

ПАО «НЛМК» // PJSC “NLMK”

Группа НЛМК – вертикально интегрированная металлургическая компания, крупнейший в России и один из самых эффективных в мире производителей стальной продукции. Металлопродукция используется в различных отраслях, от строительства и машиностроения до энергетического оборудования и современных ветрогенераторов.

Производственные активы НЛМК расположены в России, Европе и США. Мощности по производству стали компании превышают 17 млн т в год.

Численность персонала Группы – более 50 тыс. чел.



ЛИСИН ВЛАДИМИР СЕРГЕЕВИЧ
Председатель Совета директоров

VLADIMIR LISIN
Chairman of the Board of Directors

NLMK Group is the largest integrated steelmaker in Russia and one of the most efficient steel producers in the world. Its steel products are used in various industries, from construction and machine building to the manufacturing of power-generating equipment and modern wind turbines.

NLMK operates production facilities in Russia, Europe and the United States. The company's steel production capacity exceeds 17 m t per year.

The company employs more than 50 thousand people.

Группа НЛМК как один из крупнейших международных производителей стали и стальной продукции осознаёт свою ответственность перед обществом, окружающей средой и будущими поколениями. Показатели устойчивого развития интегрированы в общую стратегию развития компании и являются неотъемлемой частью модели управления.

НЛМК – участник Глобального договора ООН, Социальной хартии российского бизнеса и Хартии устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали.

Управление аспектами устойчивого развития интегрировано в систему корпоративного управления и осуществляется на всех предприятиях. Общее руководство стратегическими направлениями развития компании ведёт: Совет директоров и его комитеты, президент (председатель правления) и правление. Постановку конкретных задач и инициатив в области управления социальными, экономическими и экологическими аспектами деятельности Группы и контроль за их реализацией осуществляют вице-президенты – руководители функциональных направлений.

Основной фокус внимания в вопросах устойчивого развития – минимизация воздействия на окружающую среду и климат, повышение безопасности производства и охраны здоровья работников, вопросы социальной повестки и постоянного совершенствования системы корпоративного управления.

Группа НЛМК – один из лидеров по внедрению современных природоохранных технологий в мировой металлургии. В декабре 2021 г. принята обновлённая Экологическая программа, которая позволяет продолжить усилия компании по снижению воздействия. С 2000 г. НЛМК инвестировал более 2 млрд долл. в защиту окружающей среды, что позволило сделать г. Липецк одним из самых чистых металлургических центров России.

В вопросах изменения климата Группа НЛМК принимает конкретные меры по сокращению эмиссии парниковых газов, последовательно снижая углеродный след производимой продукции – с 2010 г. ежегодное потребление угля сократилось на 2,5 млн т. Более того, сама продукция Группы НЛМК (например, сталь для ветроэнергетики, энергоэффективные электротехнические стали) позволяет широкому кругу отраслей-потребителей существенно уменьшать воздействие на климат и достигать поставленных целей по декарбонизации.

В 2019 г. Совет директоров утвердил Политику в области устойчивого развития, которая определяет принципы, цели и задачи в области устойчивого развития, а также механизм управления этой повесткой на уровне Совета директоров НЛМК.

Лидерство в области устойчивого развития и безопасности является одной из четырёх основных целей Стратегии 2022 Группы НЛМК. В 2021 г. НЛМК был признан лидером устойчивого развития по версии Всемирной ассоциации производителей стали.

В рамках развития интегрированной системы менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов, а также с учётом лучших мировых практик в области устойчивого развития в 2020 г. принята Политика интегрированной системы менеджмента Группы НЛМК. В едином общекорпоративном документе сформулированы намерения компании по вопросам качества (стандарт ISO 9001), охраны окружающей среды (ISO 14001), энергоэффективности (ISO 50001), охраны труда и промышленной безопасности (ISO 45001).

Социальные инвестиции НЛМК с участием партнёра компании – благотворительного фонда «Милосердие» направлены на обеспечение благоприятной среды для работников предприятий и местного населения, устойчивое развитие местных сообществ, формирование общности интересов Группы НЛМК, её работников, местных сообществ, органов государственной власти и местного самоуправления.

