



Для лучшего будущего

Отчет об устойчивом развитии 2020



СОДЕРЖАНИЕ

2

Обращение Президента

5

О Группе

- 5 Кто мы
- 6 Где мы ведем деятельность
- 7 Что мы производим

8

Наш подход к устойчивому развитию

- 9 Подход к управлению устойчивым развитием
- 13 Этика и деловое поведение
- 17 Управление рисками в области устойчивого развития
- 20 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 21 Взаимодействие с потребителями
- 23 Награды ЕВРАЗ в 2020 году
- 24 Членство в ассоциациях и организациях
- 24 Налоговые обязательства
- 27 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость

28

Наши работники

- 29 Наш подход
- 30 Структура персонала
- 31 Подбор и сокращение персонала
- 33 Обучение и развитие персонала
- 34 Мотивация
- 36 Взаимодействие с работниками
- 38 Права человека
- 39 Цели на 2021 год и среднесрочную перспективу



40

Обеспечение здоровья, безопасности и благоприятной окружающей среды

- 41 Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией
- 42 Внешние инициативы

43

Охрана труда и промышленная безопасность

- 43 Наш подход
- 44 Инициативы и проекты в области ОТ и ПБ в 2020 году
- 46 Развитие культуры безопасности
- 48 Предотвращение производственного травматизма
- 49 Охрана здоровья
- 50 Безопасность на транспорте
- 50 Внешние мероприятия в сфере охраны труда и промышленной безопасности
- 51 Предотвращение чрезвычайных происшествий и меры реагирования
- 51 Цели на 2021 год и среднесрочную перспективу

52

Охрана окружающей среды

- 53 Подход к управлению
- 54 Сокращение выбросов в атмосферу
- 57 Управление водными ресурсами
- 58 Обращение с отходами
- 60 Защита биоразнообразия
- 61 Планы на 2021 год и среднесрочную перспективу

62

Выбросы парниковых газов и энергоэффективность

- 62 Выбросы парниковых газов
- 66 Повышение энергоэффективности
- 69 Планы на 2021 год

70

Поддержка местных сообществ

- 71 Подход к управлению
- 73 Проекты по поддержке местных сообществ
- 81 Цели на 2021 год и среднесрочную перспективу

82

Ответственное управление цепочкой поставок

- 83 Цепочка поставок Группы
- 84 Подход к управлению
- 84 Продвижение устойчивого развития через цепочку поставок
- 85 Цели на 2021 год и среднесрочную перспективу

86

Приложение 1 — Об отчете

- 86 Подход к подготовке Отчета
- 86 Границы Отчета
- 86 Выявление существенных тем
- 89 Методология подготовки данных
- 89 Независимая проверка данных
- 89 Контактная информация

90

Приложение 2 —

Таблица показателей деятельности для отчетности в области устойчивого развития (GRI)

98

Приложение 3 —

Отчет о проделанной работе в рамках Глобального договора ООН

100

Приложение 4 —

Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата

101

Приложение 5 —

Экологические показатели

108

Приложение 6 —

Заключение независимого практикующего специалиста о задании, обеспечивающем уверенность



ЕВРАЗ Годовой отчет 2020 на английском языке.



ЕВРАЗ Отчет об устойчивом развитии 2020

GRI 102–14

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА



Александр Фролов
Президент

Уважаемые представители заинтересованных сторон,

несмотря на то, что 2020 год ознаменовался различными беспрецедентными и неожиданными событиями, которые во многом изменили мир, ЕВРАЗ сохранил свою приверженность к созданию долгосрочной стоимости. ЕВРАЗ в очередной раз подтвердил свой статус ответственного работодателя и делового партнера, а также продолжил реализацию проектов и инициатив по защите окружающей среды и развитию местных сообществ.

Пандемия COVID-19 послужила для нас дополнительным стимулом приносить пользу всем группам населения, как влияющим на наш бизнес, так и находящимся под влиянием нашей деятельности. ЕВРАЗ всегда придерживался ответственного подхода к ведению бизнеса, в 2020 году мы приложили еще больше усилий для достижения Целей устойчивого развития ООН и планируем держаться заданного курса. Кроме того, в августе 2020 года ЕВРАЗ присоединился к Глобальному договору ООН, одной из важнейших мировых инициатив в области устойчивого развития.

2020 год стал серьезным испытанием для многих компаний и отраслей, включая горно-металлургическую. Мы сделали все возможное, чтобы адаптироваться к изменениям, вызванным пандемией COVID-19: скорректировали бизнес-процессы и при этом сохранили высокое качество продукции. Несмотря на сложную ситуацию в мире, новые условия работы и волатильность спроса, показатель EBITDA ЕВРАЗа составил 2 212 млн долл. США.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Обеспечение комфортных и безопасных условий труда, здоровье и безопасность работников являются нашими основными приоритетами. Группа стремится к тому, чтобы культура безопасности существовала на всех этапах производства и соблюдалась всеми работниками и подрядчиками. Для этого ЕВРАЗ регулярно реализует мероприятия и образовательные программы, направленные на формирование понимания приоритетного значения безопасности во время работы.

Одной из основных целей Группы с точки зрения обеспечения промышленной безопасности является достижение нулевого коэффициента смертности от несчастных случаев и снижение коэффициента частоты

травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR). В 2020 году LTIFR среди работников группы составил 1,58 в расчете на 1 млн часов, что на 22,5% меньше, чем в 2019 году. Группа добилась нулевого коэффициента смертности от несчастных случаев среди подрядчиков, однако, с сожалением сообщая, что в 2020 году произошло пять смертельных случаев среди наших работников. Группа провела тщательное расследование и выработала меры для предотвращения повторения подобных случаев в будущем.

В отчетном периоде вопрос охраны здоровья и безопасности работников стал особенно актуальным в связи с COVID-19. Группа оперативно приняла все необходимые меры и успешно адаптировалась к новым

условиям работы: были отменены зарубежные командировки, ограничены деловые поездки по России, ежедневно проводилась санитарная обработка транспорта, столовых и рабочих помещений, на КПП были установлены тепловизоры и пирометры, все массовые мероприятия были отложены, большинство работников офисов стали работать удаленно. Группа считает, что эти меры помогли значительно снизить распространение вируса.

ЕВРАЗ также стремится быть одной из ведущих компаний, активно использующих новейшие технологии и инновации в области охраны труда и промышленной безопасности. В 2020 году в рамках системы управления рисками Группа запустила новое мобильное

приложение «Охота на риски», которое позволяет работникам выявлять и устранять риски, связанные с безопасностью, и укреплять культуру безопасности с помощью геймификации.

На Распадской Группа представила пилотную версию цифровой сети, используя методы искусственного интеллекта для предотвращения несчастных случаев: круглосуточная сеть следит за тем, чтобы

работники использовали средства индивидуальной защиты. Планируется также внедрить эту систему для транспортных средств, чтобы контролировать соблюдение правил безопасного вождения.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Наша деятельность в области управления человеческими ресурсами направлена на то, чтобы в основе взаимодействия с работниками лежало соблюдение прав человека. Все работники имеют равные возможности в отношении профессиональных и личностных навыков, карьерного роста, достойной заработной платы и привлекательного социального пакета.

Обучение и подготовка являются важными аспектами управления персоналом и ключевыми факторами развития работников Группы. Ежегодно ЕВРАЗ внедряет новые программы обучения, наиболее эффективные из которых начинают затем применяться в компании на регулярной основе. В отчетном году программа «ТОП-300»

для начальников цехов была проведена в третий раз. Ввиду ее успешности было принято решение расширить программу и запустить «ТОП-1000» для прокачивания у специалистов навыков эффективного целеполагания, делегирования, получения обратной связи и других аспектов управления.

В 2020 году ЕВРАЗ завершил работу по совершенствованию целевой системы оплаты труда. Теперь система стала еще более прозрачной и сбалансированной (в части фиксированной и переменной оплаты труда), отражает эффективность производительности работника, команды и подразделения. Социальный пакет включает в себя добровольное медицинское

страхование, пенсионную программу, дополнительные дни отпуска в определенных случаях, а также финансовую помощь в сложных жизненных обстоятельствах. Кроме того, Группа организует культурные и спортивные мероприятия для работников и членов их семей.

ЕВРАЗ стремится придерживаться высоких стандартов в области мотивации персонала. Для того чтобы быть более продуктивной в этой сфере, в 2020 году Группа приступила к планированию стратегии развития бренда работодателя. Эта инициатива подтверждает стремление Группы быть лучшим работодателем в регионах присутствия и заслужить доверие и поддержку наших работников.

УПРАВЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЕМ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Защита окружающей среды и борьба с изменением климата постепенно выходят на первый план в стратегиях международных компаний, организаций и правительств. ЕВРАЗ также присоединился к этим инициативам и придерживается ответственного подхода в своей деятельности. В 2020 году Группа разработала Экологическую стратегию, которая ставит амбициозные цели достижения определенных климатических показателей на 2030 год и учитывает принципы устойчивого развития. ЕВРАЗ также стремится расширить сферу своих обязательств, включив в нее Цели устойчивого развития ООН, Парижское соглашение и требования Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК).

На предприятиях Группы действует система экологического менеджмента (СЭМ), которая управляет экологическими рисками и контролирует соответствие производственных процессов на всех предприятиях

применимым требованиям. Система внедрена на всех предприятиях и основана на модели PDCA («Планирование — Реализация — Контроль — Корректирующее действие»). В 2020 году ЕВРАЗ добился значительных улучшений в области управления системой экологических показателей. Группа сократила общие выбросы в атмосферу от производства стали на 3,7% по сравнению с уровнем 2019 года и переработала 102,7% отходов (за исключением отходов горнодобывающей промышленности) и побочной продукции (целевой показатель: 95%). Объем потребления свежей воды в 2020 году составил 206,2 млн м³.

В отчетном периоде ЕВРАЗ опубликовал свой первый Отчет об изменении климата, основанный на рекомендациях Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD). Отчет содержит подробную информацию о подходе Группы к проблеме изменения климата, управлении

климатическими рисками, а также количественные показатели по сравнению с предыдущими периодами. В 2020 году уровень интенсивности выбросов парниковых газов составил 1,97 тCO₂-экв./тсс (тонны эквивалента углекислого газа на тонну отлитой стали) и Группа достигла целевого показателя выбросов парниковых газов менее 2 тCO₂-экв./тсс. Общее энергопотребление Группы снизилось на 5,7% по сравнению с прошлым годом.

Также хочу отметить, что деятельность ЕВРАЗа в области охраны окружающей среды получила признание на международном уровне. Группа заняла второе место в рейтинге 100 компаний мира с лучшим менеджментом в области устойчивого развития по версии «Wall Street Journal»; где оценивались более 5 500 мировых публичных компаний по 26 категориям, и ЕВРАЗ получил признание за свои проекты, связанные с сокращением выбросов и повышением энергоэффективности.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Поддержание и укрепление благосостояния и социальной стабильности в регионах присутствия компании являются важнейшими аспектами практики устойчивого развития ЕВРАЗа. Ежегодно Группа выделяет значительные средства на организацию масштабных культурных и спортивных мероприятий, реализацию образовательных проектов, улучшение здравоохранения и инфраструктуры.

Большинство инициатив компании осуществляются по трем основным направлениям социального инвестирования: «ЕВРАЗ — детям», «ЕВРАЗ — городу» и «ЕВРАЗ — спорту». В рамках своей работы с местными сообществами в отчетном периоде Группа инвестировала средства в создание двух научно-исследовательских центров на базе Сибирского государственного индустриального университета в Новокузнецке, один из которых — Центр цифровых компетенций — позволяет студентам получить востребованные навыки в области информационных технологий. ЕВРАЗ также проводил семинары и образовательные программы для детей, оказывал финансовую поддержку детским домам, школам и семейным центрам. Инвестируя в спортивные мероприятия и развивающие занятия для детей и взрослых, строя спортивные

объекты, Компания продвигает здоровый образ жизни.

Группа особенно гордится тем, что наши работники активно участвуют в социальных инициативах, реализуемых в регионах присутствия, выступая в качестве волонтеров и помогая уязвимым группам населения и людям, оказавшимся в сложных жизненных обстоятельствах.

В отчетном периоде ЕВРАЗ провел традиционный грантовый конкурс: «Город друзей — город идей», направленный на вовлечение местных сообществ и других заинтересованных сторон в процесс улучшения городских пространств и защиты окружающей среды, где 44 проекта получили гранты от Группы.

В 2020 году ЕВРАЗ уделил особое внимание поддержке здравоохранения в связи с пандемией. Группа оказала финансовую поддержку в приобретении медицинского оборудования и средств индивидуальной защиты для больниц в регионах присутствия, а также открыла новые медицинские центры и лаборатории по диагностике COVID-19.

2020 год оказал негативное воздействие на многие предприятия, людей и их семьи,

еще раз показав важность готовности к неожиданным событиям и умения быстро реагировать на перемены. Мы гордимся тем, что в таком сложном году мы проявили гибкость, улучшили наши показатели во многих областях и продемонстрировали не только стабильность Группы, но и способность добиваться устойчивого роста. Я хотел бы поблагодарить все заинтересованные стороны за поддержку и вклад в развитие Группы. При любых обстоятельствах ЕВРАЗ, в свою очередь, будет стремиться прилагать еще больше усилий для общего процветания предприятий, работников и сообществ в регионах нашего присутствия, тем самым способствуя устойчивому развитию для лучшего будущего.

Александр Фролов
Президент

О ГРУППЕ

GRI 102-1

Международная компания ЕВРАЗ осуществляет деятельность в металлургической и горнодобывающей отрасли, а также в области производства ванадиевых продуктов, является ведущим производителем стали для инфраструктурных проектов. В состав Группы входят три производственных сегмента, расположенных в России, США, Канаде, Казахстане и Чехии.

Группа поставляет свою продукцию в более чем 70 стран и входит в число лидирующих мировых производителей стали и угля. ЕВРАЗ зарегистрирован на Лондонской фондовой бирже и включен в индекс FTSE 100.

GRI 102-6

КТО МЫ

Ведущие позиции в отрасли:

- Вертикально интегрированный глобальный производитель стали.
- Один из самых низкокзатратных глобальных производителей стали.
- Лидирующий производитель стальной продукции для строительного сектора.
- Мировой лидер по производству рельсов.
- Один из крупнейших производителей ванадия в мире.
- Крупнейший производитель коксующегося угля в России.
- Географически диверсифицированный бизнес.



GRI 102-3

Общие сведения о Группе

| НАИМЕНОВАНИЕ | ПРЕЗИДЕНТ |
|--|-----------------------------|
| EVRAZ plc | Александр Фролов |
| ГОЛОВНОЙ ОФИС | СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ |
| ул. Портман, 2, Лондон W1H 6DU, Великобритания | Производство чугуна и стали |
| ДРУГИЕ ОСНОВНЫЕ ОФИСЫ | ДАТА ОБРАЗОВАНИЯ |
| Россия, г. Москва, ул. Беловежская, 4, блок «В» | 1992 |
| 71 С. Векер Драйв, офис 1700, Чикаго, IL 60606 | |

Финансово устойчи- вая компания

- Консолидированная выручка составила 9 754 млн долл. США.
- Консолидированный показатель EBITDA достиг 2 212 млн долл. США.

Ответственный работодатель

- Стабильная занятость для 69 699 человек.
- Заработная плата работников ЕВРАЗа в среднем до трех раз выше заработной платы в регионах присутствия.
- 337 сотрудников приняли участие в корпоративных программах развития управленческих навыков.
- Более 43 500 сотрудников уже включены в Целевую систему оплаты труда, внедренную в 2020 году.

Благоприятная окружающая среда

- Объем потребления воды составил 206,2 млн м³.

- Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу от производства стали сократились на 3,7%.
- В 2020 году 102,7% отходов по Группе (за исключением отходов горнодобывающей промышленности) и побочной продукции подверглось переработке или повторному использованию.
- Общее потребление энергии снизилось на 5,7% по сравнению с предыдущим годом.

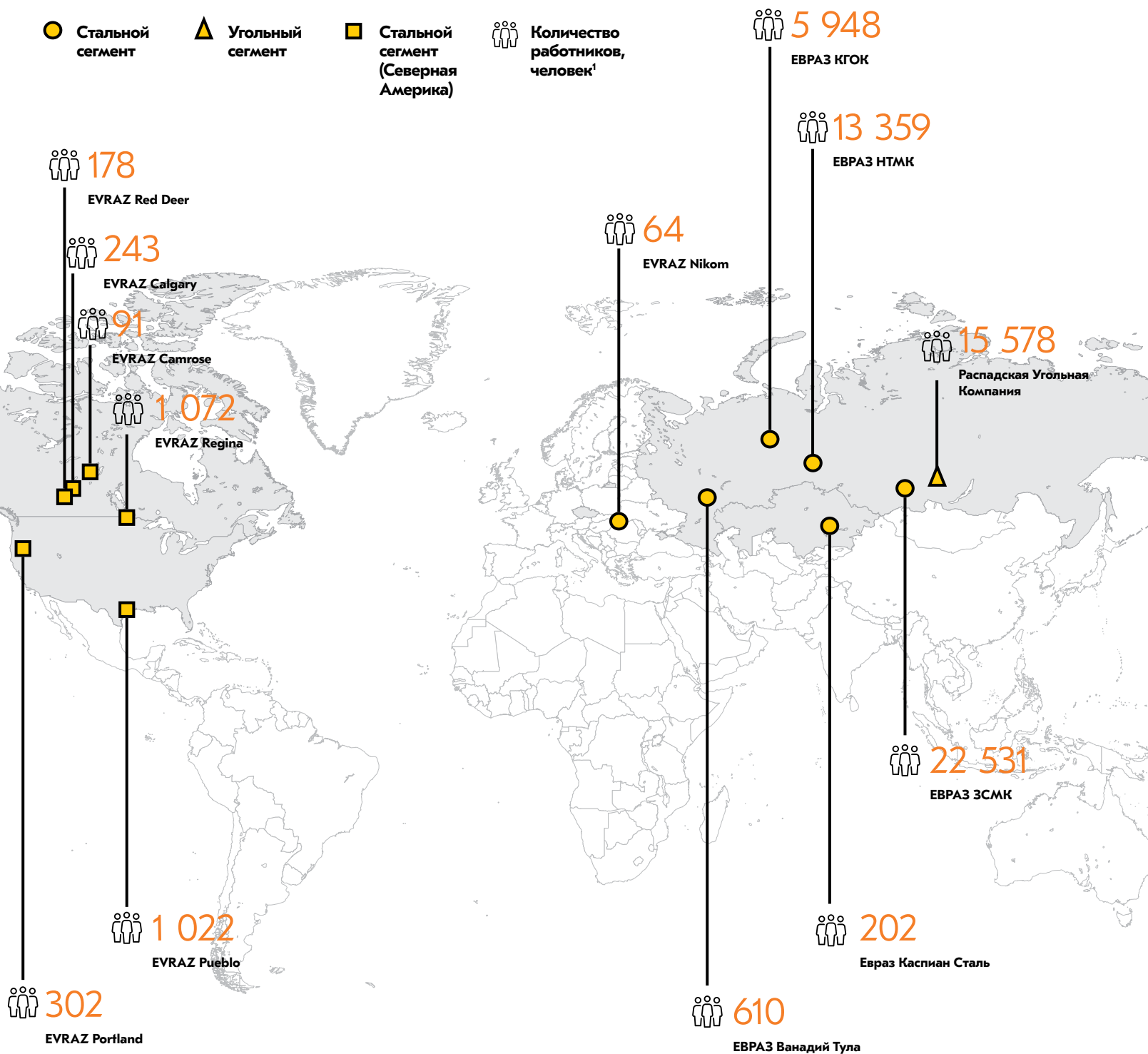
Безопасные условия труда

- Система управления вопросами охраны труда, промышленной безопасности и экологии охватывает 100% работников ЕВРАЗа.
- Крупные металлургические предприятия Группы сертифицированы по стандартам ISO 45001 и OHSAS 18001.
- LTIFR составил 1,58 — на 22,5% ниже, чем в 2019 году.
- Нулевая смертность среди подрядчиков в 2020 году.
- 42 136 сотрудников прошли тренинг в рамках проекта «Риск-управление».

GRI 102-4 GRI 102-7

ГДЕ МЫ ВЕДЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ЕВРАЗ ВЕДЕТ СВОЮ ОПЕРАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПЯТИ СТРАНАХ: РОССИИ, США, КАНАДЕ, КАЗАХСТАНЕ, ЧЕХИИ.



¹. На карте представлены только основные активы Группы. В связи с этим, показатели, приведенные ниже, отличаются от показателей персонала на конец года.

GRI 102-7

ЧТО МЫ ПРОИЗВОДИМ

ЕВРАЗ является ведущим производителем на рынках стали и поставляет свою продукцию потребителям из 70 стран мира. Широкий ассортимент нашей продукции используется в большинстве производственных отраслей, включая строительство, железнодорожную инфраструктуру. Наша продуктовая линейка разнообразна

и может изменяться в зависимости от ряда критериев, включая местоположение заказчика, особые технические условия, назначение продукции и способы ее дальнейшего использования.

Продукция Группы соответствует самым высоким стандартам качества

и сертифицирована (ряд сертификатов представлен в английской версии официального сайта ЕВРАЗа). ЕВРАЗ постоянно совершенствует продукцию и услуги, укрепляя таким образом долгосрочные отношения с партнерами и клиентами и создавая ценность для всех заинтересованных сторон.

GRI 102–2

Основная и дополнительная продукция

| Тип продукции | Описание |
|--|---|
| Строительный прокат |  <p>Производимая ЕВРАЗОм сталь используется при строительстве мостов, стадионов, жилых и офисных зданий и других городских объектов.</p> |
| Железнодорожный прокат |  <p>Наша продукция используется в производстве практически всех элементов железнодорожной инфраструктуры (включает рельсы для трамваев и метро, комплектующие для вагонов и железнодорожные колеса).</p> |
| Трубный прокат |  <p>ЕВРАЗ является одним из ведущих поставщиков труб большого диаметра для транспортировки нефти и природного газа и единственным поставщиком труб большого диаметра, полностью производимых в Канаде. Мы также являемся одним из ведущих производителей труб малого диаметра, используемых в строительстве, производстве, при разведке и добыче энергоресурсов.</p> |
| Металлопродукция промышленного назначения |  <p>ЕВРАЗ является крупным игроком промышленного рынка. Наша продукция производится для следующих отраслей:</p> <ul style="list-style-type: none">• горнодобывающая отрасль.• машиностроение.• производство металлоизделий. |
| Ванадиевые продукты |  <p>ЕВРАЗ является единственным в мире производителем ванадия полного цикла и предлагает полный ассортимент ванадиевых продуктов. Группа производит около 20 высокочистых ванадиевых химических продуктов и предлагает широкую линейку ванадиевых сплавов, которые позволяют удвоить прочность мягкой стали.</p> |
| Сырьевая продукция |  <p>Для основного металлургического производства ЕВРАЗ также добывает такое сырье, как железная руда, коксующийся уголь и известняк. Значительная часть внутреннего потребления железной руды и коксующегося угля Группы обеспечивается собственными добывающими активами.</p> |

Мы высоко ценим своих заказчиков, поэтому стремимся улучшать не только свою продукцию, но и процессы взаимодействия с нами и обеспечиваем индивидуальный подход к каждому клиенту.

Мы применяем широкий спектр современных технологий, разрабатываем и используем мобильные приложения. Наши работники могут получить доступ к информации и кадровым услугам, загрузив приложение EVRAZ. Приложение

EVRAZ Events может быть интересным для клиентов и партнеров. Кроме того, мы разработали два приложения для тех, кто хотел бы пройти виртуальную экскурсию по производственным объектам: EVRAZ Wheels и EVRAZ VR.



Наш подход к устойчивому развитию для лучшего будущего

Основные результаты 2020 года

38 млн
долл. США

направлено в 2020 году на социальные
расходы

56,9 млн
долл. США

направлено на улучшение экологиче-
ских показателей

69 699
работников

численность персонала на конец года

¹ Показатель приведен без учета смертельных случаев и данных по подрядчикам.

1,58x

показатель LTIFR на 1 млн часов¹

1,97

тCO₂-эквивалента

на тонну отлитой стали — удельные
выбросы парниковых газов

Глобальные цели в области устой- чивого развития



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Осознавая важную роль принципов и ценностей устойчивого развития в росте и процветании любого бизнеса, ЕВРАЗ постоянно работает над их интеграцией в свои бизнес-процессы. В ЕВРАЗе мы считаем устойчивое развитие неотъемлемой частью нашего успеха.

Мы убеждены, что оптимальная эффективность нашей деятельности в области устойчивого развития может быть достигнута только за счет применения передовой практики, закрепленной в ведущих инициативах и политиках в области устойчивого

развития. Мы придерживаемся лучших международных стандартов, включая Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития для многонациональных предприятий и положения Всеобщей декларации прав человека ООН.

В 2020 году ЕВРАЗ присоединился к инициативе Глобального договора ООН.

Более подробная информация представлена в **Приложении 3** — Отчет о проделанной в рамках Глобального договора ООН работе. →

«Мы с гордостью сообщаем, что ЕВРАЗ присоединился к одной из ведущих глобальных инициатив в области устойчивого развития — Глобальному договору ООН. Мы постоянно работаем над реализацией и продвижением 10 принципов в области прав человека, трудовых отношений, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией».

Александр Фролов
президент

Для того чтобы вопросы устойчивого развития принимались в расчет на всех этапах бизнес-процессов и операционной деятельности Группы, мы организовали мероприятия в этой области по четырем основным направлениям:

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЕВРАЗа



БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ

Предоставление работникам безопасных условий труда, широких возможностей для обучения и развития, а также конкурентоспособных компенсационных пакетов.

См. разделы «Наши работники» на **стр. 28**, «Охрана труда и промышленная безопасность» на **стр. 43** →



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Снижение негативного воздействия нашей деятельности на окружающую среду.

См. раздел «Охрана окружающей среды» на **стр. 52** →



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

Поддержание стабильного экономического роста и создание долгосрочной ценности для Группы.

См. разделы «Этика и деловое поведение» на **стр. 13**, «Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость» на **стр. 27** →



РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Вклад в экономическое процветание и оказание социальной поддержки в регионах нашего присутствия.

См. раздел «Поддержка местных сообществ» на **стр. 70** →

НАШ ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ (ЦУР)



GRI 102–12

ЕВРАЗ полностью поддерживает Цели в области устойчивого развития (ЦУР), принятые в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН. Мы на постоянной основе проводим большую работу, чтобы вносить свой вклад в достижение этих целей. В результате

анализа нашего потенциального положительного и отрицательного влияния на окружающую среду, общество и бизнес-сообщество мы сформировали список из 11 приоритетных Целей устойчивого развития, к достижению которых мы непрерывно стремимся.

В 2020 году мы провели анкетирование среди наших внутренних заинтересованных сторон, чтобы определить наиболее актуальные ЦУР, на которых следует сосредоточиться в 2020 году. Эти цели отмечены в таблице ниже как «Фокус на 2020 год».

Вклад ЕВРАЗа в достижение Целей устойчивого развития

| ЦУР | Наш вклад | |
|--|---|---|
|  <p>3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ</p> <p>Фокус на 2020 год</p> | <p>Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте:</p> <ul style="list-style-type: none"> Высококачественные компенсационные пакеты для работников, включающие комплексное медицинское страхование наших сотрудников и членов их семей. Инициатива по продвижению здорового образа жизни среди работников Группы и местных сообществ. Особое внимание уделяется молодому поколению. Инвестиции в строительство спортивных объектов в регионах присутствия ЕВРАЗа. | <p>См. разделы «Наши работники» на стр. 28; «Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией» на стр. 41; «Взаимодействие с местными сообществами» на стр. 70 →</p> |
|  <p>6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ</p> <p>Фокус на 2020 год</p> | <p>Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии:</p> <ul style="list-style-type: none"> Сокращение потребления пресной воды Группой и повышение качества и объема оборотной воды. | <p>См. раздел «Охрана окружающей среды» на стр. 52 →</p> |
|  <p>7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ</p> <p>Фокус на 2020 год</p> | <p>Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии:</p> <ul style="list-style-type: none"> Сокращение потребления электроэнергии в каждом сегменте Группы. Продвижение инициатив, связанных с собственным производством электроэнергии. | <p>См. раздел «Охрана окружающей среды» на стр. 52 →</p> |
|  <p>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</p> <p>Фокус на 2020 год</p> | <p>Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> Сокращение потребления энергии в деятельности Группы и повышение энергоэффективности в целях сокращения выбросов. | <p>См. раздел «Охрана окружающей среды» на стр. 52 →</p> |



| ЦУР | Наш вклад | |
|---|--|--|
|  | <p>Обеспечение всеохватного и равноправного качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> Предоставление работникам возможностей качественного профессионального образования. Поддержка образования и улучшение условий в местных образовательных организациях. | См. разделы «Наши работники» на стр. 28 ; «Поддержка местных сообществ» на стр. 70 → |
|  | <p>Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> Предоставление возможностей для трудоустройства в регионах присутствия. Обеспечение равных возможностей для всех работников. Предотвращение любых современных форм рабства. Выполнение наших налоговых обязательств. Обеспечение безопасных условий труда. | См. разделы «Наши работники» на стр. 28 ; «Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией» на стр. 41 ; «Поддержка местных сообществ» на стр. 70 ; «Цепочка поставок» на стр. 83 → |
|  | <p>Создание устойчивой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям:</p> <ul style="list-style-type: none"> Поддержка и организация проектов развития инфраструктуры в регионах присутствия. | См. раздел «Поддержка местных сообществ» на стр. 70 → |
|  | <p>Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов:</p> <ul style="list-style-type: none"> Поддержка развития социальной инфраструктуры в регионах присутствия. Заключение соглашений с местными органами власти с целью повышения уровня жизни в регионах. | См. раздел «Поддержка местных сообществ» на стр. 70 → |
|  | <p>Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> Сокращение объема отходов и увеличение объема переработки отходов. | См. раздел «Охрана окружающей среды» на стр. 52 → |
|  | <p>Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> Соблюдение действующего законодательства. Уважение прав человека. Способствование реализации инициатив по противодействию коррупции и взяточничеству, предотвращение конфликтов интересов. Борьба с современными формами рабства. | |
|  | <p>Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> Внедрение и поддержка инициатив в области устойчивого развития, продвигаемых российскими и международными отраслевыми ассоциациями и институтами. | См. разделы «Охрана окружающей среды» на стр. 52 ; «Ответственное управление цепочкой поставок» на стр. 82 → |

ОСНОВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ЕВРАЗ разработал ряд внутренних корпоративных документов, регламентирующих деятельность Группы по всем приоритетным направлениям устойчивого развития. Перечень нормативно-правовых актов, а также сами документы регулярно пересматриваются и обновляются с целью обеспечить их соответствие быстро меняющимся внешним условиям. В 2020 году ЕВРАЗ разработал две новые политики, касающиеся управления персоналом: Политику

в области прав человека и Политику обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей сотрудников.

Основные документы, разработанные для Группы и ЕвразХолдинга:

- Кодекс поведения сотрудников.
- Кодекс поведения поставщиков ЕВРАЗ.
- Политика ЕВРАЗ в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии.

- Основные направления социальных инвестиций.
- Антикоррупционная политика.
- Положение о работе горячей линии.
- Политика об основных принципах деятельности в области снабжения.
- Политика по правам человека.
- Политика в области обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей сотрудников.
- Заявление в отношении современного рабства.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

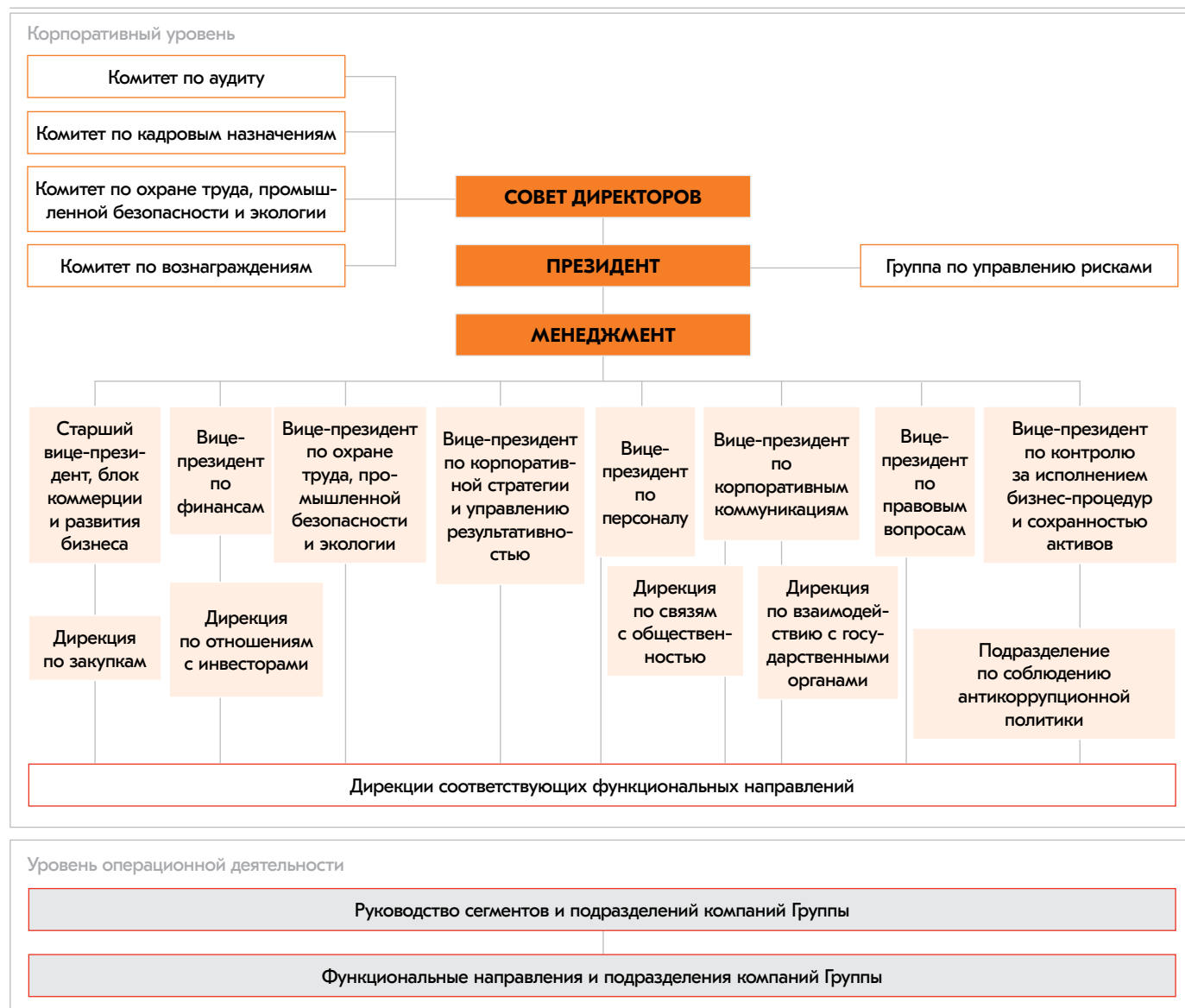
Поскольку Группа стремится обеспечить интеграцию принципов устойчивого развития во все свои бизнес-процессы, организационная структура устойчивого развития охватывает все уровни Группы. Совет директоров и комитеты Группы

определяют общий курс устойчивого развития ЕВРАЗа. Президент и менеджмент осуществляют мониторинг деятельности, связанной с устойчивым развитием. Дирекции, возглавляемые вице-президентами, отвечают

за постановку целей и выполнение конкретных задач, соответствующих их функциям, а руководители бизнес-сегментов внедряют принятые инициативы в своих сегментах согласно своим бизнес-функциям.

GRI 102–18

Организационная структура устойчивого развития



ЭТИКА И ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

ПОДХОД К ПРОДВИЖЕНИЮ ПРИНЦИПОВ ЧЕСТНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

ЕВРАЗ признает, что прозрачность бизнеса способствует установлению доверительных отношений со всеми заинтересованными сторонами и улучшению экономической и социальной среды, в которой работает Группа. Компания предъявляет высокие требования к работникам и подрядчикам в отношении добросовестного ведения бизнеса и уделяет особое внимание демонстрации ответственного подхода к предотвращению, выявлению и реагированию на случаи взяточничества, коррупции и других видов недобросовестных действий. При выявлении случаев мошенничества ЕВРАЗ прилагает все усилия для устранения последствий и причин и предотвращения повторения подобных случаев в будущем.

ЕВРАЗ строго соблюдает требования как российского, так и международного законодательства, включая Федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции», Закон Великобритании о борьбе со взяточничеством и Закон США о коррупции за рубежом.

Группа разработала комплекс внутренних документов по деловой этике, которые должны соблюдаться всеми работниками Группы. К ним относятся:

- Кодекс поведения сотрудников.
- Антикоррупционная политика.
- Политика о системе антикоррупционного комплаенса.
- Политика о корпоративном обучении работников основным положениям антикоррупционных политик.
- Политика о благотворительной и спонсорской деятельности.
- Политика о деловых подарках и представительских расходах.
- Положение о работе горячей линии.
- Политика о порядке урегулирования конфликта интересов.
- Политика по правам человека.
- Политика обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей сотрудников.
- Заявление в отношении современного рабства.

Антикоррупционная политика и Кодекс поведения сотрудников — это два ключевых документа, в которых изложены принципы и нормы этического поведения, принятые Группой. В предыдущем отчетном периоде данные документы были надлежащим образом актуализированы с целью отразить изменения, произошедшие в Группе с момента их появления в 2013 году. В 2020 году ЕВРАЗ продолжил обновление документов и дополнил Антикоррупционную политику и Кодекс поведения сотрудников политиками по управлению конфликтами интересов, а также по спонсорской и благотворительной деятельности. Данные процедуры позволяют более эффективно управлять рисками, связанными с коррупцией.

Все работники Группы обязаны соблюдать этические принципы, изложенные в Кодексе поведения сотрудников. В Кодексе упоминаются такие принципы, как равные права и возможности, уважение к людям, неприятие любых форм дискриминации и рабства, нетерпимость к коррупции, а также следующие принципы ведения бизнеса.

GRI 102–16

Принципы ведения бизнеса ЕВРАЗа

НАШИ ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА



УВАЖЕНИЕ К ЛЮДЯМ

Создание безопасных условий труда, развитие наших сотрудников и местных сообществ — важная часть бизнеса ЕВРАЗа.



АКТИВНАЯ РАБОТА В КОМАНДЕ

В команде единомышленников мы добиваемся успеха.



ВНИМАНИЕ К ПОТРЕБИТЕЛЮ

Постоянно улучшая продукты и услуги, мы укрепляем долгосрочные отношения с нашими потребителями и клиентами.



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

Мы постоянно стремимся к достижению поставленных целей и несем ответственность за результат.



ЕЖЕДНЕВНОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Непрерывно развиваясь и внедряя новые идеи, мы способствуем устойчивому росту нашей компании.

Подходы к борьбе с коррупцией и соблюдению норм деловой этики применимы ко всем компаниям Группы и реализуются на всех уровнях. Ключевую роль в антикоррупционной деятельности играет Комитет по аудиту (подотчетный Совету директоров) совместно с комплаенс-менеджерами. Комитет отвечает за мониторинг общей эффективности антикоррупционной системы Группы, проведение расследований в этой области и решение вопросов, связанных с коррупционными рисками.

Комплаенс-менеджеры, назначенные в каждой значимой дочерней компании, активно контролируют соблюдение работниками требований внутренних документов, изучают сообщения о возможных случаях коррупции и иных неправомерных действиях, при необходимости проводят соответствующие расследования. Результаты расследований (отчеты и связанные с ними рекомендации) представляются высшему руководству бизнес-подразделения, комплаенс-менеджеру

Группы и вице-президенту по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов.

Кроме того, комплаенс-менеджеры контролируют расходы на благотворительность и представительские расходы, проверяют потенциальных и существующих деловых партнеров, анализируют и предотвращают возможные конфликты интересов и участвуют в мониторинге тендерных процедур.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ, СВЯЗАННЫМИ С КОРРУПЦИЕЙ

ЕВРАЗ применяет системный подход к выявлению, оценке и управлению рисками, связанными с коррупцией и взяточничеством. Основными документами, регламентирующими работу Группы с этими рисками, являются Антикоррупционная политика и Политика о системе антикоррупционного комплаенса.

В конце каждого года комплаенс-менеджеры всех дочерних компаний проводят комплексный анализ рисков, связанных с коррупцией, в отношении всех активов и бизнес-процессов Группы. В отношении бизнес-процессов, которые ввиду своего характера наиболее подвержены

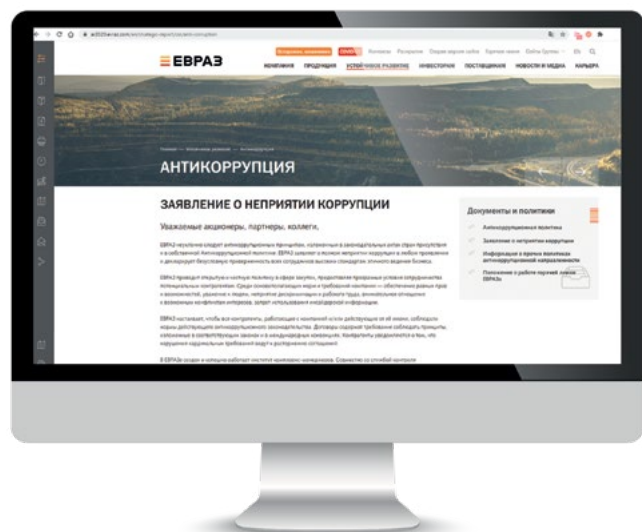
рискам (закупки, платежи, продажи, благотворительность и спонсорство, отношения с государственными органами и др.), проводится детальный анализ системы контроля и процедур. Комплаенс-менеджеры осуществляют мониторинг существующих рисков и заблаговременно выявляют новые и возникающие риски. Информация о рисках сообщается Комитету по аудиту.

GRI 205–1

Оценка коррупционных рисков за 2020 год была проведена в январе 2021 года в связи с пандемией COVID-19. Группа с гордостью сообщает о том, что устойчивость ее антикоррупционной практики и политики

позволила быстро адаптироваться к неопределенности, вызванной пандемией, и обеспечить соблюдение норм деловой этики. В 2020 году расследований по подзрению в коррупции с участием органов государственной власти и общественных организаций не проводилось. Вместе с тем собственные соображения комплаенс-менеджеров по обеспечению нормативно-правового соответствия в отношении потенциальных мошеннических схем между недобросовестными менеджерами и поставщиками привели к проведению расследований, по итогам которых частные работники были уволены и введен запрет на работу с соответствующими поставщиками.

Подробнее об анализе и управлении рисками, связанными с коррупцией, см. в разделе «Антикоррупция» Годового отчета. →



ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ ОБ ЭТИЧНОМ ДЕЛОВОМ ПОВЕДЕНИИ

Приверженность этичному поведению лежит в основе корпоративной культуры ЕВРАЗ, поэтому Группа уделяет особое внимание повышению осведомленности работников и подрядчиков об этических принципах.

