. рекомендаций, основанных на лучших мировых практиках.

## Обучение и вовлечение персонала

GRI 403-4 GRI 403-5

В 2021 году была выстроена система автоматического назначения курсов, направленных на повышение культуры безопасности по корпоративным требованиям. Более 85% сотрудников прошли обучение по инструментам ОТиПБ. Также был разработан подход к адаптации сотрудников после длительного отсутствия, который планируется внедрить в 2022 году.

Большую роль в формировании культуры безопасного поведения в Группе играют внутренние тренеры: в 2021 году на площадках подготовлено более 150 внутренних тренеров по инструментам ОТиПБ из числа линейных руководителей и сотрудников ОТиПБ.

В 2021 году фокус был сделан на практическом применении инструментов, расширении компетенций на основе их оценки и индивидуальных планов развития, развитии института бизнес-партнерства для производства. Курс «От инспектора к партнеру» прошли 82% сотрудников функционального направления ОТиПБ. Вовлеченность сотрудников компании в работу с опасными событиями через использование ИТ-сервиса «Заявления об опасностях» составила 43% (+91% относительно 2020 года).

### РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ: ЛИДЕРСТВО В ОБЛАСТИ ОТиПБ

Под кураторством Президента Группы НЛМК в течение года продолжалась активная реализация программы по развитию лидерства в области ОТиПБ.

С апреля 2021 года на всех российских предприятиях Группы действуют комитеты по ОТиПБ. Заседания проходят под председательством управляющего / генерального директора ежемесячно.

На ВИЗ-Стали состоялось пилотное внедрение образовательного решения SafeStart по формированию осознанного отношения сотрудников к безопасности не только на работе, но и дома. В течение 2022 года планируется адаптировать программу SafeStart, чтобы масштабировать ее на все предприятия Группы.

### ЭЛЕКТРОННЫЙ НАРЯД-ДОПУСК

В 2021 году завершилось внедрение электронного наряда-допуска (ЭНД) на трех основных производствах Липецкой площадки. Более 95% выдаваемых в настоящее время нарядов-допусков приходится на ЭНД. Начался перевод на систему ЭНД остальных цехов и производств Липецкой площадки, а также других производственных площадок Группы НЛМК в России.

Внедрение ЭНД сокращает время выдачи нарядов-допусков, позволяет создать единую электронную базу для проведения аналитики качества выдаваемых допусков, а также позволяет повысить уровень контроля за выполнением мероприятий по подготовке к работам.



## СИСТЕМА БЕЗОПАСНОСТИ LOTO

Проект LockOut/TagOut (LOTO) направлен на снижение одного из топ-рисков – травмирования источником опасной энергии при техническом обслуживании или ремонте, а также при контакте с вращающимися и движущимися частями оборудования, машин и механизмов.

Все российские предприятия прошли оценочный аудит. В первую очередь реализуются проекты в тех цехах, где риск воздействия на персонал при проведении ремонта наиболее высок. Все площадки Группы НЛМК планируются охватить системой LOTO до 2025 года.

В 2020 году директор по ОТиПБ НЛМК стал официальным членом комитета ОТиПБ международной ассоциации World Steel, он регулярно принимает участие в заседаниях организации.



## Промышленная безопасность

В 2021 году началась реализация стратегии развития системы управления промышленной безопасностью, которая включает в себя внедрение программ по результатам расследований происшествий.

По каждому инциденту в области промышленной безопасности проводится расследование, выявляются системные причины, разрабатываются мероприятия по недопущению аналогичных происшествий.

Чтобы предотвратить происшествия в этой сфере, реализован пилотный проект по оценке рисков промышленной безопасности в коксохимическом цехе Липецкой площадки, организованы мероприятия по приведению оборудования к безопасному состоянию, внедряется Положение по организации работ в ограниченных и замкнутых пространствах.

В рамках программы обеспечения безопасности зданий и сооружений (ЗиС) разработана концепция системы управления состоянием зданий и сооружений опасных производственных объектов, включающая Регламент по управлению техническим состоянием ЗиС предприятий Группы НЛМК. Также были актуализированы стандарты предприятий по ЗиС на всех площадках Группы, подготовлена долгосрочная программа их обследования, прорабатываются альтернативные способы оценки их технического состояния на основании консультаций передовых институтов отрасли и МЧС России.

Для развития компетенций персонала, участвующего в управлении ЗиС, сформирована уникальная 400-часовая программа обучения. Она обеспечивает базовые знания в области ЗиС, технологий строительного производства,

требований законодательства в области ЗиС, надежно-ориентированного подхода и пр. Обучение по этой программе прошли 85% сотрудников, ответственных за техническое состояние и ремонт ЗиС предприятий компании.

В контексте реализации проекта «Крановая безопасность» компания KPMG провела аудит погрузочно-разгрузочных работ. Была разработана 21 инициатива по предупреждению происшествий с подъемными сооружениями.

В рамках программы по расследованию инцидентов разработан классификатор уровней происшествий в области промышленной безопасности, рассмотрено Положение по расследованию происшествий в этой области.

## Готовность к чрезвычайным ситуациям и информирование о происшествиях

НЛМК уделяет большое внимание предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций (ЧС). На всех предприятиях внедрены документы для предупреждения и ликвидации последствий ЧС как техногенного, так и природного характера. График плановых аварийных тренировок в 2021 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.

Для своевременного оповещения о происшествиях на предприятиях разработана матрица информирования и определены ключевые участники процесса. На предприятиях НЛМК размещены информационные листы с указанием контактов ответственных лиц службы ОТиПБ.