Далее представлены примеры успешной корпоративной практики.

Основные корпоративные программы и системы мер в контексте устойчивого развития, его ESG-факторов, направленные на достижение задач нацпроектов и ЦУР ООН – 2030

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
E – ENVIRONMENT – ЭКОЛОГИЯ		
<ul style="list-style-type: none"> – Системы оборотного водоснабжения, технологий очистки и подготовки воды – Замкнутая система водооборотных циклов – Сокращение удельной эмиссии в атмосферу – Комплексный мониторинг качества атмосферного воздуха – Вторичное использование лома чёрных металлов – Мониторинг состояния биоразнообразия и меры предотвращения и снижения воздействия – Продукция, способствующая снижению эмиссии парниковых газов на стороне потребителей – Повышение энергоэффективности и переход на собственное производство энергии – Потребление энергии из вторичных ресурсов – Комплекс мероприятий по модернизации оборудования и совершенствованию технологий в целях минимизации воздействия на здоровье людей и окружающую среду 	<p>Экология Жильё и городская среда Цифровая экономика</p>	
S – SOCIAL – СОЦИАЛЬНЫЕ		
<ul style="list-style-type: none"> – Программы социальной поддержки, охраны труда, здоровья и здорового образа жизни работников: ДМС, физическая активность, здоровое питание и др. – Программа социальной поддержки ветеранов компании – бывших работников – Программы обучения и развития персонала, включая работников подрядных организаций – «Комплексная программа благополучия сотрудников» – программа равных возможностей для высокопроизводительного труда, профессионального роста и раскрытия творческого потенциала – Корпоративное волонтерство – Социальные программы поддержки в регионах присутствия (образование, вузы, здравоохранение, социально значимые инициативы и проекты жителей, создание новых рабочих мест) 	<p>Экология Здравоохранение Образование Культура Производительность труда</p>	
G – GOVERNANCE – УПРАВЛЕНИЕ		
<ul style="list-style-type: none"> – Управление системой взаимодействия с органами государственной власти и другими заинтересованными сторонами и продвижение практик устойчивого развития – Стратегии и корпоративные политики в сфере устойчивого развития: Политика устойчивого развития, Кодекс корпоративной этики, Антикоррупционная политика, Политика по правам человека, Политика интегрированной системы менеджмента Группы НЛМК, Кодекс этики поставщика Группы НЛМК и др. 		

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА БЛАГОПОЛУЧИЯ

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

Реализация программы направлена на достижение целей устойчивого развития социальных факторов ESG-повестки и решение задач национальных проектов России «Демография», «Жильё и городская среда».

Новые подходы и принципы Программы благополучия формировались по результатам обсуждения на стратегической сессии руководителей топ-100, а также с учётом мнения работников, полученного в ходе опросов. Концепция программы была одобрена Правлением Группы в ноябре 2021 г.

Комплексная программа благополучия Группы НЛМК – общее название блоков программ, позволяющих работникам при поддержке компании достичь уверенности и стабильности на работе и дома. Она охватывает четыре основные сферы жизни

и деятельности человека: развитие, здоровье, финансовое благополучие, социализацию/общение.

Рабочее название программы «Моя формула уверенности» в настоящее время проходит тестирование в фокус-группах. Название основывается на понимании, что составляющие формулы уверенности элементы формируют фундамент жизненного благополучия. Каждому работнику важно составить свою собственную формулу уверенности, а её успешность зависит и от личных усилий работника, и от поддержки компании.

Цель программы: достижение работниками баланса и гармонии в разных аспектах их жизни.

Задачи:

- развитие корпоративной экосистемы, поддерживающей самореализацию и личностный рост сотрудников;
- повышение удовлетворённости и вовлечённости сотрудников;
- повышение уровня здоровья сотрудников;
- повышение привлекательности НЛМК как работодателя.