GRI 205–2

Обязательные требования в виде корпоративных политик и документов публикуются на внутренних и внешних сайтах ЕВРАЗ, чтобы каждый работник и другие заинтересованные лица могли обращаться к ним в любое время. Группа также знакомит новых работников с принципами этичного поведения и обеспечивает, чтобы все работники были осведомлены и имели доступ к актуальной информации, а также к любым изменениям в нормативных документах.

Образовательные инициативы ЕВРАЗ в области этичного поведения вносят значительный вклад в предотвращение коррупции и взяточничества. Высшее руководство стремится повышать осведомленность работников о строгих этических стандартах делового поведения. Руководители системно и регулярно разъясняют его значимость и ценность в общении со специалистами, менеджерами и административным

персоналом. На протяжении последних нескольких лет работники Группы посещали онлайн-курс по противодействию коррупции. Курс разработан Thomson Reuters и охватывает такие актуальные вопросы, как деловые подарки, представительские расходы, информационное взаимодействие с поставщиками и благотворительность. В курсе постоянно делается акцент на том, что в случае подозрения ненадлежащего поведения сотрудник должен связаться с комплаенс-менеджерами или позвонить на горячую линию. В 2020 году более 3 400 работников Группы прошли тренинг по антикоррупционным вопросам в режиме онлайн.

В 2020 году ЕВРАЗ принял решение о расширении собственных возможностей и выходе за рамки тренингов, организуемых внешними сторонами. В настоящее время Группа разрабатывает собственную Систему управления обучением, которая позволит значительно повысить эффективность управления обучением работников за счет того, что курсы будут проводиться чаще и учитывать специфику деятельности Группы. Группа уже разработала курс «Требований антикоррупционной политики» и приступила

к внедрению. Данный курс будет назначаться каждому работнику раз в два года, в нем содержатся задания и тесты по вопросам, включенным в Антикоррупционную политику. Кроме того, Группа разработала курс по Кодексу поведения сотрудников и работает над курсом по конфликту интересов. Вместе эти курсы будут представлять собой единую программу, обязательную для прохождения всеми менеджерами Группы.

ЕВРАЗ также требует соблюдения принципов этичного поведения со стороны поставщиков и контрагентов. Для этого каждый договор содержит приложение с указанием на необходимость соблюдения антикоррупционных требований ЕВРАЗ и ссылку на сайт, где опубликована Антикоррупционная политика. В 2020 году Группа разработала курс по антикоррупционным принципам ЕВРАЗ для поставщиков и контрагентов, в котором уже приняты участие около 300 менеджеров контрагентов. В 2021 году планируется дальнейшее развитие Системы управления обучением и совершенствование системы обучения контрагентов принципам Группы в сфере этичного делового поведения.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

ЕВРАЗ призывает работников и заинтересованных лиц придерживаться принципа прозрачности и сообщать о случаях ненадлежащего поведения или темах, которые кажутся им сомнительными или подозрительными, используя круглосуточную горячую линию, которая гарантирует анонимность.

В Группе функционируют две отдельные горячие линии:

- Корпоративная Горячая линия для всех крупных предприятий, включая Сибирский регион (Стальной и Угольный сегменты), Уральский регион (Стальной сегмент), «ЕВРАЗ Ванадий Тула» и «ЕВРАЗ Металл Инпром».
- Горячая линия EVRAZ North America.

Поступающие обращения регистрируются в IT-системе и затем распределяются между соответствующими специалистами (специалистами по работе с персоналом; по охране труда, промышленной безопасности и экологии; службы безопасности) в зависимости от темы обращения. Затем специалисты анализируют обращение и принимают конкретные меры для решения вопроса. Если обращение не является анонимным и отправитель предоставил свои контактные данные, Группа информирует его о статусе обращения, а также о соответствующих принятых мерах.

Все сложные, спорные или деликатные вопросы решаются Комитетом по горячей линии (для корпоративной горячей линии) и Командой по горячей линии (для горячей линии EVRAZ North America), в состав которых входят руководители высшего

звена. Поэтому Группа может быть уверена в том, что будут приняты все необходимые меры для решения вопросов, изложенных в обращениях.

GRI 205–3

Благодаря грамотно выстроенному процессу обработки обращений, из года в год растет доверие к горячим линиям среди работников Группы и заинтересованных сторон. В 2020 году по корпоративной горячей линии было подано 1 096 обращений, по горячей линии EVRAZ North America — 49. Из всех полученных обращений 50 связаны с мошенническими намерениями. Были расторгнуты договоры с соответствующими работниками и приняты необходимые меры по недопущению повторения подобных случаев в будущем и устранению последствий.

Рабочий процесс корпоративной горячей линии

1. ЛИЦО ПОДАЕТ ОБРАЩЕНИЕ

Информационное взаимодействие по доступным каналам:

- email (vopros@evraz.com и hotline@evraz.com)
- телефон горячей линии
- внутренние корпоративные порталы

2. КОНТАКТНЫЙ ЦЕНТР

Основная роль: сбор и регистрация обращений

Корпоративная горячая линия: обращения принимаются и регистрируются собственным контактным центром

Горячая линия EVRAZ North America: обращения принимает и регистрирует сторонняя организация — Navex Global

3. ОТВЕТСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Основная роль: обеспечение прозрачности, оперативности и независимости процедур сообщения о возможных нарушениях

Корпоративная горячая линия: вице-президент по корпоративным коммуникациям, директор по внутреннему аудиту

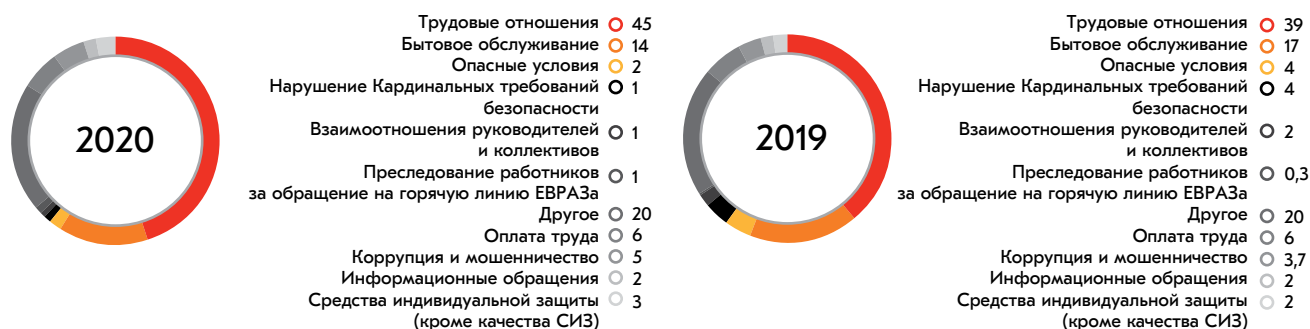
Горячая линия EVRAZ North America: главный юрист-консультант и корпоративный секретарь, директор по внутреннему аудиту, директор по корпоративной безопасности

4. СЛУЖБЫ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ОБРАБОТКУ ОБРАЩЕНИЙ

Основная роль: проведение расследований и подготовка соответствующих ответов/решений

По окончании расследования лицу, подавшему обращение, предоставляется обратная связь (если сообщение не является анонимным)

Популярные темы обращений, направленных на корпоративную горячую линию в 2019–2020 годах, %



Популярные темы обращений, направленных на горячую линию EVRAZ North America в 2019–2020 годах, %



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

GRI 102–11

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Управление рисками является важней-
шим элементом деятельности Группы
и направлено на достижение страте-
гических целей, в том числе связанных
с устойчивым развитием. Подход к управ-
лению рисками был разработан в ЕВРАЗе
с целью охватить все бизнес-про-
цессы Группы и применяется во всех
ее операциях.


В Группе действует единая система,
которая используется для выявле-
ния, оценки и управления рисками
как на корпоративном, так и на опера-
ционном уровне. Управление рисками
заключается в своевременном выявле-
нии, анализе и оценке рисков, а также
в принятии соответствующих мер
при необходимости.





В ЕВРАЗе мы применяем одинаковый под-
ход к управлению финансовыми и нефин-
ансовыми рисками. Таким образом,
Группа принимает меры по управлению
рисками, связанными с устойчивым разви-
тием: экологическими, социальными и эко-
номическими, а также другими рисками,
которым она подвержена (стратегиче-
скими и финансовыми).







В таблице ниже представлены риски, связанные с устойчивым развитием Группы
и принимаемые Группой меры по управлению ими.

Более подробная информация об организационной
структуре управления рисками в области устойчивого
развития представлена в отчете ЕВРАЗа об устойчивом
развитии за 2019 год, **стр. 26.** →

Риски Группы в области устойчивого развития

| Риск | Описание | Действия по управлению рисками |
|---|---|--|
| ОТ, ПБ и Э: экологи- ческие риски  | <p>Металлургическое и горнодобываю- щее производства неотъемлемо связаны с риском воздействия на окружаю- щую среду и возникновения инцидентов по вопросам: водопользование, качество сбрасываемой воды, переработка отхо- дов, управление хвостохранилищами, выбросы в атмосферу (включая парниковые газы), а также удовлетворенность местного населения.</p> <p>Таким образом, ЕВРАЗ сталкивается с рисками штрафов, ухудшения репута- ции и, в крайнем случае, отзыва экологиче- ских лицензий, что приведет к ограничению деятельности.</p> <p>Во всем мире наблюдается усиление кон- троля и давления со стороны регулирую- щих органов, а также рост ожиданий со стороны инвесторов и потребителей.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ЕВРАЗ осуществляет мониторинг матрицы экологических рисков на регулярной основе, а также разрабатывает и выполняет соответствующие мероприятия по снижению рисков. Высшее руководство также уделяет повышенное внимание ежемесячному мониторингу тенденций экологических рисков и факторов, оказывающих на них влияние. Группа внедряет на предприятиях программы сокращения выбро- сов в атмосферу и снижения объемов использования воды, а также совершенствует программы по обращению с отходами. ЕВРАЗ разработал экологическую стратегию и обновил перечень проектов в соответствии с ней для достижения стратегических целей в области выбросов парниковых газов и отходов. Стратегия реализу- ется в рамках специальных программ в каждом подразделении. Большинство подразделений Группы сертифицировано в соответ- ствии со стандартом ISO 14001, осуществляется работа по приведе- нию в соответствие оставшихся предприятий требованиям данного международного стандарта. ЕВРАЗ на данный момент соответствует требованиям REACH. Группа приступила к разработке Стратегии изменения климата, включая проведение анализа различных сценариев и выявление соответствующих рисков. ЕВРАЗ также участвует в развитии системы регулирования выбросов парниковых газов в России. Кроме того, Группа достигла сокраще- ния объема выбросов парниковых газов в качестве дополнительного положительного эффекта от реализации проектов по энергетиче- скому менеджменту. |

| Риск | Описание | Действия по управлению рисками |
|--|---|---|
| ОТ, ПБ и Э: риски охраны труда и промышленной безопасности  | <p>Неотъемлемые риски охраны труда, промышленной безопасности и экологии включают потенциальную опасность возникновения возгораний, взрывов и поражения электрическим током, а также риски, присущие отдельным рудникам: повышение уровня метана, падение породы и другие аварии могут привести к потере персонала, остановке или задержке производства, износу материалов, оборудования или продукции или к компенсации значительного ущерба.</p> <p>Кроме того, нарушение законов, нормативных актов и стандартов в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии может привести к штрафам и неблагоприятному влиянию на репутацию, а также, в крайнем случае, к отзыву лицензий на добычу полезных ископаемых, что приведет к ограничению деятельности на неопределенный срок.</p> <p>Также существует риск заражения COVID-19, что может вызвать необходимость массового карантина работников.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Для снижения этих рисков ЕВРАЗ заботится о том, чтобы в КПЭ руководителей были включены показатели безопасности и стандартизация важнейших программ безопасности. Группа реализует программу по изоляции линий электроэнергетики, осуществляет дальнейшее развитие программы поведенческих аудитов безопасности, которая предусматривает проактивный подход к предотвращению травм и инцидентов, а также реализует ряд инициатив по охране труда и промышленной безопасности в процессе подземной добычи. Другие меры включают внедрение программы по модернизации и техническому обслуживанию, внедрение системы управления простоями, дальнейшее развитие методологии оценки рисков в области охраны труда, а также оценку эффективности корректирующих действий. Кроме того, Группа проводит массовое тестирование персонала на COVID-19 и ввела надежные барьеры, препятствующие проникновению носителей вируса на свои предприятия. |
| Приостановление деятельности  | <p>Длительные производственные простои, особенно при добыче угля, могут оказать существенное негативное влияние на результаты операционной деятельности Группы, ее производство, финансовое состояние и перспективы ее развития.</p> <p>Помимо этого, долгосрочное приостановление деятельности может привести к потере клиентов и конкурентных преимуществ, а также нанести ущерб репутации Группы.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Группа разработала и внедрила процедуры ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, которые подлежат регулярному пересмотру. Приостановление добывающей деятельности в первую очередь связано с безопасностью производства. Меры по снижению этих рисков включают в себя мониторинг уровня метана и систем дегазации, своевременное техническое обслуживание добывающего оборудования и обучение работников охране труда. ЕВРАЗ проводит детальный анализ причин происшествий с целью разработки и внедрения предупреждающих процедур. Записи о незначительных сбоях анализируются с целью выявления более существенных проблем, лежащих в их основе. |
| Потенциальные регулирующие действия правительства, включая регулирование в сфере торговли, антимонопольного и антидемпингового законодательства, а также санкционные режимы и прочие законы и нормативные акты  | <p>Новые законы, нормативные акты или иные требования и режимы могут ограничить возможности Группы по привлечению финансирования на международных рынках, реализации своей продукции и приобретению оборудования. На ЕВРАЗ также могут отрицательно повлиять правительственные санкции в отношении российских предприятий или санкции, иным образом влияющие на способность вести бизнес с контрагентами.</p> <p>Существует риск неблагоприятной геополитической ситуации в странах присутствия Группы.</p> <p>К другим рискам относится вероятность того, что ЕВРАЗ не сможет адаптироваться к новым рыночным условиям или понесет убытки, связанные с действующими договорами, в случае введения дополнительных санкций.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ЕВРАЗ и руководящий состав Группы являются членами различных национальных отраслевых ассоциаций. Таким образом они вносят вклад в развитие этих организаций и при необходимости принимают участие в соответствующих дискуссиях с политическими деятелями и регулирующими органами. Группа стремится отслеживать потенциальные изменения в законодательстве до их введения в действие, т. е. в момент разработки новых законов. ЕВРАЗ внедрил и будет в дальнейшем разрабатывать процедуры, обеспечивающие соблюдение санкционных требований во всех подразделениях Группы. В то время как средства внутреннего контроля Группы за соблюдением нормативно-правовых требований учитывают связанные с ними риски, общая неопределенность в данной области увеличивает вовлеченность руководства по отношению к этому риску. Также ЕВРАЗ осуществляет постоянный мониторинг изменений во временном законодательстве, связанном с пандемией COVID-19. |
| Конкуренция  | <p>Избыточное предложение и усиление конкуренции на рынке металлопродукции, обусловленные активностью конкурентов и вводом новых мощностей. Низкий спрос на строительную продукцию и растущая конкуренция в этом сегменте. Усиление конкуренции в сегменте железнодорожных продуктов.</p> <p>Избыточное предложение слябов на мировом рынке и рост конкуренции.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ЕВРАЗ работает над расширением продуктового портфеля, выходом на новые географические и продуктовые рынки, а также повышением качества продукции. Группа постоянно работает над развитием и усовершенствованием программ лояльности и над внедрением программ и инициатив в области клиентоориентированности. ЕВРАЗ стремится увеличить долю продукции с добавленной стоимостью. |

| Риск | Описание | Действия по управлению рисками |
|--|---|--|
| Кадровые риски  | <p>Риски, связанные с недостаточной квалификацией, неспособностью планировать преемственность должностей, сниженной производительностью в связи с трудовыми конфликтами или неудовлетворенностью работой.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ЕВРАЗ на постоянной основе осуществляет мониторинг изменений и соблюдения действующего трудового законодательства. Группа реализует программу развития персонала, организует регулярные встречи с представителями профсоюзов, анализирует уровень вовлеченности работников и ищет способы его повышения. ЕВРАЗ внедрил систему грейдирования и принципы распределения вознаграждений. Кроме того, Группа осуществляет сотрудничество с университетами и колледжами, направленное на совершенствование образовательных программ. |
| Социальные и общественные риски  | <p>Риски, связанные с социально-экономической нестабильностью в регионах присутствия, ухудшением отношений с местными сообществами и органами власти и потерей Группой «социальной лицензии» на осуществление деятельности.</p> | <ul style="list-style-type: none"> С целью снизить данные риски Группа организует и активно поддерживает социальные, инфраструктурные, спортивные, образовательные и культурные программы в регионах присутствия. ЕВРАЗ уделяет особое внимание вовлечению заинтересованных сторон и совместной работе с муниципальными и региональными органами власти. |
| Риски, связанные с изменением климата  | <p>Риски, связанные с изменением климата и экстремальными погодными условиями, которые могут привести к приостановке деятельности, нехватке ресурсов, нарушению цепочки поставок, повреждению оборудования и ущербу для репутации.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ЕВРАЗ реализует проекты, направленные на повышение энергоэффективности и, как следствие, снижение объема выбросов парниковых газов. Группа поддерживает глобальные программы по снижению объема выбросов парниковых газов. ЕВРАЗ принимает участие в разработке нормативного регулирования выбросов парниковых газов в России. |
| Риски, связанные с защитой прав человека  | <p>Риски, связанные с нарушением прав человека.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ЕВРАЗ принял Политику по правам человека и регулярно информирует работников о принципах, изложенных в данной Политике и Кодексе поведения сотрудников Группы, а также организует работу горячих линий для сообщения о нарушениях. ЕВРАЗ обеспечивает соблюдение всех применимых законов и нормативно-правовых актов. Группа ежегодно осуществляет раскрытие Заявления о современном рабстве. |
| Качество  | <p>Риски, связанные с качеством продукции.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Группа осуществляет регулярный мониторинг уровня удовлетворенности потребителей и организует встречи с потребителями для получения обратной связи. Регулярно организуются посещения производственных объектов. ЕВРАЗ внедряет программы совершенствования производства и повышения качества. |
| Эффективность цифровых технологий, а также эффективное, результативное и непрерывное IT-обслуживание  | <p>Неспособность проактивно использовать возможности IT для повышения эффективности операционной деятельности может привести к потере конкурентных преимуществ и прибыли.</p> <p>Риски, связанные с информационными технологиями и информационной безопасностью, могут привести к длительным задержкам или остановкам производства. В то же время усиление цифровой трансформации и сближение IT и операционных технологий делают компании более уязвимыми.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Цифровая трансформация является частью IT-стратегии Группы. ЕВРАЗ проводит постоянную оценку и мониторинг рисков, связанных с информационной безопасностью, а также принимает меры по снижению рисков после завершения внешних оценок независимым консультантом. Группа проводит регулярные проверки непрерывности работы наиболее важных IT-систем. Успешные меры по снижению рисков включают запуск Операционного центра информационной безопасности, проведение тренингов по повышению осведомленности работников о безопасности и эффективную организацию дистанционной работы для работников в период пандемии COVID-19. |

Более подробная информация о рисках Группы, их влиянии и действиях по управлению рисками представлена в разделе «**Основные риски и факторы неопределенности**» Годового отчета за 2020 год. →

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

ЕВРАЗ осознает важность в полной мере учитывать интересы и ожидания всех групп заинтересованных сторон, поскольку это способствует построению с ними уважительных, прозрачных и взаимовыгодных отношений.

Разрабатывая подходы к коммуникации с разными группами заинтересованных сторон, мы стараемся обеспечить вовлечение всех заинтересованных сторон, инициировать двусторонний диалог и предоставить возможность оставлять обратную связь.

Мы постоянно совершенствуем каналы коммуникации таким образом, чтобы они становились более эффективными и удобными в использовании. Несмотря на разнообразие каналов, мы продвигаем идею наличия единого информационного поля и стремимся доносить свои взгляды и ценности до широкого круга заинтересованных сторон.

Мы уверены, что открытое общение и прозрачность информации — это основа

построения конструктивного диалога с заинтересованными сторонами, поэтому мы стремимся использовать оптимальные и наиболее удобные способы коммуникации. Например, Группа активно участвует в развитии местных сообществ и сотрудничает с местными органами власти и другими предприятиями отрасли, чтобы улучшить экологическую ситуацию в регионах своего присутствия с помощью как совместных, так и индивидуальных усилий.

GRI 102–40

GRI 102–42

GRI 102–43

GRI 102–44



РАБОТНИКИ

ЕВРАЗ гордится тем, что входит в число наиболее востребованных работодателей в регионах присутствия. Группа постоянно совершенствует практику управления персоналом, чтобы обеспечить лучшие условия труда.

Более подробная информация о вовлеченности работников представлена в разделе «Наши работники» на [стр. 36](#) →

ВНУТРЕННИЕ КАНАЛЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Корпоративное телевидение и газета.
- Внутренний портал и мобильное приложение для работников.
- Горячая линия ЕВРАЗа.
- Ежегодные опросы о степени вовлеченности работников.
- Личное общение с работниками.
- Корпоративные мероприятия на уровне Группы.



АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ

ЕВРАЗ стремится действовать в интересах акционеров и работает над созданием опытной управленческой команды, а также внедряет передовые методы корпоративного управления.



ПОТРЕБИТЕЛИ

ЕВРАЗ создает ценность для своих клиентов по всему миру, производя продукцию с добавленной стоимостью, предлагая лучшие условия доставки и развивая клиентоориентированную бизнес-модель.



ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ

ЕВРАЗ высоко ценит отношения с деловыми партнерами и обеспечивает полную прозрачность тендеров.



МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

ЕВРАЗ стремится содействовать процветанию регионов присутствия и работает над созданием более безопасных и стабильных местных сообществ за счет поддержки программ социального и экономического развития.



ПРАВИТЕЛЬСТВО И РЕГУЛИРУЮЩИЕ ОРГАНЫ

ЕВРАЗ является одним из крупнейших налогоплательщиков и работодателей в России и играет значимую роль для страны, предоставляя строительную и железнодорожную продукцию для развития инфраструктуры.



СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Проактивный подход ЕВРАЗа к взаимодействию со СМИ обеспечивает высокое качество и прозрачность информации о Группе.



ОТРАСЛЕВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ЕВРАЗ поддерживает различные отраслевые организации, реализует совместные инициативы и активно участвует в конференциях и форумах.

ВНЕШНИЕ КАНАЛЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- СМИ.
- Социальные сети.
- Наш официальный сайт.
- Горячая линия ЕВРАЗа.
- Годовые отчеты.
- Личное общение с внешними заинтересованными сторонами.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

В 2020 году важнейшей задачей ЕВРАЗа была разработка новых инициатив в рамках программы клиентоориентированности. Проекты были разделены на такие направления, как цифровые и непрерывные улучшения. Статус инициатив обсуждается на регулярных встречах, в том числе с участием президента ЕВРАЗа и потребителей (каждые два-три месяца).

В 2020 году на базе «ЕВРАЗ Металл Инпром» был запущен интернет-магазин, а в связи с активным развитием ЕВРАЗа в сфере электронной торговли создана дирекция по электронной торговле. В 2021 году Группа продолжит работу по улучшению этого канала сбыта с целью повышения лояльности и удовлетворенности клиентов.

В 2020 году произошли изменения в организационной структуре управления взаимоотношениями с клиентами, а именно было создано специализированное

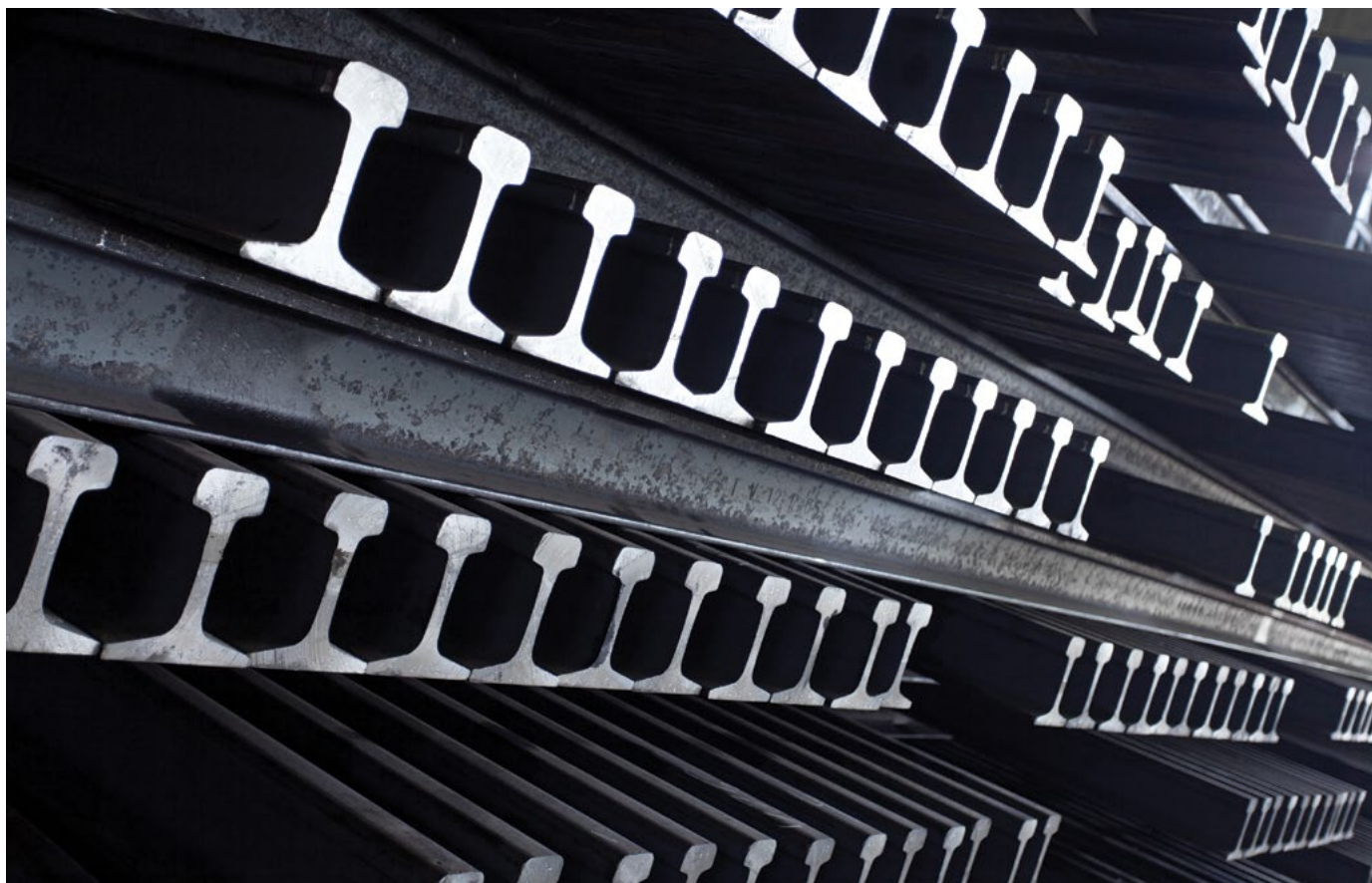
подразделение — дирекция по работе с претензиями.

ЕВРАЗ провел опросы клиентов по узкоспециализированным темам (например, продукты коксования), а также опрос для оценки эффективности работы Дирекции по работе с претензиями. По результатам исследования наблюдалась положительная динамика удовлетворенности клиентов в части урегулирования претензий.

В 2020 году совместно со своими клиентами и партнерами, ведущими российскими компаниями в сфере торговли металлами, ЕВРАЗ запустил Steel Radar — ресурс, агрегирующий данные о наличии двутавровых балок на всех складах участников проекта. Целевой аудиторией интернет-ресурса в основном являются заводы по производству металлоконструкций, которые получают прозрачную и актуальную информацию и могут выбрать ближайший запас балок. В дальнейшем планируется

поэтапно добавлять в Steel Radar другую продукцию.

В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 мероприятия по взаимодействию с клиентами были временно переведены в режим онлайн или перенесены на 2021 год. На платформе Zoom был организован круглый стол с клиентами из Сибири и Дальнего Востока, на котором обсуждались вопросы сотрудничества и обзор рынков металлопродукции для инфраструктуры (76 участников). Также была проведена ежегодная встреча с деловыми партнерами в режиме онлайн, в которой приняли участие около 100 компаний (порядка 280 человек). В 2021 году ЕВРАЗ планирует организовать конференцию для потребителей металлопродукции и визиты представителей компаний-партнеров на заводы, а также принять участие в ежегодной выставке «Металл-Экспо» для установления более тесных отношений с существующими клиентами и поиска новых.



ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Мы проводим фундаментальную работу в целях постоянного совершенствования обслуживания клиентов и повышения эффективности механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами. В этих целях мы регулярно собираем обратную связь от внутренних и внешних заинтересованных сторон и используем полученные результаты для удовлетворения их потребностей и ожиданий. Мы также проводим мероприятия и разрабатываем проекты с учетом результатов обратной связи.

Наш подход к получению обратной связи делится на три основных направления:

- Ежегодный опрос внешних заинтересованных сторон по теме репутации (репутационный аудит).
- Опросы о степени удовлетворенности клиентов.
- Опросы о степени вовлеченности персонала.

Более подробная информация представлена в разделе «Наши работники» на [стр. 36](#).

Репутационный аудит

ЕВРАЗ проходит ежегодный репутационный аудит, который проводится третьей стороной и позволяет получить подробную обратную связь по различным аспектам деятельности Группы от основных внешних заинтересованных сторон, включая органы государственной власти, клиентов, контрагентов и отраслевые объединения. Данный

аудит помогает Группе лучше понимать ее имидж и выявлять области, требующие улучшения.

Опросы о степени удовлетворенности потребителей

Помимо описанной выше оценки, которая проводится внешней стороной, каждый год ЕВРАЗ проводит собственный опрос о степени удовлетворенности клиентов. Опрос позволяет Группе получить важную информацию по уровню удовлетворенности потребителей, которая затем может использоваться для улучшения качества их обслуживания и определения ключевых факторов, влияющих на уровень удовлетворенности и лояльности.

В ходе опроса применяется ряд методов исследования, позволяющих получить глубокое понимание различных вопросов. В ходе исследования эксперты анализируют механизмы обслуживания клиентов и проводят углубленные интервью с клиентами.

В отчетном периоде вместо традиционного ежегодного опроса о степени удовлетворенности клиентов ЕВРАЗ решил сосредоточиться на реализации проекта по оценке удовлетворенности в отношении сделок (после каждой покупки). Результатом проекта станет специальный цифровой продукт, который позволит Группе получать актуальную информацию от потребителя. Запуск продукта намечен на 2021 год.



Критерии внешней оценки

| | | |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| УСПЕШНОЕ РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА | ФИНАНСОВАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ | ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ |
| КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ И УСЛУГ | ИНФОРМАЦИОННАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ | КАДРОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ |
| ЭТИЧНОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА | ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ | СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ |

НАГРАДЫ ЕВРАЗ В 2020 ГОДУ

Награды ЕВРАЗа в 2020 году

| Награда/конкурс | Номинация |
|--|--|
| Министерство промышленности и торговли Российской Федерации наградило металлургов ЕВРАЗа, внесших значительный вклад в развитие отрасли. | Медалью «За трудовую доблесть» награждены четыре работника ЕВРАЗа. Звание «Заслуженный металлург» присвоено восьми работникам ЕВРАЗа. Звание «Заслуженный шахтер» присвоено четырем работникам ЕВРАЗа. |
| Губернатор Свердловской области Евгений Куйвашев вручил государственные награды трем металлургам ЕВРАЗа. | Медали «За заслуги перед Отечеством» (II степень). |
| Ассоциация директоров по коммуникациям и корпоративным медиа России (АКМР): «Лучшее корпоративное видео». | Лучшее видео в категории «PR-видео» за фильм «Крепче стали». Первое место в номинации «Видео по охране труда и промышленной безопасности» за проект «Выбор за тобой!». |
| Награды «Лидер конкурентных закупок». | Награда за интернет-магазин «ЕВРАЗ Маркетплейс». |

РЕЙТИНГИ ЕВРАЗ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2020 ГОДУ

Рейтинги ЕВРАЗа в области устойчивого развития

MSCI 

BBB

где CCC — самая низкая оценка,
а AAA — самая высокая оценка



3,6 баллов

В 2020 году ЕВРАЗ был включен в серию
индексов FTSE4Good с оценкой 3,6 из 5

 SUSTAINALYTICS

32,4 балла

где 0 — наименьший риск по экологическому,
социальному и корпоративному управлению,
а >40 — наивысший риск

S&P Global

52 балла

из 100

ЧЛЕНСТВО В АССОЦИАЦИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ

GRI 102–13

Группа признает важность вклада в достижение целей устойчивого развития и сотрудничает с ведущими отраслевыми и бизнес-ассоциациями и организациями. Группа активно поддерживает инициативы и мероприятия в области устойчивого развития и участвует в различных круглых столах и обсуждениях.

По состоянию на 2020 год ЕВРАЗ являлся членом следующих организаций:

- Ассоциация менеджеров России (АМР).
- Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).
- Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС).
- Всемирная ассоциация производителей стали (WSA).
- Ассоциация «Русская Сталь».

- Некоммерческое партнерство «Национальная ассоциация по экспертизе недр» (НП «НАЭН»).
- Американская ассоциация железнодорожного машиностроения и технического обслуживания путей (AREMA).
- Совет потребителей по вопросам деятельности ОАО «РЖД».
- Ассоциация развития стального строительства (АРСС).
- Российский союз поставщиков металлопродукции.
- Торговая палата Канады.
- Торговая палата Саскачевана.
- Организация производителей и экспортеров Канады.
- Ассоциация производителей стали Канады.
- Американский институт железа и стали.
- Форум Доноров.

И ассоциированным членом следующей организации:

- Ассоциация американских железных дорог.

НАЛОГОВЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

GRI 207–1 GRI 207–2

Соблюдение налогового законодательства стран, в которых Группа осуществляет деятельность, является ключевым принципом, лежащим в основе подхода ЕВРАЗа к налогообложению. ЕВРАЗ имеет низкую толерантность к налоговому риску и стремится минимизировать риск возникновения споров с налоговыми органами, будучи открытым и прозрачным в отношении своих налоговых операций. Поддержание открытого диалога с представителями налоговых органов на разных уровнях позволяет ЕВРАЗу избегать неблагоприятных налоговых последствий и является неотъемлемым аспектом налоговой стратегии Группы.

У EVRAZ plc имеется действующая **Налоговая стратегия в части соблюдения применимого налогового законодательства Великобритании**, которая пересматривается на регулярной основе Советом директоров.

Финансовый директор Группы несет конечную ответственность в области налогов и делегирует обязанности по решению

ежедневно возникающих вопросов в части налогов внутренним налоговым департаментам Группы, представленным в большинстве юрисдикций, в которых Группа осуществляет деятельность. Налоговые департаменты на местах подчиняются своим финансовым директорам. в налоговых департаментах работают опытные квалифицированные специалисты, осуществляющие большую часть деятельности по налогообложению на ежедневной основе.

ЕВРАЗ стремится снизить уровень налогового риска, возникающего при осуществлении деятельности, в той мере, в какой это возможно на практике, посредством обеспечения должного внимания процессам, которые могут существенно повлиять на соблюдение налоговых обязательств. Подход Группы заключается в управлении налоговыми рисками и налоговыми платежами в соответствии с применимыми законодательными требованиями и наиболее высокими долгосрочными ожиданиями акционеров, учитывая операционные, экономические и репутационные факторы.

В ЕВРАЗе внедрена эффективная процедура выявления и управления налоговыми рисками. Реестр налоговых рисков регулярно обновляется и рассматривается при участии финансового директора Группы. Комитет по аудиту Совета директоров на регулярной основе осуществляет контроль за оценкой налоговых рисков в рамках цикла подготовки финансовой отчетности. Информация в области налогов подтверждается независимыми аудиторами в рамках аудита финансовой отчетности. Центр сервисных решений — единая сервисная компания, которая осуществляет налоговый учет для всех российских предприятий Группы на основании договоров и напрямую взаимодействует с налоговыми органами. Центр сервисных решений работает в сотрудничестве с налоговым департаментом Управляющей компании — ЕвразХолдинг — в соответствии с принятыми внутренними правилами и инструкциями, которые регулярно обновляются. Для сотрудников Центра сервисных решений также проводится обучение и тестирование.

В рамках комплексного совершенствования системы внутреннего контроля в части налогов в 2020 году Управляющей компанией, ЕвразХолдинг, был внедрен налоговый мониторинг.

В ЕВРАЗе есть единая горячая линия, при помощи которой каждый работник может сообщить о любой ситуации, предполагающей неэтичное или противозаконное поведение, в том числе в сфере налогообложения. В 2020 году сообщений о нарушениях налогового законодательства не зафиксировано.

GRI 207-3

Как участник отраслевых объединений, таких как Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) и «Русская сталь», ЕВРАЗ способен привлечь внимание других членов этих объединений к любой теме в части налогов и сделать адресный запрос в Министерство финансов или Федеральную налоговую службу Российской Федерации. В 2020 году ЕВРАЗ в сотрудничестве с другими компаниями отрасли участвовал в обсуждениях

вопроса возможного повышения налога на добычу полезных ископаемых (в отношении железной руды и угля).

Кроме того, в 2021 году ЕВРАЗ продолжит анализировать доступные налоговые льготы в рамках своих инвестиционных проектов и работать над сохранением высокого уровня прозрачности в части налоговых платежей, создавать и поддерживать оптимальную и эффективную структуру бизнеса.

Уплаченные налоги, млн долл. США, 2020¹**GRI 207-4**

| Показатель | Российская Федерация | Казахстан | США | Канада | Швейцария | Чехия | Великобритания | Республика Кипр | Люксембург |
|---|--|--|---|---|---|----------------------------|--------------------------------------|---|----------------------|
| Наименование юридических лиц (резидентов) | ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат, ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат, ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат и другие ² | Evrz Каспиан Сталь, Евраз-Металл Казахстан | EVRAZ Inc. NA CF&I Steel LP, East Metals North America, LLC и другие ³ | EVRAZ Inc. NA Canada EVRAZ Canada Holding Company Ltd и другие ⁴ | East Metals A.G. East Metals Shipping A.G. | EVRAZ Nikom, a.s. | EVRAZ North America plc EVRAZ plc | Actionfield Limited, Malvero Holdings Limited, Mastercroft Finance Limited, Nafkratos Limited | Evrz Group S.A. |
| Основные виды деятельности Группы | Производство стали и добыча угля/руды/торговля | Сталелитейный завод/торговля | Производство стали | Производство стали | Торговля | Производитель феррованадия | Холдинговые компании | Холдинговые компании/Недействующие | Холдинговые компании |
| Численность работников (с указанием подхода к расчету данного показателя) | 63 789 | 212 | 1 518 | 1 686 | 54 | 61 | 13 | - | 6 |

¹ Некоторые индикаторы, раскрытые в таблице, не совпадают с данными МСФО, так как методология расчета этих индикаторов другая.

² Актив Медиа, АТП Южубассуголь, АВТ-Урал, Центр Сервисных Решений, Центральная Обогащительная Фабрика Абашевская, Центральная Обогащительная Фабрика Кузнецкая, ЕВРАЗ Металл Инпром, ЕВРАЗ Узловая, ЕВРАЗ Ванадий Тула, ЕВРАЗ Южный Стан, Евразэнерготранс, ЕвразХолдинг Финанс, ООО ЕвразХолдинг, ЕвразСервис, Евразтехника, Ферро-Билдинг, Гурьевский Рудник, Индустриальная Восточно-Европейская компания, Качканарская Теплоснабжающая Компания, Кузнецкпогрузтранс, Кузнецктепложит, Управляющая компания ЕВРАЗ Междуреченск, Металлэнергофинанс, Метсервис, Угольная компания Межегейголь, Шахта Абашевская, Шахта Алардинская, Шахта Есаульская, Шахта Осинниковская, Шахта Усковская, Горно-металлургическая компания Тимир, Монтажник Распадской, МУ-Инвест, Нижнетагильская телекомпания Телекон, Новокузнецкметаллопторг, Ольжерасское шахтопроходческое управление, Осинниковский ремонтно-механический завод, Промуглепроект, Распадская, Распадская угольная компания, Распадская обогащительная фабрика, Распадская-Коксовая, Разрез Распадский, Региональная Медиа Компания, Сибирь-ВК, Сибметинвест, Тагилтепложит, Томусинское погружно-транспортное управление, Торговая компания ЕвразХолдинг, ТВ-Мост, ТВН, Объединенная угольная компания Южубассуголь, Управление по монтажу, демонтажу и ремонту горно-шахтного оборудования, Вторресурс-Переработка, Южно-Кузбасское геологоразведочное управление.

³ Colorado and Wyoming Railway Company, EVRAZ Claymont Steel, Inc., EVRAZ Trade NA LLC, Fremont County Irrigating Ditch Co., General Scrap Inc., New CF&I Inc., Oregon Ferroalloy Partners, Oregon Steel Mills Processing Inc., Palmer North America LLC, Union Ditch and Water Co.

⁴ EVRAZ Materials Recycling Inc., EVRAZ Recycling, EVRAZ Wasco Pipe Protection Corporation, Genalta Recycling Inc., Kar-basher Manitoba Ltd, King Crusher Inc.

| Показатель | Российская Федерация | Казахстан | США | Канада | Швейцария | Чехия | Великобритания | Республика Кипр | Люксембург |
|--|----------------------|-----------|-------|--------|-----------|-------|----------------|-----------------|------------|
| Выручка от продаж третьим сторонам | 4 276 | 151 | 1 074 | 732 | 3 520 | 1 | - | - | - |
| Выручка от внутри-групповых операций с другими налоговыми юрисдикциями | 2 624 | 1 | 2 | 61 | 118 | 79 | - | - | - |
| Прибыль/убыток до налогообложения | 2 269 | (19) | (139) | (382) | 163 | 1 | 1 802 | (61) | 367 |
| Материальные активы, кроме денежных средств и их эквивалентов | 3 869 | 37 | 639 | 714 | 244 | 9 | - | - | - |
| Налог на прибыль уплаченный | 342 | - | 1 | (1) | 1 | - | 197 | - | - |
| Налог на прибыль, начисленный на прибыль/убыток | (358) | - | (2) | 3 | (5) | - | (213) | (2) | - |
| Итого вознаграждение работникам | 679 | - | 134 | 127 | 13 | 2 | 3 | - | 1 |
| Налоги, удержанные и уплаченные за работников | (319) | - | (40) | (41) | (1) | (1) | - | - | - |
| Отраслевые и прочие налоги или выплаты государствам | 54,96 | - | 46,80 | - | - | - | - | - | - |
| Налог на добычу полезных ископаемых | 17,69 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Налог на имущество | 13,06 | - | 5,57 | 2,19 | - | - | - | - | - |
| Прочие налоги | 24,20 | - | 41,23 | - | - | - | - | - | - |
| Существенные неопределенные налоговые позиции | 31 | - | - | - | - | - | - | - | 41 |

СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ

Поскольку хозяйственная деятельность Группы приносит пользу ее заинтересованным сторонам, создаваемое богатство и последующее распределение выручки по группам заинтересованных сторон подтверждается непосредственно полученной и распределенной экономической стоимостью.

