



ОТЧЕТ ОБ
УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ
2022

Социальный аспект



ОТЧЕТ
ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ
2022

Социальный аспект

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ [GRI 2-29]	40
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ И ПОДРЯДЧИКАМИ	41
НАШИ СОТРУДНИКИ	44
ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (ОТИПБ)	58
РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ [GRI 413]	65

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ [GRI 2-29]

Подход к организации взаимодействия

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

НЛМК определяет перечень заинтересованных сторон и расставляет между ними соответствующие приоритеты с учетом степени взаимного влияния и пересечения интересов. При формировании карты заинтересованных сторон Компания ориентируется на потребности и интересы стейкхолдеров и Группы НЛМК, а также на экспертные оценки руководства. Карта заинтересованных

сторон регулярно пересматривается и при необходимости корректируется. В 2022 рабочая группа по подготовке Отчета в очередной раз проанализировала карту заинтересованных сторон. Проведенный анализ подтвердил, что в 2022 году значимых изменений в карте заинтересованных сторон не произошло.

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 разработана стратегия и план взаимодействия. В 2022 году Компания продолжала взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.

Карта заинтересованных сторон НЛМК в 2022 году



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ И ПОДРЯДЧИКАМИ*

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2022 ГОДА	СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА
<p>103</p> <p>аудита поставщиков и подрядчиков в 2022 году</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Экологическая оценка поставщиков ● Социальная оценка поставщиков
	<p>КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ 2022 ГОДА</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Пересмотр системы квалификации и тендерных процедур ● Запуск пилотного проекта по квалификации поставщиков по требованиям ESG ● Проведен анализ рисков, определены пути их снижения в цепочках поставок ● Проведен анализ качества панели поставщиков, определены зоны для развития
<ul style="list-style-type: none"> ● Группа НЛМК признана компанией года в рамках премии «Лидер конкурентных закупок» — главного профессионального конкурса России среди закупщиков ● Группа НЛМК входит в ТОП-5 рейтинга качества управления закупочной деятельностью «Эксперт РА» 	

В основе устойчивой работы и выполнения обязательств Группы НЛМК лежит эффективная цепочка поставок. Компания регулярно закупает у более чем 2,5 тыс. подрядчиков и поставщиков широкий ассортимент услуг и товаров. В закупочной деятельности компания ориентирована 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.

Подход к управлению цепочкой поставок [GRI 2-6]

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 непременным 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.

* Только для Российских активов Группы НЛМК.

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.

Внедренная в 2022 году система скользящей квартальной оценки поставщиков, позволяет осуществлять мониторинг исполнения показателя по точности поставки и определять области для развития. Всем контрагентам присваивается рейтинг.

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 является крупным потребителем 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. Так же Компания

отдает предпочтение партнерам, которые стремятся продвигать бережное отношение к ресурсам и обеспечивают соблюдение правовых и социальных стандартов в своих цепочках поставок.

ОТБОР И КВАЛИФИКАЦИЯ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

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 по ОТиПБ [GRI 414-1]

Компания проводит обязательную квалификацию контрагентов по ОТиПБ, чтобы подтвердить готовность контрагентов и их субподрядчиков к соблюдению законодательных и корпоративных требований. Эта процедура обязательна для всех потенциальных контрагентов, которые планируют оказывать свои услуги на территории компаний Группы, независимо от стоимости их услуг. Более 200 поставщиков не смогли подтвердить функционирование системы ОТиПБ и были дисквалифицированы до начала тендерной закупки.

В 2022 году в Компании разработали видео инструктаж и презентационный материал для разъяснения основных требований к процессу квалификации по ОТиПБ и подтверждающим документам. Это позволило ускорить процедуру прохождения квалификации и увеличить число контрагентов, получивших положительное заключение.

Квалификация по экологическому менеджменту

Компания также ожидает от контрагентов строгого соблюдения применимых законодательных норм в области охраны окружающей среды. Доля новых поставщиков, прошедших оценку по экологическим критериям при квалификации в 2018–2022 годах, составила 100% [GRI 308-1].

Специально разработанный чек-лист отражает государственные требования в области охраны окружающей среды, обязательные для выполнения подрядными организациями. 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

В целях 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

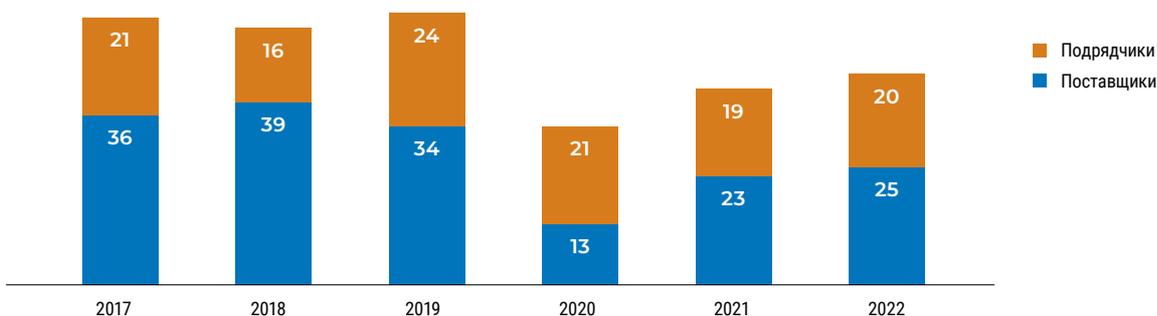
НЛМК ежегодно проводит оценку качества, эффективности и надежности работы всех своих контрагентов. Кроме того, в 2022 году был запущен пилотный проект по добровольной оценке поставщиков на соблюдение экологических критериев, в дальнейшем планируется дополнить оценку социальными и управленческими критериями. По итогам 2022 года из 136 компаний, заполнивших добровольную анкету, 68 контрагентов успешно прошли проверку на соответствие экологическим критериям.

Еще одним важным инструментом взаимодействия с контрагентами является проведение систематических аудитов, в том числе в целях выявления рисков устойчивого развития. В рамках аудитов внимание уделяется соблюдению необходимых стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности и снижению воздействия на окружающую среду. Аудиты подрядных организаций предполагают не только проверку наличия и подлинности необходимых документов, но и непосредственное наблюдение за работой сотрудников этих организаций.

Количество проведенных аудитов контрагентов

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

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



Контрагенты, с мероприятиями по устранению экологических рисков по результатам проведенных аудитов, % от общего числа аудитов [GRI 308-2]

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

Всего в 2022 году 83 поставщика прошли аудит, из которых у 25 поставщиков оценили воздействие на окружающую среду. Кроме того, был проведен полный аудит 20 подрядных организаций.

После аудита Компания совместно с контрагентами разрабатывает планы корректирующих мероприятий. Так, с целью обеспечения соответствия природоохранным требованиям, в 2022 году у 10 поставщиков и у 15 подрядчиков были инициированы корректирующие мероприятия. Основные причины несоответствий связаны с невозможностью контрагентов предоставить подтверждающую документацию. [GRI 308-2]

СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

Согласительная комиссия — коллегиальный орган Группы НЛМК, рассматривающий ситуации, связанные с некорректным, неэтичным и неблагонадежным поведением контрагентов. К компетенции Согласительной комиссии относятся, в частности, такие вопросы, как нарушения в области ценообразования, охраны труда и промышленной безопасности, а также природоохранного законодательства.

Результаты деятельности в 2022 году

В 2022 году Компания внедрила процесс по упрощению электронной формы регистрации контрагентов и повысила эффективность взаимодействия с поставщиками через функционал цифрового помощника. Кроме того, продолжилась роботизация стандартных конкурсных процедур.

Значимых изменений в структуре цепочки поставок компании в течение 2022 года не произошло. [GRI 2-6] В отчетном году доля закупок ТМЦ по основным производственным площадкам¹ у местных² поставщиков составила 90%. [GRI 204-1]

Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

Компания намерена продолжать автоматизацию и совершенствование закупочных процессов. В частности, в планы Компании входит развитие практик устойчивого снабжения, в том числе переход на новую платформу по квалификации поставщиков и проведению тендерных процедур и формализация проверки контрагентов на предмет подверженности экологическим рискам. Отдельным направлением деятельности Компании будет развитие маркетплейсов для обеспечения собственных потребностей и развития рынка. В части снижения рисков Компания планирует развивать собственное производство нестандартных позиций.

Работа Согласительной комиссии

Показатель	2019	2020	2021	2022
Количество контрагентов, в отношении которых было принято решение о приостановлении сотрудничества с Группой НЛМК	6	7	6	6
Количество контрагентов, в отношении которых было принято решение о прекращении сотрудничества с Группой НЛМК	11	13	18	15

1 Здесь под основными производственными активами принимаются российские активы. [GRI 204-1]

2 Местный поставщик – поставщик, зарегистрированный в том же регионе, что и предприятие. [GRI 204-1]

НАШИ СОТРУДНИКИ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2022 ГОДА	СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ
<p>586 млн руб. объем совокупных инвестиций в обучение и развитие персонала</p> <p>3 млн человеко-часов обучения</p> <p>7,7% показатель добровольной текучести по Группе НЛМК</p> <p>34% женщин среди управляющего и административного персонала</p> <p>25% от общего числа сотрудников — женщины</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Сотрудники ● Обучение и развитие ● Разнообразие и равные возможности ● Свобода собраний и ведения коллективных переговоров ● Недопущение дискриминации ● Запрет на использование детского труда; ● Отказ от принудительного или обязательного труда
ПРЕМИИ И НАГРАДЫ	
<ul style="list-style-type: none"> ● Группа НЛМК включена в лидирующую – платиновую – группу рейтинга лучших работодателей России по версии издания Forbes. ● Группа НЛМК вошла в топ-20 лучших работодателей страны по версии сервиса HeadHunter. ● Группа НЛМК стала победителем премии «Хрустальная пирамида — 2022». Компания выиграла в номинации «Трансформация организации и корпоративной культуры», Корпоративный университет НЛМК получил бронзу в номинации «Корпоративный университет года». ● Кампус Корпоративного университета получил премию «Best Office Awards 2022» как лучший региональный проект. ● Группа НЛМК вошла в топ-50 рейтинга ИТ-работодателей России, составленного крупнейшим ресурсом для ИТ-специалистов Хабр.ру в партнерстве с HR-консалтинговой компанией «ЭКОПСИ». ● HR-премия «СМАРТ Пирамида — 2022» в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения» за образовательное решение «Системный подход и аналитика данных». ● В 2022 году Программа «Академия стальных возможностей» была отмечена вторым местом в номинации «Лучшая программа по работе со студентами» всероссийского конкурса Graduate Awards. ● Система наставничества Группы НЛМК была представлена как лучшая практика работы с производственным персоналом и будущими сотрудниками на промышленных предприятиях в рамках нескольких отраслевых и межотраслевых конкурсов. ● Образовательные решения Технологического университета НЛМК по развитию профессиональных компетенций в области добычи и переработки полезных ископаемых и электронный дистанционный курс «Содержание зданий и сооружений» заняли 1 место премии Digital Learning 2022 в номинации «Онлайн-программы». ● НЛМК стал лауреатом всероссийской премии «Эффективное образование-2022» в номинации «Платформа года». ● Комплексная программа поддержки корпоративного волонтерства в Компании стала лауреатом премии «Лучшие социальные проекты России» 2022. 	

Приоритеты кадровой политики

В качестве ключевых целей в управлении персоналом в рамках текущего стратегического цикла остаются 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 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 права, а также применимого трудового законодательства в любых странах мира вне зависимости от практики ведения в них бизнеса. [GRI 2-23]

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](#), а также коллективные договоры. [GRI 2-23] 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

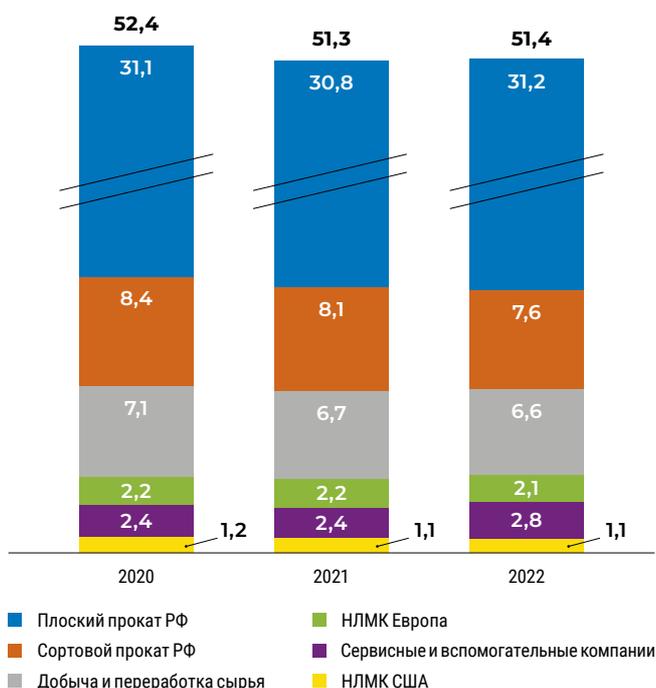
Списочная численность сотрудников Группы НЛМК на конец 2022 года составила 51,4 тыс. человек. Большая часть сотрудников Компании трудоустроена в России в сегментах «Добыча и переработка сырья», «Сортовой прокат» и «Плоский прокат», что обусловлено существенными масштабами деятельности этих активов по сравнению с другими сегментами. [GRI 2-7]

Про росте списочной численности среднесписочная численность сотрудников Группы НЛМК в 2022 году сократилась на 0,3 тыс. чел. по сравнению с 2021 годом в результате автоматизации производственных процессов, а также за счет других проектов, направленных на повышение производительности труда [GRI 2-7].

