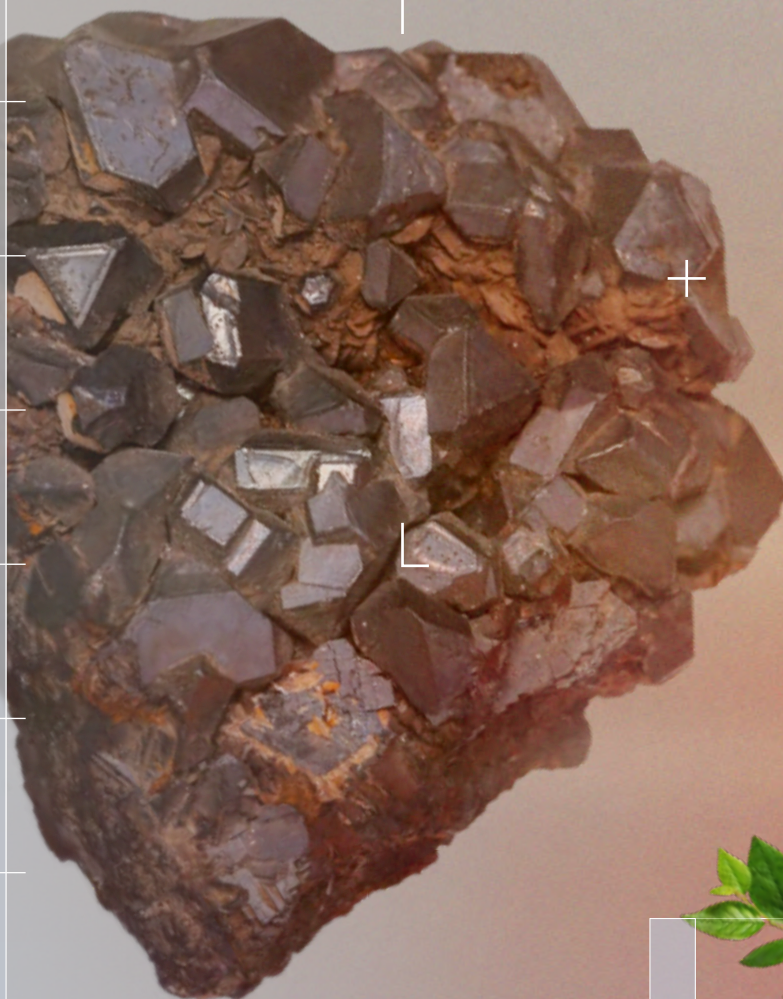


ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

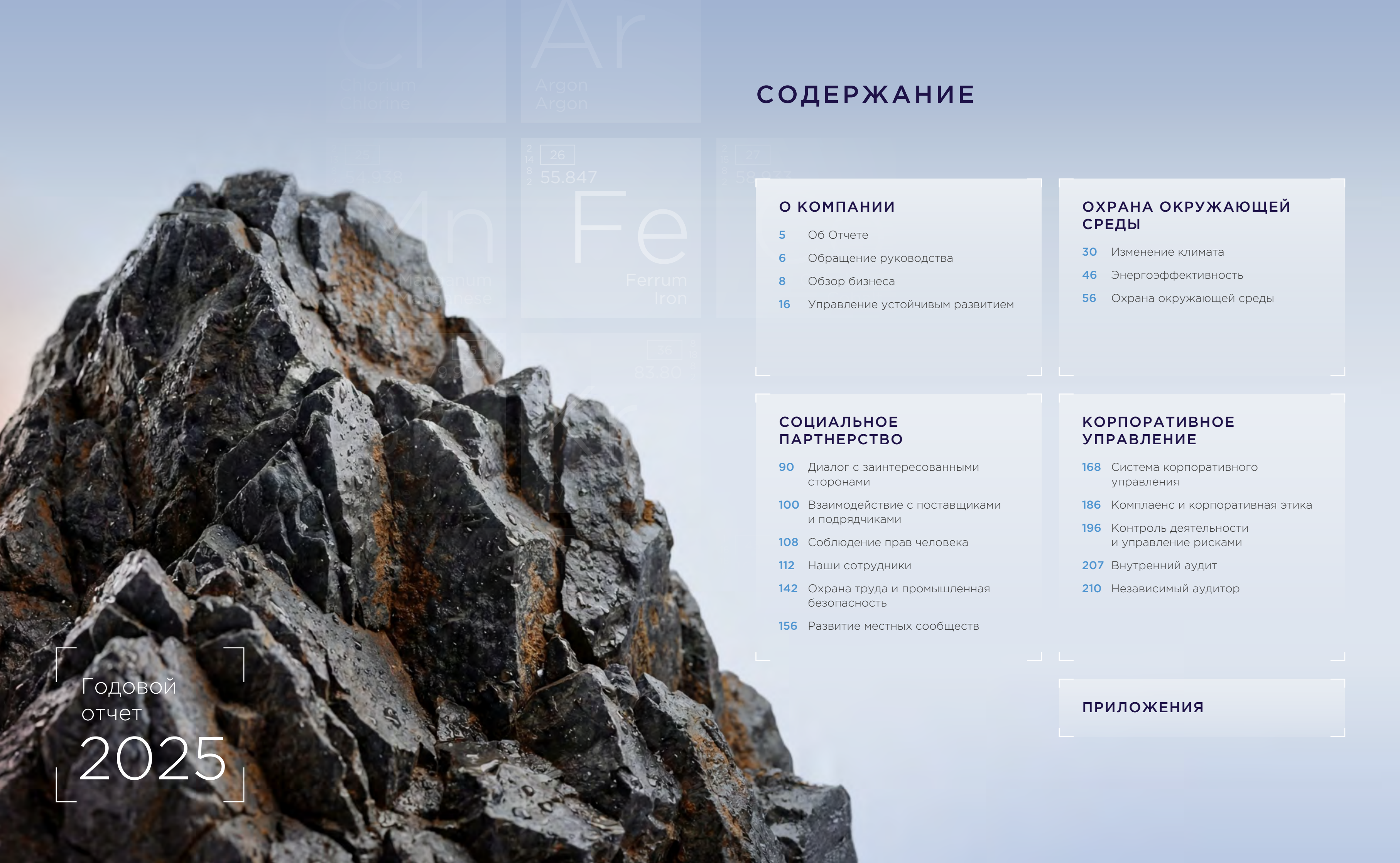


О
Основа
лидерства



Годовой
отчет

2025



СОДЕРЖАНИЕ

О КОМПАНИИ

- 5 Об Отчете
- 6 Обращение руководства
- 8 Обзор бизнеса
- 16 Управление устойчивым развитием

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

- 30 Изменение климата
- 46 Энергоэффективность
- 56 Охрана окружающей среды

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- 90 Диалог с заинтересованными сторонами
- 100 Взаимодействие с поставщиками и подрядчиками
- 108 Соблюдение прав человека
- 112 Наши сотрудники
- 142 Охрана труда и промышленная безопасность
- 156 Развитие местных сообществ

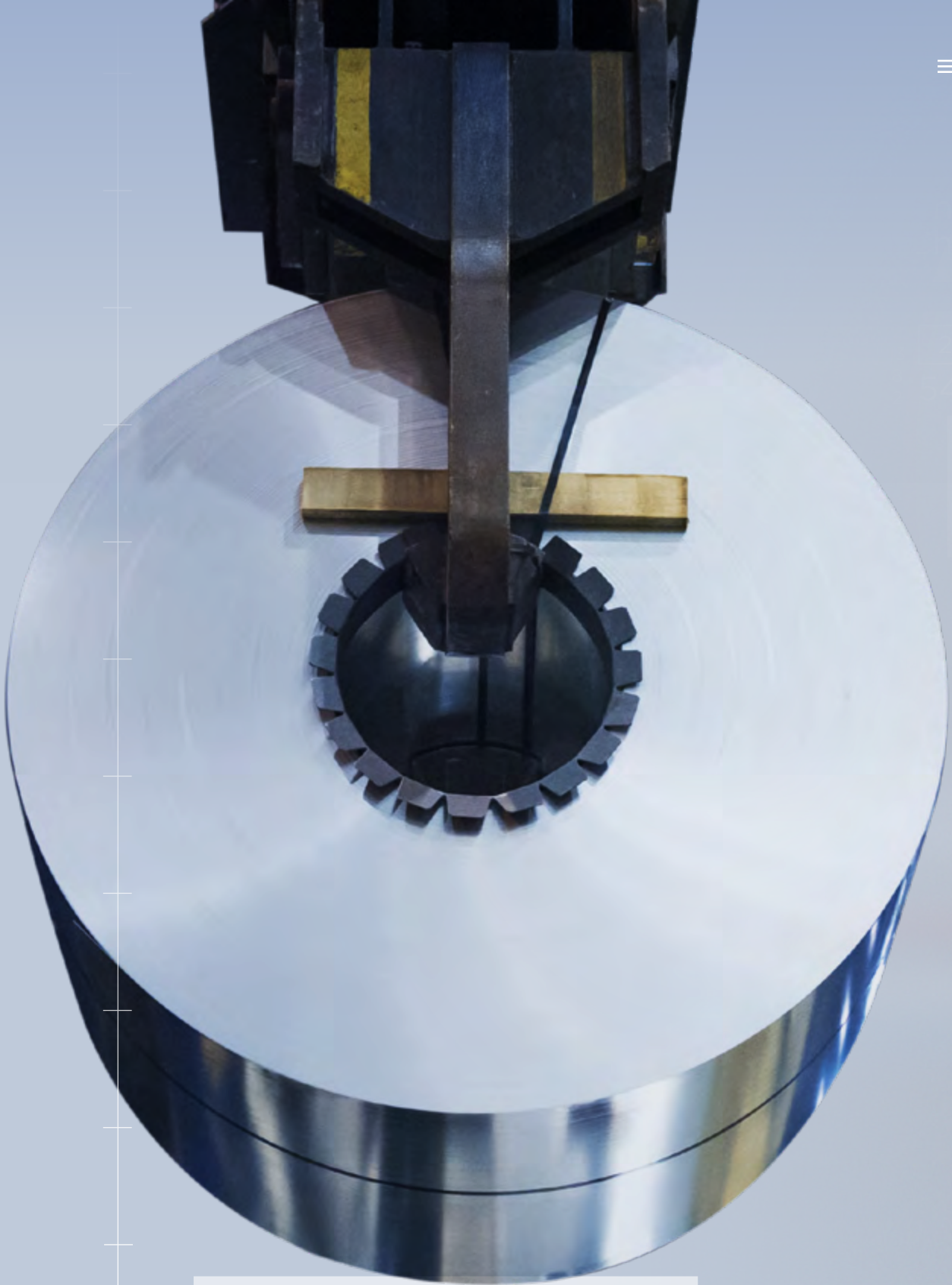
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- 168 Система корпоративного управления
- 186 Комплаенс и корпоративная этика
- 196 Контроль деятельности и управление рисками
- 207 Внутренний аудит
- 210 Независимый аудитор

ПРИЛОЖЕНИЯ

Годовой отчет

2025



14,3

МЛН
ТОНН

МОЩНОСТИ ОСНОВНОГО АКТИВА
ГРУППЫ ПО ПРОИЗВОДСТВУ
СТАЛИ В ГОД

Aluminium
Alumine

25
54.938

Mn
Manganum
Manganese

Argon
Argon

26
55.847

Fe
Ferrum
Iron

35
79.904

K
Kalium

36
83.80

K
Kalium

5

ОБ ОТЧЕТЕ

6

ОБРАЩЕНИЕ
РУКОВОДСТВА

8

ОБЗОР БИЗНЕСА

16

УПРАВЛЕНИЕ
УСТОЙЧИВЫМ
РАЗВИТИЕМ



Пирит

FeS_2



ОБ ОТЧЕТЕ

GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4

Настоящий единый Годовой отчет (Отчет) публичного акционерного общества «Новолипецкий металлургический комбинат» и его дочерних обществ, а также совместного предприятия и его дочерних обществ (далее совместно именуемые Группа НЛМК, Группа, НЛМК или Компания) раскрывает данные о деятельности Компании, в том числе в области устойчивого развития, за период с 1 января по 31 декабря 2025 года. Информация о конкретных аспектах устойчивого развития представлена в указанных выше границах отчетности, если в тексте Отчета не сказано иное. Компания осуществляет подготовку Отчета на ежегодной основе. Предыдущий Годовой отчет Компании был опубликован в июне 2025 года. Электронные версии отчетов доступны на [официальном сайте Компании](#).

При корректировке значений предыдущих отчетных периодов в связи с улучшением методологии или исправлении неточностей в Отчете указываются поясняющие комментарии. Существенного пересмотра показателей относительно прошлого года не происходило, если в тексте не указано иное.

С 2018 года Компания использует рекомендации, представленные в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (The Global Reporting Initiative, далее — Стандарты GRI). Компания публикует настоящий Отчет в соответствии со Стандартами GRI 2021 года. Индекс GRI с указанием раскрытых показателей приведен в приложениях к Отчету.

С 2020 года Компания публикует раздел «Изменение климата», который составляется с учетом рекомендаций Taskforce on Climate-related Financial Disclosure (TCFD). Показатели также приводятся в соответствии со стандартами учета в области устойчивого развития Sustainability Accounting Standards Board (SASB) для металлургической промышленности.

При подготовке также применялись рекомендации Центрального банка Российской Федерации по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ¹, Руководство по основным показателям отчетности организаций о вкладе в достижение Целей устойчивого развития (UNCTAD), а также методические рекомендации Минэкономразвития России по подготовке отчетности об устойчивом развитии². В Отчете присутствуют указания на соблюдение принципов Глобального договора ООН: Компания стала участником договора в 2019 году и стремится вести свою деятельность в соответствии с его принципами. Также в Отчете отражен вклад НЛМК в достижение Национальных целей развития и Целей в области устойчивого развития, принятых ООН в 2015 году в рамках документа «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года».

ПРОЦЕДУРА УТВЕРЖДЕНИЯ ОТЧЕТА

№	Этап утверждения	Реквизиты документа
1	Предварительное утверждение Советом директоров	Протокол заседания Совета директоров № 327 от 23.04.2026
2	Утверждение общим собранием акционеров	Протокол № 72 от 28.05.2026

¹ Информационное письмо от 12 июля 2021 года №ИН-06-28/49.
² Приказ №764 от 1 ноября 2023 года.

ОБРАЩЕНИЕ РУКОВОДСТВА



GRI 2-22

В 2025 году сохранялись значительные вызовы для сталелитейной отрасли и мировой экономики в целом. Глобальное замедление роста ВВП и торговых потоков затронуло все сектора промышленности, а черная металлургия столкнулась с последовательным снижением спроса, особенно на ключевых рынках с нестабильной экономической ситуацией.

Российский рынок испытывал сильное давление из-за снижения деловой активности, в частности из-за колебаний валютного курса, слабого внутреннего спроса основных потребителей, высоких процентных ставок и инфляции, в результате чего спрос на прокат в России уменьшился на 13%, или 2,7 млн тонн, по сравнению с 2024 годом.