Изучив цифры, приведенные в данном разделе, можно увидеть, что часть

экономической стоимости не распределяется между заинтересованными сторонами и используется для дальнейшего развития бизнеса. Мы прилагаем усилия, чтобы повысить созданную и распределенную стоимость и тем самым увеличить свой вклад в общество. Поэтому мы стремимся к тому, чтобы при раскрытии информации наши действия выполнялись добросовестно.

В 2020 году созданная ЕВРАЗом стоимость составила 9 782 млн долл. США, распределенная стоимость — 9 346 млн долл. США, а нераспределенная стоимость — 436 млн долл. США. В соответствии с рекомендациями GRI по раскрытию 201-1 для подготовки таблицы ниже использовалась проверенная аудитором финансовая отчетность Группы, подготовленная в соответствии с МСФО.

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость ЕВРАЗ¹, млн долл. США

GRI 201–1

| Статья | Заинтересованная сторона | 2020 |
|---|--------------------------------------|----------------|
| Созданная прямая экономическая стоимость | | 9 782 |
| Выручка от реализации товаров | Широкий круг заинтересованных сторон | 9 514 |
| Выручка от оказания услуг | | 240 |
| Выручка от финансовых инвестиций | | 6 |
| Прочие операционные доходы | | 22 |
| Распределенная экономическая стоимость | | (9 346) |
| Операционные расходы | Поставщики и подрядчики | (6 244) |
| Заработная плата и прочие выплаты работникам | Работники | (1 320) |
| Выплаты источникам капитала | | (1 172) |
| выплаты акционерам | Акционеры и инвесторы | (872) |
| выплаты кредиторам | | (300) |
| Выплаты в пользу государства | Государственные органы | (579) |
| включая расходы по налогу на прибыль | | (579) |
| Инвестиции в социальную сферу | Местные сообщества | (31) |
| Нераспределенная экономическая стоимость | | 436 |

¹ Информация из проверенной аудитором финансовой отчетности Группы по МСФО была использована для подготовки раскрытия 201-1 в соответствии с рекомендациями GRI. Данные представляются методом начисления.

Наши работники для лучшего будущего

Основные результаты 2020 года

69 699

Численность работников на конец года

9,7%

Текущая кадров

Существенные темы



Занятость



Обучение и развитие



Этническое и культурное
многообразие и равные
возможности

Основные события 2020 года

- Целевая система оплаты труда внедрена в большинстве подразделений ЕВРАЗ.
- Система подбора персонала усовершенствована и стала более прозрачной.
- В связи с COVID-19 и для улучшения системы обратной связи в целом создана новая горячая линия и другие каналы связи.
- Усовершенствованы образовательные программы и запущены новые образовательные проекты.
- Пилотный проект в области здоровья, запущенный в дивизионе «Урал» в 2019 году, преобразован в программу, позволяющую управлять всеми процессами в области здоровья.

Глобальные цели в области устойчивого развития



НАШ ПОДХОД

В ЕВРАЗе мы всегда стремимся совершенствовать профессиональные и личные навыки наших работников. Мы верим, что тем самым инвестируем в будущие достижения Группы. Поэтому для нас очень важно создать такую рабочую среду, в которой наши работники смогут полностью реализовать свой потенциал.

Исходя из этого, в отчетном периоде Группа продолжала активно работать в следующих ключевых направлениях:

- внедрение целевой системы оплаты труда (далее – ЦСОТ);
- формирование кадрового потенциала и совершенствование процессов подбора персонала;
- постоянное совершенствование системы КПЭ;
- набор работников на различные профессиональные курсы и программы;
- разработка Политики по правам человека;
- регулярный сбор отзывов по различным каналам связи.

Мы всегда стремимся к повышению уровня знаний наших работников в профессиональной сфере и на личном уровне. Бизнес-система ЕВРАЗ предусматривает непрерывное обучение и развитие

персонала. Мы интегрируем учебные программы в нашу систему, делая ее доступной для всех. Мы стремимся постоянно совершенствовать наши программы обучения, и в этом году сосредоточились на совершенствовании различных программ и курсов, таких как программа «ТОП-1000» и «Новые лидеры ЕВРАЗа». Мы также поощряем участие наших работников в научных конференциях и отраслевых конкурсах, что полезно как для них самих, так и для Группы.

Также особое внимание в отчетном периоде уделялось развитию HR-бренда. Мы стремимся стать лучшим работодателем в регионах нашего присутствия. Мы очень тесно сотрудничаем с университетами, которые являются для нас основным источником привлечения новых талантов. Кроме того, мы разрабатываем и реализуем программы по привлечению молодых специалистов.

Как социально ответственная компания мы стремимся расширить спектр финансовых и нефинансовых льгот для наших работников. Мы постоянно улучшаем условия труда, предоставляем персоналу медицинскую страховку, реализуем программы, в рамках которых работники получают

эксклюзивные предложения от различных компаний в виде нематериальной мотивации. Мы всегда стремимся предоставлять больше льгот, чем того требует закон.

Группа стремится сделать все возможное для выполнения требований международного законодательства в области соблюдения прав человека. Для обеспечения соблюдения стандартов в области прав человека мы руководствуемся такими корпоративными документами, как Кодекс этики и **Кодекс поведения работников**. В целях снижения риска нарушения правовых норм обращение с нашими работниками контролируется общественными организациями, включая профсоюзы, действующие на предприятиях Группы, а также региональные и федеральные объединения профсоюзов и представителей Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека.

Группа требует от своих партнеров соблюдения столь же высоких стандартов в области прав человека и деловой этики. Согласно политикам ЕВРАЗа, все контракты с партнерами должны содержать разделы, регулирующие предупреждение коррупции и торговли людьми.

Организационная структура департамента управления персоналом ЕВРАЗа

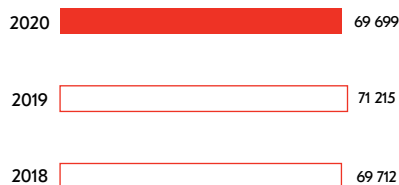


СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

По состоянию на 31 декабря 2020 года в ЕВРАЗе работало 69 699 человек. По сравнению с 2019 годом численность персонала Группы сократилась более чем на 2%.

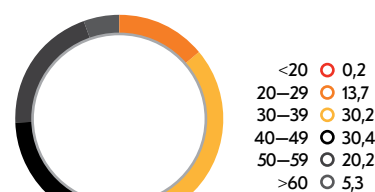
Численность работников по состоянию на 31 декабря 2018–2020 годов¹



Численность работников на 31 декабря 2020 года в разбивке по сегментам, человек



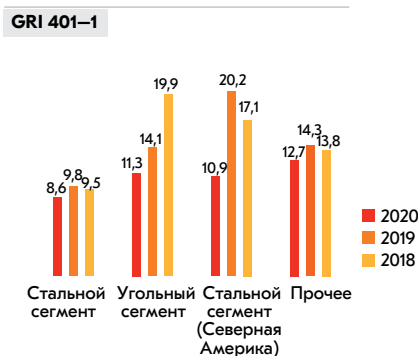
Работники и топ-менеджмент в разбивке по возрасту на 31 декабря 2020 года, %



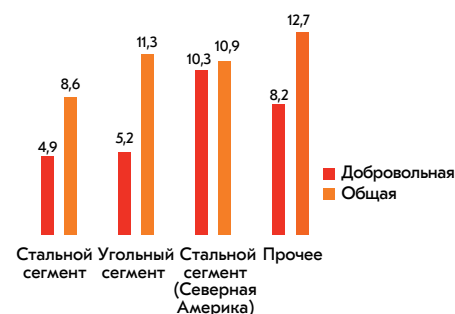
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Уровни текучести кадров за последние три года снизились во всех сегментах Группы.

Общая текучесть кадров в разбивке по сегментам за 2018–2020 годы, %



Общая и добровольная текучесть кадров в разбивке по сегментам за 2020 год, %



МНОГООБРАЗИЕ

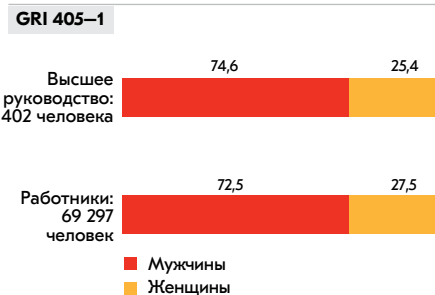
Мы рассматриваем многообразие персонала как положительный вклад в развитие бизнеса и культуры. Наша цель — обеспечить равную защиту всех работников, независимо от их расы, национальности, пола, возраста, сексуальной ориентации, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, места рождения или иного статуса.

Мы считаем, что многообразие способствует вовлечению и развитию работников, поскольку оно стимулирует появление различных идей и подходов в работе.

Работники в разбивке по регионам, 2020 год, %



Структура персонала в 2020 году в разбивке по полу, руководители высшего звена и работники, %



¹ Показатели в этом разделе отличаются от показателей Годового отчета за 2020 год в связи с пересчетом численности персонала.

ПОДБОР И СОКРАЩЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

ЕВРАЗ уделяет особое внимание выявлению и устранению рисков в области прав человека, в том числе связанных с наймом и условиями труда. Мы придерживаемся принципа равных возможностей при приеме на работу и не допускаем никаких форм дискриминации. Набор персонала осуществляется в полном соответствии с законодательством стран, в которых работает Группа, включая нормативные акты, регулирующие охрану труда, уровень минимальной заработной платы, ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск по уходу за ребенком, коллективные договоры, медицинское страхование, пенсии и защиту персональных данных.

ЕВРАЗ придерживается следующих принципов подбора персонала:



БЕЗОПАСНОСТЬ



ВЗАИМОУВАЖЕНИЕ



**УЛУЧШЕНИЕ
РЕЗУЛЬТАТОВ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**



**КЛИЕНТО-
ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ**



**ЭФФЕКТИВНАЯ
КОМАНДНАЯ
РАБОТА**

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Мы стараемся нанимать большинство работников на основании бессрочных трудовых договоров. Однако время от времени возникает необходимость в срочных трудовых договорах. Работники, с которыми заключены такие договоры, находятся

в выгодном положении при найме на постоянные должности, соответствующие их квалификации и образованию. Вознаграждение одинаково для работников, с которыми заключены срочные договоры, и для тех, с кем заключены

бессрочные договоры, за исключением студентов вузов, проходящих практику, и некоторых других категорий. Срочные договоры используются в особых случаях, например, для студентов университетов, проходящих практику, стажировку и т. д.

Пример из практики

ЕВРАЗ внедрил систему Huntflow

В 2020 году мы уделили особое внимание повышению эффективности HR-процессов. Мы внедрили систему Huntflow и автоматизировали ряд рутинных процессов. В системе Huntflow рекрутеры могут видеть, когда кандидат уже находится на стадии собеседования, что исключает возможность найма разными отделами одного и того же специалиста. Кроме того, рекрутеры из разных отделов могут обмениваться полезной информацией в случаях, когда соискатель больше подходит на другую открытую вакансию, не совпадающую с той, на которую он первоначально подавал заявку.

В ЕВРАЗе действует программа наставничества, а также программа кураторов, запущенная в 2019 году и актуализированная в 2020 году в связи с переходом на онлайн-формат. Кроме того, мы внедрили мобильное приложение Свой человек, которое позволяет новым работникам оставаться на связи с руководителями, а также отслеживать свои задачи, полезную информацию, требования и правила компании. Приложение Свой человек доступно для наставников и помогает им следить за активностью своих учеников.

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

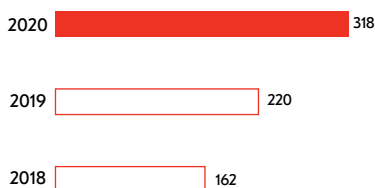
Группа проводит различные мероприятия и реализует программы по привлечению молодых талантов. Мы заботимся о том, чтобы процесс адаптации был максимально эффективным и удобным. Мы предоставляем студентам возможность прохождения практики как в Управляющей компании, так и на производственных предприятиях.

В 2020 году в дивизионы «Урал» и «Сибирь» было принято в общей сложности 594 выпускника высших и средних специальных учебных заведений.

ЕВРАЗ проводит программы адаптации и стажировки для молодых специалистов, предусматривает стимулирующие выплаты, стипендии, а также проводит комплексную оценку молодых специалистов. В программе «Стажировки для молодых специалистов» в 2020 году участвовало 123 человека. ЕВРАЗ

привлекает молодежь к участию в научно-технических конференциях, конкурсах профессионального мастерства (принял участие 1061 работник дивизиона «Сибирь»), конкурсах молодых лидеров.

Прием на работу выпускников учебных заведений, дивизион Сибирь



ЕВРАЗ оказывает поддержку учебным заведениям, организуя всевозможные стажировки, тестирования и консультации

по профориентации для студентов. В отчетном году на развитие учебных заведений направлено более 54 млн рублей. В 2020 году впервые была реализована федеральная программа «Целевой прием» совместно с СибГИУ.

В рамках нашей работы со школьниками мы:

- организуем профессиональные экскурсии в структурные подразделения, музеи и выставочные центры, а также обучающие мастер-классы в дивизионе «Урал» ЕВРАЗ;
- предоставляем оборудование для курсов математики, физики, химии и информатики, а также лаборатории;
- участвуем в различных культурных и спортивных мероприятиях.

До введения противоэпидемиологических мер в 2020 учебном году около 300 учащихся приняли участие в экскурсиях, организованных Группой.

СОКРАЩЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Группа постоянно стремится к повышению эффективности своей деятельности, что иногда влечет за собой необходимость принятия мер по сокращению персонала. Будучи социально ответственной компанией, мы подходим к увольнению персонала надлежащим образом, руководствуясь принятым в 2012 году внутренним документом «Программа социально ответственного высвобождения». Его положения закреплены в коллективных договорах ЕВРАЗ. Кроме того, коллективные договоры и отраслевые тарифные соглашения Группы содержат подробные разделы, касающиеся трудовых отношений.

На случай временного увольнения в наших коллективных договорах четко определены конкретные меры по поддержке работников и сохранению рабочих мест: изменение графика работы, введение сокращенного рабочего дня или рабочей недели, создание временных рабочих мест,

перевод работников на другую работу (с их согласия), разработка программы социальной адаптации работников с участием профсоюза.

В рамках работы с профсоюзами мы включаем подробные разделы, касающиеся занятости, в коллективные договоры и отраслевые тарифные соглашения. Все решения, касающиеся сокращения персонала, обсуждаются с профсоюзной организацией. Кроме того, в соответствии с российским законодательством, следующие категории работников имеют дополнительные гарантии защиты от увольнения в результате сокращения штата: матери-одиночки, родители, являющиеся единственными кормильцами ребенка-инвалида или ребенка младше трех лет, а также беременные женщины.

Кроме того, мы стремимся расширить круг лиц, которым предоставляется

приоритетное право на сохранение работы. На данный момент в него входят следующие категории работников, определенные российским законодательством: отцы-одиночки, люди с ограниченными возможностями и люди, чей супруг находится на пенсии или является безработным.

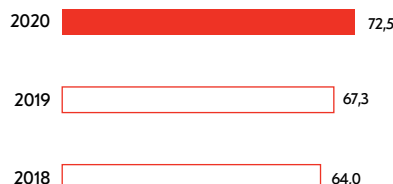
Мы стараемся делать все возможное для удержания производственного персонала. При сокращении штата Группа предлагает работникам вакантные должности и, где это применимо, предоставляет возможность обучения новым специальностям. При необходимости ЕВРАЗ организует переезд работников на другие предприятия Группы, сотрудничая с центрами занятости в регионах присутствия. ЕВРАЗ также предоставляет обучение и финансовую помощь уволенным работникам, которые рассматривают возможность открытия собственного бизнеса.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 404—2

Развитие наших работников является важным приоритетом ЕВРАЗ. В Группе действует многоуровневая система управления человеческим капиталом, направленная на совершенствование инженерных и личностных навыков работников, а также на развитие сотрудничества с образовательными учреждениями.

Среднее количество часов обучения в год на одного работника, 2018–2020 годы



В этом году был проведен тренинг по управлению рисками для работников. Курс охватывает такие темы, как охрана труда, человеческий фактор и динамическая оценка рисков. Обучение проводилось

в дивизионах «Сибирь», «Урал», «Уголь» и «Ванадий». В 2020 году обучение прошли более 42 тысяч работников, планируется обучение еще 15 тысяч.

Программа «Новые лидеры ЕВРАЗа» была запущена в феврале 2020 года. Курс, посвященный использованию цифровых решений для повышения эффективности, состоит из пяти модулей. В общей сложности его прошли 70 человек, причем он был организован в формате проектной работы, а каждый модуль охватывал определенную тему. Задача команды заключалась в создании проекта с денежным эффектом от 80 до 120 млн рублей и сроком окупаемости не более года.

В 2020 году ЕВРАЗ продолжил программу корпоративного управления «ТОП-300», где 101 человек принял участие в третьем потоке, который начался в сентябре 2020 года и завершится в июне 2021 года. Наставником каждого участника программы является один из топ-менеджеров Группы. Программа охватывала темы амбициозного

целеполагания, эффективного управления, развития человеческого капитала, совершенствования бизнес-процессов, навыков коммуникации и других навыков, которые будут способствовать росту и развитию Группы.

В 2020 году была запущена программа корпоративного управления «ТОП-1000», дополняющая программу «ТОП-300» и направленная на управление работниками более низких уровней. Ее участники получили рекомендации по таким вопросам управления, как постановка целей, диалог по результатам работы, обратная связь, делегирование и развитие подчиненных. В отчетном периоде в программе приняли участие 236 работников.

В качестве учителей и наставников в программе участвовали выпускники «ТОП-300». Целью программы является поддержка устойчивого развития Бизнес-системы ЕВРАЗа в подразделениях и формировании культуры управленческого наставничества среди руководителей — участников «ТОП-300».

Пример из практики

ЕВРАЗ отмечен за развитие персонала

В 2020 году ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ КГОК получили награды в номинации «Развитие персонала» в 17-м отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности», проводимом Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса России и Центральным советом Горно-металлургического союза России. Группа реализует программы переподготовки и повышения квалификации своих работников, компенсирует им затраты на получение высшего образования по востребованным специальностям и поощряет их участие в научных конференциях.

Среднее количество часов обучения на одного работника в год в разбивке по категориям работников, 2018–2020 годы

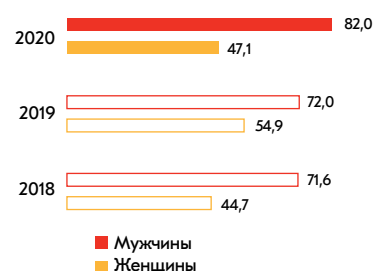
GRI 404—1



Особое внимание мы уделяем студентам и младшим специалистам. В 2020 году свыше 240 студентов прошли практику в ЕВРАЗе, и более половины из них уже работают в Группе. Молодые специалисты участвуют в научно-технических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, а также во всероссийских конкурсах.

Команда ЕВРАЗа приняла участие в национальном чемпионате WorldSkills Hi-Tech

Среднее количество часов обучения в год на одного работника в разбивке по полу, 2018–2020 годы



2020 (Национальный чемпионат рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности), который проходил в частично дистанционном формате. Команда, состоящая из работников ЕВРАЗ ЗСМК и ЕВРАЗ НТМК, соревновалась в различных компетенциях и завоевала семь медалей: четыре золотые, одну серебряную и две бронзовые, в том числе в категориях для работников старше 50 лет и молодых специалистов.

МОТИВАЦИЯ

ЕВРАЗ стремится обеспечить оптимальные условия труда и возможности для профессионального развития. К каждому работнику мы применяем индивидуальный подход, постоянно анализируем и пересматриваем нашу систему мотивации.

ФИНАНСОВАЯ МОТИВАЦИЯ

ЕВРАЗ стремится не ограничиваться соблюдением требований о минимальной заработной плате, а обеспечивать работникам полную компенсацию их усилий. Мы также следим за тем, чтобы система оплаты труда на предприятиях Группы была прозрачной и понятной для работников.

В 2020 ЕВРАЗ продолжил внедрение Целевой системы оплаты труда на различных предприятиях, включая семь цехов на ЕВРАЗ ЗСМК, четыре цеха на ЕВРАЗ НТМК, два цеха на ЕВРАЗ КГОК, а также ЕВРАЗ Ванадий Тула и ЕвразТехника — всего охвачено более 43 500 работников. В 2020 году Группа перевыполнила план по всем цехам дивизионов «Урал» и «Сибирь» в части Целевой системы оплаты труда.

Цель проекта — разработать и внедрить единый свод справедливых и транспарентных правил и принципов установления уровня вознаграждения на всех предприятиях Группы, а также согласовать фиксированную и переменную составляющие оплаты труда

таким образом, чтобы размер вознаграждения и тенденции роста зависели от показателей эффективности работника, команды и отдела. Это обеспечивает концентрацию на постоянном совершенствовании процессов и помогает достичь амбициозных целей, поставленных перед отделом и предприятием в целом.

Одним из приоритетов Группы является обеспечение доступности и ясности Целевой системы оплаты труда для каждого. Поэтому в ЕВРАЗе проводится множество информационных мероприятий, включая очные или Zoom-конференции, планерки, публикации на сайте и в газетах, распространение печатных брошюр и видеороликов о ЦСОТ. Работники могут задать вопросы о системе через горячую линию или приложение, по электронной почте, через портал или call-центр, а также обратившись к HR-партнеру.

Группа продолжила работу в рамках программы грейдинга и амбициозной системы постановки целей, созданной для выплаты

ежемесячных бонусов работникам, занимающим должности ниже начальника цеха. Система грейдов и принципы распределения вознаграждений повысили прозрачность компенсации труда работников. В 2020 году система грейдинга была расширена и теперь включает в себя некоторые подразделения Угольного сегмента.

Стандартная заработная плата начального уровня по сравнению с установленной минимальной заработной платой в регионах присутствия, 2020 год



НЕФИНАНСОВАЯ МОТИВАЦИЯ

GRI 401-2

Нефинансовый компенсационный пакет, предлагаемый работникам ЕВРАЗа, превышает минимальные требования законодательства и является частью совокупного вознаграждения. В компенсационный пакет входит:

- программа добровольного медицинского страхования.
- дополнительное добровольное страхование от несчастных случаев на работе.
- государственная пенсионная программа.
- программа для сокращения выплат по ипотечным кредитам.
- бесплатные путевки в оздоровительные учреждения для работников и членов их семей.

Кроме действующих работников, право на получение нематериальной помощи от ЕВРАЗа имеют и другие категории лиц, в том числе бывшие работники, трудовой стаж которых в Группе составил не менее 10 лет. Отдельная поддержка оказывается работникам, вступившим в общественные организации, и молодым специалистам. Группа поздравляет работников и их семьи с праздниками, а также организует культурно-развлекательные и спортивные мероприятия в регионах присутствия.

В коллективных договорах ЕВРАЗа прописан дополнительный отпуск в связи с рождением ребенка, свадьбой и походами близких родственников. Также

действует программа материальной помощи работникам, оказавшимся в сложных жизненных обстоятельствах.

В 2020 году многие социальные программы были приостановлены из-за пандемии COVID-19 и все внимание сосредоточено на здоровье людей. В 2020 году мы запустили пилотный проект «Управление здоровьем ТОП-300» совместно с медицинским центром. В ближайшее время проект будет расширяться. Также в конце года в связи с пандемией COVID-19 в санаториях «Линевка» и «Зеленый мыс» были внедрены специальные послереабилитационные программы.

Мы завершили подготовительную работу по заключению договора с компанией «АльфаСтрахование». В настоящее время все работники проходят регулярные медицинские обследования и могут консультироваться с врачами и медицинскими работниками онлайн. По результатам обследований мы формируем группы риска. Работникам, которые

попадают в эти группы, предоставляется специальное лечение. Эта программа действует до марта 2021 года, в наших планах расширить ее на все подразделения.

В наши нормативные документы были внесены изменения, касающиеся предприятий общественного питания.

В рамках социальной поддержки мы расширили столовые в двух подразделениях. В связи с изменениями в законе об удаленной работе мы также разрабатываем положение об удаленной работе, планируем ввести соответствующую компенсацию затрат, понесенных в результате удаленной работы.

УПРАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ

Система мотивации персонала в ЕВРАЗе включает в себя КПЭ для оценки производительности труда работников. Система КПЭ постоянно пересматривается и совершенствуется. Технические КПЭ соответствуют лучшим отраслевым практикам и контролируются президентом Группы, а соответствующие целевые показатели КПЭ включены в индивидуальные карточки

оценки эффективности руководства, вплоть до уровня начальников цехов.

В 2021 году ЕВРАЗ планирует обновить систему оценки персонала, чтобы достижения каждого работника рассматривались индивидуально, а не в рамках определенной должности или группы. Такая оценка будет проводиться ежегодно.

В рамках кадровой стратегии в 2020 году ЕВРАЗ внедрил проект кадровой аналитики, который позволит начальникам цехов и директорам шахт отслеживать кадровые метрики своих подразделений и определять, как их действия могут повлиять на определенные показатели.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТНИКАМИ

ЕВРАЗ осознает ценность получения обратной связи и решения проблем работников в рамках всей организации и регулярно взаимодействует с ними посредством корпоративной сети и веб-сайта, корпоративных изданий, социальных сетей

и веб-конференций, а также в ходе встреч в формате вопрос-ответ и общих собраний с участием высшего руководящего звена. Для выявления ключевых вопросов регулярно проводятся общие собрания, а также опросы удовлетворенности

и вовлеченности. В 2020 году два неисполнительных директора приняли участие во встречах, посвященных повышению осведомленности о распространенных тенденциях и вопросах.

РАБОТА С ПРОФСОЮЗАМИ

GRI 102—41

GRI 407—1

ЕВРАЗ стремится заключать долгосрочные коллективные договоры с профсоюзами. Мы сотрудничаем с профсоюзами посредством подписания коллективных договоров, которые в 2020 году охватывали 88% работников. Кроме того, в ЕВРАЗе действует социально-производственный совет, в котором участвуют председатели профсоюзных комитетов с целью обеспечить конструктивное и продуктивное общение.

В Группе действует трехуровневая система взаимоотношений с профсоюзами: федеральный, региональный уровень и уровень предприятия. Головной

офис отвечает за первые два уровня. В случаях конфликтов или сложных переговоров головной офис включается в процесс антикризисного управления.

В 2020 году была внедрена Целевая система оплаты труда. Поскольку все изменения в условиях труда должны отражаться в коллективных договорах, мы вели переговоры с профсоюзами по всем изменениям на предприятиях, связанным с внедрением ЦСОТ. В этом году мы провели переговоры с тремя профсоюзами, по результатам которых внесены изменения во все коллективные договоры.

В этом году при активном содействии Группы были продлены тарифные соглашения по угольной и сталелитейной промышленности в соответствии с применимым российским законодательством.

В 2020 году на российских производственных предприятиях Группы не было зафиксировано конфликтов и коллективных трудовых споров. Все изменения и дополнения к коллективным договорам носили конструктивный характер и вносились в строгом соответствии с законодательством и принципами социального партнерства. В этом году совет по социальной работе собирался дважды, на обоих заседаниях обсуждалось внедрение ЦСОТ.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Чтобы определить основные тенденции вовлеченности работников, руководство внимательно изучает данные о вовлеченности, получаемые в ходе опросов. Опрос о вовлеченности работников «Мы вместе» проводился ежегодно до 2019 года, когда было принято решение проводить его раз в два года. По результатам четвертого опроса «Мы вместе» в 2019 году была выявлена необходимость повышения осведомленности работников о том, что происходит в Группе.

На основе результатов опроса были объявлены планы по улучшениям в масштабах всей Группы. В качестве основных направлений дальнейшего развития было определено повышение информированности работников о деятельности Группы, в том числе в отношении краткосрочных и долгосрочных целей, планов развития и условий труда. Ежегодно на основе результатов опроса проводятся многочисленные мероприятия и фокус-группы,

после каждой встречи которых разрабатывается план нейтрализации проблемных направлений.

Кроме того, в Угольном сегменте ежегодно проводится опрос мнения персонала об удовлетворенности социальными и бытовыми условиями на предприятии. Разработано специальное мобильное приложение, в котором размещаются различные опросники.

Пример из практики

ЕВРАЗ представил многофункциональное приложение для получения обратной связи работников

В октябре 2020 года ЕВРАЗ представил многофункциональное приложение RUK EKO, основная цель которого — оптимизировать процесс сбора обратной связи работников. Это достигается благодаря функции «Опрос», которая позволяет с легкостью проводить опросы мнения персонала и оперативно собирать отзывы.

Дополнительные функции приложения включают «Фабрику идей», которая позволяет вносить предложения по улучшению условий труда, и «Новости», где публикуются последние новости Группы. Работники получают push-уведомления при появлении новостей, сроков подачи заявок на поездки, информации о важных событиях и т. д.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕВРАЗ КАК РАБОТОДАТЕЛЯ

ЕВРАЗ очень серьезно подходит к вопросу управления социальной эффективностью и ежегодно участвует в конкурсах, подтверждающих статус социально ответственного работодателя. В 2020 году Группа получила награды в номинации «Развитие персонала» на 17-м ежегодном

отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности», проводимом Ассоциацией промышленников горно-металлургического комплекса России и Центральным советом Горно-металлургического профсоюза России.

В этом году ЕВРАЗ приступил к планированию стратегии развития бренда работодателя. Мы начали разрабатывать коммуникационную кампанию и определять наши действия на 2021 год в стремлении стать лучшим рекрутером в регионах присутствия Группы.

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ЕВРАЗ

Одним из основных каналов получения обратной связи работников в ЕВРАЗе служит анонимная круглосуточная горячая линия. Она помогает отслеживать уровень удовлетворенности работников и фиксировать инциденты на производственных предприятиях Группы. Запросы обрабатываются с помощью IT-системы, а сам процесс регулируется Положением о горячей линии ЕВРАЗ. Запросы распределяются по ответственным подразделениям (ОТ, ПБ и Э, кадры, безопасность и т. д.), а затем расследуются и решаются. Все жалобы работников расследуются департаментом

внутреннего аудита, а сложные, спорные или деликатные случаи рассматриваются членами Комитета по горячей линии, в который входят вице-президент по корпоративным коммуникациям, директор по внутреннему аудиту, директор по внутренним и внешним коммуникациям. Ежеквартально проводятся выборочные проверки контроля качества.

В 2020 году на горячую линию поступило 1 096 обращений. Наиболее частые вопросы касались трудовых отношений, в том числе их качества (496),

предоставления общественных услуг (151) и оплаты труда (69).

Подробная информация представлена в разделе Горячая линия данного Отчета, [стр. 15](#) →.

В отчетном году была создана дополнительная горячая линия в связи с пандемией COVID-19. В Стальном и Угольном сегментах действуют собственные круглосуточные корпоративные горячие линии, куда работники могут обращаться со своими вопросами. EVRAZ North America привлекает для подобных целей внешних поставщиков услуг.

COVID-19

Абсолютным приоритетом Группы является жизнь и здоровье ее работников, и, в связи с этим в 2020 году проводился ряд мероприятий по защите персонала от COVID-19.

В целях сократить количество массовых собраний был изменен рабочий график офисных сотрудников. ЕВРАЗ перевел большую часть таких работников на удаленный формат. Были закуплены новые ноутбуки и установлено дополнительное оборудование и программы, обеспечивающие эффективные и безопасные условия труда в дистанционном режиме. Все встречи теперь проходят удаленно с использованием современных приложений для конференц- и видеосвязи, а все массовые деловые, спортивные и развлекательные корпоративные мероприятия были перенесены или отменены. Изменено и расписание работы столовых, оптимизируется количество и формат планерок на производственных объектах.

Также при необходимости ЕВРАЗ оказывал работникам и членам их семей психологическую помощь во время пандемии COVID-19. Группа тщательно оценивает потенциальное воздействие на психическое здоровье, связанное с профилактическими мерами, принимаемыми вследствие пандемии.

Кадровая служба регулярно проводит опросы работников, чтобы узнать об опыте удаленной работы. В ходе опросов было установлено, что одним из основных факторов, помогающих работникам оставаться вовлеченными и мотивированными, является осознание того, что они выполняют важную работу и приносят пользу Группе. Большинство

респондентов также отметили, что ЕВРАЗ отлично справляется с организацией удаленной работы.

В настоящее время более 4 500 работников работают удаленно. Выполнены все планы по вознаграждению персонала, включая выплату годовых премий по итогам 2019 года и индексацию заработной платы.

Пример из практики

ЕВРАЗ создал приложение для предотвращения распространения COVID-19

ЕВРАЗ создал приложение под названием «Антивирус» для оперативного оповещения работников о возможном заражении вирусом COVID-19. Приложение основано на разработанном компанией Accenture совместно с Австрийским Красным Крестом приложении Stop Corona для более эффективного выявления симптомов новой коронавирусной инфекции.

«Антивирус» предлагает разработанный ЕВРАЗом на случай заражения COVID-19 контрольный список, а также общие рекомендации на основе требований Роспотребнадзора. Приложение анонимно и автоматически обменивается данными с устройствами работников, находящимися поблизости (посредством Bluetooth). Если работник подозревает у себя заражение COVID-19, все его контакты могут быть оповещены через приложение и проинструктированы о необходимости самоизоляции — это помогает разорвать цепочку передачи вируса.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Соблюдение прав человека всегда было нашим основополагающим принципом. ЕВРАЗ не приемлет дискриминации любого рода, будь то по признаку пола, социального статуса или класса, а также по любым другим характеристикам, не имеющим прямого отношения к профессиональным качествам работника. Для нас крайне важно соблюдать международные законодательные нормы в сфере прав человека, в этой связи в Группе применяются корпоративные документы, которые обеспечивают такое соблюдение, например, **Кодекс поведения работников**. Эти документы гарантируют равные возможности трудоустройства для всех. Нашим работникам обеспечена свобода объединения в профсоюзы и ведения переговоров о заключении коллективных договоров. Детский труд, принудительный труд, торговля людьми и другие формы рабства (известные как современное рабство) строго запрещены на всех дочерних предприятиях ЕВРАЗа — эта норма распространяется и на наших поставщиков.

Для эффективного решения проблемы современного рабства мы проводим оценку рисков, чтобы определить те аспекты нашего

бизнеса, а также поставщиков и субподрядчиков, которые находятся в зоне риска в этом вопросе. Мы ежегодно публикуем Заявление о прозрачности в отношении закона о современном рабстве в соответствии с требованиями Закона Великобритании о современном рабстве. Основываясь на результатах оценки рисков, мы проводим проверки добросовестности наших поставщиков. Мы также следим за тем, чтобы все контрагенты с высокой степенью риска были ознакомлены с обязательствами по соблюдению требований законодательства в части ликвидации современного рабства в их бизнесе и самостоятельно сообщали нам о нарушениях.

В 2020 году ЕВРАЗ уделял особое внимание вопросу прав человека. В мае 2020 года мы разработали и опубликовали два документа в этой сфере: Политику по правам человека и Политику в отношении обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников.

В ЕВРАЗе мы стремимся создавать и поддерживать рабочую среду, свободную от дискриминации любого рода. Все решения, касающиеся работы нынешних

и потенциальных работников, принимаются только на основании их профессиональных навыков и качеств, опыта и способностей. Кроме того, выделяются рабочие места для людей с ограниченными возможностями, чтобы обеспечить им трудоустройство. В общей сложности для людей с ограниченными возможностями была выделена 241 должность, и 285 в настоящее время заняты, таким образом, укомплектованность штата в разрезе данной категории работников составляет 118%. Однако некоторые подразделения в настоящее время находятся в процессе заполнения квот, и мы работаем над замещением вакантных должностей.

Низкий процент женщин в структуре работников обусловлен законодательными ограничениями в отношении привлечения женщин к опасным производствам. Основную часть постоянного персонала (73,7%) составляют мужчины, в то время как большинство временных работников (62,9%) — женщины. Это объясняется тем, что в период, когда женщины находятся в отпуске по уходу за ребенком, их должности занимают другие женщины по временному трудовому договору.

Пример из практики

Права человека

В отчетном году мы разработали и опубликовали два документа — **Политику по правам человека и Политику в отношении обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников**, утвержденные Советом директоров 16 апреля 2020 года.

Политика по правам человека соответствует рекомендациям международных документов и стандартов, гарантирующих основные права всем людям, включая Всеобщую декларацию прав человека и Международный пакт о гражданских и политических правах. Политика в отношении обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников была разработана в соответствии с международными руководящими принципами и стандартами, в которых рассматриваются вопросы социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников; к ним относятся Всеобщая декларация ЮНЕСКО о культурном многообразии и Глобальный договор ООН.

Работники ЕВРАЗа могут рассчитывать на уважительное отношение к себе, максимально безопасные условия труда, поддержку в развитии компетенций и навыков, открытое и конструктивное обсуждение результатов работы, признание и соответствующее материальное вознаграждение по результатам работы.

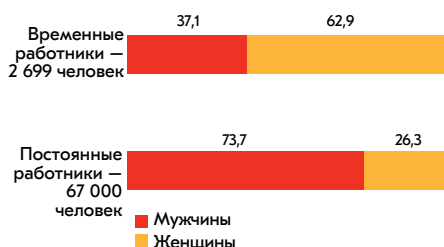
ЕВРАЗ осознает пользу социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников в Группе. Политика обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников охватывает ключевые принципы в следующих областях:

- социокультурное многообразие в составе Совета директоров
- подбор персонала и трудоустройство
- права людей с ограниченными возможностями
- расширение прав и возможностей женщин
- развитие и обучение работников
- категорическое неприятие травли и притеснения

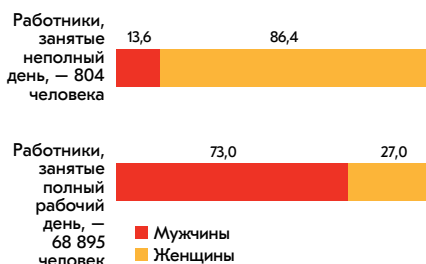
Мы требуем, чтобы наши поставщики и подрядчики вели свой бизнес так, чтобы соответствовать ценностям и принципам этих политик.

Постоянные и временные работники в разбивке по полу, 2020 год, %

GRI 102-8



Работники, занятые полный/неполный рабочий день, в разбивке по полу, 2020 год, %



В отчетном году ЕВРАЗ рассматривал вопрос многообразия состава совета директоров, особенно в связи с необходимостью назначения до двух новых независимых неисполнительных директоров взамен ушедших в отставку по истечении девяти лет работы на посту. Совет надеется, что ему удастся назначить еще одну женщину-директора, а также директора, который расширит этническое многообразие Совета директоров.

ЦЕЛИ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Обучение и развитие

Группа планирует запустить СУО — Систему управления обучением. Система включит в себя все виды тренингов и курсы повышения квалификации и будет направлена на то, чтобы сделать процесс обучения и развития прозрачным и доступным для всего персонала, от руководителей до работников.

В 2021 году ЕВРАЗ продолжит работу по обучению внутренних наставников, а также по разработке стандартных программ, направленных на повышение квалификации и развитие профессиональных навыков.

Эффективность ЕВРАЗа как работодателя

ЕВРАЗ также планирует формировать бренд работодателя. В 2021 году мы проведем коммуникационную кампанию и определим нашу стратегию развития в этом направлении.

Мотивация

В 2021 году ЕВРАЗ планирует индивидуальный пересмотр размера заработной платы работников, в ходе которого планируется повысить прозрачность и надежность коммуникаций между работником и работодателем, а также увеличить прозрачность взаимосвязи между производительностью труда и повышением заработной платы.

К другим целям на 2021 год в этой области относятся:

- продолжение внедрения грейдинга в Угольном сегменте;
- завершение перехода всех подразделений на единую систему оплаты труда.

Социальная политика

ЕВРАЗ продолжит внедрение программы, направленной на продвижение здорового образа жизни и охраны здоровья, в дивизионе «Урал» и распространит эту программу на дивизион «Сибирь».

К другим целям на 2021 год в этой области относятся:

- внесение изменений в стратегию коллективных договоров.
- унификация социальных бизнес-процессов и объединение их в один портал.



Обеспечение здоровья, безопасности и благоприятной окружающей среды для лучшего будущего

Основные результаты 2020 года

1,58x

показатель LTIFR на 1 млн часов¹

102,7%

переработка отходов (за исключением отходов горнодобывающей промышленности) и побочной продукции

1,97


тCO₂-экв.

на тонну отлитой стали удельные выбросы парниковых газов

206,2 млн м³

потребление воды

Существенные темы

 Охрана труда и промышленная безопасность


 Вода

 Сбросы и отходы

 Выбросы

 Энергия

 Биоразнообразие

 Соответствие требованиям природоохранного законодательства

Глобальные цели в области устойчивого развития



¹. Показатель приведен без учета смертельных случаев и данных по подрядчикам.



УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ЭКОЛОГИЕЙ

GRI 403—3 GRI 303—1 GRI 304—1 GRI 306—1 GRI 103

ЕВРАЗ привержен созданию безопасных условий труда для всех работников и благоприятной среды для жизни будущих поколений. Вопросы охраны труда, промышленной безопасности и экологии (ОТ, ПБ и Э) лежат в основе деятельности ЕВРАЗа. Управление ОТ, ПБ и Э является неотъемлемой частью нашего бизнеса на всех этапах — от принятия стратегических решений до повседневной работы. ЕВРАЗ применяет структурированный подход к управлению и стремится к улучшению процессов, методов менеджмента и системы контроля. Система менеджмента охраны труда и промышленной безопасности Группы постоянно совершенствуется с целью внедрения лучших международных практик.

В основе всей деятельности Группы лежат следующие принципы ОТ и ПБ:

- Все аварии и инциденты можно предотвратить.
- Не следует начинать работу, если невозможно обеспечить ее безопасность.
- Менеджеры ЕВРАЗа на всех уровнях несут прямую ответственность за обеспечение необходимого уровня ОТ, ПБ и Э не только для работников, но для подрядчиков и посетителей на объектах Группы.

- Менеджеры ЕВРАЗа на всех уровнях должны демонстрировать пример соблюдения стандартов и правил в отношении ОТ, ПБ и Э.
- Все работники ЕВРАЗа несут прямую ответственность за соблюдение стандартов и правил ОТ, ПБ и Э.

GRI 403—1 GRI 403—4

Полное вовлечение топ-менеджмента и руководителей высшего звена в вопросы ОТ и ПБ для обеспечения охраны труда и производственной безопасности работников ЕВРАЗа предусмотрено применяемым методом руководства.