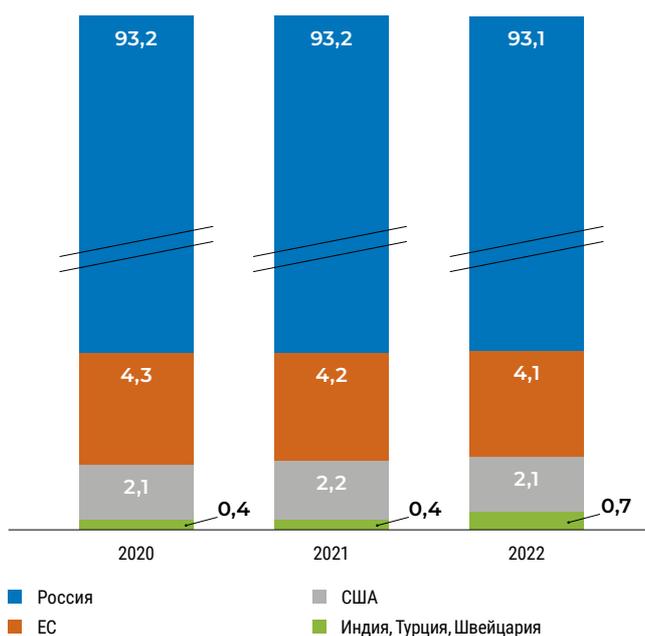
Доля мужчин среди сотрудников Группы НЛМК традиционно выше в связи со спецификой металлургической отрасли. Так, в 2022 году доля мужчин по Группе НЛМК составила 75%, доля женщин — 25% (среди рабочих — 78% и 22%, соответственно). Однако, среди административного и управленческого персонала доля женщин выше по сравнению с производственным персоналом. Среди ИТ-специалистов и сотрудников инженерных специальностей 34% — женщины. [GRI 2-7, 405-1]

Среди административного и управленческого персонала доля женщин составляет 34%, в том числе 49% в категории «Специалисты, служащие», 23% — в категории «Руководители непромышленные»

Списочная численность персонала в разбивке по сегментам, тыс. чел. [GRI 2-7]

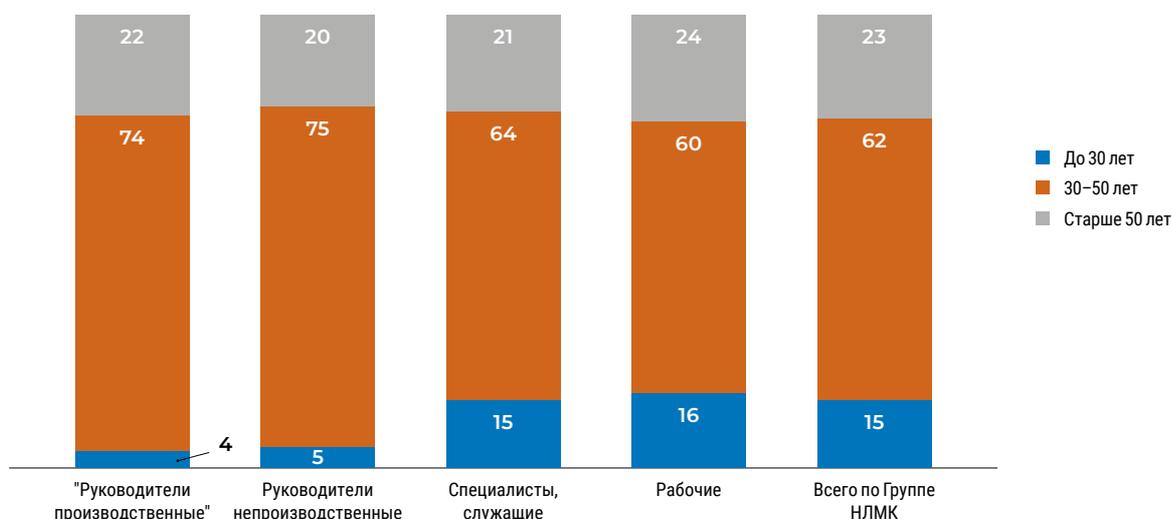


Списочная численность персонала Группы НЛМК в разбивке по регионам, % [GRI 2-7]



и 4% — в категории «Руководители производственные» (всего среди руководителей доля женщин составляет 17%). Доля женщин на младших руководящих должностях составляет 17%. Среди руководителей среднего звена их 15%, среди высшего руководства (топ-менеджмент, позиции на два уровня ниже CEO) — 19%. [GRI 405-1]

Численность персонала в разбивке по возрасту и категориям на конец года, % [GRI 405-1]



В 2022 году структура гендерного баланса не изменилась. [GRI 2-7] За отчетный год повышение в должности получили 2 379 мужчин и 605 женщин (или 6% и 5%, соответственно).

На условиях постоянных договоров трудоустроены 49,6 тыс. сотрудников (97%) Группы НЛМК, на условиях срочных (временных) — 1,8 тыс. сотрудников (3%). При работе по временному договору сотрудник имеет право на все льготы, которыми обеспечиваются сотрудники по коллективному договору. Подавляющее количество сотрудников (почти 100%) трудоустроены на полный рабочий день. [GRI 2-7]

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

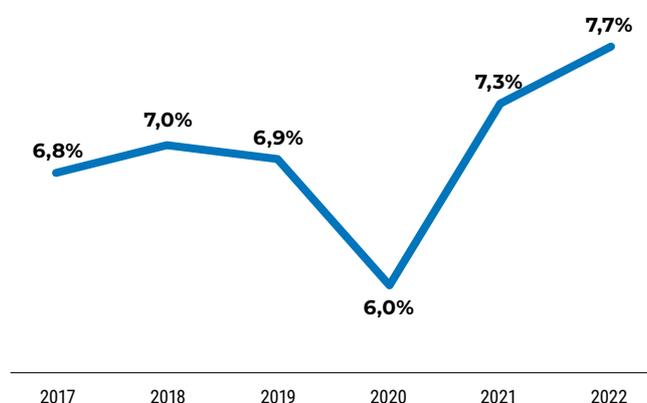
Среди сотрудников НЛМК есть представители разных возрастных категорий, что подтверждает отсутствие дискриминации по возрасту в кадровой политике Группы НЛМК. В 2022 году 23% от общей списочной численности составили сотрудники старше 50 лет, 62% — в возрасте от 30 до 50 лет, 15% — младше 30 лет. 75% производственных и непроизводственных руководителей входят в возрастную группу от 30 до 50 лет, 21% — старше 50 лет. [GRI 405-1] Группа НЛМК заключает трудовой договор с лицом, которое соответствует минимальным требованиям по возрасту, установленным законодательством. В Группе не используется детский труд, а также введен запрет на использование принудительного труда, труда заключенных и военных, на рабство и торговлю людьми. Все виды наемного труда в Компании носят исключительно добровольный характер [GRI 408-1, 409-1].

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

ТЕКУЧЕСТЬ

В 2022 году добровольная текучесть персонала увеличилась по сравнению с предыдущим годом до 7,7%, что обусловлено увеличением числа сотрудников, ушедших на пенсию.

Добровольная текучесть персонала по Группе НЛМК



ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

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

В 2022 году в новую редакцию Регламента о подборе руководителей и специалистов Группы НЛМК были включены положения о равных возможностях для кандидатов и недопущения дискриминации при подборе.

Компания подтверждает, что подбор внешних и внутренних кандидатов осуществляется по единым критериям и стандартам, установленным в Группе, с учетом стремления к обеспечению 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. [GRI 406-1]

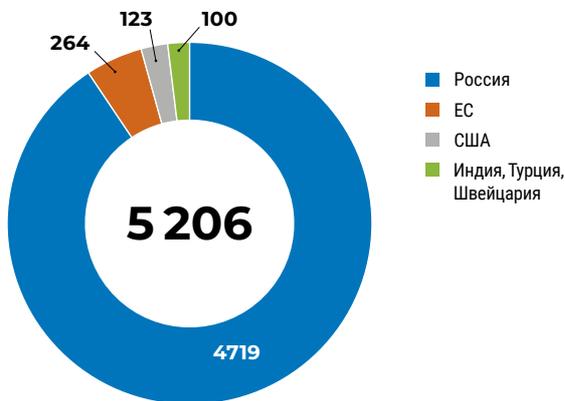
Обеспечивая равные возможности для всех, Компания реализует проекты по адресному трудоустройству людей с ограниченными возможностями здоровья. Всего в Компании трудоустроено 455 человек с ОВЗ (0,9% от общего числа сотрудников). В связи со спецификой труда в металлургической отрасли, которая включает в себя работу в опасных условиях, HR

специалисты Компании с особой тщательностью и вниманием осуществляют подбор людей с ОВЗ, так как Компания соблюдает все предписанные законодательством требования в данной сфере. Кроме этого, в соответствии с законодательством Российской Федерации³ ограничено применение женского труда в опасных условиях, а также на работах, связанных с перемещением тяжестей.

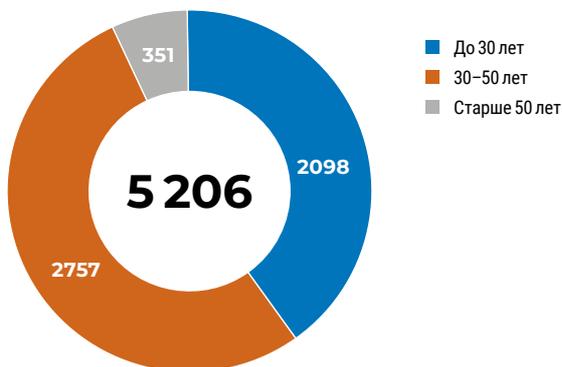
Уровень привлекательности Компании подтвержден высокими показателями в рейтинге работодателей HH.ru, Forbes и Хабр по итогам 2022 года.

В 2022 году 5,2 тыс. человек (10% от списочной численности) были приняты на работу НЛМК, 24% из них — женщины (2% от списочной численности). Доля нанятых с ограниченными возможностями здоровья в 2022 году составила 0,4% (23 человека) от общего числа нанятых сотрудников. 91% новых сотрудников трудоустроены на российские предприятия Группы. [GRI 401-1]

Вновь нанятые сотрудники Группы НЛМК в разбивке по регионам, человек



Вновь нанятые сотрудники Группы НЛМК в разбивке по возрастным категориям, человек



В 2022 году было создано свыше 1,5 тыс. рабочих мест, большинство из них — в связи с запуском инвестиционных проектов.