МЕРЫ РЕАГИРОВАНИЯ НА ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ

На фоне негативной рыночной конъюнктуры Компания показала готовность к эффективному и оперативному реагированию на возникающие вызовы, а также к стратегическому планированию для обеспечения долгосрочной устойчивости. Мы повысили эффективность бизнеса, усилили кросс-функциональное взаимодействие и смогли преодолеть трудности благодаря слаженной работе команды.

С конца первого квартала компания начала снижать цены по всей номенклатуре закупаемого сырья и материалов, пересматривать ставки подрядчикам, переносить сроки и сокращать объём некритичных ремонтов, снижать запасы ТМЦ, сокращать расходы на командировки, внешнее обучение и прочие производственные расходы.

По линии снабжения удалось высвободить оборотный капитал на сумму порядка 6 млрд рублей за счет оптимизации запасов сырья, а также отказа от закупки ТМЦ для ремонта и обслуживания оборудования, найдя возможность более эффективного использования запасов.

В 2025 году мы также успешно реализовали проекты операционной эффективности в производстве, в том числе в направлении снижения расхода топлива для доменных печей, оптимизации структуры металлошихты в сталеплавильном производстве с увеличением доли чугуна, сокращения затрат на ферросплавы и огнеупоры, а также за счет снижения затрат на закупку углей.

Все эти усилия позволили нам, своевременно отреагировать на негативные изменения рынка, не потеряв ликвидность и способность поддерживать объемы производства на целевом уровне.

НАШИ СОТРУДНИКИ

Большую часть эффектов, позволивших нам сохранить устойчивость, мы получили благодаря слаженному командному взаимодействию.

Мы сохранили поддержку программ развития сотрудников, повысив эффективность модели обучения, перейдя на обучение по запросу, тем самым отказавшись от невостребованных курсов. Это сделало процесс гибче — сотрудники получают нужные знания сразу, как только возникает запрос. В результате они быстрее развивают необходимые компетенции, а польза обучения

для Компании заметно выросла. Инвестиции в обучение в 2025 году составили порядка 1 млрд руб.

В отчетном году открыты новые центры карьеры в городах присутствия, помогающие всем обратившимся подобрать подходящие позиции для трудоустройства в Компании с последующей адаптацией, обучением и развитием компетенций. Компания решила задачу с укомплектованностью персонала, выстраивая системную и долгосрочную работу со школьниками и студентами: запущены профильные образовательные

программы, учебные заведения оснащены современным оборудованием, проводятся стажировки, выплачиваются стипендии обучающимся.

Группа НЛМК получила высшие оценки сразу в двух ведущих рейтингах работодателей России. Компания в третий раз стала обладателем платинового статуса

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

В отчетном году стартовал новый этап Программы развития охраны труда и промышленной безопасности НЛМК на 2025–2027 годы, направленной на реализацию наших стратегических приоритетов в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, а также безопасности дорожного движения. Программа объединяет современные технические решения по снижению рисков, модернизации производственных процессов и комплекс организационных мер — от усиленного контроля за безопасностью, системного обучения до внедрения новых цифровых инструментов.

Forbes и дважды вошла в лидирующую группу РБК. Высокие баллы от Forbes и РБК еще раз подтверждают, что Группа НЛМК — ответственный и надежный работодатель, который создает качественную среду для роста и развития своих сотрудников.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Охрана окружающей среды — приоритетное направление в работе НЛМК. Компания последовательно снижает воздействие на экологию за счет эффективного использования природных ресурсов, внедрения инновационных и наилучших доступных технологий на производстве. По результатам экспертной оценки Федерального центра экологической промышленной политики, деятельность НЛМК соответствует принципам наилучших доступных технологий.

Мы продолжаем реализовывать масштабные инвестиционные программы, поддерживая ключевые проекты, которые выводят НЛМК на принципиально новый уровень экологически чистого производства. В отчетном году Группа инвестировала свыше 36 млрд руб. в проекты, направленные на охрану окружающей среды.

На основной площадке мы в 2025 году полностью перешли на замкнутый водооборотный цикл, задействовав очищенные хозяйственно-бытовые стоки от душевых, прачечных, столовых комбинанта, а также бытовые стоки Левобережного района города Липецка для повторного использования в производственном цикле. За последние 25 лет комбинат в семь раз сократил потребление воды — с 97 до менее чем 15 млн кубометров в год., сначала снизив объёмы потребления воды из реки Воронеж,

В 2025 году мы достигли значимых улучшений по показателям травматизма прошлого году: LTIFR¹ снизился на 18%, количество тяжелых случаев — на 29%. В 2026 году мы продолжим формировать культуру безопасности, повышая уровень осознанности персонала и приоритизируя вопросы охраны труда на всех производственных площадках. С первого дня работы все сотрудники Группы застрахованы от несчастных случаев.

а затем и полностью прекратив сброс в реку очищенных промышленных стоков, задействовав их повторно в производстве на 100%. В результате в 2025 году мы стали первым металлургическим предприятием в России с полным отсутствием сброса очищенных стоков.

В области рециклинга мы сохраняем одни из лучших показателей в отрасли: доля переработки вторсырья по Группе составляет более 99%.

Наши рекорды и достижения — результат командной работы, стремления коллектива к развитию и поиску нестандартных решений. Именно благодаря нашей команде, хозяйскому подходу к нашему общему делу мы преодолеваем вызовы, совершенствуем процессы, воплощаем инновационные идеи и уверенно смотрим в завтрашний день. Люди — это главная ценность и основа успеха НЛМК.

**С уважением,
руководство Группы НЛМК**

¹ (Lost Time Injury Frequency Rate) — показатель частоты травм с потерей рабочего времени, используемый для оценки уровня безопасности на производстве

ОБЗОР БИЗНЕСА

КРАТКО О КОМПАНИИ

GRI 2-1

Группа НЛМК — ведущий производитель стали в России, входит в

ТОП-20¹

металлургических компаний мира

На сегодняшний день Группа НЛМК располагает

15

производственными площадками как в России, так и за ее пределами

Ее основные мощности способны выпускать

до 14,3 млн т

стали в год

С 2017 года на предприятиях НЛМК успешно действует система непрерывных улучшений, направленная на повышение операционной эффективности всех этапов деятельности. Это в сочетании с глубокой вертикальной интеграцией — контролем над производством ключевых видов сырья и энергоресурсов — позволяет Компании входить в число мировых лидеров по эффективности стального производства.

ИСПОЛЬЗУЯ ВЕРТИКАЛЬНО ИНТЕГРИРОВАННУЮ БИЗНЕС-МОДЕЛЬ, КОМПАНИЯ КОНТРОЛИРУЕТ ВСЕ ЦИКЛ ПРОИЗВОДСТВА:



от добычи сырья



и выплавки стали



до выпуска готовой продукции,



сервисного обслуживания и логистики

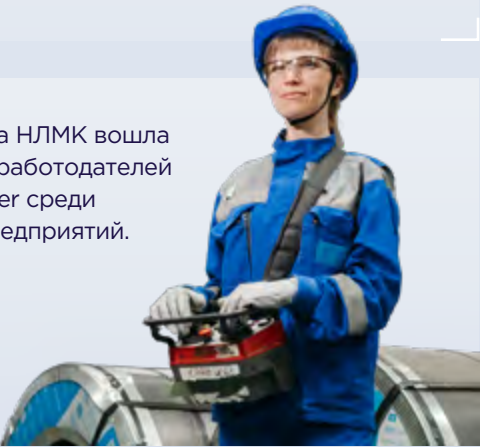
В Группе НЛМК работает

более 45 тыс. человек

В 2025 году Группа НЛМК получила платиновую награду в рейтинге лучших работодателей России по версии издания Forbes.

Forbes

В 2025 году Группа НЛМК вошла в топ-3 «Рейтинга работодателей России» HeadHunter среди промышленных предприятий.



Группа НЛМК неизменно следует высоким стандартам устойчивого развития. Компания уделяет особое внимание ответственному отношению к окружающей среде, реализуя меры по снижению воздействия на природу и рациональному использованию ресурсов. Забота о здоровье и благополучии сотрудников — один из ключевых приоритетов, как и развитие их профессионального потенциала через обучение и мотивацию. Значительное место в корпоративной культуре занимает открытость: НЛМК обеспечивает прозрачность и высокое качество раскрытия информации по вопросам устойчивого развития, подтверждая тем самым свою приверженность ответственному и долгосрочному бизнесу.

НЛМК также строго придерживается этических принципов в бизнесе, поддерживая честность и открытость во всех своих действиях. Компания активно взаимодействует с местными сообществами, уважает их интересы и стремится вносить положительный вклад в их развитие.

Группа НЛМК — публичная компания, ее акции котируются на бирже.

НЛМК — это:

№1

по объему производства стали в России



качественная вертикальная интеграция



высокие показатели операционной эффективности



устойчивое финансовое положение



высокие стандарты устойчивого развития

Железо

Fe

¹ С точки зрения рыночной капитализации.

СТРУКТУРА ГРУППЫ НЛМК

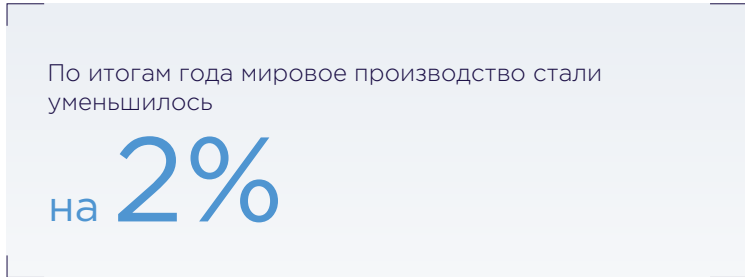
Предприятия, входящие в Группу НЛМК обеспечивают вертикальную интеграцию: от добычи и переработки сырья до сбыта готовой продукции конечным потребителям через собственную сеть дистрибьюторов.

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ ГРУППЫ НЛМК

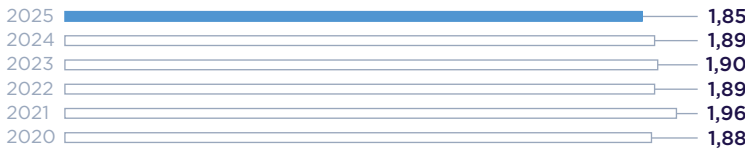
КОНТЕКСТ РАЗВИТИЯ

В 2025 году мировая сталелитейная отрасль столкнулась с рядом структурных вызовов, включая слабость глобального спроса, усиление протекционизма и сохраняющийся избыток мощностей.

Ключевым фактором давления на рынок стало снижение потребления стали в Китае, что привело к ослаблению глобального спроса на стальную продукцию. В ответ на растущий дисбаланс между спросом и предложением производители сократили выпуск.



МИРОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО СТАЛИ, млрд т¹

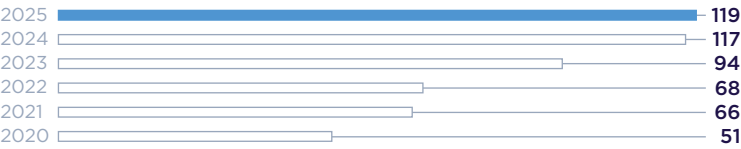


Источник: Worldsteel

На фоне слабого внутреннего спроса Китай перенаправлял значительные объемы произведенной в стране продукции на экспорт. В результате экспорт стали из Китая в 2025 году достиг рекордного уровня, превысив 119 млн т.

Сочетание ограниченного глобального спроса, структурного избытка мощностей и рекордных экспортных поставок из Китая оказало давление на мировые цены на сталь. По итогам года средний уровень мировых цен снизился на 3%.

ЭКСПОРТ СТАЛИ ИЗ КИТАЯ, млн т¹

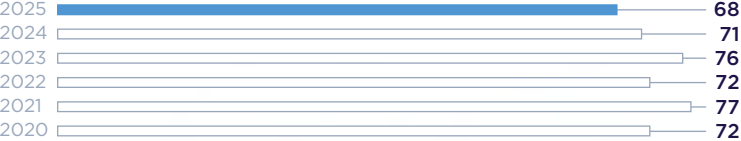


Источник: Worldsteel, открытые источники

Российский рынок стали в 2025 году испытывал давление со стороны как внутренней конъюнктуры, так и внешних условий. Потребление стали в России существенно сократилось, прежде всего в строительном секторе — вследствие сдерживания деловой активности высокой ключевой ставкой Банка России. Под влиянием слабого спроса и роста импортной конкуренции внутренние цены на сталь снизились на 5% в долларовом выражении. Выплавка стали в России по итогам года уменьшилась на 4,5% — до 67,8 млн т, достигнув минимального уровня за последние 15 лет.

На внешних рынках российские производители столкнулись с ослаблением конкурентных позиций: укрепление рубля снизило ценовую привлекательность экспорта, а расширение присутствия китайских производителей на традиционных для России рынках сбыта усилило конкуренцию.

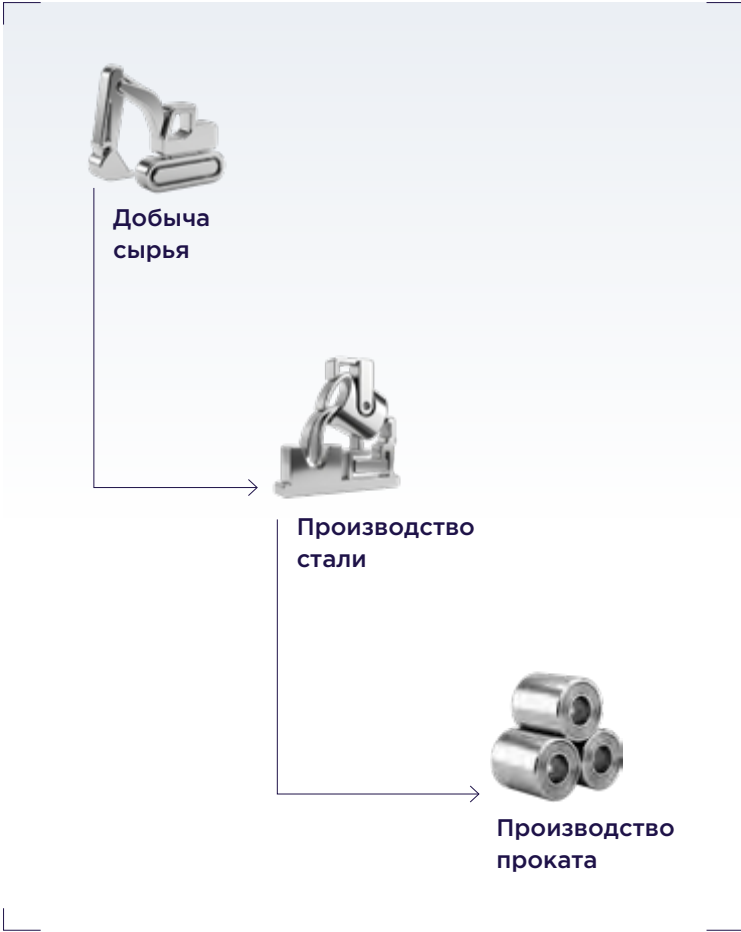
ПРОИЗВОДСТВО СТАЛИ В РОССИИ, млн т



¹ Обновленные данные, согласно Worldsteel in Figures 2025.

