

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Мы стремимся к тому, чтобы процесс подбора персонала в нашей компании гарантировал равные возможности для всех и исключал любые формы дискриминации. ЕВРАЗ соблюдает законодательство стран, в которых ведет свою деятельность, включая соответствующие

нормативные акты, регулирующие охрану труда, уровень минимальной заработной платы и отпуск по уходу за ребенком, коллективные договоры, медицинское страхование, пенсионное обеспечение и защиту персональных данных.

Мы также стремимся выявлять и снижать любые возможные риски, связанные с правами человека, подбором кадров и условиями труда.

ЕВРАЗ придерживается следующих принципов подбора персонала:



БЕЗОПАСНОСТЬ



ВЗАИМУУВАЖЕНИЕ



**УЛУЧШЕНИЕ
РЕЗУЛЬТАТОВ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**



**КЛИЕНТО-
ОРИЕНТИ-
РОВАННОСТЬ**



**ЭФФЕКТИВНАЯ
КОМАНДНАЯ
РАБОТА**

Мы стараемся нанимать большинство сотрудников на основании бессрочных трудовых договоров. Однако в компании также работают подрядчики, в том числе студенты университетов, стажеры и т. д. Мы обеспечиваем одинаковое вознаграждение, как постоянным, так и временным, за исключением студентов университетов, проходящих производственную практику, и некоторых других категорий сотрудников. При подборе кадров на штатные должности мы отдаем предпочтение сотрудникам с необходимой квалификацией и образованием. При подборе кадров на штатные должности мы отдаем предпочтение сотрудникам с необходимой квалификацией и образованием.

Группа постоянно совершенствует процессы подбора персонала. В 2021 году

мы разработали и внедрили Стандарт поиска и подбора персонала для упрощения процесса найма работников. Кроме того, некоторые операции были компьютеризированы для обеспечения электронного документооборота. Например, в 2021 году ЕВРАЗ внедрил личный кабинет соискателя для улучшения взаимодействия между кандидатами и рекрутерами. Этот сервис позволяет соискателям отслеживать этапы процесса подбора персонала, а также изучать информацию о Группе. Соискатели могут сэкономить время и ознакомиться со всеми необходимыми документами до подписания договора.

ЕВРАЗ гордится своей репутацией одного из лучших работодателей в регионах присутствия.

Как социально ответственная компания, стремящаяся привлекать молодые таланты, ЕВРАЗ регулярно организует участие своих сотрудников в различных профессиональных соревнованиях, в том числе в хакатонах.

Мы делаем все возможное для привлечения и удержания талантливых сотрудников. Мы хотим, чтобы они получали удовольствие от процесса работы, и поэтому стараемся создавать условия, отвечающие их потребностям.

ЕВРАЗ также реализует множество программ работы со студентами. В частности, за отчетный период более 2 495 студентов прошли стажировку в ЕВРАЗе, и часть из них работает в Группе в настоящее время.

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

GRI 102-36

ЕВРАЗ стремится расширить границы своей ответственности в отношении вознаграждения сотрудников и выйти за пределы требований к минимальной заработной плате. Кроме того, для нас очень важно гарантировать четкую и прозрачную систему оплаты труда, достойно вознаграждающую сотрудников за их вклад в нашу деятельность.

В 2021 году ЕВРАЗ продолжил внедрение целевой системы оплаты труда по всем подразделениям Группы, чтобы обеспечить открытость и прозрачность вознаграждений сотрудникам. В проект вошло большинство предприятий, за исключением угольных активов (ЕВРАЗ НТМК, ЕВРАЗ ЗСМК и др.).

Цель проекта — внедрить единый свод правил и принципов определения уровня вознаграждения на всех предприятиях Группы, а также установить фиксированную и переменную составляющие оплаты труда таким образом, чтобы ее размер зависел от показателей эффективности. Мы ввели ежегодный пересмотр системы оплаты труда каждого работника — в частности, в рамках целевой системы оплаты труда. В 2021 году мы обновили Положение об оплате труда и премировании персонала, в котором описаны системы оплаты труда с учетом ежегодного пересмотра.

Стандартная заработная плата начального уровня в ЕВРАЗе по сравнению с установленной минимальной заработной платой в регионах присутствия, 2021¹ г.

GRI 202-1



ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

ЕВРАЗ ВОШЕЛ В РЕЙТИНГ FORBES

Журнал Forbes совместно с аудиторской компанией KPMG подготовили рейтинг лучших работодателей России. По его итогам ЕВРАЗ вошел в число «золотых» работодателей благодаря своей политике в области защиты окружающей среды, социальной ответственности и корпоративного управления.

В 2021 году Forbes учитывал инициативы компаний в области экологического, социального и корпоративного управления при составлении рейтинга, при этом в центре внимания оказались показатели работодателей в социальной и экологической сферах. В рейтинг вошли 104 компании, разделенные на четыре группы в зависимости от набранных ими баллов. 11 компаний получили платиновый статус, 53 — золотой, 35 — серебряный, и четыре — бронзовый.