Оценка и вознаграждение

Соблюдение права сотрудников на достойные условия труда, в том числе конкурентоспособный уровень заработной платы, а также предоставление сотрудникам и пенсионерам пакета социальных гарантий являются одними из 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. Компания берет на себя обязательство ежегодно повышать уровень реального содержания заработной платы работников. [GRI 2-20]

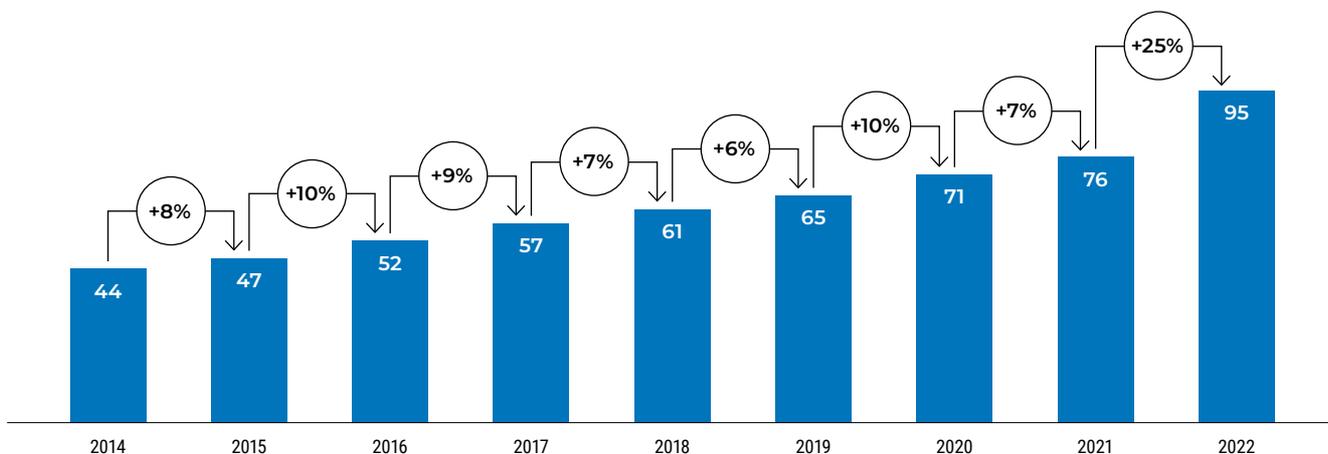
Для оценки уровня компенсации сотрудников Компании, в том числе топ-менеджмента, Группа НЛМК использует обзоры заработных плат, предоставленные внешними независимыми консультантами. [GRI 2-20]

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

[GRI 404-3] 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 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 2022 году данная система охватывала 93% сотрудников Группы НЛМК, в том числе всех руководителей и специалистов [GRI 404-3]. В нескольких подразделениях был запущен процесс формирования индивидуальных планов развития сотрудников, с помощью которых сотрудник может усилить те компетенции, которые оказались наиболее низко оценены.

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

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

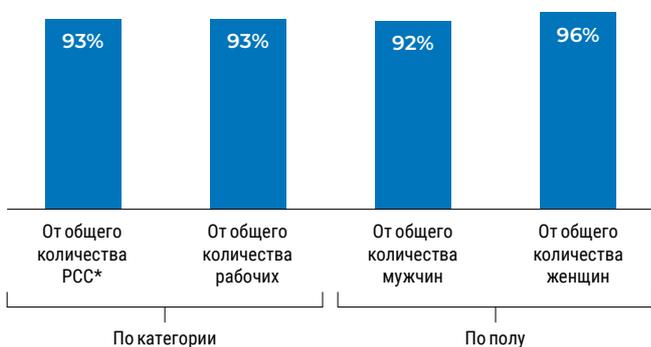


В 2022 году средняя заработная плата⁴ сотрудников российских предприятий Группы НЛМК выросла на 25% — до 95 тыс. руб., существенно опередив темп инфляции. При этом 8% роста средней заработной платы приходится на единовременную выплату в размере 4,7 млрд рублей для поддержки сотрудников в условиях неопределенности. На зарубежных предприятиях размер вознаграждения определяют в соответствии с коллективными договорами и трудовым законодательством и тоже ежегодно индексируют.

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.

В 2022 году была проведена оценка деятельности почти 48 тыс. сотрудников Группы НЛМК, что составляет 93% от общей численности персонала. [GRI 404-3]

Доля сотрудников Группы НЛМК, прошедших периодическую оценку результативности, в разбивке по категориям и полу на 31 декабря 2022 года, чел. [GRI 404-3]



* Руководители, специалисты и служащие.

Компания продолжает развивать сквозную систему управления по целям Группы — МВО. Системой МВО в 2022 году были охвачены все руководители и специалисты Компании. Не охваченным системой МВО сотрудникам рабочих профессий премия выплачивается ежемесячно на основе операционных показателей подразделения или должности.

Развиваются и системы мотивации, направленные на интересы отдельных групп персонала: мотивация проектной деятельности, мотивация за инициативы и др. Все они связаны с основными системами вознаграждения, дополняют друг друга и расширяют возможности роста заработной платы для сотрудника. В 2022 году особое внимание было направлено на выявление сотрудников, уровень вознаграждения которых ниже рыночного, с целью более быстрого повышения их уровня дохода.

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

Обучение и развитие

Одним из важнейших факторов устойчивого развития сотрудников в НЛМК остается их профессионализм и квалификация. Эффективная система обучения и развития профессиональных компетенций сотрудников основывается на профилировании должностей, регулярном тестировании знаний персонала и использовании современных форматов обучения (микрокурсы, дистанционное обучение).

НЛМК инвестирует значительное количество ресурсов в обучение и развитие. Доля сотрудников, прошедших обучение в отчетном году составила 93%. В 2022 году объем совокупных инвестиций в этой области составил 586 млн руб., включая 296 млн руб. — затраты

4 Средняя заработная плата рассчитывается исходя из методологии Группы НЛМК, которая основывается на руководстве ст. 139 ТК РФ, Постановления Правительства РФ № 922 от 24.12.2007, Методологическими положениями по статистике (выпуск 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/кол-во месяцев в периоде.

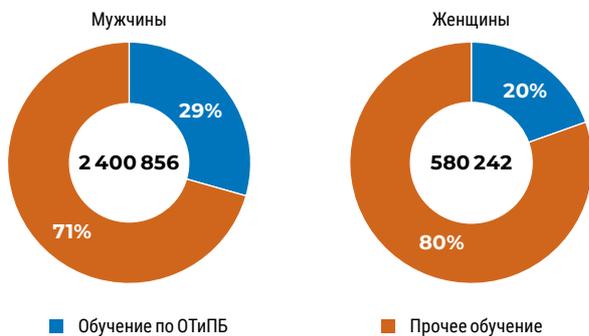
на обучающие мероприятия, 281 млн руб. — затраты на образовательные процессы Корпоративного университета и разработку дистанционных курсов и 9 млн руб. — расходы на оплату тренеров. Таким образом, общие затраты на 1 штатную единицу составили 11,4 тыс. руб.

По итогам 2022 года общее время обучения сотрудников Группы НЛМК, включая обучение по ОТиПБ, составило 2 981 098 человеко-часов (из них 181 909 человеко-часов осуществлялось через Корпоративный университет на российских активах Группы), т.е. 63,7 часов обучения на одного сотрудника в пересчете на среднесписочную численность сотрудников российских активов.

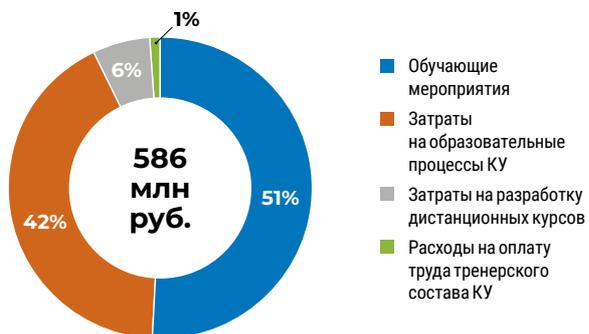
Кроме того, 85 161 человеко-часов инвестировано в обучение целевых студентов базовых учебных заведений по профессиональным компетенциям Компании, которое проводят сотрудники НЛМК. Это позволяет развивать кадровый резерв и наставников.

Общее время обучения в отчетному году по ОТиПБ составило 819 579 человеко-часов (600 697 — внешнее обучение, 214 857 — внутрифирменное обучение и 4 024 — Корпоративный университет). [\[GRI 404-1\]](#)

Общее количество часов обучения



Структура инвестиций Группы НЛМК в обучение и развитие сотрудников в 2022 году [\[GRI 404-2\]](#)



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

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В НЛМК для развития профессиональных компетенций выделено отдельное направление — Технологический университет, созданный специально для профессиональной подготовки сотрудников рабочих профессий, развития технологической и профессиональной экспертизы руководителей и специалистов производственных подразделений, а также подготовки молодых специалистов. Технологический университет обеспечивает доступ к уникальной экспертизе Компании, которую невозможно приобрести извне. В основе работы Технологического университета — оценка квалификаций и профессиональных компетенций, а также технологии и стратегии производственных переделов.

Основные направления работы Технологического университета:

- ▶ профориентация школьников;
- ▶ первичная подготовка студентов;
- ▶ обучение на профессию рабочих;
- ▶ профессиональное обучение и повышение квалификации.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ

Ключевая задача профориентации — привлечь молодежь в базовые учебные заведения среднего-профессионального образования на профильные для Группы рабочие специальности. В течение последних трех лет Группа НЛМК увеличила охват целевой аудитории до свыше 20 тыс. человек.

В рамках сотрудничества со школами и центрами дополнительного образования Компания реализует широкий спектр информационных и образовательных мероприятий через корпоративные профориентационные проекты, такие как металлургические смены, «Школа профессионального мастерства», «Профессиональный старт», «Класс НЛМК», обучение школьников на рабочие профессии, «Корпорация дети», настольная игра «Комбинаториум: построй свою карьеру!», «Металлургический квест», «Портфолио» для школьника.

ПЕРВИЧНАЯ ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ

НЛМК является стратегическим партнером более чем 20 профильных учебных заведений среднего профессионального и высшего образования, в том числе 9 базовых колледжей и техникумов, с которыми выстроены совместные образовательные проекты в регионах присутствия.

Межрегиональный методический совет, специально созданный для вовлечения заинтересованных сторон и принятия коллегиальных решений, координирует совместную разработку образовательных программ: в 2022 году экспертизу совета прошли 37 образовательных программ, а также 3 комплексные программы развития образовательно-производственных кластеров в Липецкой, Свердловской и Белгородской областях.

В партнерских учебных заведениях среднего профессионального образования по профильным для НЛМК специальностям проходят обучение 4,5 тыс. студентов.

Студенты также имеют возможность проходить практику в компаниях Группы: в 2022 году практику прошли 2,5 тыс. студентов, из них 770 человек — на основе персональных договоров, предполагающих получение стипендии за счет работодателя.

В Группе НЛМК продолжили свое действие программа «Академия стальных возможностей» и кейс-чемпионат «РазРеши».

«Академия стальных возможностей» НЛМК состоит из трех этапов общей длительностью 14 месяцев и включает обучение от Компании и стажировку под руководством наставника в выбранном направлении. 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 предусмотрен растущий от этапа к этапу доход, а также оплата проезда и проживания в случае релокации.

В первую волну по результатам отбора из более 2 тыс. заявок участниками Академии стали 75 стажеров из 40 вузов и 20 городов. 47 стажеров успешно завершили программу и 33 лучшие выпускника были трудоустроены на предприятия Группы НЛМК в Липецке, Белгороде, Екатеринбурге и Москве.

На новую волну программы получено также более 2 тыс. заявок, из которых отобраны 45 стажеров. Вторая волна продлится до мая 2023 года.

Кейс-чемпионат «РазРеши» — это соревнование студенческих команд в решении актуальной бизнес-задачи от НЛМК. При решении кейса студенты узнают с какими проблемами встречаются компании Группы, знакомятся с бизнес-процессами и учатся работать в команде.

В 2022 году на участие в кейс-чемпионате подали заявки 163 команды из 55-ти образовательных организаций РФ, т.е. почти 700 студентов. На протяжении всего чемпионата команды сопровождают консультанты и эксперты Компании — порядка 100 сотрудников приняли участие в чемпионате в качестве экспертов жюри и консультантов команд.

Призеры и победители высшей лиги «РазРеши» получают дополнительные баллы при поступлении на магистратуру «Производственные системы и операционная эффективность» Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ. Занятия на программе ведет команда топ-менеджеров НЛМК, а председатель Академического совета — вице-президент НЛМК по операционной эффективности. Для магистров данной программы НЛМК с 2022 года реализует углубленную стажировку, в рамках которой студенты работают в проектных командах подразделений функционального направления «Операционная эффективность».

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ

В конце 2020 года в Группе НЛМК открылись Центры независимой оценки квалификаций — на Липецкой площадке и компаниях дивизиона НЛМК Сорт. В центрах 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. Таким образом, работник может подтвердить соответствие профессиональных компетенций требованиям профессионального стандарта.

По итогам 2022 года центры оценки квалификаций открылись на Стойленском ГОКе и площадке Алтай-Кокс, общее количество работников, подтвердивших квалификацию на отраслевом уровне, превысило 1,3 тыс. человек.

Независимую оценку квалификаций проводят более 60 технических экспертов, в их составе есть и руководители и специалисты.

В 2022 году эксперты НЛМК приняли участие в разработке 9 профессиональных стандартов, Группа НЛМК лидировала в подготовке и актуализации комплектов оценочных средств по 14 квалификациям.

Также в отчетном году был внедрен новый инструмент управления результатами оценки квалификаций — экспертные советы по квалификациям, которые проводятся на регулярной основе с участием руководителей подразделений, отделов повышения эффективности производства и технических экспертов. На экспертных советах рассматривают результаты оценки работников, разрабатывают мероприятия, направленные на повышение умений и навыков, оценивают их эффективность. В 2023 году такая система охватит все переделы и структурные подразделения, где проводится регулярная независимая оценка квалификации рабочих.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ [GRI 404-2]

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

В 2022 году продолжилась программа развития материально-технической базы учебных центров Группы НЛМК. Например, открыты две новые мастерские по направлениям «механика» и «гидравлика», обучение и практическую оценку в которых прошли более 150 сотрудников.