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

Группа НЛМК — международная вертикально интегрированная металлургическая компания, обладающая сбалансированной цепочкой создания стоимости. Такой подход позволяет Компании полностью контролировать все стадии производственного цикла: от добычи и подготовки сырья до выпуска современной высокотехнологичной продукции и ее реализации конечным потребителям.



Гибкая производственная стратегия обеспечивает оптимальный баланс между выпуском готовой продукции и полуфабрикатов, адаптируясь под потребности рынка. Благодаря устойчивой репутации и надежности продукция НЛМК пользуется стабильным спросом у потребителей.

Размещение производственных мощностей в регионах с развитой инфраструктурой и в непосредственной близости к основным источникам сырья позволяет Группе НЛМК существенно снижать транспортные затраты и минимизировать логистические риски. Такой подход обеспечивает стабильность поставок, повышает эффективность деятельности Компании и способствует сохранению ее конкурентных преимуществ на мировом рынке стали.

Качество продукции находится на неизменно высоком уровне за счет использования собственных сырьевых ресурсов и строгого контроля всех этапов производства. Вся продукция проходит сертификацию по международным стандартам, что гарантирует соответствие самым требовательным ожиданиям клиентов.

Разнообразие рынков и гибкая сбытовая политика обеспечивают Компании глобальное присутствие и возможность маневрировать потоками поставок, что сохраняет высокую загрузку производственных мощностей и снижает зависимость от конъюнктурных колебаний в отдельных регионах.



СБАЛАНСИРОВАННЫЙ ПРОДУКТОВЫЙ ПОРТФЕЛЬ КОМПАНИИ, ВКЛЮЧАЮЩИЙ КАК СТАНДАРТНЫЕ ВИДЫ ГОРЯЧЕКАТАНОГО ПРОКАТА, ТАК И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ МАРКИ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИХ СТАЛЕЙ И ДРУГУЮ НИШЕВУЮ ПРОДУКЦИЮ, СПОСОБСТВУЕТ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ПРОДАЖ ПО РАЗЛИЧНЫМ СЕГМЕНТАМ РЫНКА И МИНИМИЗИРУЕТ ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ СПРОСА В ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЯХ.

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ ГРУППЫ НЛМК

(Продолжение)

ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА СЫРЬЯ (UPSTREAM)

Группа НЛМК заслуженно считается одним из самых эффективных и низкозатратных производителей стали в мире благодаря наличию ресурсной базы мирового уровня, внедрению передовых технологий добычи и переработки сырья, а также совершенству производственных процессов и профессионализму своих сотрудников. Вся добываемая Компанией сырьевая продукция практически полностью вовлекается в дальнейшие этапы металлургического производства, что позволяет максимально эффективно использовать ресурсы и минимизировать производственные издержки.

до **100%**
производимого сырья

используется в следующем переделе —
металлургическом производстве

ПРОИЗВОДСТВО СТАЛИ (MIDSTREAM)

Высокотехнологичное оборудование и тщательно выстроенные бизнес-процессы позволяют Группе НЛМК выпускать стальную продукцию высочайшего качества.

Годовые производственные мощности Компании достигают

14,3 млн т стали

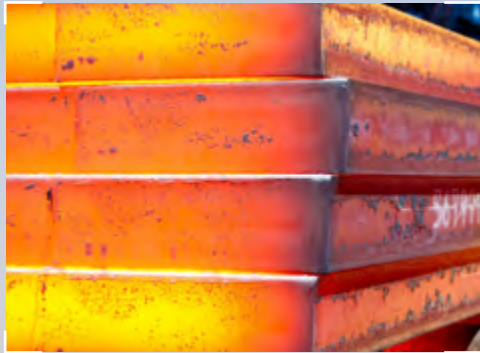
ПРОИЗВОДСТВО ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ (DOWNSTREAM)

Готовая продукция НЛМК выпускается на стратегически важных для Компании рынках, в непосредственной близости к конечным потребителям. Благодаря этому обеспечивается максимальная оперативность доставки и учет специфики регионального спроса.



НАША ПРОДУКЦИЯ

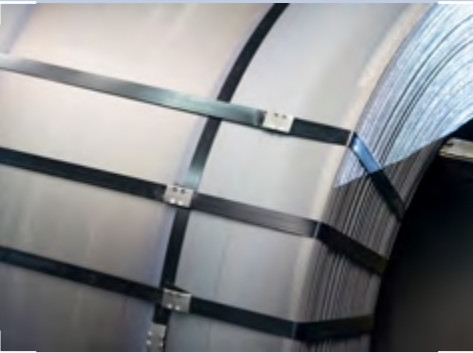
ПОЛУФАБРИКАТЫ



Слябы — конечный продукт длинной технологической цепочки, который закладывает до 60% качества дальнейшего стального проката.

Часть полуфабрикатов идет на дальнейший передел НЛМК для производства продукции с высокой добавленной стоимостью. Часть поставляется потребителям в качестве высококачественного сырья для производства плоского проката и толстых листов

ГОРЯЧЕКАТАНЫЙ ПРОКАТ

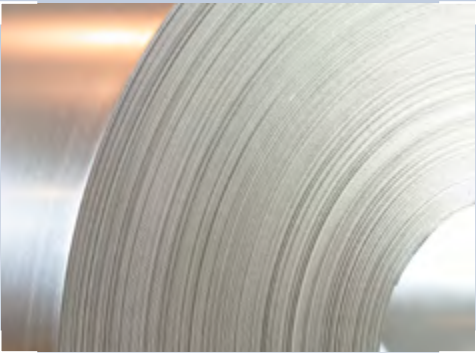


Горячекатаный прокат НЛМК является основой для всех дальнейших переделов, и его качество гарантируется тщательно отработанной технологией производства.

Помимо рядовой продукции, НЛМК предлагает услуги по кастомизации. Они позволяют произвести прокат с уникальными геометрическими параметрами.

Горячекатаный прокат широко востребован при строительстве трубопроводов, рассчитанных на эксплуатацию при низких температурах и под высоким давлением, в строительстве и машиностроении

ХОЛОДНОКАТАНЫЙ ПРОКАТ



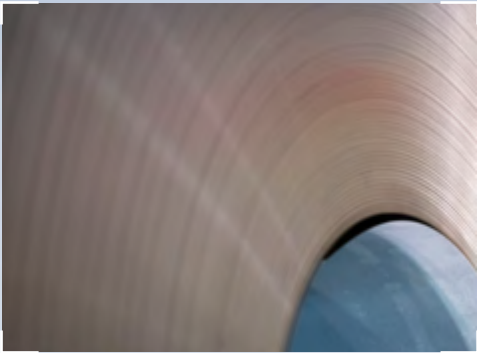
Холоднокатаный прокат является продуктом с высокой добавленной стоимостью.

Он обладает целым рядом преимуществ: может быть сверхпрочным, гнуться и растягиваться или сочетать в себе оба свойства в зависимости от конечного назначения.

Отличительные черты холоднокатаного проката — точные геометрические параметры и гладкая поверхность, которая облегчает нанесение лакокрасочных покрытий и придает изделию красивый товарный вид.

Холоднокатаный прокат производится для наиболее востребованных отраслей: автомобильной промышленности и изготовления бытовой техники. Он также массово применяется в производстве мебели и фурнитуры, для выпуска промышленной упаковки и стеллажей

ОЦИНКОВАННЫЙ ПРОКАТ

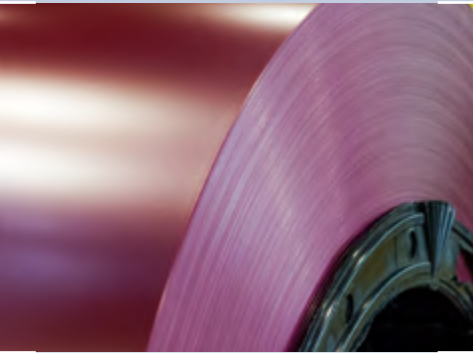


Отличительной особенностью оцинкованного проката Группы НЛМК является его повышенная коррозионная стойкость.

Широкий ассортимент оцинкованного проката достигается как за счет высокотехнологичного оборудования, которое позволяет выпускать оцинкованный прокат толщиной до 4 мм, так и за счет нанесения цинкового покрытия на холоднокатаную и горячекатаную основу.

Одно из ключевых применений для оцинкованного проката НЛМК — строительная отрасль. Он оптимален для производства каркасов для быстровозводимых зданий. Оцинкованный прокат является основой для выпуска строительных профилей и вентиляционных систем. Он также незаменим в автопроме и производстве бытовой техники, гарантируя долговечность потребительских свойств продукции

ПРОКАТ С ПОКРЫТИЯМИ

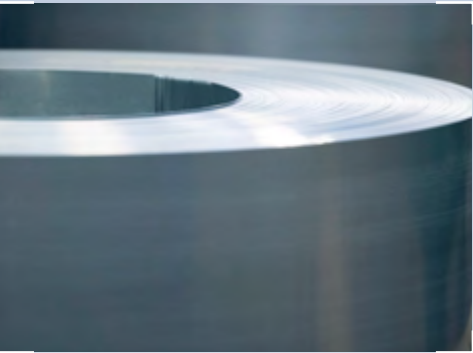


Прокат с полимерными покрытиями предназначен для внешней облицовки зданий. Оба типа данного вида проката — прокат с полиэфирным покрытием, а также премиальный с полиуретановым — отличают высокие эксплуатационные характеристики.

Прокат с полимерным покрытием от НЛМК сочетает в себе прочность и пластичность, имеет эффектный внешний вид и устойчив к атмосферному воздействию.

Этот вид проката оптимально подходит для производства металлочерепицы, профнастила, сайдинга и сэндвич-панелей в строительной отрасли

ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОКАТ¹



Динамная сталь НЛМК, применяемая при производстве компонентов электродвигателей и генераторов, является визитной карточкой НЛМК.

Отработанная технология, современное оборудование и собственный лабораторный центр микроструктурного анализа гарантируют высокое качество динамной стали. Применение динамной стали НЛМК позволяет повысить эффективность работы электрооборудования.

Трансформаторная сталь НЛМК для изготовления магнитных сердечников трансформаторов и реакторов производится по собственным запатентованным технологиям.

Сталь НЛМК обладает низкими удельными магнитными потерями и высокой магнитной индукцией благодаря уникальным технологиям и тщательному контролю процесса производства.

Использование трансформаторной стали позволяет снизить потери энергии в процессе ее трансформации и существенно повысить энергоэффективность электрооборудования

¹ Динамная и трансформаторная сталь.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ



GRI 2-23

Являясь одним из крупнейших международных производителей стали и стальной продукции, Группа НЛМК осознает свою ответственность перед обществом, природой и будущими поколениями. Команду НЛМК объединяют корпоративные ценности, которые формируют подход Компании к ответственному лидерству.

ЦЕННОСТИ ГРУППЫ НЛМК В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Постоянное совершенствование процессов

Постоянное совершенствование процессов и технологий для устойчивого производства стальной продукции, которая способствует повышению качества жизни людей



Создание равных условий для развития сотрудников

Создание равных условий для профессионального, карьерного и творческого развития сотрудников; поощрение инициативности и новаторства



Помощь клиентам с сохранением лидерских позиций

Производство стальной продукции уникальных характеристик и премиального качества, разработка инженерных решений, которые помогают клиентам Компании быть на острие технологий и лидировать на своих рынках



Бережное использование ресурсов

Бережное использование ресурсов и стремление к наилучшим доступным технологиям (НДТ) в области экологии и энергосбережения, соблюдения которых Компания также ожидает от поставщиков и партнеров



Безусловный приоритет здоровья и безопасности

Безусловный приоритет здоровья и безопасности сотрудников и подрядчиков, создание благоприятных условий работы, способствующих раскрытию их профессионального и творческого потенциала



Активная социальная позиция

Социальное участие и бережное отношение к культурным традициям в регионах присутствия



ПОЛИТИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



В 2019 году Совет директоров Группы НЛМК утвердил [Политику в области устойчивого развития](#) Компании. Она определяет принципы, цели и задачи Группы НЛМК в области устойчивого развития, а также механизм управления соответствующей повесткой на уровне Совета директоров НЛМК.

Следуя принятой политике, Компания реализовала ряд проектов, направленных на достижение лидерства в области устойчивого развития и безопасности. Эти проекты соответствуют лучшим мировым практикам и требованиям заинтересованных сторон, а также подтверждают приверженность Группы принципам и целям устойчивого развития.

i Подробнее — в разделе [«Корпоративное управление»](#).

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА



В 2020 году утверждена Политика интегрированной системы менеджмента Группы НЛМК (Политика ИСМ). Это единый общекорпоративный документ, в котором сформулированы намерения Компании по вопросам качества (стандарт ISO 9001), охраны окружающей среды (ISO 14001), энергоэффективности (ISO 50001), охраны труда и промышленной безопасности (ISO 45001). Политика утверждена в рамках развития интегрированной системы менеджмента и соответствует требованиям международных стандартов, а также учитывает лучшие мировые практики в области устойчивого развития.

i Цели и принципы Политики ИСМ, а также обязательства руководства представлены [в документе на сайте](#).

СТРАТЕГИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



Предпосылки для развития Группы НЛМК в новом стратегическом цикле основаны на преимуществах и возможностях Компании, таких как качественная вертикальная интеграция, эффективный сталеплавильный передел и высокие стандарты устойчивого развития.

В 2025 году продолжалась реализация основных Программ в области устойчивого развития, утвержденных в 2024 году:

- Экологическая программа 2030
- Климатическая программа 2030
- Кадровая стратегия на 2024–2026 годы
- Программа развития охраны труда и промышленной безопасности Группы НЛМК на 2025–2027 годы

Информация о стратегических подходах, принятых в рамках реализации Политики в области устойчивого развития, и мерах по достижению целевых ориентиров раскрывается в соответствующих разделах настоящего Отчета.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА 2030



- Снизить валовую эмиссию по Группе на 4%, в том числе по пыли на 16%
- Недопущение превышений нормативов в атмосфере городов присутствия Группы НЛМК в пределах санитарно-защитных зон (СЗЗ) предприятий
- Устранение рисков загрязнения почв
- Сокращение поступления контролируемых веществ в водные объекты по Группе на 78%



- Снижение объемов размещения отходов на сторонних полигонах на 31%
- Удержание доли рециклинга >99%

КЛИМАТИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА 2030



- Целевой уровень эмиссии Группы к 2030 году в охватах 1 и 2 — 2,27 т CO₂ / т стали (или 2,12 т CO₂ / т железа¹)

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ 2025–2027



- 0 несчастных случаев со смертельным исходом с сотрудниками и подрядчиками
- Уровень производственного травматизма (LTIFR) — не выше 0,5 с учетом подрядчиков
- Снижение коэффициента тяжелого травматизма
- Формирование осознанного отношения персонала к собственной безопасности

¹ Сумма железа, содержащегося в произведенной стали и товарном чугуна.