Этапы разработки программы

2017–2018 гг. Реализация отдельных, часто не связанных друг с другом программ и мероприятий.





2019–2020 гг. Систематизация и структурирование программ, определение чётких целей и КПЭ. Обсуждение на стратегической сессии руководителей топ-100. Привязка к стратегии развития компании на долгосрочный период.

2021 г. и далее. Переход от монопрограмм к комплексному подходу в вопросах благополучия, восприятию сотрудника как индивидуальной личности с различными потребностями. Тиражирование и трансляция в трудовые коллективы.

Программа направлена на работников российских активов Группы НЛМК численностью более 46,7 тыс. чел.

Комплексная программа благополучия состоит из четырех блоков:

«**Моё развитие**» – программы профессионального и карьерного развития.

«**Моё здоровье**» – программы по сохранению и укреплению физического и психологического/эмоционального здоровья, поддержке здорового образа жизни и физической активности, консультационная поддержка сотрудников по психологическим вопросам, а также вопросам здорового образа жизни.

«**Моё финансовое благополучие**» – программы поддержки устойчивого финансового положения, осознанного финансового поведения, включая программы материальной помощи в значимых жизненных ситуациях, софинансирование со стороны компании детского отдыха, питания, негосударственное пенсионное обеспечение, страховые выплаты при несчастных случаях и болезнях, корпоративную дисконтную программу, школу финансовой грамотности для сотрудников, консультационную поддержку по финансовым вопросам.

«**Моя социализация/общение**» – программы по раскрытию личностного потенциала, формированию новых социальных связей и неформальному общению, школа детско-родительских отношений, адаптация сотрудников после выхода из отпуска по уходу за ребёнком, корпоративное волонтерство по направлениям социальной поддержки, экологии и здорового образа жизни, поддержка бывших работников компании, развитие личной благотворительности сотрудников.

В период нестабильности и неопределённости 2021–2022 гг. был сделан акцент на дополнительные мероприятия, направленные на снижение уровня тревожности и на оказание сотрудникам всесторонней поддержки. Для сотрудников были открыты дополнительные каналы коммуникаций: горячая линия и онлайн-консультации по проблемным вопросам, тематические разделы и материалы на портале, проведены дополнительные мероприятия по психологической и ментальной поддержке. Проводится регулярный анализ обратной связи по вопросам психологического благополучия и удовлетворённости.

Общий бюджет программы составил в 2022 г. около 8 млрд руб., из них 7,4 млрд руб. составили социальные инвестиции российских предприятий Группы, 0,6 млрд руб. – затраты на образование и развитие сотрудников.

В каждом блоке комплексной программы предусмотрены:

- инновационные цифровые решения – для сотрудников и администраторов проектов по каждому из

блоков комплексной программы: специальный раздел комплексной программы благополучия на корпоративном портале, цифровые платформы и мобильные приложения внутри блоков программы;

- организационные инновации – для проработки отдельных направлений комплексной программы были сформированы рабочие группы с лидерами – представителями топ-менеджмента компании. В состав рабочих групп вошли представители топ-100 руководителей из разных функциональных направлений.

Можно отметить уникальные подходы к реализации программы, это:

- комплексный подход к формированию программы с учётом мнения сотрудников по результатам опросов;
- вовлечение сотрудников в качестве амбассадоров отдельных направлений программы;
- максимальный охват и доступность для всех категорий работников (в т.ч. рабочих);
- доступность во всех регионах присутствия компании: Липецкая, Белгородская, Калужская, Свердловская области и Алтайский край;
- партнёрство с федеральными профильными организациями по отдельным блокам программы;
- цифровизация – разработка и внедрение цифровых решений;
- активное медийное продвижение через различные каналы коммуникации: анонсы на корпоративном портале и ТВ, публикации в корпоративных печатных СМИ, сообщения в сообществах на корпоративном портале, адресные e-mail рассылки и push-уведомления.

Результаты

Формирование ответственного отношения сотрудников к своему благополучию в связи с тем, что каждый сотрудник составляет свою собственную «формулу уверенности», осознавая, что

Примеры КПЭ по отдельным блокам – 2022 г.