Одной из важных профессиональных компетенций для руководителей и специалистов остается знание английского языка. В 2022 году корпоративная программа обучения английскому языку продолжила свое развитие: был запущен «Английский клуб» в Липецке, Старом Осколе и Екатеринбурге. Более 120 участников клуба регулярно встречаются как онлайн, так и офлайн для развития и поддержания практических навыков разговорного английского языка.

Онлайн-переводчик «Эхо»

Для освоения специфических для доменного и сталеплавильного производств понятий и терминов на английском языке, Технологический университет разработал и запустил расширение-переводчик «Эхо» со специализированными глоссариями Группы НЛМК.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Система наставничества — один из фокусов кадровой стратегии Группы НЛМК. Это методология и система управления, объединяющая около 8 тыс. наставников, представленных в 10 функциональных ролях, каждая из которых имеет собственный профиль компетенций и поддерживает свою программу обучения.

Методология «Ежегодный цикл системы наставничества» использует внутренние инструменты по планированию, аналитике и поощрению наставников. Ежегодно пул наставников обновляется более чем на 20%. Отбор ведется по критериям профессионального стажа и уровня корпоративных компетенций. Программа обучения строится на реальных кейсах и формирует навыки обучения и мотивации новичков. В 2022 году новую программу подготовки прошли более 1,6 тыс. наставников.

Для оценки эффективности индивидуального обучения с наставником используется методика оценки «180 градусов», где все участники конкретного эпизода обучения (ученик, наставник и непосредственный руководитель ученика) делятся обратной связью и оценивают результаты совместной работы.

В Группе проводятся ежегодные поддерживающие мероприятия для наставников: конкурс «Лучший наставник», «Неделя наставничества» и акция «Спасибо, наставник». «Второй слет лучших наставников Группы НЛМК», помимо традиционного обмена лучшими практиками, стал площадкой для первой встречи локальных сообществ наставников компаний Группы, что позволило сформировать принципы, правила работы с подопечными и задачи на ближайший год.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ И КОНКУРСЫ ПРОФМАСТЕРСТВА**«Молодой специалист»**

Программа «Молодой специалист» направлена на поиск и развитие молодых работников с творческим, производственным и лидерским потенциалом, а также содействии ускорению социально-профессионального роста молодых работников. Программа реализуется на Липецкой площадке с 2006 года, в Дивизионе «Руда» — с 2015 года, её прошли более 3 тыс. сотрудников.

«Лучший по профессии»

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

В 2022 году было проведено 110 конкурсов с почти 3 тыс. участников.

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЛМК

Корпоративный университет НЛМК был создан в 2016 году с целью внедрения единой системы управленческого обучения во всех компаниях Группы. Миссия Корпоративного университета — «Мы создаём образовательную среду для развития руководителей, чтобы обеспечить устойчивый рост бизнеса НЛМК».

Цели деятельности:

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

Целевая аудитория Корпоративного университета НЛМК — 6,5 тыс. руководителей, включая кадровый резерв.

В 2022 году план обучения был выполнен на 105%, а количество индивидуальных обучений за 2022 год составило 22 772 шт. Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника целевой аудитории Корпоративного университета составляет 17,5 часов.

В 2022 году образовательные решения по программам Корпоративного университета на английском языке с аудиторией 242 человека проводились и на зарубежных площадках Группы НЛМК.

Также обучение проводится и среди компаний-участников экосистемы по трем ключевым направлениям: разработка/передача образовательных решений под запрос, адаптация и проведение образовательных решений, участие коллег из экосистемы в образовательных решениях Корпоративного университета.

Подход «Лидеры учат лидеров»

Руководители высшего и среднего звена и ключевые эксперты Группы участвуют в создании образовательных решений Корпоративного университета, а также проводят обучение в качестве внутренних тренеров не менее четырех дней в год. По сквозным образовательным решениям Корпоративного университета вице-президенты Компании проводят обучение в смешанных группах с руководителями разных уровней управления, от мастеров до вице-президентов Компании. Подход «Лидеры учат лидеров» является основой обучения в Корпоративном университете и позволяет:

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

Для эффективной реализации образовательных решений все руководители Группы НЛМК в качестве внутренних тренеров проходят специальную подготовку и сертификацию, а также получают дальнейшую поддержку Корпоративного университета. В 2022 году число руководителей-внутренних тренеров превысило 430 сотрудников.

Развивающие продукты и сервисы

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

На данный момент в портфеле Корпоративного университета 57 образовательных решений и 70 электронных курсов различного формата, которые распределены по пяти школам Корпоративного университета.

Обновление и прирост портфеля образовательных продуктов Корпоративного университета составил 54% по сравнению с 2021 годом.

С 2022 года Корпоративный университет предлагает ряд развивающих сервисов для своей целевой аудитории, таких как коучинг, кейсы, игропрактика и др.

Уровневые программы

Уровневые программы — новое направление в портфеле образовательных решений Корпоративного университета, запущенное в 2020 году. В 2022 году Корпоративный университет реализовал три уровневые программы: «Dream100», «Level Up» и «Школа мастеров».

В 2022 году продолжилась программа «Dream100» в очном формате и с полным погружением.

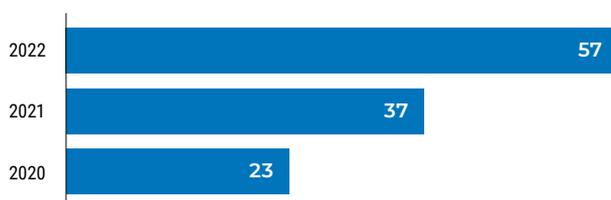
Также прошло еще два потока уровневой программы развития кадрового резерва на средний управленческий уровень «Level Up» с аудиторией более 60 человек. В рамках программы продолжилась работа над индивидуальными проектами с регулярной обратной связью и комментариями от тренеров.

Продолжился «каскад» уровневой программы «Школа мастеров», чья целевая аудитория — более 3,3 тыс. человек. На данный момент в «Школе мастеров» обучаются более 800 сотрудников Группы НЛМК. Программа направлена на развитие управленческих компетенций мастеров и кадровых резервистов на позицию мастера.

Количество часов развивающих мероприятий для сотрудников, час.



Количество образовательных решений, шт.



Кампус Корпоративного университета Группы НЛМК

20-24 июня на базе Корпоративного университета прошёл Первый Форум Лидеров корпоративного обучения России, в котором приняли участие более 300 руководителей и ключевых экспертов из 85 организаций: корпоративных университетов и корпоративных отделов обучения и развития, вузов, бизнес-школ, а также EdTech-провайдеры образовательных услуг.

Осенью на базе кампуса прошла выставка «Наука как искусство». В рамках выставки были проведены лекции о науке в металлургии и цифровых технологиях в научных исследованиях.

Участие в работе международных сообществ

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

Международное признание

В 2022 году Корпоративный университет Группы НЛМК успешно прошёл 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 предмет соответствия международному уровню качества.

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

В 2022 году был изменён подход к проведению центров оценки руководителей Компании. Аудитория центра оценки была расширена до всех руководителей на ключевых позициях, в роли оценщиков выступают руководители на два уровня выше. Была проведена оценка более 110 начальников цехов всех предприятий Группы при участии 17 вице-президентов и директоров.

Также был запущен онлайн-опросник «Навигатор» — онлайн-инструмент для оценки корпоративных компетенций НЛМК со встроенными в индивидуальные отчеты рекомендациями по развитию. Опросник прошли более чем 1,7 тыс. руководителей и специалистов.

С 2018 года в Компании используется система оценки персонала по методу «360 градусов». Результаты оценки используются для определения целей развития и не могут быть основанием для принятия кадровых решений. В 2022 году опрос «360 градусов» был проведен для более чем 150 человек.

Роль самого сотрудника и его окружения в части планирования развития постепенно возрастает. Больше внимание уделяется вопросам обсуждения результатов с руководителем, поиск точек развития, которые необходимы здесь и сейчас, выравнивание представлений о скорости и качестве выполняемых задач.

Продолжилась оценка по сквозным компетенциям:

- ▶ корпоративная этика и противодействие коррупции, включая вопросы прав человека;
- ▶ практики и инструменты операционной эффективности;

- ▶ знание интегрированной системы менеджмента.

Оценка сквозной компетенции «Корпоративная этика» дает понимание уровня осведомленности сотрудников о существующих в Компании требованиях к поведению с точки зрения корпоративной этики, соблюдения прав человека и противодействия коррупции.

ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Группа НЛМК создает возможности для развития сотрудников и обеспечивает преемственность управленческих кадров. Для этих целей в Компании несколько лет существует программа кадрового резерва. Для участников кадрового резерва реализуются программы комплексного развития управленческих компетенций. При замещении управленческой должности прежде всего рассматриваются кандидатуры резервистов.

По итогам проведения карьерных комитетов в 2022 году в кадровый резерв входит более 3 тыс. человек. За период 2018–2022 гг. 75% управленческих вакансий закрыто из кадрового резерва.

КАРЬЕРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

С 2019 года в Группе НЛМК ведется работа по развитию процесса «Карьерное планирование», его цель — повышение мотивации персонала на развитие компетенций, а также обеспечение высокого уровня готовности внутренних кандидатов при назначении на новые должности.

В рамках проекта сформированы карты типовых карьерных маршрутов большинства функциональных направлений Компании, позволяющие управлять процессом набора необходимых компетенций, в том числе через процесс ротации персонала. В картах также представлены возможности межфункциональных перемещений, что позволяет готовить специалистов и руководителей с широким бизнес-кругозором.

Основной фокус на 2023 год — внедрение практик карьерного планирования через регулярный диалог сотрудников с руководителями по вопросам развития и карьеры, что позволит повысить уровень вовлеченности и мотивации персонала.

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Большой фокус был сделан на то, чтобы работники Группы НЛМК могли получать всю необходимую информацию о возможностях развития карьеры. Поэтому в 2022 году карьерное консультирование в Компании получило дополнительное развитие: 11 HR специалистов получили сертификаты карьерных консультантов и готовы оказать поддержку сотрудникам. Участники программы «Лига+» первыми получили возможность воспользоваться этим сервисом, проведено более 90 индивидуальных консультаций.

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

В 2022 году на базе первых результатов и обратной связи предыдущего года был реализован ряд инициатив, в том числе внедрена практика автообзвона, чтобы выявить общие тенденции и точечные проблемы новичков. Кроме того, были разработаны структурированные путеводители и памятки для новых сотрудников и их руководителей.

ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ [GRI 404-2]

В настоящее время все более актуальным становится вопрос поиска и развития квалифицированных ИТ специалистов. В связи с этим на НЛМК появился пилотный проект «Открой в себе ИТ», который предоставил мотивированным сотрудникам уникальную возможность бесплатного обучения программированию для возможной смены специализации и дальнейшего развития в сфере ИТ. По итогам отбора сформировали пилотную группу из 15 человек. Обязательным условием участия в обучении является реализация ИТ проекта с помощью новых знаний на текущем месте работы.

ПРОГРАММЫ ПОощРЕНИЯ И ПРИЗНАНИЯ

Второй год в Группе НЛМК работает система программ признания «НЛМК Сферум». Участвуя в программах признания, сотрудники получают ферумы – корпоративную валюту, которую можно копить и в любой момент обменять в интернет-магазине Группы на полезные товары. По итогам 2022 года в рамках программ признания поощрение получили более 12 тыс. участников.