УЧАСТИЕ В ИНДЕКСАХ И РЕЙТИНГАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

МЭР 39

Forbes

Группа НЛМК третий год подряд включена в **лидирующую — платиновую — группу рейтинга** лучших работодателей России по версии издания Forbes



Топ-3
работодателей среди промышленных компаний в рейтинге работодателей по версии HeadHunter



Первое место
среди промышленных компаний и восьмое место в общем рейтинге лучших работодателей России — 2025 в номинации «Лучшие в своей целевой аудитории среди студентов ССУЗов»



Группа 1



4 звезды
очень высокое качество годового отчета



3-е место
среди компаний черной металлургии



Первая группа
(продвинутый уровень развития ESG-практик) в ESG-ренкинге российских промышленных компаний



Компания продолжает сотрудничать с агентством и предоставляет информацию о своем климатическом воздействии

A
Индекс «Ответственность и открытость»

A
Индекс «Вектор устойчивого развития»



По шкале от 1 до 10, где 1 соответствует наивысшему уровню раскрытия информации:

экологический аспект — 1

социальный аспект — 3



Отраслевой
Лидер

ВКЛАД КОМПАНИИ В УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

GRI 2-24

Группа НЛМК поддерживает Цели в области устойчивого развития, принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году и направленные на решение значимых экономических, социальных и экологических вопросов мирового сообщества. Компания считает, что ответственное ведение бизнеса и целенаправленная деятельность по снижению воздействия на окружающую среду, поддержке местных сообществ, а также по обеспечению безопасных и достойных условий труда являются ценным вкладом в достижение глобальных целей в области устойчивого развития (ЦУР).

Компания рассматривает свою деятельность через призму различных форм капитала, которые используются в процессе создания стоимости. Такой подход позволяет более полно отразить, каким образом организация формирует устойчивые конкурентные преимущества и обеспечивает долгосрочное развитие.



Финансовый капитал

Формируется за счет устойчивых денежных потоков от операционной деятельности, доступа к финансовым рынкам и эффективной политики управления ликвидностью. Компания поддерживает сбалансированную структуру капитала и ориентируется на долгосрочную финансовую устойчивость, что позволяет реализовывать стратегические инвестиционные проекты и сохранять конкурентоспособность в условиях волатильной макроэкономической среды



Социально-репутационный капитал

Основан на доверии со стороны сотрудников, клиентов, партнеров, местных сообществ и органов власти. Компания стремится выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения со всеми заинтересованными сторонами, обеспечивая прозрачность деятельности и ответственное ведение бизнеса.

НЛМК поддерживает репутацию Компании как социально ответственного бизнеса



Человеческий капитал

Компания уделяет особое внимание созданию безопасных условий труда, профессиональному развитию сотрудников и формированию современной корпоративной культуры.

Инвестиции в человеческий капитал способствуют повышению вовлеченности персонала, укреплению инновационного потенциала Компании и обеспечивают устойчивое развитие бизнеса



Природный капитал

Компания реализует комплексные экологические программы, направленные на снижение воздействия на окружающую среду, рациональное использование ресурсов и повышение энергоэффективности производства.

Системная работа в области охраны окружающей среды позволяет Компании повышать устойчивость бизнеса в долгосрочной перспективе



Производственный капитал

Развитие производственного капитала сопровождается инвестициями в автоматизацию, цифровизацию и повышение энергоэффективности технологических процессов. Это позволяет НЛМК повышать надежность производственных систем, улучшать качество продукции и оптимизировать использование ресурсов



Интеллектуальный капитал

Формируется за счет накопленных технологических знаний, инновационных разработок, цифровых решений и управленческих практик, используемых в Компании. Внедрение современных информационных систем и аналитических инструментов позволяет совершенствовать производственные процессы и повышать эффективность управленческих решений

Существенная тема

Вклад Группы НЛМК

Основные метрики 2025

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



Национальная цель развития до 2030 года:

- «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей»

Воздействие на человеческий капитал и социально-репутационный капитал

- Реализация программ, направленных на сохранение здоровья, повышение доступности и качества медицинских услуг для сотрудников
- Информирование сотрудников Группы и подрядных организаций о правилах производственной безопасности
- Реализация образовательных программ в области охраны труда и производственной безопасности
- Модернизация оборудования и совершенствование технологий в целях минимизации их негативного воздействия на здоровье людей и окружающую среду

Более **5,1 млрд руб.** инвестировано в оздоровление сотрудников

4,6 млрд руб. общий объем инвестиций в охрану труда и промышленную безопасность

0 аварий на опасных производственных объектах

0,42 LTIFR (сотрудники и подрядчики) — один из лучших показателей по металлургической отрасли РФ

Более **27 тыс.** сотрудников и подрядчиков прошли обучение по корпоративным образовательным решениям в области ОТиПБ

Более **1,5 тыс.** инициатив по улучшению условий охраны труда подали сотрудники

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА



Национальная цель развития до 2030 года:

- «Возможности для самореализации и развития талантов»

Воздействие на человеческий, интеллектуальный и социально-репутационный капитал

- Реализация программ, направленных на сохранение здоровья, повышение доступности и качества медицинских услуг для сотрудников
- Реализация программ обучения и развития для сотрудников
- Реализация внешних социальных программ, направленных на поддержку образования в регионах присутствия
- Взаимодействие с учебными заведениями с целью повышения качества образовательных программ
- Создание рабочих мест в регионах присутствия
- Создание равных возможностей для высокопроизводительного труда, профессионального роста и раскрытия творческого потенциала каждого сотрудника Группы

89,2 часа обучения на одного сотрудника

>1 млрд руб. инвестировано в обучение и развитие сотрудников

33% женщин среди управляющего и административного персонала

83% рабочих охвачены новой системой оплаты труда на основе грейдов

12,5 млрд руб. инвестировано во внутренние и внешние социальные программы

100% сотрудников российских предприятий охвачены коллективными договорами

Создано **свыше 1,1 тыс.** рабочих мест

Существенная тема	Вклад Группы НЛМК	Основные метрики 2025
ЭМИССИЯ В АТМОСФЕРУ КОНТРОЛИРУЕМЫХ ВЕЩЕСТВ И МИНИМИЗАЦИЯ ЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ		
12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО 11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ Национальная цель развития до 2030 года: «Комфортная и безопасная среда для жизни» «Обеспечение экологического благополучия» Воздействие на природный, производственный и социально-репутационный капитал	- Снижение воздействия на окружающую среду, в том числе эмиссии контролируемых веществ в атмосферу - Модернизация производства с использованием НДТ	На 4 тыс. т сокращена валовая эмиссия Группы НЛМК (~1,4% по сравнению с 2023 годом) В 2025 году 22,7 млрд руб. было инвестировано в мероприятия по сокращению эмиссии в атмосферу
СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ СТАТИСТИКА ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ И ВОДООТВЕДЕНИЯ		
6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ Национальные цели развития до 2030 года: «Комфортная и безопасная среда для жизни» «Обеспечение экологического благополучия» Воздействие на природный, производственный и социально-репутационный капитал	- Использование системы оборотного водоснабжения - Использование технологий очистки и подготовки вод - Снижение объема забираемой воды	На 3 млн м³ снижено потребление свежей воды на производственные нужды (~6% по сравнению с 2023 годом¹) На 1,7 тыс. т сокращено поступление загрязняющих веществ в водные объекты (~19% по сравнению с 2023 годом) 97,5% доля оборотного водоснабжения в Группе НЛМК
ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И ЭМИССИЯ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ		
13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА 7 НЕДОРОГООСТОВИНАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ Национальные цели развития до 2030 года: «Комфортная и безопасная среда для жизни» «Обеспечение экологического благополучия» Воздействие на природный, производственный и социально-репутационный капитал	- Повышение энергоэффективности и переход на собственное производство энергии - Потребление энергии из вторичных ресурсов - Реализация комплекса мер, направленных на снижение удельной эмиссии парниковых газов - Реализация продукции, способствующей снижению эмиссии парниковых газов на стороне потребителей	На 2,5 млн т CO₂ снижена эмиссия в 2025 году за счет реализованных с 2023 года проектов (области охвата 1+2) и поставок низкоуглеродной энергии 1,3 млн т CO₂ годовой эмиссии предотвращено за счет использования металлургического щебня, продукции коксохимии и энергии НЛМК, проданных в 2025 году 29,9 млн т CO₂ эмиссии предотвращено за весь жизненный цикл использования стальной продукции НЛМК, проданной в 2025 году

Существенная тема	Вклад Группы НЛМК	Основные метрики 2025
СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОЧВУ И РЕЦИКЛИНГ ВТОРИЧНОГО СЫРЬЯ		
12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО 11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ Национальные цели развития до 2030 года: «Комфортная и безопасная среда для жизни» «Обеспечение экологического благополучия» Воздействие на природный, производственный и социально-репутационный капитал	- Реализация комплекса мероприятий, направленных на повышение эффективности использования ресурсов и снижение воздействия на окружающую среду, в том числе устранение рисков загрязнения почв - Вторичное использование лома черных металлов - Реализация Программы рециклинга вторичного сырья в рамках концепции замкнутого цикла	>99% доля рециклинга вторичного сырья в 2025 году (аналогично 2023 году) На 43 тыс. т сокращено размещение отходов на полигонах (~44% по сравнению с 2023 годом)
РАЗВИТИЕ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ		
11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ 3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ Национальные цели развития до 2030 года: «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей» «Возможности для самореализации и развития талантов» «Комфортная и безопасная среда для жизни» Воздействие на человеческий, природный и социально-репутационный капитал	- Реализация внешних социальных программ - Создание благоприятной среды для сотрудников предприятий и местного населения - Поддержка образовательных учреждений	2 млрд руб. инвестировано в 2025 году во внешние социальные программы всего, из них: 111 млн руб. инвестировано в направление «Здоровье, благополучие и здравоохранение» 524 млн руб. инвестировано в поддержку социально незащищенных групп населения 249 млн руб. инвестировано в поддержку массового спорта
КОМПЛАЕНС И КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ. ПОВЫШЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК		
16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ Национальная цель развития до 2030 года: «Достоинный, эффективный труд и успешное предпринимательство» Воздействие на социально-репутационный капитал	- Противодействие коррупции и мошенничеству, пресечение конфликтов интересов - Ознакомление сотрудников НЛМК с Кодексом корпоративной этики и Антикоррупционной политикой - Создание и постоянное совершенствование эффективной практики корпоративного управления - Открытое взаимодействие с заинтересованными сторонами и их информирование о воздействиях Компании - Продвижение практик устойчивого развития в рамках взаимодействия с заинтересованными сторонами - Укрепление сотрудничества с другими компаниями отрасли	Более 5 тыс. сотрудников, занимающих должности с риском коррупции, прошли обучение по противодействию коррупции По итогам внешнего аудита НЛМК присвоен класс «А+» «Компании с хорошим уровнем противодействия коррупции» 76 поставщиков товаров и услуг прошли аудит 100% организаций-партнеров подтвердили ознакомление с требованиями Кодекса этики партнера и соблюдение его. Все партнеры проходят ознакомление с положениями Кодекса в рамках процедуры квалификации (допуска к закупкам)

¹ Базовый год для целевых показателей Экологической программы 2030.

ПРОЦЕСС ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

GRI 3-1 GRI 3-2

Для определения содержания Отчета за 2025 год были выявлены существенные темы устойчивого развития, наиболее значимые для Компании и ее заинтересованных сторон. Подход к оценке разработан на основе требований Стандартов GRI 2021.

ПРОЦЕСС ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ СОСТОИТ ИЗ ЧЕТЫРЕХ ЭТАПОВ:



определение текущих и потенциальных воздействий



оценка их значимости с помощью опроса заинтересованных сторон



ранжирование существенных воздействий по степени значимости



утверждение финального списка существенных тем руководством Компании

Такой подход позволяет выявить потребности и ожидания заинтересованных сторон Компании, сопоставить их с приоритетами стратегии развития НЛМК и выявить точки роста и области для улучшения.

Перед определением существенных тем руководители функциональных направлений НЛМК, обладая значительным опытом в подготовке нефинансовой отчетности, проанализировали деятельность Компании в текущих условиях, взаимодействие с бизнес-партнерами в контексте устойчивого развития в соответствии со сформированным списком заинтересованных сторон.

Затем участники рабочей группы определили текущие и потенциальные воздействия деятельности Компании и ее бизнес-партнеров на экономику, окружающую среду и население, включая воздействия на права человека. Для оценки воздействий Компания использовала собственные данные, в том числе сообщения, поступавшие в течение года на независимую горячую линию, результаты внутренних опросов удовлетворенности и внешние оценки третьих сторон, в том числе рейтинговых агентств. Рабочая группа также определила положительные воздействия в области устойчивого развития.

На следующем этапе проводилась оценка значимости всех выявленных воздействий Компании, включая количественный и качественный анализ. Для этой цели учтены результаты ежегодного анализа рисков. Вероятность и влияние рисков являются одним из наиболее важных факторов, учитываемых при оценке воздействий НЛМК.

Все воздействия Компании были ранжированы по степени значимости, и на их основе был составлен список, куда вошли 18 наиболее существенных тем, сгруппированных по тематикам для комплексного рассмотрения.

Список существенных тем в 2025 году претерпел некоторые изменения. В этом году тема «Здоровье и безопасность на рабочем месте», которая всегда остается актуальной для промышленных предприятий, вернулась на первое место по значимости по итогам опроса. Существенная тема «Кадровая политика и обеспечение достойных условий труда» заняла вторую позицию. При этом существенная тема «Снижение воздействия на почву и рециклинг вторичного сырья опустилась с четвертого места на шестое, тогда как темы минимизации воздействия на окружающую среду (воздух и водные ресурсы) поднялись в своей значимости для Компании.

Хотя тема биоразнообразия и сохранения экосистем не является существенной для Компании ввиду относительно небольшого воздействия на биоразнообразие на территории и в окрестностях производственных площадок, Группа НЛМК признает важность сохранения биологического разнообразия и дополнительно раскрывает информацию о мерах по ограничению и снижению антропогенного воздействия. Кроме того, Компания раскрывает информацию о мерах управления рисками, связанными с работой хвостохранилища.

