

76

Диалог с заинтересованными сторонами

81

Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками

86

Соблюдение прав человека

89

Наши сотрудники

112

Охрана труда и промышленная безопасность

126

Развитие местных сообществ

Социальное партнерство

Элемент  
устойчивости

# Диалог с заинтересованными сторонами

[GRI 2-29]

## Подход к организации взаимодействия

Поддержание доверительных взаимоотношений с заинтересованными сторонами является основой устойчивого развития Группы НЛМК в долгосрочной перспективе.

Компания определяет перечень заинтересованных сторон и расставляет между ними 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. Карта заинтересованных сторон регулярно пересматривается и при необходимости корректируется.



НЛМК использует различные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами, позволяющие своевременно выявлять риски и новые возможности в совместной работе, а также оценивать воздействие Компании на них.

Для каждой группы заинтересованных сторон разработаны стратегия и план взаимодействия. В 2023 году Компания продолжала взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами. Особое внимание уделялось работе с поставщиками и подрядчиками для повышения устойчивости в цепочке поставок, а также для развития культуры безопасности среди работников сторонних организаций, задействованных в инвестпроектах НЛМК.

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

### Акционеры, инвестиционное и банковское сообщество →

#### Важность для НЛМК

Акционеры являются собственниками бизнеса и влияют на вектор развития НЛМК. Компания стремится защищать их интересы.

Ключевые цели взаимодействия с акционерами, инвесторами и кредиторами – установление и поддержание долгосрочных связей, а также информирование о деятельности Компании.

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

#### Интересы стейкхолдеров

- ✓ Стабильное улучшение результатов Компании
- ✓ Рост акционерной стоимости НЛМК
- ✓ Инвестиционная привлекательность и устойчивость Компании

#### Формы взаимодействия

- ✓ Проведение общего собрания акционеров
- ✓ Раскрытие нефинансовой информации
- ✓ Подготовка ответов на запросы

### Органы государственной власти →

#### Важность для НЛМК

Деятельность Группы НЛМК зависит от государственного регулирования стран и регионов присутствия. Для Компании важна стабильная регуляторная среда, в которой возможны долгосрочное планирование и устойчивое ведение бизнеса в условиях высокой конкуренции и волатильности рынков.

Ключевые цели взаимодействия с государственными органами – выявление рисков и управление ими для бесперебойного функционирования и развития, а также содействие в формировании регуляторной среды, позволяющей выполнять обязательства НЛМК перед обществом. Для этого Группа в лице Дирекции по связям с государственными организациями взаимодействует с органами власти, общественными, отраслевыми и экспертными организациями во всех странах и регионах своего присутствия.

#### Интересы стейкхолдеров

- ✓ Соблюдение требований законодательства
- ✓ Выполнение налоговых обязательств
- ✓ Мониторинг и оценка нормативных правовых рисков
- ✓ Развитие регионов присутствия
- ✓ Увеличение социальной активности в регионах присутствия
- ✓ Снижение негативного воздействия на окружающую среду

#### Формы взаимодействия

- ✓ Участие в работе совещательных органов, а также в целевых экспертных (рабочих) группах, публичных слушаниях и т. д.
- ✓ Взаимодействие через отраслевые и общественные ассоциации

## Клиенты и потребители →

### Важность для НЛМК

Потребители продукции НЛМК – это ведущие производители из различных регионов мира и отраслей промышленности. Прозрачные отношения с клиентами помогают повысить степень их удовлетворенности и лояльности, способствуют росту продаж продукции Группы 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. Регулярно проводится исследование клиентского опыта по методологии Customer Journey Map: Компания анализирует опыт клиента на каждом этапе сотрудничества и при необходимости формирует корректирующие мероприятия.

Для повышения уровня удовлетворенности клиентов в Группе действует процедура рассмотрения рекламаций, соответствующая требованиям международных стандартов по системам менеджмента качества ISO 9001:2015 и IATF 16949:2016.

Компания в своей деятельности руководствуется принципом недопущения риска причинения вреда и угрозы его возникновения в связи 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
- ✓ Претензионная работа
- ✓ Проведение публичных мероприятий, деловых встреч и переговоров и участие в них

## Сотрудники и другие работники →

### Важность для НЛМК

Сотрудники НЛМК – ключевой элемент устойчивости, успешного функционирования и развития бизнеса Компании.

Создание высококвалифицированной и мотивированной команды – главная цель работы с персоналом и неотъемлемый фактор лидерства НЛМК в индустрии.

НЛМК создает для своих сотрудников достойные условия труда, развивает системы материальной и нематериальной мотивации, проводит различные программы обучения, в том числе в рамках Корпоративного и Технологического университетов НЛМК.

Компания стремится повышать вовлеченность сотрудников, совершенствуя каналы обратной связи, проводя мероприятия для сплоченности команды и развивая социальную поддержку.

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, обеспечивает эффективную обратную связь;
- предоставляет 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
- ✓ Регулярное обучение технике безопасности, улучшение условий труда
- ✓ Реализация мер по социальной поддержке сотрудников, членов их семей и пенсионеров (бывших сотрудников)
- ✓ Работа с вовлеченностью персонала
- ✓ Информирование сотрудников о деятельности Компании через корпоративные газеты, журналы, канал «НЛМК-ТВ», социальные сети

## Профсоюзы →

### Важность для НЛМК

Профсоюзные организации являются значимыми партнерами НЛМК в предоставлении социальных и трудовых гарантий сотрудникам.

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

На отраслевом уровне представители Группы НЛМК участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий в представительном органе – Ассоциации металлургов России, где совершенствуют Отраслевое тарифное соглашение и проводят переговоры с Горно-металлургическим профсоюзом России.

На уровне организаций социально-трудовые отношения регулируются коллективными договорами, которые заключаются с первичными профсоюзными организациями предприятий. Эти документы гарантируют, что Компания выполняет требования Международной организации труда, в том числе:

- не ограничивает свободу создания объединений;
- соблюдает права на свободу и личную неприкосновенность;
- поддерживает запрет на использование детского труда, а также на торговлю людьми;
- соблюдает запрет на дискриминацию по половому признаку, социальному статусу или расовой принадлежности;
- обеспечивает безопасные условия труда;
- обеспечивает охрану труда и здоровья людей;
- соблюдает права на получение гарантированного минимального размера оплаты труда;
- предоставляет систему 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 2023 году были организованы колдоговорные кампании по продлению действующих коллективных договоров
- ✓ Заключение коллективных договоров и соглашений, подписание совместных постановлений
- ✓ Совместная работа в различных комиссиях и комитетах
- ✓ Конференции трудовых коллективов

## Местные сообщества и жители регионов присутствия, НКО →

### 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 в целом и является неотъемлемой частью ее корпоративной социальной ответственности.

Предприятия Группы входят в число крупнейших работодателей и налогоплательщиков в регионах присутствия. Социальные активы Компании (поликлиники, санатории и корпоративные спортивные объекты) доступны для жителей и являются важной частью социальной инфраструктуры регионов присутствия.

Мероприятия по развитию местных сообществ проводят функциональное направление «Управление персоналом» и Дирекция по связям с государственными организациями.

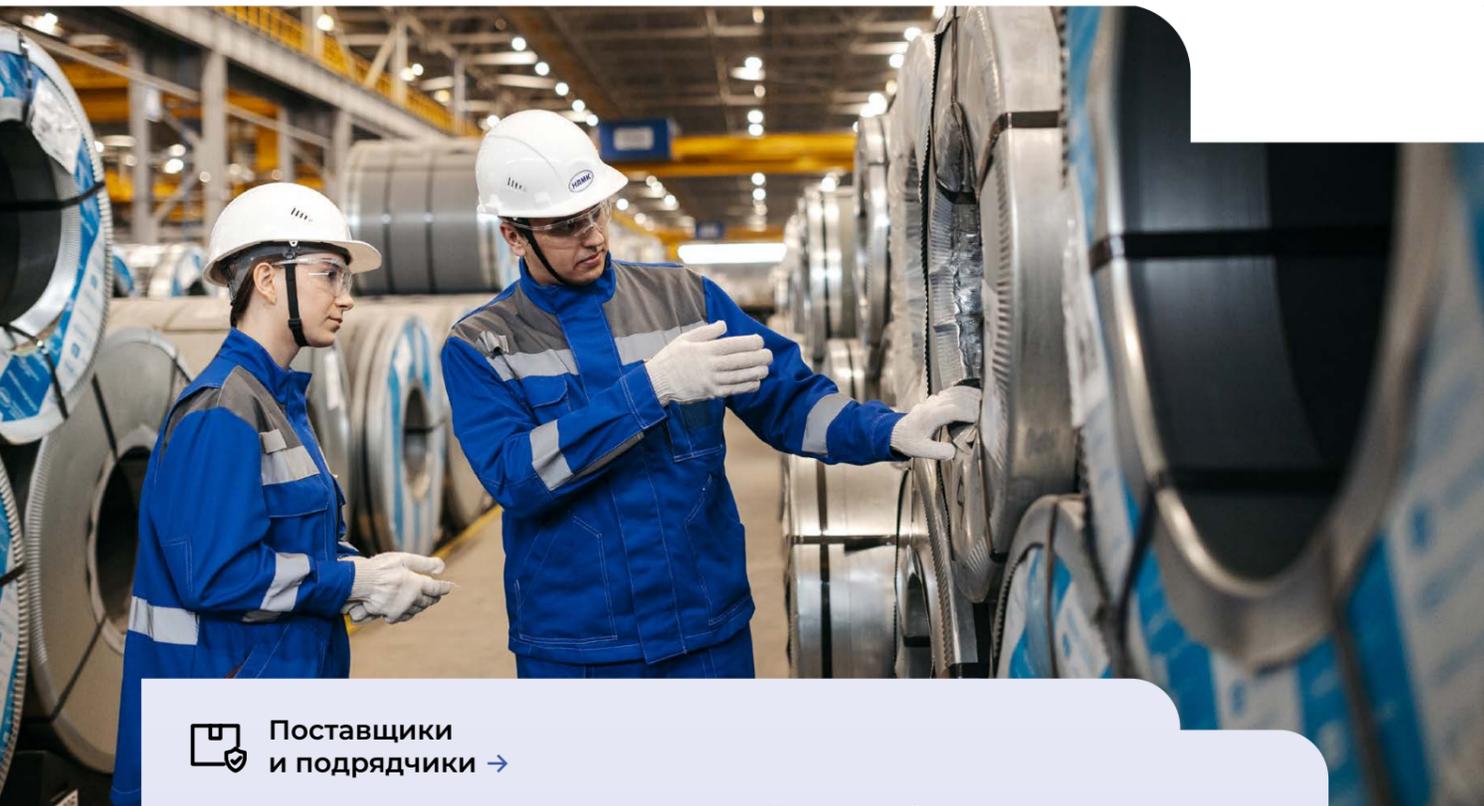
### Интересы стейкхолдеров

- ✓ Участие Компании в решении проблем местных сообществ
- ✓ Обеспечение рабочими местами местного населения, в том числе людей с инвалидностью
- ✓ Безопасность производства и ограничение негативного воздействия на окружающую среду
- ✓ Добросовестность ведения бизнеса

### Формы взаимодействия

Диалог 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



## 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 Компании.

Прочные и взаимовыгодные отношения с надежными поставщиками и подрядчиками – необходимое условие для устойчивой работы и выполнения обязательств Группы. Такое взаимодействие осуществляет Служба снабжения НЛМК.

Приоритетами Группы являются своевременность, точность и высокое качество закупаемых товаров и услуг, а также максимальная прозрачность и конкурентность закупок. Кроме того, Группа уделяет особое внимание соблюдению поставщиками и подрядчиками принципов устойчивого развития.

НЛМК развивает долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе принципов прозрачности, этичности и справедливости. Основные принципы взаимодействия содержатся в [Кодексе деловой этики партнера](#), который устанавливает требования к поставщикам и подрядчикам и подчеркивает стремление Компании поддерживать самые высокие стандарты в области комплаенс и корпоративной этики. Кодекс также предусматривает необходимость:

- обеспечивать справедливость и равноправие в закупках;
- противодействовать коррупции и управлять конфликтом интересов;
- соблюдать права человека;
- выполнять требования в области охраны окружающей среды, 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 электронного обмена данными (Electronic Data Interchange, EDI) с поставщиками
- ✓ Проведение переговоров с потенциальными партнерами
- ✓ Функционирование формы обратной связи и цифрового помощника, 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 для ознакомления поставщиков со стратегией снабжения Группы НЛМК и их вкладом в реализацию этой стратегии
- ✓ Оценка и аудиты поставщиков и подрядчиков для 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

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

## Существенная тема

Экологическая оценка поставщиков

## Ключевые события 2023 года

- Запуск проекта по переходу на новую площадку для проведения конкурсных процедур для выбора поставщиков ТМЦ и услуг (1-й этап).
- Создан маркетплейс для серийных ТМЦ.
- Актуализированы категориальные стратегии по ключевым категориям.
- Разработаны мероприятия для обеспечения устойчивых закупок.
- Группа НЛМК награждена дипломом в номинации «Лучший директор по закупкам в области антикризисного управления» независимого рейтинга директоров по закупкам RAEX.

## Глобальные цели в области устойчивого развития



## 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.

## Ключевые цифры 2023 года

145,2 млрд руб.

общий объем закупок товарно-материальных ценностей российскими предприятиями Группы

85 поставщиков

товаров и услуг прошли аудит

В основе устойчивой работы и выполнения обязательств Группы НЛМК лежит эффективная цепочка поставок. Компания регулярно закупает более чем у 2,3 тыс. подрядчиков и поставщиков широкий ассортимент услуг и товаров. В этой деятельности Группа НЛМК нацелена на результат

и придерживается принципов прозрачности, постоянных улучшений и взаимовыгодного сотрудничества. Будучи крупным игроком на рынке, Компания осознает свои возможности по развитию устойчивости в цепочке поставок.

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

## Подход к управлению цепочкой поставок

**[GRI 2-6] [GRI 3-3]** Процесс снабжения в Компании выстроен таким образом, чтобы обеспечить своевременность поставок, точность исполнения потребностей внутренних заказчиков, высокое качество закупаемых товаров и услуг, а также максимальную прозрачность и конкурентность закупок.

Основополагающий документ, регулирующий взаимодействие Компании с поставщиками и подрядчиками, – [Кодекс деловой этики партнера](#). 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 и подтвердить свое согласие с положениями документа.

Для бесперебойного обеспечения потребностей компаний Группы специалисты разработали более

50 категорийных стратегий. Для отдельных категорий товаров стратегии закупок предусматривают возможные риски и планы по их предотвращению. В 2023 году значительно расширен круг поставщиков по ключевым категориям.

Система скользящей квартальной оценки поставщиков позволяет вести мониторинг исполнения показателя по точности поставки и определять области для развития. Всем контрагентам присваиваются рейтинги.

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 управления поставщиками.

## Устойчивость в цепочке поставок

**[GRI 2-24]** НЛМК – крупный потребитель разнообразных товаров и услуг, поэтому имеет возможность оказывать положительное воздействие на производственные, социальные и экологические риски в рамках цепочки поставок. 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 воздействие на общество и окружающую среду. Также Компания отдает предпочтение партнерам, которые стремятся продвигать бережное отношение к ресурсам и обеспечивают соблюдение правовых и социальных стандартов в своих цепочках поставок.

НЛМК развивает ответственность в цепочке поставок, уделяя 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;
- оценка 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 за счет повторного использования и переработки продуктов и материалов.

🕒 Подробнее – в разделе «Программа рециклинга».

🕒 33%

доля закупок товаров и услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в 2023 году

## Отбор и квалификация поставщиков и подрядчиков

**[GRI 2-25]**

Компания проводит тщательный отбор и квалификацию контрагентов и предъявляет высокие требования 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.

### Квалификация в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ)

Компания проводит обязательную квалификацию контрагентов по ОТиПБ, чтобы подтвердить готовность контрагентов и их субподрядчиков к соблюдению законодательных требований Российской Федерации. Эта процедура обязательна для всех контрагентов, которые планируют оказывать свои услуги на территории предприятий Группы, независимо от стоимости их услуг.

**В 2023 году из 1,1 тыс. контрагентов, заявившихся на квалификацию по ОТиПБ, более 300 не смогли документально подтвердить работу своей системы ОТиПБ. Именно поэтому они не вошли в панель вероятных поставщиков услуг.**

Комиссия по ОТиПБ также решила приостановить квалификацию 35 контрагентов из-за недостоверности предоставленных документов ОТиПБ. Для восстановления квалификации каждому контрагенту необходимо разработать и выполнить план корректирующих мероприятий.

НЛМК постоянно развивает процесс квалификации с учетом обратной связи от контрагентов и категорийных менеджеров. В 2023 году доработана методика квалификации по ОТиПБ, обновлен видеоматериал, разработаны и размещены на сайте презентационные материалы и памятки, разъясняющие

основные требования. Для высших руководителей Группы НЛМК и подрядных организаций, а также для категорийных менеджеров проводились семинары для разъяснения значимости процесса.

### Квалификация по экологическому менеджменту

**[GRI 308-1]**

Компания ожидает от контрагентов строгого соблюдения применимых законодательных норм в области охраны окружающей среды.

🕒 100%

доля новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям при квалификации в 2018–2023 годах

Специально разработанный чек-лист включает государственные требования в области охраны окружающей среды, которые должны выполнять подрядчики. Компания также запрашивает декларацию о соблюдении корпоративных требований в области охраны окружающей среды и энергоэффективности. К настоящему моменту 10% поставщиков подтвердили наличие сертифицированной системы экологического менеджмента ISO 14001.