Социальная политика [GRI 401-2]

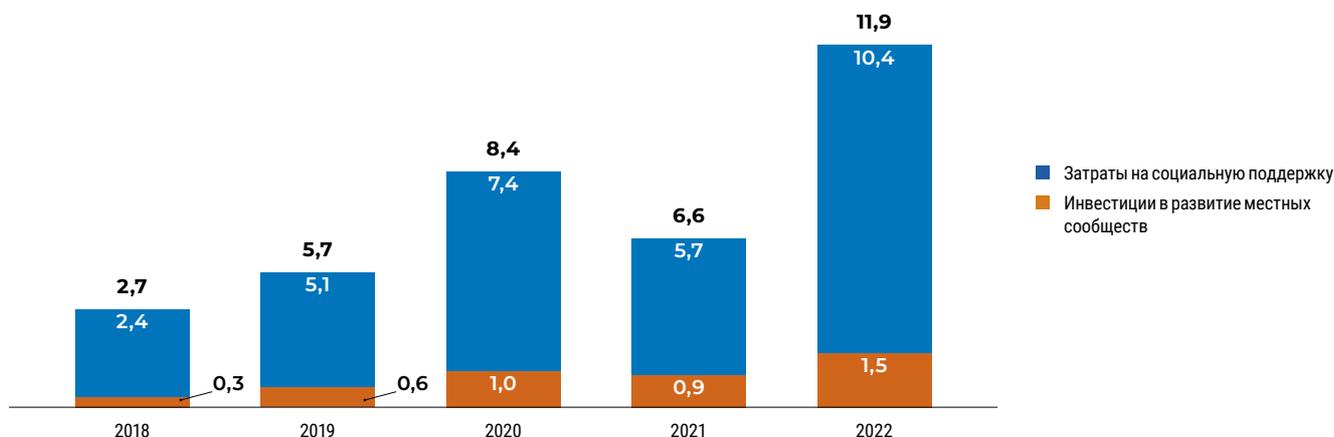
Корпоративные социальные программы — значимый инструмент поддержания высокого уровня вовлеченности персонала Группы НЛМК, который способствует созданию дополнительных преимуществ на рынке труда. За реализацию социальной политики отвечает функциональное направление «Управление персоналом». Это позволяет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

В 2022 году продолжилась реализация Социальной стратегии Группы НЛМК до 2022 года, одобренной Правлением в 2019 году. Это комплекс программ, которые обеспечивают долгосрочную устойчивость бизнеса на стыке интересов Компании и сотрудника. В числе основных целей стратегии:

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

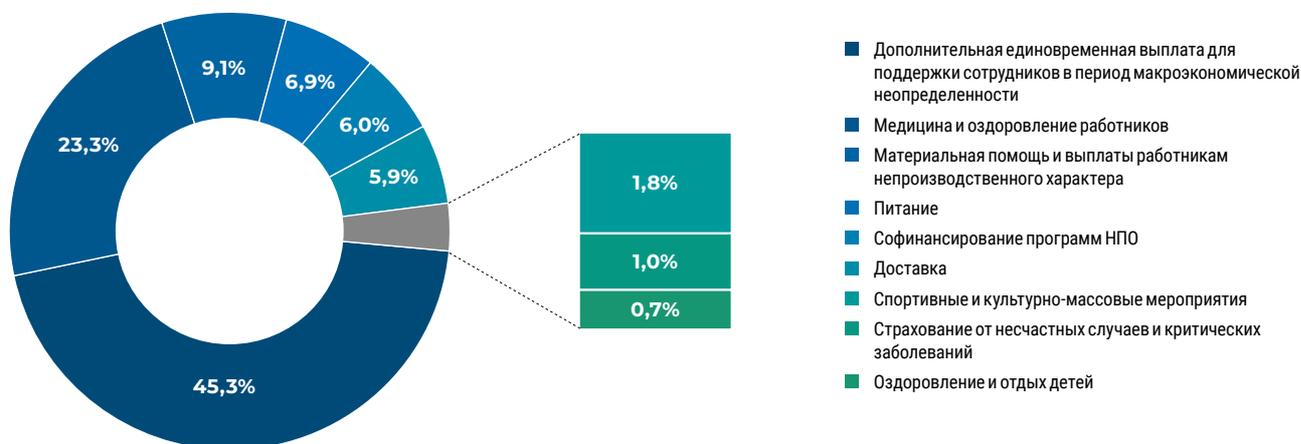
В 2022 году объем социальных инвестиций Группы НЛМК составил 11,9 млрд руб., из которых 10,4 млрд руб. были направлены на программы социальной поддержки сотрудников.

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



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

Затраты на социальную поддержку сотрудников Группы НЛМК в разбивке по направлениям⁵ [GRI 201-1]



Основные изменения в 2022 году затронули следующие ключевые проекты Программы благополучия.

Консультационная программа поддержки сотрудников

В 2022 году консультационная программа поддержки персонала распространилась на все российские активы Группы НЛМК. Сотрудники Компании могут в любое время получить бесплатную консультацию юриста, эксперта по здоровому образу жизни, психолога и финансового советника. Всего в 2022 году сервисом воспользовались 5% сотрудников, 96% пользователей сервиса готовы рекомендовать программу своим коллегам.

Пилотный проект по профессиональной оценке уровня выгорания и стресса сотрудников

По результатам проведенной в 2021 году пилотной оценки уровня и факторов стресса сотрудников нескольких функциональных направлений в 2022 году были проведены корректирующие мероприятия: обучающие тренинги для руководителей с фокусом на распознавание признаков стресса у сотрудников, семинары для сотрудников по профилактике стресса и развитию психической устойчивости, цикл вебинаров с психологами по различным вопросам психологии, очные консультации психолога на площадках НЛМК, марафон ментального здоровья в Telegram.

⁵ Социальная поддержка сотрудников учитывает единовременную выплату в размере 4,7 млрд руб. в период макроэкономической неопределенности.

Неделя ментального здоровья

Мероприятие было приурочено к всемирному дню психического здоровья и было посвящено различным аспектам психологического благополучия, — эмоциональному здоровью, вопросам управления стрессом, жизнестойкости, позитивному мышлению. Для максимально охвата участников, основной фокус был сделан на онлайн мероприятиях. Были проведены тематические вебинары от ведущих специалистов по вопросам головной боли, здорового сна и жизнестойкости, организованы практики и коучинговые сессии и дискуссии с психологами и психотерапевтами, сотрудникам была предоставлена возможность пройти обследование у профессиональных неврологов и врачей, а также пройти образовательные программы Корпоративного университета по управлению эмоциями.

ДЕТСКИЙ ОТДЫХ

В 2022 году была продолжена стартовавшая годом ранее единая для всех предприятий российских активов Группы НЛМК комплексная программа оздоровления детей сотрудников. Родители могли выбрать одну из трех программ:

- ▶ отдых и оздоровление в региональных лагерях;
- ▶ отдых и лечение работника с ребенком по программе «Мать и дитя» в санаториях Черноморья, Кавказа или домашнего региона;
- ▶ детский отдых в южном направлении.

Компания приобретала путевки для детей сотрудников в возрасте от 11 до 15 лет в лагеря на морском побережье, организовав централизованную доставку детей к месту отдыха и обратно, а также их страхование. В программу детского отдыха впервые были включены образовательные активности, посвященные деятельности Группы НЛМК, здоровому образу жизни, полезным цифровым инструментам; дети сотрудников получили в подарок наборы с корпоративной атрибутикой. Всего было приобретено 2 026 путевок детского оздоровления.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ

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

В 2022 году в рамках стратегического партнерства с федеральными операторами питания были реализованы следующие мероприятия:

- ▶ улучшено качество питания и обслуживания в корпоративных столовых и буфетах;
- ▶ общий охват питанием в корпоративных столовых вырос с 33 до 60%;
- ▶ регулярно проводилась работа по пересмотру ассортимента меню с целью расширения блюд здорового питания (увеличение в рационе количества сезонных овощей и фруктов, проведение недель «Здорового питания» и др.);
- ▶ получил дальнейшее развитие онлайн-заказ и доставка обедов (ланч-боксов) на удаленные участки производства и в офисы. В 2022 году было заказано и доставлено 83 тыс. ланч-боксов.

ПРОЕКТ «ЗДОРОВЫЙ ВЫБОР»

[GRI 403-6][GRI 403-10]

Продолжается реализация программы «Здоровый выбор». Проект направлен на развитие культуры здорового образа жизни сотрудников, его цели — повысить приверженность персонала основам здорового образа жизни, выявить и привлечь лидеров этого движения (менеджеров здоровья) для трансляции идей и поддержки лучших практик в данной области среди трудовых коллективов. По состоянию на конец 2022 года в программе приняли участие более 1,6 тыс. человек. По итогам обратной связи более 97% участников готовы рекомендовать проект своим коллегам.

РАЗНООБРАЗИЕ, СПРАВЕДЛИВОЕ**РАВЕНСТВО И ИНКЛЮЗИЯ**

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

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

Особое внимание Компания уделяет вопросам женского здоровья, поддержке беременных женщин и молодых родителей. По мнению сотрудников Компании, гибкие часы работы и сокращенный рабочий день — самые востребованные меры поддержки работающих родителей.

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

В 2022 году Компания приступила к разработке специальной адаптационной программы для сотрудников, выходящих на работу после отпуска по уходу за ребенком.

В 2022 году правом более раннего выхода в отпуск с сохранением заработной платы в связи с предстоящим рождением ребенка воспользовались 344 сотрудницы Компании. Все сотрудники, вне зависимости от пола, могут получить материальную помощь при рождении и взять отпуск по уходу за ребенком. В 2022 году такой отпуск взяли в том числе 3% сотрудников-мужчин, что на 1% больше, чем в 2021 г. Всего в Компании работают более 4 тыс. родителей, воспитывающих детей в возрасте до трех лет. [GRI 401-3]

Кроме того, в Компании трудятся 480 родителей детей с ОВЗ. Компания оказывает им материальную помощь и предоставляет дополнительные дни отдыха.

КОРПОРАТИВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ «ПУЛЬС НЛМК»

Корпоративное исследование «Пульс НЛМК» в 2022 году охватило более 39 тыс. сотрудников российских площадок Группы НЛМК (около 80% от среднесписочной численности персонала), 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. Так, по результатам опроса в 2022 году:

- ▶ организовано более 400 встреч для повышения эффективности коммуникаций руководителей разных уровней с сотрудниками;
- ▶ 240 млн руб. вложено в улучшение условий труда: ремонт столовых, комнат приема пищи, спортивных залов;
- ▶ более 80 млн руб. инвестировано в ремонт санитарно-бытовых помещений;
- ▶ более 400 млн руб. вложено в улучшение качества и увеличение количества выдаваемых СИЗ.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ [GRI 407-1]

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

В 2022 году в Группе НЛМК был создан орган паритетного коллегиального взаимодействия — Совет по социально-трудовому партнерству. В состав Совета на паритетной основе вошли представители руководства компаний Группы и первичных профсоюзных организаций.

Представители Группы НЛМК регулярно участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий в представительном органе — Общероссийском отраслевом объединении работодателей «Ассоциация металлургов России» для совершенствования Отраслевого тарифного соглашения и ведения переговоров с Горно-металлургическим профсоюзом России.

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, эпоходы и др.;
- ▶ здоровый образ жизни — мероприятия по продвижению здорового образа жизни, вовлечению жителей регионов присутствия в массовый и доступный спорт, обустройство спортивных площадок и др.;
- ▶ помощь социально незащищенным категориям населения: детям, пенсионерам и людям с ОВЗ, срочная помощь по экспресс-запросам сообщества без участия работодателя и др.

По состоянию на конец 2022 года в волонтерском движении состояло более 1,6 тыс. сотрудников Компании.

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ

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, работники ежегодно сдают нормативы ГТО при поддержке Компании, развиваются спортивные сообщества (бег, шахматы, Северная ходьба, ГТО).

Сессия по развитию корпоративного спорта

В сентябре 2022 года на территории Корпоративного университета была проведена стратегическая сессия, посвященная развитию корпоративного спорта в НЛМК. В мероприятии приняли участие более 100 участников спортивного движения и здорового образа жизни НЛМК. На мероприятии также выступили приглашенные спикеры с лучшими практическими кейсами в области корпоративного спорта. Стратегическая сессия была посвящена обзору внешних трендов в сфере корпоративного спорта, а также обсуждению подхода к развитию корпоративного спорта в Группе НЛМК. Предложения участников сессии легли в основу разрабатываемой в 2023 году концепции развития корпоративного спорта.

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

Регион Группы НЛМК	2018	2019	2020	2021	2022
Россия	100	100	100	100	100
Совместное предприятие NBH ⁶	88	88	87	97	97
США7	72	71	72	72	71

⁶ В % от фактической численности. В соответствии с национальными законодательствами некоторые категории работников не обладают правом на заключение коллективного договора, охват остальных категорий составляет 100%. [GRI 2-30-b]



Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Основными задачами Компании на 2023 год остается повышение эффективности образовательных программ по ключевым рабочим профессиям. Планируется продолжить разработку и реализацию образовательных решений для основных технологических переделов и ключевых функций.

АДАПТАЦИЯ

Компания продолжит работать над улучшением процесса адаптации, сделав акцент на «болевы́е точки» по результатам замера удовлетворённости адаптацией.

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ

В 2023 году Компания продолжит внедрение обновленного HR-цикла с новым подходом к процессам оценки и развития сотрудников. В новом подходе пересмотрена таксономия инструментов оценки, изменена методология проведения карьерных комитетов, а также разработаны карьерные маршруты для всех направлений, участвующих в пилотах.

Результаты комплексной оценки лягут в основу карьерных комитетов нового формата и дальнейших процессов развития. Фокус внимания направлен на развитие управленческой культуры, внедрение в практику диалогов о развитии для качественного планирования карьеры. Помимо этого, будет усилена коммуникационная поддержка процессов развития и информирование сотрудников о всех возможностях, одними из которых станут такие инструменты развития как «Комплексное руководство по развитию» и новый подход к развитию технологической экспертизы.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

На 2023 год запланирована разработка концепции развития корпоративного спорта, привлечение новых участников в корпоративное волонтерское движение и проведение третьего конкурса волонтерских проектов по приоритетному направлению «Социальная помощь», изменение формата соревновательной части проекта «Здоровый выбор» для привлечения участников прошлых циклов.