СПИСОК СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ¹

GRI 3-2

№	Тема	Ссылка на раздел Отчета
1 (2)	ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: - снижение производственного травматизма - продвижение здорового образа жизни среди работников	стр. 23
2 (1)	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА: - структура персонала - обучение персонала - социальная политика - привлечение и удержание персонала	стр. 23
3 (3)	СУЩЕСТВЕННАЯ ЭМИССИЯ В АТМОСФЕРУ КОНТРОЛИРУЕМЫХ ВЕЩЕСТВ И МИНИМИЗАЦИЯ ЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ	стр. 24
4 (5)	СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ СТАТИСТИКА ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ И ВОДООТВЕДЕНИЯ	стр. 24
5 (6)	ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И ЭМИССИЯ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ: - достижение целей по сокращению эмиссии парниковых газов, мероприятия, система учета и отчетности по эмиссии парниковых газов - повышение энергоэффективности производства и рост производства собственной электроэнергии	стр. 24
6 (4)	СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОЧВУ И РЕЦИКЛИНГ ВТОРИЧНОГО СЫРЬЯ	стр. 25
7 (8)	РАЗВИТИЕ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ	стр. 25
8 (7)	КОМПЛАЕНС И КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ	стр. 25
9 (9)	ПОВЫШЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК	стр. 25

¹ В скобках указан порядковый номер в прошлом году.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

30

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

46

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

56

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ
СРЕДЫ



Более **13,5** млрд руб.

БЫЛО ИНВЕСТИРОВАНО В 2025 ГОДУ
В ПРОЕКТЫ И МЕРОПРИЯТИЯ
ПО СОКРАЩЕНИЮ ЭМИССИИ
ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ



Гематит
Fe₂O₃

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА



Кислород

О₂

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025

–0,75 млн т CO₂

снижение абсолютной годовой эмиссии
Компании (охват 1 + охват 2)¹ с 2023² года

–2,5 млн т CO₂

в 2025 году за счет проектов, реализованных
с 2023 года (охват 1 + охват 2), и поставок
низкоуглеродной энергии

–86 кг

твердого топлива на тонну чугуна за счет
мероприятий, реализованных с 2010 года³

–29,9 млн т CO₂

предотвращенной эмиссии за весь
жизненный цикл использования стальной
продукции НЛМК, проданной в 2025 году

–1,3 млн т CO₂

годовой предотвращенной эмиссии за счет
использования металлургического щебня,
продукции коксохимии и энергии НЛМК,
проданных в 2025 году

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Изменение климата и эмиссия парниковых газов:
достижение целей по сокращению эмиссии
парниковых газов, мероприятия, система учета
и отчетности по эмиссии парниковых газов

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ

Продолжена закупка низкоуглеродной электроэнергии,
благодаря чему эмиссия в охвате 2 (рыночный метод)
для российских активов Группы НЛМК почти равна нулю

Успешно завершена внешняя верификация углеродного
следа слябов определенных групп стали: углеродистая,
низкоуглеродистая, особо низкоуглеродистая,
низколегированная

Автоматизирован расчет эмиссии CO₂ для российских
активов Группы НЛМК

Разработка системы бенчмаркинга выбросов парниковых
газов для предприятий черной металлургии России —
членов Ассоциации «Русская Сталь»

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Принцип 7.

Деловые круги должны поддерживать подход
к экологическим вопросам, основанный на принципе
предосторожности.

Принцип 8.

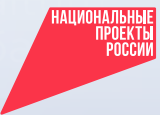
Деловые круги должны предпринимать инициативы,
направленные на повышение ответственности
за состояние окружающей среды.

Принцип 9.

Деловые круги должны содействовать развитию
и распространению экологически безопасных технологий.

ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

В 2023 году была утверждена Климатическая доктрина
Российской Федерации, которая представляет собой
систему взглядов на цели, основные принципы, задачи
и механизмы реализации единой политики по вопросам,
связанным с изменением климата и его последствиями.
Ключевая цель новой климатической политики —
достичь баланса между эмиссией парниковых газов
и их поглощением к 2060 году. Деятельность Группы
НЛМК соответствует утвержденной доктрине.



¹ Рыночный метод.
² Базовый год для целевых показателей Климатической программы 2030.
³ Сквозной суммарный расход угля и нефтяного кокса на производствах
кокса, агломерата и чугуна.

ГРУППА НЛМК ОТВЕТСТВЕННО ОТНОСИТСЯ К ВОПРОСАМ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА И ПРИНИМАЕТ МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОКРАЩЕНИЕ ЭМИССИИ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ, ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО СНИЖАЯ УГЛЕРОДНЫЙ СЛЕД ПРОИЗВОДИМОЙ ПРОДУКЦИИ.

Основная и побочная продукция Группы НЛМК (например, сталь для ветроэнергетики, энергоэффективные электротехнические стали, металлургический щебень) позволяет широкому кругу отраслей-потребителей существенно уменьшать воздействие на климат: объем предотвращенной эмиссии за счет использования продуктов НЛМК сопоставим с объемом эмиссии всей Группы при производстве стали.

УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ, СВЯЗАННЫМИ С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

GRI 3-3

GRI 2-12

GRI 2-13

TCFD GOVERNANCE

Вопросы, связанные с изменением климата, находятся в зоне постоянного внимания руководства Компании и интегрированы в систему корпоративного управления.

В 2024 году в развитие Политики в области устойчивого развития Группы НЛМК⁴ был разработан и утвержден общекорпоративный Регламент по составлению реестра прямой и косвенной энергетической эмиссии парниковых газов (охват 1, охват 2)⁵. Регламент основан на требованиях корпоративного стандарта GHG Protocol⁶ и устанавливает принципы составления реестра, подход к определению границ организации, деление по категориям источников, основания для исключения несущественной эмиссии, основания для выбора базового года и проведения корректировок, методики количественного определения, требования к управлению информацией, требования к отчетности и верификации, роли и описание процесса.

Повестка заседаний Совета директоров включает такие вопросы, как стратегия декарбонизации, климатические проекты, климатические риски, методология и бенчмаркинг, прогресс в достижении целей, соответствие требованиям СВМ.

Цели по минимизации воздействия на климат определяются Советом директоров, затем каскадируются от Президента (Председателя Правления) до функциональных и дивизиональных руководителей Группы, а также глав производственных подразделений предприятий Компании. Оценка достижения поставленных целей производится ежегодно.

Руководство Группы НЛМК уделяет особое внимание климатическому аспекту при рассмотрении вопросов, связанных со стратегией Компании, с управлением рисками, формированием годового бюджета и бизнес-планов, а также при определении целей деятельности Компании, контроле за реализацией и эффективностью крупных инвестиций.

Ключевые показатели эффективности руководителей Компании и ее отдельных производственных площадок включают показатели выполнения климатических целей, своевременного представления обязательной отчетности по парниковым газам, а также тесно связанные с воздействием на климат показатели энергоэффективности и рециклинга.



В 2025 ГОДУ РЕАЛИЗОВАН ПРОЕКТ ПО АВТОМАТИЗАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭМИССИИ CO₂ ДЛЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ НЛМК В СООТВЕТСТВИИ С РЕГЛАМЕНТОМ. СБОР И ПЕРЕДАЧА ОСНОВНОГО МАССИВА ИСХОДНЫХ ДАННЫХ ИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ КОМПАНИИ В РАСЧЕТНЫЙ МОДУЛЬ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ АВТОМАТИЧЕСКИ.

В 2025 году для сотрудников Компании было проведено обучение по вопросам изменения климата, декарбонизации и достижений Компании в сфере управления эмиссией парниковых газов.

¹ Подробнее о подходе к управлению вопросами, связанными с изменением климата, см. на [сайте Компании](#).

Удельная эмиссия CO₂ при производстве стали из лома

в 4 раза ниже, чем при изготовлении из первичного сырья



В 2026 году Группа НЛМК в шестой раз публикует отчет в соответствии с рекомендациями TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)² 2021 года, принимая во внимание положения стандарта IFRS S2³.

¹ При этом оборотный лом сталеплавильных печей, а также отсевы агломерата и окатышей в соответствии с требованиями стандартов ISO 14021:2016 и EN 45557:2020 не учитываются.
² В декабре 2015 года Совет по финансовой стабильности (Financial Stability Board, FSB) — международная организация, созданная под эгидой стран G20, — учредил Рабочую группу по раскрытию информации, связанной с изменением климата (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD). В октябре 2021 года были опубликованы [обновленные рекомендации TCFD](#), в которых изложены базовые принципы раскрытия информации по изменению климата для организаций. В 2023 году Совет по финансовой стабильности объявил о том, что TCFD выполнил свои полномочия и был расформирован с передачей деятельности по раскрытию информации другому органу — IFRS Foundation. Вебсайт TCFD более не обновляется, но его ресурсы остаются доступными. Группа НЛМК приняла решение публиковать отчет за 2025 год в прежнем формате.
³ IFRS S2 Climate-related Disclosures (МСФО S2 Раскрытие информации, связанной с климатом).

⁴ Политика в области устойчивого развития Группы НЛМК, утв. Советом директоров НЛМК, Протокол от 24 октября 2019 года № 266.
⁵ Регламент по составлению реестра прямой и косвенной энергетической эмиссии парниковых газов (охват 1, охват 2) Р ECO-373-0071-2024.
⁶ The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard. World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, 2004 (revised).

ОЦЕНКА КЛИМАТИЧЕСКИХ РИСКОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СТРАТЕГИЮ

TCFD RISK MANAGEMENT GRI 201-2

ОБЗОР СЦЕНАРНОГО АНАЛИЗА

Для оценки климатических рисков и возможностей Компания использует данные из различных источников¹. Для целей углубленного анализа были выбраны три сценария:

- сценарий business-as-usual, «Середина пути», предполагает повышение средней температуры до +2,4 ± 0,5 °C к 2100 году;
- сценарий Парижского соглашения — «Устойчивое развитие», или сдерживание прироста температуры существенно ниже 2 °C;
- наихудший сценарий (только для физических рисков) — «Развитие на ископаемом топливе», что приведет к повышению температуры до +4,3 ± 0,7 °C к 2100 году.

По двум первым сценариям углубленный анализ проводился для следующих переходных рисков на краткосрочном и среднесрочном горизонте (до 2030 года):

- введение углеродной пошлины на импорт товаров в ЕС
- введение углеродной пошлины на импорт товаров в США
- введение налога на эмиссию парниковых газов в России
- глобальное снижение спроса на сталь
- рост конкурентоспособности электросталеплавильных цехов (ЭСПЦ) в сравнении с доменно-конвертерным производством
- ужесточение зеленого законодательства в ЕС

В 2025 году продолжено уточнение оценок возможных издержек Компании на горизонте до 2035 года по линии CBAM, а также по линии EU ETS² — зеркально связанной с CBAM. Оценкам по CBAM было уделено повышенное внимание в связи с подготовкой к фискальному периоду, начинающемуся с 1 января 2026 года, по окончании переходного периода. На особый контроль поставлен вопрос о верификации удельной эмиссии на тонну стальной продукции, рассчитанной по методологии CBAM.

¹ Подробнее о значимых рисках и возможностях, связанных с изменением климата, для Группы НЛМК см. на [сайте Компании](#).

¹ В том числе Международное энергетическое агентство (International Energy Agency, IEA), Международный институт прикладного системного анализа (International Institute for Applied Systems Analysis, IIASA), сценарии социально-экономического развития (Shared Socioeconomic Pathways, SSP), Всемирный экономический форум, Институт мировых ресурсов (World Resources Institute, WRI) и Атлас изменения климата Королевского нидерландского метеорологического института (вместе с проектом CMIP5).

² EU Emissions Trading System — Европейская система торговли квот на эмиссию парниковых газов.

Помимо рисков, глобальное изменение климата открывает и определенные возможности. Применительно к деятельности Компании речь может идти о повышении отдачи от инвестиций в низкоуглеродные технологии производства железа (ГБЖ), распространении и коммерциализации технологий улавливания, переработке и захоронении углерода (CCUS), возможности использовать углеродные кредиты для финансирования низкоуглеродных инициатив, об использовании низкоуглеродного водорода и биотоплива.

Ввиду того что Группа НЛМК — вертикально интегрированная металлургическая компания, основная часть создания стоимости происходит внутри Компании, что учитывается при анализе климатических рисков и возможностей.



ПРИ ЭТОМ КОМПАНИЯ ТЕСНО ВЗАИМОДЕЙСТВУЕТ С ПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ УГЛЯ И ТРАНСПОРТНЫМИ ОПЕРАТОРАМИ НА ПРЕДМЕТ НАДЕЖНОСТИ ПОСТАВОК, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ ПОГОДНО-КЛИМАТИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Управление климатическими рисками является неотъемлемой частью Системы управления рисками Группы НЛМК (подробнее см. раздел «Контроль деятельности и управление рисками»). Идентификация и оценка климатических рисков производятся качественными и количественными методами, включающими в себя сценарный анализ и моделирование материальности риска (Materiality), вероятности (Probability) и скорости его наступления (Velocity). Агрегированная информация о профиле и изменениях в части климатических рисков учитывается в «Риск-радаре» Группы НЛМК.

Каждый внешний фактор оценивается с точки зрения временного горизонта, в рамках которого он может материализоваться. Таким образом, были идентифицированы три временных горизонта. Ожидается, что риски переходного периода будут актуальны во всех временных горизонтах, причем наибольшее количество рисков проявится в долгосрочной перспективе, технологический переход станет возможным для существенной доли представителей металлургической отрасли после 2030 года. Кроме того, в долгосрочной перспективе проявятся как хронические, так и острые физические риски. Аналогичная картина наблюдается при реализации наиболее значительных возможностей в долгосрочной перспективе, поскольку к этому моменту ожидается более существенный рост производства низкоуглеродной стали.

АДАПТАЦИЯ К ИЗМЕНЕНИЮ КЛИМАТА

МЭР 12

Несмотря на участвовавшие в последние годы неблагоприятные погодно-климатические явления, адаптационные риски для Группы НЛМК и экономическая уязвимость хозяйственной и иной деятельности Компании к климатическим рискам оцениваются как низкие.

Выполненные ранее оценки физических рисков, связанных с климатическими изменениями, показывают низкую подверженность площадок Группы НЛМК таким рискам. На основе углубленной оценки физических рисков была разработана программа по адаптации Стойленского ГОКа к неблагоприятным погодно-климатическим условиям. Программа включает следующие меры.

Адаптация сотрудников

- Разработка измененного графика работ на случай жары
- Обеспечение теневой защитой
- Обеспечение питьевой водой и напитками с электролитами
- Применение средств личной защиты от жары

Адаптация техники

- Увеличение затрат на НИР в области повышения устойчивости двигателей и оборудования техники к жаре
- Разработка измененного графика работ на случай жары

Адаптация к учащению экстремальных осадков

- Повышение герметичности кровли цехов

ВНУТРЕННЯЯ ЦЕНА НА УГЛЕРОД

Для оценки и приоритизации климатических проектов, а также для управления климатическими рисками Компания использует для оценок внутреннюю цену на углерод. При определении углеродной цены за основу берется прогнозная цена на квоты в EU ETS.

СТРАТЕГИЯ СНИЖЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА КЛИМАТ

TCFD STRATEGY

EM-IS-110A.2

В 2024 году была разработана Климатическая программа Группы НЛМК до 2030 года.

В расчет были взяты возможности совершенствования существующей технологии, увеличения доли окатышей в металлошихте доменных печей, перспективные технологии. Согласно консервативному сценарию, целевой уровень эмиссии Группы НЛМК к 2030 году в охватах 1 + 2 составляет 2,27 т CO₂ / т стали (или 2,12 т CO₂ / т железа)¹.