Согласно Положению по оповещению, регистрации и расследованию происшествий в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии информация о происшествиях

критического уровня или инцидентах, несущих репутационные риски, должна быть незамедлительно доведена до Президента компании. Для оперативного информирования работников предприятий и их подрядчиков распространяется «молния» о происшествии.

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

## Безопасность движения на автомобильном и железнодорожном транспорте

Компания развивает культуру безопасного вождения. В рамках проекта по повышению безопасности движения на автомобильном и железнодорожном транспорте по программам «Защитное вождение» обучены 928 водителей и машинистов автомобильного и технологического транспорта, а также 21 внутренний тренер.

Провайдер обучения сертифицирован в RoSPA (Британское королевское общество по предотвращению несчастных случаев).

Для транспортных подрядчиков разработано дополнительное соглашение по безопасности дорожного движения (БДД). Для машинистов подвижного

состава запущен курс «Обеспечение безопасности движения, повышение качества и эффективности работы железнодорожного транспорта».





## Средства индивидуальной защиты

В 2021 году компания продолжала реализовывать стратегию по обеспечению работников СИЗ. Выполнен

переход на более комфортную защитную обувь с повышенными защитными характеристиками и защитные очки

с усиленными покрытиями, предотвращающими появление царапин и запотевание.



## Единая горячая линия по ОТиПБ

Горячая линия, запущенная в декабре 2019 года, функционировала и в течение 2021 года. Сотрудники положительно восприняли новый инструмент коммуникации по вопросам ОТиПБ. По бесплатному номеру 8 (800) 600-04-74 и на email [HSE@nimg.com](mailto:HSE@nimg.com) поступило более 200 обращений сотрудников. Они зада-

вали вопросы о нормах и требованиях ОТиПБ, об условиях труда, о работе в условиях пандемии COVID-19, об обеспечении СИЗ, а также сообщали о сокрытии происшествий, выявленных нарушениях и опасностях. Служба ОТиПБ оперативно проводила расследования, персонал получал обратную связь.

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

## Взаимодействие с подрядными организациями

В 2021 году на предприятиях Группы НЛМК было задействовано более 800 подрядных и субподрядных организаций, а также поставщиков услуг по аутсорсингу со среднесписочной численностью работников более 17,5 тыс.

Обеспечение безопасных условий труда для работников контрагентов является неотъемлемой частью корпоративной социальной ответственности и одной из стратегических целей НЛМК. Руководство Группы уделяет особое внимание созданию эффективной

системы управления ОТиПБ при работе с подрядчиками и стратегическому развитию своих партнеров. С этой целью в начале 2021 года начало действовать Положение по управлению подрядными организациями. Документ ввел принцип рискориентированного

подхода для каждого этапа жизненного цикла договора для инвестиционных проектов, капитального ремонта и аутсорсинга. Для развития компетенций по управлению подрядными организациями разработан курс, который прошли более 200 специалистов и руководителей.

Чтобы оценить приживаемость инструментов управления подрядными организациями, в конце 2021 года Дирекция по ОТиПБ провела аудит системы управления ОТиПБ при работе с подрядчиками. Семь предприятий Группы НЛМК подтвердили эффективность этой системы и соответствие применяемых методик и практик целевой модели.

В целях предварительного отбора и подтверждения готовности контрагентов и их субподрядчиков соблюдать законодательные и общегрупповые требования проводится квалификация по ОТиПБ. Квалификации подлежат любые контрагенты, намеревающиеся оказывать услуги на территории предприятия, независимо от стоимости договорных услуг. В декабре 2021 года была утверждена новая редакция Положения о квалификации.

Для закрепления требований по соблюдению Кардинальных правил безопасности, управлению субподрядными организациями, ограничению количества уровней привлекаемых субподрядчиков, а также внесения изменений в систему штрафов и премирования в IV квартале было утверждено новое Соглашение в сфере охраны труда, промышленной и пожарной безопасности производства работ, охраны окружающей среды, внутриобъектового и пропускного режимов. Его подписывают со всеми подрядчиками, вступающими в трудовые отношения с Группой НЛМК.

С целью развития компетенций руководителей, специалистов и работников подрядных организаций разработано семь обучающих программ, а также сформирован пул из 22 внутренних тренеров и 30 тренеров среди подрядчиков Группы.

Для оценки систем управления ОТиПБ провели комплексную проверку 18 подрядных организаций. По ее результатам были составлены планы корректирующих мероприятий для устранения несоответствий и развития процессов ОТиПБ. Для трех подрядчиков

сформированы долгосрочные планы развития систем управления ОТиПБ и культуры безопасности.

В 2021 году в рамках проекта «Эко-система» в двух подрядных организациях внедрили инструменты ОТиПБ Группы НЛМК. Был отмечен высокий уровень (90%) приживаемости и применимости в работе этих практик.

В октябре 2021 года для вовлечения подрядных организаций в вопросы охраны труда был организован Форум по ОТиПБ с участием более 40 генеральных директоров подрядчиков. По итогам мероприятия сформулированы ожидания, обязательства и планы на 2022 год, направленные на стратегическое развитие процессов взаимодействия с подрядчиками.

Усилия компании по внедрению инструментов и практик, направленных на развитие системы предупреждения производственного травматизма работников, привели к снижению показателя LTIFR среди подрядчиков на 47% в 2021 году относительно 2020 года.

