

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

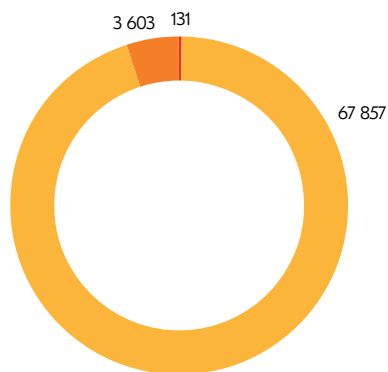
GRI 102-7

По состоянию на 31 декабря 2021 года в ЕВРАЗе работало 71 591 человек, что на 2,7% выше, чем в 2020 году.

Численность сотрудников по состоянию на 31 декабря 2021 года, человек¹

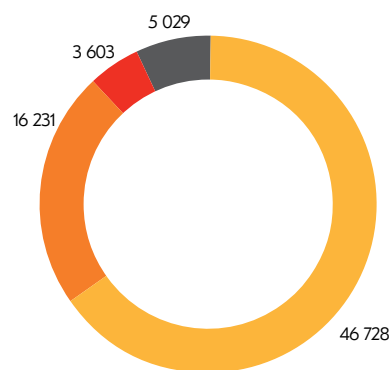


Численность сотрудников по состоянию на 31 декабря 2021 года в разбивке по регионам, человек



- Россия и СНГ
- Северная Америка
- Европа

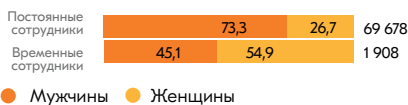
Численность сотрудников по состоянию на 31 декабря 2021 года в разбивке по сегментам, человек



- Стальной сегмент
- Добыча угля
- Стальной сегмент (Северная Америка)
- Другое

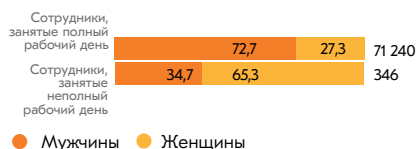
Постоянные и временные сотрудники по состоянию на 31 декабря 2021 года в разбивке по полу, %²

GRI 102-8



Сотрудники, занятые полный и неполный рабочий день, по состоянию на 31 декабря 2021 года, с разбивкой по полу, 2021 год, %²

GRI 102-8

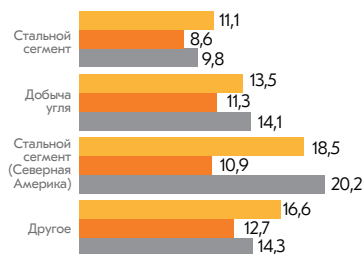


ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

GRI 401-1

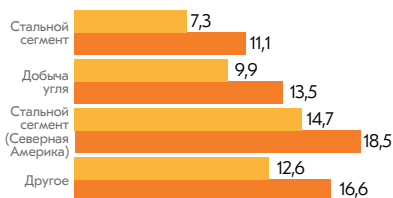
В 2021 году текучесть кадров увеличилась по сравнению с 2020 годом. Однако в отчетном периоде Группа достигла поставленных целей по подбору персонала.

Общая текучесть кадров в разбивке по сегментам, 2019–2021 гг., %



- 2021
- 2020
- 2021

Общая и добровольная текучесть кадров в разбивке по сегментам, 2021 г., %



- Добровольная
- Общая

1. На графике за 2021 год также указаны пять сотрудников, пол и возраст которых были помечены как «незаявленные».
2. Для пяти сотрудников пол указан как «незаявленный». Они не отмечены на графике.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И МНОГООБРАЗИЕ

SASB EM-MM-210a.3

ЕВРАЗ соблюдает международные законы и политики в области прав человека. Вся деятельность Компании, связанная с управлением персоналом, регулируется Кодексом поведения сотрудников, Политикой обеспечения социокультурного многообразия и учёта индивидуальных особенностей сотрудников, Политикой по правам человека и другими внутренними документами, обеспечивающими соблюдение соответствующих норм и требований. Мы серьезно относимся к процессу заключения договоров с партнерами и внимательно следим за соблюдением нашими партнерами прав человека и норм деловой порядочности. Все наши контракты с партнерами включают разделы, касающиеся предупреждения коррупции и торговли людьми.