ДОЛГОСРОЧНЫЕ ЦЕЛИ ПО СНИЖЕНИЮ CO₂

Необходимо отметить, что потенциал сокращения выбросов CO₂ для доменно-конвертерного способа производства стали не превышает 5–15% (без учета технологий улавливания, полезного использования и хранения углерода²) от текущих уровней. Более значительного эффекта можно добиться при частичной замене угля на «зеленый» водород и при переходе на цепочку ГБЖ + ДСП (горячебрикетированное железо + дуговая сталеплавильная печь).

Долгосрочная стратегия Группы НЛМК по декарбонизации сформирована с учетом сценария замещения доменно-конвертерной цепочки производства стали низкоуглеродными технологиями производства. Технологический переход будет происходить поэтапно, в зависимости от графика капитальных ремонтов доменных печей и других технологических ограничений. В 2025 году Компания исследовала ключевые развилки перехода Липецкой площадки на низкоуглеродные технологии, рассмотрев различные варианты и выбрав из них оптимальные.

Группа НЛМК определила для себя долгосрочные цели по снижению удельной эмиссии (охваты 1 + 2) к 2050 году до 1,2 т CO₂ / т стали (–40% от интенсивности текущего уровня) за счет полного перехода на технологию ГБЖ + ДСП с использованием собственного железорудного сырья, а также закупки природного газа и электроэнергии с текущим уровнем углеродоемкости.

После появления промышленно освоенных технологий восстановления железа водородом, а также достаточного объема низкоуглеродной электроэнергии новая технологическая цепочка позволит снизить уровень углеродоемкости Группы до 0,2 т CO₂ / т стали (–90% от текущего уровня). Оставшаяся эмиссия может быть сокращена до нулевого уровня через проекты улавливания CO₂ или компенсацию за счет проектов поглощения.

Таким образом, при наличии необходимых внешних условий Группа НЛМК нацелена на достижение углеродной нейтральности.

Даже при текущей структуре энергопотребления (с использованием природного газа) **технология ГБЖ + ДСП** позволяет снизить эмиссию CO₂ в два раза по сравнению с доменно-конвертерным способом производства. В перспективе — с появлением достаточных объемов «зеленого» водорода, а также промышленной технологии восстановления при помощи этого газа. В связи с текущим ограниченным доступом к технологиям производства ГБЖ сроки реализации данной программы будут определены позднее.

Потенциал декарбонизации данной технологии превысит

90%

(от текущих уровней)



ГРУППА НЛМК ПРОДОЛЖАЕТ НАРАЩИВАТЬ ПОТРЕБЛЕНИЕ НИЗКОУГЛЕРОДНОЙ ЭНЕРГИИ

GRI 2-25

Наращивание объемов использования низкоуглеродных источников энергии — одно из приоритетных направлений деятельности Группы НЛМК по сокращению углеродной интенсивности производства.

Атомная энергетика входит в число основных инструментов декарбонизации, сейчас на ее долю приходится четверть производства всей низкоуглеродной электроэнергии в мире. Потребности российских площадок Компании во внешней электроэнергии в 2025 году были практически полностью покрыты за счет атомной энергии. Это около 5,4 млрд кВт • ч с сокращением эмиссии в охвате 2 на 1,8 млн т CO₂.

Следует отметить, что на Стойленском ГОКе значительная часть внутренних перевозок осуществляется собственными промышленными электровозами, для приведения в движение которых в 2025 году использовано 153 млн кВт • ч низкоуглеродной электроэнергии.



ЧАСТЬ ПОТРЕБЛЯЕМОЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ КОМПАНИИ ГЕНЕРИРУЕТСЯ СОБСТВЕННЫМИ СОЛНЕЧНЫМИ ПАНЕЛЯМИ.

¹ Сумма железа, содержащегося в произведенной стали и товарном чугуне.

² Технологии улавливания CO₂ доступны, но отсутствуют коммерчески эффективные технологии утилизации больших объемов парниковых газов. Соответствующие проекты требуют значительных капитальных и операционных затрат.

СОТРУДНИЧЕСТВО ПО ВОПРОСАМ КЛИМАТА

Группа НЛМК регулярно участвует в обсуждении законодательных актов, касающихся углеродного регулирования.

В расчетах используется информация об удельной эмиссии CO₂ на транспортировку грузов по железной дороге внутри России. Удельная эмиссия парниковых газов от добычи и транспортировки природного газа в России рассчитана на основе данных крупнейших игроков газового рынка.



КОМПАНИЯ
ВЕДЕТ РАБОТУ
С ПОСТАВЩИКАМИ
С ЦЕЛЮ ПОЛУЧЕНИЯ
ОТ НИХ ИНФОРМАЦИИ
ОБ УГЛЕРОДНОМ СЛЕДЕ
ПРИБОРЕТАЕМОЙ
ПРОДУКЦИИ,
А ТАКЖЕ ОБ УДЕЛЬНЫХ
ПОКАЗАТЕЛЯХ ЭМИССИИ
ПО ЛИНИИ СВМ.

В отчетном году Группа НЛМК продолжила участвовать в программе раскрытия ведущей мировой организации по оценке климатической ответственности компаний **CDP Climate Change**¹. В 2021 году Группа НЛМК получила высокий рейтинг «В–», что выше среднемирового рейтинга по отрасли (уровень «С»).



ПОКАЗАТЕЛИ И ЦЕЛИ

TCFD METRICS AND TARGETS

В отчетном году Компания в третий раз отчиталась об эмиссии парниковых газов в соответствии с новыми требованиями российского законодательства и второй год подряд представляла поквартальные отчеты по линии СВМ.

Обязательная отчетность имеет свои ограничения и отличается от добровольной отчетности по парниковым газам, публикуемой в настоящем Отчете. Зарубежные площадки Группы НЛМК регулярно подают обязательную годовую отчетность по парниковым газам в государственные органы.

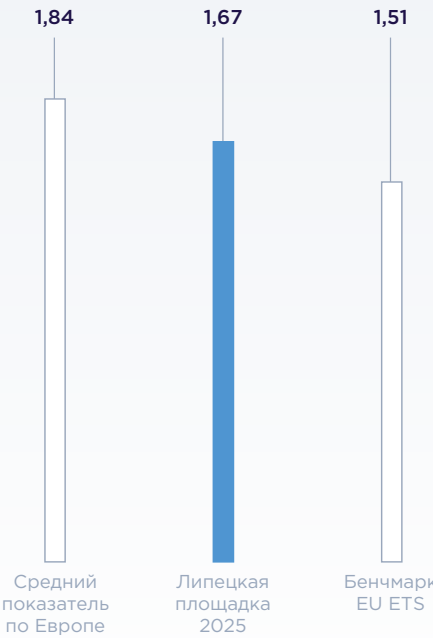
Методические подходы и источники данных для определения эмиссии описаны на [сайте Компании](#). Организационные границы Группы НЛМК определяются по принципу операционного контроля.

Принято решение начиная с 2025 года использовать значения потенциалов глобального потепления (ПГП) из Пятого оценочного доклада МГЭИК². Поскольку совокупная эмиссия всех видов парниковых газов, кроме CO₂, крайне незначительна в общей эмиссии по Группе НЛМК, эмиссия предыдущих лет на новые значения ПГП не пересчитывалась.

В течение 2025 года не произошло существенных организационных событий и не обнаружено каких-либо ошибок за предыдущие годы, которые вызвали бы необходимость в корректировке эмиссии базового и последующих лет.

ЭМИССИЯ CO₂ НА ТОННУ СТАЛИ ПО МЕТОДОЛОГИИ EU ETS

На Липецкой площадке удельная прямая эмиссия CO₂ на тонну стали в 2025 году, рассчитанная на основе руководящего документа³ EU ETS, составила 1,67 т CO₂ / т стали. По сравнению с расчетным бенчмарком EU ETS (установлен в 2021 году) разрыв составляет 11%. При этом Липецкая площадка имеет показатель на 9% лучше в сравнении со средним европейским предприятием⁴.

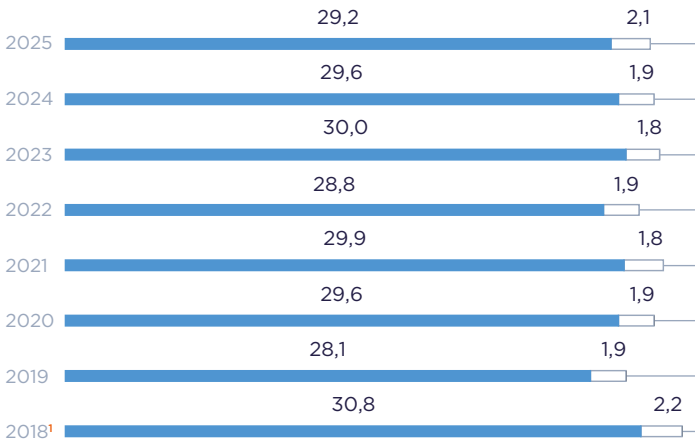


¹ Публичный отчет Компании по программе CDP доступен на сайте Компании.
² Межправительственная группа экспертов по изменению климата.
³ Делегированный Регламент Комиссии (ЕС) 2019/331 от 19 декабря 2018 года, определяющий переходные общесоюзные правила для гармонизированного бесплатного распределения квот на выбросы в соответствии со статьей 10а Директивы 2003/87/ЕС Европейского парламента и Совета Европы.
⁴ По данным ЕС и EUROFER за 2016–2017 годы.

ДИНАМИКА ЭМИССИИ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ОХВАТЫ 1 + 2) ГРУППЫ НЛМК, млн т CO₂-экв.

GRI 305-1 GRI 305-2 МЭР 20 EM-IS-110A.1

Региональный метод

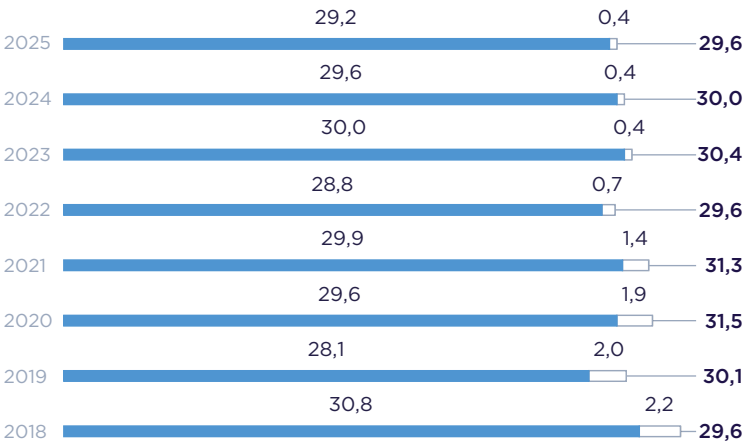


- Прямая эмиссия парниковых газов (охват 1)
- Косвенная энергетическая эмиссия парниковых газов (охват 2), региональный метод

Снижение абсолютной эмиссии в сравнении с 2023 годом составило 1,4%², притом что объем конечного производства железа (Fe³) снизился на 0,5%. Положительную роль сыграли факторы снижения расхода топлива при производстве чугуна.

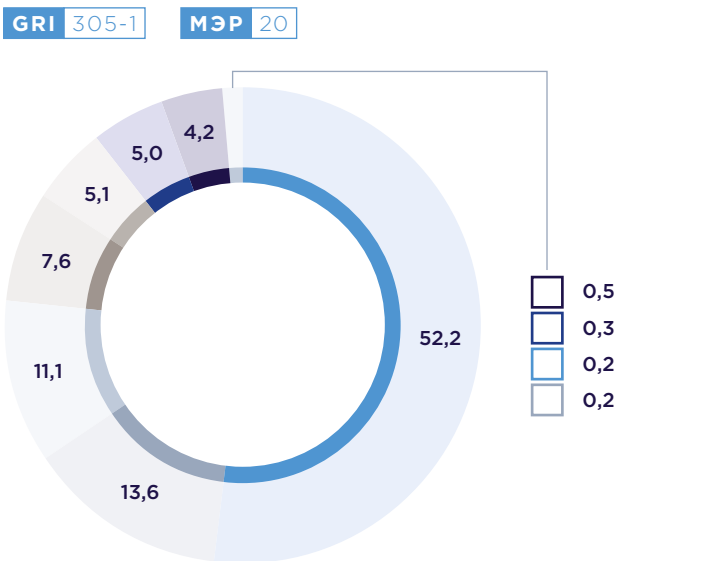
Наибольший вклад в прямую эмиссию парниковых газов (охват 1) вносят доменное производство (52%), производство энергоресурсов (14%) и производство железорудного сырья (11%). Остальные источники дают очень маленький вклад: эмиссия от передвижной техники и эмиссия метана (CH₄) и закиси азота (N₂O) в CO₂-экв. в сумме составляют меньше 1%. Только 1,2% прямой эмиссии Группы регламентировано законодательными требованиями на предприятиях в ЕС (в рамках EU ETS).

Рыночный метод



Регулярно оценивается эмиссия CO₂ от сжигания биомассы (щепы и древесного угля), которая используется на Липецкой площадке при производстве ферросплавов. Эта климатически нейтральная эмиссия приводится для информации и не учитывается в общем объеме эмиссии. В 2025 году объемы использования биомассы составили 9,1 тыс. т, включая древесную щепу и древесный уголь, что позволило предотвратить эмиссию CO₂ от ископаемого топлива в объеме около 28 тыс. т. С 2025 года не только щепа, но и часть древесного угля производятся из собственных отходов древесины.

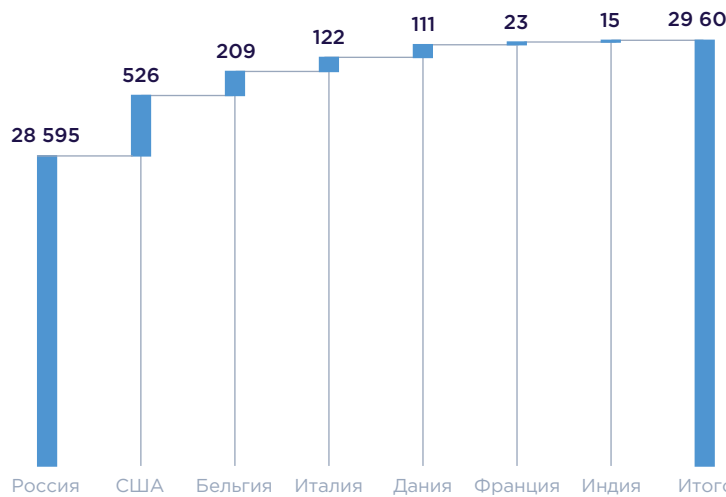
СТРУКТУРА ПРЯМОЙ ЭМИССИИ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ОХВАТ 1) ГРУППЫ НЛМК ПО ИСТОЧНИКАМ⁴, %



- Доменное производство
- Производство энергоресурсов
- Производство железорудного сырья
- Конвертерное производство
- Производство кокса
- Производство извести
- Производство и отделка проката
- Передвижные источники
- Электроплавильное производство
- Производство ферросплавов
- Прочие стационарные операции

СТРУКТУРА СУММАРНОЙ ПРЯМОЙ И КОСВЕННОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭМИССИИ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ОХВАТЫ 1 + 2, РЫНОЧНЫЙ МЕТОД) ГРУППЫ НЛМК ПО СТРАНАМ ПРИСУТСТВИЯ, тыс. т CO₂-экв.