ПРОЕКТЫ		ОХВАТ СОТРУДНИКОВ
Удовлетворённость мерами поддержки	Удовлетворённость оценивается по данным периодических опросов	70%
Страхование от несчастных случаев, критических и профессиональных заболеваний	Общая сумма выплат сотрудникам за 2019–2022 гг. составила 240,5 млн руб.	100%
ДМС	Охват сотрудников программой ДМС	100%
НЛМКеДа!	Общий охват питанием в корпоративных столовых	60%
Спорт	Участие сотрудников в корпоративных спортивных мероприятиях	38%
NLMK.PrimeZone	Дисконтная программа: скидки и специальные предложения 24,6 млн руб. – общая экономия сотрудников в 2022 г.	22%
Пенсионная программа	Дополнительная пенсия, софинансирование компании, размер пенсии зависят от срока накопления и возраста вступления в программу	16%
Консультации по программе поддержки	Бесплатные консультации по вопросам права, психологии, финансов и здоровья. ~3 тыс. консультаций в 2022 г., NPS 96%	5%
Корпоративное волонтерство	Добровольное участие сотрудников в свободное от работы время в реализации социальных проектов	4%

жизненная успешность зависит и от личных усилий работника, и от поддержки компании.

Успешность программы отслеживается по ряду КПЭ, установленных для каждого проекта блоков комплексной программы.

Реализация программы будет продолжена и в следующем стратегическом цикле компании, проекты благополучия включены в Кадровую стратегию Группы НЛМК до 2027 г.

МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА

В рамках Стратегии 2022 компания реализовала комплексную программу, направленную на развитие и цифровизацию системы мониторинга качества атмосферного воздуха на основной площадке в Липецке и активах Группы НЛМК.

Для оценки воздействия НЛМК на качество воздуха осуществляется несколько видов мониторинга.

Ежедневный лабораторно-инструментальный мониторинг на территории НЛМК, прилегающей территории и в городе. В оперативном режиме оцениваются концентрации по 20 веществам в 21 контрольной точке в городе и на границе санитарно-защитной зоны НЛМК.

Датчики онлайн-контроля на источниках – крупные источники эмиссии оборудованы датчиками, которые передают показатели концентраций веществ в информационную систему в онлайн-режиме. Датчики контроля охватывают более 70% всей эмиссии комбината в атмосферу. Для всех параметров установлены контрольные границы или нормативы эмиссии, в случае превышения которых выявляются коренные причины и разрабатываются мероприятия для их предотвращения.

Система автоматического анализа видимых эмиссий с применением алгоритмов машинного зрения внедрена в 2021 г. Цель работы системы – выявление любых нетиповых эмиссий в атмосферу, определение их местоположения и объёма с автоматическим направлением цеховому персоналу и экологам для оперативной реакции, устранения и разбора причин. Сервис хранит данные обо всех эмиссиях, что позволяет строить на их основе глубокую аналитику. В результате внедрения системы удалось не только повысить внимание к вопросу видимой эмиссии, но и существенно снизить количество таких случаев (на отдельных участках до 70%). Важно, что это стало инструментом не только экологов, но и производственного персонала.

Онлайн-посты контроля качества атмосферы. В 2022 г. внедрены на границах санитарно-защитной зоны НЛМК и Стойленского ГОКа. Данные доступны онлайн и позволяют отслеживать качество атмосферы на карте, в том числе с применением индекса качества воздуха AQI (Air quality index).

Передвижной лабораторный комплекс осуществляет дополнительный отбор проб по периметру санитарно-защитной зоны четыре раза в сутки (каждые 6 часов) в Липецке. Аналогичный комплекс закуплен в 2022 г. на Стойленском ГОКе.

Стационарные посты мониторинга качества атмосферного воздуха государственной сети мониторинга (Росгидромет), с которых организовано получение информации о результатах наблюдений в ежедневном режиме.

