

**Развитие наших работников**

Обеспечение здоровья, безопасности и окружающей среды  
Поддержка местных сообществ  
Обеспечение устойчивости цепочки поставок  
Приложения

# Социальная политика

В ЕВРАЗе мы искренне заботимся о благополучии наших работников, поэтому делаем все возможное, чтобы наша социальная политика была эффективной и способствовала улучшению условий их труда и жизни.

Работники ЕВРАЗа могут самостоятельно выбирать из двух способов формирования социальных пакетов. Процесс формирования пакетов может регулироваться коллективными договорами и внутренними документами. В другом случае выбор льгот осуществляется каждым отдельным работником, а объем льгот зависит от индивидуальных результатов работы.

В ЕВРАЗе мы понимаем, что социальная политика направлена прежде всего на благо

работников. ЕВРАЗ ценит мнение своих работников о социальных льготах, которые они получают. Мы регулярно проводим соответствующие опросы с целью постоянного улучшения наших результатов в этой области. Например, в 2019 году был проведен опрос для определения уровня удовлетворенности работников качеством социальных условий жизни и общественного питания на одном из предприятий Угольного сегмента. Кроме того, ежегодное исследование Группы по вовлечению

работников включает вопросы, касающиеся уровня удовлетворенности социальными пакетами.

Одна из ключевых целей социальной политики Группы – помочь нашим работникам понять важность охраны здоровья и ведения здорового образа жизни. Мы считаем, что этот вопрос может быть наиболее эффективно решен с помощью корпоративной культуры и социальных программ.

## Крепкое здоровье и благополучие

Проект: популяризация здорового образа жизни и охраны здоровья  
Заинтересованные стороны: работники ЕВРАЗа

В 2019 году был запущен пилотный проект в области здравоохранения в регионе Урал Стального сегмента. Уникальность проекта заключается в том, что он разрабатывается специалистами ЕВРАЗа для того, чтобы помочь нашим работникам понять, что забота о здоровье и здоровый образ жизни приобретают все большее значение для обеспечения хорошего качества жизни и высокой производительности труда. Пилотный проект ориентирован на начальников цехов. За каждым начальником цеха закрепляется курирующий врач, который следит за здоровьем работника и отвечает за соблюдение им принципов здорового образа жизни, а также за прием работником любых прописанных лекарственных препаратов.

В случае успешной реализации проекта он будет в дальнейшем применяться к управленческому персоналу на всех предприятиях ЕВРАЗа.

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ  
И БЛАГОПОЛУЧИЕ



Ценность для заинтересованных сторон: улучшение здоровья.

Ценность для ЕВРАЗа: здоровые работники и высокая производительность труда.

## РАБОТА С ПРОФСОЮЗАМИ

Одной из задач социальной политики ЕВРАЗа является заключение долгосрочных коллективных договоров с профсоюзами. Мы гордимся эффективными инструментами социального партнерства, которые мы разработали в этой области.

GRI 102-41

Наше взаимодействие с профсоюзами осуществляется в рамках подписания коллективных договоров, которыми в 2019 году было охвачено 88% работников. В соответствии с соглашениями работникам ЕВРАЗа предоставляются уникальные льготы. Большинство работников Группы являются членами профсоюзов. Кроме того, в ЕВРАЗе действует социально-производственный совет. В работе совета принимают участие председатели профсоюзных

комитетов, которые стремятся обеспечить конструктивное и эффективное общение.

Совместная работа также включена в программу взаимодействия, в рамках которой представители рабочих групп обсуждают вопросы непосредственно с председателями профессиональных комитетов. Затем создаются социальные карты, на которых отображается уровень удовлетворенности работников различными вопросами. На основании этой информации представители профсоюзов ежеквартально выявляют проблемы с целью поиска путей их эффективного решения. Кроме того, для действия эффективному сотрудничеству высшее руководство не реже одного раза в неделю проводит встречи с представителями профсоюзов на всех предприятиях Группы. В 2019 году на российских предприятиях ЕВРАЗа не было зафиксировано ни одного конфликта или коллективного трудового спора.

В 2018 году было подписано трехлетнее отраслевое соглашение о темпах роста заработной платы на ЕВРАЗ КГОК, ЕВРАЗ НТМК и ЕВРАЗ Ванадий Тула. Документ предусматривает гарантированный рост минимальной заработной платы, не зависящий от результатов деятельности, и обеспечивает социальную стабильность работников этих регионов на ближайшую перспективу. Аналогичные соглашения мы планируем заключить и на других предприятиях.

В целях сохранения социальных льгот и защиты работников при аутсорсинге подписывается трехстороннее соглашение между Группой, аутсорсером и основным профсоюзом. В соответствии с этим соглашением, если какая-либо услуга или результат аутсорсинга затрагивает работников ЕВРАЗа, профсоюз становится полноправным участником тендера.