Среди задач Группы — разработка методических подходов к оценке соответствия деятельности Группы принципам, закрепленным в Политике НЛМК в области прав человека.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

В этом направлении планируется запуск новых профориентационных инструментов по знакомству школьников с металлургическим процессом — «Металлургический квест», основными профессиями Компании — «Собери профессию», навыками по самопрезентации и сборке личных достижений «Портфолио школьника». Основной фокус в профориентационной работе Компании направлен на выбор абитуриентами траектории развития в рамках среднего профессионального образования в базовых учебных заведениях НЛМК. В 2023 году планируется изменение формата текущих профориентационных программ с акцентом на 9-тиклассников и рабочие специальности.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (ОТИПБ)

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2022 ГОДА	СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ
<p>0 аварий на опасных производственных объектах</p> <p>5 программ по топ-рискам введено для предупреждения травматизма</p> <p>98% водителей и машинистов завершили двухлетний цикл тренингов по «Защитному Вождению» (более 3,5 тыс. сотрудников)</p>	<p>Здоровье и безопасность на рабочем месте</p> <p>КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ 2022 ГОДА</p> <p>Результаты программ по предупреждению травматизма:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на 32% снизился показатель LTIFR по сотрудникам и подрядчикам; • на 54% снизилось количество падений с высоты; • на 45% меньше травм в результате падения предметов; • на 36% меньше падений на одном уровне; • на 33% снизилось число травм от воздействия движущихся частей оборудования; • на 15% меньше травм при выполнении ручных операций и при использовании ручного инструмента; • на 9% сократилось количество падений на перепаде высот.
КОНКУРСЫ И НАГРАДЫ	
<p>В 2022 году сотрудники службы ОТиПБ отмечены призовыми местами на Международной неделе Инноваций IPWeek и в Международном чемпионате Case In для молодых специалистов.</p>	

Подход к управлению вопросами ОТиПБ

Безопасность на производстве — безусловный приоритет для Группы НЛМК. Компания стремится к нулевому показателю травматизма на всех предприятиях и постоянно совершенствует систему управления ОТиПБ. Вопросы ОТиПБ являются неотъемлемыми компонентами масштабного проекта по развитию Производственной системы НЛМК. Чтобы обеспечить высокий уровень безопасности на производстве, компания придерживается свода внутренних принципов, формирующих культуру ОТиПБ в Группе.

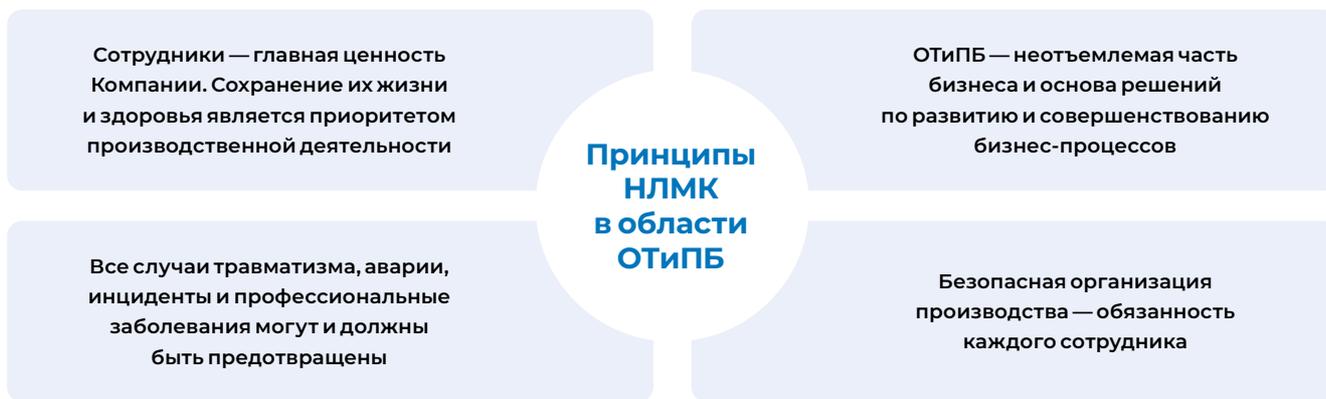
В основе подхода Компании:

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

Для реализации заявленных принципов Компания обязуется:

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

Вопросы ОТиПБ регулируются на всех уровнях управления Группы НЛМК, где ключевую роль играет Президент (Председатель Правления). Он определяет стратегию развития Группы в области ОТиПБ и утверждает основополагающий документ — [Политику интегрированной системы менеджмента \[GRI 2-24\]](#). Помимо Политики ИСМ в Компании существует ряд корпоративных документов, регулирующих отдельные аспекты ОТиПБ, такие как Регламент по управлению рисками по ОТиПБ, Регламент по дорожной безопасности и пр.



Группа определила следующие стратегические цели 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.

На заседаниях Правления Компании ежемесячно обсуждают фокусные направления, проекты по развитию ОТиПБ и результаты расследования происшествий на производстве, а также ежеквартально рассматривают статус реализации стратегии по ОТиПБ и продвижение к достижению стратегических целей. Эта информация позволяет анализировать эффективность функционирования системы управления ОТиПБ и разрабатывать мероприятия по ее улучшению. [\[GRI 2-24\]](#)

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

Решение рабочих вопросов в области ОТиПБ находится в зоне дирекции по ОТиПБ Группы НЛМК. На каждом предприятии функционирует собственная служба по ОТиПБ; в цехах наиболее крупных площадок представлены также отдельные службы по промышленной безопасности. В рамках групповой службы создан проектный офис развития, который занимается разработкой и поддержанием системы управления ОТиПБ. Также создан специальный отдел для работы с подрядчиками на крупных инвестиционных проектах реконструкции и развития.

Система менеджмента ОТиПБ и сертификация

Группа НЛМК применяет риск-ориентированный подход в области управления ОТиПБ. На всех предприятиях Компании действует система менеджмента ОТиПБ, которая ежегодно проходит независимый аудит на соответствие стандарту ISO 45001. [\[GRI 403-1\]](#)

Чтобы оценить систему управления ОТиПБ подрядных организаций, в 2022 году Дирекция по ОТиПБ провела аудит 32 компаний. По результатам аудитов для каждой организации был составлен план мероприятий, направленный на устранение несоответствий

и развитие процессов ОТиПБ. Реализация данных планов позволит привести систему управления ОТиПБ подрядчиков в соответствие требованиям законодательства РФ. [\[GRI 403-8\]](#)

НЛМК стремится обеспечивать 100% охват сотрудников и подрядчиков системой менеджмента в области ОТиПБ и ее эффективное функционирование. 10 предприятий сертифицированы на соответствие ISO 45001:2018, 100% сотрудников этих предприятий охвачены системой менеджмента ОТиПБ. [\[GRI 403-8\]](#) [\[GRI 403-1\]](#)

Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов

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

Для качественного проведения оценки рисков по операциям разработан обучающий дистанционный курс.

Дирекция по ОТиПБ совместно со специалистами предприятий проводят аудиты для подтверждения эффективности процесса управления пооперационной оценкой риска. В 2022 году было проинспектировано более 85 тыс. операций.

По всем происшествиям в области ОТиПБ проводятся расследования, выявляются системные причины, разрабатываются корректирующие мероприятия. [\[GRI 403-2\]](#)

ПРОМЫШЛЕННАЯ МЕДИЦИНА [\[GRI 403-3\]](#)

В рамках стратегии развития промышленной медицины реализуется несколько крупных блоков проектов с фокусом на выстраивание системы экстренного реагирования при оказании помощи пострадавшим и заболевшим.

Оснащение здравпунктов

За 2022 год уровень оснащения здравпунктов возрос в среднем на 30%. Осуществлен ремонт и реконструкция 6 крупных здравпунктов. Все корпоративные здравпункты обеспечены современным оборудованием для оказания экстренной и неотложной помощи, мониторинга состояния и иммобилизации. Более 30 фельдшеров в 2022 году прошли курс немедленных реанимационных мероприятий, получили сертификат «Immediate Life Support (ILS) Provider».

Первая помощь

На всех предприятиях Группы установлено более 220 высокотехнологичных автоматических наружных дефибрилляторов (АНД). В 2022 году более 400 сотрудников прошли очный курс «Сердечно-легочная реанимация с применением АНД», 800 сотрудников производства — очное обучение по первой помощи. Кроме того, для сотрудников были разработаны два интерактивных дистанционных курса: «Сердечно-легочная реанимация с применением АНД» и «Первая помощь: травмы и критические состояния». В течение 2022 года более 9 тыс. сотрудников прошли обучение, а общее количество обученных превысило 20 тыс. человек. В 2022 году впервые были проведены корпоративные соревнования по первой помощи на Стойленском ГОКе.

На Липецкой площадке в январе 2022 года фельдшер здравпункта и сотрудник Липецкой площадки успешно провели дефибрилляцию и реанимировали работника до приезда скорой медицинской помощи, за что были отмечены благодарностью «За спасение жизни» от руководства Компании.

Экстренная эвакуация

С помощью учебно-тренировочных занятий (медицинских тревог) регулярно тестируются планы экстренной медицинской эвакуации. Проведено более 160 таких учебно-тренировочных занятий с работниками здравпунктов, 4 крупномасштабных учения с привлечением аварийно-спасательных служб.

Медосмотры

С целью повышения эффективности предсменных и предрейсовых медосмотров в 2022 году была отлажена работа 95 терминалов электронной системы медосмотров на 9 площадках Группы. 100% предрейсовых и предсменных медосмотров автоматизировано, проведено более 1,3 миллиона таких осмотров.

Вовлечение персонала

С 2020 года в Компании действует единая система положительной мотивации, поощряющая активность и вовлеченность сотрудников в процессы ОТиПБ. Структура системы мотивации в области ОТиПБ состоит из двух частей: регулярное поощрение и конкурс «Лидеры безопасности» в рамках предприятий и Группы НЛМК.

[GRI 403-2] За 2022 год количество сотрудников, поощренных за проявление целевого поведения в рамках регулярного поощрения возросло на 43% по отношению к 2021 году.

Также более чем в 2 раза возросло и количество заявок на участие в конкурсе «Лидеры безопасности».

Одним из ключевых инструментов развития осознанного отношения работников к безопасности является динамическая оценка рисков, целью которой является формирование привычки оценивать ситуацию на рабочем месте на предмет безопасного выполнения

работы. В случае угрозы жизни и здоровью работника такая работа приостанавливается до обеспечения безопасных условий. В 2022 году за активное участие в динамической оценке рисков поощрено более тысячи сотрудников. [GRI 403-2]

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

Сотрудники активно вовлекаются в процесс выявления опасностей и оценки рисков, в том числе с помощью специализированного ИТ-сервиса «Заявления 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 составила 70% (+25% относительно 2021 года). [GRI 403-2]

Под кураторством Президента Группы НЛМК в течение года продолжалась активная реализация программы по развитию лидерства в области ОТиПБ. 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. [GRI 403-4]

Успешно функционирует запущенная в декабре 2019 года круглосуточная горячая линия для всех сотрудников российских предприятий Группы, в том числе для подрядчиков, ветеранов и представителей профсоюзных организаций. В 2022 году на линию поступило более 140 обращений сотрудников.

Обучение персонала [GRI 403-5]

С 2018 года Компания фокусируется на развитии культуры безопасности. Особое внимание уделяется повышению уровня поведенческой безопасности: для сотрудников и подрядчиков проводятся внутренние и внешние тренинги. Свыше 90% сотрудников прошли обучение по инструментам ОТиПБ согласно утвержденному плану.

Компания также развивает культуру безопасного вождения. В рамках проекта по повышению безопасности движения на автомобильном и железнодорожном транспорте по программам «Защитное вождение» обучены почти 3 тыс. водителей и машинистов автомобильного и технологического транспорта. В образовательные активности привлечены подрядные организации, которые осуществляют перемещение транспорта по территории предприятий.

Электронный наряд-допуск

В 2022 году завершилось внедрение электронного наряда-допуска (ЭНД) на Липецкой площадке и предприятиях дивизиона «Руда». На Липецкой площадке более 98% выдаваемых нарядов-допусков – электронные, а в дивизионе «Руда» – более 95%. В 2023 году планируется тиражировать систему на все площадки Группы.

Система безопасности LOTO

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

На данный момент система LOTO проходит опытную эксплуатацию на семи предприятиях Группы НЛМК. Более 50% планово-предупредительных ремонтов проводятся с применением системы LOTO. Подготовлено более 100 внутренних тренеров. Обучено более 500 сотрудников, участвующих в процессе LOTO. Все российские предприятия прошли оценочный аудит.