### Соблюдение прав человека

**[GRI 407-1] [GRI 408-1] [GRI 409-1]**

Для минимизации рисков нарушения прав человека типовой договор с контрагентами включает обязательное положение о соблюдении прав человека. Поставщики и подрядчики НЛМК должны подтвердить, что на момент заключения договора они соблюдают права человека, установленные российским законодательством и международно-правовыми актами.

## Оценка и аудит поставщиков и подрядчиков

[GRI 308-2]

НЛМК ежегодно проводит оценку качества, эффективности и надежности работы всех своих контрагентов. По итогам 2023 года по проекту добровольной оценки поставщиков на соблюдение экологических критериев из 584 компаний, заполнивших анкету, 567 соответствовали экологическим критериям.

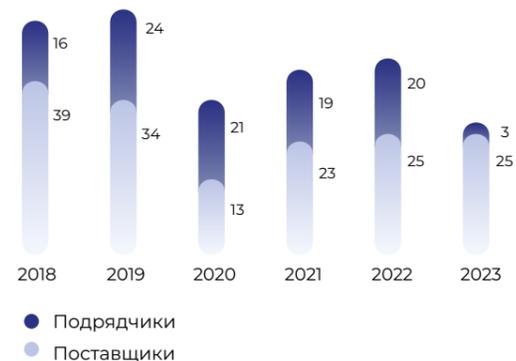
Еще одним важным инструментом взаимодействия с контрагентами является проведение систематических аудитов, в том числе для выявления рисков устойчивого развития. В ходе аудитов Компания проверяет соблюдение необходимых стандартов в области ОТиПБ, наличие и подлинность необходимых документов, оценивает снижение воздействия на окружающую среду, а также наблюдает за работой сотрудников этих организаций.

**82 поставщика**

прошли аудит в 2023 году, 25 из них подверглись оценке воздействия на окружающую среду

Кроме того, были проведены комплексные проверки трех подрядных организаций.

Количество контрагентов Группы НЛМК, воздействие которых на окружающую среду подверглось оценке при аудите, шт. [GRI 308-2]



После аудита Компания совместно с контрагентами разрабатывает планы корректирующих мероприятий. В 2023 году инициированы корректирующие мероприятия для соответствия природоохранным требованиям у 12 поставщиков и 2 подрядчиков. Основные причины несоответствий связаны с отсутствием документации, подтверждающей соблюдение требований законодательства в области охраны окружающей среды.

Количество проведенных аудитов контрагентов, шт.

Предмет аудируемых поставок	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Поставщики	39	34	13	57	83	82
Подрядчики	17	24	20	20	20	3

Контрагенты, для которых запланированы мероприятия по устранению экологических рисков по результатам проведенных аудитов, % от общего числа аудитов [GRI 308-2]

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Поставщики	80	41	38	48	40	48
Подрядчики	63	50	43	79	75	67

## Согласительная комиссия

Согласительная комиссия – коллегиальный орган Группы НЛМК, который рассматривает ситуации, связанные с некорректным, неэтичным и неблагонравным поведением контрагентов. К компетенции

Согласительной комиссии относятся, в частности, вопросы нарушения в области ценообразования, охраны труда и промышленной безопасности, а также природоохранного законодательства.

Работа Согласительной комиссии

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023
Количество контрагентов, с которыми приостановлено сотрудничество, шт.	6	7	6	6	1
Количество контрагентов, с которыми прекращено сотрудничество, шт.	11	13	18	15	3

Результаты деятельности в 2023 году

В 2023 году Компания начала переход на новую площадку для конкурсных процедур по выбору поставщика ТМЦ или услуг. Продолжено расширение номенклатуры для роботизации стандартных конкурсных процедур.

Значимых изменений в структуре цепочки поставок Компании в течение 2023 года не произошло. [GRI 2-6] [GRI 204-1]

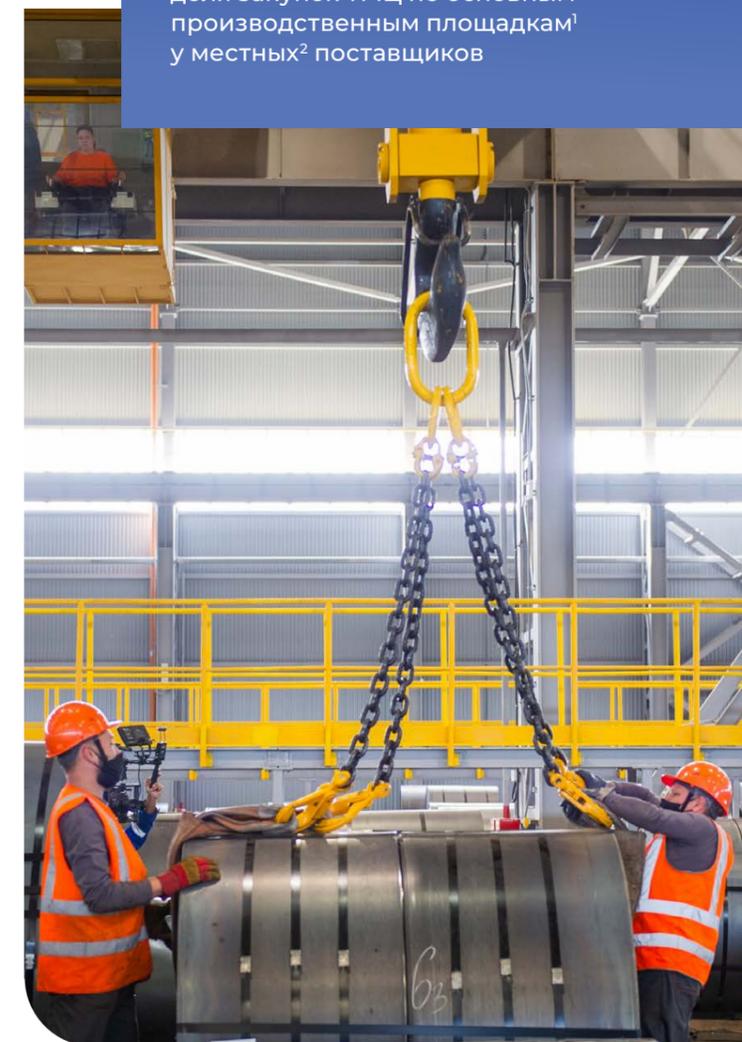
Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу

Компания намерена продолжать автоматизацию и совершенствование закупочных процессов. В частности, запланировано развитие практик устойчивого снабжения, в том числе полный переход на новую платформу по квалификации поставщиков и проведению тендерных процедур и формализация проверки контрагентов на подверженность экологическим рискам. Отдельным направлением деятельности будет расширение практики аудитов производственных площадок новых поставщиков, разработка оценки качества референций, полученных от иностранных поставщиков, а также расширение номенклатуры ТМЦ для маркетплейсов.

В части снижения рисков Компания активно развивает собственное производство нестандартных позиций.

**83%**

доля закупок ТМЦ по основным производственным площадкам<sup>1</sup> у местных<sup>2</sup> поставщиков



<sup>1</sup> Здесь под основными производственными площадками принимаются российские активы.

<sup>2</sup> Местный поставщик – поставщик, зарегистрированный в том же регионе, что и предприятие НЛМК.

# Соблюдение прав человека

## Существенные темы

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

## 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



## Ключевая цифра 2023 года

0 зафиксированных случаев нарушения прав человека в отчетном году

## Управление вопросами, связанными с соблюдением прав человека

[GRI 3-3] [GRI 406-1] [GRI 407-1] [GRI 408-1] [GRI 409-1]

Соблюдение прав человека – один из основополагающих принципов работы НЛМК. Компания не приемлет нарушений, связанных с любым видом дискриминации. НЛМК уделяет серьезное внимание таким вопросам, как обеспечение права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров, искоренение детского, принудительного и обязательного труда, запрет на торговлю людьми, предоставление равной оплаты за труд равной ценности.

Корпоративная этика Компании требует обязательного соблюдения 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.

**[GRI 2-23]** Внутренние корпоративные документы, одобренные высшим руководством Компании, призваны обеспечить единый подход к управлению вопросами соблюдения прав человека на всех территориях присутствия: [Политика Группы НЛМК в области прав человека](#), [Кодекс корпоративной этики Группы НЛМК](#), а также коллективные договоры. Компания доводит Политику в области прав человека до широкого круга заинтересованных сторон — как внутренних, так и внешних. Политика в области прав человека доступна на всех языках регионов присутствия и размещена на [официальном сайте Компании](#).

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

[GRI 2-24]

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.  🔍 Подробнее – в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность (ОТиПБ)»
Соблюдение права на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда	Обеспечение достойных условий труда, в том числе конкурентоспособного уровня заработной платы, а также предоставление сотрудникам и пенсионерам пакета социальных гарантий – среди ключевых приоритетов Группы НЛМК.  🔍 Подробнее – в разделе «Наши сотрудники»
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.  🔍 Подробнее – в разделе «Наши сотрудники»
Поддержка права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров	Группа НЛМК соблюдает все требования, предписанные коллективными договорами, и регулярно взаимодействует с профсоюзными организациями. Компания создает условия для формирования обществ по интересам через корпоративные коммуникации и поддержку инициатив волонтеров НЛМК.  🔍 Подробнее – в разделе «Наши сотрудники»
Запрет принудительного и детского труда	Группа НЛМК заключает трудовой договор с лицом, которое соответствует минимальным законодательным требованиям по возрасту. 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
Соблюдение прав коренных народов [GRI 411-1]	По оценке Компании, в регионах присутствия предприятий Группы НЛМК пребывания коренных народов не наблюдается

**[GRI 2-13]** 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). В принятии важных решений участвует высшее руководство НЛМК. Исполнение Политики по правам человека контролирует вице-президент по кадрам и системе управления.



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 Компании. В 2023 году доля сообщений, касающихся трудовых прав, составила 28%. **[GRI 2-26]**.

## Ключевые риски в области прав человека

Управление рисками в области прав человека – неотъемлемая часть системы управления рисками Группы НЛМК.

🔗 Подробнее – в разделе «Контроль деятельности и управление рисками».

Право на безопасные условия труда	Безопасность на производстве – безусловный приоритет для Группы НЛМК. Компания стремится к нулевому показателю травматизма на всех предприятиях и постоянно совершенствует систему управления ОТиПБ.  🔗 Подробнее – в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность (ОТиПБ)»
Свобода объединений и заключение коллективных договоров	Компания полностью поддерживает право сотрудников на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров и выполняет требования коллективных договоров.  🔗 Подробнее – в разделе «Наши сотрудники»
Права местных сообществ на чистую окружающую среду	Принимая во внимание права будущих поколений на благоприятную окружающую среду, Группа объективно оценивает экологические риски и стремится минимизировать воздействие на экологию, вкладывая значительные средства в природоохранные программы различных направлений и внедрение инновационных технологий.  🔗 Подробнее – в разделе «Охрана окружающей среды»
Достойная и равная оплата труда	Соблюдение права сотрудников на достойные условия труда, в том числе конкурентоспособный уровень заработной платы, а также предоставление сотрудникам и пенсионерам пакета социальных гарантий – в числе ключевых приоритетов Группы НЛМК.  🔗 Подробнее – в разделе «Наши сотрудники»
Запрет на дискриминацию по любому признаку	В 2022 году в новую редакцию регламента о подборе руководителей и специалистов Группы НЛМК были включены положения о равных возможностях для кандидатов и недопущении дискриминации при подборе

Наиболее значительное влияние эти риски оказывают на сотрудников и подрядчиков предприятий Группы, а также на граждан, проживающих в непосредственной близости от предприятий.

Для минимизации рисков нарушения прав человека среди поставщиков 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.

### Планы на 2024 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.

НЛМК продолжит принимать активное участие в ключевых мероприятиях, посвященных защите прав человека, а также будет проводить собственные с участием профильных экспертов, чтобы вовлечь стейкхолдеров в повестку, посвященную правам человека, и выработать совместные шаги. Также среди задач Группы – разработка методических подходов к оценке соответствия деятельности Группы принципам, закрепленным в Политике НЛМК в области прав человека.

## Наши сотрудники

### Существенные темы

- Сотрудники
- Обучение и развитие
- Разнообразие и равные возможности
- Свобода собраний и ведения коллективных переговоров
- Недопущение дискриминации

### Глобальные цели в области устойчивого развития



### Принципы Глобального договора ООН

**Принцип 3.** Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.

**Принцип 6.** Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

### Вклад в национальные цели развития России и национальные проекты

Группа НЛМК в рамках своей корпоративной культуры способствует достижению следующих национальных целей:

- обеспечение устойчивого роста численности населения Российской Федерации. На основании справки о беременности до отпуска по беременности и родам Компания предоставляет женщинам по их желанию отпуск, оплачиваемый в размере действующего месячного тарифа или оклада с учетом повышения заработной платы. В 2023 году сумма выплат женщинам, ушедшим в отпуск до отпуска по беременности и родам, составила более 59 млн руб.;
- повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет. В Группе реализуются проекты, направленные на улучшение условий труда, снижение уровня вредности и опасности на рабочих местах.

### Ключевые цифры 2023 года

944,4 млн руб.

объем совокупных инвестиций в обучение и развитие персонала

33%

женщин среди управляющего и административного персонала

3 млн

человеко-часов обучения

25%

от общего числа сотрудников – женщины



## Премии и награды

- Проект «НЛМК-Спорт» стал лауреатом премии «Лучшие социальные проекты России».
- Проект «НЛМК – Территория здоровья» стал победителем конкурса «Дело в людях» в номинации «Здоровый образ жизни».
- Корпоративный университет Группы НЛМК получил диплом II степени премии «Хрустальная пирамида».
- Проект Технологического университета «Управление профессиональной квалификацией рабочих Группы НЛМК» занял II место в номинации HR Hero на международной конференции по управлению персоналом WOW!HR 2023.
- Программа Технологического университета, направленная на развитие деятельности по техобслуживанию и ремонту (ТОиР), стала лауреатом Премии за достижения в области обучения персонала и развития человеческого капитала «СМАРТ пирамида – 2023» и отмечена дипломом II степени за достижения в области обучения персонала и развития человеческого капитала в номинации «Лучшая программа онлайн-обучения».
- Команда разработчиков НЛМК стала победителем в номинации «Старт» на Всероссийском конкурсе разработчиков онлайн-курсов «iSpring. Вызов 2023».
- Проект наставничества для студентов «Колледж стальных возможностей» в ЦФО занял I место в номинации «Лучшая практика в сфере воспитания и социализации» на Всероссийском конкурсе «Лучшие практики наставничества» в рамках федерального проекта «Профессионалитет».
- Группа НЛМК победила в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, материнства и детства» Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость».

## Приоритеты кадровой политики

**[GRI 2-24] [GRI 2-26] [GRI 3-3]** Ключевые цели Компании в управлении персоналом – привлечение, удержание и развитие высококвалифицированных специалистов и их вовлечение в процесс непрерывных улучшений. Для этого Группе НЛМК необходимо оставаться максимально прогрессивной и внимательной к безопасности, талантам и инновациям.

В НЛМК сформирована открытая корпоративная культура, в которой выстроены механизмы, позволяющие сотрудникам и их представителям обращаться непосредственно к высшему руководству. 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.

**Корпоративная этика НЛМК предусматривает обязательное соблюдение общепризнанных принципов и норм международного трудового законодательства в любых странах мира вне зависимости от практики ведения бизнеса в них.**

Единый подход к управлению персоналом на всех территориях присутствия Группы призваны обеспечить внутренние корпоративные документы, одобренные высшим руководством Компании:

- [Кодекс корпоративной этики Группы НЛМК](#);
- [Политика Группы НЛМК в области прав человека](#);
- [Антикоррупционная политика Группы НЛМК](#);
- коллективные договоры.

Все корпоративные документы доступны на [официальном](#) сайте Компании на русском и английском языках. Политика по правам человека доступна на всех языках регионов присутствия.

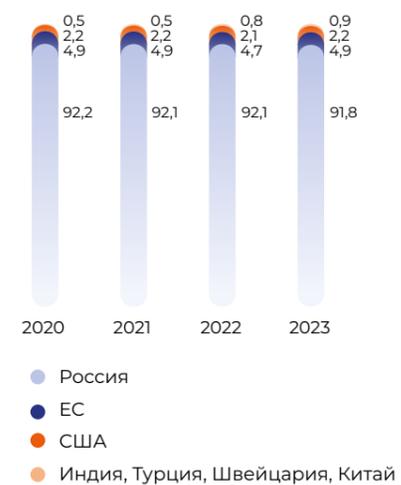
## Структура персонала

**[GRI 2-7]** Списочная численность сотрудников Группы НЛМК на конец 2023 года составила 44,4 тыс. человек. Большая часть сотрудников Компании работает в России в дивизионах «Производство и переработка сырья», «Плоский прокат», что обусловлено их существенными масштабами по сравнению с другими сегментами.

### Списочная численность персонала в разбивке по сегментам, тыс. человек<sup>1</sup> [GRI 2-7]



### Списочная численность персонала Группы НЛМК в разбивке по регионам, %<sup>2</sup> [GRI 2-7]



Списочная и среднесписочная численность сотрудников Группы НЛМК без учета активов НЛМК Сорт в 2023 году сократилась на 0,3 тыс. и 0,5 тыс. человек соответственно по сравнению с 2022 годом в результате автоматизации производственных процессов.

Доля мужчин среди сотрудников Группы НЛМК традиционно выше в связи со спецификой металлургической отрасли. В 2023 году доля мужчин по Группе НЛМК составила 75%, доля женщин – 25% (среди рабочих – 78 и 22% соответственно).

В административном и управленческом персонале доля женщин выше, чем в производственном.