## Оценка зрелости системы ОТиПБ

В компании внедрен единый подход к внутренней оценке системы ОТиПБ. Ежегодно сотрудники служб ОТиПБ заполняют протоколы оценки зрелости – инструмент, который позволяет оценивать, насколько подходы в этой области на предприятиях соответ-

ствуют корпоративным регламентам. На основе данных протоколов производят количественную оценку соответствия предприятия действующим документам. При выявлении отклонений разрабатывают корректирующие мероприятия, а также вносят

изменения в подход к управлению вопросами ОТиПБ. Для повышения качества оценки компания работает над созданием внутреннего института аудиторов по вопросам ОТиПБ.

## Результаты деятельности в 2021 году

В 2021 году компания продолжила внедрять политику открытости регистрации происшествий всех уровней, запущенную в конце 2019 года. Цель Группы НЛМК – определить системные причины, разработать корректирующие мероприятия и предотвратить повторение происшествий.

Также реализовывалась программа поддержания, направленная на снижение фатальных и высоких рисков. В ее основе лежит концепция Vision Zero: все инциденты могут быть предотвращены.

GRI 403-9

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством	121	89	105	167	144
Сотрудники	90	65	72	133	123
Подрядчики	31	24	33	34	21
Количество смертельных случаев, связанных с производством	11	3	6	3	6
Сотрудники	5	3	2	1	5
Подрядчики	6	0	4	2	1
Количество травм с потерей трудоспособности	110	86	99	164	138
Сотрудники	85	62	70	132	118
Подрядчики	25	24	29	32	20
Общее число отработанных человеко-часов для сотрудников	92 677 015	93 637 091	95 179 559	93 300 837	97 493 913
Общее число отработанных человеко-часов для подрядчиков	15 108 161	22 612 132	26 995 931	39 798 091	44 452 504

Примечание: Рост количества человеко-часов за 2021 год обусловлен добавлением времени, которое рабочие ПАО НЛМК тратят на путь от проходной до непосредственного места работы и обратно, а также по транспортировке сотрудников Группы НЛМК до территории компаний Группы организованным транспортом.

Компания глубоко сожалеет о шести смертельных случаях, произошедших с сотрудниками и подрядчиком на предприятиях в г. Липецке, в г. Заринске и Пенсильвании. Было проведено расследование этих инцидентов, выявлены корневые причины, соответствующие риски переоценены. Чтобы исключить повторение подобных случаев, компания фокусируется на топ-рисках.

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

### Происшествия на производстве

Благодаря модернизации системы безопасности НЛМК, в том числе совершенствованию методов реагирования на ЧС и происшествия на производстве, компания минимизирует последствия инцидентов.

В 2021 году на предприятиях Группы НЛМК сотрудники и подрядчики получили 144 травмы с потерей трудоспособности. Снижение числа травм у сотрудников на 8%,

у подрядчиков – на 38%, а общего количества – на 14% подтверждает эффективность внедренных инструментов развития культуры безопасности. Применение инструментов оценки рисков и поведенческой безопасности способствует развитию культуры безопасности, повышению навыков сотрудников и постепенному снижению травматизма. Сокращение количества случаев у подрядчиков происходит благодаря реализации комплекса мероприятий по топ-рискам на инвестиционных проектах.

- Основным показателем травматизма в Группе является коэффициент частоты производственного травматизма (англ. Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)). После ввода в действие программы по предупреждению сокрытий в конце 2019 года показатель LTIFR компании вырос, однако в 2021 году он снизился на 19%, что подтверждает эффективность мероприятий по снижению травматизма.

### Динамика числа случаев травматизма на производстве среди сотрудников и подрядчиков Группы НЛМК (без учета смертельных)



### Динамика показателя LTIFR по Группе НЛМК без учета «легких» травм, в 2017–2021 годах



### Динамика показателя LTIFR по Группе НЛМК в сравнении со средним показателем по отрасли в 2017–2021 годах



### Динамика показателя LTIFR по сотрудникам и подрядчикам в 2017–2021 годах



Показатель LTIFR ежемесячно исчисляется по каждому предприятию с учетом данных как по сотрудникам

НЛМК, так и по подрядным организациям. В отчетном периоде LTIFR составил 1,01. Динамика этого показателя связана со вводом политики открытости регистрации происшествий всех уровней. С ее помощью в 2020 году были выявлены основные производственные риски и разработаны корректирующие меры по недопущению их повторения.

За счет реализации программ по снижению травматизма сократилось число инцидентов в следующих категориях: падение/спотыкание – на 13%, падение с высоты – на 19%, воздействие движущихся частей оборудования – на 40%. Тем не менее падение/спотыкание все еще является опасным фактором, который приводит к большинству случаев травмирования.

В 2021 году наблюдается рост реализованных рисков по ручным операциям и воздействию экстремальных температур. В связи с этим в конце года была запущена программа по предотвращению травм при использовании ручного инструмента в Группе НЛМК. На начало 2022 года запланирована разработка программы по снижению рисков, связанных с экстремальными температурами.

Компания ведет учет всех случаев травматизма на производстве и рассматривает показатель суммарной частоты регистрируемых несчастных случаев на производстве (англ. Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR))<sup>1</sup>, который исчисляется ежемесячно по каждому предприятию и включает информацию по подрядным организациям. В 2021 году показатель TRIFR (общий) увеличился до 3,23 по сравнению с прошлым годом благодаря оптимизации регистрации случаев без потери трудоспособности среди сотрудников и подрядчиков. Ранее подобные случаи практически не регистрировали, поскольку работники не понимали принципа их идентификации.

### Динамика показателя TRIFR (RI) в разбивке по сотрудникам и подрядчикам Группы НЛМК в 2017–2021 годах



### Динамика травматизма по степени тяжести в 2017–2021 годах



Количество легких травм снизилось

на **18%**,

тяжелых, смертельных и групповых –

на **15%**

по отношению к прошлому году.