Совет директоров ежеквартально анализирует отчеты по ОТ, ПБ и Э по всей Группе. Комитет по охране труда, промышленной безопасности и экологии Совета директоров учрежден в 2010 году для рассмотрения всех стратегий ОТ, ПБ и Э и оценки воздействия инициатив Группы в области ОТ и ПБ на ключевые заинтересованные стороны и репутацию ЕВРАЗа. В сферу компетенции данного контролирующего органа входит детальный анализ результатов деятельности в области ОТ, ПБ и Э во всех подразделениях ЕВРАЗа и подготовка рекомендаций по необходимым корректирующим действиям

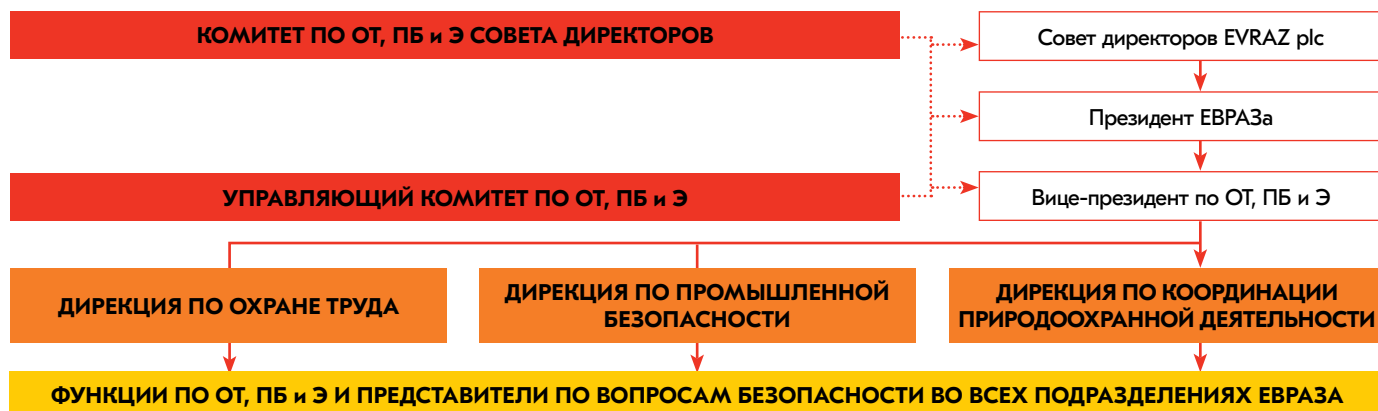
и применению передового опыта. Комитет по ОТ, ПБ и Э Совета директоров проводит заседания один раз в шесть месяцев.

В целях повышения эффективности системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности и формирования эффективной культуры безопасности в 2018 году создан Управляющий комитет по ОТ, ПБ и Э, который ежемесячно рассматривает вопросы ОТ и ПБ на уровне руководства. Комитет детально изучает результаты расследований и анализирует статистические данные по ОТ и ПБ. Президент ЕВРАЗа возглавляет Управляющий комитет по ОТ, ПБ и Э, а все вице-президенты ЕВРАЗа входят в состав комитета.

В 2020 году устоявшейся практикой стало проведение заседания Управляющего комитета по ОТ, ПБ и Э на уровне дивизионов. Председателями этих комитетов являются вице-президенты дивизионов.

Президент ЕВРАЗа отвечает за общий контроль деятельности в области ОТ и ПБ и утверждает корпоративные цели в этой сфере. Он также является членом Комитета по ОТ, ПБ и Э Совета директоров.

Структура управления в сфере ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗа



Вице-президент по ОТ, ПБ и Э несет ответственность перед Президентом ЕВРАЗа и отчитывается перед Управляющим комитетом по ОТ, ПБ и Э. На рисунке выше представлена структура управления вопросами в сфере ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗа.

В соответствии с Политикой ЕВРАЗа по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды руководители всех уровней Группы несут ответственность за соблюдение требований ОТ и ПБ. Все предприятия ЕВРАЗа предоставляют отчетность по результатам деятельности в области ОТ, ПБ и Э корпоративному блоку по ОТ, ПБ и Э на ежемесячной, ежеквартальной и ежегодной основе.

В Группе внедрен четырехступенчатый процесс управления вопросами ОТ, ПБ и Э: прогнозирование, разработка инициатив, мониторинг и анализ. Для оценки эффективности системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и экологией ЕВРАЗ проводит внутренние и внешние аудиты.

Для обеспечения реализации принципов ОТ и ПБ мы осуществляем следующие мероприятия, которые составляют основу системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности Группы:

- Развитие новых инициатив по постоянному улучшению показателей ОТ, ПБ и Э.

- Учет мнения заинтересованных сторон, доведение требований ОТ, ПБ и Э до подрядчиков и контроль за их соблюдением.
- Разработка, измерение и анализ показателей ОТ, ПБ и Э и оценка их соответствия внешним и внутренним требованиям.
- Создание свободного и прозрачного потока информации на всех корпоративных уровнях, а также при взаимодействии с подрядчиками.
- Применение лучших мировых отраслевых практик для обеспечения высокого уровня управления ОТ и ПБ.
- Соблюдение законов и других нормативных правовых актов в России и всех странах присутствия.

ВНЕШНИЕ ИНИЦИАТИВЫ

Группа стремится внедрять лучшие отраслевые практики в области ОТ и ПБ для минимизации рисков, связанных с безопасностью, и обмена информацией о последних инициативах в этой сфере. Несмотря на пандемию COVID-19, ЕВРАЗ продолжал активно сотрудничать с рядом промышленных ассоциаций. Совместные усилия ЕВРАЗа и ассоциаций, связанных с ОТ, ПБ и Э, позволили нам обменяться передовым опытом по противодействию пандемии. Так, корпоративная диаграмма «галстук-бабочка», которая использовалась для выявления и противодействия всплескам COVID на предприятиях, была признана Всемирной ассоциацией производителей стали примером лучшей практики и рекомендована для внедрения в промышленности.

ЕВРАЗ является активным членом различных ассоциаций.

Членство в ассоциациях по вопросам, связанным с ОТ, ПБ и Э

ВСЕМИРНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ СТАЛИ

ЕВРАЗ входит в комитеты по технологической политике, безопасности и гигиене труда, и экологической политике Всемирной ассоциации производителей стали. Во время заседаний комитетов представители компаний обмениваются передовыми отраслевыми практиками и информационными материалами, связанными с ОТ, ПБ и Э. Группа интегрирует лучшие решения в систему управления ОТ, ПБ и Э. Кроме того, ассоциация предоставляет статистическую информацию по ОТ, ПБ и Э своих участников, что позволяет сравнивать результаты Компании с аналогичными компаниями.

АССОЦИАЦИЯ «РУССКАЯ СТАЛЬ»

ЕВРАЗ является участником всех комитетов Ассоциации «Русская Сталь», включая комиссию по охране труда, промышленной и экологической безопасности и комиссию по производству, техническому развитию и образованию.

РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

ЕВРАЗ является членом комиссий по горнопромышленному комплексу, металлургическому комплексу, цифровой экономике, корпоративной социальной ответственности и демографической политике.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



Основные показатели 2020 года

- Показатель LTIFR Группы 1,58¹.
- 5 случаев смертельного травматизма за 2020 год.
- 175 случаев профессиональных заболеваний.
- 42 136 работников прошли обучение в рамках проекта «Риск-управление».

Основные события 2020 года

- Внедрение мобильного приложения «Охота на риски».
- Проведение диагностического аудита культуры безопасности.
- Внедрение системы наблюдения с машинным обучением.

Существенные темы

- Охрана труда и промышленная безопасность.

Глобальные цели в области устойчивого развития



GRI 403–1 GRI 103

НАШ ПОДХОД

ЕВРАЗ придерживается проактивного и превентивного подхода к вопросам ОТ и ПБ. Этот подход прочно укоренен в нашей корпоративной культуре, а также организационной структуре, политиках и процедурах. Группа стремится соблюдать все применимые законодательные требования, а также внутренние корпоративные стандарты охраны труда и промышленной безопасности.

Философия Группы в отношении вопросов охраны труда и промышленной безопасности выражается в двух словах — не навреди. Это подразумевает принятие всех превентивных мер для сведения риска травмирования людей к нулю и распространяется как на наших штатных сотрудников, так и подрядчиков.

ЕВРАЗ прилагает значительные усилия для повышения культуры безопасности и вовлечения работников в управление ОТ и ПБ, а также применяет риск-ориентированный подход во всей производственной деятельности. Группа стремится совершенствовать и поддерживать высокий уровень культуры безопасности среди работников, возлагая

на них личную ответственность за безопасное поведение и соблюдение правил безопасности, а также вовлекая работников в процессы оценки рисков и выявления опасностей.

Группа оценивает эффективность стратегических подходов и инициатив в области ОТ и ПБ путем сбора данных по ключевым показателям эффективности (КПЭ). В 2020 году карты стратегических целей подразделений ЕВРАЗа были дополнены тремя КПЭ, связанными со статусом реализации проектов «Риск-управление»:

- Основным КПЭ является процент объектов, охваченных новым инструментом управления рисками «охота на риски». Наша цель 100% охват не была достигнута (из-за пандемии COVID-19), однако, Группе удалось добиться примерно 90%-го охвата.
- Вторым по значимости КПЭ является количество работников, прошедших обучение по проекту «Риск-управление». Всего в 2020 году обучение прошли 42 136 работников ЕВРАЗа — как онлайн, так и в очном формате.
- Еще одним важным КПЭ является количество критических рисков, выявленных

и описанных с помощью паспортов рисков.

ЕВРАЗ стремится к дальнейшему сокращению числа происшествий и, в итоге, достижению нулевого уровня смертельных случаев и травматизма.

GRI 403–7

В 2019 году стартовала реализация инициатив по безопасности в рамках общекорпоративного проекта «Риск-управление», который затрагивает все предприятия ЕВРАЗа и охватывает широкий спектр бизнес-процессов. Проект использует концепцию опережения, что подразумевает всегда быть на шаг впереди. Его целью является дальнейшее укрепление культуры безопасности и увеличение эффективности ОТ и ПБ за счет повышения риск-осведомленности и развития лидерских качеств. В рамках проекта ЕВРАЗ создал несколько руководящих групп, цель которых — поддержать внедрение новых инструментов управления рисками. 2020 год был пробным периодом для проекта, а в 2021 году планируется делегировать полномочия команд стандартным рабочим группам.

¹ Не включая данные о смертельных случаях и данные по подрядчикам.

Положения, руководящие принципы и политика в области ОТ и ПБ

ЕВРАЗ регулярно обновляет и внедряет новые правила и стандарты в области ОТ и ПБ с целью обеспечения соответствия как лучшим международным практикам, так и национальному законодательству.

Основным корпоративным документом, охватывающим вопросы охраны труда и промышленной безопасности, является Политика ЕВРАЗа по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды, разработанная в 2011 году. Это ключевое положение определяет роли, обязанности и общий подход к управлению ОТ и ПБ; устанавливает здоровье и безопасность работников в качестве приоритета Компании и обозначает соответствующие ожидания от них. Кроме того, в нем установлены минимальные требования по предотвращению причинения вреда людям. Политика распространяется на всех работников и подрядчиков ЕВРАЗа.

В 2020 году Группа пересмотрела корпоративный Стандарт по управлению рисками с целью внесения в него изменений, учитывающих новые требования к проекту «Риск-управление».

GRI 403–2

В начале отчетного периода ЕВРАЗ также пересмотрел процесс проведения внутренних расследований. Группа уверена, что взаимные обвинения, неоправданное давление и чрезмерные наказания не способствуют формированию сильной культуры безопасности

или распространению безопасного поведения. Таким образом, обновленный процесс направлен на выявление коренных причин происшествий путем глубокого анализа рисков, надежности средств и систем защиты с построением деревьев ошибок и карт вариативности. В 2021 году мы планируем внедрить это положение во всей Группе.

Кроме того, в 2020 году в ходе расследования смертельного случая мы внесли изменения в корпоративные Кардинальные требования безопасности, добавив еще одну норму, которая налагает запрет на любую деятельность под перемещаемыми грузами. Новая редакция Кардинальных правил уже опубликована. ЕВРАЗ обязуется соблюдать национальное законодательство в области ОТ и ПБ, внутренние нормативные документы и международные стандарты безопасности. Таким образом, вышеуказанные правила, а также иные регламенты и нормы составляют следующую документационную базу по охране труда и промышленной безопасности, которая в равной степени регулирует всю производственную деятельность ЕВРАЗа наряду с технологическими регламентами и должностными инструкциями:

- Политика по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды.
- Кардинальные требования безопасности.
- Стандартные правила уведомления о происшествиях.
- Положение о внутреннем расследовании.
- Стандарт по управлению рисками.
- Стандарт «Управление подрядными организациями в области ОТ, ПБ и Э».

Международные стандарты

GRI 403–8

На всех производственных предприятиях Группы внедрена система менеджмента ОТ и ПБ. ЕВРАЗ соответствует требованиям международных стандартов в области охраны труда и промышленной безопасности: предприятия Группы сертифицированы по стандарту OHSAS18001:2007, а некоторые предприятия по стандарту ISO 45001:2018. ЕВРАЗ стремится к дальнейшему совершенствованию системы менеджмента охраны труда и промышленной безопасности и обеспечению безопасности работников. В 2019 году Группа начала проводить подготовительные мероприятия, необходимые для модернизации системы менеджмента ОТ и ПБ на предприятиях и приведения ее в соответствие с новым международным стандартом ISO 45001:2018. В настоящее время к сертификации по стандарту ISO 45001:2018 готовится ЕВРАЗ НТМК. Все предприятия, ранее сертифицированные по ISO 45001:2018, должны регулярно подтверждать свое соответствие жестким требованиям стандарта. Так, в 2020 году на предприятии ЕВРАЗ ЗСМК был проведен ресертификационный аудит для подтверждения соответствия международному стандарту ISO 45001:2018. Оценку соответствия проводило авторитетное верификационное агентство Bureau Veritas Certification Rus. В ходе аудита официальные представители провели интервью с персоналом, менеджерами и руководителями высшего звена, посетили испытательный центр, лаборатории и производственные цеха предприятия. Другие объекты Группы будут сертифицированы по ISO 45001 до истечения срока действия сертификата OHSAS18001:2007.

ИНИЦИАТИВЫ И ПРОЕКТЫ В ОБЛАСТИ ОТ И ПБ В 2020 ГОДУ

GRI 403–3

ЕВРАЗ постоянно разрабатывает новые инициативы в области производственной безопасности, направленные на дальнейшее совершенствование техники безопасности. Они включают краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные программы и проекты. В 2020 году Группа продолжила реализацию новых инициатив в этой области.

Совершенствование системы предупреждения и реагирования на чрезвычайные ситуации

В 2020 году дивизион «Уголь» приступил к осуществлению инициативы «Предотвращение аварий» с целью определить уровень готовности угольных шахт к чрезвычайным ситуациям. Для получения ясной картины шахты были ранжированы по уровню аварийной готовности и проведен детальный анализ пробелов и несоответствий в вопросах безопасности. На основе рейтинга были определены области для дальнейшего совершенствования. Было установлено,

что наиболее распространенными нарушениями на действующих угольных предприятиях являются заблокированные аварийные выходы и недостаточная подготовка диспетчеров. В качестве корректирующих мер Группа планирует провести стресс-тесты и запустить программу обучения горных диспетчеров с целью повышения уровня их стрессоустойчивости. Эта мера позволяет нашим коллегам выполнять обязанности самостоятельно и добросовестно.

В 2021 году Группа планирует продолжать осуществлять эту инициативу и устранять имеющиеся недостатки.

GRI 403–7

Цифровизация

Для предотвращения инцидентов и достижения стратегической цели — не причинять вреда работникам — в 2020 году ЕВРАЗ запустил проект цифровизации, основанный на модели машинного обучения. Важнейшим способом защиты является автоматическое позиционирование персонала, которое предполагает мониторинг всех перемещений работников при помощи видеонаблюдения и меток радиочастотной идентификации. Когда рабочий входит в промышленный цех, система проверяет состояние средств индивидуальной защиты (СИЗ) и считывает нарушения: отсутствие очков, перчаток, спецодежды и т. д. или нахождение рабочего в опасной зоне, например, рядом с движущимися или вращающимися

инструментами и шестернями, и в каждом случае принимает решение о регистрации. ВIDEOSистема с внедренным искусственным интеллектом анализирует записи с камер наблюдения в режиме реального времени. Все нарушения выявляются с точностью до 95% и регистрируются автоматически. Если система обнаруживает, что в нескольких аналогичных случаях принимается одна и та же резолюция, то она автоматически распознает этот вид нарушения без каких-либо действий со стороны оператора. Уведомления о нарушениях направляются в отдел ОТ, ПБ и Э соответствующего объекта.

Пилотный проект был запущен Распадской Угольной Компанией (РУК) на шахте «Монтажник Распадской» и в настоящее время внедряется на других предприятиях

и в подразделениях Группы. Система также введена в эксплуатацию на Обогащительной фабрике «Распадская», шахтах «Алардинская» и «Ерунаковская-VIII», в ПАО «Распадская», АТП ЮКУ и ЕВРАЗ ЗСМК.

ЕВРАЗ внедряет аналогичную систему для корпоративного транспорта, анализируя, пристегнуты ли водители и пассажиры ремнями безопасности, не отвлекается ли водитель на телефонный разговор и т. д. Еще один проект, который намечен к запуску, — внедрение системы видеомониторинга в проходческих забоях.

Современные технологии и последние достижения науки и техники помогают ЕВРАЗу контролировать соблюдение правил безопасности на предприятиях.

Мобильное приложение «Охота на риски»

GRI 403–2

В 2020 году в рамках проекта «Риск-управление» ЕВРАЗ разработал мобильное приложение «Охота на риски» для выявления и анализа рисков на рабочих местах. Этот современный инструмент способствует укреплению культуры безопасности в Группе, используя современные методы геймификации.

Работники используют приложение для выявления опасных зон или небезопасных процессов на своих рабочих местах или рядом с ними, а также загружают фотографии в центральную базу данных для получения рекомендаций по устранению потенциальных опасностей или рассмотрения ситуации специалистами по ОТ и ПБ. Предупреждения о рисках направляются ответственным сотрудникам ЕВРАЗа, включая руководителей высшего звена.

Приложение классифицирует риски и принимает меры по их снижению, тем самым делая «Охоту на риски» общим инструментом для всех подразделений ЕВРАЗа. Приложение также позволяет зарегистрировать отказ от выполнения работ.

Чтобы мотивировать работников использовать приложение и привлечь их к вопросам охраны труда и техники безопасности, за каждый выявленный риск им начисляются баллы, которые можно обменять на призы и сувениры.

С помощью этого приложения большинство работников могут легко, просто и быстро сообщать о рисках и устранять их.



Вовлечение подрядчиков

Группа стремится содействовать безопасному поведению своих подрядчиков. Разработан ряд методов для обеспечения полного соответствия проводимых работ внутреннему законодательству и корпоративным правилам и нормам.

В 2020 году Группа внедрила инициативу по созданию рейтингов в области ОТ, ПБ и Э для подрядчиков. Эта мера призвана стимулировать подрядчиков совершенствовать и повышать свои усилия по обеспечению безопасных условий труда путем вовлечения

руководителей и осуществления постоянного контроля за состоянием безопасности на промышленных объектах. Этот рейтинг также отражается на условиях контракта. Если какая-либо компания-подрядчик имеет хороший рейтинг и хорошо зарекомендовала себя в вопросах ОТ и ПБ, она может добиться сокращения даты отсрочки платежа. С другой стороны, неудовлетворительные показатели могут привести к тому, что контракт будет разорван.

Рейтинг основан на результатах аудита промышленных объектов и расчете средних оценок. Этот инструмент помогает специалистам

по ОТ и ПБ и персоналу, вовлеченному в процессы ОТ и ПБ, выявлять пробелы и области, нуждающиеся в улучшении.

Результаты не заставили себя долго ждать. Подрядчики применяют тот же инструмент оценки для допуска своих подрядчиков, возлагая на них ответственность за вопросы ОТ и ПБ и распределяя между ними обязанности и компетенции. Только такие компании, прошедшие проверку, допускаются к работе. В результате в 2020 году среди подрядчиков ЕВРАЗа не было зафиксировано ни одного несчастного случая со смертельным исходом.

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Группа стремится к достижению в долгосрочной перспективе устойчивой культуры безопасности, переходя от полного контроля работников к их личному участию в вопросах ОТ и ПБ. Группа прилагает значительные усилия для формирования строгой культуры безопасности, на каждом предприятии Группы внедряются надежные и безопасные методы работы. ЕВРАЗ понимает, что производство не может быть успешным без соответствующего уровня культуры безопасности. Ее постоянное совершенствование затронет тысячи работников ЕВРАЗа: весь персонал, включая менеджеров и руководителей, проходит обучение, направленное на улучшение показателей безопасности и повышение осведомленности о рисках.

В 2020 году ЕВРАЗ предпринял дальнейшие усилия по совершенствованию программы культуры безопасности, внедрив ряд инициатив для повышения вовлеченности работников и распространения новых инструментов и методов обеспечения безопасности.

Аудит по диагностике культуры безопасности

В первом квартале 2020 года было принято решение провести диагностический аудит для оценки уровня корпоративной культуры безопасности. В результате была разработана методика самодиагностики, которая охватывает все особенности предприятий. Этот полезный инструмент позволяет оценивать и отслеживать уровень культуры безопасности в динамике.

Основной стратегической целью Группы на 2021 год является достижение по всей Группе третьего («независимого») уровня культуры безопасности по кривой Брэдли. Методология самодиагностики показала,

что текущий уровень культуры безопасности составляет 45%, что соответствует продвинутому второму уровню. ЕВРАЗ планирует достичь уровня соответствия 60% к концу 2021 года.

ЕВРАЗ рад сообщить, что несколько предприятий уже перешли на третий («независимый») уровень культуры безопасности и продолжают совершенствоваться. Группа планирует довести остальные предприятия до третьего уровня с помощью прозрачной и простой системы, которая поможет не только поддерживать реактивный уровень, но и повысить общий уровень культуры безопасности Группы. ЕВРАЗ разработал перспективный план по достижению этой важной корпоративной стратегической цели.

В 2020 году были определены три основных направления развития культуры безопасности:

- Система мотивации в области безопасности.
- Определение поведения работников, которое соответствует активному уровню безопасности.
- Решение дилеммы «безопасность/производство».

По этим направлениям ЕВРАЗ провел ряд пилотных проектов и разработал соответствующую программу, которая будет реализована в 2021 году.

Мы призываем использовать три фразы: «Я действую», «Я общаюсь» и «Я предлагаю», — чтобы донести до работников, что сильная культура безопасности — это нечто больше, чем просто следование правилам. Именно такая философия закреплена в модели безопасного поведения,

и Группа ожидает, что все работники, независимо от статуса или должности, примут ее.

Беседы о безопасном поведении и процедуры безопасного выполнения работ

GRI 403–7

Мероприятия, направленные на повышение культуры безопасности и дальнейшее вовлечение работников в процессы управления охраной труда, являются ключевыми компонентами проекта «Риск-управление». В отчетном периоде ЕВРАЗ продолжал практику проведения бесед по правилам безопасности, однако, в рамках проекта «Риск-управление» эта практика постепенно заменяется новыми инструментами управления рисками, например, короткими брифингами и инструктажами перед началом работы с целью повышения риск-осведомленности работников и линейных руководителей. Мы пришли к выводу, что обсуждение производственных рисков вне рабочей зоны неэффективно. Поэтому важно, чтобы потенциальные риски идентифицировались и оценивались персоналом на рабочих местах. ЕВРАЗ стремится разработать и внедрить риск-ориентированный подход на всех производственных объектах.

В 2020 году развитию культуры безопасности также способствовало внедрение эффективной процедуры, направленной на решение дилеммы «безопасность/производство». Группа запустила серию коротких брифингов Safety moment, на которых тщательно анализируются все случаи, связанные с вопросами приоритизации безопасности над производством. Эта область тесно связана с Положением об отказе от работы, которое позволяет каждому сотруднику приостановить работы, несущие угрозу

Кривая Брэдли по развитию культуры безопасности



получения травмы. Анализ показал, что это Положение редко применяется на уровне руководства и лишь небольшой процент работников применяет его самостоятельно. Большинству работников требовались подсказки и помощь, чтобы понять, требуется ли приостановка работы. Рассматривая такие вопросы на брифингах, Группа ожидает соответствующего поведения в области безопасности среди персонала.

Для ЕВРАЗ крайне важно, чтобы все работники воспринимали изменения как позитивный и активный шаг в интересах сохранения их здоровья и безопасности. Для улучшения взаимодействия между работниками и линейными руководителями был разработан специальный алгоритм обратной связи. Руководители высшего звена гарантируют, что в случае отказа от выполнения работы, ставящей под угрозу жизнь и здоровье работника, к нему не будет применено никаких санкций, об этом также регулярно сообщается по корпоративному телеканалу, на собраниях и с помощью плакатов.

Дроны на ЕВРАЗ КГОК

ЕВРАЗ внедряет новейшие технологии для обеспечения безопасности и предотвращения вреда работникам. В рамках этого процесса ЕВРАЗ КГОК начал производить обследование объектов с помощью дронов. Эти маленькие помощники стали незаменимыми при обследовании карьеров, хвостохранилищ, складов и других производственных площадок. Этот современный аппарат также способен создать 3D-модель местности и определить количество руды в хранилище без участия работника. Производственная площадка содержит множество опасных участков с ограниченным доступом. Так, поверхность хвостохранилища рудных минералов может начать двигаться во время наземного обследования, что может травмировать работника. Кроме того, в зимнее время снег покрывает ямы, траншеи и т. д., делая их незаметными. Несомненно, использование дронов значительно снижает риск травматизма.

Этот же метод широко используется на предприятиях ЕВРАЗ РУК.

Система мотивации в области ОТ и ПБ

В 2020 году ЕВРАЗ также пересмотрел существующую систему мотивации и переработал ее структуру. Группа разработала ряд критериев поведения работников, соответствующих третьему уровню кривой Брэдли, и прописала их в системе мотивации. Критерии включают случаи отказа от работы, сообщения об обнаруженных рисках и привлечение к разработке локальной документации, которая поможет выполнять производственные операции проще и безопаснее.

Группа ожидает, что эти критерии будут внедрены в будущие корпоративные проекты, включая систему управления персоналом, что позволит оценивать индивидуальные достижения работников в области ОТ и ПБ с выплатой вознаграждений и бонусов.

К сожалению, система штрафов продолжает действовать. Однако, она также была реструктурирована и упорядочена. Выявлены наиболее грубые нарушения, связанные с критическими рисками. За нарушения, которые могут привести к тяжелым травмам или смертельному исходу, предусмотрены строгие санкции.

Структура фондов развития безопасности также претерпела изменения за отчетный период. В 2020 году Группа значительно увеличила объем мотивационного фонда. Выплаты производятся лучшим работникам с учетом их приверженности вопросам ОТ и ПБ, включая случаи приостановки работы, сообщения о рисках и другие показатели ОТ и ПБ отдельных работников.

С 2021 года система мотивации в области ОТ и ПБ начнет работать в полную силу.

Обучение по охране труда и промышленной безопасности

GRI 403—5

Профессиональное образование и обучение являются ключевыми

инструментами для информирования работников и менеджеров об опасностях и средствах контроля на рабочем месте, чтобы они могли работать более безопасно и продуктивно. ЕВРАЗ предоставляет широкий спектр учебных курсов во всех подразделениях компании. Все работники ЕВРАЗа проходят обязательные тематические тренинги, которые регулярно обновляются с учетом изменений в законодательстве. Безопасные методы работы с инструментами и оборудованием, первичные знания по охране труда и пожарной безопасности, а также базовые навыки оказания первой помощи играют ключевую роль в сохранении здоровья и безопасности персонала.

Помимо юридически обязательных тренингов ЕВРАЗ предлагает регулярные программы повышения квалификации, включая добровольные инициативы по созданию учебных центров и систем безопасности, в том числе курсы безопасного вождения.

В 2020 году ЕВРАЗ продолжил проводить тренинги в рамках проекта «Риск-управление». В отчетном году обучение прошли более 42 000 работников. Несмотря на пандемию, ЕВРАЗ выполнил учебный план, изменив формат на онлайн-сессии в форме вебинаров. Мы понимаем, что в таком случае довольно сложно проконтролировать, насколько хорошо подготовились работники, однако, основной упор в обучении был сделан на получении практических навыков, которые помогут безопасно выполнять работу.

Кроме этого, ЕВРАЗ запустил программу обучения для дальнейшего повышения уровня вовлеченности наших менеджеров и персонала. Программа для менеджеров и руководителей высшего звена рассчитана на четыре дня, а для других категорий работников — на один день. Курс сосредоточен на роли лидерства в сфере ОТ и ПБ и помогает руководству формировать надлежащее поведение в коллективе.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

Нет ничего важнее, чем возвращение наших работников здоровыми с работы домой. Поэтому ЕВРАЗ уделяет первостепенное внимание обеспечению безопасности своих работников и подрядчиков и предупреждению потенциальных опасных ситуаций в их работе. Группа осуществляет постоянный тщательный мониторинг показателей ОТ, ТБ и Э, включая коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR) и количество смертельных случаев с целью разработки и внедрения необходимых мер по их снижению.

Светодиодные ленты в рудниках

ЕВРАЗ РУК использует светодиодные ленты на своих горных выработках. Яркое освещение в шахтах способствует повышению безопасности под землей и улучшению условий труда в целом.

Такая инновационная мера по освещению в рудниках нашла широкое применение в Южной Африке. Основным преимуществом светодиодов является не точечный, а равномерно распределенный свет по всей глубине выработки. Лампы монтируются в прочные негорючие контейнеры в соответствии с требованиями безопасности для шахт.

Пространство шахты размечено несколькими цветами светодиодных лент. Так, лентой, излучающей красный свет, обозначаются опасные участки шахты, а зелеными лентами выделены зоны посадки на кресельные подъемники для горняков. Белые светодиодные ленты устанавливаются вдоль пешеходных дорожек.

Коэффициент LTIFR

GRI 403–9

ЕВРАЗ использует различные инструменты для оценки показателей безопасности. Целевые показатели LTIFR каскадируются по всем предприятиям Группы. В 2020 году коэффициент LTIFR в ЕВРАЗе составил 1,58, что на 22,5% ниже, чем показатель 2019 года, составлявший 2,04. Группа в отчетном периоде достигла своего установленного целевого показателя в 1,61.

Значительное улучшение коэффициента LTIFR было зафиксировано в дивизионе «Уголь» и EVRAZ North America,

Коэффициенты травматизма в расчете на 1 млн часов (без учета подрядчиков), 2018–2020 гг.



где в 2020 году отмечено снижение показателя на 21,3% и 29,9% соответственно по сравнению с данными 2019 года. ЕВРАЗ намерен продолжать улучшать показатели LTIFR, извлекая уроки из прошлых аварий и внедряя передовые технологии.

В 2020 году наиболее серьезные травмы были зарегистрированы в результате воздействия движущихся и вращающихся механизмов и оборудования или обломков, горных ударов и транспортных происшествий. Для каждой категории рисков ЕВРАЗ разработал и внедрил ряд инициатив в области ОТ, ТБ и Э.

Основные типы серьезных травм и смертельных случаев на производстве (включая подрядчиков) в 2020 году, %



Летальные исходы

GRI 403–9

Несмотря на все предпринятые усилия, в 2020 году в ЕВРАЗе произошло пять случаев травматизма со смертельным исходом. Группа глубоко опечалена этими потерями. Любой смертельный случай неприемлем, и мы продолжим делать все возможное для достижения своей стратегической цели — нулевой смертности. Вместе с тем мы рады сообщить, что среди подрядчиков ЕВРАЗа за отчетный период не зафиксировано ни одного случая летального исхода.

Первый смертельный случай связан с падением груза на угольной шахте. В ходе расследования установлено, что на предприятии не были внедрены инструменты управления рисками. Кроме того, выяснилось, что работники недостаточно осведомлены о факторах риска при проведении определенных работ. В результате этого в Кардинальные требования безопасности

была внесена новая норма, касающаяся рисков, связанных с нахождением работника под перемещаемым грузом.

Два других смертельных случая, зарегистрированных на угольной шахте, произошли в результате микроземлетрясения, когда внезапно резко поднялся уровень проходческого забоя. Предсказать это событие с помощью современных средств не было возможным. В ходе расследования установлено, что на рудных шахтах разработаны методики управления рисками микроземлетрясений, однако угольные шахты испытывают трудности с прогнозированием этого явления. ЕВРАЗ проводит сравнительный анализ лучших практик, применяемых на угольных предприятиях, чтобы избежать подобных аварий в будущем.

Четвертый случай смертельного травматизма связан с вращающимися механизмами. Как следствие, ЕВРАЗ планирует в 2021 году запустить новую программу

для предотвращения таких распространенных травм. Была проведена комплексная инвентаризация опасных зон, и каждое подразделение реализует проект по установлению более жестких барьеров, которые подразумевают отключение оборудования при входе работника в опасную зону.

Пятый смертельный случай связан с гибелью работника в результате падения породы.

Случаи травматизма со смертельным исходом среди работников и подрядчиков ЕВРАЗа, 2018–2020 гг.



ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

GRI 403–6

Группа прилагает значительные усилия для улучшения условий труда и совершенствования корпоративной системы здравоохранения. Все объекты оборудованы медпунктами для проведения предсменных и послесменных осмотров, оказания первой помощи, проведения тестов на алкоголь и оказания другой медицинской помощи работникам. При необходимости Группа покрывает расходы на операции и другие медицинские процедуры. Все работники обязаны проходить ежегодные медицинские осмотры и проверки состояния здоровья перед началом работы.

Помимо требуемых законодательством мер, ЕВРАЗ проводит добровольные акции по охране здоровья. С началом пандемии COVID-19 вопрос сохранения здоровья работников приобрел еще большее значение. Совместно с нашей страховой компанией-партнером мы запустили проект по совершенствованию методов выявления профессиональных заболеваний. Начало 2020 года было отмечено рядом смертей от сердечно-сосудистых заболеваний, что привело нас к поиску различных способов выявления работников из групп риска, подверженных таким патологиям. ЕВРАЗ получил предложение от страховой компании-партнера по курированию, которое включает расширенные медицинские осмотры, помощь в сборе медицинских данных, которые могут заноситься в специальные медицинские

Обеспечение строительства больницы

ЕВРАЗ выделил 2,7 млн долл. США на строительство больницы для лечения инфекционных заболеваний в Новокузнецке и предоставил стальную продукцию для проекта через свое торговое подразделение, ЕВРАЗ Металл Инпром (ЕМИ). В состав больницы войдет основной четырехэтажный корпус и 10 административных корпусов общей площадью 27 800 кв. м. Новый медицинский центр придет на смену городской больнице № 8 Новокузнецка.

Заинтересованные стороны: работники, местные сообщества.

Ценность для заинтересованных сторон: доступ к медицинским учреждениям и медицинскому обслуживанию.

Ценность для ЕВРАЗа: охрана здоровья работников, крепкие отношения с властями и местными сообществами.



Развитие медицины в регионах

ЕВРАЗ выделил более 110 тысяч долл. США на поддержку медицинских учреждений Новокузнецка и Таштагола. Новокузнецкая городская клиническая больница № 1 получила более 20 тыс. долл. на закупку лекарств для лечения больных коронавирусом.

Оставшаяся сумма поступила в Таштагольскую районную больницу на закупку специализированного оборудования. В медицинское учреждение были переданы кислородные концентраторы, излучатели-рециркуляторы для обеззараживания воздуха и цифровое мобильное рентгенодиагностическое оборудование для диагностики заболеваний легких у стационарных пациентов. Это оборудование необходимо больнице для эффективного лечения тяжелых форм COVID-19.

картотеки. Анализируя соответствующие результаты, можно будет выявить конкретные группы риска и предотвратить возникновение заболеваний.

Данная инициатива уже запущена в дивизионе «Урал», Группа планирует вовлечь в новый проект и другие сегменты.

Зарегистрированные профессиональные заболевания

GRI 403—10

В соответствии с национальным трудовым законодательством, Группа страхует всех работников ЕВРАЗа от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Страхование также покрывает все виды лечения профзаболеваний.

В течение 2020 года на предприятиях ЕВРАЗа зарегистрировано 175 случаев профессиональных заболеваний, что на 26,2% ниже, чем в 2019 году, когда было зафиксировано 237

случаев. Структура выявленных профессиональных заболеваний за отчетный период не изменилась. Наиболее распространенными из них остаются заболевания опорно-двигательного аппарата (90 случаев), нарушения слуха (67 случаев) и респираторные заболевания из-за высокой концентрации пыли в воздухе в местах проведения работ.

Система мониторинга безопасности

Постоянное отслеживание показателей безопасности является незаменимым инструментом в профилактике производственных травм и профессиональных заболеваний. В ЕВРАЗе внедрены стандартные правила отчетности об инцидентах, входящие в состав Стандарта по управлению инцидентами. В случае возникновения инцидента в течение 24 часов составляется оперативный отчет с описанием всех необходимых подробностей и обстоятельств произошедшего, а также предпринятых действий. Отчет

немедленно распространяется среди всех затронутых инцидентом руководителей. Кроме того, отдел ОТ, ПБ и Э в задействованном подразделении проводит расследования и доносит до работников ключевые выводы, чтобы каждый мог извлечь уроки из инцидентов.

Подразделения ОТ, ПБ и Э также осуществляют мониторинг дочерних предприятий с использованием ежемесячной, ежеквартальной и ежегодной отчетности о результатах деятельности в области ОТ, ПБ и Э, основанной на собранных через корпоративную систему отчетности по ОТ, ПБ и Э данных.

Группа требует от своих работников не скрывать и не искажать обстоятельства нарушений в области охраны труда и производственной безопасности. Все работники ЕВРАЗа вовлечены в процесс мониторинга путем передачи на горячую линию ЕВРАЗа информации об инцидентах и случаях нарушения правил безопасности.

БЕЗОПАСНОСТЬ НА ТРАНСПОРТЕ

ЕВРАЗ активно использует транспортные средства не только в ходе производственных работ, но и для транспортировки персонала на объекты Группы. ЕВРАЗ всегда уделяет пристальное внимание повышению безопасности на транспорте и реализует разнообразные инициативы на всех своих предприятиях.

В 2020 году корпоративный автопарк ЕВРАЗ РУК пополнился тремя вахтовыми автомобилями для перевозки работников. Новые

автобусы были доработаны в соответствии с измененными правилами безопасности ЕВРАЗ РУК. Новые требования включают наличие усиленной рамы, сигнальных стробоскопов и сидений с трехточечными ремнями безопасности, что обеспечивает безопасность пассажиров в случае аварии. Кроме того, теперь в автомобили встроены передние и задние видеорегистраторы, которые в режиме онлайн транслируют картинку линейным руководителям на объектах.

Мы рады сообщить, что ЕВРАЗ РУК объявил 2020 год годом транспортной безопасности. Группа планирует полностью обновить свой парк корпоративного транспорта в соответствии с корпоративными правилами безопасности.

ЕВРАЗ КГОК также закупил новые автомобили для повышения безопасности персонала во время передвижения по карьерам. На эти цели было выделено 415 тыс. долл. США.

ВНЕШНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Роль подрядчиков в ежедневной деятельности ЕВРАЗа трудно переоценить. Группа стремится продвигать безопасное поведение среди своих подрядчиков и делиться с ними накопленным опытом, поэтому их навыки и показатели ОТ и ПБ имеют критически важное значение для безопасного выполнения работ.

Руководство по управлению подрядчиками в области ОТ, ПБ и Э

ЭТАП 1. ПРОВЕДЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ОТБОРА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ ПОДРЯДЧИКОВ

ЭТАП 2. АНАЛИЗ СОБЛЮДЕНИЯ ПОДРЯДЧИКОМ ТРЕБОВАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

ЭТАП 3. ПОДПИСАНИЕ СОГЛАШЕНИЯ С ПОДРЯДЧИКОМ, ВКЛЮЧАЯ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПОДРЯДЧИКА ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАВИЛ БЕЗОПАСНОСТИ

ЭТАП 4. ОЦЕНКА СОБЛЮДЕНИЯ ПОДРЯДЧИКОМ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Вовлечение подрядчиков

ЕВРАЗ включает всех подрядчиков в систему управления ОТ и ПБ ЕВРАЗа и Группа планирует повысить уровень вовлеченности в этом отношении. Взаимодействие с подрядчиками регулируется Руководством по управлению подрядчиками в области ОТ, ПБ и Э, которое состоит из четырех этапов. Подрядчики не могут проводить работы, связанные с повышенной опасностью,

до прохождения оценки их практических навыков и знаний.

ЕВРАЗ работает над обеспечением безопасности труда вместе со своими подрядными организациями. В связи с этим Группа начала предлагать подрядчикам корпоративные тренинги по охране труда и технике безопасности. Для Группы очень важно, чтобы ее подрядчики были заинтересованы в повышении риск-осведомленности и стремились

улучшать систему управления ОТ и ПБ за счет внедрения инструментов управления рисками в своей деятельности.

В первом квартале 2021 года ЕВРАЗ начал подключать сотрудников подрядных организаций к новому мобильному приложению «Охота на риски», которое поможет выявлять больше рисков и повышать безопасность и удобство производственных площадок.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ И МЕРЫ РЕАГИРОВАНИЯ

Все объекты ЕВРАЗа подготовлены к реагированию на широкий спектр чрезвычайных ситуаций, вызванных стихийными бедствиями или авариями на производстве. Оценка рисков чрезвычайных ситуаций проводится на регулярной основе в соответствии с Положением о системе управления промышленной безопасностью ЕВРАЗа. Эта проактивная система включает в себя набор процедур и документов, которые используются

для предотвращения аварийных ситуаций. Персонал ЕВРАЗа регулярно проходит тренинги и обучения в соответствии со своими ролями и обязанностями, чтобы быть достаточно подготовленным в случае возникновения инцидентов. По результатам оценки риска каждому объекту ЕВРАЗа присваивается класс опасности в зависимости от типа используемых опасных веществ, предыдущих аварийных ситуаций и системы предотвращения аварий.

В соответствии с национальным законодательством на всех объектах ЕВРАЗа разработаны Планы действий по локализации и ликвидации последствий аварий.

Все объекты Группы оснащены системами аварийного оповещения. В случае возникновения чрезвычайной ситуации система активируется для информирования работников, местных жителей и властей, а также специальных спасательных служб.

ЦЕЛИ НА 2021 ГОД И СРЕДНСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Развитие культуры безопасности

ЕВРАЗ планирует продолжить реализацию ключевых инициатив, направленных на повышение культуры безопасности. Наша стратегическая цель — достичь в 2021 году показателя не менее 60% по шкале культуры безопасности Брэдли.

Трансформация ОТ, ПБ и Э

В следующем отчетном периоде еще одной ключевой задачей ЕВРАЗа в области охраны труда и производственной

безопасности будет реализация инициатив по трансформации процессов ОТ, ПБ и Э, которые подразумевают глубокую адаптацию системы менеджмента охраны труда, промышленной безопасности и экологии в процессах управления рисками и командах ОТ, ПБ и Э. Процессы управления безопасностью будут пересмотрены с целью уменьшения бюрократизма и внедрения элементов автоматизации.