**35%**

доля женщин среди ИТ-специалистов и сотрудников инженерных специальностей

Среди административного и управленческого персонала доля женщин составляет 33%, в том числе 49% в категории «Специалисты, служащие», 24% – в категории «Руководители непроизводственные» и 4% – в категории «Руководители производственные» (всего среди руководителей доля женщин составляет 17%). Доля женщин на младших руководящих должностях составляет 18%. Среди руководителей среднего звена их 16%, среди высшего руководства (топ-менеджмент, позиции на два уровня ниже CEO) – 18%. **[GRI 405-1] [GRI 406-1]**

В 2023 году структура персонала по гендеру не изменилась. Повышение в должности получили более 2,3 тыс. мужчин и более 600 женщин (4% и 1% от общей численности соответственно).

На условиях постоянных договоров трудоустроены 42,9 тыс. сотрудников (97%) Группы НЛМК, на условиях срочных (временных) – 1,5 тыс. сотрудников (3%).

**При работе по временному договору сотрудник имеет право на все льготы, которыми обеспечиваются сотрудники по коллективному договору. [GRI 401-2]**

<sup>1</sup> Численность за прошлые периоды нормализована на НЛМК Сорт, а также приведена в соответствие с актуальным делением на дивизионы.

<sup>2</sup> Численность за прошлые периоды нормализована на НЛМК Сорт.

Средний стаж работы мужчин и женщин на предприятиях НЛМК находится на сопоставимых уровнях и составляет 12 и 13 лет соответственно.

Среди сотрудников НЛМК есть представители разных возрастных категорий, что подтверждает отсутствие дискриминации по возрасту в кадровой политике Группы НЛМК. В 2023 году 23% от общей списочной численности составляли сотрудники старше 50 лет, 61% – в возрасте от 30 до 50 лет, 16% – младше 30 лет. 74% производственных и непроизводственных руководителей входят в возрастную группу от 30 до 50 лет, 21% – старше 50 лет, еще 5% – руководители до 30 лет.

Компания стремится поддерживать гендерное и культурное разнообразие сотрудников в органах управления с учетом специфики своей деятельности.

### Подбор персонала

[GRI 401-1] [GRI 405-1] [GRI 406-1]

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

В 2023 году запущен новый современный [карьерный сайт](#) НЛМК для внешних и внутренних кандидатов. Они могут направить отклик различными способами, отслеживать статус в личном кабинете,

подготовиться к интервью. Процесс подбора стал более прозрачным и предсказуемым. Сайт номинирован на несколько цифровых премий.

2023 год стал новым этапом в развитии использования искусственного интеллекта (ИИ) в процессах подбора кадров. Проведены несколько успешных пилотов, по итогам которых элементы ИИ внедрены в систему поиска и взаимодействия с кандидатами.

Подбор внешних и внутренних кандидатов ведется по единым критериям и стандартам, установленным в Группе, с соблюдением равных прав и возможностей независимо от пола, возраста, национальной и расовой принадлежности, религиозных убеждений, физических особенностей и любых других характеристик кандидатов, не связанных с уровнем профессиональной квалификации.

Обеспечивая равные возможности для всех, Компания реализует проекты по адресному трудоустройству людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). В Компании трудоустроено 453 человека с ОВЗ (1% от общего числа сотрудников). В связи со спецификой труда в металлургической отрасли, которая включает работу в опасных условиях, HR-специалисты Компании подбирают людей с ОВЗ с особой тщательностью и вниманием, соблюдая все законодательные требования. В соответствии с законодательством Российской Федерации<sup>1</sup> ограничено применение женского труда в опасных условиях, а также на работах, связанных с перемещением тяжестей.

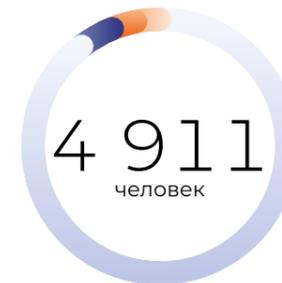
Уровень привлекательности Компании подтвержден высокими показателями в рейтинге работодателей HH.ru, Forbes и «Хабр» по итогам 2023 года.

### Группа НЛМК впервые вошла в топ-20 привлекательных компаний-работодателей среди молодежи в рейтинге Future Today.

В 2023 году 4,9 тыс. человек (11% от списочной численности) были приняты на работу в НЛМК, 25% из них – женщины (3% от списочной численности). Доля нанятых с ОВЗ в 2023 году составила 0,6% (28 человек) от общего числа вновь принятых сотрудников. 90% новых сотрудников трудоустроены на российские предприятия Группы.

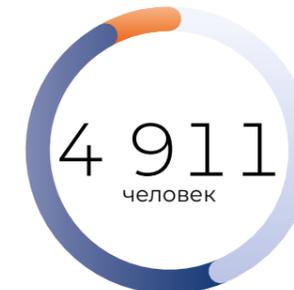
<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 мая 2021 года №313н «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 года №512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

### Вновь нанятые сотрудники Группы НЛМК в разбивке по регионам, человек



Россия	4 405
ЕС	214
США	149
Индия, Турция, Швейцария	143

### Вновь нанятые сотрудники Группы НЛМК в разбивке по возрастным категориям, человек [GRI 405-1]



До 30 лет	2 150
30–50 лет	2 374
Старше 50 лет	387

### Адаптация персонала

[GRI 404-2]

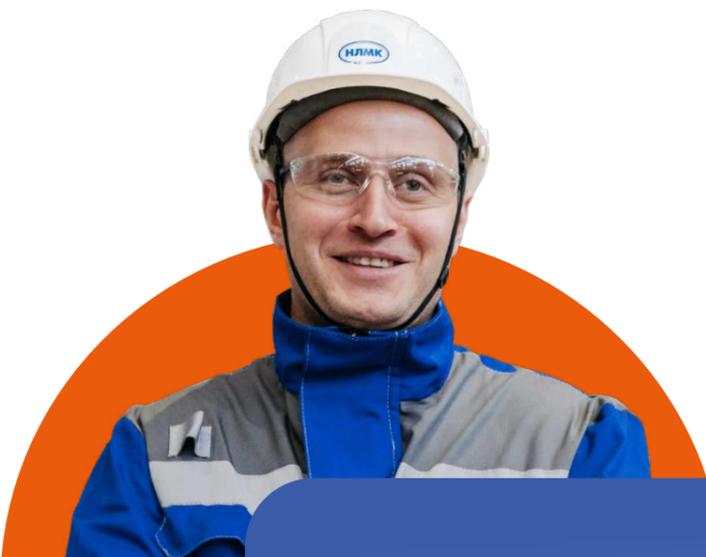
В 2023 году развивалось направление адаптации вновь принятых сотрудников. В ходе внедрения продуктового подхода в HR была выбрана целевая платформа для внедрения цифровой адаптации. Компания провела клиентские исследования и анализ рынка, на основе которых выбрала подходящее решение.

Также в отчетном году был разработан и запущен чат-бот по адаптации, который сопровождает нового сотрудника на этапе первичного знакомства

с Компанией и во время адаптации. Материалы по адаптации (путеводители, памятки, гайды, раздел на портале) были обновлены.

Совместно с командами Корпоративного и Технологического университетов НЛМК был запущен проект разработки обновленного Курса нового сотрудника, цель которого – погрузить нового сотрудника в жизнь и историю Компании.

Отдельное внимание уделялось адаптации сотрудников, которые уходят в декретный отпуск или возвращаются из него.



~100%

сотрудников трудоустроены на полный рабочий день



В 2023 году было создано свыше 1,4 тыс. рабочих мест, большинство из них – в связи с запуском инвестиционных проектов и инсорсингом производственных и околопроизводственных процессов.

## Оценка и вознаграждение

[GRI 404-3] [GRI 405-2]

Соблюдение права сотрудников на достойные условия труда, в том числе на конкурентоспособный уровень заработной платы, а также предоставление сотрудникам и пенсионерам пакета социальных гарантий – среди ключевых приоритетов Группы НЛМК. Для оценки конкурентоспособности заработной платы Компания ежегодно анализирует данные по предприятиям отрасли и регионам присутствия, а также уровень покупательской способности заработных плат в разрезе категорий персонала и отдельных профессий. НЛМК принимает обязательство ежегодно повышать уровень реального содержания заработной платы работников.

Для оценки уровня компенсации сотрудников Компании, в том числе топ-менеджмента, Группа НЛМК использует обзоры заработных плат, предоставленные внешними независимыми консультантами.

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, MBO) в связке с оценкой по компетенциям, 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 MBI<sup>1</sup> 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 2023 году эта система охватила 92% сотрудников Группы НЛМК, в том числе всех руководителей и специалистов.

В нескольких подразделениях был запущен процесс формирования индивидуальных планов развития сотрудников, с помощью которых сотрудник может усиливать те компетенции, которые оказались наиболее низко оценены.

**100** тыс. руб. –

средняя заработная плата<sup>2</sup> сотрудников российских предприятий Группы НЛМК

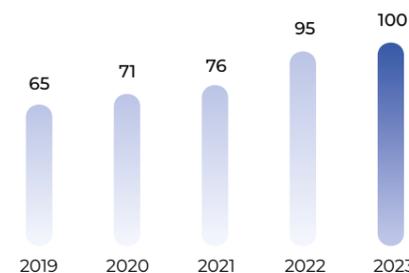
**83%**

рабочих охвачены новой системой оплаты труда на основе грейдов

**Внедрена новая система оплаты труда рабочих на основе грейдов. Она позволила увеличить долю постоянной части дохода работников, унифицировать размеры ежемесячного премирования и сделать систему оплаты более прозрачной.**

Расходы на оплату труда по российским активам превысили 52 млрд руб. 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.<sup>1</sup>



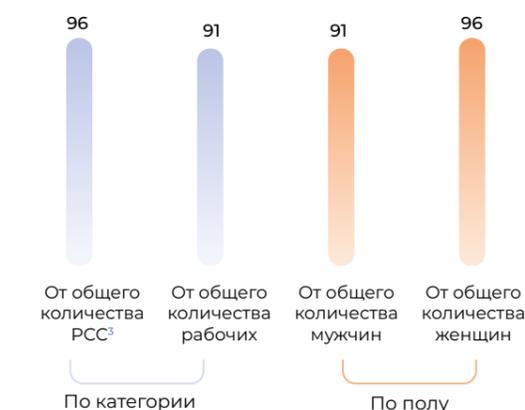
При разработке и развитии системы оплаты труда Группа не допускает дискриминации, в том числе в части вознаграждения мужчин и женщин, а также по другим признакам. Компания придерживается принципа равной оплаты за равный труд и соблюдает законодательные требования в отношении заработной платы. [GRI 2-27] [GRI 406-1]

Среднемесячная заработная плата сотрудников начального уровня по полу и категориям работающих Группы НЛМК в 2023 году<sup>2</sup>, руб. [GRI 405-2]



В 2023 году была проведена оценка деятельности 40,9 тыс. сотрудников Группы НЛМК, что составляет 92% от общей численности персонала.

Доля сотрудников Группы НЛМК, прошедших периодическую оценку результативности, в разбивке по категориям и полу на 31 декабря 2023 года, % [GRI 404-3]



Компания продолжает развивать сквозную систему управления по целям Группы – MBO. Системой MBO в 2023 году были охвачены все необходимые руководители и специалисты Компании. Не охваченным системой MBO сотрудникам рабочих профессий премия выплачивается ежемесячно на основе операционных показателей подразделения или должности.

Развиваются системы мотивации, направленные на интересы отдельных групп персонала: мотивация проектной деятельности, мотивация за инициативы, мотивация за наставничество, премирование из фонда руководителя и др. Все они связаны с основными системами вознаграждения, дополняют друг друга и расширяют возможности роста заработной платы для сотрудника. В 2023 году Компания выявляла сотрудников, уровень вознаграждения которых ниже рыночного, чтобы быстрее повышать уровень их дохода.

В Группе НЛМК в 2023 году обновлена Политика в области релокации персонала: лимиты релокационного пакета скорректированы в соответствии с изменениями рынка. 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> MBI (Management by Behavioral Indicators) – оценка проявления корпоративных компетенций на соответствие ролевым моделям.

<sup>2</sup> Средняя заработная плата рассчитывается исходя из методологии Группы НЛМК, которая основывается на руководстве ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлении Правительства Российской Федерации №922 от 24 декабря 2007 года, Методологических положениях по статистике (выпуски 1, 2, 3, 4, 5) Федеральной службы государственной статистики, и включает оплату труда за отработанное время, отпускные, компенсационные выплаты и премии. Среднемесячная заработная плата рассчитывается как фонд заработной платы за период / среднесписочная численность за период / количество месяцев в периоде, без учета НЛМК Сорт.

<sup>1</sup> Показатели скорректированы с учетом продажи предприятий НЛМК Сорт.

<sup>2</sup> Руководители, специалисты и служащие.

## Обучение и развитие

[GRI 403-5] [GRI 404-1] [GRI 404-2]

Одними из важнейших факторов устойчивого развития Группы НЛМК остаются профессионализм и квалификация сотрудников. Эффективная система обучения и развития профессиональных компетенций основывается на профилировании должностей, регулярном тестировании знаний сотрудников и использовании современных форматов обучения (микрокурсы, дистанционное обучение). Определение потребности в компетенциях совместно с бизнесом позволяет системно формировать запрос на обучение.

Группа инвестирует значительные ресурсы в обучение и развитие своих сотрудников. Доля сотрудников, прошедших обучение в отчетном году, составила 89%.

В 2023 году объем совокупных инвестиций, направленных на обучение и развитие сотрудников, составил

**944,4** млн руб. (\$11,2 млн),

включая 245,5 млн руб. затрат на обучающие мероприятия, 340,9 млн руб. – на образовательные процессы Корпоративного университета (КУ)<sup>2</sup> и разработку дистанционных курсов и 5,7 млн руб. – на оплату тренеров.

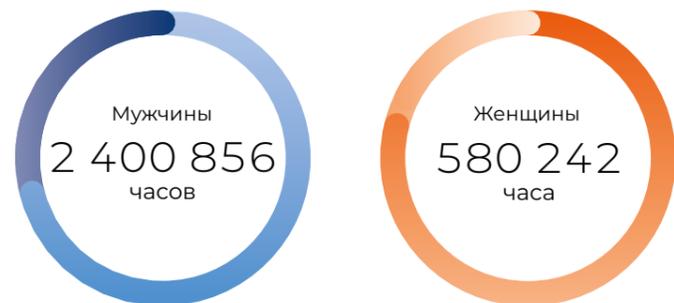
Таким образом, общие затраты на одну штатную единицу составили 20,1 тыс. руб. По итогам 2023 года общее время обучения сотрудников Группы НЛМК, включая обучение по ОТиПБ, составило 3 015 171 человеко-час (из них 1 875 006 человеко-часов – через Корпоративный университет), т. е. 63,6 часа обучения на одного сотрудника в пересчете на среднесписочную численность сотрудников. Кроме того, 306 784 человеко-часа инвестировано в обучение студентов базовых учебных заведений (БУЗ) 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 827 680 человеко-часов (543 227 человеко-часов внешнего обучения, 263 744 человеко-часа внутрифирменного обучения и 20 710 человеко-часов в Корпоративном университете).

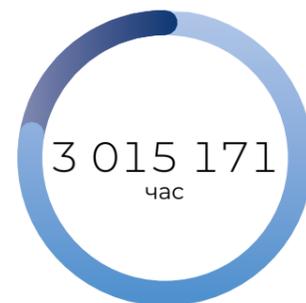
Процесс обучения направлен на развитие сотрудников отрасли и реализацию приоритетных задач в условиях быстро меняющейся бизнес-среды и состоит из нескольких этапов. Они включают не только образовательные программы для сотрудников Компании, но и работу с потенциальными кандидатами на трудоустройство – школьниками и студентами ссузов и вузов.

### Общее количество часов обучения

#### По полу



#### По категории



<sup>1</sup> По среднегодовому курсу Банка России.

<sup>2</sup> С учетом затрат на проведение мероприятий в кампусе и их ИТ-поддержку.

### Технологический университет

В НЛМК для развития профессиональных компетенций сотрудников создан Технологический университет. Его приоритетная задача – профессиональная подготовка сотрудников рабочих профессий, развитие технологических и профессиональных компетенций руководителей и специалистов производственных и околопроизводственных подразделений, а также подготовка будущих молодых специалистов.

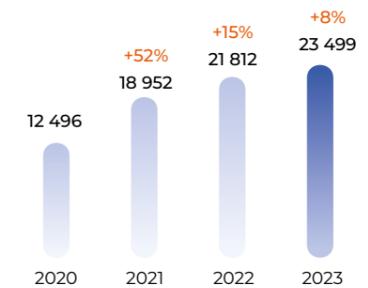
Основные направления работы:

- профориентация школьников;
- взаимодействие с вузами;
- обучение и развитие рабочих;
- оценка профессиональной квалификации;
- система наставничества;
- обучение и развитие сотрудников непромышленных специальностей (РСИС).

### Профориентация школьников

Ключевая задача профориентации – привести как можно больше молодежи в БУЗ среднего профессионального образования (СПО) на профильные для НЛМК рабочие специальности. В течение последних трех лет Группа НЛМК значительно увеличила охват целевой аудитории, создавая таким образом широкую входную воронку в свои БУЗ СПО.

### Динамика охвата целевой аудитории, человек



В рамках сотрудничества со школами и центрами дополнительного образования Компания реализует широкий спектр информационных и образовательных мероприятий через корпоративные профориентационные проекты: «Металлургическая смена», «Школа профессионального мастера» – «Профессиональный старт», «Класс НЛМК», «Корпорация Дети», настольная игра «Комбинаториум: построй свою карьеру!», «Металлургический квест», «Портфолио для школьника».



### «Металлургия для любознательных»

В 2023 году Компания запустила новый профориентационный проект, ориентированный на школьников, которые планируют поступление в колледжи. Участники проекта получили знания об основах металлургии, выполнили практические задания в лаборатории материаловедения НЛМК и в центре поддержки одаренных детей «Стратегия». По итогам проекта самые активные участники получили сертификаты на бонусную стипендию от НЛМК, которыми можно воспользоваться при поступлении в БУЗ НЛМК – Липецкий металлургический колледж и Липецкий политехнический техникум.