<sup>1</sup> 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.

# ПЛАНЫ НА 2022 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ



## Внедрение инструментов ОТиПБ и программ по снижению травматизма

- Программа снижения травматизма при применении ручного инструмента.
- Проект по разграничению путей передвижения пешеходов и транспорта в цехах.
- Распространение на предприятия Группы и продолжение реализации программ по управлению топ-рисками травмирования
- Каскадирование лучших практик, отработанных на инвестиционных объектах НЛМК, на ремонтные и технологические операции.



## Обучение

- Актуализация матриц обязательных допусков с учетом обновления законодательных требований, автоматизация процесса назначения и отслеживания сроков обучения через ИТ-системы (SAP SF).
- Формирование единого подхода к практическому обучению по топ-рискам на всех площадках Группы: работы на высоте, в замкнутых пространствах – требования к полигонам, тренерам практического обучения и т. д.
- Оценка эффективности и реализация мероприятий по повышению качества применяемых инструментов ОТиПБ, фокус на топ-риски, анализ результатов в рамках проектов.
- Внедрение инструмента динамической оценки рисков в российском периметре НЛМК (инструктаж перед началом работ, оценка по методике «Пять шагов», приостановка

небезопасных работ). Обучение не менее 80% производственных сотрудников.

- Адаптация образовательного решения SafeStart по формированию осознанного отношения сотрудников к собственной безопасности и безопасности окружающих как на работе, так и дома и его распространение на все российские предприятия Группы НЛМК.
- Цифровизация инструктажей на базе Linkis, внедрение предсменного тестирования и курса по адаптации после длительного отсутствия.
- Развитие внутренних тренеров, реализация программы развития собственной функции с фокусом на обучение по программам развития управленческих компетенций по результатам оценки, повышение компетенций узких специалистов, развитие системы наставничества.
- Внедрение инструментов HAZID/HAZOP (Hazard Identification/Hazard and Operability) в проектной деятельности.



## Реализация программы по обеспечению работников СИЗ

- Запуск программы по защите дыхания.
- Запуск программы по защите для сварщика.
- Развитие проекта «Аутсорсинг СИЗ» (в том числе бесконтактная выдача).
- Пересмотр защитных свойств спецодежды.
- Запуск дистанционного курса по СИЗ.



## Пожарная безопасность

- Разработка программы и реализация мероприятий по результатам внешней оценки пожарных рисков.
- Реализация программы по снижению количества пожаров и загораний по электротехническим причинам.



## Промышленная безопасность

- Разработка стратегии по развитию Системы управления промышленной безопасностью на 2022–2023 годы, направленной на снижение числа происшествий в этой области.
- Повышение эффективности системы производственного контроля на предприятиях Группы НЛМК для обеспечения безопасности на опасных производственных объектах.
- Аудит системы управления промышленной безопасности.
- Цифровизация элементов Системы управления промышленной безопасностью в информационных системах.
- Внедрение новых практик оценки технического состояния оборудования и обследования ЗиС на опасных производственных объектах.
- Продолжение реализации целевых программ «Крановая безопасность», «Здания и сооружения» и «Газовая безопасность».



## Развитие системы управления подрядными организациями

Работа в 2022 году будет фокусироваться на эффективности процессов управления подрядчиками, адресного развития по ОТиПБ ключевых подрядных организаций-партнеров, а также подготовке к крупным строительным проектам следующего инвестиционного цикла. Одним из важных шагов развития системы управления станет цифровизация бизнес-процессов. Уже сейчас разработан прототип модуля «Управление подрядными организациями», который пройдет пилотное внедрение на предприятиях Группы в 2022 году.



## Промышленная медицина

- Реализация комплекса мероприятий по направлению «Экстренное реагирование». Будет продолжено обеспечение промышленных здравпунктов современным диагностическим и спасательным медицинским оборудованием, тестирование планов экстренного медицинского реагирования в виде учебно-тренировочных занятий в пределах рабочих мест и с привлечением спасательных формирований, продвижение программы общедоступной дефибриляции, внедрение интерактивных карт и динамического мониторинга автоматических наружных дефибрилляторов.



## Безопасность движения на автомобильном и железнодорожном транспорте

- Развитие массового трехуровневого обучения работников оказанию первой помощи (базовое, продвинутое, углубленное), перезапуск занятий в симуляционных (тренажерных) центрах для отработки практических навыков оказания первой помощи, развитие института внутренних тренеров – корпоративных инструкторов по оказанию первой помощи.
- Создание единой аналитической сети электронных медицинских осмотров, внедрение новых цифровых продуктов внутри системы (передача контента, цеховой терапевт, Face ID и др.), интеграция с ЭНД, работа с группами риска по сердечно-сосудистым заболеваниям.
- Развитие института внутренних тренеров и инструкторов по защитному вождению по методикам международных школ подготовки водителей: Royal Society for Prevention of Accidents (RoSPA, UK, Британское королевское общество по предотвращению несчастных случаев), Institute of Advanced Motorists (UK), Smith System, National Safety Council (USA), Center for the Prevention of Accidents (CEPA), а также в соответствии с лучшими российскими практиками.
- Внедрение новых технологий и цифровых решений на железнодорожном транспорте, проведение модернизации и настройки систем безопасности и контроля (видеоаналитики, датчиков удара, камер контроля инфраструктуры, устройств сигнализации, централизации и блокировки, участки пути, системы аудио- и видеоконтроля для ревизоров и машинистов-инструкторов и др.).
- Развитие системы обучения и тестирования машинистов и работников железнодорожного транспорта с учетом лучших российских и международных практик.
- Продолжение внедрения международных практик развития персонала, управляющего автомобильным, промышленным (внутрицеховым), карьерным транспортом и специальной техникой, – «Защитное вождение и маневрирование спецтехники». Программы разработаны с учетом факторного анализа причин происшествий на транспорте, особенностей эксплуатируемой техники и вида технологических операций.