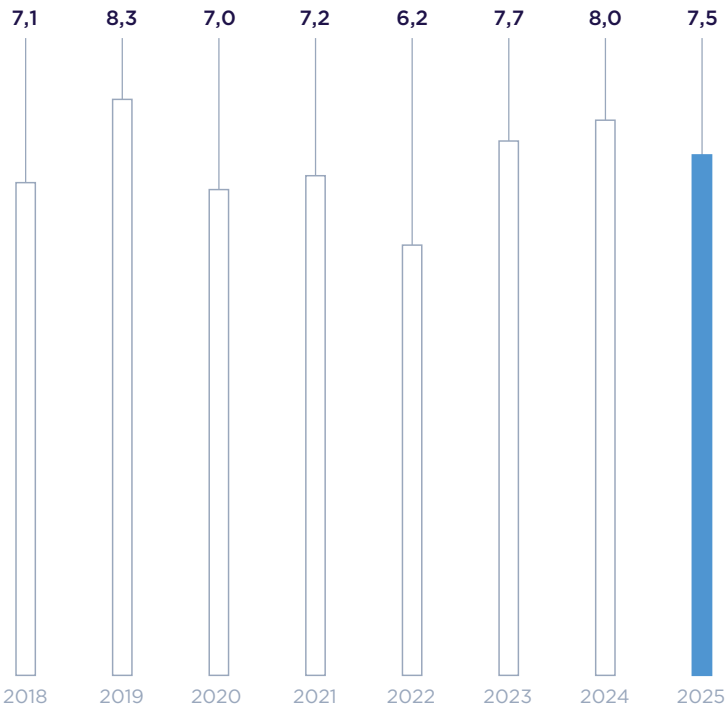
GRI 305-1 GRI 305-2 МЭР 20



Компания продолжает оценивать косвенную эмиссию парниковых газов, связанную с производством и доставкой «до ворот» предприятий Группы НЛМК основных видов используемых ими внешних ресурсов (upstream emissions), а также с транспортировкой сырья и полуфабрикатов между предприятиями⁵. Полнота охвата оценивается на уровне не менее 95%. Для закупаемой электроэнергии в рамках охвата 3 учитывалась эмиссия, связанная с добычей, переработкой и доставкой топлива, а также с потерями в сетях при передаче электроэнергии. В 2025 году специалисты Компании уточнили коэффициенты эмиссии по охвату 3 для электроэнергии.

ДИНАМИКА ЭМИССИИ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ВВЕРХ ПО ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК (ОХВАТ 3) ГРУППЫ НЛМК, млн т CO₂-экв.

GRI 305-3 МЭР 20



В сравнении с 2023 годом эмиссия снизилась на 2% в результате совокупного влияния множества разнонаправленных факторов. На долю приобретаемых черных металлов в 2025 году пришлось 37% рассчитанной прочей косвенной эмиссии, что не первый год превышает долю эмиссии, связанной с углем (30%).

¹ Здесь и далее показатели приводятся в сравнении с 2018 годом, так как это инвентаризационный базовый год для всех охватов.
² Региональный метод для охвата 2.
³ Объем конечного производства железа рассчитывался как сумма железа (Fe), содержащегося в произведенной стали и товарном чугуне.
⁴ Эмиссия CO₂ от сжигания технологических газов (доменного и коксового) за пределами источников образования этих газов, но в пределах предприятий Группы считается равной эмиссии от сжигания энергетически эквивалентного количества природного газа с поправкой на эффективность сжигания. Соответствующий вычет CO₂ делается для источников образования технологических газов. Категория «Производство энергоресурсов» включает эмиссию, возникающую при производстве тепловой и электрической энергии, а также технических газов.
⁵ Эмиссия от производства полуфабрикатов, изготовленных внутри Группы, в данной категории не учитывается, так как уже учтена в охватах 1 + 2. Также в данной категории не учитывается эмиссия от транспортировки до покупателей.

СТРУКТУРА ПРОЧЕЙ КОСВЕННОЙ ЭМИССИИ
ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ВВЕРХ ПО ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК
(ОХВАТ 3) ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО ОСНОВНЫМ
КАТЕГОРИЯМ ЗА 2025 ГОД, %

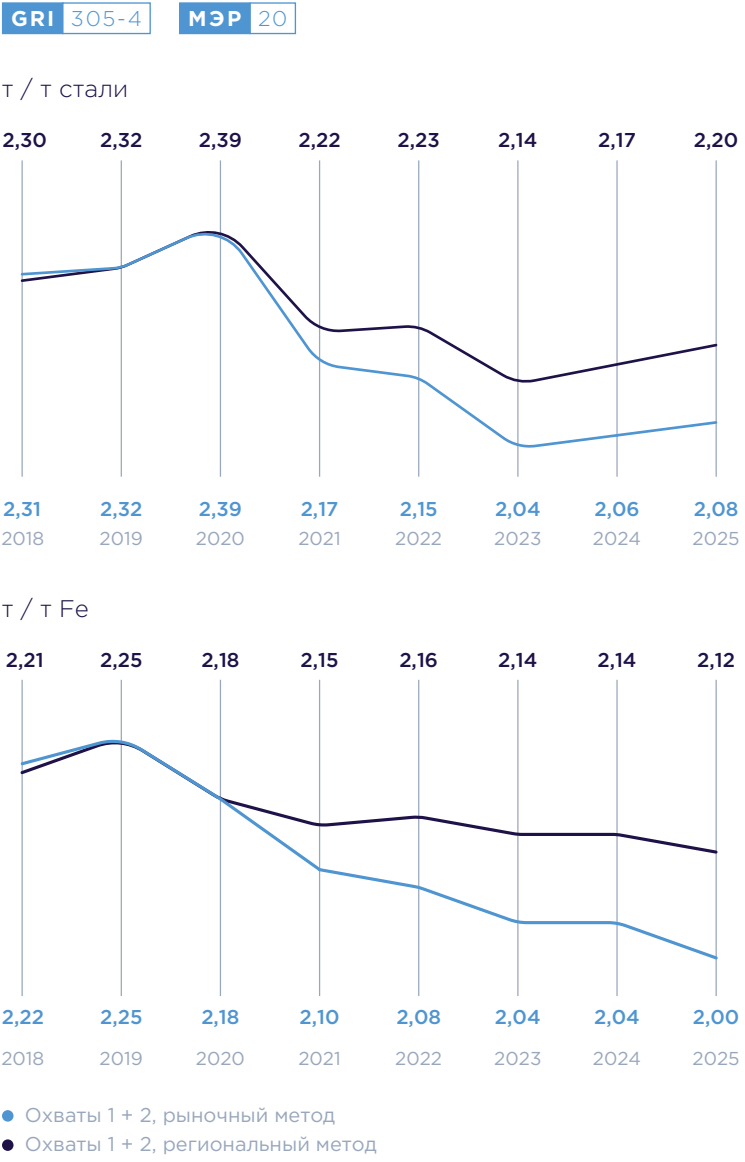


При подсчете выбросов охвата 2 рыночным методом удельная эмиссия 2025 года на тонну стали в охватах 1 + 2 увеличилась по сравнению с 2023 годом на 1,8% по причине кратного роста производства товарного чугуна, при этом в сравнении с 2018 годом — снизилась на 9,8%, благодаря реализованным проектам и закупке низкоуглеродной электроэнергии российскими площадками Группы.

Помимо традиционного для металлургических компаний показателя — удельной эмиссии на тонну стали, — выполнен расчет удельного показателя на объем конечного производства железа (Fe), который в общем случае рассчитывается как сумма железа, содержащегося в произведенной стали и товарном чугуне (в перспективе — также в товарном ГБЖ).

Удельная эмиссия 2025 года в охватах 1 + 2 на тонну Fe при подсчете охвата 2 рыночным методом снизилась по сравнению с 2023 годом на 1,9%, что во многом обусловлено мероприятиями по снижению расхода топлива при производстве чугуна. По сравнению с 2018 годом тот же показатель снизился на 9,7% по указанным выше причинам.

ДИНАМИКА УДЕЛЬНОЙ ЭМИССИИ CO₂ (ОХВАТЫ 1 + 2,
РЕГИОНАЛЬНЫЙ И РЫНОЧНЫЙ МЕТОДЫ)
ОТ СТАЦИОНАРНЫХ ИСТОЧНИКОВ



Компания последовательно снижает климатический след. Эмиссия CO₂ на тонну стали с 2010 по 2025 год снизилась для основной площадки в Липецке на 13%. Этот результат был достигнут главным образом за счет повышения операционной эффективности производства и реализации ряда инвестиционных проектов. Сквозной удельный расход твердого топлива (уголь и нефтяной кокс) на тонну чугуна за этот период сократился на 86 кг, расход природного газа — на 24 м³, расход внешней электроэнергии — на 16 кВт • ч.

ГРУППА НЛМК СОКРАЩАЕТ КЛИМАТИЧЕСКИЙ СЛЕД
ЧЕРЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВТОРИЧНЫХ РЕСУРСОВ
С СОДЕРЖАНИЕМ ВОДОРОДА

GRI 2-25

Группа НЛМК использует вторичные топливные газы, получаемые в процессе металлургического производства, как топливо для генерации электроэнергии и прямой энергоноситель для основного технологического оборудования.

Это позволяет сократить потребление ископаемого топлива и снизить эмиссию парниковых газов

TCFD METRICS AND TARGETS

В 2024 году в Климатической программе 2030 в целом для Группы НЛМК был установлен **целевой уровень по ограничению удельной эмиссии в 2,27 т CO₂ / т стали** в охватах 1 + 2 (региональный метод).

Кроме того, часть образующегося доменного газа направляется в газовые утилизационные бескомпрессорные турбины (ГУБТ), где без сжигания топлива вырабатывается дополнительная электроэнергия. Совокупно собственная выработка электроэнергии обеспечивает более 60% потребности Липецкой площадки Группы.

Вторичные топливные газы также содержат чистый водород — от 7% в доменном до 60% в коксовом газе. Использование водорода позволяет сокращать потребление ископаемого углеродсодержащего топлива. В 2025 году потребление доменного и коксового газа по Группе НЛМК составило 19,6 млрд м³, в таком объеме содержится около 2,8 млрд м³ водорода.

на **6** млн т CO₂ в год



ПРОЕКТЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЭМИССИИ CO₂

GRI 305-5

В 2025 году были реализованы следующие инвестиционные проекты по снижению влияния на климат:

- Расчет «точки прогара» и подключения к существующим АСУ ТП агломашин для более эффективного управления процессом спекания: плановый объем сокращений — 29 тыс. т CO₂ в год
- Установка нового турбокомпрессора К-3000 №6 с паровым приводом в кислородном цехе НЛМК: плановый объем сокращений — 23 тыс. т CO₂ в год;
- Рециклинг древесных отходов с производством древесного угля¹: плановый объем сокращений — 5 тыс. т CO₂ в год

Также на производственных площадках Группы НЛМК осуществлялись другие мероприятия, непосредственно снижающие эмиссию CO₂. Так, на Липецкой площадке реализация энергоэффективных оптимизационных мероприятий позволила сэкономить в 2025 году 26,6 млн кВт • ч электроэнергии и 37,4 млн м³ природного газа. Также стоит отметить снижение среднего удельного расхода условного топлива² в доменном производстве за 2025 год в сравнении с предыдущим годом — на 5,2 кг у. т. / т чугуна.

В 2025 году Компания продолжала работу над масштабным проектом — строительством электростанции для утилизации вторичных топливных газов. Запуск новой УТЭЦ в 2026 году позволит сократить эмиссию CO₂ на 650 тыс. т ежегодно (35 кг CO₂ на тонну стали). Кроме того, с ее вводом в эксплуатацию на комбинате будет прекращено сжигание конвертерного газа на свечах — он будет полезно использоваться для производства собственных энергоресурсов. Это первый подобный опыт в России.

В 2025 году Компания продолжила исследовательские работы в сферах совершенствования процессов доменной плавки и подготовки железорудного сырья.

В 2025 году в проекты и мероприятия, способствующие сокращению эмиссии парниковых газов, было инвестировано

более **13,5** млрд руб.



РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОЕКТОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА АГЛОДОМЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО, РАССЧИТЫВАЛАСЬ ПО МОДЕЛИ СКВОЗНОГО РАСХОДА РЕСУРСОВ НА ТОННУ ЧУГУНА ПО ВСЕЙ ЦЕПОЧКЕ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ С УЧЕТОМ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ РЕАЛИЗОВАННЫХ ПРОЕКТОВ. ДЛЯ ПРОЕКТОВ ДРУГИХ ПРОИЗВОДСТВ ВЫПОЛНЯЛИСЬ ОТДЕЛЬНЫЕ РАСЧЕТЫ.

Достигнутое в течение 2025 года совокупное сокращение эмиссии CO₂ в охватах 1 + 2 по проектам и мероприятиям, реализованным с 2023 года по настоящее время, оценивается

в **680** тыс. т CO₂

¹ Подробнее о проекте см. в разделе «Охрана окружающей среды».

² Суммарное количество подаваемого в доменные печи кокса, пылеугольного топлива и природного газа, приведенное к условному топливу (1 кг у. т. = 29,31 МДж).

ЗНАЧЕНИЕ ПРОДУКЦИИ НЛМК ДЛЯ ЭНЕРГОПЕРЕХОДА

Некоторые виды товарной продукции Компании способствуют снижению эмиссии CO₂ на стороне потребителей. Это не только продукты из стали, но и некоторые виды побочной продукции, а также продаваемая энергия. По оценкам Группы, реализация целевого объема указанных продуктов в 2025 году позволяет ежегодно предотвращать эмиссию CO₂ на стороне потребителей в размере 2,4 млн т в год, а в расчете на жизненный цикл металлопродукции (10–30 лет, исключая побочную продукцию и продажи энергоресурсов, для которых такой подход неприменим) — 29,9 млн т.

РАСЧЕТЫ И ВЕРИФИКАЦИЯ УГЛЕРОДНОГО СЛЕДА ПРОДУКЦИИ

В 2025 году была успешно завершена независимая внешняя верификация углеродного следа слябов четырех групп стали: углеродистая, низкоуглеродистая, особо низкоуглеродистая, низколегированная. Углеродный след данной продукции был определен в границах cradle-to-gate¹ по исходным данным за 2023 год с применением специального метода расчета в соответствии со стандартом Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard².

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2026 году Компания планирует продолжать реализацию и разработку проектов, способствующих снижению эмиссии CO₂ в рамках существующей технологии, а также выполнять операционные мероприятия по снижению эмиссии CO₂.