### «Корпорация Дети»

В 2023 году почти 300 человек стали участниками четвертой волны уникального проекта НЛМК «Корпорация Дети», который реализуется при поддержке благотворительного фонда «Милосердие». Среди них есть дети, оставшиеся без попечения родителей, и дети сотрудников НЛМК в возрасте 13–16 лет.

В 2024 году планируется расширить периметр проведения проекта: его участниками смогут стать не только дети сотрудников площадок НЛМК, СГОКа и НЛМК-Инжиниринг, но и площадки Алтай-Кокс, а также медицинских активов Компании.

Стойленский ГОК в 2023 году организовал работу летних профориентационных смен «Стойленцы NEXT» и Стойленские каникулы для 200 человек. Школьники углубленно познакомились с рабочими профессиями СГОКа, побывали с экскурсией на предприятии, провели собственные исследовательские работы, приняли участие в квест-игре по профессиям предприятия. В рамках регионального проекта «Создание непрерывной системы развития навыков будущего для цифровой экономики учащихся общеобразовательных организаций Белгородской области» на базе Старооскольского индустриально-технологического техникума (СИТТ) была организована «Летняя ИТ-школа».

### Взаимодействие с учебными заведениями

Подготовка персонала на базе профильных образовательных организаций

НЛМК является стратегическим партнером 17 учебных заведений среднего профессионального и высшего образования в регионах присутствия, в том числе пяти базовых колледжей и техникумов.

В рамках сотрудничества с БУЗами среднего профессионального образования реализуется программа «Колледж стальных возможностей», которая, помимо прочего, включает совместную работу над актуальностью программ подготовки и организацию производственных практик.



**1,3 тыс.**

студентов прошли практику на предприятиях Группы НЛМК в 2023 году

### В течение года был проведен пилотный проект ученического договора – нового формата сотрудничества с будущими работниками.

Количество договоров целевого обучения выросло в шесть раз, что позволит трудоустроить более 349 студентов, прошедших полноценное обучение профессии по правилам и стандартам НЛМК еще до окончания колледжа или техникума.

### Кейс-чемпионат «РазРеши»

В этом чемпионате студенческие команды соревнуются в решении актуальной бизнес-задачи от НЛМК, в ходе чего узнают, с какими проблемами встречаются компании Группы, знакомятся с бизнес-процессами и учатся работать в команде.

В 2023 году было проведено два сезона кейс-чемпионата, на которые поступило свыше 1,7 тыс. заявок от студентов более чем из 90 образовательных организаций. Свыше 100 сотрудников Компании выступали в роли консультантов команд и около 50 – в роли экспертов.

Призеры и победители кейс-чемпионата получают сувениры и денежные сертификаты на один из маркетплейсов. Победители и призеры высшей лиги «РазРеши» также получают дополнительные баллы при поступлении в магистратуру Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ по направлению «Производственные системы и операционная эффективность». Занятия ведет команда топ-менеджеров НЛМК, а председатель Академического совета – вице-президент НЛМК по операционной эффективности. Для магистров этой программы НЛМК с 2022 года реализует углубленную стажировку, где студенты работают в проектных командах подразделений функционального направления «Операционная эффективность». По итогам стажировок трое выпускников магистерской программы «Производственные системы и операционная эффективность» трудоустроены в Компанию.

Компания проводит студенческие мероприятия в БУЗах:

- **металлургический турнир «Сплав»** объединил студентов колледжей из Липецка и Грязей в кампусе Корпоративного университета для знакомства с миром машиностроения. В 2024 году будут проведены турниры в области логистики, энергетики и металлургии;
- **квест «Открывая возможности»** в Корпоративном университете для студентов профильных для НЛМК направлений подготовки позволил участникам познакомиться с производством и продукцией Компании.

### Программа «Академия стальных возможностей»

Программа развития студентов «Академия стальных возможностей» НЛМК длится 14 месяцев и включает обучение от Компании и стажировку под руководством наставника по выбранному направлению. Программа объединяет студентов вузов разных специальностей, знакомит их с бизнес-процессами и технологиями металлургической отрасли, а также позволяет приобрести востребованные навыки и компетенции для будущей карьеры. Для участников программы предусмотрены растущий доход, а также оплата проезда и проживания в случае релокации.

В 2023 году завершилась вторая волна программы, на которую было получено более 2 тыс. заявок и отобрано 45 стажеров. По итогам стажировки из 25 выпускников Академии 21 стажер получил предложение о трудоустройстве на предприятия Группы НЛМК в Липецке, Москве и Екатеринбурге. В декабре 2023 года запущен отбор в третью волну программы «Академия стальных возможностей».

Группа НЛМК регулярно принимает участие в карьерных мероприятиях вузов-партнеров: МИСиС, Высшая школа экономики, ЛГТУ. В 2023 году в базовом вузе ЛГТУ запущена программа амбассадорства НЛМК, которая продолжит свое развитие в 2024 году.

## Обучение и развитие сотрудников

### [GRI 404-2]

В связи со спецификой производственной деятельности Компании значительную роль играет профессиональное обучение сотрудников НЛМК, куда входят:

- обучение для допуска на производство и работу 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 Липецке действует образовательная площадка с государственной лицензией на обучение по более чем 300 профессиям.

В 2023 году была продолжена программа развития внутренних учебных центров предприятий Группы НЛМК. Парк учебно-тренировочного оборудования дополнен 15 новыми многофункциональными электронными тренажерами и физическими стендами, созданными для первичного обучения по профессии, проведения оценки квалификации и отработки западающих компетенций.

# 153 человека

состоят в базе внутренних экспертов и внутренних тренеров Технологического университета (+77 в 2023 году)

Продолжается разработка образовательных решений по профессиональным компетенциям – производственных и функциональных академий. К концу 2023 года производственные и функциональные академии увеличили портфель своих образовательных решений на 71% – до 82.

Образовательные решения стали доступны и зарубежным коллегам: в 2023 году «Академия продаж» распространена на зарубежные активы с программой, направленной на развитие переговорных компетенций.

Обучение проводится не только среди сотрудников Компании, но и для сотрудников ключевых партнеров и подрядных организаций. Это позволяет влиять на качество их подготовки в соответствии с высокими стандартами НЛМК.

В рамках просветительской работы в подкасте «#начистоТУ» в 2023 году обсуждали текущее состояние исследовательской работы в академической среде и бизнесе, новые тренды в металлургии и вызовы для НЛМК. В записи подкастов приняли участие руководители функции R&D НЛМК и коллеги из МИСиС.

### Оценка профессиональной квалификации

На всех основных активах Группы НЛМК в России действуют Центры независимой оценки квалификаций, где проводится профессиональный экзамен, состоящий из теоретической и практической частей. Последняя – в условиях действующего производства. По результатам экзамена работник получает отраслевое свидетельство о квалификации, действительное на территории страны и подтверждающее соответствие его профессиональных компетенций требованиям профессионального стандарта.



С 2023 года Группа НЛМК совместно с Министерством просвещения Российской Федерации и Федеральным институтом развития профессионального образования участвует в пилотном проекте по совместному государственной итоговой аттестации выпускников техникумов и колледжей и независимой оценке квалификаций по отраслевым требованиям по четырем специальностям. Сдача такого экзамена на базе Центров оценки квалификаций позволит предприятиям Группы НЛМК объективно оценить уровень профессиональных компетенций выпускников, а самим выпускникам – получить сразу два документа: диплом и свидетельство о квалификации, а также потенциальное предложение о трудоустройстве.

# >2,3 тыс.

рабочих Группы подтвердили квалификацию на отраслевом уровне

Независимую оценку квалификаций проводят более 200 технических экспертов, из которых свыше 130 – работники Группы НЛМК. В 2023 году эксперты НЛМК приняли участие в разработке семи профессиональных стандартов, Группа НЛМК лидировала в подготовке и актуализации отраслевых комплектов оценочных средств по 14 квалификациям.

В отчетном году регулярно проводились экспертные советы по квалификациям с участием руководителей подразделений, отделов повышения эффективности производства и технических экспертов. На экспертных советах рассматриваются результаты оценки работников, разрабатываются мероприятия, направленные на повышение умений и навыков, а также оценивается их эффективность.

### Система наставничества

Система наставничества – одна из важных составляющих системы управления квалификацией работников. Общая численность наставников составляет порядка 9 тыс. человек. Каждый кандидат на получение статуса наставника участвует в отборе по критериям профессионального стажа, уровня корпоративных компетенций и результатов оценки квалификации, а также проходит специализированную программу обучения в зависимости от роли, которую собирается выполнять.

Цикличное управление системой наставничества позволяет ежегодно планировать количество наставников, привлекаемых к обучению, отслеживать качество их работы, а также проводить аналитику по используемым программам мотивации и поощрения. Для оценки эффективности индивидуального обучения с наставником внедрена оценка «180 градусов», где все участники конкретного эпизода обучения оценивают результаты совместной работы.

Ежегодный слет наставников Группы НЛМК в 2023 году, помимо активных участников сообщества и призеров профессиональных конкурсов, впервые включил преподавателей профильных дисциплин из БУЗов.

### Оценка и развитие компетенций

В Группе НЛМК продолжается оценка корпоративных компетенций с применением различных независимых инструментов. Цель оценки – предоставить руководителю и сотруднику объективную информацию о сильных сторонах и зонах роста работника, что помогает эффективнее спланировать индивидуальное развитие. Продолжилась оценка с применением онлайн-инструментов, которые содержат встроенные рекомендации по развитию. В 2023 году такую оценку прошли более 3,2 тыс. руководителей и специалистов.

Для получения комплексной обратной связи по-прежнему используется опрос «360 градусов». В 2023 году такой опрос был проведен для более чем 350 человек. Его результаты также помогают при планировании индивидуального развития.

Продолжилась оценка по сквозным профессиональным компетенциям в части знаний практик и инструментов операционной эффективности и противодействия коррупции. В 2023 году по каждому из этих направлений оценку прошли более 2 тыс. сотрудников (РСиС) Компании.

Также была разработана новая методика оценки по сквозной профессиональной компетенции «Охрана труда и промышленная безопасность», которую прошли около 600 линейных руководителей на производстве.

### Подготовка кадрового резерва

Группа НЛМК создает возможности для развития сотрудников и обеспечивает преемственность управленческих кадров. Для этого в Компании несколько лет существует программа кадрового резерва, участники которого проходят программы комплексного развития управленческих компетенций. При замещении управленческой должности прежде всего рассматриваются кандидатуры резервистов.



Технологический университет НЛМК провел расширенную сессию с участием представителей профильных учебных заведений и кадровых служб промышленных компаний. Мероприятие в таком формате проводилось впервые, инициатором выступила Группа НЛМК. Три дня совместной работы дали участникам сессии возможность обсудить многие аспекты подготовки специалистов: от работы с молодежью до развития действующих сотрудников. Технологический университет НЛМК организовал диалог представителей промышленных компаний и учебных заведений и задал тренд на объединение усилий в подготовке профессиональных кадров.

**По итогам проведения карьерных комитетов в 2023 году в кадровый резерв входит более 3 тыс. человек. За период 2018–2023 годов 73% управленческих вакансий закрыто из кадрового резерва.**

#### Карьерное планирование

В Группе НЛМК ведется работа по развитию процесса «Карьерное планирование», его цели – повышение мотивации персонала на развитие компетенций, обеспечение высокого уровня готовности внутренних кандидатов при назначении на новые должности.

В 2023 году в рамках проекта завершено формирование типовых карьерных маршрутов большинства функциональных направлений Компании. В картах также представлены возможности межфункциональных перемещений, что позволяет подготавливать специалистов и руководителей с широким бизнес-кругозором.

#### Программы поощрения и признания

##### «НЛМК Сферум»

Третий год в Группе НЛМК работает система программ признания «НЛМК Сферум». В качестве поощрения самым активным сотрудникам Компания начисляет корпоративную валюту – ферумы. Потратить их можно в корпоративном интернет-магазине «НЛМК Сферум».

Цель платформы «НЛМК Сферум» – раскрыть потенциал сотрудников, мотивировать на различные достижения, профессиональное и личностное развитие.

**>20** +43% к 2022 году  
**тыс.**

уникальных участников получили поощрение в рамках программ признания

##### Корпоративная награда «Лидер НЛМК 2023»

«Лидер НЛМК» – единственная корпоративная награда, обладателей которой определяют сами сотрудники. Она вручается для определения и продвижения ролевых моделей, соответствующих ключевым смыслам Компании. В этом году в список лидеров НЛМК вошли 115 руководителей НЛМК.

##### «Звезды Производственной системы»

«Звезды Производственной системы» – событие, где признание получают самые активные и эффективные сотрудники Группы НЛМК, генерирующие идеи и вдохновляющие коллег на разработку инициатив. Серебряные звезды вручаются за сотни поданных идей, сложные кросс-функциональные прорывные проекты и стремление постоянно улучшать производственные и бизнес-процессы.

##### Премия Президента «Лидер безопасности»

Премия Президента «Лидер безопасности» проводилась в 2023 году уже в четвертый раз. Цели премии: признание личного вклада сотрудников предприятий Группы НЛМК и подрядных организаций в развитие культуры безопасности труда, развитие лидерства и приверженности вопросам ОТиПБ. Премия также демонстрирует приоритетность вопросов безопасности перед показателями экономического, технического или иного характера и стимулирует заинтересованность работников в развитии личных компетенций в области ОТиПБ.

##### Корпоративные программы и конкурсы профмастерства

В 2023 году более 4,5 тыс. человек приняли участие в корпоративных конкурсах профессионального мастерства.

##### «Лучший по профессии»

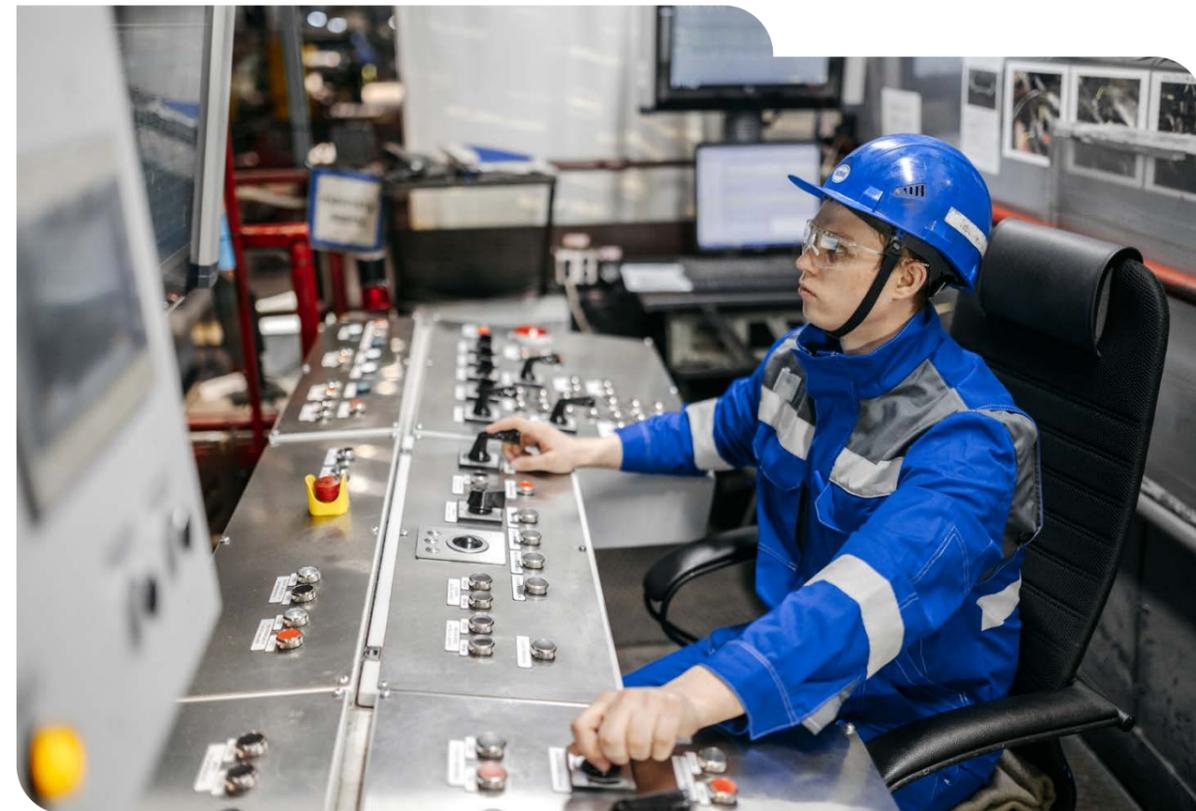
Конкурсы «Лучший по профессии» проводятся для выявления лучших сотрудников по конкретной профессии, создания стимулов к совершенствованию профессионализма и содействию профессиональному росту молодых работников, отработки практических навыков и укреплению традиций профессионального мастерства.

Всего было проведено 96 конкурсов, в которых приняли участие 2 336 человек, 348 из них стали победителями.

##### «Молодой лидер»

Общекорпоративный конкурс для высокопотенциальных сотрудников направлен на их индивидуальное развитие и рост человеческого капитала Компании.

В 2023 году конкурс впервые проводился в общегрупповом формате, который позволил усилить лидерские компетенции в соответствии с целевым



корпоративным видением, а также провести обмен опытом и лучшими практиками между производственными площадками.

Участники прошли семь отборочных этапов и трехмодульное обучение, а также несколько месяцев работали над собственными проектами. Проектные идеи молодых лидеров были связаны с процессами адаптации, обучения и развития сотрудников.