# Развитие местных сообществ



## Существенные темы

- Местные сообщества
- Непрямые экономические воздействия

## Ключевые события, произошедшие в 2021 году

На поддержку регионов присутствия в связи с пандемией COVID-19 из средств фонда «Милосердие» было направлено более 160 млн руб.

## Глобальные Цели в области устойчивого развития



## Приоритетные направления поддержки местных сообществ

Как крупная компания, осуществляющая добычу сырья, производство стали и стальной продукции, НЛМК значительно влияет на окружающую среду и жизнь местных сообществ. Территории присутствия добывающих и производственных мощностей Группы включают города и регионы России, Дании, Бельгии, Италии, Франции и США. [GRI 203-2](#)

Работа подразделений в области развития местных сообществ направлена на формирование общности интересов Группы НЛМК, ее сотрудников, местных сообществ, органов государственной власти и местного самоуправления по вопросам, касающимся устойчивого развития компании и регионов присутствия, а также обеспечения благоприятной среды для сотрудников предприятий и местного населения.

Для совершенствования подходов к реализации социальных программ в 2019 году была утверждена Политика в области устойчивого развития Группы НЛМК. Согласно этому документу одна из ключевых целей

компании в сфере устойчивого развития – вклад в социальное развитие регионов присутствия.

Социальная и благотворительная деятельность НЛМК осуществляется преимущественно с участием социального партнера компании – благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие». Это крупнейшая благотворительная организация в Липецкой области. Фонд входит во Всероссийский реестр социально ответственных предприятий и организаций, а также является членом Ассоциации грантодающих организаций «Форум Доноров».

«Милосердие» поддерживает массовый и детский спорт, учреждения здравоохранения, помогает сохранять культурное наследие страны, оказывает помощь ветеранам, многодетным семьям и другим незащищенным категориям населения. Фонд является давним и надежным партнером НЛМК в Липецкой, Белгородской, Калужской и Свердловской областях, а также в Алтайском крае.

## Ключевые цифры 2021 года

# 6,6 млрд руб.

общий объем социальных инвестиций НЛМК

# 0,9 млрд руб.

объем инвестиций во внешние социальные программы

# 74 проекта

проекта получили поддержку в рамках грантового конкурса «Стальное дерево»

Благополучателями «Милосердия» ежегодно становятся более 30 тыс. человек. Фонд реализует благотворительные проекты по 10 основным направлениям.

- **Забота** – поддержка ветеранских организаций и бывших сотрудников НЛМК после их 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 (включает программы «Дети-ангелы» и «Время добра»).

- **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 в Липецкой области.
- **Единовременная помощь** – оказание разовой помощи общественным организациям, муниципальным учреждениям и гражданам, пострадавшим от террористических актов, природных и техногенных катастроф.
- **«Стальное дерево»** – поддержка социальных инициатив жителей регионов присутствия компании.
- **«Мы рядом»** – поддержка волонтерского движения.

Успехи фонда в сфере благотворительности за последние годы отмечены почетной грамотой Торгово-промышленной палаты России, дважды – золотым знаком «За заслуги перед Липецком» и высшими наградами

## «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО» ПОМОГЛО ОТКРЫТЬ В СТАРОМ ОСКОЛЕ КОМПЬЮТЕРНЫЙ КЛАСС ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ НЕЗРЯЧИХ И СЛАБОВИДЯЩИХ ЛЮДЕЙ

В Центре реабилитации инвалидов по зрению Старооскольского общества слепых открыт класс «Тифло NET». На грантовые средства (300 тыс. руб.) приобрели мониторы, процессоры, жесткие диски и другие комплектующие, а также программу экранного доступа JAWS (Job Access With Speech) и наборы наклеек для маркировки клавиатуры азбукой Брайля.

## «МАРАФОН ДОБРЫХ ДЕЛ»

В сентябре 2021 года на некоторых площадках компании прошел «Марафон добрых дел», приуроченный к Международному дню благотворительности.

В Липецке спортивно-экологический марафон прошел при поддержке фонда «Милосердие». Мероприятие в формате семейного праздника включало в себя экосоревнования по сбору пластика и макулатуры, экоигротку для детей, детский чемпионат по брейк-дансу и мастер-классы от фитнес-инструкторов.

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СУББОТНИК В НОВОМ ФОРМАТЕ

Около 200 человек в шести округах Липецка прошли дистанцию, по пути собирая мусор. Плоггинг «Экостил» – это забег, совмещенный со сбором мусора. За 90 минут команды собрали больше 1 т мусора, третья часть которого – пластик. Вывоз мусора партнер проекта – компания «Экопром». Организовать акцию помогли фонд «Милосердие» и ассоциация «Чистая страна».

всероссийского конкурса добровольных публичных годовых отчетов «Точка отсчета». Грантовая программа «Стальное дерево», которая реализуется при поддержке фонда, стала победителем всероссийского конкурса «Лучшие социальные проекты России».