Все полученные данные обобщаются, анализируются и накладываются на карту. В случае выявления превышений установленных нормативов выявляются коренные причины и разрабатываются мероприятия для их предотвращения. С мая 2021 г. компания публикует данные экологического мониторинга по основным контролируемым веществам (оксид углерода, сероводород, диоксид серы и диоксид азота) в воздухе Липецка. Интерактивная карта экологического мониторинга находится в публичном доступе на веб-сайте НЛМК.

Для охраны окружающей среды и соблюдения экологических требований на всех российских активах компании действует

«Система внутренних экологических улучшений» (СВЭУ). Любой сотрудник предприятия может подать идеи, направленные на непрерывное улучшение экологической ситуации в подразделениях и снижение уровня воздействия на окружающую среду.

Результаты

Благодаря постоянному мониторингу и комплексному подходу к охране атмосферы качество воздуха в г. Липецке кардинально улучшено. Среднегодовые концентрации веществ не превышают утверждённые среднесуточные нормативы. Комплексный индекс загрязнения атмосферы (аналог Air quality index) с 2000 г. снизился в 10 раз и последние 8 лет находится на стабильно низком уровне.

ЗАМКНУТЫЕ ВОДОБОРОТНЫЕ ЦИКЛЫ

Группа НЛМК стремится сократить водопотребление и прилагает максимальные усилия для снижения объёмов забора воды и увеличения объёмов повторного использования.

Важнейшим инструментом снижения воздействия является выстраивание **замкнутых водоборотных циклов** на предприятиях Группы, которые позволяют использовать свежую воду только для возмещения неизбежных потерь от испарения воды. Использование свежей воды из внешних источников составляет **менее 3%** от общего объёма производственного водоснабжения. Сохранение доли забора свежей воды на таком же низком уровне в условиях роста производства является для компании важной задачей.

На НЛМК замкнутый оборотный цикл был создан ещё в 2009 г., прямой сток промышленно-ливневых сточных вод в реку Воронеж полностью исключён.

В результате было многократно сокращено потребление речной воды (с 71 млн м³/год до 22 млн м³/год), так как ранее сбрасываемая вода была возвращена для повторного использования в производственном цикле взамен речной. Инвестиции в проект составили более 640 млн руб.

На 14 активах компании организованы замкнутые водоборотные схемы (как локальные по отдельным производствам, так и в целом по контуру предприятия), что позволило сократить водоотведение почти в 3 раза при росте производства стали в 2 раза.

Кроме того, НЛМК осуществляет последовательные мероприятия по снижению отведения хозяйственно-бытовых сточных вод в реку Воронеж. В период 2015–2021 гг. ПАО «НЛМК» инвестировало более 170 млн руб. в развитие локальных очистных сооружений комбината. С 2016 г. снижение объёма водоотведения на Липецкой площадке составило 4,9 млн м³ (–40%), масса поступающих в реку веществ снижена на 7,1 тыс. т (–53%). Цель Стратегии 2022 по снижению поступления загрязняющих веществ в водные объекты достигнута в 2021 г.

Иницирован проект по возврату очищенных и обеззараженных хозяйственно-бытовых сточных вод комбината и города Липецка в полном объёме с целью повторного использования в производстве. Инвестиции в проект составят более 700 млн руб. Данный проект позволит сократить потребление воды из реки всего города Липецка на 35% и полностью исключить любые стоки в реку Воронеж с Левобережной части города.

За деятельность в области устойчивого развития компания получает общественное признание, так, НЛМК – в числе лидеров среди компаний, вошедших в ESG-индексы РСПП по устойчивому развитию: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития». Компания отмечена наградой РСПП в номинации «За высокое качество отчётности в области устойчивого развития / ESG» во Всероссийском конкурсе «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость», дипломом аналитического агентства «Эксперт РА» за высший уровень ESG-прозрачности. Годовой отчёт НЛМК за 2021 г. отмечен Гран-при «За лучший отчёт в области устойчивого развития» на юбилейном, XXV конкурсе Московской биржи.