##### «Молодой специалист»

Программа направлена на поиск и развитие молодых работников до 30 лет со стажем работы не более трех лет, а также на содействие ускорению социально-профессионального становления молодых работников. С 2023 года в конкурсе смогли участвовать сотрудники с высшим и средним профессиональным образованием. Охват потенциальных участников увеличился практически в два раза.

##### «Наставник года»

Конкурс проводится с целью мотивации наставников, повышения их производственной, творческой и общественной активности, а также развития

традиций наставничества и корпоративной культуры. В 2023 году в конкурсе приняло участие более 1 тыс. человек.

##### «Мастер года»

Конкурс мотивирует мастеров к эффективному развитию управленческих компетенций и повышению продуктивности и качества труда, а также позволяет выявлять и поддерживать эффективных линейных руководителей.

В 2023 году конкурс «Мастер года» состоялся на всех площадках Группы НЛМК, в нем приняли участие 192 человека, а победителями стали 14 мастеров.

##### «Инженер года»

Конкурс направлен на привлечение научно-технического потенциала сотрудников к поиску инновационных или усовершенствованных решений для эффективности производственных мощностей. В отчетном году в конкурсе принял участие 131 сотрудник, победителями стали 40 человек.

## Корпоративный университет НЛМК

Корпоративный университет (КУ) НЛМК был создан в 2016 году, чтобы внедрить единую систему управленческого обучения во всех предприятиях Группы.

Цели деятельности:

- развивать лидерский потенциал руководителей НЛМК;
- совершенствовать систему управления через обучение и развитие;
- искать и тиражировать лучшие практики НЛМК.

Целевая аудитория КУ НЛМК – более 5,5 тыс. руководителей, включая кадровый резерв.

В 2023 году план обучения был выполнен на 101%, а количество индивидуальных обучений составило почти 16 тыс.

В 2023 году образовательные решения по программам КУ проводились и на зарубежных площадках Группы НЛМК на английском языке с аудиторией более 300 человек.

Обучение проводится и среди компаний – участников экосистемы по трем ключевым направлениям:

- разработка и передача образовательных решений под запрос;
- адаптация и проведение образовательных решений;
- участие коллег из экосистемы в образовательных решениях КУ.

## Подход «Лидеры развивают лидеров»

Руководители высшего и среднего звеньев и ключевые эксперты Группы участвуют в создании образовательных решений КУ, а также выступают внутренними тренерами не менее четырех дней в год. Лидеры Компании проводят обучение целевой аудитории (топ-, среднего и линейного менеджмента и кадрового резерва) по образовательным решениям КУ. Подход «Лидеры развивают лидеров» является основой обучения в КУ и позволяет:

- создавать вовлекающую и образовательную среду и формировать единство смыслов через передачу личного опыта;
- обмениваться мнениями, обеспечивая эффективный канал двусторонней обратной связи во время обучения;
- развивать руководителей через внутреннее тренерство.

Для эффективной реализации образовательных решений руководители Группы НЛМК в качестве внутренних тренеров проходят специальную подготовку и сертификацию, а также получают дальнейшую поддержку КУ. В 2023 году численность руководителей – внутренних тренеров, входящих в общий пул, превысила 440 человек.

## Развивающие продукты и сервисы

Образовательные решения КУ представляют собой синтез знаний, лучших практик экспертов Группы НЛМК и педагогического дизайна.

В портфеле КУ содержится 190 электронных курсов и образовательных решений, которые распределены по пяти школам КУ.

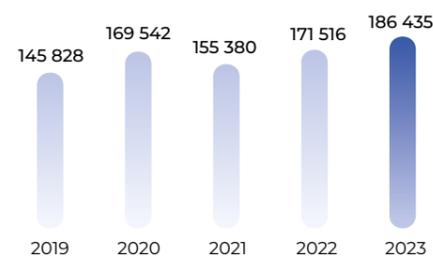
Обновление и прирост портфеля составили 32% по сравнению с 2022 годом. Появилось 19 новых образовательных решений. Библиотека электронных курсов пополнилась 43 программами для развития гибких навыков.

С 2022 года КУ предлагает ряд развивающих сервисов для руководителей. В 2023 году запущены новые сервисы для развития: менторинг и игро-практика. В отчетном году более 160 руководителей Группы НЛМК, а также свыше 120 руководителей компаний – участников экосистемы воспользовались такими сервисами.

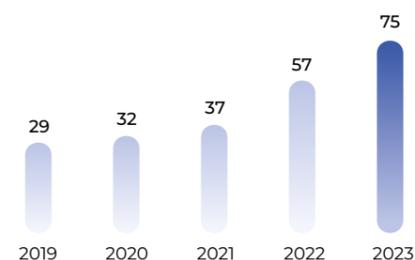
В 2023 году КУ начал поддерживать профессиональное развитие сотрудников ряда функциональных направлений от определения потребности в обучении до ее реализации и оценки результатов. Был улучшен клиентский сервис на основе обратной связи бизнес-заказчиков и участников обучения.

КУ сфокусировался также на спецпроектах для широкого круга сотрудников Компании,

## Количество часов развивающих мероприятий для сотрудников



## Количество образовательных решений, шт.



посвященных ресурсному состоянию и устойчивости к стрессу, развитию, лидерству и командной работе (спецпроект «Развитие – это выбор»), а также повышению осведомленности о ведении бизнеса в таких странах, как, например, КНР, в рамках пилота спецпроекта «Восток – дело тонкое».

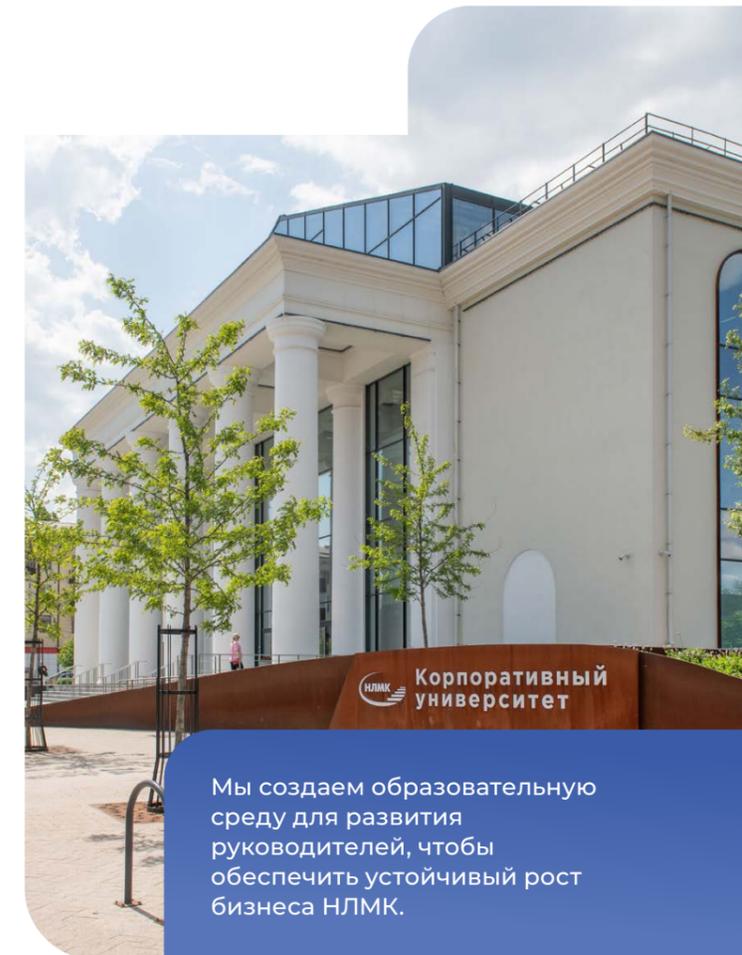
## Уровневые программы

Уровневые программы – отдельное направление в портфеле образовательных решений КУ, запущенное в 2020 году. В 2023 году КУ реализовал две уровневые программы: Dream100 и Level Up, в которых участвовали более 130 руководителей Компании и экосистемы.

## Кампус Корпоративного университета Группы НЛМК

В 2023 году на базе КУ прошли три образовательно-просветительские выставки:

- «Наука как искусство» (2022–2023 годы), созданная совместно с командой R&D и посвященная разработке инноваций в Группе НЛМК;
- «СГОК. С нас начинается металлургия», рассказывающая об истории СГОКа, о регионе присутствия и технологической цепочке предприятия;
- выставка «Объединение», представленная в стилистике детских сказок и посвященная благотворительности НЛМК.



Мы создаем образовательную среду для развития руководителей, чтобы обеспечить устойчивый рост бизнеса НЛМК.

В 2023 году совместно с Дирекцией по социальной политике и Дирекцией по коммуникациям КУ организовал благотворительную конференцию «Форум нужных дел» с участием ведущих благотворительных организаций России с охватом более 600 участников.

## Участие в работе международных сообществ

С 2019 года КУ 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).

## Международное признание

В 2022 году КУ Группы НЛМК успешно прошел второй этап процесса 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 соответствие международному уровню качества.



14,6 часа

среднее количество времени обучения в год на одного сотрудника целевой аудитории КУ

## Социальная политика

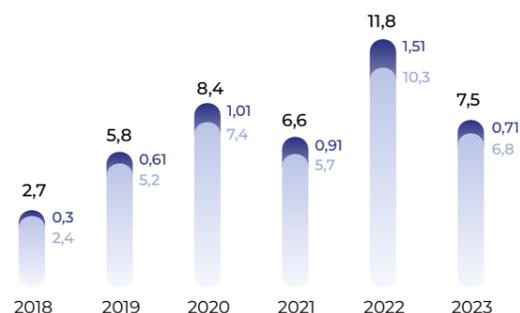
[GRI 401-2]

Корпоративные социальные программы – инструмент поддержания высокого уровня вовлеченности персонала НЛМК, который обеспечивает дополнительные преимущества на рынке труда. За реализацию социальной политики отвечает функциональное направление «Управление персоналом». Это позволяет эффективно и адресно развивать социальные проекты, анализировать обратную связь и ориентироваться на реальные запросы и потребности сотрудников. Внутренняя социальная политика Компании направлена на поддержку задач кадровой стратегии Группы НЛМК и целей в области устойчивого развития.

В 2023 году продолжилась реализация Социальной стратегии Группы НЛМК, одобренной Правлением в 2019 году. Это комплекс программ, которые обеспечивают долгосрочную устойчивость бизнеса на основе общих интересов Компании и сотрудника. Основные цели 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.

Социальные инвестиции Группы НЛМК, млрд руб. [GRI 201-1]



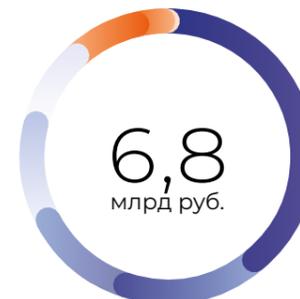
- Инвестиции в развитие местных сообществ
- Инвестиции в социальную поддержку сотрудников

📖 Подробнее об инвестициях в развитие местных сообществ – в разделе «Развитие местных сообществ».

**7,5 млрд руб.**  
(\$89 млн)

объем социальных инвестиций Группы НЛМК в 2023 году, из которых 6,8 млрд руб. были направлены на программы социальной поддержки сотрудников

Затраты на социальную поддержку сотрудников Группы НЛМК в разбивке по направлениям, %



● Медицина и оздоровление	39,0
● Материальная помощь	16,2
● Питание	12,1
● Софинансирование программ НПО	11,7
● Доставка к месту работы	9,5
● Страхование от несчастных случаев и критических заболеваний	7,9
● Спортивные и культурно-массовые мероприятия	3,2
● Оздоровление и отдых детей	0,4

### Онлайн-подарки ко Дню металлурга

В честь празднования Дня металлурга – 2023 Группа НЛМК при содействии благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие» впервые организовала выдачу электронных сертификатов номиналом 3 тыс. руб. сотрудникам льготных категорий (многодетным и одиноким родителям, родителям, которые воспитывают детей с ограниченными возможностями здоровья) на приобретение детских товаров. Сертификатом воспользовались почти 2,3 тыс. сотрудников. По итогам обратной связи более 95% сотрудников хотели бы получать социальную поддержку в виде электронных подарочных карт в дальнейшем.

### Детский отдых

В 2023 году была продолжена единая для всех российских предприятий Группы НЛМК комплексная программа оздоровления детей сотрудников. Общий охват детей сотрудников программой оздоровления составил 7%.

### Организация здорового питания

Компания развивает и продвигает культуру здорового питания на предприятиях Группы НЛМК по программе «НЛМК еДА!». В 2023 году общий охват питанием в корпоративных столовых вырос до 80% (против 60% в 2022 году).

В 2023 году разработано мобильное приложение «Заказано НЛМК еДА!», в котором сотрудники могут оценить доставку питания. Средняя оценка сервиса – 4,7 балла из 5.

### Корпоративная пенсионная программа

Более 6 тыс., или 17%, сотрудников участвуют в корпоративной пенсионной программе на условиях софинансирования со стороны работодателя. Она нацелена на повышение социальной защищенности и улучшение материального положения участников в связи с выходом на пенсию, а также на создание культуры добровольного, активного участия сотрудников в формировании будущей пенсии, осознанного отношения к вопросу долгосрочных инвестиций. Участие в программе позволяет сотрудникам сформировать финансовую подушку безопасности на будущее и сохранить привычный уровень жизни на пенсии.

### Проект «Здоровый выбор»

[GRI 403-6]

Программа «Здоровый выбор» направлена на развитие культуры здорового образа жизни сотрудников, повышение осознанности персонала в отношении вопросов здоровья. Она помогает выявить и привлечь лидеров движения (менеджеров здоровья) к трансляции идей и поддержке лучших практик среди трудовых коллективов. По состоянию на конец 2023 года в программе приняли участие более 1,9 тыс. человек. По итогам обратной связи более 98% участников готовы рекомендовать проект своим коллегам.

## Разнообразие, справедливое равенство и инклюзия

[GRI 405-1]

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, родители, воспитывающие детей с ограниченными возможностями здоровья, представители множества национальностей и культур. Группа НЛМК стремится создать комфортную рабочую среду, в которой каждый сотрудник может оставаться собой, со своими индивидуальными отличиями и особенностями и при этом максимально проявлять свои способности.

## Гендерный баланс

[GRI 401-3] [GRI 405-1]

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

Особое внимание Компания уделяет вопросам женского здоровья, поддержке беременных женщин и молодых родителей. По мнению сотрудников Компании, гибкий график и сокращенный рабочий день – самые востребованные меры поддержки работающих родителей.

Компания создает равные карьерные возможности для женщин и поощряет участие сотрудниц в лидерских программах и конкурсах. В корпоративных СМИ широко освещаются успешные примеры женского карьерного роста и соблюдения баланса работы и семьи.

Все сотрудники, вне зависимости от пола, могут получить материальную помощь при рождении ребенка и взять отпуск по уходу за ним. В 2023 году такой отпуск взяли в том числе 5% сотрудников-мужчин, что на 2% больше, чем в 2022 году. Всего в Компании работают более 4 тыс. родителей, воспитывающих детей в возрасте до трех лет.

В 2023 году правом более раннего выхода в отпуск в связи с предстоящим рождением ребенка с сохранением заработной платы воспользовались 343 сотрудницы Компании.

В 2023 году Компания продолжила разработку специальной адаптационной программы, связанной с вопросами отпуска по уходу за ребенком. Была подготовлена памятка с подробной информацией об оформлении отпуска, мерах поддержки

со стороны государства и Компании, психологические рекомендации. На 2024 год запланирован запуск телеграм-канала и специального раздела на корпоративном портале по этой теме.

### Сотрудницы Компании в 2023 году стали обладателями почетных знаков «Слава Матери» и победителями городской акции, направленной на признание и уважение материнства.

В Компании работает 471 родитель детей с ОВЗ. Компания оказывает им материальную помощь и предоставляет дополнительные дни отдыха.

В 2023 году Компания запустила исследование лучших российских и международных практик поддержки компаниями сотрудников с особенностями здоровья.



## 7 сотрудниц

Компании стали победительницами и финалистками международной премии «Талантливая женщина в добывающей промышленности – 2023»

### Школа для родителей «Семейные высоты»

В 2023 году впервые запущена специальная программа для родителей – школа «Семейные высоты», просветительская программа по теме детско-родительских отношений. В рамках программы сотрудники и их родственники могли:

- посещать онлайн- и офлайн-встречи с профессиональными экспертами по детско-родительским отношениям, психологами по теме отношений с детьми, известными медиаведущими;
- ознакомиться со специально разработанными материалами по взаимоотношениям с детьми;
- выполнить практические задания;
- поучаствовать в творческих конкурсах всей семьей, а также в семейных волонтерских мероприятиях.

>550 участников

присоединились к программе в 2023 году

Семья работников НЛМК, победившая в конкурсе, получила сертификат на семейный отдых в размере

200 тыс. руб.

## Корпоративное исследование «Пульс НЛМК»

Корпоративное исследование «Пульс НЛМК» в 2023 году охватило более 40 тыс. сотрудников Группы НЛМК: около 80% от среднесписочной численности персонала российских активов, а также сотрудников NLMK DanSteel, NLMK Verona, NLMK Pennsylvania и NLMK La Louvière. Участие в исследовании дает каждому сотруднику возможность напрямую повлиять на реальные изменения в Компании.

## Профсоюзные организации и коллективные договоры

[GRI 2-30]

Компания полностью поддерживает право сотрудников на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров и соответствует требованиям, указанным в коллективных договорах, а также взаимодействует с представителями профсоюзных организаций. Коллективные договоры заключаются на российских и зарубежных предприятиях Группы. Ими охвачены все работники вне зависимости от членства в профсоюзной организации. Компания предоставляет свои информационные ресурсы для информирования о том, как вступить в профсоюзную организацию (корпоративный портал, иные корпоративные СМИ).