ЕВРАЗ вносит большой вклад в развитие регионов присутствия и реализует масштабные экологические программы. Группа также уделяет особое внимание обучению и развитию персонала и постоянно внедряет новейшие технологии и решения, созданные на основе НИОКР, в свои бизнес-процессы.

ПРИМЕР

ЕВРАЗ ВХОДИТ В СПИСОК ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ВЕРСИИ ПОРТАЛА HEADHUNTER

HeadHunter публикует один из самых авторитетных независимых рейтингов работодателей в России. По рейтингу портала HeadHunter 2021 ЕВРАЗ вошел в ТОП-50 лучших работодателей России с численностью персонала 5 000 и более человек.

При составлении рейтинга HeadHunter учитываются следующие критерии:

- Привлекательность компании для соискателей.
- Уровень удовлетворенности сотрудников.
- Эффективность работы отдела кадров (оценивается экспертами портала).
- Согласно опросу кандидатов, ЕВРАЗ занял 7-е место в отрасли.

1. При определении локальной минимальной заработной платы в Российской Федерации не учитывались региональные коэффициенты и надбавки.

ПРИМЕР ИЗ ПРАКТИКИ

ЗАПУСК
ПРОГРАММЫ
«ЗДОРОВЬЕ»
С «АЛЬФА-
СТРАХО-
ВАНИЕМ»

В апреле 2021 года ЕВРАЗ совместно с компанией «АльфаСтрахование» запустил программу «Здоровье» в дивизионе «Урал». Программа направлена на защиту здоровья наших работников путем планомерного выявления, профилактики и лечения заболеваний. В рамках программы проводится диагностика, специальное лечение.

В 2021 году при поддержке страховой компании плановый медицинский осмотр прошли 5 952 человека, после чего были сформированы группы риска. Результаты показали, что основными рисками для сотрудников являются плохое питание и курение. Более глубокое обследование прошли 237 сотрудников.

ЕВРАЗ намерен продолжать и развивать программу, заботиться о состоянии здоровья сотрудников и принимать меры по его улучшению.

УПРАВЛЕНИЕ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

Для оценки производительности труда наших сотрудников мы используем ключевые показатели эффективности (КПЭ). Они также включены в систему мотивации персонала. Эта система постоянно совершенствуется. КПЭ входят в оценочные ведомости менеджеров разного уровня, включая линейных руководителей. Все КПЭ отвечают требованиям передовых

отраслевых практик и контролируются генеральным директором ЕВРАЗа.

Кроме того, в 2021 году мы обновили систему оценки персонала, чтобы иметь возможность оценивать работу каждого сотрудника индивидуально, а не рассматривать достижения конкретной должности или рабочей группы.

УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 401-2

Ключевым элементом устойчивого роста ЕВРАЗа является удержание и развитие персонала. Мы поддерживаем наших сотрудников, предоставляя им различные социальные льготы.

в общественно полезную, образовательную, досуговую и другую деятельность и обеспечение их мерами социальной поддержки и защиты.

Наш нефинансовый компенсационный пакет включает в себя:

- добровольное медицинское страхование
- дополнительное добровольное страхование от несчастных случаев на работе
- негосударственную пенсионную программу
- программу по сокращению выплат по ипотеке
- путевки на санаторно-курортное лечение сотрудников и членов их семей
- частичную компенсацию расходов на питание в заводских столовых.

Этот пакет превышает минимальные требования законодательства и предоставляется в дополнение к заработной плате сотрудников.

ЕВРАЗ оказывает социальную помощь различным категориям сотрудников (молодым специалистам, женщинам, пенсионерам и т. д.). Например, в 2018 году мы создали организацию «Ветераны ЕВРАЗа — СИБИРЬ», целью которой является вовлечение наших пенсионеров

ЕВРАЗ также заботится о семьях своих сотрудников. У нас есть коллективный договор, в котором установлено право сотрудников на дополнительный отпуск по рождению ребенка, отпуск по случаю свадьбы и отгул на похороны близкого родственника. Кроме того, мы рассматриваем индивидуальные просьбы сотрудников и оказываем материальную помощь в сложных ситуациях и в особых случаях.

В 2019 году были внедрены Программа наставничества и программа кураторов. Они помогают новичкам влиться в коллектив и комфортно познакомиться с рабочими процессами. Мобильное приложение Buddy содержит полезные опции и информацию, которая необходима новому сотруднику: систему управления задачами, требования, правила компании и т. д. Кроме того, приложение помогает новым сотрудникам оставаться на связи со своими наставниками и руководителями. В 2021 году ЕВРАЗ возобновил учебные курсы для новичков после перерыва, связанного с COVID-19. Процедуры адаптации помогают новым сотрудникам познакомиться с компанией и почувствовать себя членом команды.