Созданный в 1999 году фонд «Милосердие» вошел в топ-20 в первом рейтинге частных и корпоративных благотворительных фондов России, подготовленном в 2020 году агентством

RAEX вместе с Ассоциацией составителей рейтингов. В 2021 году его структуру усовершенствовали: в Екатеринбург появился уральский филиал «Милосердия», на начало 2022 года запланировано открытие подразделения в Старом Осколе.

НЛМК стремится повышать эффективность инструментов взаимодействия и вовлеченность населения и персонала для развития культуры повседневной благотворительности.



**География конкурса «Стальное дерево», количество проектов**



**ГРАНТОВЫЙ КОНКУРС «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО»**

Грантовый конкурс «Стальное дерево» проводится с 2017 года и ежегодно демонстрирует рост рассмотренных и принятых заявок. В 2021 году гранты получили проекты в областях экологии и благоустройства, семейных ценностей, науки и культуры, спорта и здоровья, а также молодежные программы и программы по направлениям «Милосердие и забота» и «Активное долголетие». Конкурсная комиссия, в которую вошли представители НЛМК, фонда «Милосердие», администрации региона, городских и сельских поселений, отобрала лучшие инициативы из около 300 заявок. Поддержку получили 74 проекта в семи регионах России, финансирование конкурса со стороны НЛМК составило 27 млн руб. В 2021 году в Липецкой области завершили реализацию 29 проектов грантовой программы «Стальное дерево» стоимостью около 8 млн руб.

**Результаты деятельности в 2021 году GRI 203-1**

Ежегодно НЛМК выделяет значительные средства на реализацию социальных программ. В 2021 году на внешние социальные программы было направлено 0,9 млрд руб. В связи с пандемией COVID-19 существенные средства пошли на поддержку медицинских учреждений и наиболее уязвимых категорий населения.

**Инвестиции во внешние социальные программы в 2021 году, % GRI 203-1**



**Поддержка здравоохранения**

Проекты в данной области направлены на поддержку учреждений здравоохранения, в том числе на приобретение медицинского оборудования, а также на адресную помощь тяжелобольным людям (оплата дорогостоящих операций, покупка лекарств и реабилитация).

В 2021 году на направление «Поддержка здравоохранения» в регионах присутствия было выделено 144,5 млн руб., что составляет 16% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы компании. Фонд регулярно обеспечивал медучреждения пяти регионов России дорогостоящими лекарствами и высокотехнологичным медицинским оборудованием, включая

**БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД «МИЛОСЕРДИЕ» ПОМОГ ОТРЕМОНТИРОВАТЬ ЗДАНИЯ ФЕЛЬДШЕРСКО-АКУШЕРСКИХ ПУНКТОВ В УДАЛЕННЫХ ОТ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА РАЙОНАХ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

На первом этапе за счет средств фонда в семи медпунктах Воловского района установили более 50 новых пластиковых окон. Аналогичные работы в рамках программы поддержки сельских поселений планируют провести и в Тербунского районе. Первые пластиковые окна появились в фельдшерско-акушерских пунктах в деревнях Княжная и Самарино. Сразу после монтажа врачи оценили комфорт обновленного помещения и искренне поблагодарили фонд «Милосердие» за заботу и поддержку.

ИВЛ, концентраторы кислорода, рентген-аппараты, небулайзеры, ингаляторы и средства транспортировки больных.

**ГРУППА НЛМК СТАЛА ПОБЕДИТЕЛЕМ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА РОССИЙСКОГО СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ «ЛИДЕРЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА» ЗА ПРОЕКТЫ ПО БОРЬБЕ С КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИЕЙ COVID-19**

Компанию признали лидером в номинации «Лучшая практика по обеспечению безопасности работников и контрагентов в условиях распространения новой коронавирусной инфекции».



НЛМК реализует различные волонтерские и благотворительные программы, исследует потребности населения в регионах присутствия, выявляя

нужды местных жителей 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**

Мероприятие	Описание мероприятия
Оценка действующих социальных программ	НЛМК регулярно анализирует свои социальные программы, чтобы оценить их эффективность, охват аудитории и обратную связь. Для этого проводится в том числе анализ обратной связи по коммуникационным каналам фонда «Милосердие»
Прямое взаимодействие через внутренние каналы связи	Многие предприятия Группы НЛМК являются градообразующими, поэтому значительное число жителей регионов присутствия – ее сотрудники. На выявление социальных ожиданий этой части населения направлены внутренние каналы коммуникации: телефоны горячей линии, СМС-обращения и интранет-портал. На портале можно оставить обращение, на которое ответит специалист. Их могут просматривать и комментировать все пользователи портала.  Более подробная информация о каналах внутренних коммуникаций представлена в разделе «Диалог с заинтересованными сторонами»
Взаимодействие с местными органами власти	Компания сотрудничает с региональными и муниципальными органами власти, которые хорошо осведомлены о нуждах и потребностях населения в регионах присутствия. НЛМК совместно с представителями органов власти разрабатывает подходы к социальной деятельности, соответствующие запросам населения.  Более подробная информация представлена в разделе «Диалог с заинтересованными сторонами: органы государственной власти»
Процедура общественных слушаний	Воздействие на окружающую среду инвестиционных объектов НЛМК, подлежащих государственной экологической экспертизе, оценивается в форме общественных обсуждений и публичных слушаний. Их итоги помогают выявить ожидания местных жителей и учесть их мнение при осуществлении хозяйственной деятельности. В 2021 году жители Липецка поддержали три объекта НЛМК в ходе публичных слушаний

**Стратегические документы в области благотворительности**

В 2021 году была продолжена начатая в 2020 году работа над Стратегией и Политикой в области внешних социальных программ и благотворительности. Эти верхнеуровневые документы станут неотъемлемой частью стратегических документов Группы. Они разра-

батываются с учетом лучших российских и международных практик на основе проведенной в 2020 году оценки потенциала ключевых регионов присутствия.