В 2023 году прошли регулярные заседания созданного годом ранее паритетного органа – Совета по социально-трудовому партнерству. В состав Совета на паритетной основе входят представители руководства компаний Группы и первичных профсоюзных организаций.

В 2023 году были проведены кампании по продлению действующих коллективных договоров на площадках НЛМК и ВИЗ-Сталь.

### Количество сотрудников, охваченных коллективными договорами, % [GRI 2-30]

Регион Группы НЛМК	2019	2020	2021	2022	2023
Россия	100	100	100	100	100
Совместное предприятие NBH <sup>1</sup>	88	87	97	97	95
США	71	72	72	71	72

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

## 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.

~1,6 тыс.

сотрудников Компании состояли в волонтерском движении по итогам 2023 года

Охват благополучателей на ключевых мероприятиях, в которых участвовали волонтеры НЛМК, составил более 60 тыс. человек.

## Корпоративный спорт

[GRI 403-6]

НЛМК традиционно создает для своих сотрудников все условия, необходимые для обеспечения должного уровня 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, развиваются спортивные сообщества (бег, шахматы, северная ходьба, ГТО). Работники ежегодно сдают нормативы ГТО при поддержке Компании.

Прирост сотрудников, вовлеченных в корпоративные виды спорта, составил 4%.



### Волонтеры помогли инклюзивным спортсменам

Команда спортивных волонтеров московского представительства НЛМК приняла участие в Фестивале инклюзии в спорте «Больше, чем можешь». Цель мероприятия – помочь людям с ДЦП и заболеваниями опорно-двигательного аппарата почувствовать себя полноценными участниками общественной и спортивной жизни. Сотрудники НЛМК присоединились к забегу в качестве сопровождающих на дистанциях от 1 до 8 км. Все волонтеры перед забегом прошли специальное обучение и инструктаж по работе с инклюзивными спортсменами.

### Спортивные итоги года

В конце года в Липецке подвели итоги спортивного сезона – 2023. На сцене КУ победители в личных зачетах, капитаны команд-призеров, организаторы соревнований и руководители подразделений, продвигающие корпоративный спорт, получили награды, в том числе из рук руководителей НЛМК. Всего отмечено более 150 сотрудников Компании. За неделю до события для всех сотрудников на корпоративном портале стартовало несколько онлайн-конкурсов, где они делились своими личными достижениями и выигрывали брендированные призы от Компании.

## Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу

Компания нацелена на обеспечение амбициозных производственных целей, повышение привлекательности работодателя, проведение политики удержания персонала. Для этого среди прочих мер проводится улучшение условий труда, особое внимание уделяется рабочим специальностям.

### Оценка и вознаграждение

С 2024 года в Компании изменится подход к оценке МВИ для специалистов и руководителей. НЛМК совершенствует процесс, чтобы получить целостную и объемную картину о качествах и потенциале каждого сотрудника, предложить ему максимально понятный процесс развития и, как следствие, прозрачное повышение вознаграждения. Для этого Компания переходит от оценки соответствия ролевых моделей ее ключевым смыслом к оценке компетенций сотрудников. Компетенции более конкретны, легче измеримы в динамике и точнее отражают вклад каждого сотрудника в решение бизнес-задач и собственное развитие. Планируется также добавление оценки МВО в состав факторов, влияющих на рост вознаграждения.

Таким образом, в новом подходе на пересмотр вознаграждения будет влиять совокупность факторов: уровень развития компетенций, результативность и готовность к развитию. По итогам оценки будут назначаться развивающие курсы, планироваться перемещения и назначения, формироваться кадровый резерв и индивидуальные планы развития.

### Обучение и развитие

- Основными задачами Компании на 2024 год остается повышение эффективности образовательных программ по ключевым рабочим профессиям.
- Планируется к запуску версия интерфейса платформы WebSoft на английском языке, что позволит сотрудникам и руководителям зарубежных активов еще больше интегрироваться в процессы обучения.
- Планируется продолжить развитие системы целевых договоров обучения с увеличением охвата учебных заведений, специальностей и профессий.
- Важным фокусом для команды адаптации будет погружение в особенности адаптации рабочих, внедрение мобильной версии цифрового решения, а также дальнейшее развитие существующих инструментов.

### Корпоративный университет

- В начале 2024 года планируется запустить интерактивную выставку, посвященную цифровизации производства НЛМК, совместно с функциональным направлением «Цифровизация производства».
- Компания намерена запустить Академию HR и Академию финансов.
- Дальнейшая работа будет сфокусирована на повышении качества профессиональных программ: адаптация внешнего контента под потребности бизнеса, поиск и привлечение внутренних экспертов Компании к разработке программы.
- В рамках развития «Виртуального кампуса» планируется запуск маркетплейса. Продолжится работа над спецпроектом «Восток – дело тонкое»: в течение года свет увидят еще три выпуска в рамках данной инициативы.

### Социальная политика

- На предприятиях Группы продолжится реновация объектов социальной сферы: столовых, комнат приема пищи, санитарно-бытовых помещений.
- Для популяризации массового спорта и усиления мотивации сотрудников к физической активности запланированы корпоративные игры, посвященные 90-летию Новолипецкого металлургического комбината, с использованием спортивных объектов города.



# Охрана труда и промышленная безопасность (ОТиПБ)

## Существенная тема

Здоровье и безопасность на рабочем месте

## Глобальные цели в области устойчивого развития



## Конкурсы и награды

Международный инженерный чемпионат Case in в рамках Всероссийской недели охраны труда – команда молодых специалистов заняла 2-е место.

## Ключевые события 2023 года

- Сохраняется тренд на снижение травматизма.
- Реализован план обучения по курсам ОТиПБ.
- В корпоративную программу обучения встроено образовательное решение «Осознанная безопасность».
- Разработана и начала применяться собственная модель оценки зрелости культуры безопасности.
- Реализованы проекты ОТиПБ в рамках Программы поддержания функционального направления (ФН) ОТиПБ.
- Старт проекта «Видеоаналитика»: дополнительный контроль соблюдения требований ОТиПБ.
- Проведены корпоративные соревнования по оказанию первой помощи пострадавшим.
- Проведено обучение внутренних тренеров-преподавателей первой помощи.

## Ключевые цифры 2023 года

**0** аварий на опасных производственных объектах

**5** действующих программ предупреждения травматизма по топ-рискам

**30** тыс. сотрудников и подрядчиков вовлечены в мероприятия Недель безопасности

**8** тыс. подрядчиков прошли обучение по корпоративным образовательным решениям в области ОТиПБ

**90%** сотрудников прошли обучение по направлениям ОТиПБ

**98%** опасных событий устранено

## Подход к управлению вопросами ОТиПБ

[GRI 3-3]

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

ОТиПБ – неотъемлемая часть масштабного проекта по развитию Производственной системы НЛМК. Чтобы обеспечить высокий уровень безопасности на производстве, Компания придерживается свода внутренних принципов, формирующих культуру ОТиПБ.

### В основе деятельности Компании в области ОТиПБ:

- ✓ неукоснительное соблюдение российских и международных требований;
- ✓ внедрение лучших практик;
- ✓ рискориентированный подход и контроль ключевых факторов риска;
- ✓ развитие и распространение культуры безопасности среди сотрудников и подрядчиков НЛМК.

## Принципы НЛМК в области ОТиПБ

Сотрудники – главная ценность Компании. Сохранение их жизни и здоровья является приоритетом производственной деятельности

Все случаи травматизма, аварии, инциденты и профессиональные заболевания могут и должны быть предотвращены

ОТиПБ – неотъемлемая часть бизнеса и основа решений по развитию и совершенствованию бизнес-процессов

Безопасная организация производства – обязанность каждого сотрудника



Для реализации заявленных принципов Компания обязуется принимать следующие меры в области ОТиПБ:

- выявлять опасности и эффективно управлять рисками, контролируя уровень риска для жизни и здоровья сотрудников и подрядчиков;
- постоянно повышать компетенции руководителей, сотрудников и подрядчиков;
- соответствовать российским и международным требованиям;
- обеспечивать прозрачность показателей.

Группа продолжит работу над поставленными стратегическими целями в области ОТиПБ:

- 0 несчастных случаев со смертельным исходом с сотрудниками и подрядчиками;
- уровень производственного травматизма (LTIFR) – не выше 0,5 с учетом подрядчиков;
- формирование осознанного отношения персонала к собственной безопасности.

**[GRI 2-13]** Вопросы ОТиПБ регулируются на всех уровнях управления Группы НЛМК, где ключевую роль играет Президент (Председатель Правления). Он определяет стратегию развития Группы в этой области и утверждает основополагающий документ – [Политику интегрированной системы менеджмента \(ИСМ\)](#).

Помимо Политики ИСМ, в Компании регламентированы основные направления ОТиПБ:

- охрана труда, промышленная и пожарная безопасность;
- безопасность дорожного движения;
- промышленная медицина.

**[GRI 2-24]** Правление ежемесячно обсуждает фокусные направления, проекты по развитию ОТиПБ и результаты расследования происшествий на производстве, а также ежеквартально рассматривает статус реализации стратегии по ОТиПБ и прогресс в достижении стратегических целей. Эта информация позволяет оценивать эффективность системы управления ОТиПБ и разрабатывать мероприятия по ее улучшению.

Верхнеуровневые задачи в области ОТиПБ решает Дирекция по ОТиПБ Группы НЛМК. В рамках Дирекции по ОТиПБ создан проектный офис развития, который разрабатывает и поддерживает Систему управления ОТиПБ, а также специальный отдел для работы с подрядчиками на крупных инвестиционных проектах реконструкции и развития.

На каждом предприятии и в крупных цехах работает собственная служба по ОТиПБ.



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

## Система менеджмента ОТиПБ и сертификация

**[GRI 403-1] [GRI 403-8]**

Группа НЛМК применяет риск-ориентированный подход в управлении охраной труда. На всех предприятиях Компании действует Система менеджмента ОТиПБ, которая ежегодно проходит независимый аудит на соответствие стандарту ISO 45001.

НЛМК стремится обеспечивать 100%-ный охват сотрудников и подрядчиков Системой и ее эффективное функционирование. Пять предприятий

сертифицированы на соответствие ISO 45001:2018<sup>1</sup>, 100% сотрудников этих предприятий охвачены системой менеджмента ОТиПБ.

Количество предприятий, где внедрена Система менеджмента в области ОТиПБ, уменьшилось по сравнению с 2022 годом в связи с выходом из состава Группы предприятий НЛМК Сорт.

<sup>1</sup> ВИЗ-Сталь, Доломит, Стагдок, СГОК, НЛМК.

## Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов

**[GRI 403-2]**

Группа НЛМК применяет рискориентированный подход в области управления ОТиПБ. Компания идентифицирует и оценивает риски в ходе работы сотрудников. Дирекция по ОТиПБ совместно со специалистами предприятий проводит аудиты для подтверждения эффективности управления рисками.

По всем происшествиям проводятся расследования, выявляются системные причины, разрабатываются корректирующие мероприятия.

Повышается уровень укомплектованности средствами индивидуальной защиты (СИЗ) работников за счет передачи обеспечения СИЗ на аутсорсинг. Компания переходит на улучшенные линейки СИЗ, разрабатывает технические условия и единые корпоративные требования к уходу за СИЗ.

## Вовлечение персонала и культура безопасности

**[GRI 403-4] [GRI 403-5]**

Компания уделяет особое внимание повышению уровня поведенческой безопасности и развитию лидерства в области ОТиПБ: для сотрудников и подрядчиков проводятся внутренние и внешние тренинги, формирующие осознанный подход к соблюдению правил производственной безопасности.

Компания непрерывно развивает культуру безопасного вождения. В ходе проекта по повышению безопасности движения обучено 28% водителей и машинистов автомобильного и технологического транспорта. Обучение проходят и сотрудники подрядных организаций, которые управляют транспортом на территории предприятий.

### Мотивация

В Компании действует единая система мотивации, поощряющая вовлеченность сотрудников в процессы ОТиПБ. Система мотивации в области ОТиПБ состоит:

- из Корпоративной системы поощрения в области ОТиПБ (уровень среднегодового охвата сотрудников – 8,5 тыс. человек);
- конкурса «Лидеры безопасности», который проводится на всех предприятиях Группы для работников всех категорий. В 2023 году в конкурсе впервые приняли участие сотрудники подрядных организаций.

### Электронный наряд-допуск

В 2023 году завершилась разработка собственного решения НЛМК «Электронный наряд-допуск 2.0», которое действует на всех российских предприятиях Группы НЛМК. Выдача электронных нарядов-допусков по Группе НЛМК на конец 2023 года составила 95%.



>90%

сотрудников прошли обучение по направлениям ОТиПБ согласно утвержденному плану

### Система безопасности LOTO

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

По итогам 2023 года все площадки Группы НЛМК были охвачены системой LOTO. Более 50% планово-предупредительных ремонтов проведено с применением системы LOTO. Подготовлено свыше 200 внутренних тренеров. Обучено более 800 сотрудников, участвующих в процессе LOTO. Все российские предприятия прошли оценочный аудит. За 2023 год система LOTO была масштабирована на десятки участках шести предприятий Группы НЛМК.

### Обучение

[GRI 403-5]

Основу корпоративной культуры безопасности на производстве составляет осознанное отношение каждого работника к выявлению опасностей и выбору безопасных способов работы и поведения на производстве и в быту. Чтобы сформировать у работников ответственное отношение к собственной безопасности и снизить травматизм, в Компании реализуется образовательная программа «Осознанная безопасность», по которой в 2023 году обучены первые 2,2 тыс. сотрудников.

Регулярно проводятся коммуникационные кампании для работников с фокусом на топ-риски. Тема ОТиПБ изложена в публикациях максимально просто. Организовано обучение специалистов по ОТиПБ навыкам эффективных устных коммуникаций.

### Динамическая оценка рисков

[GRI 403-4]

Одним из ключевых инструментов развития осознанного отношения работников к безопасности является динамическая оценка рисков. Она призвана сформировать привычку оценивать, будет ли безопасным выполнение работы. В случае угрозы жизни и здоровью работника такая работа приостанавливается до обеспечения безопасных условий. В 2023 году за активное участие в динамической оценке рисков поощрено более 1,5 тыс. сотрудников.

### Приложение «Заявление об опасностях»

Сотрудники активно вовлекаются в процесс выявления опасностей и оценки рисков, в том числе с помощью специализированного ИТ-сервиса «Заявление об опасностях». Приложение позволяет каждому сотруднику сообщать об опасностях на рабочем месте, а руководителям – эффективно управлять выявляемыми рисками. Вовлеченность сотрудников в работу с опасными событиями через использование ИТ-сервиса «Заявление об опасности» составила около 60%.

**Приостановка небезопасных работ – законное право каждого сотрудника и не влечет никаких взысканий, что гарантировано Президентом.**

### Горячая линия

[GRI 2-26] [GRI 403-4]

В Компании действует круглосуточная горячая линия для всех сотрудников российских предприятий Группы, а также третьих лиц (подрядчиков, ветеранов и представителей профсоюзных организаций).

На всех российских предприятиях Группы функционируют комитеты по ОТиПБ. Вопросы ОТиПБ ежемесячно обсуждаются с представителями сотрудников и профсоюзными организациями. При этом персонал подразделений может вносить предложения, связанные с обеспечением безопасности, безопасными методами работы и мерами по улучшению условий труда.

### Оценка зрелости

Для повышения эффективности управления изменениями в области ОТиПБ и вовлечения в них сотрудников разработан инструмент, позволяющий провести многофакторную оценку зрелости культуры безопасности на предприятиях. Результаты пилотного проекта по оценке зрелости позволили определить не только текущий уровень культуры безопасности, но и области, требующие улучшения, для каждой из которых разработаны конкретные корректирующие мероприятия.

>150 обращений

сотрудников поступило на горячую линию в 2023 году.

## Промышленная медицина

[GRI 403-3]

Согласно стратегии развития промышленной медицины реализуется несколько крупных блоков проектов с фокусом на автоматизацию предсменных/предрейсовых осмотров, экстренную помощь пострадавшим и заболевшим, а также на системный подход к управлению группами риска по состоянию здоровья.

### Деятельность здравпунктов

С 2020 года уровни оснащения здравпунктов и компетенций медперсонала возросли в среднем на 80%. Все корпоративные здравпункты обеспечены современным оборудованием для оказания экстренной и неотложной помощи, мониторинга состояния и иммобилизации.

В 2023 году 66 медицинских работников корпоративных здравпунктов прошли дополнительное обучение готовности к внештатным ситуациям, медицинской сортировке, методикам психологической поддержки пострадавших; 50 фельдшеров обучились оказанию помощи при травмах, а также немедленным и расширенным реанимационным действиям.

Контроль качества и безопасности показал, что при оказании первичной медико-санитарной медицинской помощи в экстренной и неотложной форме работники здравпунктов не допустили ухудшения состояния пострадавших и заболевших, развития осложнений и летальных случаев.

**На российских предприятиях Группы установлено более 200 высокотехнологичных полностью автоматических наружных дефибрилляторов (АНД).**

### Первая помощь

[GRI 2-27] [GRI 403-5]

Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим проводится в соответствии с законодательными нормами. Кроме этого, более 300 сотрудников прошли очные корпоративные курсы оказания первой помощи, 120 работников стали внутренними тренерами – преподавателями первой помощи. Силами таких тренеров на СГОКе и НЛМК обучено уже более 6 тыс. человек. Для симуляционного обучения первой помощи используются более 150 симуляционных мобильных комплектов.

Сотрудники в обязательном порядке проходят обучение и выбирают два интерактивных электронных курса: «Сердечно-легочная реанимация с применением АНД» и «Первая помощь: травмы и критические состояния». В 2023 году их прошли почти 4 тыс. человек.