Формализация компетенций

Группа убеждена, что очень важно сформировать у работников

необходимые компетенции, а не чрезмерно полагаться на квалификацию. Такой подход лучше отвечает требованиям предотвращения рисков.

Завершение проектов по управлению рисками

ЕВРАЗ планирует завершить внедрение проекта «Риск-управление» к середине 2021 года, также будет проведена оценка его эффективности.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



Основные результаты 2020 года

- Показатель переработки и повторного использования отходов, не относящихся к горному производству 102,7%.
- Сокращение общего объема выбросов в атмосферу при производстве стали на 3,7%.

Основные события 2020 года

- Второе место в списке ТОП-10 по управлению экологическими рисками в рейтинге WSI ста лучших компаний мира в области управления устойчивым развитием.
- Капитальный ремонт доменной печи № 6 — сверхсовременного экологически чистого объекта на ЕВРАЗ НТМК.
- Завершена модернизация электрофильтров на котлах № 7 и 8 на ЕВРАЗ ЗСМК.
- Завершен проект рекультивации хвостохранилища № 2 на ЕВРАЗ ЗСМК.

Существенные темы

- Подход к управлению.
- Выбросы.
- Водные ресурсы и сточные воды.
- Отходы.
- Биоразнообразие.

Глобальные цели в области устойчивого развития



Пример из практики

100 лучших компаний мира в области управления устойчивым развитием

В 2020 году ЕВРАЗ занял второе место по управлению экологическими рисками в рейтинге 100 лучших компаний мира в области управления устойчивым развитием по версии Wall Street Journal (WSJ). WSJ оценил более 5 500 мировых публичных компаний в 26 категориях, определенных независимым Советом по стандартам бухгалтерского учета в области устойчивого развития (SASB). WSJ высоко оценил усилия ЕВРАЗа по сокращению выбросов и сосредоточенность на проектах по повышению энергоэффективности.



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

GRI 307–1

Мы стремимся к тому, чтобы наша деятельность осуществлялась согласно принципам устойчивого развития, и делаем все возможное для снижения негативного воздействия от нашей повседневной деятельности на окружающую среду, чтобы соответствовать ожиданиям заинтересованных сторон. Мы прилагаем большие усилия для улучшения всех аспектов нашей экологической деятельности. Вклад Группы получил положительный отклик международного делового сообщества.

Наша Политика по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды устанавливает подход в отношении управления вопросами экологии (см. раздел «Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией», **стр. 41**). На всех наших предприятиях внедрена система экологического менеджмента (СЭМ) на базе модели PDCA («Планирование — Реализация — Контроль — Корректирующее действие»). СЭМ обеспечивает снижение экологических рисков и соблюдение Группой всех нормативных требований.

ЕВРАЗ строго соблюдает действующие экологические требования. Мы проводим внутренние аудиты в части оценки рисков и оценки системы управления ОТ, ПБ и Э. Государственные органы и третьи стороны проводят внешние экологические аудиты нашей операционной деятельности для подтверждения соблюдения Группой требований в области охраны окружающей среды. В отчетном периоде не отмечено значительных экологических инцидентов или существенных экологических штрафов, связанных с активами Группы. Общая сумма наложенных на Группу в 2020 году взысканий и штрафов, связанных с несоблюдением требований, составила 3,1 млн долл. США — по сравнению с 5,0 млн долл. США в 2019 году.

В 2020 году мы начали пересматривать наши корпоративные правила, касающиеся регистрации, оценки, авторизации и ограничения использования химических веществ (REACH) в отношении продукции, поставляемой в Европейскую экономическую зону или производимой в ней активами Группы. Завершение актуализации намечено на 2021 год.

Мы проводим оценку воздействия на окружающую и социальную среду (ОВОСС) для всех наших новых проектов и операций. В ходе нее мы оцениваем потенциальные прямые и косвенные воздействия нашей деятельности на местные сообщества и окружающую среду. Целью оценок является подготовка детальных планов по снижению и управлению этими воздействиями. При проведении ОВОСС мы проводим консультации с местными и региональными заинтересованными сторонами (органами гос.управления, компаниями и сообществами) на протяжении всего срока реализации проекта для обсуждения любых решений и мер, которые необходимо предпринять.

При осуществлении повседневной деятельности от работников ЕВРАЗа требуется придерживаться установленных Кардинальных экологических требований. Они включают в себя процедуры, связанные с системами экологического контроля, а также запреты на выброс любых химических продуктов и утилизацию отходов вне специально отведенных мест.

Кардинальные экологические требования ЕВРАЗа



Запрещается отключать природоохранное оборудование без соответствующего разрешения и уведомления.



Запрещается сбрасывать в системы канализаций и на рельеф местности химические продукты: нефтепродукты, кислоты, щелочи, а также жидкие продукты производства, сброс которых запрещен технологическими требованиями предприятия.



Запрещается сжигать отходы производства и потребления без специальных установок, а также размещать отходы вне установленных площадок.

Для поддержания высокого уровня экологической осведомленности и компетентности наших работников мы проводим различные тренинги по методам обращения с отходами, практике ОТ, ПБ и Э и другим темам. В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 большая часть этих тренингов проводилась в онлайн-формате.

В 2020 году ЕВРАЗ потратил 56,95 млн долл. США на проекты по улучшению своих экологических показателей и 32,87 млн долл. США на мероприятия по обеспечению соблюдения экологических требований. Группа также обязалась реализовать различные программы в сфере охраны окружающей среды в течение 2021–2026 годов. По состоянию на 31 декабря 2020 года

сметные расходы на реализацию этих программ составили 226,2 млн долл. США — по сравнению со 198,6 млн долл. США на 31 декабря 2019 года. Усиление приверженности охране окружающей среды в основном связано с возобновлением обязательств по программам управления сточными водами на сталелитейных предприятиях для реализации цели «нулевого сброса сточных вод».

Пример из практики

Экологическая стратегия

ЕВРАЗ разработал Экологическую стратегию, в которой обозначены рамки для обеспечения соответствия экологическим требованиям и снижения возможных негативных воздействий на окружающую среду. Стратегия основана на устойчивой деловой практике и экологических принципах, интегрированных во все этапы нашей цепочки создания стоимости.

Ранее, в 2017 году, в ЕВРАЗе были установлены экологические цели сроком на пять лет в трех областях: вода, отходы и выбросы парниковых газов. Мы достигли следующих результатов (данные по выбросам парниковых газов приведены в разделе «Выбросы парниковых газов и энергоэффективность», **стр. 62**):

- Сокращение потребления воды до 207 млн м³ — в 2020 году водопотребление снизилось до 206,2 млн м³.
- Переработка отходов (без учета отходов горного производства) и побочных продуктов на уровне 95% — в 2020 году переработано 102,7%.

В 2020 году ЕВРАЗ обновил Экологическую стратегию и разработал два сценария по уровню воздействий и капитальных вложений: реалистичный и стрессовый. С целью оправдать ожидания инвесторов и общественности Группа поставила новые цели до 2030 года. Взяв 2019 год за точку отсчета, они покрывают 4 аспекта: водопользование, обращение с отходами, выбросы загрязняющих веществ в атмосферу и удельные показатели выбросов парниковых газов (см. раздел «Выбросы парниковых газов и энергоэффективность», **стр. 62**). ЕВРАЗ поставил следующие цели на основе реалистичного сценария:

| Область | Цель (2019–2030) | Статус на 2020 |
|----------------------|--|-------------------------|
| Вода | Нулевой сброс сточных вод ¹ при сталеплавильном производстве. | 68,6 млн м ³ |
| Обращение с отходами | Утилизация 95% металлургических и общих отходов. | 102,7% |
| | Повторное использование 50% отходов горного производства. | 28,5% |
| Выбросы в атмосферу | Снижение общего количества выбросов в атмосферу на 33% при сталеплавильном производстве. | Снижение на 3,7% |
| | Снижение пылевыведения в 1,5 раза при добыче угля. | Снижение на 10,1% |

Согласно новой стратегии, Группа стремится соответствовать всем нормативным требованиям и обеспечить прозрачность измерения данных к 2025 году. С целью повысить качество раскрытия информации об экологической стратегии Группа также обновила в отчетном периоде процедуры по подготовке экологической отчетности.

СОКРАЩЕНИЕ ВЫБРОСОВ В АТМОСФЕРУ

GRI 305–7

В результате процессов производства стали неизбежно возникают выбросы загрязняющих веществ. В сталелитейной промышленности основными выбросами являются монооксид углерода (CO), оксиды серы (SOx), оксиды азота (NOx), твердые частицы (пыль) и летучие органические соединения (ЛОС). Основным источником образования монооксида углерода и оксидов азота является сжигание топлива. Также значительное количество монооксида углерода образуется на этапе доменного производства. Выбросы оксидов серы образуются

в результате окисления серы, содержащейся в руде или коксующемся угле. Пыль образуется на всех этапах металлургического процесса (спекание, доменное производство, выплавка стали, прокатное производство), а также в результате нашей деятельности по добыче угля, в основном при его транспортировке и складировании. Летучие органические соединения главным образом связаны с производством кокса.

ЕВРАЗ признает, что в результате его деятельности образуется существенный

объем выбросов в атмосферу, которые потенциально могут оказать негативное воздействие на здоровье человека и окружающую среду. Мы применяем наилучшие доступные технологии и регулярно модернизируем оборудование. Кроме того, мы ведем регулярный мониторинг выбросов загрязняющих веществ, чтобы минимизировать риск превышения предельно допустимых концентраций. Цели по сокращению выбросов включены в нашу Экологическую стратегию, согласно которой мы планируем сократить выбросы в атмосферу

¹ Для целей раскрытия информации о сбросе сточных вод Стальной сегмент представлен только EVRAZ North America, ЕВРАЗ ЭСМК и ЕВРАЗ НТМК, в то время как по другим экологическим показателям — ЕВРАЗ КГОК, Евразруда, ЕВРАЗ Ванадий Тула, EVRAZ Nikom и ЕВРАЗ Каспий Сталь. Горнодобывающие активы не включены в Стальной сегмент, так как они образуют стоки карьерных и шахтных вод, которые ЕВРАЗ не может сократить в силу их естественного происхождения.

при производстве стали на 33%,
а выбросы пыли при добыче угля — в 1,5
раза.

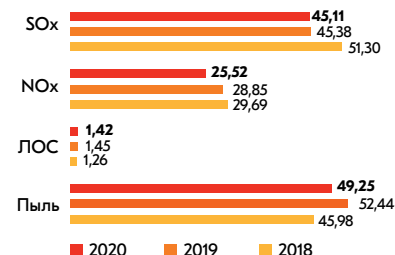
Для достижения целей Экологической
стратегии мы реализуем ряд мер
по сокращению выбросов в атмосферу.
Эти меры включают в себя модернизацию
наших сталелитейных производств и ввод
в эксплуатацию установок пылеподавле-
ния. Мы также планируем ряд проектов,

направленных на модернизацию коксохи-
мического производства, с целью сниже-
ния атмосферных выбросов.

К ключевым выбросам относятся оксиды
серы (SOx), оксиды азота (NOx), лету-
чие органические соединения (ЛОС)
и твердые частицы (пыль). Общий
объем ключевых выбросов в атмосферу
в 2020 году снизился на 5,3% по сравне-
нию с 2019 годом.

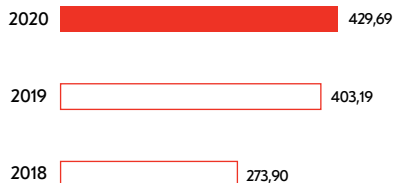
Объем ключевых выбросов ЕВРАЗа в атмосферу в разбивке по загрязняющим веществам, 2018–2020 годы, тыс. т

GRI 305–7



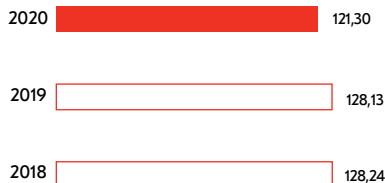
Общий объем выбросов загрязняющих
веществ ЕВРАЗа в атмосферу
(включая ключевые выбросы)
от добычи угля, 2018–2020 годы, тыс. т

GRI 305–7



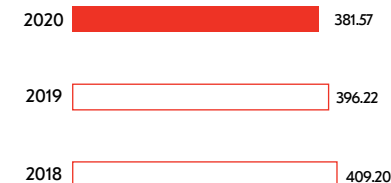
Объем ключевых выбросов ЕВРАЗа
в атмосферу,
2018–2020 годы,
тыс. т

GRI 305–7



Общий объем выбросов загрязняющих
веществ ЕВРАЗа в атмосферу (включая
ключевые выбросы) от производства
стали, 2018–2020 годы, тыс. т

GRI 305–7



Пример из практики

Новая установка пылеподавления на Распадской

На Распадской введена в эксплуатацию новая мобиль-
ная установка пылеподавления. В установке исполь-
зуется замкнутый водно-шламовый цикл. В рамках цикла
вода пополняется очищенными сточными водами, и сброс
в водоемы не производится. Установка распыляет мел-
кодисперсную струю воды (до 30 микрон), дальность
которой составляет 90 метров, а покрытие — 24 000 ква-
дратных метров. Установка пылеподавления снижает
выбросы пыли на производственном участке на 85–90%.



Пример из практики

Чистый воздух

ЕВРАЗ продолжил реализацию федерального проекта «Чистый воздух», который является частью национального проекта «Экология». В 2020 году в рамках проекта «Чистый воздух» были проведены масштабные мероприятия по совершенствованию систем газоочистки на ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ ЗСМК.

На ЕВРАЗ НТМК проект предусматривал капитальный ремонт доменной печи № 6 — современной экологически безопасного производства в России. Доменная печь № 6 оснащена вентиляционными установками с 34 560 фильтрами для сбора и очистки воздуха. Также используется система, анализирующая более 12 000 показателей для подбора оптимальных условий и автоматического управления производством. Система позволила повысить степень очистки газа на 150 процентов. Общая стоимость проекта составила 176 млн долл. США (в том числе 10,7 млн долл. США на модернизацию вентиляционных установок).

На ЕВРАЗ ЗСМК была завершена модернизация электрофильтров на котлах № 7 и 8, а на котле № 10 начались пусконаладочные работы. Фильтры очищают дымовые газы от золы при сжигании угля в котлах. В результате выбросы пыли в атмосферу Новокузнецка сократятся на 10 тыс. тонн в год. За последние три года инвестиции в проект составили 8,4 млн долл. США.

Кроме того, к 2024 году на агломерационной фабрике ЕВРАЗ ЗСМК планируется построить современную установку для очистки дымовых газов от серы. В связи с высоким содержанием серы в железной руде очень важно обеспечить эффективную очистку газа на предприятии. Планируемая установка позволит сократить выбросы диоксида серы на 70%. В 2020 году было определено основное оборудование и заключен договор на проектирование. Строительство начнется в 2021 году.

Для достижения целей Экологической стратегии ЕВРАЗ осуществляет различные мероприятия и инвестиции, в том числе в рамках проекта «Чистый воздух».



Пример из практики

Горелки нагревательной печи с низким уровнем выбросов NOx в Реджайне

В 2018–2020 годах на сталелитейном заводе ЕВРАЗа в Реджайне была проведена масштабная модернизация нагревательной печи прокатного стана. Эта печь используется для нагрева стальных заготовок, произведенных на сталелитейном заводе, с целью дальнейшего проката в листы и намотки в стальные рулоны. Как и при сжигании любого топлива, работа печи, работающей на природном газе, приводит к выбросам оксидов азота (NOx) в отработанном газе. Модернизация включала установку в печи горелок с низким выбросом NOx, которая была завершена в конце апреля 2020 года. Анализ отработанных газов показал наличие 51 грамма NOx на гигаджоуль (г/ГДж) топлива, что соответствует новому канадскому стандарту в 60 г/ГДж и снижает интенсивность выбросов NOx от печи примерно на 50%. Мероприятие будет оказывать благоприятный эффект в долгосрочной перспективе, поскольку улучшит качество воздуха в районе расположения предприятия с точки зрения содержания NOx. Для реализации проекта осуществлены инвестиции на общую сумму 14,36 млн долл. США.



УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

GRI 303–2

GRI 303–5

В наших производственных процессах используются значительные объемы водных ресурсов. Мы стремимся внедрять наиболее эффективные методы управления водными ресурсами и передовую практику, чтобы рационально и экологически безопасно использовать объемы как шахтной, так и свежей воды. ЕВРАЗ стремится к сокращению объемов потребления воды, что соответствует нашей политике в области ОТ, ПБ и Э. Ответственность исполнительного руководства за достижение целей и выполнение задач, связанных с водой, консолидирована в рамках нашей структуры управления ОТ, ПБ и Э, которая включает Совет директоров, занимающийся, помимо прочего, вопросами управления рисками, связанными с водными ресурсами. ЕВРАЗ, будучи членом Российского союза промышленников и предпринимателей

(РСПП), активно участвует в диалоге по экологическим вопросам, в том числе связанным с управлением водными ресурсами. Мы прилагаем значительные усилия для очистки наших сточных вод, чтобы их можно было использовать на производственные нужды вместо свежей воды.

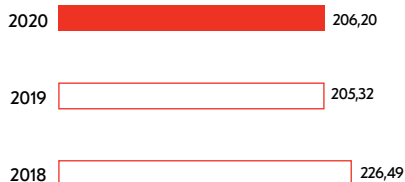
GRI 303–1

Большая часть наших производственных процессов осуществляется в регионах, не испытывающих дефицита воды. Хотя ЕВРАЗ не создает существенных рисков в отношении доступности водных ресурсов, мы стремимся минимизировать любое потенциальное воздействие, которое может оказать наша деятельность, путем сокращения забора воды. Группа использует свежую воду, забираемую из поверхностных

водоемов, подземных источников централизованных систем водоснабжения, в своих производственных процессах для охлаждения оборудования, обеспечения пожарной безопасности, а также хозяйственно-питьевых нужд. Почти 95% общего забора свежей воды на производственные нужды приходится на крупные сталелитейные заводы: ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК и ЕВРАЗ ЗСМК (включая Евразруду). Около 90% потребляемой этими предприятиями свежей воды приходится на поверхностные воды, в том числе из рек, озер и водохранилищ. Общее водопотребление в 2020 году на них составило 205,7 млн м³, на долю свежей воды пришлось более 95,2%. В 2020 году общий объем свежей воды, потребленной на производственные нужды, составил 206,2 млн м³, что на 0,9 млн м³ больше, чем в 2019 году.

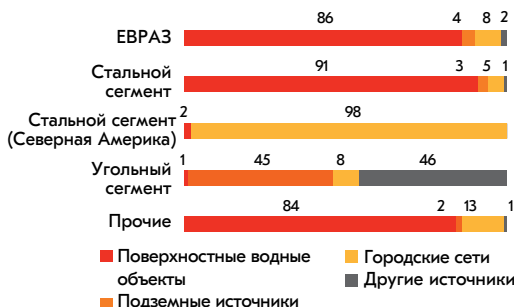
Потребление ЕВРАЗОм свежей воды на производственные нужды, 2018–2020 годы, млн м³

GRI 303–3

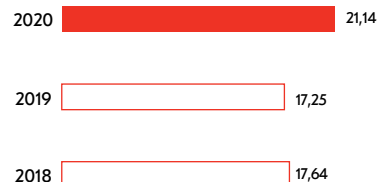


Потребление воды в разбивке по источникам, в целом по ЕВРАЗу и по сегментам¹, 2020 год, %

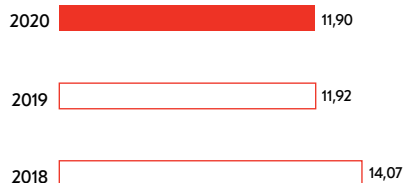
GRI 303–3



Удельный показатель забора свежей воды ЕВРАЗа, 2018–2020 годы, м³ на тыс. долл. США выручки

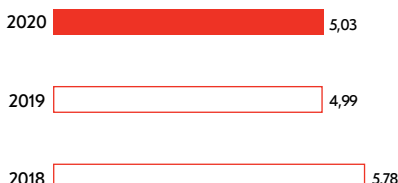


Удельный показатель забора свежей воды, 2018–2020 годы, м³ на тонну отливной стали



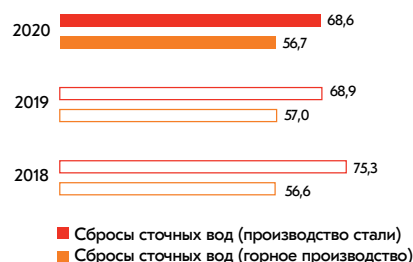
Удельные сбросы, 2018–2020 годы, м³ на тонну отливной стали

GRI 303–4



Общий объем сброшенных вод², млн м³

GRI 303–4



¹ Данные представлены без учета шахтных и карьерных вод. В целях раскрытия информации о потреблении воды в Стальном сегменте включены только ЕВРАЗ ЗСМК и ЕВРАЗ НТМК, при этом в категорию «Прочие» входят ЕВРАЗ КГОК, Евразруда, ЕВРАЗ Ванадий Тула, EVRAZ Nikom и ЕВРАЗ Каспиан Сталь. Горнодобывающие активы не включены в Стальной сегмент, так как они образуют стоки карьерных и шахтных вод, которые ЕВРАЗ не может сократить в силу их естественного происхождения.

² Сбросы воды в процессе горных работ (стоки карьерных и шахтных вод) показаны отдельно, так как ЕВРАЗ не может сократить эти сбросы в силу их естественного происхождения.

Кроме этого, на предприятиях Группы по добыче угля и руды из соображений безопасности мы откачиваем шахтные (карьерные) воды из шахт и открытых рудников. Шахтные воды образуются в результате смешения подземных вод различных горизонтов и их взаимодействия с воздухом шахт и горными породами, обнажаемыми в результате выработки. К сожалению, мы не имеем возможности полностью контролировать или прогнозировать объемы этих вод, поскольку они зависят от природных факторов. Мы всегда ищем возможности по использованию шахтных вод в производстве вместо свежей воды, однако их объемы существенно превышают объемы потребления воды нашими горнодобывающими

активами. Кроме того, большинство наших шахт расположены в удаленных районах, что исключает возможность транспортировать избыток воды другим потребителям. В 2020 году в производстве вместо свежей воды мы использовали 24,3 млн м³ (или 34,6%) шахтной воды. Оставшийся объем — 45,8 млн м³ (65,4%) — был сброшен в водоемы. Согласно цели нашей Экологической стратегии в части водопользования, шахтная вода подвергается очистке для удаления загрязняющих веществ, попадающих в нее в процессе добычи.

Мы строго придерживаемся законодательных требований, связанных со сбросом воды. В 2020 году общий объем сброшенных вод составил 125,3 млн м³,

что на 0,6 млн м³ меньше, чем в 2019 году. В соответствии с нашей Экологической стратегией мы стремимся сократить сброс воды, что также способствует снижению удельного потребления воды ЕВРАЗом. Общие удельные сбросы воды в 2020 году составили 9,19 м³ на тонну отлитой стали, однако 4,16 м³ на тонну из них приходится на шахтные воды. Как указано выше, сброс шахтных вод не поддается полному контролю, поскольку связан с обеспечением безопасности рабочих путем откачки подземных вод из шахт. Удельные сбросы сточных вод, связанные с производством стали, составили 5,03 м³ на тонну отлитой стали. При планировании мер по сокращению сброса воды мы также ориентируемся на отраслевую медиану.

Пример из практики

Чистая вода и санитария

В ходе продолжения деятельности по снижению связанного с водными ресурсами негативного воздействия на окружающую среду в рамках программы «Вода» ЕВРАЗ ЗСМК начал в 2020 году строительство водоочистных сооружений. Эти меры позволят остановить сброс воды в озеро Узкое в соответствии с целью, поставленной в рамках Экологической стратегии. Очищенные сточные воды будут использоваться для производственных нужд.

Проект предусматривает многоступенчатую очистку сточных вод, что позволит предотвратить превышение предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ. Предполагается, что производительность очистных установок в рамках проекта достигнет 600 м³ в час. Завершение проекта запланировано на конец 2022 года.



Заинтересованные стороны: местные сообщества.

Ценность для заинтересованных сторон: чистое озеро.

Ценность для ЕВРАЗа: повышение общественного доверия, улучшение репутации, отсутствие штрафов.



ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

GRI 306—1

GRI 306—2

GRI 306—4

GRI 306—5

Мы признаем, что в ходе нашей деятельности образуются существенные объемы отходов (в том числе отходов металлургического производства и общих отходов, не связанных с горной добычей),

в том числе отходов горного производства, таких как вскрышные породы, хвосты и пустые породы. Мы стремимся внедрять лучшие доступные методы управления в этой области, чтобы рационально использовать

природные ресурсы и, как следствие, сократить образование отходов. Наша стратегия управления отходами включает в себя следующие направления (перечислены в порядке приоритетности):

Сведение отходов к минимуму в местах их образования

- Совершенствование технологических процессов для повышения качества продукции
- Получение побочных продуктов без образования отходов

Повторное использование

- Повторное использование основных видов отходов металлургического производства: шлака, клинкера и хвостов, в том числе из старых отвалов

Переработка

- Разработка новых продуктов, в производстве которых используются различные виды отходов
- Использование инертных отходов для изменения формы земельных участков и строительства дамб или дорог

Сжигание в качестве топлива / Выработка тепловой энергии

- Генерация тепловой энергии из горячего шлака; использование отходов для отопления (локальные котельные установки)

Хранение

- Безопасное хранение отходов, которые не могут быть использованы в текущий момент, с сохранением возможности использования объектов размещения в качестве промышленных площадок в будущем

Сжигание

- «Запрещается сжигать отходы производства и потребления без специальных установок, а также размещать отходы вне установленных площадок» (Кардинальные экологические требования ЕВРАЗа)

Суммарный объем образования не относящихся к горному производству отходов и побочных продуктов по предприятиям ЕВРАЗа составил 8,7 млн тонн в 2020 году.

Образование отходов горной добычи и прочих отходов ЕВРАЗа, 2018–2020 годы, млн тонн

GRI 306–3

| Тип отходов | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------|-------|-------|-------|
| Прочие отходы | 7,9 | 8,4 | 8,7 |
| Отходы горной добычи | 232,0 | 198,8 | 135,6 |

Отходы ЕВРАЗа и отходы, полученные с других объектов, 2020 год, %



Отходы горной добычи 93,10
Образовано прочих отходов 6,86
Поступление от других предприятий 0,04

Согласно своей Экологической стратегии, ЕВРАЗ стремится увеличить количество перерабатываемых и повторно используемых отходов. В 2020 году 48,9 млн тонн отходов (включая отходы горного производства) были повторно использованы. Группа использует неопасные отходы горной добычи в рекультивации земель, строительстве дамб и дорог, где это возможно. В 2020 году было утилизировано 38,6 млн тонн таких отходов, что составило 79% от общего объема утилизированных отходов.

Пример из практики

Переработка использованных шин

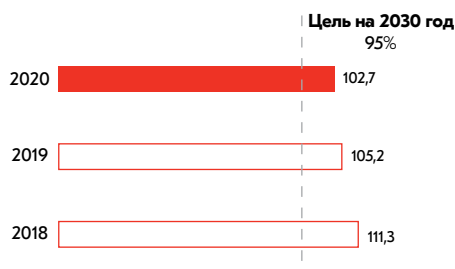
Мы используем любую возможность, которая позволяет нам более рационально применять наши отходы. В качестве примера можно привести использованные шины от крупногабаритных самосвалов, которые перерабатываются в Распадской Угольной Компании. Шины являются неопасными отходами с низким уровнем воздействия на окружающую среду, однако при разложении могут выделять опасные вещества.

По мере накопления использованные шины вывозятся с рудника подрядчиком. Затем их очищают от металлических частей и арматуры и дробят на частицы. Резина используется для изготовления мягких покрытий для дорожек и кровельного материала, ее можно добавлять в тротуарную плитку. Кроме того, около 30% шин используется для строительства барьеров безопасности на дорогах.

Ежегодно на Распадской перерабатывается более 200 использованных шин, что составляет более 500 тонн отходов.

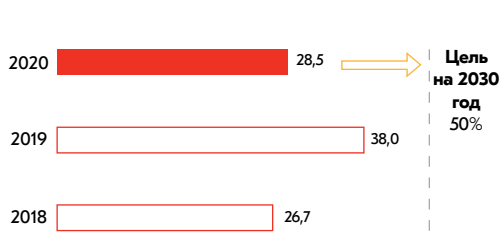


Доля переработки и повторного использования отходов, не относящихся к горному производству¹, 2018–2020 годы, %



Отходы металлургического производства хранятся в хвостохранилищах. В собственности ЕВРАЗа находятся три действующих хвостохранилища, расположенных на ЕВРАЗ ЗСМК и ЕВРАЗ КГОК. Безопасность хвостохранилищ является высочайшим приоритетом для Группы, поскольку их эксплуатация сопряжена со значительными экологическими рисками. Мы разработали систему управления безопасностью дамбы,

Доля переработки и повторного использования отходов горной добычи, 2018–2020 годы, %



которая обеспечивает соблюдение действующего законодательства и охватывает все этапы срока службы хвостохранилища, включая проектирование, строительство, эксплуатацию и закрытие. Система управления также включает постоянный мониторинг безопасности, а наши хвостохранилища регулярно проверяются как внутренними, так и внешними специалистами, а также инспекторами из регулирующих органов.

Пример из практики

Кампания по улучшению местной окружающей среды «Жизнь на земле»

ЕВРАЗ активно поддерживает различные инициативы, направленные как на повышение осведомленности о проблемах окружающей среды, так и на улучшение местных экосистем. В 2020 году наши работники провели ряд мероприятий по посадке деревьев и кустарников в Междуреченске и Новокузнецке, в том числе на территории детских садов, школ, больниц и городских площадей. В общей сложности угольщики и экологи ЕВРАЗа посадили более 700 деревьев и кустарников.

Наши работники активно участвуют в городских экологических мероприятиях и получают награды в различных номинациях. Так, работники Распадской получили диплом от администрации Междуреченска за участие в акции «Дни защиты от экологической опасности» и победили в номинации «Самое активное предприятие».

ЗАЩИТА БИОРАЗНООБРАЗИЯ

GRI 304–1

Будучи крупной компанией, мы считаем себя ответственными за защиту биоразнообразия местных видов животных и растений, мест их обитания и произрастания. ЕВРАЗ оценивает воздействие на биологическое разнообразие на всех этапах реализации проектов в области горной добычи и производства стали. Активы ЕВРАЗа не располагаются на охраняемых природных территориях или территориях с высокой ценностью био разнообразия, наша деятельность не оказывает прямого воздействия на биоразнообразие.

Наша активность направлена на продвижение рационального и бережного отношения к природному разнообразию и на улучшение условий жизни наших работников. Мы также активно взаимодействуем с местными сообществами по вопросам биоразнообразия.

В 2020 году ЕВРАЗ провел следующие мероприятия, связанные с сохранением биоразнообразия:

- восстановление нарушенных земель и благоустройство;
- восстановление водного биоразнообразия.

Восстановление нарушенных земель и благоустройство

Для восстановления земель, нарушенных в результате горнодобывающей и сталелитейной деятельности, Группа реализует экологические проекты по рекультивации поврежденных территорий. В 2020 году мы завершили проект рекультивации хвостохранилища № 2 на предприятии Евразруда (ЕВРАЗ ЗСМК). Общие затраты ЕВРАЗа на закрытие и рекультивацию площадок по состоянию на 31 декабря 2020 года составили 296 млн долл. США.



¹. Доля переработки и повторного использования превышает 100% за счет утилизации ранее накопленных отходов.

Пример из практики

Проект рекультивации хвостохранилища № 2 в Евразруде

Проект осуществлялся в несколько этапов. В 2014 году хвостохранилище было законсервировано: восстановлена разрушенная часть ограждающей дамбы, построен дренажный коллектор, насосная станция и трубопровод для сброса фильтрационной воды. В период с 2014 по 2018 год был завершен технический этап рекультивации: осушен пруд, очищена территория хвостохранилища, проведена планировка рекультивируемой поверхности, уложен экран из суглинки и плодородного слоя. Последний, биологический, этап рекультивации, в ходе которого было высажено 21 300 саженцев сосны и 43 530 саженцев облепихи, осуществлен в 2019–2020 годах.

Проект рекультивации устранил выбросы пыли в атмосферу и улучшил качество почвы на участке. Высаженные деревья и другая растительность будут способствовать восстановлению нарушенной местности. Общая площадь рекультивации составила 30,58 га, а общая стоимость проекта рекультивации — около 12 млн долл. США.

Восстановление водного биоразнообразия

GRI 304–3

Наш подход к биоразнообразию включает в себя стремление сохранить качество водных экосистем и поддержать существующее биоразнообразие. ЕВРАЗ регулярно запускает различные виды рыб в затронутые его деятельностью водоемы, чтобы компенсировать возможное воздействие на биоресурсы. В 2020 году предприятия ЕВРАЗа выпустили в Кемеровской области более 204 тысяч мальков, при этом существенный вклад внесла Распадская Угольная Компания.

Пример из практики

Восстановление водного биоразнообразия реки Томь

Распадская Угольная Компания активно участвует в мероприятиях по восстановлению водного биоразнообразия в местных водоемах. Так, в 2020 году в рамках акции «Дни защиты от экологической опасности» было проведено масштабное мероприятие, в ходе которого в реку Томь выпущено более 15 000 мальков хариуса. Соответствующие расходы составили 3,5 тыс. долл. США.

Другие выпуски мальков, проведенные в 2020 году, включали:

- 19 645 мальков муксуна в реку Обь (затраты составили 4,1 тыс. долл. США)
- 55 294 мальков пеляди в Новосибирское водохранилище в Алтайском крае (12,3 тыс. долл. США)

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2021 году Группа продолжит деятельность по снижению любых негативных воздействий, сохранению и улучшению окружающей среды. В среднесрочной перспективе мы планируем пересмотреть ряд нормативных документов, включая Политику в области ОТ, ПБ и Э и регламент REACH. ЕВРАЗ продолжит выполнять свои обязательства по реализации мероприятий в рамках национального проекта «Чистый воздух».

ЕВРАЗ также продолжит реализацию своей программы сокращения выбросов в атмосферу, которая включает следующие ключевые проекты:

ЕВРАЗ ЗСМК:

- Модернизация системы охлаждения коксового газа. Цель на 2021 год: завершить этап проектирования.
- Установка систем очистки дымовых газов от серы. Цель на 2021 год: завершить этап проектирования (ведется с 2019 года).

ЕВРАЗ НТМК:

- Перенаправление коксового газа на предприятие по восстановлению побочных продуктов № 3. Цель на 2021 год: продолжение работы над проектом (завершение в 2022 году).
- Повышение эффективности установок очистки дымовых газов. Цель на 2021 год: продолжение работы над проектом (завершение в 2024 году).

- Вывод из эксплуатации градирни коксового газа. Цель на 2021 год: продолжение работы над проектом (завершение в 2022 году).

ЕВРАЗ Ванадий Тула:

- Модернизация системы отвода газов из печи. Цель на 2021 год: завершить проект.

Программы управления водными ресурсами, начатые в предыдущие периоды, будут продолжены, в том числе на ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ НТМК, Распадской и ЕВРАЗ Ванадий Тула. Строительство очистных сооружений Распадской Угольной Компании также продолжится в 2021 году.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ



Основные результаты 2020 года

- Валовые выбросы парниковых газов 43,63 млн тCO₂-экв.
- Удельные выбросы парниковых газов 1,97 тCO₂-экв./т отлитой стали.
- Общее энергопотребление 351,81 млн ГДж.
- Энергоемкость 23,34 ГДж/т отлитой стали.

Основные события 2020 года

- Выпуск первого Отчета о климатических изменениях.
- Принятие новых амбициозных целей в области изменения климата.
- Организационные изменения в управлении вопросами энергоэффективности, которые позволили вовлечь сотрудников цехов, где непосредственно происходит потребление энергии.
- Реконструкция доменной печи № 6.
- Продолжение работ по установке турбины восстановления давления газа на ЕВРАЗ НТМК.

Существенные темы

- Энергия.
- Выбросы парниковых газов.

Глобальные цели в области устойчивого развития



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Поскольку горно-металлургическое производство является энергоемким и приводит к возникновению значительных объемов выбросов парниковых газов (ПГ),

ЕВРАЗ признает свои обязательства по смягчению последствий изменения климата и осознает, что компании должны играть активную роль в поиске

решений в целях предотвращения негативных и необратимых последствий, вызванных дальнейшим повышением средней температуры на планете.

Подход к управлению

GRI 103–2

Вопросы, связанные с изменением климата, рассматриваются в рамках структуры управления ЕВРАЗа в области ОТ, ПБ и Э, где:

- Совет директоров на своих заседаниях рассматривает вопросы корпоративного управления, постановки целей и управления рисками, связанными с изменением климата. Контроль за процессом управления климатическими рисками и возможностями, утверждение оптимального уровня риск-аппетита Группы также относятся к компетенции Совета

директоров, содействие в реализации которых оказывает Комитет по аудиту.

- Обсуждение вопросов, связанных с изменением климата, происходит на регулярных (два раза в год) заседаниях Комитета по ОТ, ПБ и Э, который определяет приемлемый уровень подверженности климатическим рискам и содействует Совету директоров в контроле за реализацией Климатической стратегии, являющейся частью Экологической стратегии.
- Президент ЕВРАЗа несет конечную ответственность за управление

климатическими рисками и обеспечивает эффективную организацию системы управления климатическими рисками.

- Разработкой мероприятий, направленных на противодействие изменению климата, занимается Рабочая группа по экологической стратегии (на уровне Президента), в состав которой входят как представители производственных дивизионов, так и различных дирекций (по финансам, стратегии, управлению рисками, ОТ, ПБ и Э).

- Рабочая группа по управлению рисками (на уровне Президента) главным образом ответственна за сбор результатов для выявления и оценки климатических

рисков для всех бизнес-процессов ЕВРАЗа, а также разрабатывает меры по снижению воздействия данных рисков на Группу в целом.

- Ответственность среди исполнительного руководства за выполнение задач, связанных с изменением климата, делегируется, исходя из соответствующих тем и полномочий.

ЕВРАЗ разрабатывает и принимает различные меры по борьбе с изменением климата и руководствуется тремя ключевыми принципами:



учет **климатических рисков** и возможностей в бизнес-модели



поддержка сотрудничества в борьбе с **изменением климата**



внедрение передовых технологий для **снижения выбросов парниковых газов**

Принимая во внимание прогнозируемый рост мирового спроса на высококачественную сталь, обусловленный такими факторами, как развитие строительного сектора и городской транспортной инфраструктуры (включая рельсовый транспорт), ЕВРАЗ видит большой потенциал и возможности в использовании продукции сталелитейной промышленности для содействия переходу к низкоуглеродной экономике. Являясь единственным в мире производителем ванадия полного цикла, Группа считает собственную ванадиевую продукцию ценным компонентом в сфере производства возобновляемой энергии (например, применение ванадиевых сплавов в конструкции ветрогенераторов

позволяет увеличить их срок службы). Определение возможностей использования продукции Группы в интересах низкоуглеродного будущего повышает долгосрочную устойчивость нашей бизнес-модели.

ЕВРАЗ поддерживает глобальные инициативы по борьбе с изменением климата, а также национальные климатические стратегии в странах присутствия. С 2013 года в соответствии с требованиями дополнений к Закону Великобритании о компаниях 2006 года (Стратегический отчет и Отчет директоров) от 2013 года Группа осуществляет измерение выбросов парниковых газов на всех своих предприятиях.

Значительная часть мер ЕВРАЗа по снижению валовых и удельных выбросов парниковых газов связана с энергией и топливом, потребляемыми на предприятиях Группы. Внедряя передовые практики и технологии, ЕВРАЗ повышает энергоэффективность и долю использования возобновляемых и вторичных источников энергии. Группа работает над снижением углеродоемкости своих источников энергии, увеличением доли собственной сгенерированной электроэнергии и повышением самообеспеченности в энергии за счет утилизации 100% вторичных энергоресурсов, образуемых на металлургических предприятиях.

Результаты 2020 года

Группа с 2011 года участвует в Программе CDP по изменению климата и в 2020 году получила оценку «D» несмотря на то, что требования опросника CDP стали строже.

Еще одним важным шагом для Группы в 2020 году стало присоединение к инициативе Глобального договора ООН, которая рассматривает бизнес как силу, способствующую положительным изменениям, и стимулирует повышение осознанности и принятие мер компаниями в целях достижения Целей устойчивого развития к 2030 году. ЕВРАЗ взял на себя добровольное обязательство по реализации Десяти принципов в сфере устойчивого развития, которые поддержат усилия Группы по содействию переходу к низкоуглеродному будущему. Являясь участником Глобального договора ООН, ЕВРАЗ пропагандирует превентивный подход к решению экологических проблем и повышение экологической ответственности, а также ведет работу по разработке и внедрению «зеленых» технологий, в частности, снижающих выбросы парниковых газов.

Обязательство ЕВРАЗа по снижению выбросов парниковых газов отражено в его целях. Группа поставила цель на период 2018–2022 годов удерживать удельные выбросы парниковых газов областей охвата 1 и 2, образующиеся в результате производства стали (Стальной сегмент; Стальной сегмент (Северная Америка)) на уровне ниже 2 тонн эквивалента углекислого газа на 1 тонну отливной стали (tCO_2 -экв./т отливной стали). Данная цель была достигнута в 2019 году на уровне 1,97 tCO_2 -экв./т отливной стали. В 2020 году ЕВРАЗ смог достичь целевого показателя с тем же значением 1,97 tCO_2 -экв./т отливной стали.

В 2020 году Группа усовершенствовала и обновила Экологическую стратегию, в которой сформулировала новые амбициозные цели в отношении изменения климата на период до 2030 года, используя 2019 год в качестве базового года. В их число входят следующие цели:

- Сокращение удельных выбросов парниковых газов (области охвата 1 и 2) двух стальных сегментов ЕВРАЗа (Стальной

сегмент; Стальной сегмент (Северная Америка)) на 20% согласно Парижскому соглашению. Работа по достижению этой цели будет включать реализацию мер по модернизации и повышению энергоэффективности, при этом проекты в сфере энергоэффективности являются ключевыми для ЕВРАЗа в части снижения выбросов парниковых газов. Помимо инициатив по повышению энергоэффективности в процессе разработки Экологической стратегии Группы ЕВРАЗ оценил некоторые перспективные проекты по переходу на наилучшие доступные технологии, направленные на снижение выбросов парниковых газов, включая утилизацию отходящего газа агломерационного производства и изменение газгольдеров в кислородно-конвертерном цехе № 2 для восстановления конвертерного газа и тепла. Подобные технологии планируется внедрять в будущем в рамках реализации Экологической стратегии до 2030 года.

- Утилизация 75% метана (CH_4), выделяемого в процессе дегазации при добыче угля.



Пример из практики

Отчет о климатических изменениях за 2020 год

В октябре 2020 года ЕВРАЗ опубликовал свой первый специализированный **Отчет о климатических изменениях**, который соответствует рекомендациям Рабочей группы по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD) и содержит дополнительную информацию о подходе Группы к проблеме изменения климата. В Отчете включена информация о роли высшего руководства в данной области и организационной структуре управления климатическими рисками.