**Оценка воздействия на местные сообщества**

По итогам отчетного периода во всех регионах деятельности Группы НЛМК были реализованы программы взаимо-

действия с местными сообществами и их развития, а также проведена оценка влияния деятельности компании на них. Обращения населения и предложения по социальным программам фонда «Милосердие» анализируются на основе регулярного мониторинга различных коммуникационных каналов. Каждый месяц компания получает до 20 таких обращений и оперативно отвечает на них.

## Поддержка незащищенных категорий населения в регионах присутствия

Компания оказывает адресную помощь нуждающимся, поддерживает социально значимые инициативы, вовлекает сотрудников и активных жителей регионов присутствия в решение социальных проблем, в том числе с использованием грантов.

В связи с пандемией Группа оказывала адресную помощь наиболее уязвимым категориям граждан. Были выделены средства на продуктовые наборы для особо нуждающихся в поддержке жителей городов присутствия, в том числе для одиноких пенсионеров. Всего вручили около 2,5 тыс. наборов.

В 2021 году на направление «Поддержка незащищенных категорий населения регионов присутствия» было выделено 72,5 млн руб., что составляет 8% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы компании.

## Поддержка ветеранов и пенсионеров

НЛМК уделяет большое внимание поддержке ветеранов и пенсионеров (бывших работников). Для них организуют экскурсии и другие культурно-массовые мероприятия, проводят спортивные турниры и оздоровительные занятия, на регулярной основе проходят 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.

### БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД «МИЛОСЕРДИЕ» НАПРАВИЛ БОЛЕЕ 1,2 МЛН РУБ. НА УКРЕПЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ БАЗЫ ДЕТСКОГО САДА ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «РАДУГА» В СЕЛЕ ХЛЕВНОМ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

По программе фонда «Детство» в детский сад поступили новое кухонное и холодильное оборудование, приборы для обеззараживания воздуха в помещении, пылесосы и садовые триммеры, посуда и мебель, спортивное оборудование и игрушки, развивающие игры и наборы для творчества для гармоничного развития воспитанников.

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 2021 году объем помощи гражданам этой категории увеличился. В Липецкой области прошла акция поддержки одиноких пожилых людей. Им передали наборы с наиболее востребованными продовольственными товарами. В населенные пункты 10 районов региона направили более 8 т продуктов.

В 2021 году на направление «Поддержка ветеранов и пенсионеров (бывших работников)» в регионах присутствия было выделено 96,3 млн руб., что составило 10% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы компании.

## Поддержка массового и детского спорта

Одно из приоритетных направлений социальной деятельности компании – развитие детского и массового спорта. НЛМК создает условия для занятий спортом не только сотрудникам компании и членам их семей, но и местным

### ПОМОГАЕМ ВЕТЕРАНАМ

При поддержке благотворительного фонда «Милосердие» в рамках грантовой программы «Стальное дерево» в Липецке реализован проект «От сердца к сердцу».

На выделенные средства студенты экономического факультета ЛГТУ закупили моющие средства и сувениры, уточнили адреса одиноких ветеранов, разместили на остановочных павильонах красочные информационные баннеры об акции. В рамках проекта волонтеры помогли более чем 50 особо нуждающимся пенсионерам города в быту.

жителям. Компания регулярно выделяет средства на содержание спортивных объектов, оказывает помощь спортивным детским и юношеским школам и секциям, спортклубам и перспективным атлетам. Так, НЛМК финансирует в Липецке спортивный клуб «Липецкий металлург» и созданную на его базе детско-юношескую спортивную школу олимпийского резерва №13. Здесь готовят спортсменов мирового уровня по стен-

### «МИЛОСЕРДИЕ» ПОМОГАЕТ ГОТОВИТЬ БУДУЩИХ ЗВЕЗД СТРЕЛКОВОГО СПОРТА

Благодаря поддержке фонда «Милосердие» более 320 юных жителей Липецка имеют возможность бесплатно заниматься в спортивной школе олимпийского резерва по стрелковым видам спорта. Регулярные тренировки проводят 14 тренеров. В распоряжении будущих звезд российского спорта – пулевой тир и современный стрелково-стендовый комплекс спортклуба «Липецкий металлург».

Сегодня 16 воспитанников липецкой спортивной школы входят в состав национальной сборной России по стендовой и пулевой стрельбе. Школа дважды награждалась грантами Стрелкового союза России и четырежды – Фонда поддержки олимпийцев за лучшие результаты по итогам года. Липецкие спортсмены завоевали более 1 тыс. медалей на международных и всероссийских соревнованиях, установили 3 мировых рекорда и 26 рекордов России.

довой стрельбе: около половины состава сборной России по данному виду спорта – выпускники этой школы.

В 2021 году на направление «Поддержка массового и детского спорта» в регионах присутствия было выделено 371,4 млн руб., что составило 40% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы компании.

## Поддержка образования

Главные направления развития науки и образования, включенные в социальную политику НЛМК, – разносторонняя поддержка профильных учебных заведений в регионах присутствия и помощь молодежи в получении качественного технического образования. Компания осуществляет целевое финансирование научно-образовательной деятельности

### ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ВИЗ-СТАЛИ ЗАПУЩЕНА ЛАБОРАТОРИЯ В УРАЛЬСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ

ВИЗ-Сталь помогла с запуском лаборатории испытаний металлов в Уральском политехническом колледже. В лаборатории будут готовить студентов по специальности «Обработка металлов давлением». Учебная программа создана совместно со специалистами ВИЗ-Стали с учетом потребностей современного металлургического производства.