В 2023 году корпоративные соревнования по первой помощи прошли на Липецкой площадке, СГОКе и Алтай-Коксе.

### Экстренное медицинское реагирование

С помощью учебно-тренировочных занятий (медицинских тревог) регулярно тестируются планы экстренной медицинской эвакуации на предприятиях Группы. Проведено более 200 таких учебно-тренировочных занятий с работниками здравпунктов по разным сценариям, а также четыре крупномасштабных учения со множеством условно-пострадавших при участии аварийно-спасательных служб.

### Медосмотры

Все виды обязательных медицинских осмотров проводятся в Компании в соответствии с законодательством. На базе корпоративного медицинского центра в Липецке работает Центр профпатологии НЛМК. 100% предрейсовых и предсменных медосмотров автоматизировано, проведено более 1,2 млн таких осмотров.



23 тыс.

человек обучены оказанию первой помощи в 2023 году

## Промышленная безопасность

В отчетном году Компания провела 100% запланированных экспертиз, все мероприятия по их результатам были выполнены.

В ходе развития информационной системы ОТиПБ обновлен автоматизированный модуль «Промышленная безопасность», позволяющий получать аналитику в режиме реального времени. Реализована автоматизация подсчета общего уровня опасности опасного производственного объекта (ОПО).

Модуль «Расследование происшествий» также был обновлен, благодаря чему он теперь помогает на ежеквартальной основе проводить факторный анализ происшествий по промышленной безопасности.

Система управления ПБ регулярно проходит внутренние и внешние аудиты. В 2023 году внутренние аудиты прошли на всех площадках.

## Взаимодействие с подрядными организациями

[GRI 2-8] [GRI 403-7]

В 2023 году Группа НЛМК привлекала более 1,6 тыс. подрядных, субподрядных организаций и поставщиков услуг аутсорсинга со среднесписочной численностью порядка 20 тыс. человек. Снижение травматизма при работе с подрядными организациями является одним из приоритетных направлений работы служб ОТиПБ.

На всех площадках Группы НЛМК внедрен процесс входного тестирования персонала подрядных организаций для проверки уровня профессиональных знаний. На зарубежных площадках вводный инструктаж по ОТиПБ был переведен на дополнительные языки.

В подрядных организациях, которые обучили не менее 80% своего персонала, удельный коэффициент нарушений снизился более чем на 30%, а в организациях, где было обучено >50% персонала, травматизм отсутствует. Это подтверждает эффективность практики и необходимость продолжения ее развития.

НЛМК продолжает активную работу с руководителями и работниками подрядчиков. В 2023 году проведен форум с участием более чем 30 генеральных директоров подрядных организаций Группы НЛМК. На предприятиях Группы состоялось 18 заседаний комитетов по ОТиПБ с руководителями подрядных организаций. Одна из трех Недель безопасности была посвящена подрядным организациям, в ней участвовало более 10 тыс. работников и 150 высших руководителей подрядных организаций.

**Коэффициент травматизма среди подрядчиков Группы НЛМК в России снизился на 10% относительно предыдущего года и составил 0,40. Инвестиционная программа Липецкой площадки завершилась с нулевым травматизмом.**



~ 8 тыс.

работников подрядных организаций прошли обучение по образовательным решениям НЛМК в области ОТиПБ

## Безопасность дорожного движения

Организация безопасного дорожного движения (БДД) в Компании – одно из фокусных направлений в области ОТиПБ. Ежегодно территорию предприятий Группы посещают более 19 тыс. транспортных средств.

В 2023 году большое внимание уделялось текущей диагностике состояния системы управления безопасностью дорожного движения (СУБДД), проведены аудиты и составлены планы мероприятий по достижению целевого уровня развития системы на каждой площадке.

Ключевые направления развития СУБДД в 2023 году:

- организация обеспечения БДД;
- мониторинг БДД;
- управление поездками.

Компания запустила онлайн-обучение водительского состава по ключевым причинам ДТП, курсы доступны для сотрудников подрядных организаций.

Для решения фокусных проблем проведены практические тренинги (фасилитационные сессии).

В Компании запущен уникальный курс по повышению квалификации ответственных лиц за обеспечение БДД, обучено 205 сотрудников, задействованных в процессе.



## Готовность к чрезвычайным ситуациям и информирование о происшествиях

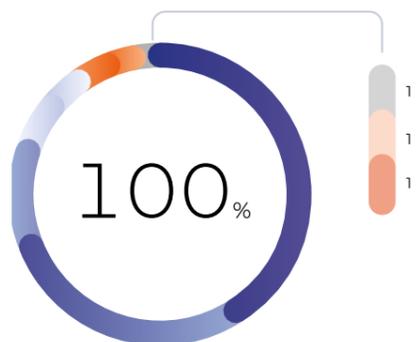
НЛМК уделяет большое внимание предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций (ЧС). Этот вопрос постоянно контролируется высшим руководством, ответственность за обеспечение готовности к ЧС, ликвидацию последствий и расследование происшествий лежит на соответствующих службах предприятий. На всех предприятиях внедрены

документы для предупреждения и ликвидации последствий ЧС как техногенного, так и природного характера. График плановых аварийных тренировок в 2023 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.

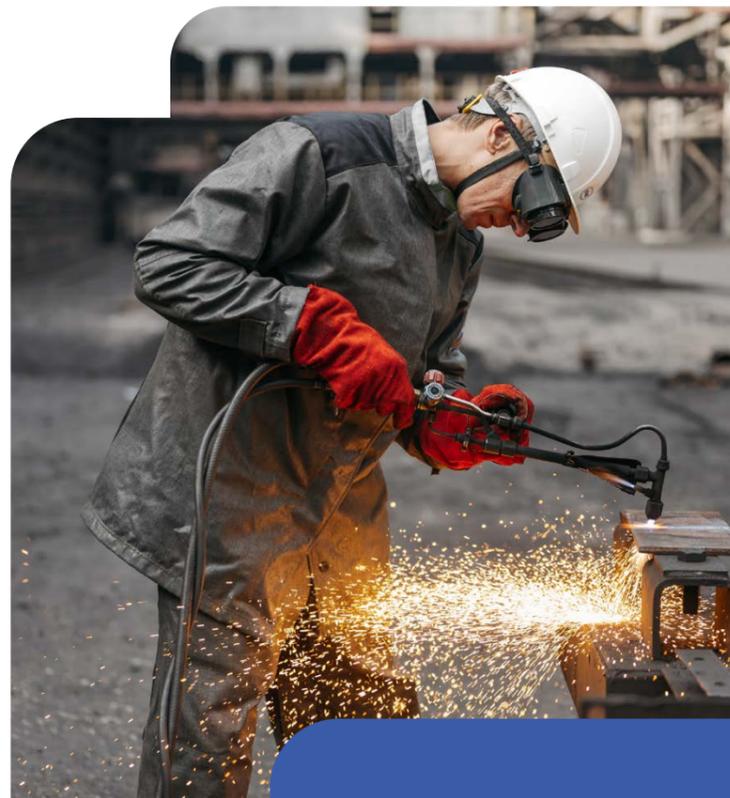
## Инвестиции в ОТиПБ

Для качественной реализации поставленных задач Компания ежегодно финансирует развитие ОТиПБ.

Структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность Группы НЛМК в 2023 году, %



● Промышленная безопасность	41
● Содержание СИЗ	28
● Управление рисками	11
● Медицинские осмотры	6
● Улучшение условий труда сотрудников	4
● Пожарная безопасность	4
● Целевые программы развития ОТиПБ	3
● Лечебно-профилактическое питание	1
● Обучение по ОТПБ	1
● Прочие	1



# 4,4 млрд руб.

объем инвестиций в ОТиПБ в отчетном году, из них на российских активах – 4 млрд руб., или в среднем 64 тыс. руб. на одного работника

## Результаты деятельности в 2023 году

В 2023 году Компания продолжала проводить программу поддержания, направленную на снижение фатальных и высоких рисков. В ее основе лежит концепция Vision Zero: все инциденты могут быть предотвращены.

НЛМК поддерживает политику открытости регистрации происшествий всех уровней. Цели Группы – определить системные причины, разработать корректирующие мероприятия и предотвратить повторение происшествий.

В 2023 году организационные границы Компании существенно изменились в связи продажей активов НЛМК Сорт. В Отчете показатели травматизма предприятий НЛМК Сорт учтены до конца августа

2023 года, так как до продажи активов Компания инвестировала средства в поддержание системы ОТиПБ и учитывала в расчетах несчастные случаи, связанные с производством, отработанные человеко-часы, а также риски в области ОТиПБ.

### Происшествия на производстве

[GRI 403-9]

В 2023 году на предприятиях Группы НЛМК сотрудники и подрядчики получили 90 травм с потерей трудоспособности. Общее количество травм снизилось на 8%, количество травм с сотрудниками снизилось на 11%, количество травм с подрядчиками осталось на уровне 2022 года.

### Производственный травматизм [GRI 403-9]

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством	89	105	167	144	98	90
• Сотрудники	65	72	133	123	74	66
• Подрядчики	24	33	34	21	24	24
Количество смертельных случаев, связанных с производством	3	6	3	6	5	3
• Сотрудники	3	2	1	5	1	1
• Подрядчики	0	4	2	1	4	2
Количество травм с потерей трудоспособности	86	99	164	138	93	87
• Сотрудники	62	70	132	118	73	65
• Подрядчики	24	29	32	20	20	22
Общее число отработанных человеко-часов для сотрудников <sup>1</sup>	93 637 091	95 179 559	93 300 837	97 493 913	95 175 295	89 550 824
Общее число отработанных человеко-часов для подрядчиков	22 612 132	26 995 931	39 798 091	44 452 504	46 252 482	43 689 181

Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день, в том числе со смертельным исходом, составило 48 человек, или 0,1% от среднесписочной численности сотрудников российских активов.

В 2023 году общее число отработанных человеко-часов снизилось как у сотрудников, так и у подрядчиков на 6% по сравнению с предыдущим годом в связи с выходом из состава Группы Сортового дивизиона<sup>2</sup>. Группа НЛМК в основном привлекает подрядчиков на производственные объекты для временных или периодических работ.

Компания глубоко сожалеет о смертельных случаях, произошедших с одним сотрудником и двумя подрядчиками на предприятиях в Липецке и Екатеринбурге. По всем случаям были проведены детальные расследования, выявлены корневые причины, предложены и реализованы корректирующие мероприятия.

### Динамика случаев травматизма на производстве среди сотрудников и подрядчиков Группы НЛМК (без учета смертельных) [GRI 403-9]



<sup>1</sup> Общее число отработанных человеко-часов для сотрудников включает время, которое рабочие 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.

<sup>2</sup> В отчете показатели травматизма предприятий НЛМК Сорт учтены до 31.08.2023 (период нахождения в составе Группы НЛМК). Данные с 01.09.2023 (с выхода из состава Группы) не учитываются при расчете показателей.

Система учета производственного травматизма в Компании основана на единых в мире отраслевых методиках. Основным показателем травматизма в Группе является коэффициент частоты производственного травматизма (англ. Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)).

# <46%

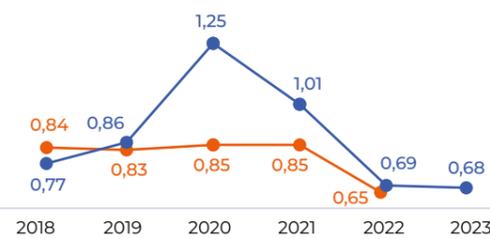
благодаря внедряемым программам и мероприятиям по предотвращению травматизма показатель LTIFR с 2020 года (год ввода политики открытости) снизился

Динамика показателя LTIFR по Группе НЛМК без учета легких травм в сравнении со средним показателем по отрасли<sup>1</sup> [GRI 403-9]



— Среднее по отрасли (по данным WSA)  
— Группа НЛМК (без учета легких травм)

Динамика показателя LTIFR по Группе НЛМК в сравнении со средним показателем по отрасли<sup>1</sup> [GRI 403-9]



— Группа НЛМК (сотрудники и подрядчики)  
— Среднее по отрасли (по данным WSA)

<sup>1</sup> Данные о среднем показателе по отрасли за 2023 год на момент подготовки Отчета были недоступны.

Динамика показателя LTIFR по Группе НЛМК по сотрудникам и подрядчикам [GRI 403-9]



Показатель LTIFR ежемесячно исчисляется по каждому предприятию с учетом данных по сотрудникам НЛМК и по подрядным организациям. В отчетном периоде LTIFR составил 0,68 из расчета на 1 млн отработанных часов.

В 2023 году в топ-3 реализовавшихся опасных факторов вошли падения на поверхности одного уровня, ручные операции и инструменты, а также падение предметов.

С учетом анализа определены общекорпоративные приоритетные направления на 2024 год: управление подрядными организациями, предупреждение травматизма в ТОиР, безопасная эксплуатация подъемных сооружений и ведение погрузочно-разгрузочных работ, безопасность проведения огневых работ.

Компания ведет учет всех случаев травматизма на производстве и рассчитывает 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 2023 году показатель TRIFR (общий) повысился по сравнению с прошлым годом до 2,63 в связи с увеличением числа случаев без потери трудоспособности на 23% среди сотрудников и подрядчиков. Регистрация случаев без потери трудоспособности помогает предотвратить происшествия с более тяжелыми последствиями.

<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.

Динамика показателя TRIFR (RI) в разбивке по сотрудникам и подрядчикам Группы НЛМК [GRI 403-9]



Динамика травматизма по степени тяжести



# -35%

снижено количество тяжелых, смертельных и групповых случаев по отношению к прошлому году, а также легких травм – на 2,5%





## Профессиональная заболеваемость

[GRI 403-10]

Здоровье сотрудников – приоритет Группы НЛМК. С этой целью Компания обеспечивает безопасные и комфортные условия труда, развивает корпоративное здравоохранение и культуру ЗОЖ.

Особое внимание уделяется профилактике профессиональных заболеваний. Компания стремится к установлению устойчивой динамики снижения случаев профессиональных заболеваний. В 2023 году было зарегистрировано 50 случаев профессиональных заболеваний на трех площадках (НЛМК, Алтай-Кокс, СГОК), что на 10% ниже по сравнению с предыдущим годом.

Каждый случай профессионального заболевания подлежит расследованию в соответствии с законодательными требованиями, по результатам которого разрабатываются и внедряются корректирующие мероприятия. Они включают:

- перевод сотрудников на рабочие места с допустимыми условиями труда;
- контроль применения работниками СИЗ;
- контроль исправности оборудования и защитных устройств механизмов, генерирующих повышенные уровни вредных производственных факторов;
- контроль соблюдения режимов труда и отдыха работников.

Проводятся мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах.

В цехе холодного проката и покрытий Липецкой площадки с 2021 года ведется пилотный проект по предотвращению профессиональной тугоухости. За период действия программы у участников из группы риска не выявлено отрицательной динамики, отмечалось улучшение общего самочувствия, профессиональных заболеваний не установлено.

По данным Компании, смертельные случаи, произошедшие на производстве в 2023 году, не были связаны с профессиональными заболеваниями.

Работники подрядных организаций на ремонтных проектах и аутсорсеры работают на местах, на которых проведена специальная оценка условий труда и реализованы мероприятия по снижению опасных и вредных факторов производства. Учет профзаболеваний работников подрядных организаций в настоящее время не проводится, поскольку значимая часть таких работников привлекается для оказания разовых или временных услуг от нескольких дней до нескольких месяцев, что не позволяет анализировать состояние их здоровья.

## Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу

### ✓ Основные направления деятельности в 2024 году

- Продолжение реализации программ по снижению топ-рисков («Зажатия и защемления», «Высота», «Ручной инструмент» и др.), запуск новой программы «Пять пальцев» для предотвращения травм кистей рук.
- Программа повышения качества СИЗ и культуры их применения:
  - начало перехода на выдачу дерматологических СИЗ через дозаторы;
  - запуск программы «Защита от электрического тока и электрической дуги»;
  - апгрейд костюма для защиты от общепроизводственных загрязнений (новые ткани, новая конструкция) на основании обратной связи, полученной от работников.
- Обучение по топ-рискам с фокусом на практическую отработку навыков.
- Приоритизация Программы поддержания функции ОТиПБ на основе внедрения показателей эффективности предотвращения негативных последствий.
- Повышение автоматизации процессов: развитие ИТ-проектов (Информационная система ОТиПБ, выдача электронных наряд-допусков (ЭНД 2.0), «Видеоаналитика» и др.), а также разработка онлайн-аналитики по текущим инструментам.
- Развитие системы интерактивных инструктажей.
- Реализация программ развития лидерства и формирования безопасного поведения.
- Внедрение корпоративного коучинга по ОТиПБ для формирования личной заинтересованности и вовлечения всех сотрудников в повышение культуры безопасности на производстве.
- Развитие института внутренних тренеров по программам ОТиПБ. Повышение компетенций участников ФН ОТиПБ.
- Оценка зрелости культуры безопасности предприятий для подбора дальнейших программ с учетом уровня площадки.
- Проведение обучения по программе «Осознанная безопасность».
- Реализация программы по управлению безопасностью в ремонтных зонах и мастерских.

### ⊕ Промышленная медицина

- Внедрение цифровой платформы управления здоровьем («Цифровой здравпункт», «Цифровой цеховой терапевт»), дистанционных предсменных медицинских осмотров.
- Актуализация процесса экстренного медицинского реагирования с учетом внешних вызовов (при срочных и внештатных ситуациях, высококонтагиозных инфекциях).
- Реконструкция крупных здравпунктов на Липецкой площадке.
- Профилактика и контроль на рабочем месте инфекций, сердечно-сосудистых заболеваний, профессиональных заболеваний по результатам оценки профессиональных рисков.
- Коммуникационная кампания, направленная на повышение медицинской культуры и охрану здоровья.