Отчет содержит основные показатели выбросов парниковых газов с момента их первой оценки (2013 год) до 2019 года с более подробной информацией о выбросах парниковых газов за 2019 год (впервые раскрыта информация о выбросах парниковых газов области охвата 1 в разбивке как по странам, так и по типам парниковых газов).

В отчете представлена информация о видении ЕВРАЗа относительно низкоуглеродного будущего для производителей стали, а также о передовых технологиях декарбонизации металлургической отрасли, которые ЕВРАЗ готов рассмотреть для внедрения в будущем.

GRI 201-2

В 2020 году ЕВРАЗ впервые провел анализ климатических сценариев, а также предпринял начальные шаги по оценке климатических рисков и возможностей в соответствии с рекомендациями TCFD. Результаты этого анализа были представлены в Отчете о климатических изменениях. Представители высшего руководства участвовали в подготовке карт рисков для различных бизнес-единиц и бизнес-процессов ЕВРАЗа.

Качественная оценка охватила восемь климатических рисков, а именно переходные риски и физические риски, связанные с погодными условиями, и показала, что в настоящее время критическая угроза для бизнеса Группы отсутствует. В сценарии, при котором средняя температура на планете не повысится более чем на 1,5 градуса, для ЕВРАЗа станут актуальными риски переходного периода (например, репутационные риски, связанные с растущими ожиданиями заинтересованных сторон в отношении предпринимаемых Группой действий, направленных на противодействие изменению климата). При повышении температуры до 4,5 градусов ожидается усиление значимости мер управления физическими рисками для нормального осуществления деятельности. Группа планирует совершенствовать оценку климатических рисков в будущем.

В целом выпуск данного отчета позволил ЕВРАЗу повысить качество раскрытия информации о климате. Применяя рекомендации TCFD, Группа информирует заинтересованные стороны о рисках, с которыми она сталкивается в связи с изменением климата, а также о возможностях управления этими рисками. При необходимости, например, в случае значительных изменений в подходе к изменению климата, Группа планирует выпустить новый Отчет о климатических изменениях.

Таким образом, Отчет о климатических изменениях подчеркивает высокую степень вовлеченности высшего руководства Группы в решение вопросов, связанных с изменением климата, а также в процессы управления климатическими рисками. Сделав в 2020 году первые шаги в оценке физических рисков и рисков переходного периода, ЕВРАЗ стремится к дальнейшему совершенствованию процессов управления климатическими рисками посредством интеграции физических рисков и рисков переходного периода в бизнес-стратегию Группы и регулярные процедуры оценки рисков. Группа признает необходимость учета физических рисков и рисков переходного периода в своем стратегическом планировании.

В Отчете о климатических изменениях раскрыты физические риски, мониторингу и управлению которыми Группа уделяет наибольшее внимание. В отчете также описаны факторы выявленных физических рисков и меры по их смягчению, включая инициативы по внедрению замкнутой системы водоснабжения и максимальному использованию оборотной воды, по усилению процесса регулярного мониторинга погодных условий и состояния производственного оборудования и др. Ключевой инициативой по снижению воздействия Группы на изменение климата и остроты физических климатических рисков являются мероприятия в рамках программ энергоэффективности, реализация которых



позволяет ЕВРАЗу снизить выбросы парниковых газов и будет способствовать достижению к 2030 году цели по снижению удельных прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов на 20% по сравнению с уровнем 2019 года.

Заинтересованные стороны: ЕВРАЗ, государство, местные сообщества.

Ценность для заинтересованных сторон: содействие достижению национальных целей в области благоприятной окружающей среды.

Ценность для ЕВРАЗа: прозрачное раскрытие информации по вопросам климата, ответственный подход к ведению бизнеса.

GRI 305—5

Как указано выше, ЕВРАЗ раскрывает данные в тCO₂-экв. (тоннах эквивалента углекислого газа). ЕВРАЗ осуществляет оценку прямых выбросов (область охвата 1) всех семи парниковых газов¹, указанных в Киотском протоколе, и косвенных энергетических выбросов, связанных с закупкой электрической и тепловой энергии (область охвата 2). Для определения выбросов ПГ применяются требования Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК) от 2006 года и Протокола о выбросах парниковых газов: корпоративного стандарта учета и отчетности Института мировых природных ресурсов и Всемирного делового совета по устойчивому развитию (WRI/WBCSD)².

В 2020 году в процессе разработки целей новой Экологической стратегии ЕВРАЗ предпринял первые шаги по оценке своих выбросов в области охвата 3 (косвенные неэнергетические выбросы), а в 2021 году планирует усовершенствовать подход к оценке валовых выбросов парниковых газов, включая методику расчета.

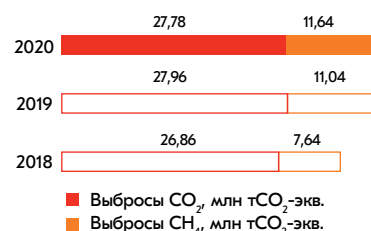
В 2020 году валовые выбросы парниковых газов ЕВРАЗа остались на прежнем уровне, увеличившись всего на 0,64% по сравнению с 2019 годом. Прямые выбросы парниковых газов Группы увеличились на 1,1%, в то время как в 2020 году выбросы ЕВРАЗа в области охвата 2 сократились на 3,3%. Подобное снижение было вызвано сокращением производства стали на активах в Северной Америке, которые не имеют собственных

электростанций и вынуждены закупать электроэнергию на рынке, а также снижением закупок электроэнергии российскими сталелитейными предприятиями.

Рост выбросов в области охвата 1 ЕВРАЗа преимущественно связан с ежегодным увеличением выбросов метана (на 5,4% по сравнению с 2019 годом), что обусловлено повышенной концентрацией метана в угольных пластах и более интенсивной дегазацией на некоторых шахтах.

Основные выбросы парниковых газов ЕВРАЗа (области охвата 1), 2018–2020 годы, млн тCO₂-экв

GRI 305—1

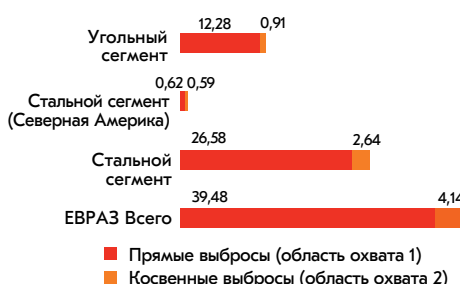


Поскольку метан является горючим веществом, Группа проводит предварительную дегазацию для обеспечения безопасности сотрудников. В связи с этим для повышения эффективности данного процесса важно увеличить объем улавливаемого газа. Это приводит к росту выбросов метана, для снижения которых ЕВРАЗ планирует в 2021 году выполнить научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, направленные на утилизацию метана.

Выбросы парниковых газов ЕВРАЗа в разбивке по сегментам в 2020 году, млн тCO₂-экв.

GRI 305—2

GRI 305—1

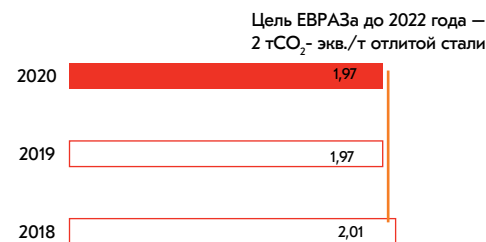


Стальной сегмент (включая активы в Северной Америке) продолжает генерировать значительную часть валовых выбросов парниковых газов Группы, и в 2020 году на него пришлось 70% от общего уровня выбросов парниковых газов. На долю предприятий угольного сегмента в 2020 году пришлось 30% от общего объема выбросов парниковых газов, почти все из которых (94%) были выбросами метана.

Выбросы ПГ стального сегмента (Стальной сегмент; Стальной сегмент (Северная Америка)) были на 1,0% ниже уровня 2019 года в основном за счет небольшого снижения производства сырой стали. В связи с этим удельные выбросы парниковых газов в 2020 году остались на уровне 1,97 тCO₂-экв./т отливной стали.

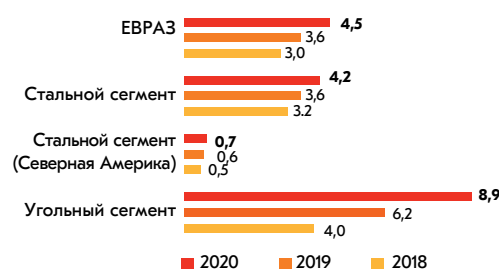
Удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) в результате производства стали (Стальной сегмент; Стальной сегмент (Северная Америка)), 2018–2020 годы, тCO₂-экв./т отливной стали

GRI 305—4



Удельные выбросы парниковых газов ЕВРАЗа в пересчете на консолидированную выручку, 2018–2020 годы, кгCO₂-экв./долл. США

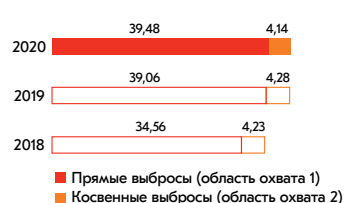
GRI 305—4



Выбросы парниковых газов ЕВРАЗа (области охвата 1 и 2), 2018–2020³ годы, млн тCO₂-экв.

GRI 305—1

GRI 305—2



¹ Углекислый газ (CO₂), метан (CH₄), закись азота (N₂O), гидрофторуглероды (ГФУ) и перфторуглероды (ПФУ), гексафторид серы (SF₆) и трифторид азота (NF₃).
² В оценку входят все предприятия, контролируемые ЕВРАЗом. Объекты, выведенные из состава Группы в течение года, были включены в учет за период, в котором они были частью Группы. Были опущены только те предприятия, которые считались несущественными для консолидированных выбросов на основе их операционных показателей. Прямые выбросы углекислого газа от ведения производственной деятельности рассчитывались по методу углеродного баланса для потоков углерода на производственных объектах, включая потребление топлива. Выбросы других парниковых газов рассчитывались по замеренным объемам, изменениям в инвентаризации или факторам и моделям МГЭИК 2006 (включая выбросы метана после добычи угля), если не было данных прямых замеров. Косвенные выбросы оценивались по коэффициентам, разработанным отдельно для каждой страны или региона, а при отсутствии таковых — по коэффициентам, предоставленным Департаментом окружающей среды, продовольствия и сельского хозяйства Великобритании (Defra UK).
³ Данные по выбросам парниковых газов за 2020 год были скорректированы по результатам верификации, поэтому отличаются от раскрытых ранее в Годовом отчете за 2020 год.

ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

Для уменьшения своего воздействия на ускорение климатических изменений ЕВРАЗ осуществляет различные мероприятия по повышению энергоэффективности, которые позволяют снизить количество парниковых газов от производственной деятельности, а также затраты на энергоресурсы и технологическое топливо.

Подход к управлению

GRI 103–2

Энергоемкость является ключевым фактором программ повышения энергоэффективности ЕВРАЗа. В целях повышения энергоэффективности и снижения энергоемкости Группа работает над совершенствованием системы управления энергопотреблением на своих активах и вовлечением всех сотрудников в вопросы энергоэффективности. В 2019 году высшее руководство ЕВРАЗа приняло решение о создании отдельной функции для усиления системы энергоменеджмента на производственных активах в России. В качестве одной из приоритетных задач был фокус не только на процессах производства и транспортировки энергии в энергетических цехах комбинатов, но и на процессах потребления энергии, то есть в рамках данной инициативы осуществлялось масштабирование подходов по управлению

энергоэффективностью именно на производственные цеха стальных переделов.

В 2020 году внесен ряд изменений в структуру управления энергоэффективностью. На двух наиболее энергоемких предприятиях, ЕВРАЗ ЗСМК и ЕВРАЗ НТМК (на которые приходится более 85% энергопотребления Группы), созданы команды экспертов по системе энергоменеджмента. Перед данными командами поставлена задача мониторинга энергопотребления, минимизации энергоемкости и снижения затрат на энергоресурсы.

ЕВРАЗ использует различные механизмы для генерации и выдвижения идей по повышению эффективности использования топлива и энергии и снижению затрат на энергию. В рамках программы «Фабрика идей»

в каждом цехе предприятия устанавливаются специальные ящики для сбора предложений, лучшие из которых затем тестируются и внедряются. Еще один метод — стенды для решения проблем, которые позволяют оперативно собирать комментарии и вопросы сотрудников. Эти инструменты являются ключевыми в реализации комплексного и интегрированного подхода к деятельности Группы — так называемой Бизнес-системы ЕВРАЗа.

В 2020 году проекты в области энергоэффективности инициировались также в рамках регулярных программ, таких как «Новые лидеры ЕВРАЗа» (в ней приняли участие 70 сотрудников) и «Школа управления проектами». Все эти меры направлены на развитие и раскрытие потенциала сотрудников Группы.

Результаты 2020 года

В 2020 году ЕВРАЗ разработал комплексную программу выстраивания системы полноценного межцехового и поагрегатного учета энергоресурсов с оценкой возможности оперативного влияния производственного персонала на затраты топлива и энергии в технологическом процессе. Первый этап реализации программы позволит на 30% сократить безучетные межцеховые энергетические потоки уже в 2021 году.

Программы энергоэффективности Группы помогают достичь цели по снижению энергоемкости производственных процессов. Данные программы содержат инициативы, рассчитанные на пятилетний период.

Ключевыми направлениями программ энергоэффективности являются:

- оптимизация и минимизация потребления и потерь энергоресурсов на производственных площадках, включая электричество, тепловую энергию, топливо, природный газ и отходящие газы печей;
- использование вторичных и возобновляемых источников энергии;

- оптимизация состава шихты, коксующегося угля и технологического топлива;
- автоматизация управления режимами работы энергоемкого оборудования;
- цифровая трансформация систем энергоснабжения.

Группа также провела цикл амбициозного целеполагания в области повышения энергоэффективности, в рамках которого, исходя из отраслевых бенчмарков и обзоров лучших производственных практик, в каждом технологическом сегменте выполнялась оценка потенциала сокращения энергоемкости, определялись краткосрочные и долгосрочные цели и дальнейшие шаги по снижению энергопотребления.

Итогом работы по энергоэффективности стало то, что во всех производственных подразделениях Группы осуществляется мониторинг показателя «энергоемкость». ЕВРАЗ использует его в качестве нового КПЭ, который позволяет повысить вовлеченность и мотивацию персонала. Стоит отметить, что успех в области повышения энергоэффективности зависит также от ежедневных

усилий по повышению эффективности режимов работы оборудования.

GRI 302–1

В 2020 году общее энергопотребление Группы снизилось на 5,7% по сравнению с предыдущим годом, при этом энергопотребление сталелитейных предприятий¹ снизилось на 6,0% (до 319,9 млн ГДж), а горнорудных и угольных активов² — на 2,5% (до 31,9 млн ГДж).

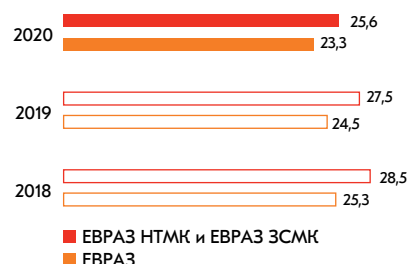
В 2020 году ключевым драйвером снижения энергопотребления стала реализация комплекса энергосберегающих мероприятий, включая реконструкцию газоходов котлов ТЭЦ, снижение расхода кокса в доменном переделе и оптимизацию потребления природного газа в прокатных цехах за счет модернизации оборудования и автоматизации производства. Кроме того, в отчетном периоде на предприятиях Группы проводилась работа по оптимизации технологических процессов и сокращению простоев оборудования, что также оказало благотворное влияние на снижение показателей энергоемкости.

¹ Сталелитейные активы представлены следующими предприятиями: ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ЗСМК, EVRAZ Nikom, ЕВРАЗ Каспиан Сталь, EVRAZ Inc. NA, EVRAZ Inc. NA Canada, ЕВРАЗ Ванадий Тула.

² Горнорудные и угольные активы представлены следующими предприятиями: ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат (ЕВРАЗ КГОК), Распадская Угольная Компания, Евразруда.

**Общее энергопотребление ЕВРАЗа и выпуск продукции,
2018–2020 годы^{3,4}****Общее энергопотребление
сталелитейных предприятий
ЕВРАЗа и их производство¹****Общее энергопотребление добы-
вающих предприятий ЕВРАЗа (уголь
и железная руда) и объемы добычи²****GRI 302–3**

В 2020 году ЕВРАЗ стремился сократить простои в производственных цехах, что помогло снизить энергоемкость почти на 4,7% по сравнению с прошлым годом. Энергоемкость ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ ЗСМК также снизилась на 10,1% по сравнению с базовым 2018 годом, частично благодаря развитию системы энергоменеджмента.

**Энергоемкость, 2018–2020 гг,
ГДж на тонну отлитой стали**

Примечание: Данные по офисам ЕВРАЗа, в том числе в России и Великобритании, на графиках не представлены, поскольку объемы потребляемой ими энергии не существенны в сравнении с общим объемом энергопотребления Группы.

Стальной сегмент

Группа уделяет пристальное внимание развитию и совершенствованию системы энергетического менеджмента. В январе 2021 года ЕВРАЗ НТМК прошел ресертификацию на соответствие требованиям обновленного стандарта ISO 50001:2018. Также планируется сертифицировать систему энергоменеджмента по международному стандарту ISO 50001 на ЕВРАЗ ЗСМК и ЕВРАЗ КГОК.

На основе положительного опыта, полученного в сентябре 2019 года на ЕВРАЗ ЗСМК, в 2020 году в Центре культуры и искусства ЕВРАЗ НТМК было проведено мероприятие «Точки роста. Энергоэффективность». Идеи, предложенные в ходе данного мероприятия, были направлены на повышение энергоэффективности как ЕВРАЗ НТМК, так и ЕВРАЗ КГОК.

В мероприятии приняли участие около 100 специалистов, включая

представителей от каждого производственного цеха и приглашенного эксперта из East Metals AG. На сессии участники обсудили важность мер по повышению энергоэффективности в условиях роста затрат на электроэнергию и обострения проблемы изменения климата. В ходе мозгового штурма было выдвинуто более 100 идей. Работники предложили новые и вспомнили свои прежние инициативы, например, в области модернизации системы управления двигателя прокатной клетки и внедрения экспертных систем. Был составлен список всех прозвучавших идей, и к середине 2020 года ряд инициатив уже был реализован. В цехе прокатки широкополочных балок были заменены шесть насосов, в результате чего потребление энергии сократилось почти вдвое. Предполагается, что такие энергетические сессии будут проводиться регулярно — раз в два-три года.

В 2020 году ЕВРАЗ НТМК завершил техническое переоснащение доменной печи № 6 с использованием новейших технологий, сделав тем самым доменный цех ЕВРАЗ НТМК самым эффективным и экологически безопасным в России. Для анализа и корректировки производственных процессов в печи внедрена экспертная система, которая на основе более 12 000 параметров может выбирать оптимальные условия и управлять процессом плавки в автоматическом режиме. Система будет способствовать увеличению операционной эффективности, включая повышение энергоэффективности. Также прогнозируется снижение потребления коксующегося угля.

В 2020 году на ЕВРАЗ НТМК продолжилась установка турбины восстановления давления газа доменной печи № 7. Этот проект является частью инициативы по сокращению закупок электроэнергии за счет выработки собственной энергии.

¹ В данном Отчете для расчета общего энергопотребления учитывается вся энергия, потребляемая предприятиями ЕВРАЗа, в том числе для производства кокса, продуктов коксохимии, электро- и теплоэнергии. На графике представлены данные по сталелитейным предприятиям и горнорудным и угольным активам. Для расчета общего потребления энергии по Группе используется формула, приведенная в GRI 302-1 (сумма потребленного топлива [невозобновляемого и возобновляемого] и электроэнергии, тепловой энергии в горячей воде и паре, энергии на охлаждение [приобретенных для потребления и самостоятельно вырабатанных, которые не потребляются] минус объемы проданной электроэнергии, тепловой энергии в горячей воде и паре, энергии на охлаждение).

² Данные по энергопотреблению были скорректированы, поэтому они отличаются от ранее раскрытых цифр в Годовом отчете за 2020 год.

³ Рисунок содержит данные по предприятиям Стального сегмента (ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ НТМК) и предприятиям Стального сегмента (Северная Америка) (EVRAS Portland, EVRAS Pueblo, EVRAS Regina, EVRAS Camrose, EVRAS Calgary и EVRAS Red Deer). Для расчета значения энергоемкости Группы используется формула, приведенная в GRI 302-3 (объемы потребленной энергии на единицу произведенной продукции).

Пример из практики

Установка турбины восстановления давления газа на ЕВРАЗ НТМК



ЕВРАЗ НТМК выполняет работы по установке турбины восстановления давления газа, которая является частью специализированного комплекса оборудования, для выработки энергии из вторичных источников. Эта технология позволяет преобразовывать энергию давления доменного газа в электроэнергию без сжигания дополнительного топлива. Оборудование устанавливается рядом с доменной печью № 7 на ЕВРАЗ НТМК, и ожидается, что оно будет более современным и мощным, чем аналоги, которых в России насчитывается всего пять.

Группа направила 18 млн долл. США на этот инвестиционный проект, который является частью масштабной программы обеспечения ЕВРАЗ НТМК собственной электроэнергией. Поскольку доменный газ обладает высокой энергоотдачей, запуск установки повысит самообеспеченность ЕВРАЗ НТМК электроэнергией (в настоящее время 75% потребностей обеспечивается собственной генерацией). В 2020 году были выполнены работы по строительству здания объекта, электромонтажные работы, а также установка, испытание и наладка оборудования.

Запуск новой турбины запланирован на первый квартал 2021 года, что позволит ЕВРАЗ НТМК повысить ресурсо- и энергоэффективность и самообеспеченность электроэнергией, а также снизить стоимость конечной продукции. Поскольку технология не требует сжигания дополнительного топлива, она будет способствовать общему снижению выбросов CO₂ и других веществ пропорционально объему вырабатываемой электроэнергии.

Заинтересованные стороны: ЕВРАЗ, клиенты, местные сообщества.

Ценность для заинтересованных сторон: ресурсо- и энергоэффективность, стоимость продукции, благоприятная окружающая среда.

Ценность для ЕВРАЗа: снижение эксплуатационных расходов, привлекательность для клиентов, укрепление отношений с местными жителями.



Также в 2020 году было увеличено потребление вторичных энергоресурсов после проведения мероприятий по капитальному ремонту энергетических котлов № 1, 2, 3 и 4 на ТЭЦ ЕВРАЗ ЗСМК. Это позволило увеличить потребление доменного и коксового газов и сократить потребление природного газа, что дало экономический эффект в размере около 347 тыс. долларов США.

Кроме того, в 2020 году на ЕВРАЗ ЗСМК продолжилось строительство новой электрической подстанции.

Пример из практики

Завершение технического переоснащения электростанции № 1

Эта современная установка в два раза мощнее предыдущей, установленной на ЕВРАЗ ЗСМК 50 лет назад. Новая подстанция автоматизирована и позволяет осуществлять дистанционное управление и мониторинг состояния оборудования и сети. Это один из крупнейших электросетевых объектов ЕВРАЗ ЗСМК, на строительство которого было затрачено около 10,5 млн долл. США. Подстанция обеспечивает электроэнергией некоторые цеха предприятия (например, прокатный, доменный и кислородный цеха; новое кислородное производство, строящееся Air Liquide). Современная электростанция также повысит надежность электроснабжения, обеспечит потребность ЕВРАЗ ЗСМК в электроэнергии для реализации крупных проектов по развитию производства, а кроме того предотвратит простои.



В 2020 году в сотрудничестве с Air Liquide ЕВРАЗ ЗСМК продолжил реконструкцию кислородного производства, а именно проект по строительству двух блоков разделения воздуха производительностью 90 тыс. м³/час для обеспечения производства строительного и рельсового проката. Это передовое оборудование на 30% энергоэффективнее прежнего и не требует дорогостоящего ремонта. Общая стоимость проекта составляет

около 150 млн долл. США. Запуск установок намечен на 2021 год.

В 2020 году в двух железнодорожных депо ЕВРАЗ КГОК была проведена комплексная модернизация систем освещения, что позволило не только улучшить освещенность, но и снизить потребление электроэнергии на 40%.

В 2020 году на предприятии ЕВРАЗ Ванадий Тула была введена

в эксплуатацию современная модульная компрессорная станция. Предложение о замене старой компрессорной станции на новую поступило в рамках инициативы «Фабрика идей». Новая станция потребляет меньше электроэнергии и дешевле в эксплуатации, что позволяет снизить себестоимость конечной продукции. Прогнозируемый экономический эффект от ввода этой станции составит более 14 тыс. долл. США в год.

Угольный сегмент

В 2020 году ключевым событием в области энергоэффективности стало внедрение системы энергоменеджмента в Распадской Угольной Компании. За счет

мероприятий в области оптимизации производственных процессов, замены оборудования, соблюдения температурного режима, а также

организационных инициатив предприятие увеличило объем сэкономленной энергии почти в семь раз в 2020 году по сравнению с 2019 годом.

Стальной сегмент (Северная Америка)

Для обеспечения электроэнергией предприятия EVRAZ Rocky Mountain Steel в сентябре 2019 года Xcel Energy, EVRAZ North America и компания Lightsource BP объявили о долгосрочном партнерстве

по созданию новой солнечной электростанции мощностью 240 МВт в городе Пуэбло, штат Колорадо, США. В 2020 году завершилось привлечение средств на реализацию проекта

и начались строительные работы. Работы по данному проекту будут вестись в течение 2021 года до окончания строительства и ввода в эксплуатацию солнечной электростанции.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД

В 2021 году ЕВРАЗ планирует разработать единую методологию оценки уровня развития систем энергетического менеджмента на предприятиях Группы. Этот подход будет использоваться при проведении внутренних аудитов системы энергоменеджмента на уровне сегментов и цехов.

ЕВРАЗ также продолжит работу по включению критериев энергоэффективности в свои закупочные и инвестиционные процессы. Группа активно работает над приобретением энергоэффективных электродвигателей и трансформаторов.

Помимо этого, ЕВРАЗ планирует реализацию мероприятий программы по энергоэффективности, направленных на сокращение уровня энергоемкости в соответствии с целями, которые Группа установила для каждого из своих предприятий в рамках амбициозного целеполагания.

Поддержка местных сообществ для лучшего будущего

Основные результаты 2020 года

38 млн долл. США

направлено в 2020 году на социальные расходы

Гранты на сумму более

200 тыс. долл. США

были предоставлены 44 проектам в рамках ежегодного конкурса «ЕВРАЗ: город друзей — город идей!»

Существенные темы



Непрямые экономические воздействия



Местные сообщества

Основные события 2020 года

- Ежегодные и новые мероприятия были переведены в онлайн-формат, в том числе забег «Дай пять!» и проекты «ЕВРАЗ: город друзей — город идей!».

Глобальные цели в области устойчивого развития



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

Мы считаем, что процветание нашего бизнеса в конечном счете связано с благополучием регионов, в которых мы ведем деятельность, и удовлетворением потребностей местных сообществ. Таким образом, прозрачное и конструктивное сотрудничество является фундаментальной ценностью, выступающей ориентиром во всей деятельности ЕВРАЗ.

ЕВРАЗ оказывает значимое положительное влияние на экономическое и социальное развитие регионов присутствия. Мы стремимся строить эффективные и устойчивые партнерские отношения с местными сообществами, придерживаясь лучших международных стандартов устойчивого развития. ЕВРАЗ создал широкий спектр проектов, направленных на всестороннее развитие местных сообществ и обеспечение благополучия жителей. Наши ключевые инициативы охватывают улучшение инфраструктуры на местах, оказание поддержки и финансирование программ для детей, спонсирование спортивных команд и защиту окружающей среды.

Поскольку предприятия Группы являются градообразующими во многих регионах присутствия (например, в Нижнем Тагиле и Новокузнецке), ЕВРАЗ выступает в них ключевым работодателем. Мы вносим вклад в благосостояние местных сообществ, отдавая предпочтение найму работников из числа местных жителей и создавая для них достойные условия труда.

Мы всегда открыты к диалогу с местными сообществами, органами власти и другими заинтересованными сторонами. ЕВРАЗ активно использует различные каналы связи и механизмы рассмотрения жалоб. Так, местные сообщества и другие заинтересованные стороны могут связаться с нами через службу «Горячей линии» по любому вопросу, который находится в пределах ответственности ЕВРАЗа.

GRI 413–1

ЕВРАЗ внедрил эффективную систему управления связями с местными сообществами и внешними коммуникациями на различных корпоративных уровнях Группы. Штаб-квартира отвечает за взаимодействие с заинтересованными сторонами и реализацию проектов с их участием на национальном уровне, а также за разработку и реализацию стратегических приоритетов и руководящих принципов. На региональном уровне ключевые обязанности по реализации и поддержке локальных программ несут PR- и GR-отделы предприятий ЕВРАЗа. В EVRAZ North America (ENA) отношения Группы с местными сообществами контролируются директором по связям с общественностью и взаимодействию с государственными органами под руководством старшего вице-президента по персоналу.

Стратегическая цель для местных сообществ

ЕВРАЗ видит, что устойчивость бизнеса в конечном итоге связана с благополучием населения в регионах присутствия, поэтому мы поддерживаем их посредством реализации различных социальных программ.

Основные документы

| Документ | Описание |
|--|---|
| Кодекс делового поведения Смотрите на корпоративном сайте ЕВРАЗ → | Кодекс делового поведения содержит философию и принципы, лежащие в основе корпоративной культуры и этики ЕВРАЗа. Кодекс гласит, что Группа обязуется работать с местными сообществами с целью содействия их развитию и благополучию. |
| Основные направления социальных инвестиций Смотрите на корпоративном сайте ЕВРАЗ → | Наш подход к вовлечению местных сообществ. Определяет приоритеты Группы и критерии социальных инвестиций. |
| Антикоррупционная политика ЕВРАЗ (включая Политику о благотворительной и спонсорской помощи, а также Правила взаимодействия с органами власти и публичными должностными лицами) Смотрите на корпоративном сайте ЕВРАЗ → | В Политике изложен наш подход к предотвращению коррупции, обеспечению этичного ведения бизнеса и соблюдения применимого антикоррупционного законодательства, включая вопросы, касающиеся пожертвований, спонсорской деятельности и взаимодействия с представителями власти. |

Прозрачный и открытый диалог с представителями местных сообществ позволяет нам устанавливать и понимать их ключевые потребности. Поэтому мы реализуем только те инициативы, которые являются социально значимыми для регионов присутствия. Группа ежегодно подготавливает Программу социальных инвестиций, чтобы определить приоритеты и бюджет социальных инвестиций на предстоящий год. Отчет о реализации Программы социальных инвестиций мы публикуем в конце каждого года.

ЕВРАЗ управляет двумя благотворительными фондами в Сибири и на Урале, которые находятся под руководством наблюдательных советов. Благотворительные фонды придерживаются Политики благотворительности ЕВРАЗа и основных направлений социальных инвестиций и устанавливают целевые инвестиционные показатели.

Ключевыми направлениями пожертвований являются поддержка детских домов и ветеранов, спортивных, культурных и образовательных проектов, а также медицинских организаций и экологических программ.

В 2020 году ЕВРАЗ направил на социальные расходы 38 млн долл. США, что на 12% превышает расходы предыдущего года.

В соответствии с основными направлениями социальных инвестиций, ЕВРАЗ не оказывает поддержку:

- организациям и программам, которые оказывают влияние на законодательство или избирают кандидатов на федеральные или местные государственные должности;
- политическим, военным, религиозным, национальным или местным правительственным организациям и проектам.

Социальные расходы (включая благотворительность) в 2020 году, млн долл. США



| | |
|---|------|
| Расходы на содержание социальной инфраструктуры | 14,2 |
| Поддержка и развитие местных сообществ | 9,2 |
| Спорт | 7,9 |
| Культура, образование и наука | 4,7 |
| Прочие | 1,9 |

НАШ ОТВЕТ COVID-19

Одним из основных приоритетов Группы является обеспечение мирного и безопасного существования в городах, где расположены предприятия ЕВРАЗа.

Поддержка системы здравоохранения была и остается первостепенным направлением благотворительной деятельности Группы в период распространения коронавирусной инфекции. На протяжении всего 2020 года мы помогали медицинским учреждениям

и продолжим это делать. ЕВРАЗ профинансировал закупку медицинского оборудования и средств индивидуальной защиты для больниц и социальных учреждений в регионах присутствия, а также профинансировал ремонт старых и строительство новых медучреждений, открытие лабораторий для тестирования на COVID-19 и многие другие проекты. В 2020 году ЕВРАЗ выделил почти 6 млн долл. США на связанные с COVID-19 расходы в сфере поддержки местных сообществ.

Кроме того, Группа запустила серию информационных кампаний, чтобы повысить осведомленность жителей о правилах безопасного поведения во время пандемии. Волонтеры ЕВРАЗа также активно поддерживали людей в адаптации к текущей ситуации и помогали пожилым людям, которые должны были соблюдать условия строгой изоляции, в регионах присутствия.

Пример из практики «Люди незаменимых профессий»: видеоролик о металлургах, работающих в пандемию

ЕВРАЗ совместно с «Комсомольской правдой» выпустил видеоролик с участием металлургов и горняков ЕВРАЗа, которые продолжали выходить на смены во время пандемии, чтобы в России продолжалась добыча угля и руды, стройки ключевых объектов и железных дорог.

Пример из практики Серия иллюстраций «Железные правила»

Вместе с известным интернет-художником Антоном Гудимом ЕВРАЗ рассмотрел новые реалии жизни в условиях пандемии и создал серию иллюстраций, нацеленных на привлечение внимания людей, и особенно работников Группы, к новым условиям безопасного социального взаимодействия, а также другим вопросам, связанным с пандемией COVID-19.



ПРОЕКТЫ ПО ПОДДЕРЖКЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

GRI 203–1

Развитие и укрепление отношений с местными сообществами является взаимовыгодным процессом и остается стратегическим приоритетом ЕВРАЗ. Группа оказывает поддержку местным жителям по ряду направлений, в том числе в улучшении городской инфраструктуры, спонсировании

спортивных, образовательных и культурных инициатив и оказании помощи социально уязвимым группам населения, в особенности детям с инвалидностью и сиротам.

ЕВРАЗ активно участвует во многих мероприятиях федерального, регионального и локального уровней, в том числе

в инициативах, предполагающих сотрудничество с местными властями и поддержку некоммерческих организаций. Мы считаем, что подобное взаимодействие с заинтересованными сторонами способствует ускоренному развитию социальной среды, отрасли и самого ЕВРАЗа.

УЧАСТИЕ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ИНИЦИАТИВАХ

Группа уделяет пристальное внимание значимым локальным и международным проектам, которые соответствуют нашей стратегии и политикам: мы принимаем в них участие, а также организуем и поддерживаем мероприятия.

Федеральные и международные инициативы

Отраслевые и корпоративные мероприятия

В 2020 году более 400 работников и 15 спикеров приняли участие в ежегодном БСЕ-саммите, который проходил в онлайн-формате. В течение трех дней представители Бизнес-системы ЕВРАЗа (БСЕ) из семи городов России и Северной Америки обсуждали потенциальные направления дальнейшей совместной работы и развития сотрудничества. Работники ЕВРАЗа приняли участие в чемпионате WorldSkills Hi-Tech Championship 2020, где многие из них были отмечены наградами за выдающиеся профессиональные навыки.

Культурные и социальные мероприятия

ЕВРАЗ выступил спонсором второго публичного форума «Общее дело» в Новокузнецке, посвященного работе общественных активистов и НПО и прошедшего в этом году в цифровом формате. В 2020 году мы также выступили партнерами III Международного фестиваля камерных спектаклей «ОКНА» и регионального фестиваля авторской песни «Высоцкий в Новокузнецке».

GRI 413–1 GRI 203–2

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

ЕВРАЗ выделяет три приоритетных направления для инвестиций в регионах присутствия.

ТРИ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ ЕВРАЗа



«ЕВРАЗ — ДЕТЯМ»

- Финансирование развития молодежных образовательных, спортивных, культурных и медицинских учреждений, их оборудования и помещений.
- Спонсирование образовательных программ для детей и молодежи, предоставление стипендий.
- Поддержка детей в детских домах и детей, оставшихся без попечения родителей.
- Поддержка детей с ограниченными возможностями здоровья и их семей.
- Организация образовательных и развлекательных мероприятий для детей работников.



«ЕВРАЗ — ГОРОДУ»

- Улучшение местной городской инфраструктуры.
- Предоставление спонсорской помощи медицинским, образовательным и культурным учреждениям как на федеральном, так и на местном уровнях.
- Поддержка проектов по развитию инфраструктуры, включая строительство дорог, улиц и набережных.



«ЕВРАЗ — СПОРТУ»

- Предоставление спонсорской помощи местным спортивным учреждениям, приобретение спортивного оборудования и улучшение спортивных объектов.
- Поддержка корпоративного спорта как важной части корпоративной культуры: организация спортивных мероприятий, соревнований и тренировочных программ для работников и местных жителей.
- Поддержка любительских и профессиональных спортивных команд, а также индивидуальных спортсменов.



«ЕВРАЗ — детям»

ЕВРАЗ способствует всестороннему развитию детей и молодежи, финансируя улучшение образовательных, культурных, медицинских и спортивных объектов. ЕВРАЗ участвует

в многочисленных федеральных молодежных программах и тесно сотрудничает с образовательными учреждениями в целях оказания финансовой и прочей поддержки

детям и молодежи. Кроме того, проекты «ЕВРАЗ — детям» направлены на физическую, интеллектуальную и социальную реабилитацию детей с ограниченными возможностями.

Проекты «ЕВРАЗ — детям»



Образование

| | |
|--------------|---|
| Нижний Тагил | Помогли следующим образовательным и дошкольным учреждениям подготовиться к новому учебному году: Нижнетагильский горно-металлургический колледж, школа-интернат для слабослышащих и глухих детей, детские сады МАДОУ «Радость». |
| | Ремонт актового зала школы № 1 и его оборудование необходимой мебелью и электроникой. |
| | Установка в школе № 49 и Нижнетагильском горно-металлургическом колледже современного оборудования для обучения будущих сварщиков и специалистов по электромонтажным работам. |
| Бродово | Оборудование медицинского кабинета в детском саду и школе № 19, передача в дар игрушек и спортивного инвентаря. |
| Новокузнецк | Финансирование модернизации лаборатории электрических машин и аппаратов Кузнецкого металлургического техникума. |
| | Финансирование создания учебно-производственной мастерской в Новокузнецком транспортно-технологическом техникуме. |
| | Оказание финансовой поддержки Кузнецкому индустриальному техникуму на создание мастерской для повышения качества подготовки электромонтеров. |
| | Помощь в оборудовании двух классных комнат школы № 81 современной мебелью. |
| Междуреченск | Спонсирование создания двух научно-образовательных центров в Сибирском государственном индустриальном университете. |
| | Капитальный ремонт детского сада № 18. |
| Таштагол | Оказание финансовой поддержки Таштагольскому техникуму горных технологий и сферы обслуживания на модернизацию оборудования сварочного и слесарного цехов. |
| Каз | Спонсирование ремонта кровли школы № 24. |



Спорт

| | |
|-------------|--|
| Новокузнецк | Установка многофункциональной спортивной площадки, воркаут-площадки и игрового комплекса на загородной территории Детского дома - школы № 95, в оздоровительном центре «Жемчужинка». |
| | Создание спортивного комплекса в оздоровительном лагере «Звонящие сосны» — структурном подразделении детского дома «Остров надежды». |



Развлекательные мероприятия

| | |
|---|--|
| Нижний Тагил, Новокузнецк, Междуреченск, Качканар | Организация онлайн-викторины для детей работников - «Первоклассные игры». |
| Новокузнецк | Организация онлайн-мастер-классов по развитию голоса и чувства юмора, йоге и клоунаде для воспитанников детских домов № 95 и «Остров надежды». |
| Новокузнецк, Междуреченск, Таштагол | Организация мастер-классов по вокалу для школьников от группы BOSAYA. |
| Нижний Тагил, Качканар | Подготовка двух новогодних интерактивных представления для детей работников. |
| | Новогодние подарки для более чем 20 тысяч детей. |



Медицинские учреждения

Нижний Тагил, Качканар

Приобретение современного оборудования для физиотерапевтических кабинетов детской городской больницы Нижнего Тагила и Качканарской детской поликлиники для реабилитации детей после операций и травм.



Поддержка социально уязвимых детей и их семей

Новокузнецк

Приобретение одежды и обуви, а также бытовой техники и постельных принадлежностей для учащихся 9 и 11 классов детских домов «Ровесник», «Остров надежды» и Детского дома № 95.

Организация 10-дневного курса иппотерапии для более чем 60 особых детей работников сибирских предприятий компании.

Нижний Тагил

Поддержка проектов благотворительного фонда «Живи, малыш»: социальное такси для детей с инвалидностью и «Школа паллиатива».

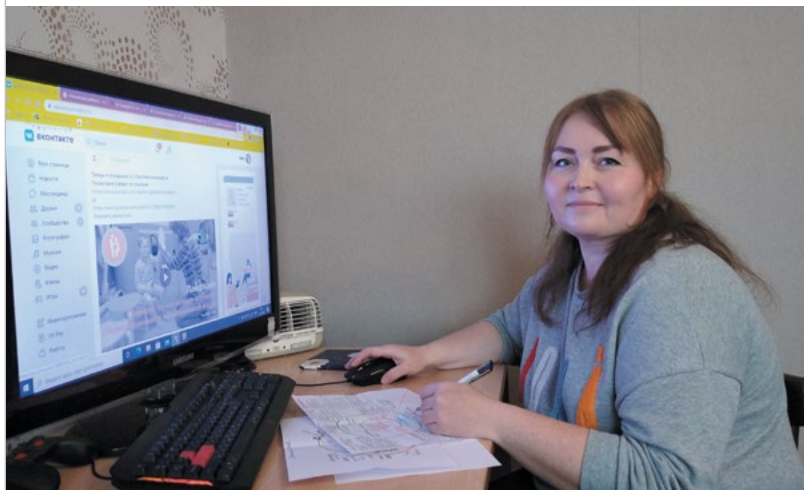
Спонсирование создания кризисного центра «Малыш и мама».

Организация серии занятий по фото-, иппо-, аква- и арт-терапии для детей с ДЦП.

Пример из практики

Школа особенного родителя

В декабре по инициативе ЕВРАЗ и при партнерском участии Благотворительного фонда помощи детям и взрослым «Подарок Ангелу» стартовал онлайн-проект «Школа особенного родителя». В течение пяти месяцев 30 родителей детей с диагнозом ДЦП из Новокузнецка и Междуреченска, в том числе работники ЕВРАЗ ЗСМК и Распадской Угольной Компании, будут учиться практикам домашней реабилитации, в чем им помогут опытные специалисты. Также каждый взрослый сможет индивидуально поработать с психологом.



«ЕВРАЗ — городу»

ЕВРАЗ стремится улучшить качество жизни местного населения, инвестируя в развитие городской инфраструктуры в городах и регионах присутствия. Мы спонсируем, финансируем и поддерживаем ряд медицинских, образовательных и культурных проектов.