Все площадки Группы НЛМК планируется охватить системой LOTO до 2025 года.

Промышленная безопасность

В 2022 году Компания реализовала план развития промышленной безопасности. Была проведена оценка состояния безопасности технических устройств и зданий и сооружений, актуализирован регламент по процессу организации и проведения экспертизы промышленной безопасности. Сотрудники, задействованные в организации и проведении экспертизы, прошли соответствующее обучение.

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

Информационная система ОТиПБ тоже развивается: был разработан и внедрён автоматизированный модуль «Промышленная безопасность», позволяющий в режиме реального времени видеть аналитику по промышленной безопасности. Модуль «Расследование происшествий» был также обновлен, что помогает на ежеквартальной основе проводить факторный анализ происшествий по промышленной безопасности.

Система управления промышленной безопасности регулярно проходит внутренние и внешние аудиты.

Здоровье и благополучие сотрудников [GRI 403-6]

Здоровье и благополучие сотрудников Группы является ее безусловным приоритетом. Меры по повышению здоровья и благополучия сотрудников реализуются в рамках HR стратегии Компании. Подробнее о них можно прочитать в разделе «Социальная политика».

Взаимодействие с подрядными организациями [GRI 403-7]

В 2022 году Группа НЛМК привлекла около 1,1 тыс. подрядных, субподрядных организаций, а также поставщиков услуг по аутсорсингу со среднесписочной численностью 17 тыс. человек.

Обеспечение безопасных условий труда для работников подрядных организаций является неотъемлемой частью риск-ориентированного подхода к корпоративно-социальной ответственности и одной из стратегических целей Группы НЛМК.

В Группе проводится обязательная квалификация по ОТиПБ, которой подлежат любые контрагенты, намеревающиеся оказывать услуги на территории предприятия. *Подробная информация о квалификации контрагентов представлена в разделе «Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками».*

В 2022 году вводный инструктаж по ОТиПБ был переведен в видео формат и адаптирован для производственного и непроизводственного персонала. По результатам инструктажа проводится тестирование, только успешное прохождение которого позволяет получить пропуск на территорию предприятия.

В 2022 году более 200 линейных руководителей и специалистов служб по ОТиПБ 50 подрядных организаций были протестированы на знание требований законодательства РФ в области ОТиПБ. Около 3,9 тыс. работников подрядчиков прошли корпоративные образовательные решения в области ОТиПБ. Комплексный подход по развитию сотрудников подрядных организаций, а также институт внутренних тренеров в подрядных организациях позволили качественно повысить эффективность проводимых тренингов.

Для оценки систем управления ОТиПБ были проведены комплексные проверки 32 подрядных компаний. По результатам проверок для каждой организации составлен собственный план корректирующих мероприятий. Полноценная реализация данных планов позволит подрядчикам привести собственную систему управления ОТиПБ к требованиям законодательства РФ и повысить уровень деловой репутации Группы НЛМК. В 2022 году введена ответственность для подрядчиков за низкие результаты комплексной проверки.

Новыми направлениями развития системы ОТиПБ подрядных организаций в 2022 году стали разработка подходов к управлению аутсорсингом и арендаторами. Для предприятий Группы, использующих услуги аутсорсинга, подготовлена методика и схема распределения ответственности по целевым процессам на основе инструментов ОТиПБ, используемых на инвестиционных проектах Группы.

В октябре 2022 года проведен «II форум по ОТиПБ для генеральных директоров подрядных организаций Группы НЛМК». В форуме приняло участие более 140 человек.

Также был проведен форум для подрядных организаций, эксплуатирующих транспорт на территории предприятий Группы НЛМК. В рамках программы повышения культуры безопасности на дорогах Компания регулярно проводит вебинары по различным аспектам безопасности дорожного движения.

Готовность к чрезвычайным ситуациям и информирование о происшествиях

НЛМК уделяет большое внимание предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. Этот вопрос находится в зоне постоянного контроля высшего руководства, 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 2022 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 инвестирует в развитие ОТиПБ.

Результаты деятельности в 2022 году

В 2022 году Компания продолжала поддерживать политику открытости регистрации происшествий всех уровней. Цель Группы НЛМК — определить системные причины, разработать корректирующие мероприятия и предотвратить повторение происшествий.

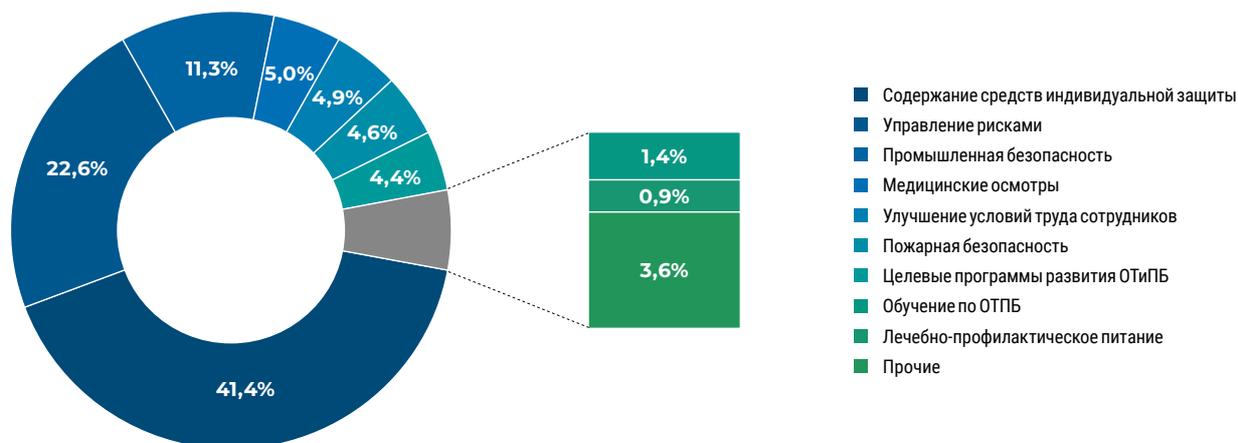
Также реализовывалась программа поддержания, направленная на снижение фатальных и высоких рисков. В ее основе лежит концепция Vision Zero: все инциденты могут быть предотвращены.

ПРОИСШЕСТВИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ [GRI 403-9]

В 2022 году на предприятиях Группы НЛМК сотрудники и подрядчики получили 98 травм с потерей трудоспособности. [GRI 403-9] Общее количество травм снизилось на 32%, количество травм с сотрудниками снизилось на 40%, количество травм с подрядчиками увеличилось на 14%.

В 2022 году общее число отработанных человеко-часов для подрядчиков составило 46 252 482 млн часов, что на 4% больше по сравнению с предыдущим годом в связи с увеличением количества подрядчиков на площадке

Структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность Группы НЛМК в 2022 году, %



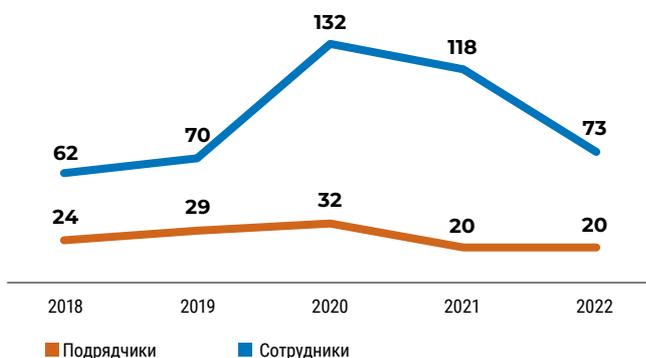
Производственный травматизм [GRI 403-9]

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

на 7%. Статистика по подрядчикам ведется в человеко-часах. Группа НЛМК в основном привлекает подрядчиков на производственные объекты для работ, носящих временный или периодический характер. [GRI 2-8]

Компания глубоко сожалеет о смертельных случаях, произошедших с одним сотрудником и четырьмя подрядчиками на предприятиях в Липецке, Калуге и Старом Осколе. 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]



Система учета производственного травматизма в Компании основана на единых отраслевых методиках, принятых в World Steel Association (WSA). Основным показателем травматизма в Группе является коэффициент частоты производственного травматизма (англ. Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)). Скачок показателя LTIFR по собственному персоналу в 2020 году обусловлен вводом в Компании политики открытости регистрации происшествий, однако благодаря внедряемым программам и мероприятиям по предотвращению травматизма показатель LTIFR постепенно снижается — на 19% в 2021 и на 32% в 2022 по отношению к предыдущему году.

Динамика показателя LTIFR по Группе НЛМК без учета «легких» травм в сравнении со средним показателем по отрасли

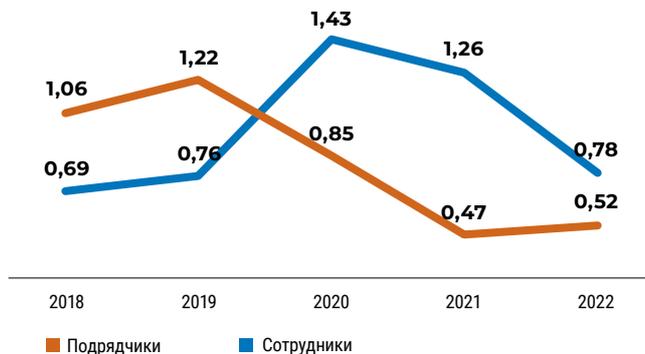


Динамика показателя LTIFR по Группе НЛМК в сравнении со средним показателем по отрасли [GRI 403-9]



Показатель LTIFR ежемесячно исчисляется по каждому предприятию с учетом данных как по сотрудникам НЛМК, так и по подрядным организациям. В отчетном периоде LTIFR составил 0,69 из расчета на 1 млн отработанных часов.

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



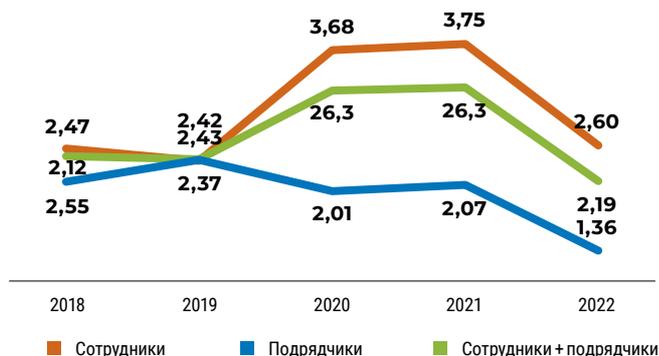
В 2022 году в ТОП-3 реализовавшихся опасных фактора вошли: падения/спотыкания на поверхности одного уровня, ручные операции и инструменты, падение предметов.

С учетом анализа определены общекорпоративные приоритетные направления на 2023 год: управление рисками на стадии планирования и подготовки к проведению работ и управление подрядными организациями. [GRI 403-9]

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))⁷, который исчисляется ежемесячно по каждому предприятию и включает информацию по подрядным организациям. В 2022 году показатель TRIFR (общий) снизился до 2,19 по сравнению с прошлым годом в связи со снижением случаев с потерей трудоспособности на 32% и случаев без потери трудоспособности на 32% среди сотрудников и подрядчиков.

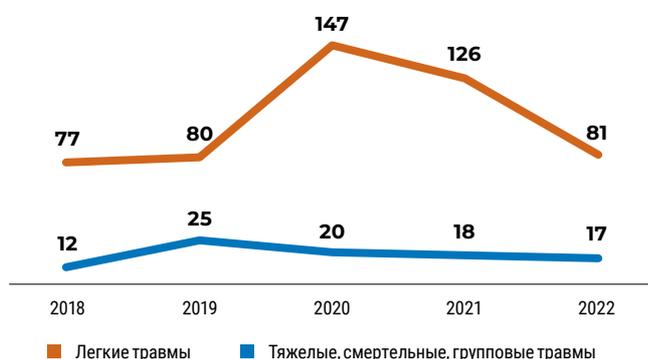
7 Показатель TRIFR включает смертельные случаи, случаи травматизма с потерей трудоспособности и случаи, требующие лечения. Рассчитывается на основе методики принятого в Компании показателя RI – Recordable Injuries.

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



* 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 травматизма по степени тяжести



Количество легких травм снизилось на 36%; тяжелых, смертельных и групповых – на 6% по отношению к прошлому году.

Планы на 2023 год и среднесрочную перспективу

Внедрение инструментов ОТиПБ и программ по снижению травматизма

- ▶ Продолжение реализации программ по управлению топ-рисками травмирования на предприятиях Группы НЛМК.
- ▶ Закрепление навыков применения инструментов ОТиПБ с фокусом на качество и анализ.
- ▶ Внедрение процесса управления профессиональными рисками.