Административно-управленческие и операционные подразделения Группы осуществляют надзор за исполнением Политики по правам человека и отчитываются перед Советом директоров. Для снижения рисков нарушений и несоблюдения международного законодательства в области прав человека отношение к нашим сотрудникам контролируется третьими лицами, такими как представители Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека и профсоюзов, включая как профсоюзы, действующие в компании, так и региональные и федеральные профсоюзные объединения. Мы также проводим комплексные проверки, чтобы выявить риски для прав человека, связанные с нашими процессами и операциями, и при необходимости принять соответствующие меры.

ЕВРАЗ убежден, что социокультурное многообразие нашего персонала играет жизненно важную роль в повышении производительности и эффективности работы. Наша Политика обеспечения социокультурного многообразия и учёта индивидуальных особенностей сотрудников является отражением нетерпимости по отношению к любым видам дискриминации. Группа уделяет большое внимание учету индивидуальных особенностей сотрудников

и стремится создавать благоприятную среду для представителей любых социокультурных групп во всех подразделениях и на всех предприятиях. Мы также соблюдаем правительственные постановления и используем систему квот на трудоустройство людей с ограниченными возможностями. В 2021 году мы приняли на работу 30 человек из этой социальной категории.

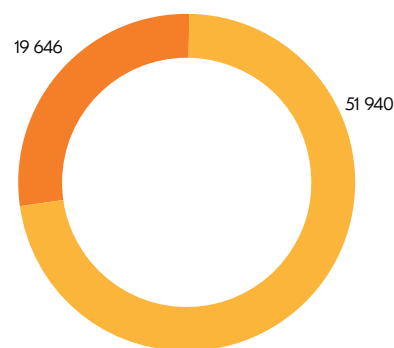
Относительно низкий процент женщин в структуре сотрудников обусловлен особенностями отрасли, в которой ЕВРАЗ ведет свою деятельность, поскольку существуют определенные законодательные ограничения в отношении привлечения женщин к опасным производствам. Однако мы делаем все возможное для обеспечения многообразия и поддержки женщин, выделяя для них различные должности, в том числе в Совете директоров, и предоставляя соответствующие социальные льготы, такие как финансовая поддержка во время отпуска по уходу за ребенком.

GRI 408-1, 409-1

Наша Компания стремится к обеспечению социокультурного многообразия и равенства и учету индивидуальных особенностей сотрудников, поэтому для нас неприемлема какая-либо дискриминация по половому признаку, социальному статусу, инвалидности или любым другим признакам. При выборе кандидата учитываются только его профессиональные навыки и качества. Мы считаем создание многообразной социокультурной среды ключом к развитию индивидуальных способностей и повышению производительности во всех подразделениях компании. Все формы рабства (известные как современное рабство), такие как детский труд и принудительный труд, строго запрещены во всех дочерних компаниях ЕВРАЗа, эта норма распространяется и на наших поставщиков. Никакие активы Группы не связаны с существенными рисками использования детского или принудительного труда. В 2021 году в подразделениях компании не зарегистрировано ни одного случая использования детского или принудительного труда.

Численность сотрудников по состоянию на 31 декабря 2021 г. в разбивке по полу, человек²

GRI 102-8



● Мужчины
● Женщины

Структура персонала в разбивке по полу по состоянию на 31 декабря 2021 г., руководители высшего звена и работники, %²

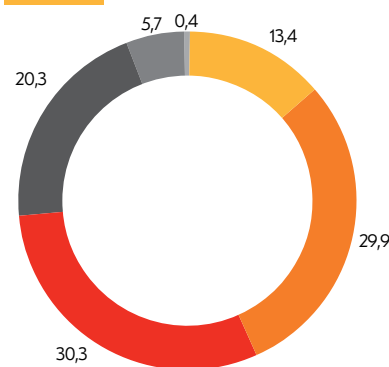
GRI 405-1

Категория	Мужчины (%)	Женщины (%)	Численность
Работники	72,5	27,5	71 210
Высшее руководство	80,6	19,4	376

● Мужчины ● Женщины

Сотрудники и высшее руководство в разбивке по возрасту на 31 декабря 2021 года, %²

GRI 405-1



● <20 ● 20–29 ● 30–39 ● 40–49 ● 50–59 ● >60