Пример из практики

ЕВРАЗ инвестирует в образование и науку Кузбасса

ЕВРАЗ выделил более 596 тыс. долл. США на создание центра «Геоэкология» и «Центра цифровых компетенций» в Сибирском государственном индустриальном университете в Новокузнецке. Создание центра «Геоэкология» позволит студентам развивать новые навыки в области экологии и соответствующую культуру мышления. Центр будет включать лаборатории для изучения экологического состояния водного и воздушного бассейнов, рециклинг-технологий, а также лабораторию для проведения химических исследований.

Благодаря созданию «Центра цифровых компетенций» студенты смогут освоить ряд новых специальностей, связанных с управлением данными. Три лаборатории центра позволят специалистам эффективно решать задачи, стоящие перед предприятиями реального и других секторов экономики.

Первых студентов центры примут в 2021 году.

Проекты «ЕВРАЗ — городу»



Городская инфраструктура

| | |
|-------------------------------------|---|
| Новокузнецк | Установка ажурного чугунного ограждения вдоль пешеходной зоны проспекта Metallurgov. |
| | Оборудование травмобезопасным покрытием крыльца и пандуса дома-интерната для людей с инвалидностью. |
| Междуреченск | Финансирование капитального ремонта пешеходного тоннеля. |
| | Спонсирование ремонта площади Праздничной, включая установку фонтанов и скамеек. |
| | Установка нового освещения на трех улицах. |
| Шерегеш | Помощь в ремонте пешеходной дороги. |
| Таштагол, Шерегеш, Гурьевск, Калтан | Поставка около 236 тысяч тонн щебеночно-песчаной смеси для благоустройства социальных объектов. |
| Гурьевск | Ремонт кинотеатра «Юность» и прилегающего сквера. |
| Нижний Тагил, Качканар | Подготовка к отопительному сезону теплоэлектроцентралей, обеспечивающих теплом территории предприятий и жилые и социальные объекты. |
| Нижняя Тура | Ремонтные работы на улице 40 лет Октября. |



Культура

| | |
|---------------------------|--|
| Новокузнецк | Восстановление танка Т-34 для участия в Параде Победы. Танк вместе с Музеем боевой и трудовой славы кузнецких металлургов является частью мемориального комплекса на Площади Победы. |
| | Участие в качестве партнера в III Международном фестивале камерных спектаклей «ОКНА», посвященном 300-летию Кузбасса. |
| | Оказание грантовой поддержки второму общественному форуму «Общее дело», посвященному работе социальных активистов в цифровом формате. |
| Новокузнецк, Междуреченск | Участие в акции «Сад памяти», включая предоставление саженцев деревьев и помощь в их высадке. |
| Междуреченск | Приобретение светодиодного экрана, акустической системы и микшерного пульта для Дворца культуры «Распадский». |
| Нижний Тагил | Спонсирование постановки спектакля «Демидовы» в Нижнетагильском драматическом театре. |
| Усть-Утка | Финансирование открытия музея истории деревни Усть-Утка. |
| Дубна (Тульская область) | Финансирование реставрации усадьбы Масоловых и открытия музея истории металлургии. |



Медицинские учреждения

| | |
|-------------|--|
| Новокузнецк | Приобретение для Новокузнецкой городской клинической больницы № 1 портативного ультразвукового аппарата. |
| Таштагол | Спонсирование приобретения медицинского оборудования и автомобилей для Таштагольской районной больницы. |

Пример из практики

Восстановление танка Т-34 в Новокузнецке

Танк Т-34, изготовленный из кузнецкой брони, — памятник трудовому подвигу работников Кузнецкого металлургического комбината (в настоящее время часть ЕВРАЗ ЗСМК) времен Великой Отечественной войны. Совместно с Музеем боевой и трудовой славы кузнецких металлургов танк входит в мемориальный комплекс на Площади Победы в Новокузнецке. Он располагался на пьедестале 47 лет.

На восстановление танка специалисты ЕВРАЗ ЗСМК потратили 450 часов, при этом участие приняли практически все подразделения завода. 24 июня 2020 года на Параде Победы в Новокузнецке легендарный танк Т-34 возглавил военную колонну.



«ЕВРАЗ: город друзей — город идей!»

Ежегодный грантовый конкурс «ЕВРАЗ: город друзей — город идей!» — еще одна инициатива ЕВРАЗа по поддержке местных сообществ, которая традиционно проводится в Нижнем Тагиле, Качканаре, Новокузнецке и Междуреченске. Конкурс состоит из ряда проектов, направленных

на вовлечение местных жителей в улучшение инфраструктуры и социальной среды своих городов. В рамках этого конкурса участники демонстрируют проектные идеи, которые проходят тщательную оценку. Наиболее социально значимые проекты получают гранты для реализации.

В 2020 году 44 победителя получили гранты на общую сумму 229 тыс. долл. США. На основании голосов горожан и профессионального мнения экспертов ЕВРАЗа были отобраны 24 проекта из Сибири и 20 лучших идей с Урала.

Примеры проектов, одержавших победу



Новокузнецк

- **Кузница общественных инициатив**
Создание коворкинг-центра для некоммерческих организаций.
- **Школа развития мышления «МИЛКА»**
Развивающая школа для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и детей-инвалидов.
- **Летняя спортивная республика**
Создание школы для занятий лыжными гонками в летний период.



Междуреченск

- **Эколого-эволюционный проект**
Съемка малоисследованных территорий Междуреченского городского округа для мониторинга состояния окружающей среды и организации экотроп.
- **В ногу со временем**
Создание на базе Выставочного зала Междуреченска информационно-образовательного центра «Русский музей: виртуальный филиал» — филиала Виртуального Русского музея г. Санкт-Петербург.
- **Необычная книга — для необычных детей**
Создание библиотеки тактильных и развивающих книг для детей с ограниченными возможностями здоровья.



Нижний Тагил

- **WEBIROOM: образование без границ**
Создание дистанционной интерактивной образовательной площадки в системе дополнительного образования города Нижнего Тагила для проведения различных онлайн-мероприятий.
- **Движение — жизнь**
Благоустройство центра скалолазания современным спортивным оборудованием для создания условий для укрепления здоровья и занятий спортом.
- **Город знакомых героев**
Создание серии исторических мультипликационных фильмов с элементами документального кино об освоении уральской земли, основателях города Нижнего Тагила, первых заводах, интересных фактах и людях.



Качканар

- **Скейт-парк**
Оборудование скейт-площадки на территории поселка Валериановска для популяризации здорового образа жизни и укрепления здоровья.
- **Молодежной библиотеке — современное пространство**
Ремонт Качканарской городской библиотеки им. Ф. Т. Селянина. Создание более удобного и комфортного пространства для посетителей.
- **Арт-объект «Театральная афиша»**
Установка на площади Дворца культуры нового арт-объекта «Театральная афиша».

Пример из практики

Интенсивный курс по проектному менеджменту

ЕВРАЗ и РУСАЛ совместно провели третий проектный интенсив «Создаем. Воплощаем. Оцениваем» в Новокузнецке. Программа главного образовательного мероприятия для участников грантового конкурса «ЕВРАЗ: город друзей — город идей» и социальной программы РУСАЛа «Школа городских изменений» ориентирована как на новичков, так и на профессионалов в области социального проектирования.

В течение трех дней приглашенные эксперты делились лучшими практиками и методами управления проектами с сотрудниками муниципальных организаций, представителями общественных организаций и социально активными жителями городов. Обсуждались вопросы, связанные с разработкой, реализацией и управлением проектами.

В этом году семинары и тренинги прошли в формате Zoom, что позволило привлечь около 500 участников из 80 городов России, в том числе тех, где расположены предприятия ЕВРАЗа и РУСАЛа — от Урала до Сибири.



«ЕВРАЗ — спорту»

ЕВРАЗ уделяет пристальное внимание здоровью и благополучию наших работников и местных жителей. Группа стремится обеспечивать возможности

для ведения здорового образа жизни, развивая спортивную инфраструктуру и приобретая оборудование для спортивных организаций в регионах присутствия.

ЕВРАЗ также поддерживает развитие профессионального и любительского спорта, организуя спортивные мероприятия и спонсируя различные команды.

Пример из практики

VI забег «Дай пять!»

В 2020 году ЕВРАЗ решил не отменять забег «Дай пять!» и провел его онлайн, чтобы не подвергать участников рискам, связанным с COVID-19. Забег проводился в шестой раз и в этом году собрал сотни участников из 36 городов в возрасте от 2,5 до 70 лет. У каждого была возможность самостоятельно выбрать личный маршрут забега, а затем поделиться своим результатом на сайте мероприятия, сравнить с результатами других участников и получить электронный диплом за участие. Для желающих привести себя в форму перед соревнованиями был создан тренировочный онлайн-курс, состоящий из 16 видеороликов, подготовленных приглашенными тренерами.



Проекты «ЕВРАЗ – спорту»



Спортивные учреждения

| | |
|-------------|--|
| Новокузнецк | Поставка материалов для строительства ледового Дворца спорта «Кузбасс». |
| Тула | Спонсирование участия спортсменов Федерации тайского бокса в соревнованиях. |
| Качканар | Спонсирование выездных мероприятий спортивной школы «Самбо и дзюдо». |
| | Спонсирование участия футбольной команды спортивной школы «Олимп» в выездных соревнованиях. |
| | Помощь в благоустройстве и создании коммунальной инфраструктуры Дворца единоборств. |
| | Спонсирование строительства и оборудование многофункционального спортивного комплекса – детской спортивной школы «Ритм». |



Спортивные мероприятия

| | |
|------------------------|---|
| Новокузнецк | Организация лыжного кросса на трассе Новоильинского района. |
| | Поддержка организации массовой гонки «Лыжня России – 2020». |
| | Организация турнира по волейболу с участием волейбольной команды «Динамо» (Москва). |
| | Организация на территории Абагурской обогатительной фабрики открытого первенства по зимнему футболу. |
| | Организация киберспортивных соревнований для работников Абагурской обогатительной фабрики. |
| | Создание серии видеотренировок с участием работников. |
| | Организация легкоатлетического кросса среди работников в Саду металлургов. |
| Качканар | Организация в Саду металлургов спортивных соревнований «Мама, папа, я – спортивная семья!». |
| | Организация легкоатлетического забега «Тропа здоровья» для работников компании. |
| Качканар, Нижний Тагил | Совместная организация с профсоюзным комитетом и спортивным клубом «Уралец» лыжного похода «Пять вершин». |
| Нижний Тагил | Организованы соревнования по стрельбе «Кубок городов Урала и Сибири». |
| Таштагол | Организация 17-х корпоративных соревнований по горным лыжам и сноуборду имени Андрея Севенюка. |
| Тула | Организация предсоревновательных тренировочных мероприятий для спортсменов-паралимпийцев. |



Спонсорская деятельность

| | |
|--------------|--|
| Новокузнецк | Спонсорская поддержка команды игроков в пейнтбол «Барс». |
| Качканар | Спонсирование футбольного клуба «Горняк-ЕВРАЗ». |
| Тула | Начало спонсирования профессионального футбольного клуба «Арсенал». |
| Нижний Тагил | Спонсирование волейбольного клуба «Уралочка-НТМК». |
| | Спонсорское участие в соревнованиях и приобретение спортивного инвентаря и экипировки для юных тхэквондистов, атлетов и волейболистов. |
| | Поддержка развития молодежной команды по хоккею с мячом. |

ВОЛОНТЕРСТВО

Волонтеры из различных подразделений ЕВРАЗа на протяжении многих лет активно участвуют в добровольной деятельности в сфере поддержки детей в сложной жизненной ситуации и детей-сирот, организуя социальные, культурные и спортивные мероприятия,

а также экологические инициативы. Высокий уровень самоорганизации и социальной ответственности работников позволяет волонтерскому движению Группы существовать без какой-либо формализации и координации со стороны руководства. Регулярное

освещение волонтерской деятельности в корпоративных СМИ помогает поддерживать мотивацию вовлеченных работников и способствует дальнейшему развитию движения.



Пример из практики

Онлайн мастер-классы для сирот

Волонтеры ЕВРАЗ ЗСМК организовали ряд развивающих мероприятий для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в рамках программы поддержки детских домов № 95 и «Остров надежды». Впервые наша команда активных и креативных работников пообщалась с детьми в режиме онлайн и организовала для них серию мастер-классов по развитию голоса, чувства юмора, клоунаде и йоге.



Пример из практики

Общественная акция «Сад памяти»

Волонтеры ЕВРАЗа приняли участие в общественной акции «Сад памяти». Работники предприятий доставили саженцы деревьев в Новокузнецк и Междуреченск и помогли с их посадкой. Рабочие шахт «Есаульская», «Ерунаковская-8» и «Усковская» закупили и доставили 54 саженца молодой рябины и яблони для памятной аллеи в селе Старая Ильинка. А волонтеры ЦОФ «Кузнецкая» пожертвовали 40 саженцев для украшения Парка Труда и Боевой Славы в Кузнецком районе.



ПРОЧИЕ НОВЫЕ ПРОЕКТЫ

В 2020 году ЕВРАЗ реализовал ряд уникальных инициатив в сфере культуры, включая проекты по поддержке исторического наследия различных регионов, а также участие в организации музыкальных мероприятий.

Электронная капсула времени ЕВРАЗ НТМК

К 80-летию ЕВРАЗ НТМК на заводе была установлена электронная капсула времени с видеообращениями для будущих металлургов.

В капсуле для будущих поколений будут храниться короткие видеообращения металлургов и жителей Нижнего Тагила и Качканара. Любой желающий мог записать сообщение. Для этого было необходимо снять видео и опубликовать его в социальной сети. В проекте приняли участие 72 человека, а во время подготовки фильма ЕВРАЗ НТМК собрал материал объемом 100 ГБ и длительностью 2 160 минут.

На данный момент капсула запечатана, а на сайте проекта ведется обратный отчет. Ролик станет доступен в День металлурга в 2040 году, когда ЕВРАЗ НТМК отметит свое 100-летие.

Фильм «Задание — победить»: история металлургов во время Великой Отечественной войны

Данный фильм, посвященный героизму металлургов и горняков во время Великой Отечественной войны, был создан ЕВРАЗОм к 75-летию Победы и посвящен рабочим ЕВРАЗа, трудившимся на заводах в годы войны. «Задание — победить» набрал более 990 000 просмотров на различных платформах, включая YouTube, Вконтакте и Одноклассники.

ЕВРАЗ выступил партнером III Международного фестиваля камерных спектаклей «ОКНА».

ЕВРАЗ участвовал в организации III Международного фестиваля камерных спектаклей «ОКНА», который в 2020 году проводился Новокузнецким драматическим театром онлайн. На этот раз фестиваль был посвящен 300-летию Кузбасса, а его главной темой стал «Театр в индустриальном пространстве». Программа фестиваля, ставшего традицией в Новокузнецке, включала 20 спектаклей, созданных не ранее 2015 года. Каждую неделю с 16 сентября по 16 декабря на YouTube-канале Новокузнецкого драматического театра транслировались зарубежные и российские камерные спектакли. Также в рамках фестиваля прошли мастер-классы и публичные беседы с создателями спектаклей. Участники обменялись мнениями о том, как современные театры и промышленные города могут влиять друг на друга.

ЕВРАЗ выступил партнером регионального фестиваля авторской песни «Высоцкий в Новокузнецке»

ЕВРАЗ выступил партнером регионального фестиваля авторской песни «Высоцкий в Новокузнецке». В мероприятии, приуроченном к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, приняли участие более 70 исполнителей. Конкурс проводился в пяти основных номинациях: «Лучший автор», «Лучший исполнитель», «Лучший ансамбль», «Лучшее посвящение Высоцкому», «Лучшее исполнение песни Высоцкого». Фестиваль проводился в девятнадцатый раз, это известное и популярное культурное событие для жителей Новокузнецка.



ЦЕЛИ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Развитие местных сообществ помогает создавать значительную ценность для всех. Нам очень важно благополучие наших заинтересованных сторон, мы рады поддерживать с ними продуктивные и открытые отношения.

В будущем Группа планирует продолжать активную работу в рамках основных направлений внешней социальной и благотворительной поддержки. «ЕВРАЗ — спорту», «ЕВРАЗ — детям»

и «ЕВРАЗ — городу» — те направления, в рамках которых мы готовим и реализуем различные проекты.

Ответственное управление цепочкой поставок

для лучшего будущего

Основные результаты 2020 года

35,7%

доля местных поставщиков в общих
расходах

Существенные темы



Практики закупок

Основные события 2020 года

- Актуализация Кодекса поведения поставщиков ЕВРАЗ.
- Внедрение внутреннего маркетплейса.
- Запуск программы «ТОП-100».

Глобальные цели в области устойчивого развития



ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК ГРУППЫ

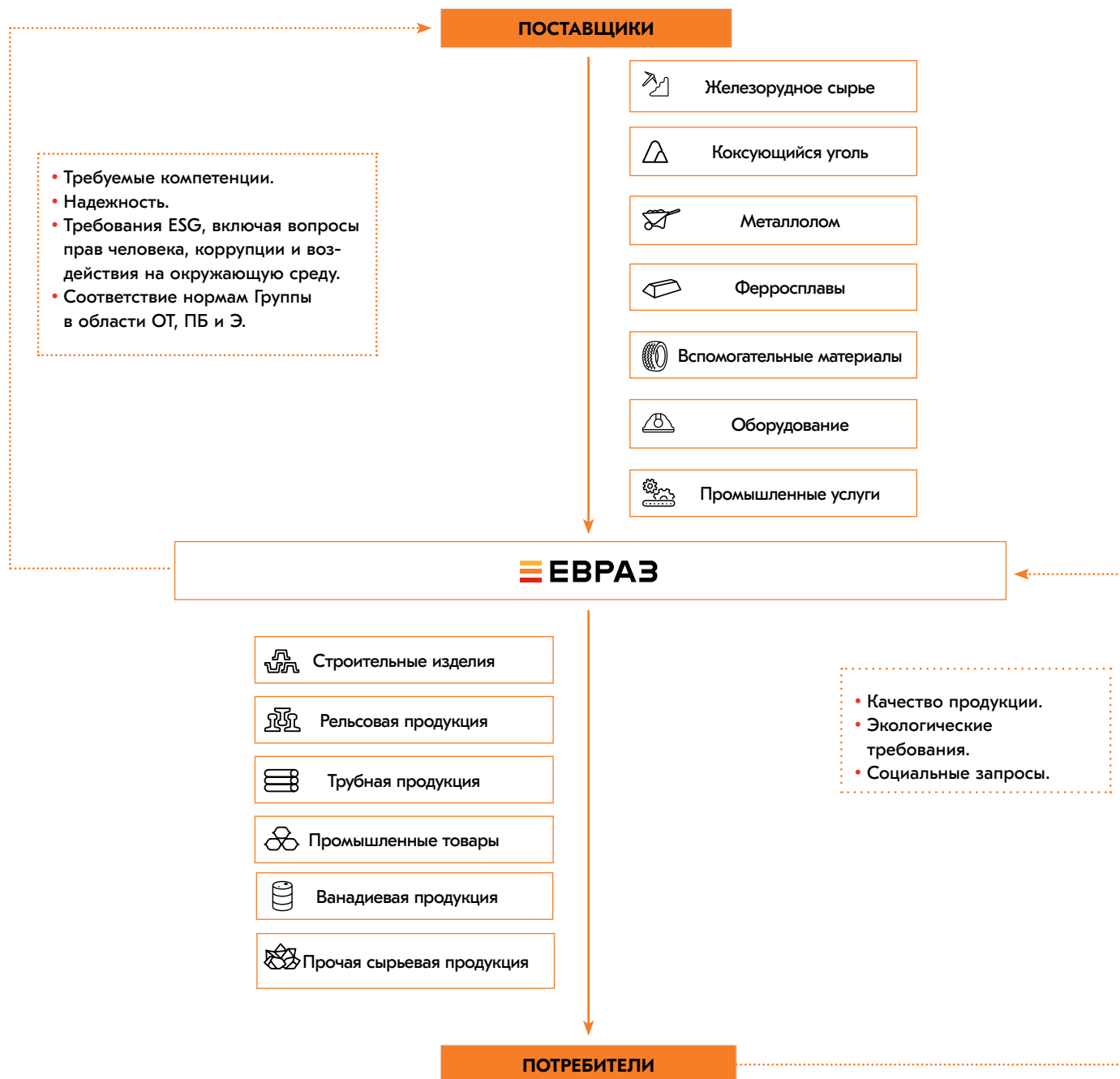
GRI 102—9

ЕВРАЗ является вертикально интегрированной металлургической и горно-добывающей компанией, действующей на территории шести стран. Основной объем наших активов расположен

в России. Главные направления деятельности Группы включают производство стали и стальной продукции, добычу железной руды и коксующегося угля, при этом собственная база руды и угля практически

полностью обеспечивает внутренние потребности ЕВРАЗа. Кроме того, в Группу входят предприятия, занимающиеся производством ванадиевой продукции и ряда прочих категорий сырья.

Цепочка поставок ЕВРАЗа



ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

GRI 102-9

Взаимодействие с поставщиками регулируется Политикой об основных принципах деятельности в области снабжения и Кодексом поведения поставщиков ЕВРАЗа. В 2020 году Кодекс был актуализирован. Еще одно изменение в управлении закупками связано с проектом «Трансформация снабжения», который реализуется в настоящее время. В 2020 году продолжился процесс централизации закупочных функций и ответственность за осуществление закупок во всех российских подразделениях была передана Управляющей компании. Мы также продолжили создавать кросс-дивизиональные команды и централизовать некоторые функции на уровне дивизионов. Более подробная информация о системе управления закупками ЕВРАЗа представлена

в нашем **Отчете об устойчивом развитии за 2019 год**.

ЕВРАЗ осознает, что успешность деятельности дирекции по снабжению зависит от профессиональных и лидерских навыков его сотрудников, поэтому активно вовлекает их в развивающие программы. В 2020 году была запущена программа «ТОП-100». Ее 86 участников — директора и руководители предприятий торгового контура и дирекции по снабжению ЕВРАЗа. В рамках программы наши специалисты проходят тренинги по целеполаганию и развитию сотрудников, а также эффективному управлению и другим навыкам. Кроме того, в 2020 году наши специалисты по снабжению из Управляющей компании начали активно взаимодействовать

с представителями зарубежных филиалов ЕВРАЗа для обмена опытом.

ЕВРАЗ стремится расширять автоматизацию этапов закупок, чтобы обеспечивать высокий уровень прозрачности и эффективности. В 2020 году до 80% закупок было реализовано через электронные торговые площадки. Ключевым проектом 2020 года стало внедрение маркетплейса — интернет-магазина для заказа недорогостоящих товарно-материальных ценностей внутренними пользователями ЕВРАЗа без необходимости взаимодействия со снабженцами. На данный момент в магазине можно закупить товары 12 категорий, а время поставки сокращено до 48 часов благодаря автоматизации процесса и сокращению числа звеньев в цепочке заказа.

ПРОДВИЖЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЧЕРЕЗ ЦЕПОЧКУ ПОСТАВОК

ЕВРАЗ, как глобальная компания, стремится обеспечить интеграцию принципов устойчивого развития не только в нашу внутреннюю деятельность и процессы, но и в общую систему партнеров, созданную Группой. Устанавливая высокие стандарты для поставщиков, ЕВРАЗ стимулирует соблюдение принципов устойчивого развития среди своих потенциальных партнеров.

Для оценки поставщиков, в том числе безопасности их деятельности,

мы используем выездные проверки и аудит поставщиков, а также собираем отзывы представителей компании. В период оценки потенциальных поставщиков наша Комиссия по закупкам проверяет информацию, содержащуюся в формах, заполненных представителями поставщиков, в отношении следования ответственному подходу в вопросах ОТ, ПБ и Э. Для ЕВРАЗа несоблюдение нормативных требований в области ОТ, ПБ и Э является одним из оснований для отказа от партнерства.

Исчерпывающее описание наших требований к поставщикам содержится в Кодексе поведения поставщиков ЕВРАЗа, где установлены строгие стандарты в области охраны здоровья и производственной безопасности, а также экологические, социальные и этические стандарты с целью обеспечения устойчивой цепочки поставок.

С Кодексом поведения поставщиков ЕВРАЗа можно ознакомиться на нашем официальном сайте <https://www.evraz.com/files/ru/evraz-supplier-code-of-conduct-ru.pdf> →

GRI 102–10

ЕВРАЗ стремится создавать благоприятные условия для социально-экономического развития регионов присутствия и активно сотрудничает с местными поставщиками. Мы не дискриминируем поставщиков по какому-либо признаку и всегда готовы к открытому и прозрачному взаимодействию.

В 2020 году не было отмечено каких-либо существенных изменений в нашей цепочке поставок в части дислокации

поставщиков. Общее количество поставщиков ЕВРАЗа — 12 379, а общие расходы на их продукцию и услуги составили почти 3 028 млн долл. США. Доля местных поставщиков в расходах составила 35,7% (1 081 млн долл. США). Снижение по сравнению с предыдущим годом (43,5%) обусловлено изменением нашего определения местных поставщиков для ЕВРАЗ ЗСМК: в 2020 году внутренние поставщики Группы были исключены из расчета в соответствующем сегменте.

Расходы на местных поставщиков в цепочке поставок ЕВРАЗа и доля общих расходов на местных поставщиков в разбивке по сегментам бизнеса¹, 2020 год

GRI 204–1



ЦЕЛИ НА 2021 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Обеспечение устойчивости нашей цепочки поставок является важной областью развития для Группы, и мы стремимся улучшать управление данным аспектом нашего бизнеса. На следующий год и среднесрочную перспективу были установлены различные цели с учетом текущей политики Группы, стратегии цепочки поставок и результатов реализации плана развития службы закупок.

В 2021 году ЕВРАЗ продолжит работу по совершенствованию методов осуществления закупок, реализуя следующие мероприятия:

- Развитие интернет-магазина за счет расширения ассортимента закупаемых материалов и оборудования.
- Популяризация мобильного приложения для заказчика за счет введения дополнительных услуг.
- Перевод повторяющихся операций в бэк-офисы. Создание унифицированных и стандартных процессов снабжения для всех дивизионов.
- Повышение эффективности работы снабженцев за счет обучения прикладным программам (SAP, SRM, MDG, Excel), а также продолжение обучения лидеров по программе «ТОП-100».
- Другие проекты в рамках дорожной карты на 2021 год.



¹ Бизнес-единицы Стального сегмента (Северная Америка), а также EVRAZ Nikom и EVRAZ Каспиан Сталь рассматривают всех поставщиков на уровне страны как местных. Другие подразделения Стального и Угольного сегмента определяют местных поставщиков как поставщиков из регионов присутствия предприятий Группы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 — ОБ ОТЧЕТЕ

GRI 102—46 GRI 102—52

ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТА

GRI 102—50

Отчет об устойчивом развитии за 2020 год (далее — Отчет) освещает основные результаты деятельности ЕВРАЗа в области устойчивого развития с 1 января 2020 года по 31 декабря 2020 года и содержит планы Группы на 2021 год и среднесрочную перспективу.

Начиная с 2004 года ЕВРАЗ готовит годовые отчеты, которые включают подробную главу о корпоративной социальной ответственности (КСО). Однако

в 2018 году ЕВРАЗ принял решение опубликовать отдельный отчет, посвященный вопросам устойчивого развития. Последние отчеты Группы с дополнительной информацией о деятельности в области устойчивого развития представлены на официальном сайте ЕВРАЗа: http://www.Evraz.com/ru/investors/annual_reports. →

GRI 102—54

Настоящий Отчет за 2020 год был подготовлен в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы

по отчетности в области устойчивого развития: основной вариант (Стандарты GRI). В целях соблюдения Стандартов GRI были пересмотрены внутренние процедуры Группы по подготовке Отчета.

Отчет описывает практику управления устойчивым развитием ЕВРАЗа. Он был подготовлен в интересах инвестиционного сообщества и других заинтересованных сторон. Отчет об устойчивом развитии опубликован на английском и русском языках.

ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Информация об устойчивом развитии, содержащаяся в данном Отчете, относится к деятельности следующих активов ЕВРАЗа, если иное не указано в тексте Отчета:

GRI 102—45

Активы, данные по которым включены в Отчет

| Сегмент | Предприятие (упомянутое в Отчете) |
|-------------------------------------|---|
| Стальной сегмент | ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат (ЕВРАЗ ЗСМК) (включая ОАО «Евразруда») ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат (ЕВРАЗ НТМК) ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат (ЕВРАЗ КГОК) ЕВРАЗ Каспиан Сталь ЕВРАЗ Ванадий Тула EVRAZ Nikom |
| Угольный сегмент | Распадская Угольная Компания |
| Стальной сегмент (Северная Америка) | EVRAZ Inc. NA (в том числе EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo) EVRAZ Inc. NA Canada (включая EVRAZ Camrose, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Calgary, EVRAZ Regina) |
| Прочие активы | Компании, работающие в сфере продаж, услуг и логистики |

GRI 102—46

ВЫЯВЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

В целях определения и включения в Отчет информации, наиболее важной для бизнеса с точки зрения раскрытия, мы провели оценку существенности. Оценка состояла из трех основных этапов: анализ открытых

источников, сбор и анализ обратной связи заинтересованных сторон и составление списка существенных тем. Анализ существенности был проведен в соответствии с требованиями Стандартов GRI. При оценке

темы на предмет существенности использовались два основных критерия: «Значимость экономического, экологического и социального воздействия» и «Влияние на оценку и решения заинтересованных сторон».

Подход к определению существенных тем

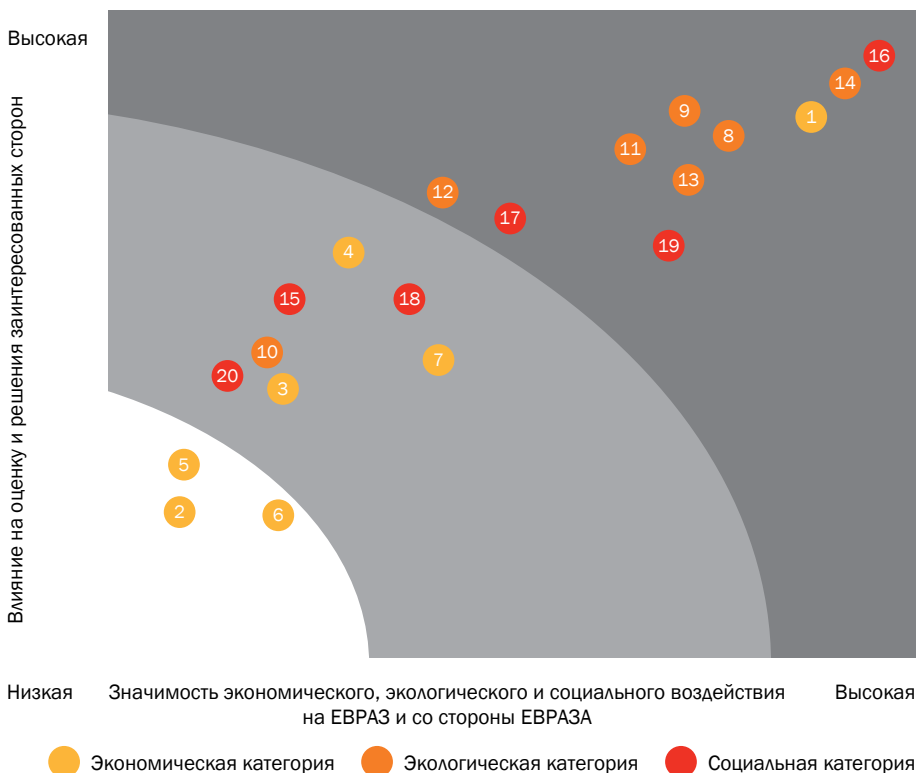


В 2020 году мы составили список из 20 существенных тем, включая 4 новые темы: налоги, управление рисками, меры по сокращению выбросов

углекислого газа и регулирование потребления энергии, свобода объединений и право на заключение коллективных договоров. Степень

приоритетности данных тем была определена в ходе проведенного в декабре 2020 года опроса членов рабочей группы по подготовке Отчета.

Матрица существенных тем Отчета



Требования к раскрытию информации в соответствии со Стандартами GRI были соблюдены в равной степени по всем темам независимо от их уровня приоритетности. Темам с высоким уровнем существенности было уделено особое внимание, по ним в Отчет была включена более подробная информация.

Существенные темы

GRI 102–47

| Категория: | № | Тема | Страницы | В рамках Группы | За пределами Группы |
|----------------------|----|--|----------|-----------------|---------------------|
| Экономическая | 1 | Экономическая результативность | 27 | V | V |
| | 2 | Присутствие на рынках | 34 | V | V |
| | 3 | Непрямые экономические воздействия | 71 | V | V |
| | 4 | Противодействие коррупции | 13 | V | V |
| | 5 | Практики закупок | 82 | V | V |
| | 6 | Налоги | 24 | V | — |
| | 7 | Управление рисками | 17 | V | V |
| Экологические | 8 | Энергия | 66 | V | V |
| | 9 | Водные ресурсы и сточные воды | 57 | V | V |
| | 10 | Биоразнообразие | 60 | V | V |
| | 11 | Выбросы | 54 | V | V |
| | 12 | Отходы | 58 | V | V |
| | 13 | Соответствие требованиям природо-охранного законодательства | 53 | V | — |
| | 14 | Меры по сокращению выбросов углекислого газа и регулирование потребления энергии | 62 | V | V |
| Социальные | 15 | Занятость | 28 | V | V |
| | 16 | Охрана труда и промышленная безопасность | 43 | V | V |
| | 17 | Обучение и развитие | 33 | V | — |
| | 18 | Этническое и культурное многообразие и равные возможности | 30 | V | V |
| | 19 | Местные сообщества | 70 | V | V |
| | 20 | Свобода объединений и право на заключение коллективных договоров | 36 | V | — |

МЕТОДОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ ДАННЫХ

Расчет, сбор и консолидация экономических, экологических и социальных показателей, представленных в Отчете, были проведены в соответствии с принципами и требованиями Стандартов GRI и на основании действующих процедур сбора и подготовки управленческой отчетности в Группе.

Финансовая информация представлена в долларах США. В отношении сумм в российских рублях в целях конвертации использовался средний курс доллара США за 2020 год, установленный Центральным банком России.

Показатели деятельности и данные по устойчивому развитию представлены в единицах Международной системы единиц (СИ).

Источниками информации, связанной с управлением персоналом, охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, являются обязательные для заполнения формы статистической отчетности. Соответствующие подразделения представляют отчетность для местных органов

власти и руководства Группы в указанной форме на ежегодной основе.

В целях обеспечения сопоставимости данных наиболее важные показатели, связанные с деятельностью Группы, представлены за предыдущие три года.

В 2020 году мы внесли изменение в определение местных поставщиков для ЕВРАЗ ЗСМК: внутренние поставщики Группы были исключены из расчета в соответствующем сегменте.

GRI 102–56

НЕЗАВИСИМАЯ ПРОВЕРКА ДАННЫХ

Группа привлекла компанию EY для проведения независимого заверения Отчета об устойчивом развитии с целью обеспечения качества, точности и полноты сообщаемых данных (см. Заключение независимого практикующего специалиста о задании, обеспечивающем уверенность на **стр. 108–109** →).

GRI 102–53

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Группа изучает и тщательно анализирует обратную связь заинтересованных сторон касательно полноты, объективности и существенности информации, раскрываемой в отчетах об устойчивом развитии, что способствует улучшению показателей в области устойчивого развития и процессов отчетности по нефинансовым показателям.

Мы всегда рады получать ваши предложения касательно Отчета и наших показателей деятельности. Просьба направлять вопросы и предложения в Дирекцию по отношениям с инвесторами в Москве:

телефонный номер: +7 (495) 232–13–70
эл. почта: sustainability@evraz.com

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 – ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ (GRI)

GRI 102–55

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|--|--|--|---|
| GRI 102 ОБЩИЕ СТАНДАРТНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОТЧЕТНОСТИ | | | |
| 1. Профиль организации | | | |
| GRI 102–1 | Наименование организации | О Группе, стр. 5 | |
| GRI 102–2 | Виды деятельности, бренды, продукция и услуги | Что мы производим, стр. 7 | |
| GRI 102–3 | Местонахождение штаб-квартиры организации | О Группе, стр. 5 | |
| GRI 102–4 | География осуществления деятельности | Где мы ведем деятельность, стр. 6 | |
| GRI 102–5 | Характер собственности и организационно-правовая форма | | EVRAZ plc |
| GRI 102–6 | Рынки, на которых работает организация | Кто мы, стр. 5 | |
| GRI 102–7 | Масштаб организации | Где мы ведем деятельность, стр. 6 Что мы производим, стр. 7 | |
| GRI 102–8 | Информация о сотрудниках и других работниках | Права человека, стр. 38 | Общее количество работников, принятых на работу по трудовому договору (бессрочному и срочному), раскрывается только в разбивке по полу. |
| GRI 102–9 | Цепочка поставок | Цепочка поставок Группы, стр. 83 | |
| GRI 102–10 | Существенные изменения в отношении организации и ее цепочки поставок | Продвижение устойчивого развития через цепочку поставок, стр. 84 | |
| GRI 102–11 | Применение принципа предосторожности | Управление рисками в области устойчивого развития, стр. 17 | |
| GRI 102–12 | Внешние инициативы | Подход к управлению устойчивым развитием, стр. 9 | |
| GRI 102–13 | Членство в ассоциациях | Членство в ассоциациях и организациях, стр. 24 | |
| 2. Стратегия | | | |
| GRI 102–14 | Заявление старшего должностного лица, принимающего решения в организации | Обращение президента, стр. 2 | |
| 3. Этика и деловая порядочность | | | |
| GRI 102–16 | Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения | Этика и деловое поведение, стр. 13 | |

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|--|---|---|--|
| 4. Корпоративное управление | | | |
| GRI 102–18 | Структура корпоративного управления | Организационная структура, стр. 12 | |
| 5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами | | | |
| GRI 102–40 | Список заинтересованных сторон | Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 20 | |
| GRI 102–41 | Коллективные трудовые договоры | Взаимодействие с работниками, стр. 36 | |
| GRI 102–42 | Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон | Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 20 | |
| GRI 102–43 | Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами | Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 20 | |
| GRI 102–44 | Ключевые темы и опасения, поднятые заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией | Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 20 | |
| 6. Практика составления отчетности | | | |
| GRI 102–45 | Перечень юридических лиц, чья отчетность была включена в консолидированную финансовую отчетность | Границы отчета, стр. 86 | |
| GRI 102–46 | Методы определения содержания отчета и границ аспектов | Подход к подготовке Отчета, стр. 86 | |
| GRI 102–47 | Список существенных тем | Выявление существенных тем, стр. 86 | |
| GRI 102–48 | Пересмотр данных прошлых отчетов | | В связи с пересчетом некоторые показатели (количество работников, потребление воды, выбросы, профессиональные заболевания) были незначительно изменены по сравнению с информацией, раскрытой в Годовом отчете за 2020 год. |
| GRI 102–49 | Изменения в отчетности | | Существенных изменений в списке существенных тем и границах Отчета по сравнению с предыдущими отчетными периодами не было. В 2020 году Группа определила налоги как существенную тему и в связи с этим раскрыла стандарт GRI 207. |
| GRI 102–50 | Отчетный период | Подход к подготовке Отчета, стр. 86 | |
| GRI 102–51 | Дата публикации последнего отчета | | Апрель 2020 г. |
| GRI 102–52 | Цикл отчетности | Подход к подготовке Отчета, стр. 86 | |
| GRI 102–53 | Контактное лицо для вопросов по отчету | Контактная информация, стр. 89 | |
| GRI 102–54 | Указание варианта подготовки отчета в соответствии со Стандартами GRI | Подход к подготовке Отчета, стр. 86 | |

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|----------------|--------------------------|--|------------------------|
| GRI 102–55 | Указатель содержания GRI | Приложение 2 — Таблица показателей деятельности для отчетности в области устойчивого развития (GRI), стр. 90 | |
| GRI 102–56 | Внешнее заверение | Заключение независимого практикующего специалиста о задании, обеспечивающем уверенность, стр. 108 | |

Существенные темы

GRI 200 Категория «экономическая»

GRI 201 Экономическая результативность

| | | | |
|-----------|--|--|--|
| GRI 103 | Подход к управлению | Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, стр. 27 | |
| GRI 201–1 | Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость | Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, стр. 27 | |
| GRI 201–2 | Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата | Изменение климата, стр. 64 | |

GRI 202 Присутствие на рынках

| | | | |
|-----------|---|--------------------|--|
| GRI 103 | Подход к управлению | Мотивация, стр. 34 | |
| GRI 202–1 | Отношение стандартной заработной платы начального уровня для работников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации | Мотивация, стр. 34 | |

GRI 203 Непрямые экономические воздействия

| | | | |
|-----------|--|---|--|
| GRI 103 | Подход к управлению | Подход к управлению, стр. 71 | |
| GRI 203–1 | Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги | Проекты по поддержке местных сообществ, стр. 73 | |
| GRI 203–2 | Существенные непрямые экономические последствия | Проекты по поддержке местных сообществ, стр. 73 | |

GRI 204 Практика закупок

| | | | |
|-----------|---|--|---|
| GRI 103 | Подход к управлению | Подход к управлению, стр. 84 | |
| GRI 204–1 | Доля закупочных расходов, приходящаяся на местных поставщиков | Продвижение устойчивого развития через цепочку поставок, стр. 84 | Информация о доле местных поставщиков раскрывается только для ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ Ванадий Тула и Распадской Угольной Компании из-за неадекватности сбора данных в других сегментах. |

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|--|---|---|--|
| GRI 205 Противодействие коррупции | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | | |
| GRI 205–2 | Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им | Этика и деловое поведение, стр. 13 | |
| GRI 205–3 | Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия | Этика и деловое поведение, стр. 13 | |
| GRI 207 Налоги 2019 | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Налоговые обязательства, стр. 24 | |
| GRI 207–1 | Подход к налогообложению | Налоговые обязательства, стр. 24 | |
| GRI 207–2 | Налоговое управление, контроль и управление рисками | Налоговые обязательства, стр. 24 | |
| GRI 207–3 | Взаимодействие с заинтересо- ванными сторонами и управ- ление вопросами, связанными с налогообложением | Налоговые обязательства, стр. 25 | |
| GRI 207–4 | Отчетность по странам | Налоговые обязательства, стр. 25 | |
| GRI 300 Категория «экологическая» | | | |
| GRI 302 Энергия | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Повышение энергоэффективности, стр. 66 | |
| GRI 302–1 | Потребление энергии в организации | Повышение энергоэффективности, стр. 66 | Сведения об энергопотреблении раскрываются только по ограни- ченному числу предприятий, которые обозначены в соответ- ствующем разделе. |
| GRI 302–3 | Энергоемкость | Повышение энергоэффективности, стр. 67 | Сведения об энергопотреблении раскрываются только по ограни- ченному числу предприятий, которые обозначены в соответ- ствующем разделе. |
| GRI 303 Вода | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 | |
| GRI 303–1 | Использование воды как общего ресурса | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 Управление водными ресурсами, стр. 57 | |
| GRI 303–2 | Управление воздействием, оказываемым сбросами воды | Управление водными ресурсами, стр. 57 | |
| GRI 303–3 | Забор воды | Управление водными ресурсами, стр. 57 | Информация о водозаборе рас- крывается как удельный показа- тель на тысячу долларов США выручки. |