ВИЗ-Сталь активно сотрудничает и с другими региональными учебными заведениями, готовящими будущих металлургов. Предприятие дает возможность пройти производственную практику студентам различных технических вузов.



учебных заведений, организует и спонсирует научно-исследовательские конференции и конкурсы научно-технического творчества студентов. Для учащихся школ НЛМК проводит дни открытых дверей и экскурсии на производственные объекты, а также организует для студентов профильных учебных заведений производственные практики на своих предприятиях. 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 2021 году на направление «Поддержка науки и культуры» в регионах присутствия было выделено 156,9 млн руб., что составило 17% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы компании.

## Развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия

GRI 203-1

Выявление актуальных проблем территорий присутствия и содействие их решению, а также развитие социальной инфраструктуры входят в число приоритетных направлений внешних социальных программ НЛМК.

В 2021 году на направление «Развитие социальной инфраструктуры регионов присутствия» было выделено 49,6 млн руб., что составило 5% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы компании.

### ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА ОСКОЛА

На международном фестивале ландшафтного дизайна «Белгород в цвету» Старый Оскол представлял мини-сквер «Первая руда», посвященный добыче первой руды в Стойленском карьере. Он был реконструирован в 2021 году на средства комбината в честь его 60-летия.

Стойленский ГОК направил 2,5 млн руб. на создание этого сквера. Проект выступил визитной карточкой Старого Оскола и победил в номинации «Приезжайте в гости к нам».

### ЗЕЛЕННЫЕ АКЦИИ «МИЛОСЕРДИЯ» ПОМОГЛИ БЛАГОУСТРОИТЬ ДВОРЫ И СКВЕРЫ

При поддержке благотворительного фонда «Милосердие» в Липецке прошел очередной этап благоустройства городских общественных пространств.

Весной 2021 года зеленые акции от «Милосердия» прошли на пяти липецких улицах. На придворовых территориях посадили более 1,1 тыс. кленов и лип. При отборе районов озеленения приоритет отдали новостройкам, где пока мало зеленых насаждений. Места для благоустройства предложили сами жители, они же приняли активное участие в посадке саженцев вместе с волонтерами фонда, активистами и школьниками.



### Поддержка культуры и искусства

В рамках поддержки культуры и искусства компания помогает организациям, ведущим культурно-историческую и историко-просветительскую деятельность в регионах присутствия, выделяет средства на охрану и должное содержание памятников культуры, архитектуры и иных объектов, которые имеют культурную и историческую ценность.

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

В 2021 году на направление «Поддержка культуры и науки» было выделено 41,6 млн руб., что составило 4% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы компании.

### ГОРОДСКОЕ ИСКУССТВО

В 2021 году благодаря поддержке благотворительного фонда «Милосердие» в населенных пунктах Липецкой области появились новые арт-объекты. Стены жилых домов и технических строений в Липецке, Усмани, Задонске, Волове, Добринке и Долгорукове украсили граффити, выполненные профессиональным художником. Открытие более 10 арт-объектов стало продолжением просветительского проекта фонда по сохранению памяти о людях, именами которых названы улицы. Ранее подобные работы с изображениями выдающихся деятелей разных эпох украсили скверы Липецка.

### ФЕСТИВАЛЬ МУЗЫКАЛЬНЫХ ТАЛАНТОВ

В Старом Осколе благодаря программе «Стальное дерево» состоялся семейный музыкальный фестиваль.

В Старооскольской детской музыкальной школе №3 обучается более 300 ребят. В 2021 году появился проект по организации музыкального фестиваля «Молодые побеги музыкального древа», который стал победителем программы «Стальное дерево». Главные герои фестиваля – ученики музыкальных школ и школ искусств и их родители.

## Планы на 2022 год и среднесрочную перспективу

На 2022 год намечены доработка и принятие стратегических документов – Стратегии и Политики в области внешних социальных программ и благотворительности.

Планируются развитие грантового конкурса «Стальное дерево», расширение числа его участников, актуализация дизайна программы с учетом

обратной связи от заинтересованных сторон, а также диджитализация конкурсных процедур.

# DIGITAL В РАБОЧИХ РУКАХ

Группа НЛМК использует уникальное мобильное приложения, которое повышает эффективность внутрикорпоративных коммуникаций и удобство корпоративных сервисов для сотрудников. Приложение было запущено в марте 2020 года. В настоящее время его используют около 30 тыс. человек (60% сотрудников Группы НЛМК).

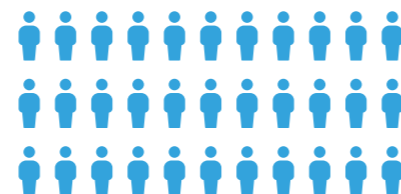


## Золотой приз международной премии Step Two Intranet and Digital Workplace Awards 2021

Мобильное приложение интегрировано с корпоративным интранет-порталом и предоставляет сотрудникам доступ ко всем необходимым сервисам, таким как новостная лента, управление заявками на отпуск и подача заявок в банк идей, оформление выдачи средств индивидуальной защиты, мгновенная фиксация нарушений правил безопасности и другие.

Приложение полностью ориентировано на внутреннего клиента и создает условия для оперативного и удобного доступа к автоматизированным сервисам Компании.

Функционал приложения имеет такие инновационные решения, как мобильный пропуск и видеорегистрация нарушений безопасности производства.



**30** тыс. чел.

используют в настоящее время приложение