Развитие культуры безопасности и лидерства

- ▶ Пилотирование образовательного решения, направленного на развитие у сотрудников осознанного отношения к безопасности.
- ▶ Развитие системы мотивации в области ОТиПБ.
- ▶ Реализация программы по развитию лидерства линейных руководителей в области ОТиПБ.
- ▶ Пересмотр системы оценки зрелости культуры безопасности.

Промышленная безопасность

- ▶ Развитие системы управления промышленной безопасностью в части актуализации основных процессов в соответствии с требованиями законодательства РФ и лучшими практиками по промышленной безопасности.
- ▶ Организация и проведение аудитов СУПБ с разработкой корректирующих мероприятий по всем площадкам Группы с целью обеспечения безопасности на опасных производственных объектах.
- ▶ Разработка стратегии по развитию системы управления промышленной безопасностью на 2024–2026 годы.
- ▶ Повышение эффективности системы производственного контроля на предприятиях Группы НЛМК для обеспечения безопасности на опасных производственных объектах.
- ▶ Разработка и реализация программ по результатам расследований происшествий.

Безопасность движения на автомобильном и железнодорожном транспорте

- ▶ Продолжение внедрения международных практик развития персонала, управляющего автомобильным, промышленным (внутрицеховым), карьерным транспортом и специальной техникой.
- ▶ Продолжение внедрения новых технологий и цифровых решений на железнодорожном транспорте, проведение модернизации и настройки систем безопасности и контроля.
- ▶ Дооборудование транспортных средств средствами безопасности и контроля: систем спутникового мониторинга транспорта, двусторонними видеорегистраторы, звуковой сигнализацией заднего хода, патронниками, контурами безопасности, системами антисон.

Промышленная медицина

- ▶ Реализация мероприятий по минимизации рисков внезапной смерти от общих заболеваний на Липецкой площадке, Стойленском ГОКе.
- ▶ Аудит мероприятий и проектов по промышленной медицине, разработка и внедрение корректирующих мер по результатам аудита.

Работа с подрядными организациями

- ▶ Введение системы тестирования знаний по направлениям работ повышенной опасности при допуске подрядчиков на предприятия Группы.
- ▶ Тиражирование практики обучения подрядчиков на все предприятия Группы.
- ▶ Цифровизация процессов по управлению подрядчиками, внедрение ИТ решений на предприятиях Группы.
- ▶ Повышение уровня контроля при производстве работ всех подрядчиков и аутсорсеров с учетом уровня рисков.
- ▶ Развитие систем управления ОТиПБ крупных подрядных организаций, оказывающих услуги Группе.

РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ [GRI 413]

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2022 ГОДА	СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ
<p>1,5 млрд руб. объем инвестиций во внешние социальные программы</p> <p>74 проекта получили поддержку в рамках грантового конкурса «Стальное дерево»</p>	<p>Непрямые экономические воздействия Местные сообщества</p>
	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ 2022 ГОДА
	<ul style="list-style-type: none"> «Марафон добрых дел» расширил свою географию: в 2022 году мероприятие прошло на всех производственных площадках Компании. Проведен опрос мнения жителей Липецкой области о социальных программах, реализуемых благотворительным фондом «Милосердие».
ПРЕМИИ И НАГРАДЫ	
<ul style="list-style-type: none"> Грантовая программа «Стальное дерево» и программа корпоративного волонтерства НЛМК стали победителями всероссийского конкурса «Лучшие социальные проекты России». Благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие» отмечен почетной грамотой Торгово-промышленной палаты России, дважды — золотым знаком «За заслуги перед Липецком» и высшими наградами всероссийского конкурса добровольных публичных годовых отчетов «Точка отсчета». Благотворительный фонд «Милосердие» занял 7 место в рейтинге корпоративных и частных благотворительных НКО RAEX в 2022 году. За год фонд улучшил свое положение на 11 позиций. 	

Приоритетные направления поддержки местных сообществ

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

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

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

В 2022 году была продолжена работа над Стратегией и Политикой в области внешних социальных программ и благотворительности. Эти верхнеуровневые документы станут неотъемлемой частью стратегических документов Группы. Они разрабатываются

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

Благотворительная деятельность Компании осуществляется по следующим основным направлениям:

- ▶ Здоровье и благополучие, здравоохранение.
- ▶ Образование, просвещение.
- ▶ Массовый и детский спорт.
- ▶ Социальная активность граждан и формирование практик ответственного лидерства.
- ▶ Поддержка социально незащищенных категорий населения.
- ▶ Культура, инициативы по созданию комфортной городской среды.

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

«Милосердие» поддерживает массовый и детский спорт, учреждения здравоохранения, помогает сохранять

культурное наследие страны, оказывает помощь ветеранам, многодетным семьям и другим незащищенным категориям населения. Фонд является давним и надежным партнером НЛМК в Липецкой, Белгородской, Калужской и Свердловской областях, а также в Алтайском крае. В 2022 году были открыты филиалы фонда в Старом Осколе и Заринске. Благополучателями «Милосердия» ежегодно становятся более 50 тыс. человек.

НЛМК стремится повышать эффективность инструментов взаимодействия и вовлеченность населения и персонала для развития культуры повседневной благотворительности. Примерами таких инструментов являются грантовый конкурс «Стальное дерево» и «Марафон добрых дел».

География конкурса «Стальное дерево», количество проектов



Грантовый конкурс «Стальное дерево»

Грантовый конкурс «Стальное дерево» проводится с 2017 года и ежегодно демонстрирует рост рассмотренных и принятых заявок. В 2022 году гранты получили проекты в областях экологии и благоустройства, семейных ценностей, науки и культуры, спорта и здоровья, а также молодежные программы и программы по направлениям «Милосердие и забота» и «Активное долголетие». Конкурсная комиссия, в которую вошли представители НЛМК, фонда «Милосердие», администрации региона, городских и сельских поселений, отобрала лучшие инициативы из около 500 заявок. Поддержку получили 74 проекта в пяти регионах России, финансирование конкурса со стороны НЛМК составило более 25 млн руб.

В 2022 году велась работа над повышением прозрачности и цифровизацией конкурсных процедур. Было существенно доработано положение о конкурсе, подготовлен к запуску сайт конкурса. На сайте участникам доступна онлайн подача заявки, полная информация о текущем статусе заявки, обратная связь от организаторов и экспертов, также полностью автоматизирована работа администраторов и экспертов конкурса.

«Марафон добрых дел»

В сентябре 2022 года во второй раз прошел «Марафон добрых дел», приуроченный к Международному дню благотворительности. В этом году марафон расширил свою географию и прошел на всех российских площадках Группы.

Спортивно-экологический марафон проводится при поддержке фонда «Милосердие». Мероприятие в формате семейного праздника включает в себя эко-соревнования по сбору пластика и макулатуры, эко-игротеку для детей, детский чемпионат по брейк-дансу и мастер-классы от фитнес-инструкторов. В московском офисе организовали забег в поддержку подопечных Марфо-Мариинской обители милосердия.

НЛМК реализует различные волонтерские и благотворительные программы, исследует потребности населения в регионах присутствия, выявляя нужды местных жителей в ходе опросов и общественных слушаний, а также с помощью внутрикорпоративных каналов связи.

Инструменты взаимодействия с местными сообществами и выявления их ожиданий [GRI 413-1]

Мероприятие	Описание мероприятия
Оценка действующих социальных программ	НЛМК регулярно анализирует свои социальные программы, чтобы оценить их эффективность, охват аудитории и обратную связь. Для этого проводится в том числе анализ обратной связи по коммуникационным каналам фонда «Милосердие».
Прямое взаимодействие через внутренние каналы связи	Многие предприятия Группы НЛМК являются градообразующими, поэтому значительное число жителей регионов присутствия – ее сотрудники. На выявление социальных ожиданий этой части населения направлены внутренние каналы коммуникации: телефоны горячей линии, СМС-обращения и интранет-портал. На портале можно оставить обращение, на которое ответит специалист. Их могут просматривать и комментировать все пользователи портала.
Взаимодействие с местными органами власти	Компания сотрудничает с региональными и муниципальными органами власти, которые хорошо осведомлены о нуждах и потребностях населения в регионах присутствия. НЛМК совместно с представителями органов власти разрабатывает подходы к социальной деятельности, соответствующие запросам населения.
Процедура общественных слушаний	Воздействие на окружающую среду инвестиционных объектов НЛМК, подлежащих государственной экологической экспертизе, оценивается в форме общественных обсуждений и публичных слушаний. Их итоги помогают выявить ожидания местных жителей и учесть их мнение при осуществлении хозяйственной деятельности. В 2022 году жители Липецка поддержали реализацию двадцати объектов НЛМК в ходе общественных обсуждений.

Оценка воздействия на местные сообщества

По итогам отчетного периода 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 2022 году

Ежегодно НЛМК выделяет значительные средства на реализацию социальных программ. В 2022 году на внешние социальные программы было направлено 1,5 млрд руб. Программы взаимодействия с местными сообществами реализуются на всех активах Компании. [GRI 413-1]

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



ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ, ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

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

В 2022 году на направление «Здоровье и благополучие, здравоохранение» в регионах присутствия было выделено 178,2 млн руб., или 11,8% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы.

ПОДДЕРЖКА НЕЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

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

В 2022 году на направление «Поддержка незащищенных категорий населения регионов присутствия» было выделено 236 млн руб., или 15,7% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы.

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

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

В 2022 году на направление «Поддержка ветеранов и пенсионеров (бывших работников)» в регионах присутствия было выделено 99,2 млн руб., или 6,6% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

ПОДДЕРЖКА МАССОВОГО И ДЕТСКОГО СПОРТА

Одно из приоритетных направлений социальной деятельности Компании — развитие детского и массового спорта. НЛМК создает условия для занятий спортом не только сотрудникам Компании и членам их семей, но и местным жителям. Компания регулярно выделяет средства на содержание спортивных объектов, оказывает помощь спортивным детским и юношеским школам и секциям, спортклубам и перспективным атлетам. Так, НЛМК финансирует в Липецке спортивный клуб «Липецкий металлург» и созданную на его базе детско-юношескую спортивную школу олимпийского резерва №13. Здесь готовят спортсменов мирового уровня по стендовой стрельбе: около половины состава сборной России по данному виду спорта — выпускники этой школы.

В Липецкой области в 2022 году при поддержке фонда «Милосердие» открыли новый многофункциональный спортивно-игровой комплекс в селе Грязное. В селе Боринское в рамках грантовой программы «Стальное дерево» открыли новый скейтпарк.

В Белгородской области появилось новое общественное пространство с уличными тренажерами для массовых занятий спортом детей и взрослых, а также уличный силовой комплекс для тренировок воспитанников старооскольской детской футбольной школы.

Две спортивно-игровые площадки открыли в Заринске Алтайского края.

В Калужской области при поддержке фонда «Милосердие» появился новый спортивно-игровой комплекс для воспитанников социального приюта для детей и подростков, а также игровая площадка в Боровском районе.

В Ревде Свердловской области благодаря грантовой программе «Стальное дерево» открыли новую волейбольную площадку.

В 2022 году на направление «Поддержка массового и детского спорта» в регионах присутствия было выделено 738,7 млн руб., или 49,1% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы.

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.

В 2022 году при поддержке фонда «Милосердие» более 400 старшеклассников Липецка смогли познакомиться с такими прикладными технологиями, как металлография, электролиз, литье сплавов. Интерактивное обучение прошло на базе Липецкого государственного технического университета. На средства гранта программы «Стальное дерево» для организации мастер-классов было закуплено специальное учебное оборудование.

Новое интерактивное оборудование получили от фонда «Милосердие» и студенты Старооскольского филиала Российского государственного геологоразведочного университета имени Серго Орджоникидзе. Проект «Лаборатория GeoLab» реализовали в рамках грантовой программы «Стальное дерево».

В 2022 году на направление «Поддержка образования и просвещения» в регионах присутствия было выделено 180,8 млн руб., что составило 12% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.

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.

Благодаря грантовой программе «Стальное дерево» в Свердловской области открыли новое общественное пространство для развития и отдыха детей ограниченными возможностями здоровья. В поселке Монетный Березовского городского округа открылась тренировочная квартира для социальной адаптации особенных детей.

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

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

Новый культурный проект открыли в городе Березовском Свердловской области при поддержке благотворительного фонда «Милосердие». Благодаря гранту программы «Стальное дерево» здесь появился кинотеатр под открытым небом и впервые прошел фестиваль уличного кино.

В Добровском районе Липецкой области при поддержке благотворительного фонда «Милосердие» открыли музей русских народных промыслов. Другой проект грантовой программы помог более 500 липецким школьникам освоить навыки традиционных народных промыслов.

В 2022 году на направление «Культура, инициативы по созданию комфортной городской среды» было выделено 72,5 млн руб., что составило 4,8% от общего объема инвестиций во внешние социальные программы Компании.