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|----------------|-------------------------|---------------------------------------|---|
| GRI 303—4 | Сброс воды | Управление водными ресурсами, стр. 57 | Показатель раскрывается частично, без разбивки по типам назначения, однако сбросы от производства стали и горно-добывающей деятельности показаны отдельно. |
| GRI 303—5 | Водопотребление | Управление водными ресурсами, стр. 57 | Общая информация о потреблении воды раскрывается по ЕВРАЗу. Распределение потребления воды по источникам раскрывается в целом по ЕВРАЗу, а также по каждому отчетному сегменту. |

GRI 304 Биоразнообразие

| | | | |
|-----------|---|--|---|
| GRI 103 | Подход к управлению | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 | |
| GRI 304—1 | Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 Защита биоразнообразия, стр. 60 | Несмотря на то, что производственные площадки ЕВРАЗа не расположены на особо охраняемых природных территориях или территориях высокой значимости с точки зрения биоразнообразия, а также то, что деятельность Группы не оказывает непосредственного существенного влияния на биоразнообразие, мы считаем приоритетной задачу по сохранению биоразнообразия. |
| GRI 304—3 | Охраняемые или восстановленные места обитания | Защита биоразнообразия, стр. 60 | Информация об охраняемых или восстановленных местах обитания раскрывается как площадь восстановленных территорий. |

GRI 305 Выбросы

| | | | |
|-----------|--|---|---|
| GRI 103 | Подход к управлению | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 | |
| GRI 305—1 | Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1) | Выбросы парниковых газов, стр. 65 | |
| GRI 305—2 | Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2) | Выбросы парниковых газов, стр. 65 | |
| GRI 305—4 | Интенсивность выбросов парниковых газов | Выбросы парниковых газов, стр. 65 | Интенсивность выбросов парниковых газов (кгСО ₂ -эквивалента на долл. США) рассчитывается как объем выбросов парниковых газов, разделенный на консолидированный доход в разбивке по сегментам деятельности. Интенсивность выбросов парниковых газов также раскрывается в виде удельного показателя на тонну отливной стали (тСО ₂ -экв. на тонну отливной стали). |

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|---|--|--|--|
| GRI 305—5 | Сокращение выбросов парниковых газов | Выбросы парниковых газов, стр. 65 | В 2020 году ЕВРАЗ продемонстрировал снижение выбросов парниковых газов в области охвата 2 на 2,8%. Это было вызвано снижением производства стали на активах Группы в Северной Америке и уменьшением закупок электроэнергии российскими металлургическими предприятиями. |
| GRI 305—7 | Оксиды азота (SO _x), оксиды серы (NO _x) и другие существенные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу | Сокращение выбросов в атмосферу, стр. 55 | Основные выбросы в атмосферу ЕВРАЗа включают SO _x , NO _x , ЛОВ, твердые частицы. |
| GRI 306 Сбросы и отходы | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 | |
| GRI 306—1 | Образование отходов и значимые воздействия, связанные с отходами | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 Обращение с отходами, стр. 58 | |
| GRI 306—2 | Управление значимыми воздействиями, связанными с отходами | Обращение с отходами, стр. 58 | |
| GRI 306—3 | Образование отходов | Обращение с отходами, стр. 58 | Раскрывается следующая информация: <ul style="list-style-type: none"> • общее количество отходов (помимо отходов горнодобывающей промышленности) и побочных продуктов, производимых предприятиями ЕВРАЗа, • доля отходов, произведенных предприятиями ЕВРАЗа и полученных с других объектов. |
| GRI 306—4 | Утилизация отходов | Обращение с отходами, стр. 58 | |
| GRI 306—5 | Удаление отходов | Обращение с отходами, стр. 58 | |
| GRI 307 Соответствие требованиям природоохранного законодательства | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Охрана окружающей среды, Подход к управлению, стр. 53 | |
| GRI 307—1 | Несоблюдение природоохранного законодательства и нормативных требований | Охрана окружающей среды, Подход к управлению, стр. 53 | Мы прилагаем усилия, чтобы соответствовать всем применимым экологическим нормам и ожиданиям наших заинтересованных сторон. |

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|---|---|--|--|
| GRI 400 Категория «социальная» | | | |
| GRI 401 Занятость | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Наши работники, Наш подход, стр. 29 | |
| GRI 401–1 | Число новых работников и текучесть кадров | Структура персонала, стр. 30 | Сведения о текучести кадров раскрываются только по отчетным сегментам. |
| GRI 401–2 | Льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются работникам, работающим на условиях временной или неполной занятости | Мотивация, стр. 34 | EBPAZ предоставляет одинаковые льготы как штатным работникам, так и работникам по совместительству. |
| GRI 403 Здоровье и безопасность на рабочем месте | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 43 | |
| GRI 403–1 | Система управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 43 | |
| GRI 403–2 | Выявление опасностей, оценка рисков и расследование несчастных случаев | Положения, руководящие принципы и политика в области охраны труда и промышленной безопасности, стр. 45 | |
| GRI 403–3 | Службы охраны труда | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 Инициативы и проекты в области охраны труда и промышленной безопасности в 2020 году, стр. 44 | |
| GRI 403–4 | Участие рабочих, консультации и информационное взаимодействие с ними по вопросам охраны труда и промышленной безопасности | Управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологией, стр. 41 | |
| GRI 403–5 | Обучение работников в области охраны труда и промышленной безопасности | Развитие культуры безопасности, стр. 47 | |
| GRI 403–6 | Пропаганда здорового образа жизни среди рабочих | Охрана здоровья, стр. 49 | |
| GRI 403–7 | Предотвращение и смягчение последствий несоблюдения правил охраны труда и промышленной безопасности во взаимосвязи с деловыми отношениями | Охрана труда и промышленная безопасность, стр. 43 Инициативы и проекты в области охраны труда и промышленной безопасности в 2020 году, стр. 45 Развитие культуры безопасности, стр. 46 | |
| GRI 403–8 | Работники, на которых распространяется действие системы управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности | Международные стандарты, стр. 44 | |
| GRI 403–9 | Производственный травматизм | Предотвращение производственного травматизма, стр. 48, 49 | Коэффициенты частоты травматизма не включают данные по подрядчикам. В 2020 году Компания начала собирать информацию о количестве часов, отработанных подрядчиками. |
| GRI 403–10 | Уровень профессиональных заболеваний | Охрана здоровья, стр. 50 | Не имеется статистических данных по количеству смертельных случаев, вызванных профзаболеваниями. Группа не занимается сбором данных по подрядчикам. |

| Показатель GRI | Раскрываемая информация | Страница (или ссылка) | Комментарии/исключения |
|---|---|--|------------------------|
| GRI 404 Обучение и развитие персонала | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Обучение и развитие персонала, стр. 33 | |
| GRI 404—1 | Среднее количество часов обучения в год на одного работника | Обучение и развитие персонала, стр. 33 | |
| GRI 404—2 | Программы повышения квалифи- кации работников и программы содействия при переводе на другую должность | Обучение и развитие персонала, стр. 33 | |
| GRI 405 Разнообразие и равные возможности | | | |
| GRI 405 | Подход к управлению | Структура персонала, стр. 30 | |
| GRI 405—1 | Разнообразие состава органов управ- ления и структуры персонала | Структура персонала, стр. 30 | |
| GRI 407 Свобода объединений и право на заключение коллективных договоров | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Взаимодействие с работниками, стр. 36 | |
| GRI 407—1 | Операции и поставщики, с кото- рыми право на свободу объединения и ведение переговоров о заключении коллективных договоров может ока- заться под угрозой | Взаимодействие с работниками, стр. 36 | |
| GRI 413 Местные сообщества | | | |
| GRI 103 | Подход к управлению | Подход к управлению, стр. 71 | |
| GRI 413—1 | Подразделения, реализующие про- граммы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развитие местных сообществ | Подход к управлению, стр. 71 Проекты по поддержке местных сообществ, стр. 73 | |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 — ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Данный раздел содержит структурированную информацию для заинтересованных сторон ЕВРАЗа о политике, программах и результатах деятельности Группы в области устойчивого развития и служит нашим Отчетом о проделанной работе (ОПР) в рамках Глобального договора ООН.

| Принцип | Принятые практические меры | Оценка текущих или ожидаемых результатов | Раздел Отчета для получения более подробной информации |
|---|--|--|--|
| Права человека | | | |
| <p>Принцип 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.</p> <p>Принцип 2: Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.</p> | <p>В 2020 году ЕВРАЗ разработал Политику по правам человека и Политику в отношении обеспечения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей сотрудников, которые соответствуют международным руководствам и стандартам в области прав человека.</p> <p>В целях снижения риска нарушений законодательства общественные организации, в том числе профсоюзы и представители Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека, осуществляют контроль за отношением ЕВРАЗа к своим работникам.</p> <p>Анонимная горячая линия ЕВРАЗа работает 24 часа в сутки. Она помогает отслеживать уровень удовлетворенности работников и фиксировать нарушения прав человека.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Высокая осведомленность работников в вопросах прав человека. • Благоприятная рабочая среда, где к работникам относятся с уважением, свободная от любого рода дискриминации. • Повышенная эффективность выявления нарушений прав человека за счет улучшения работы горячей линии ЕВРАЗа. | <p>Наши работники, стр. 28</p> <p>Этика и деловое поведение, стр. 13</p> |
| Трудовые отношения | | | |
| <p>Принцип 3: Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.</p> <p>Принцип 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.</p> <p>Принцип 5: Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.</p> <p>Принцип 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.</p> | <p>В 2020 году при активном участии Группы были продлены тарифные соглашения по угольной промышленности и металлургии, подписанные в соответствии с российским законодательством. ЕВРАЗ проводит оценку рисков в области современного рабства, чтобы определить, какие сферы собственного бизнеса, а также бизнеса поставщиков и субподрядчиков подвержены высокому риску совершения деяний, квалифицируемых как современное рабство. Группа взаимодействует со своими поставщиками по вопросам современного рабства для того, чтобы они получили более глубокое понимание необходимых шагов по предотвращению любых проявлений современного рабства на своих предприятиях.</p> <p>В 2020 году ЕВРАЗ разработал Политику в отношении многообразия, в которой рассматриваются вопросы социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников, включая следующие темы: многообразие состава Совета директоров, соблюдение многообразия при приеме на работу, недопущение домогательства и запугивания и другое</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Более активное и доверительное взаимодействие Группы с профсоюзами. • Более тщательное изучение вопросов современного рабства в тех областях бизнеса и в отношении тех поставщиков и субподрядчиков, где существует риск совершения деяний, квалифицируемых как современное рабство. • Повышение осведомленности работников в вопросах социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников • Расширение многообразия работников. | <p>Наши работники, стр. 28</p> |

| Принцип | Принятые практические меры | Оценка текущих или ожидаемых результатов | Раздел Отчета для получения более подробной информации |
|--|--|---|--|
| Environment | | | |
| <p>Принцип 7: Деловые круги должны под- держивать подход к эко- логическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.</p> <p>Принцип 8: Деловые круги должны пред- принимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.</p> <p>Принцип 9: Деловые круги должны содей- ствовать развитию и рас- пространению экологически безопасных технологий.</p> | <p>В 2020 году ЕВРАЗ обновил Экологическую стратегию, которая содержит рамки для обеспечения соблюдения экологических требо- ваний и смягчения возможных негативных воздействий на окружающую среду. В 2020 году Группа также установила новые цели на период до 2030 года (приняв 2019 в качестве базового года), которые охваты- вают четыре аспекта: водопользование, обра- щение с отходами, выбросы в атмосферу и показатели парниковых газов.</p> | <p>Цели, установленные ЕВРАЗом на период до 2030 года:</p> <p>Водопользование</p> <ul style="list-style-type: none"> Нулевой сброс сточных вод при сталелитейном производстве. <p>Обращение с отходами</p> <ul style="list-style-type: none"> Утилизация 95% металлургиче- ских и общих отходов. Повторное использование 50% отходов горного производства. <p>Выбросы в атмосферу</p> <ul style="list-style-type: none"> Сокращение общих выбросов в атмосферу на 33% при стале- литейном производстве. Снижение пылевыведения в 1,5 раза при добыче угля. <p>Выбросы парниковых газов:</p> <ul style="list-style-type: none"> Сокращение удельных выбро- сов парниковых газов (обла- сти охвата 1 и 2) в стальных сегментах ЕВРАЗа (Стальной сегмент и Стальной сегмент (Северная Америка)) на 20%. Утилизация 75% метана (CH₄), выделяемого в процессе дега- зации при добыче угля. | Охрана окружающей среды, стр. 52 |
| Противодействие коррупции | | | |
| <p>Принцип 10: Деловые круги должны про- тивостоять всем формам коррупции, включая требова- тельство и взяточничество.</p> | <p>В 2020 году ЕВРАЗ начал разработку соб- ственной Системы управления обучением, которая позволит всем работникам пройти курсы по антикоррупционному и этическому поведению. Группа уже разработала курсы по Кодексу делового поведения и требованиям Антикоррупционной политики, которые содержат задания и тесты по вопросам, освещенным в Антикоррупционной поли- тике, и будут проводиться для каждого работника раз в 2 года. В отчетном периоде Группа также продолжила актуализацию своих основных документов в области борьбы с коррупцией.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Система управления обуче- нием повысит эффективность управления обучением работ- ников, поскольку курсы ста- нут проводиться чаще и будут отвечать специфике деятель- ности Группы. | Этика и деловое поведение, стр. 13 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4 — РАБОЧАЯ ГРУППА ПО ВОПРОСАМ РАСКРЫТИЯ ФИНАНСОВОЙ ИНФОРМАЦИИ, СВЯЗАННОЙ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА¹

| № | Рекомендации | Отражение в Отчете |
|---|---|---|
| 1 | Управление Раскрывайте информацию о порядке управления рисками и возможностями, связанными с изменением климата. | Раздел «Выбросы парниковых газов» Вопросы, связанные с климатом, рассматриваются в рамках структуры управления ОТ, ПБ и Э ЕВРАЗ. Такие вопросы, как корпоративное управление в области изменения климата, постановка целей и управление рисками, рассматриваются на заседаниях Совета директоров (СД). Обсуждение вопросов, связанных с климатом, также проводится Комитетом по ОТ, ПБ и Э, который оказывает содействие Совету директоров в контроле за реализацией Климатической стратегии. |
| 2 | Стратегия Раскрывайте информацию о фактическом и потенциальном воздействии рисков и возможностей, связанных с изменением климата, на хозяйственную деятельность организации, ее стратегию и финансовое планирование, если такая информация является значимой. | Раздел «Управление рисками в области устойчивого развития», таблица «Риски Группы в области устойчивого развития»; раздел «Выбросы парниковых газов». ЕВРАЗ учитывает риски и возможности, связанные с изменением климата, в своей бизнес-модели. В условиях прогнозируемого роста мирового спроса на высококачественную сталь ЕВРАЗ видит возможность использования своей ванадиевой продукции для содействия переходу к низкоуглеродной экономике. |
| 3 | Управление рисками Раскрывайте сведения о том, каким образом организация выявляет, оценивает и управляет рисками, связанными с изменением климата. | Раздел «Управление рисками в области устойчивого развития», таблица «Риски Группы в области устойчивого развития»; раздел «Выбросы парниковых газов». Рабочая группа по управлению рисками (на уровне президента ЕВРАЗ) несет основную ответственность за сбор результатов выявления и оценки рисков, связанных с изменением климата, по всем бизнес-процессам ЕВРАЗ, а также разрабатывает меры по снижению влияния этих рисков на Группу в целом. |
| 4 | Показатели и цели Раскрывайте информацию о показателях и целях, используемых для оценки и управления соответствующими рисками и возможностями, связанными с изменением климата, если такая информация является значимой. | Раздел «Выбросы парниковых газов», подраздел «Результаты работы за 2020 год»; Раздел «Выбросы парниковых газов», диаграммы: <ul style="list-style-type: none"> • «Выбросы парниковых газов ЕВРАЗ (области охвата 1 и 2), млн тCO₂-эквивалента»; • «Основные выбросы парниковых газов ЕВРАЗ (область охвата 1), млн тCO₂-эквивалента»; • «Выбросы парниковых газов ЕВРАЗ в разбивке по сегментам в 2020 году, млн тCO₂-эквивалента»; • «Удельные выбросы парниковых газов (области охвата 1 и 2) в результате производства стали (Стальной сегмент, Стальной сегмент (Северная Америка)), тCO₂-эквивалента на тонну отлитой стали»; • «Выбросы парниковых газов ЕВРАЗ в пересчете на консолидированную выручку, кгCO₂-эквивалента на долл. США». |

¹ Более подробную информацию об управлении рисками и возможностями, связанными с климатом, процессах управления рисками, стратегии и показателях, используемых для оценки рисков и возможностей, связанных с климатом, см. на нашем официальном сайте. →

ПРИЛОЖЕНИЕ 5 – ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

| Показатель ¹ | Ед. изм. | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 по сравнению с 2019 | | Определение | Комментарии |
|---|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------------------------------|-------|---|--|
| | | | | | | Δ | % | |
| Выбросы в атмосферу | | | | | | | | |
| Итого выбросы в атмосферу (включая основные выбросы) — производство стали | тыс. тонн | 409,20 | 396,22 | 381,57 | -14,65 | -3,7 | Итого выбросы в атмосферу — Выбросы, исключая выбросы при производстве угля и CH ₄ | |
| Итого выбросы в атмосферу (включая основные выбросы) — Уголь | тыс. тонн | 273,90 | 403,19 | 429,69 | 26,50 | 6,6 | Общие выбросы в атмосферу при производстве угля, включая CH ₄ (98% от общих выбросов при производстве угля) | |
| Ключевые выбросы в атмосферу | тыс. тонн | 128,24 | 128,13 | 121,30 | -6,83 | -5,3 | | |
| SO _x | тыс. тонн | 51,30 | 45,38 | 45,11 | -0,28 | -0,6 | Диоксид серы (SO ₂) | |
| NO _x | тыс. тонн | 29,69 | 28,85 | 25,52 | -3,33 | -11,5 | Сумма оксидов азота (NO _x) в виде двуокси азота (NO ₂) | |
| Пыль | тыс. тонн | 45,98 | 52,44 | 49,25 | -3,19 | -6,1 | Сумма PM10 и PM25 | |
| ЛОС | тыс. тонн | 1,26 | 1,45 | 1,42 | -0,04 | -2,5 | Летучие органические соединения | |
| CO | тыс. тонн | 285,94 | 272,91 | 265,53 | -7,39 | -2,7 | Угарный газ (CO) | |
| CH ₄ | тыс. тонн | 267,85 | 397,78 | 425,16 | 27,39 | 6,9 | CH ₄ раскрыт в выбросах парниковых газов (в млн тонн CO ₂ -эквивалента) | |
| Иное | тыс. тонн | 3,32 | 3,09 | 1,49 | -1,6 | -51,7 | исключая CH ₄ , см. «Парниковые газы» | |
| Парниковые газы | | | | | | | | |
| Парниковые газы (область охвата 1) | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 34,56 | 39,06 | 39,48 | 0,42 | 1,1 | Прямые выбросы ПГ; сумма CO ₂ -эквивалента CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, PFC, HFC, SF ₆ и NF ₃ | Прямые выбросы парниковых газов — выбросы из источников, принадлежащих или находящихся под контролем ЕВРАЗа. |

¹ В результате математического округления некоторые итоговые или процентные значения могут незначительно отличаться от значений отдельных показателей.

| Показатель ¹ | Ед. изм. | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 по сравнению с 2019 | | Определение | Комментарии |
|---|--|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|-------------|---|--|
| | | | | | Δ | % | | |
| CO ₂ | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 26,86 | 27,96 | 27,78 | -0,18 | -0,6 | Углекислый газ (CO ₂) | Прямые выбросы углекислого газа от ведения производственной деятельности определены по методу углеродного баланса для потоков углерода на производственных предприятиях, включая потребление топлива. Выбросы других парниковых газов определены на основе измеренных объемов, изменения запасов или коэффициентов и моделей МГЭИК 2006 (в том числе для выбросов метана после добычи угля), где отсутствовали данные о прямых измерениях. |
| CH ₄ | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 7,64 | 11,04 | 11,64 | 0,60 | 5,4 | Выбросы CO ₂ -эквивалента метана (CH ₄) | |
| N ₂ O | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,00 | -1,2 | Выбросы CO ₂ -эквивалента оксидов азота (N ₂ O) | |
| PFC and HFC | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 0,00009 | 0,00002 | 0,00012 | 0,00 | 648,0 | Выбросы CO ₂ -эквивалента гидрофторуглеродов и перфторуглеродов | |
| SF ₆ | млн тонн CO ₂ -эквивалента | - | - | - | - | - | Выбросы CO ₂ -эквивалента гексафторида серы (SF ₆) | |
| NF ₃ | млн тонн CO ₂ -эквивалента | - | - | - | - | - | Выбросы CO ₂ -эквивалента трехфтористого азота (NF ₃) | |
| Парниковые газы (область охвата 2) | млн тонн CO₂-эквивалента | 4,23 | 4,28 | 4,14 | -0,14 | -3,3 | Косвенные выбросы парниковых газов от потребления приобретенной электроэнергии, тепла или пара | Выбросы области охвата 2 — это выбросы от генерации электроэнергии, отопления/охлаждения или пара, приобретаемого предприятиями ЕВРАЗ для собственного потребления. Такие выбросы были рассчитаны с использованием коэффициентов выбросов, разработанных для каждой страны или региона (при наличии), или иных коэффициентов, предоставленных Департаментом окружающей среды, продовольствия и сельского хозяйства Великобритании либо взятых из Национальных докладов о кадастре. |
| Итого парниковые газы | млн тонн CO₂-эквивалента | 38,79 | 43,35 | 43,63 | 0,28 | 0,6 | В периметр расчетов вошли следующие дочерние компании: | |
| Парниковые газы Стального сегмента | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 28,15 | 29,32 | 29,23 | -0,10 | -0,3 | ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ ЗСМК, Евразруда, ЕВРАЗ ДМЗ, ЕВРАЗ Ванадий Тула, ЕВРАЗ Каспиан Сталь, EVRAZ Palini e Bertoli, EVRAZ Nikom, | |
| Область охвата 1 | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 25,47 | 26,58 | 26,58 | 0,00 | 0,0 | | |
| Область охвата 2 | млн тонн CO ₂ -эквивалента | 2,68 | 2,74 | 2,64 | -0,10 | -3,7 | | |

| Показатель¹ | Ед. изм. | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 по сравнению с 2019 | | Определение | Комментарии |
|--|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------------------------------|-------|--|-------------|
| | | | | | Δ | % | | |
| | | | | | | | | |
| Парниковые газы Стального сегмента (Северная Америка) | млн тонн CO₂-эквивалента | 1,39 | 1,41 | 1,21 | -0,20 | -14,1 | EVRAZ Stratcor, EVRAZ Calgary, EVRAZ Camrose, EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Regina | |
| Область охвата 1 | млн тонн CO₂-эквивалента | 0,75 | 0,76 | 0,62 | -0,13 | -17,8 | | |
| Область охвата 2 | млн тонн CO₂-эквивалента | 0,64 | 0,65 | 0,59 | -0,06 | -9,9 | | |
| Парниковые газы Угольного сегмента | млн тонн CO₂-эквивалента | 9,25 | 12,61 | 13,19 | 0,58 | 4,6 | Распадская Угольная Компания, Межегейуголь и Южкузбассуголь | |
| Область охвата 1 | млн тонн CO₂-эквивалента | 8,34 | 11,73 | 12,28 | 0,55 | 4,7 | | |
| Область охвата 2 | млн тонн CO₂-эквивалента | 0,91 | 0,89 | 0,91 | 0,02 | 2,6 | | |
| Парниковые газы на тонну отливой стали | тCO₂-эквивалента/ т отливой стали | 2,01 | 1,97 | 1,97 | 0,00 | 0,02 | | |
| Парниковые газы на чистую выручку | кгCO₂-эквивалента/ долл. США | 3,00 | 3,64 | 4,47 | 0,83 | 22,7 | | |
| Парниковые газы Стального сегмента | кгCO₂-эквивалента/ долл. США | 3,20 | 3,60 | 4,19 | 0,58 | 16,2 | | |
| Парниковые газы Стального сегмента (Северная Америка) | кгCO₂-эквивалента/ долл. США | 0,50 | 0,56 | 0,68 | 0,12 | 20,6 | | |
| Парниковые газы Угольного сегмента | кгCO₂-эквивалента/ долл. США | 4,00 | 6,24 | 8,85 | 2,61 | 41,8 | | |
| Управление водными ресурсами | | | | | | | | |
| Итого забор све- жей воды для производствен- ных нужд | млн м³ | 226,49 | 205,32 | 206,20 | 0,88 | 0,4 | | |
| поверхностные воды | млн м³ | 196,74 | 175,03 | 176,60 | 1,57 | 0,9 | | |
| грунтовые воды | млн м³ | 8,64 | 9,20 | 8,99 | -0,21 | -2,3 | | |
| морская вода | млн м³ | - | - | - | - | - | | |
| сеть общего пользования | млн м³ | 15,34 | 16,19 | 15,54 | -0,65 | -4,0 | | |
| другие источники | млн м³ | 5,77 | 4,90 | 5,06 | 0,17 | 3,4 | | |
| Использование шахтной и карьерной воды для производствен- ных нужд | млн м³ | 17,36 | 21,22 | 24,29 | 3,07 | 14,4 | | |
| шахтная вода | млн м³ | 11,01 | 13,70 | 15,45 | 1,75 | 12,8 | | |
| карьерная вода | млн м³ | 6,35 | 7,52 | 8,83 | 1,31 | 17,4 | | |

| Показатель ¹ | Ед. изм. | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 по сравнению с 2019 | | Определение | Комментарии |
|---|--------------------|--------|--------|--------|--------------------------------|-------|---|-------------|
| | | | | | Δ | % | | |
| Стальной сегмент: забор свежей воды для производственных нужд | млн м ³ | 183,18 | 164,66 | 162,22 | -2,44 | -1,5 | ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ ДМЗ (продан в 2018 году), ЕВРАЗ Ванадий Тула, ЕВРАЗ Каспиан Сталь, EVRAZ Palini e Bertoli, EVRAZ Nikom, EVRAZ Stratcor, EVRAZ Inc. NA (включая EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo), EVRAZ Inc. NA Canada (включая EVRAZ Camrose, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Calgary, EVRAZ Regina) | |
| поверхностные водные объекты | млн м ³ | 166,67 | 148,05 | 145,72 | -2,33 | -1,6 | | |
| подземные источники | млн м ³ | 4,69 | 4,74 | 4,83 | 0,09 | 1,9 | | |
| морская вода | млн м ³ | - | - | - | - | - | | |
| городские сети | млн м ³ | 11,18 | 10,78 | 10,23 | -0,55 | -5,1 | | |
| другие источники | млн м ³ | 0,64 | 1,09 | 1,44 | 0,35 | 31,9 | | |
| Железная руда: потребление свежей воды для производственных нужд | млн м ³ | 34,21 | 32,13 | 36,02 | 3,88 | 12,1 | ЕВРАЗ КГОК, Евразруда | |
| поверхностные водные объекты | млн м ³ | 30,03 | 26,86 | 30,80 | 3,94 | 14,7 | | |
| подземные источники | млн м ³ | 0,58 | 0,54 | 0,55 | 0,01 | 2,0 | | |
| морская вода | млн м ³ | - | - | - | - | - | | |
| городские сети | млн м ³ | 3,39 | 4,72 | 4,65 | -0,07 | -1,5 | | |
| другие источники | млн м ³ | 0,21 | 0,01 | 0,01 | 0,00 | -4,2 | | |
| Использование шахтных и карьерных вод для производственных нужд | | 7,66 | 8,84 | 9,91 | 1,07 | 12,2 | | |
| шахтная вода | млн м ³ | 1,88 | 1,88 | 1,64 | -0,24 | -12,7 | | |
| карьерная вода | млн м ³ | 5,78 | 6,95 | 8,27 | 1,31 | 18,9 | | |
| Угольный сегмент: забор свежей воды для производственных нужд | млн м ³ | 9,10 | 8,52 | 7,96 | -0,56 | -6,6 | Распадская Угольная Компания, Межегейуголь | |
| поверхностные водные объекты | млн м ³ | 0,04 | 0,13 | 0,09 | -0,04 | -34,2 | | |
| подземные источники | млн м ³ | 3,36 | 3,91 | 3,60 | -0,31 | -7,9 | | |
| морская вода | млн м ³ | - | - | - | - | - | | |
| городские сети | млн м ³ | 0,76 | 0,69 | 0,66 | -0,03 | -4,2 | | |

| Показатель ¹ | Ед. изм. | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 по сравнению с 2019 | | Определение | Комментарии |
|---|---|---------------|---------------|---------------|--------------------------------|-------------|---|-------------|
| | | | | | Δ | % | | |
| другие источники | млн м ³ | 4,93 | 3,79 | 3,61 | -0,18 | -4,8 | | |
| Использование шахтной и карьерной воды для про- изводственных нужд | | 9,70 | 12,39 | 14,38 | 1,99 | 16,1 | | |
| шахтная вода | млн м ³ | 9,13 | 11,82 | 13,81 | 1,99 | 16,9 | | |
| карьерная вода | млн м ³ | 0,57 | 0,57 | 0,57 | 0,00 | -0,4 | | |
| Интенсивность забора свежей воды | м³/т отлитой стали | 14,07 | 11,92 | 11,90 | -0,02 | -0,2 | | |
| Интенсивность забора свежей воды | м³/тыс. долл. США выручки | 17,64 | 17,25 | 21,14 | 3,89 | 22,6 | | |
| Оборотная вода для исполь- зования в собственном производстве | % | 92,8 | 93,3 | 93,3 | 0,00 | 0,0 | | |
| Итого сброс в водные объекты | млн м³ | 131,85 | 125,91 | 125,26 | -0,66 | -0,5 | | |
| Стальной сегмент | млн м ³ | 75,27 | 68,90 | 68,58 | -0,32 | -0,5 | ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ЗСМК, ЕВРАЗ ДМЗ (включен в показатели за 2018 год, однако, продан в 2018 году), ЕВРАЗ Ванадий Тула, ЕВРАЗ Каспиан Сталь, EVRAZ Palini e Bertoli, EVRAZ Nikom, EVRAZ Stratcor, EVRAZ Inc. NA (включая EVRAZ Portland, EVRAZ Pueblo), EVRAZ Inc. NA Canada (включая EVRAZ Camrose, EVRAZ Red Deer, EVRAZ Calgary, EVRAZ Regina) | |
| Железная руда | млн м ³ | 12,03 | 12,86 | 12,47 | -0,39 | -3,0 | ЕВРАЗ КГОК, Евразруда | |
| Угольный сегмент | млн м ³ | 44,55 | 44,15 | 44,21 | 0,06 | 0,1 | Распадская Угольная Компания, Межегейуголь | |

| Показатель¹ | Ед. изм. | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 | | Определение | Комментарии |
|---|----------|-----------|-----------|-----------|---------------------|-------|-------------|-------------|
| | | | | | по сравнению с 2019 | | | |
| | | | | | Δ | % | | |
| Обращение с отходами и побочными продуктами | | | | | | | | |
| Образование отходов (за исключением горных отходов) и побочных продуктов | тыс. т | 7 947,8 | 8 445,4 | 8 651,4 | 206,02 | 2,4 | | |
| Образование металлургических отходов и побочных продуктов | тыс. т | 6 401,7 | 6 829,6 | 6 406,9 | -422,79 | -6,2 | | |
| Образование общих отходов | тыс. т | 1 546,1 | 1 615,7 | 2 244,5 | 628,81 | 38,9 | | |
| образование малоопасных отходов | тыс. т | 1 471,9 | 1 547,4 | 2 188,0 | 640,54 | 41,4 | | |
| образование опасных отходов | тыс. т | 74,2 | 68,3 | 56,6 | -11,73 | -17,2 | | |
| Переработанные отходы, не относящиеся к горному производству, и побочная продукция | тыс. т | 8 846,8 | 8 881,2 | 8 886,1 | 4,9 | 0,1 | | |
| Непереработанные отходы, не относящиеся к горному производству, и побочная продукция | тыс. т | 591,2 | 661,6 | 751,0 | 89,4 | 13,5 | | |
| Степень переработки или повторного использования отходов, не относящихся к горному производству | % | 111,3 | 105,2 | 102,7 | -2,4 | -2,3 | | |
| Отходы горного производства | тыс. т | 232 004,5 | 198 827,7 | 135 625,3 | -63 202,4 | -31,8 | | |
| Использованные отходы горного производства | тыс. т | 62 049,0 | 75 467,9 | 38 634,1 | -36 833,7 | -48,8 | | |
| Степень переработки или повторного использования отходов горного производства | % | 26,7 | 38,0 | 28,5 | -9,5 | -25,0 | | |

| Показатель¹ | Ед. изм. | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 по сравнению с 2019 | | Определение | Комментарии |
|--|---------------------------|------|-------|-------|--------------------------------|-------|---|--|
| | | | | | Δ | % | | |
| Соблюдение экологических норм | | | | | | | | |
| Экологические обязательства | млн долл. США | 121 | 198,6 | 226,2 | 27,60 | 13,9 | Документально оформ- ленное и одобрен- ное регулирующим органом обязатель- ство по совершению необходимых действий в соответствии с приро- доохранными требова- ниями применительно к конкретному объекту. | Курс обмена по состоянию на 31 декабря отчет- ного года |
| Ответственность за экологиче- ский ущерб (резерв на вос- становление окружающей среды) | млн долл. США | 244 | 342 | 296 | -46,00 | -13,5 | Обязательство по выбытию актива — это юридически зна- чимое обязательство, связанное с выбы- тием материального долгосрочного актива (т. е. проведение восстановительных мероприятий, таких как восстановление земель, удаление под- земных резервуаров для хранения топлива, очистка и т. д.). | Объем ответственно- сти за экологический ущерб определяется с использованием дисконтированных сумм будущих денеж- ных потоков и отра- жается в финансовой отчетности в качестве резерва на восста- новление окружаю- щей среды. Курс обмена по состоянию на 31 декабря отчет- ного года |
| Экологические платежи и штрафы за несоблю- дение приро- доохранных требований | млн долл. США | 2,2 | 5,0 | 3,1 | -1,90 | -38,0 | | |
| Затраты на соблюдение природоохран- ных требований | млн долл. США | 30,1 | 30,3 | 32,9 | 2,57 | 8,5 | | |
| Инвестиции, направленные на улучшение показателей в области охраны окружающей среды | млн долл. США | 29,8 | 28,8 | 56,9 | 28,15 | 97,7 | | |
| Существенные экологические происшествия | случаев | 0 | 0 | 0 | - | - | | |
| Публичные претензии | случаев | 36 | 31 | 11 | -20,00 | -64,5 | | |
| Соответствие требованиям REACH | случаев несоответствия | 0 | 0 | 0 | - | - | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6 — ЗАКЛЮЧЕНИЕ НЕЗАВИСИМОГО ПРАКТИКУЮЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА О ЗАДАНИИ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕМ УВЕРЕННОСТЬ



Совершенствуя бизнес,
улучшаем мир

Ernst & Young LLC
Sadovnicheskaya Nab., 77, bld. 1
Moscow, 115035, Russia
Tel: +7 (495) 705 9700
+7 (495) 755 9700
Fax: +7 (495) 755 9701
www.ey.com/ru

ООО «Эрнст энд Янг»
Россия, 115035, Москва
Садовническая наб., 77, стр. 1
Тел.: +7 (495) 705 9700
+7 (495) 755 9700
Факс: +7 (495) 755 9701
ОКПО: 59002827
ОГРН: 1027739707203
ИНН: 7709383532

Перевод с оригинала на английском языке

Заключение независимого практикующего специалиста о задании, обеспечивающем уверенность

Совету директоров ЕВРАЗ плс

Предмет задания

По поручению ЕВРАЗ плс мы выполнили задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, как определено Международными стандартами заданий, обеспечивающих уверенность, (далее - «Задание») в отношении прилагаемого Отчета ЕВРАЗ плс (далее - «Компания») об устойчивом развитии (далее - «Отчет») по состоянию на 31 декабря 2020 года или за 2020 год (далее - «отчетный период»).

В рамках настоящего задания мы не проводили какие-либо процедуры, обеспечивающие уверенность в отношении следующих аспектов:

- ▶ заявления в отношении будущих событий и результатов деятельности Компании;
- ▶ информации о соответствии Отчета рекомендациям Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, относящейся к изменениям климата, и принципам глобального договора ООН.

Применимые критерии

При подготовке Отчета Компания применяла систему стандартов отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (далее - «Стандарты Глобальной инициативы по отчетности») в Основном варианте применения и принципы Компании по отчетности в области устойчивого развития, изложенные в разделе «Об отчете» Отчета (далее - «Критерии»).

Ответственность Компании

Руководство Компании несет ответственность за выбор критериев и достоверное представление Отчета в соответствии с этими критериями во всех существенных отношениях. Эта ответственность включает в себя разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, ведение соответствующей документации и расчет оценочных значений, имеющих отношение к подготовке Отчета, таким образом, чтобы он не содержал существенных искажений, вызванных недобросовестными действиями или ошибкой.

Ответственность практикующего специалиста

Наша ответственность заключается в том, чтобы сделать вывод о представлении Отчета на основании полученных нами доказательств.

Мы выполнили данное задание по обеспечению уверенности в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов» (далее - «МСЗОУ 3000»). МСЗОУ 3000 требует, чтобы мы планировали и выполняли Задание таким образом, чтобы получить ограниченную уверенность в том, что Отчет представлен во всех существенных аспектах в соответствии с Критериями, и выпустить Заключение. Характер, сроки и объем выбранных процедур зависят от нашего профессионального суждения, включая оценку риска существенного искажения информации вследствие недобросовестных действий или ошибки.

Мы считаем, что полученные доказательства являются достаточными и надлежащими для того, чтобы служить основанием для нашего вывода, обеспечивающего ограниченную уверенность.

Наша независимость и контроль качества

Мы применяем Международный стандарт контроля качества 1 (МСКК 1) и, следовательно, поддерживаем надежную систему контроля качества, в том числе политики и процедуры, документально подтверждающие соблюдение значимых этических требований и профессиональных стандартов, а также требований, установленных законом или нормативным актом.

Мы соблюдаем требование независимости и другие этические требования Международного кодекса этики профессиональных бухгалтеров, выпущенного Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров, который устанавливает фундаментальные принципы честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

Описание выполненных процедур

Выполненное задание, обеспечивающее уверенность, представляет собой задание, обеспечивающее ограниченную уверенность. Характер, сроки и объем процедур, выполняемых в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, меньше, чем для задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, более низкий.

Хотя мы принимали во внимание эффективность средств внутреннего контроля руководства при определении характера и объема наших процедур, наше задание, обеспечивающее уверенность, не было предназначено для обеспечения уверенности в отношении средств внутреннего контроля. В наши процедуры не входило тестирование средств контроля или выполнение процедур, связанных с проверкой консолидации или расчета данных в информационных системах.

Наш подход
к устойчивому
развитию

Наши
работники

Обеспечение здо-
ровья, безопасно-
сти и благоприятной
окружающей среды

Поддержка местных
сообществ

Ответственное
управление цепоч-
кой поставок

Приложения



Ernst & Young LLC
Sadovnicheskaya Nab., 77, bld. 1
Moscow, 115035, Russia
Tel: +7 (495) 705 9700
+7 (495) 755 9700
Fax: +7 (495) 755 9701
www.ey.com/ru

ООО «Эрнст энд Янг»
Россия, 115035, Москва
Садовническая наб., 77, стр. 1
Тел.: +7 (495) 705 9700
+7 (495) 755 9700
Факс: +7 (495) 755 9701
ОКПО: 59002827
ОГРН: 1027739707203
ИНН: 7709383532

Перевод с оригинала на английском языке

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, включает в себя опрос, в первую очередь лиц, ответственных за подготовку Отчета и соответствующей информации, а также в применении аналитических и других необходимых процедур.

Наши процедуры включали:

- ▶ опросы руководителей и специалистов Компании, которые отвечают за политики, деятельности результаты в области устойчивого развития, а также за подготовку соответствующей отчетности;
- ▶ анализ ключевых документов, касающихся политик, результатов деятельности и отчетности Компании в области устойчивого развития;
- ▶ получение понимания процесса подготовки отчетности по показателям деятельности Компании в области устойчивого развития;
- ▶ сравнительный анализ Отчета с отчетами в области устойчивого развития, подготовленными рядом международных и российских компаний металлургической и горнодобывающей отрасли, и перечнем характерных для отрасли тем в области устойчивого развития, поднятых заинтересованными сторонами;
- ▶ изучение подборки публикаций в средствах массовой информации и корпоративной печати Компании, затрагивающих политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития в отчетном периоде;
- ▶ анализ существенных вопросов в области устойчивого развития, выявленных Компанией;

- ▶ выявление существенных для Компании вопросов в области устойчивого развития на основе процедур, описанных выше, и анализ отражения этих вопросов в Отчете;
- ▶ анализ выборки данных по ключевым показателям в области управления персоналом, использования энергетических ресурсов, охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда за отчетный период с тем, чтобы убедиться, что на уровне Компании указанные данные были собраны, подготовлены, объединены и включены в Отчет надлежащим образом;
- ▶ сбор доказательств с целью подтверждения иной качественной и количественной информации, содержащейся в Отчете, на уровне головного офиса Компании;
- ▶ оценку соответствия Отчета и процесса его подготовки принципам Компании по отчетности в области устойчивого развития;
- ▶ оценку соответствия раскрытия информации и данных в Отчете требованиям Основного варианта подготовки отчета «в соответствии» со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности.

Мы также выполнили другие процедуры, которые считали необходимыми в данных обстоятельствах.

Вывод

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что Отчет не представлен достоверно во всех существенных аспектах в соответствии с Критериями.

Храмова Е. В.
Партнер
ООО «Эрнст энд Янг»
29 апреля 2021 г.

Сведения о субъекте задания

Наименование: ЕВРАЗплс
Запись внесена в Регистратор компаний в Англии и Уэльса 13 октября 2011 г. и присвоен регистрационный номер 7784342.
Местонахождение: W1H 6DU, Великобритания, г. Лондон, ул. Портман, 2.

Сведения о практикующем специалисте

Наименование: ООО «Эрнст энд Янг»
Запись внесена в Единый государственный реестр юридических лиц 5 декабря 2002 г. и присвоен государственный регистрационный номер 1027739707203.
Местонахождение: 115035, Россия, г. Москва, Садовническая наб., д. 77, стр. 1.
ООО «Эрнст энд Янг» является членом Саморегулируемой организации аудиторов Ассоциация «Содружество» (СРО ААС). ООО «Эрнст энд Янг» включено в контрольный экземпляр реестра аудиторов и аудиторских организаций за основным регистрационным номером записи 12006020327.