### ⚠ Промышленная безопасность

- Развитие системы управления промышленной безопасностью (СУПБ) в части разработки и актуализации общекорпоративных нормативных документов, организации обучения и повышения компетенций по элементам СУПБ, проведения аудитов с мониторингом внедрения корректирующих мероприятий, цифровизации процессов.
- Развитие системы учета, расследования и анализа происшествий по промышленной безопасности.
- Реализация программ по обеспечению крановой безопасности и безопасности при погрузо-разгрузочных работах.

### 📄 Подрядные организации

- Развитие процессов системы управления.
- Фокус на контроле и профилактических мероприятиях для снижения ключевых рисков.
- Развитие компетенций подрядчиков через обучение, адресную работу и коммуникации.

# Развитие местных сообществ

## Существенные темы

- Непрямые экономические воздействия
- Местные сообщества

## Ключевые события 2023 года

- Форум нужных дел, 5 сентября, Липецк.
- Парк развития НЛМК на международной выставке-форуме «Россия» на ВДНХ, Москва.

## Награды и конкурсы

Группа НЛМК победила в спецноминации «За активное внедрение принципов социального партнерства» Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость».

## Глобальные цели в области устойчивого развития



## Ключевые цифры 2023 года

**735,5** млн руб.

объем инвестиций во внешние социальные программы

**79** проектов

получили поддержку на грантовом конкурсе «Стальное дерево»

## Приоритетные направления поддержки местных сообществ

[GRI 3-3] [GRI 203-2]

Как крупная компания, осуществляющая добычу сырья, производство стали и стальной продукции, Группа НЛМК значительно влияет на жизнь местных сообществ.

Работа в области развития местных сообществ направлена на формирование общности интересов Группы НЛМК, ее сотрудников, местных сообществ, органов государственной власти и местного самоуправления по вопросам:

- устойчивого развития Компании и регионов присутствия;
- создания благоприятной среды для сотрудников предприятий и местного населения.

Основной документ, регулирующий подход Компании к реализации социальных программ, – [Политика в области устойчивого развития Группы НЛМК](#). В ней отражена одна из ключевых целей Компании в сфере устойчивого развития – вклад в социальное развитие регионов присутствия.

В 2023 году была принята [Политика в области внешних социальных программ и благотворительности](#). Она определяет цели, принципы и основные направления работы в области внешних социальных программ и благотворительности для достижения целей Компании в сфере устойчивого развития.

Принципы благотворительной деятельности Компании:

- помощь именно тем, кто нуждается в поддержке, прямой контакт с благополучателями и адресное распределение;
- фокус на регионах присутствия Компании;
- системный подход, прозрачность и измеримость результатов;
- контроль за целевым использованием и достижением результата, вовлеченность в реализацию проектов.

В соответствии с утвержденной Политикой благотворительная деятельность Компании осуществляется по трем основным направлениям:

- здоровье;
- образование и культура;
- социальная помощь.

Социальная и благотворительная деятельность НЛМК ведется 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 и Свердловской областях, а также в Алтайском крае. В 2022 году были открыты филиалы фонда в Старом Осколе и Заринске. Благополучателями фонда «Милосердие» ежегодно становятся более 50 тыс. человек.

НЛМК стремится повышать эффективность инструментов взаимодействия и вовлеченность населения и персонала в развитие культуры повседневной благотворительности. Примером такого инструмента является грантовый конкурс «Стальное дерево».



## Грантовый конкурс «Стальное дерево»

Конкурс проводится с 2017 года и ежегодно демонстрирует рост рассмотренных и принятых заявок. В 2023 году гранты получили проекты в областях экологии и благоустройства, семейных ценностей, науки и культуры, спорта и здоровья, а также молодежные программы, проекты по направлениям «Милосердие и забота» и «Активное долголетие». Конкурсная комиссия, в которую вошли представители НЛМК, фонда «Милосердие», администрации регионов, городских и сельских поселений, отобрала лучшие инициативы более чем из 450 заявок. Поддержку получили жители пяти регионов России, финансирование конкурса со стороны НЛМК составило более 25 млн руб.

В 2023 году было выдано рекордное количество грантов – 79. Завершенные проекты помогли благоустроить общественные пространства, открыть новые объекты уличной спортивной инфраструктуры, создать условия для развития детей с ограниченными возможностями здоровья, поддержать людей с инвалидностью, провести культурно-исторические мероприятия.

## География конкурса «Стальное дерево», количество проектов



● Липецкая область	35
● Старый Оскол	16
● Заринск	12
● Свердловская область	11
● Калужская область	5

### Марафон добрых дел

Марафон добрых дел, приуроченный к Международному дню благотворительности, прошел в третий раз на всех российских площадках Группы. Ключевой темой марафона стала социальная помощь, в фокусе внимания – пожилые люди, ветераны Компании. В программе семейных волонтерских фестивалей были творческие и оздоровительные мастер-классы, соревнования по шашкам и шахматам и другие активности. Для домов престарелых были собраны необходимые вещи. В преддверии марафона в Компании прошел конкурс «Добрая весточка». Лучшие рисунки сотрудников Компании были выбраны в качестве иллюстраций для открыток, на которых участники Марафона добрых дел писали добрые слова и пожелания ветеранам.

### Форум нужных дел

На мероприятии, проведенном в КУ НЛМК, были подведены итоги благотворительной деятельности Группы, а также связанных с ней сестринских компаний и благотворительных фондов более чем за 20 лет. Гостями форума стали представители образовательных, благотворительных, медицинских организаций со всей страны, руководители Компании и подопечные фондов. За эти годы оказана помощь десяткам тысяч людей, реализованы сотни важных социальных проектов. Компания оказывает адресную и комплексную помощь, формируя позитивную среду для здоровья, спорта, культуры и образования. На эти цели за 20 лет было потрачено около 30 млрд руб.

## Инструменты взаимодействия с местными сообществами и выявления их ожиданий

[GRI 2-24] [GRI 2-26] [GRI 413-1]

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

Мероприятие	Описание мероприятия
Оценка действующих социальных программ	НЛМК регулярно анализирует свои социальные программы, чтобы оценить их эффективность, охват аудитории и обратную связь. Для этого в том числе проводится 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
Взаимодействие с местными органами власти	Компания сотрудничает с региональными и муниципальными органами власти, которые хорошо осведомлены о нуждах и потребностях населения на территориях присутствия. НЛМК совместно с представителями органов власти разрабатывает подходы к социальной деятельности, соответствующие запросам населения
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 в работе. В 2022 году жители Липецка поддержали реализацию 26 объектов НЛМК в ходе общественных обсуждений

## Оценка воздействия на местные сообщества

[GRI 413-2] По итогам 2023 года во всех регионах деятельности Группы НЛМК были реализованы программы взаимодействия с местными сообществами, а также проведена оценка воздействия деятельности Компании. 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.

## Результаты деятельности в 2023 году

[GRI 201-1] [GRI 203-1] [GRI 203-2]

Ежегодно НЛМК выделяет значительные средства на реализацию социальных программ. В 2023 году на внешние социальные программы было направлено 735,5 млн руб. Программы взаимодействия с местными сообществами ведутся на всех предприятиях Компании.

Инвестиции во внешние социальные программы, % [GRI 203-1]



### Здоровье и благополучие, здравоохранение

Проекты в этой области направлены на поддержку учреждений здравоохранения, в том числе на приобретение медицинского оборудования, а также на адресную помощь тяжелобольным людям (оплату дорогостоящих операций, покупку лекарств и реабилитацию).

Поддержка массового и детского спорта	28,9
Поддержка культуры и инфраструктуры	27,6
Поддержка незащищенных категорий населения регионов присутствия	13,8
Ветераны и пенсионеры Компании	12,4
Поддержка здравоохранения	9,0
Образование	8,3

### 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.

101,7 млн руб.

затраты на направление «Поддержка незащищенных категорий населения регионов присутствия» в 2023 году



66,4 млн руб.

затраты на направление «Здоровье и благополучие, здравоохранение» в 2023 году

## Поддержка ветеранов и пенсионеров Компании

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 они осваивают компьютер, мобильные приложения и интернет, чтобы искать необходимую информацию, пользоваться электронными услугами, общаться онлайн с родственниками и знакомыми.

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

### Праздник трудовой славы на ВИЗ-Стали

Более 400 визовских ветеранов собрались в Центре культуры и искусств «Верх-Исетский» на празднике трудовой славы, посвященном юбилейным датам 2023 года: 30-летию цеха ванн и моек, 50-летию пуска цеха холодной прокатки, 25-летию с момента организации ВИЗ-Стали. Почетными гостями праздника стали «пускачи» – те, кто стоял у истоков создания цеха холодной прокатки в 1973 году. В торжественной обстановке ветеранам цеха вручили награды от областного Совета ветеранов и Горно-металлургического профсоюза. Отдельные слова благодарности прозвучали в адрес ветерана Великой Отечественной войны – бывшего работника Николая Спиридоновича Власова, который в 2023 году отметил 100-летний юбилей.

**90,8** млн руб.

затраты на направление «Поддержка ветеранов и пенсионеров (бывших работников)» в 2023 году

### Экскурсия для ветеранов на NLMK Pennsylvania

На NLMK Pennsylvania по случаю запуска печи с шагающими балками организовали экскурсию для ветеранов. Бывшим сотрудникам показали новый агрегат, полностью отвечающий самым современным стандартам энергоэффективности.

## 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 для сотрудников Компании и членов их семей, но и для местных жителей. 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 стендовой стрельбе: около половины состава сборной России по данному виду спорта – выпускники этой школы.

**212,7** млн руб.

затраты на направление «Поддержка массового и детского спорта» в 2023 году



В Липецке в Парке металлургов прошел приуроченный ко Дню металлурга семейный фестиваль «Здоровый выбор» с разными развлечениями: шахматами, прыжками через канат, йогой, медитацией.

В Липецкой области в 2023 году при поддержке фонда «Милосердие» впервые прошли «Стальные старты» – городские спортивные соревнования для школьников. Пятнадцать школьных команд состязались в шести дисциплинах: эстафетном плавании, функциональном многоборье, мини-футболе, боулинге, бадминтоне и дартсе.

В Заринске Алтайского края открылся новой спортивно-игровой комплекс. Для детей младшего возраста оборудовали качели и игровые конструкции, для детей постарше – тренажеры и спортивные комплексы, а также площадки для футбола и баскетбола.

В 2023 году в новых микрорайонах Липецка при поддержке благотворительного фонда «Милосердие» открыли два современных многофункциональных спортивно-игровых комплекса. На них установили разнообразные игровые конструкции для детей разных возрастов, спортивные тренажеры, теннисные столы. Площадки поделены на игровые зоны, чтобы у каждого ребенка была своя безопасная территория. Для освещения в вечернее время предусмотрели современные фонари.

В семейном фестивале «Прочный сплав» в Старом Осколе Белгородской области, Липецке и Заринске приняли участие около 2 тыс. жителей всех возрастов. Активности фестиваля были бесплатны для участников. Каждый участник детского забега получил памятную медаль, фирменную кепку и сладкий подарок. Призы вручили также семьям, которые прошли интерактивные зоны семейного квеста.

## Поддержка образования и просвещения

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 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.



**60,7** млн руб.

затраты на направление «Поддержка образования и просвещения» в 2023 году



В 2023 году при поддержке фонда «Милосердие» в Заринске открылся новый центр интеллектуального развития. В нем собрали самые интересные развивающие игры для дошкольников, которые помогают педагогам полнее раскрыть их способности. Игровые пособия для сенсорного развития стали хорошим подспорьем для более чем 200 дошкольников и применяются в адаптивных занятиях детского сада.

В Липецкой области провели образовательный проект «Научись спасать жизнь». Проект помог научить молодежь преодолевать психологический барьер и страх перед потерявшим сознание человеком. Профессиональные инструкторы обучили более 2 тыс. студентов

и школьников, как проводить сердечно-легочную реанимацию и накладывать жгут для остановки кровотечения.

При поддержке благотворительного фонда «Милосердие» в Липецкой области провели образовательный проект для детей-сирот и ребят, оставшихся без попечения родителей. Они стали участниками серии занятий, которые помогут им в самостоятельной жизни принимать грамотные финансовые решения. Проект реализован на грант программы «Стальное дерево» и охватил пять специализированных образовательных организаций региона. В занятиях и деловых играх приняли участие около 200 ребят.

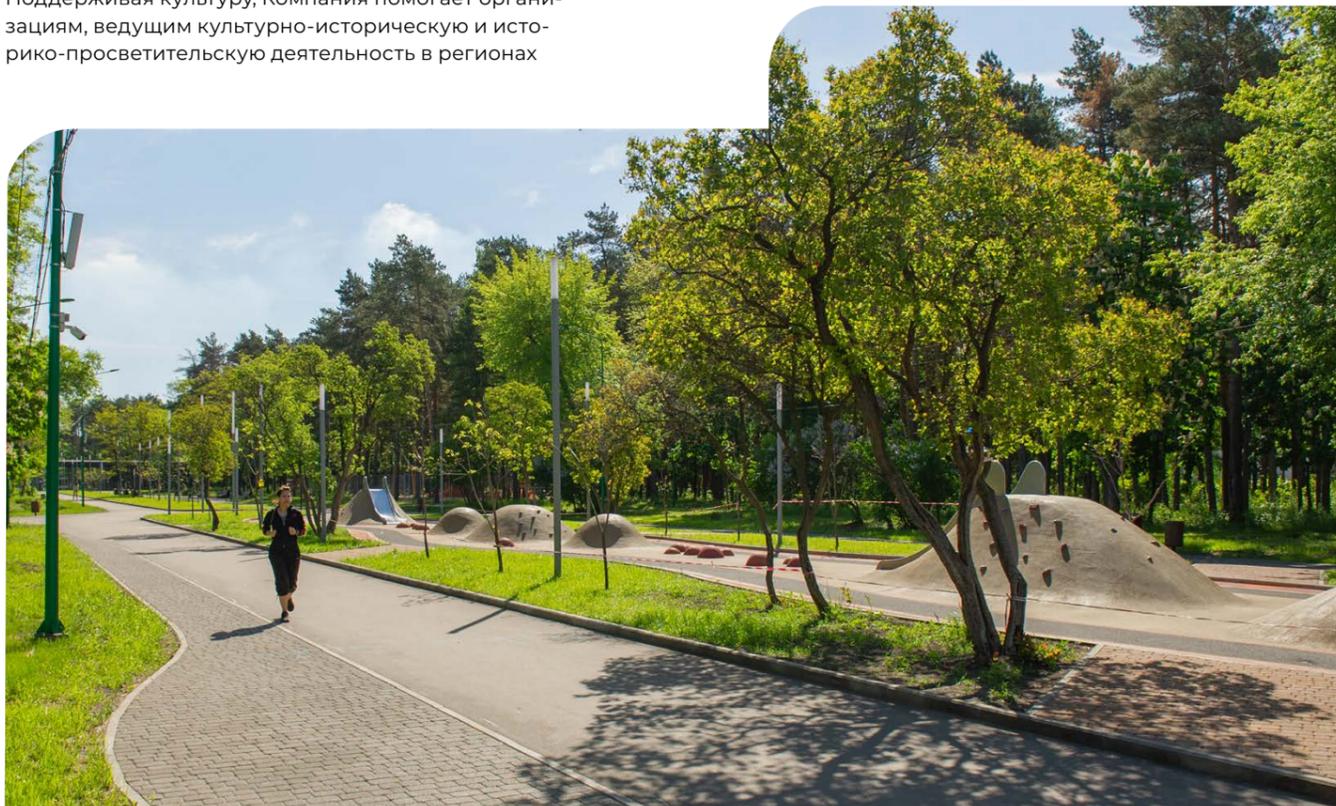
## Культура, инициативы по созданию комфортной городской среды

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

Поддерживая культуру, 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 культурно-исторического наследия.

НЛМК поддерживает деятельность корпоративных музейных площадок на Стойленском ГОКе и Алтай-Коксе, а также музей НЛМК в Липецке.



# 203,5 млн руб.

затраты на направление «Культура, инициативы по созданию комфортной городской среды» в 2023 году



При поддержке фонда «Милосердие» сразу несколько новых аллей появилось в 2023 году в трех регионах России. Больше всего новых деревьев и кустарников (свыше 2 тыс.) высадили на улицах Липецка. В Заринске Алтайского края – более 200 деревьев, часть из них – на территориях, примыкающих к спортивным площадкам и детским садам. В Старом Осколе Белгородской области волонтеры посадили 180 деревьев. Одновременно по просьбе жителей проводилась опиловка аварийных деревьев в городских дворах. Это позволит избежать травм от падения сухостоя на детских и спортивных площадках, парковках и рядом с подъездами.



В 2023 году в Старом Осколе прошел премьерный показ спектакля-вербатим «Инклюзия» на сцене Центра современного искусства «Быль». Все пять участников постановки – люди, которые передвигаются на инвалидных колясках. Постановка с участием особенных артистов – волонтерский проект грантовой программы «Стальное дерево».



Благодаря грантовой программе «Стальное дерево» в Старом Осколе Белгородской области реализовали культурно-этнографический проект «Слобода ремесленная». Каждые выходные в течение лета мастера декоративно-прикладного творчества проводили со всеми желающими бесплатные мастер-классы по войлоковалянию, лепке, созданию традиционной тряпичной куклы-скрутки, лоскутному шитью и бисероплетению.

## Планы на 2024 год и среднесрочную перспективу

На 2024 год намечено развитие благотворительных проектов по поддержке дворовой инфраструктуры для организации культурно-спортивного досуга жителей регионов присутствия (проект «БлагоДворительность»).

Планируется дальнейшее развитие грантового конкурса «Стальное дерево», формирование на его базе сообщества участников конкурса, а также дальнейшее усиление образовательного компонента программы.