Планируется завершить строительство УТЭЦ-2 с поэтапным вводом в эксплуатацию, что позволит полностью утилизировать вторичные топливные газы, включая конвертерный газ, с соответствующим замещением первичных видов ископаемого топлива во внешней сети.

Компания планирует обновить расчеты углеродного следа продукции для Липецкой площадки по данным за 2025 год.

Группа НЛМК намерена продолжить взаимодействие с поставщиками и клиентами по вопросам обмена информацией об углеродном следе продукции, участвовать в программе CDP, проводить бенчмаркинг с другими компаниями отрасли.

¹ То есть «от истоков до ворот» предприятия.

² The Greenhouse Gas Protocol: Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard. World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, 2011.

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025

346,6 пдж

общее потребление энергии Группы НЛМК за год
(-2,9% г/г)

5,057 Гкал/т

удельная энергоемкость производства стали
на Липецкой площадке (+0,7% г/г)

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Энергия

Энергия

пдж

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ В 2025 ГОДУ

В цехе горячего проката введена в работу нагревательная печь № 1 с более низким энергопотреблением и высокими экологическими показателями. Ее реконструкция завершает портфель проектов по модернизации нагревательных печей стана 2000

В кислородном цехе выполнена замена воздушного компрессора с паровым приводом К-3000 № 6 с повышением эффективности выработки сжатого воздуха на 20%

В огнеупорном цехе проведена модернизация вращающейся печи № 9 с заменой горелки, что позволило снизить удельный расход природного газа на производство извести

В шламоперерабатывающем цехе сушильные барабаны участка утилизации шламов № 2 переведены с доменного на природный газ с целью эффективного использования вторичного топлива для выработки собственной электроэнергии

В сталеплавильном производстве реализован проект по установке частотно-регулируемых приводов на электродвигатели высокой мощности, что привело к сокращению удельного потребления электроэнергии

Произведена реконструкция внутрицеховых газопроводов доменного газа в цехе ТЭЦ с целью повышения надежности и увеличения использования вторичного топлива котлами ТЭЦ

Продолжается реализация среднесрочной программы повышения надежности ТЭЦ Алтай-Кокс: завершен капитальный ремонт котла № 1 и турбогенератора № 3

Продолжается реализация проекта по строительству электростанции для утилизации вторичных топливных газов (УТЭЦ-2), пуск которой запланирован в 2026 году

ПОДХОД КОМПАНИИ К ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМУ МЕНЕДЖМЕНТУ

GRI 3-3

Металлургическая промышленность относится к энергоемким отраслям. Группа НЛМК продолжает системную работу по повышению энергоэффективности производства — ведет поиск и внедрение комплексных решений для повышения надежности поставки и эффективности использования энергоресурсов в целях снижения затрат и минимизации воздействия на окружающую среду.

В Компании действует [Политика интегрированной системы менеджмента Группы НЛМК](#) (Политика ИСМ), она в том числе включает видение, цели, принципы и обязательства руководства компании в области повышения энергоэффективности.

ЦЕЛИ ГРУППЫ НЛМК — ЛИДЕРСТВО В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЛУЧШИХ МИРОВЫХ ПРАКТИК ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА И ДОСТИЖЕНИЕ МИНИМАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКИ И ЭКОНОМИЧЕСКИ ОБОСНОВАННОГО УРОВНЯ УДЕЛЬНОЙ ЭНЕРГОЕМКОСТИ И СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ.



ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГОРЕСУРСОВ В 2025 ГОДУ

ЕМ-IS-130A.1

Общее потребление энергии предприятиями Группы НЛМК составило

346,6 пдж,

что на 10,0 ПДж ниже аналогичного показателя за 2024 год (при сравнении в единых условиях). Основное влияние оказало снижение потребности углей на производство металлургического кокса

Доля ВИЭ-электроэнергии в общем объеме энергопотребления Группы НЛМК составляет

0,29%

Потребление энергии из невозобновляемых источников составило

345,3 пдж

В производственной деятельности Группа НЛМК использует различные виды невозобновляемого топлива: 24,7% в общем балансе потребления приходится на природный газ, 62,2% — на уголь и коксовую продукцию, 12,3% — пылеугольное топливо.

Кроме того, используются возобновляемые виды энергоресурсов: электроэнергия из источников на основе ВИЭ, щепа и древесный уголь для производства ферросплавов.

В 2025 году доля электроэнергии, производимой на основе возобновляемых источников энергии (ВИЭ-электроэнергии), снизилась до 4,30% от общего потребления электроэнергии. Уменьшение обусловлено снижением доли ВИЭ-электроэнергии, потребленной зарубежными активами. Доля ВИЭ показана в общем объеме потребления электроэнергии, без учета транзитных перетоков. Напрямую закупки от поставщиков ВИЭ предприятиями Группы НЛМК не осуществлялись.

Суммарная доля ВИЭ-электроэнергии и энергии из низкоуглеродных источников (АЭС) в 2025 году составила

6,29%

от суммарного объема потребленной Компанией энергии



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ ИСМ — СНИЖЕНИЕ РЕСУРСОЕМКОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ЗА СЧЕТ:



сокращения удельного потребления природного сырья, топливно-энергетических и водных ресурсов



повышения энергоэффективности производственных процессов



повторного использования ресурсов и применения наилучших доступных технологий (НДТ)

Закупаемое оборудование и услуги проходят оценку соответствия корпоративным требованиям в области энергоэффективности.

С 2014 года в Компании действует Техническая политика по управлению энергетическим комплексом предприятия, требования которой распространяются на все российские предприятия Группы. Ее цель — внедрение наиболее прогрессивных технических решений, оборудования и технологий, повышающих надежность, эффективность и безопасность функционирования энергетического комплекса Группы. Политика определяет приоритеты и правила применения технических решений в ходе эксплуатации энергетических объектов, реализации инвестиционных программ нового строительства, технического перевооружения основного металлургического оборудования, комплексной реконструкции объектов энергетического комплекса предприятий Группы НЛМК.

Ключевой показатель для оценки энергоэффективности производства — удельная энергоемкость продукции, измеряемая в Гкал/т выпущенной продукции. Целевые значения для соответствующих КПЭ устанавливаются с учетом ранее достигнутых лучших результатов, оценки потенциала улучшения процесса до технологически достижимого наилучшего уровня, а также результатов бенчмаркинга с передовыми мировыми практиками для аналогичных агрегатов.

СЕРТИФИКАЦИЯ

Система энергетического менеджмента Компании соответствует требованиям международного стандарта ISO 50001, что подтверждено международным сертификатом. Одно из основных требований этого международного стандарта — постоянное улучшение энергетических результатов.

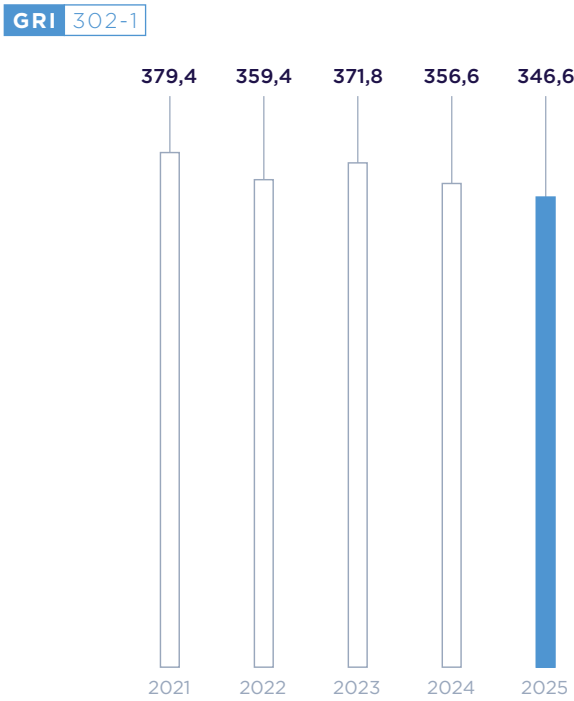
Данная система охватывает все основные производственные площадки Группы¹.



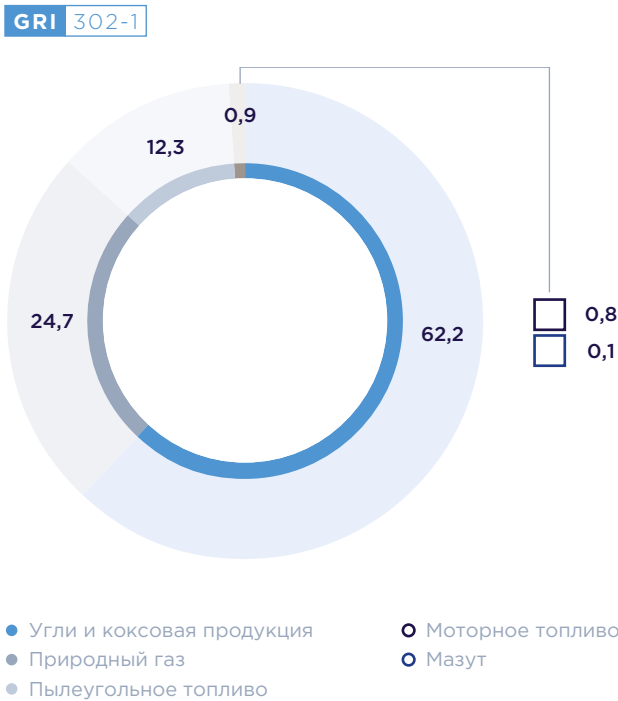
В 2025 ГОДУ
РОССИЙСКИЕ
ПРЕДПРИЯТИЯ
КОМПАНИИ УСПЕШНО
ПРОШЛИ ЕЖЕГОДНЫЙ
НАДЗОРНЫЙ
АУДИТ СИСТЕМЫ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО
МЕНЕДЖМЕНТА.

¹ НЛМК, СГОК, Доломит, Стагдок, Алтай-Кокс, ВИЗ-Сталь. Предприятия входят в область «зонтичного» сертификата соответствия международному стандарту.

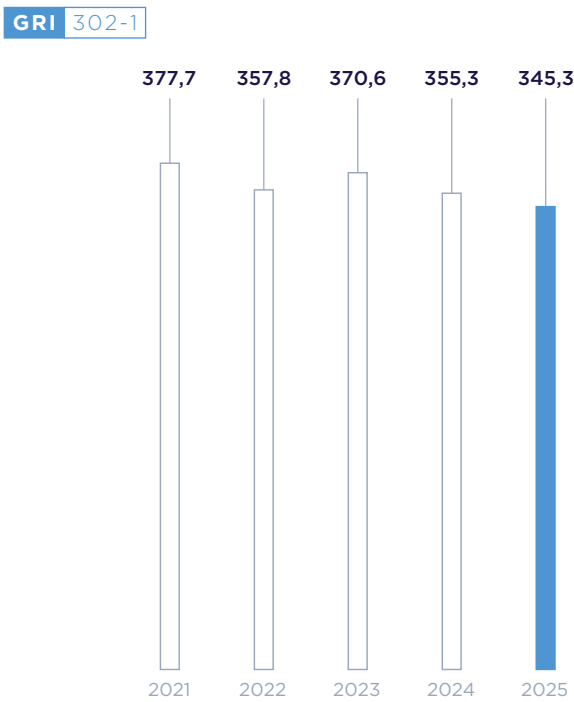
СУММАРНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ
ГРУППОЙ НЛМК, ПДж



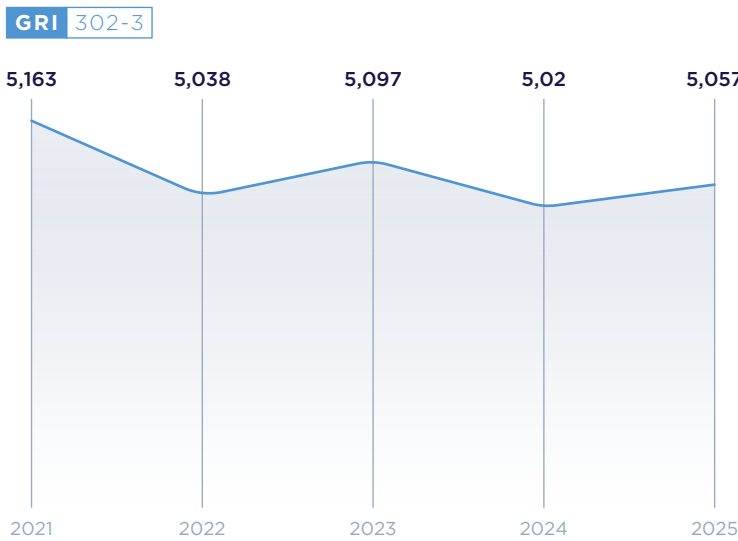
СТРУКТУРА ПОТРЕБЛЕНИЯ ГРУППОЙ НЛМК
НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ВИДОВ ТОПЛИВА ЗА 2025 ГОД, %



ПОТРЕБЛЕНИЕ НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ВИДОВ
ЭНЕРГИИ ГРУППОЙ НЛМК¹, ПДж



УДЕЛЬНАЯ ЭНЕРГОЕМКОСТЬ² ЛИПЕЦКОЙ ПЛОЩАДКИ,
Гкал/т



Рост удельной энергоемкости Липецкой площадки в 2025 году относительно 2024 года обусловлен снижением выработки собственной электроэнергии в связи с проведением ремонтных работ на генераторах ТЭЦ.

¹ Методика расчета потребления невозобновляемых видов энергии: суммарное потребление энергии Компанией минус объем ВИЭ-электроэнергии.
² Удельная энергоемкость = (Потребление энергии на производство стали / Добыча и переработка сырья, Гкал) / (Выплавка стали / Добыча и переработка сырья, т). При расчете использованы следующие виды энергоресурсов: закупка — коксующийся уголь и добавки, пековый кокс, кусковой кокс, коксовая мелочь, пылеугольное топливо, длиннопламенный и древесный уголь, природный газ, мазут, теплоэнергия в паре, горячей воде, электроэнергия, кислород, азот (Липецкая площадка), тепло из химически очищенной воды (ВИЗ-Сталь); продажа — кокс (Алтай-Кокс), коксовая мелочь, коксовый орешек, химическая продукция, каменноугольная смола, доменный газ, теплоэнергия в паре, горячей воде, кислород, азот, сжатый воздух, техническая вода, водород, азот, кислород, товарный чугун.

ГЕНЕРАЦИЯ СОБСТВЕННОЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

Снижение затрат Компании на энергоресурсы достигается в том числе за счет реализации инвестиционных проектов и оптимизационных мероприятий, направленных на увеличение выработки собственной тепловой и электрической энергии.

Электроэнергия производится на электростанциях Компании, которые преимущественно работают на вторичных топливных газах металлургического производства. Более 80% вырабатываемой и используемой исключительно на собственные производственные нужды электроэнергии на Липецкой площадке и 100% вырабатываемой электроэнергии площадки Алтай-Кокс производятся за счет собственных вторичных энергоресурсов (металлургических газов).

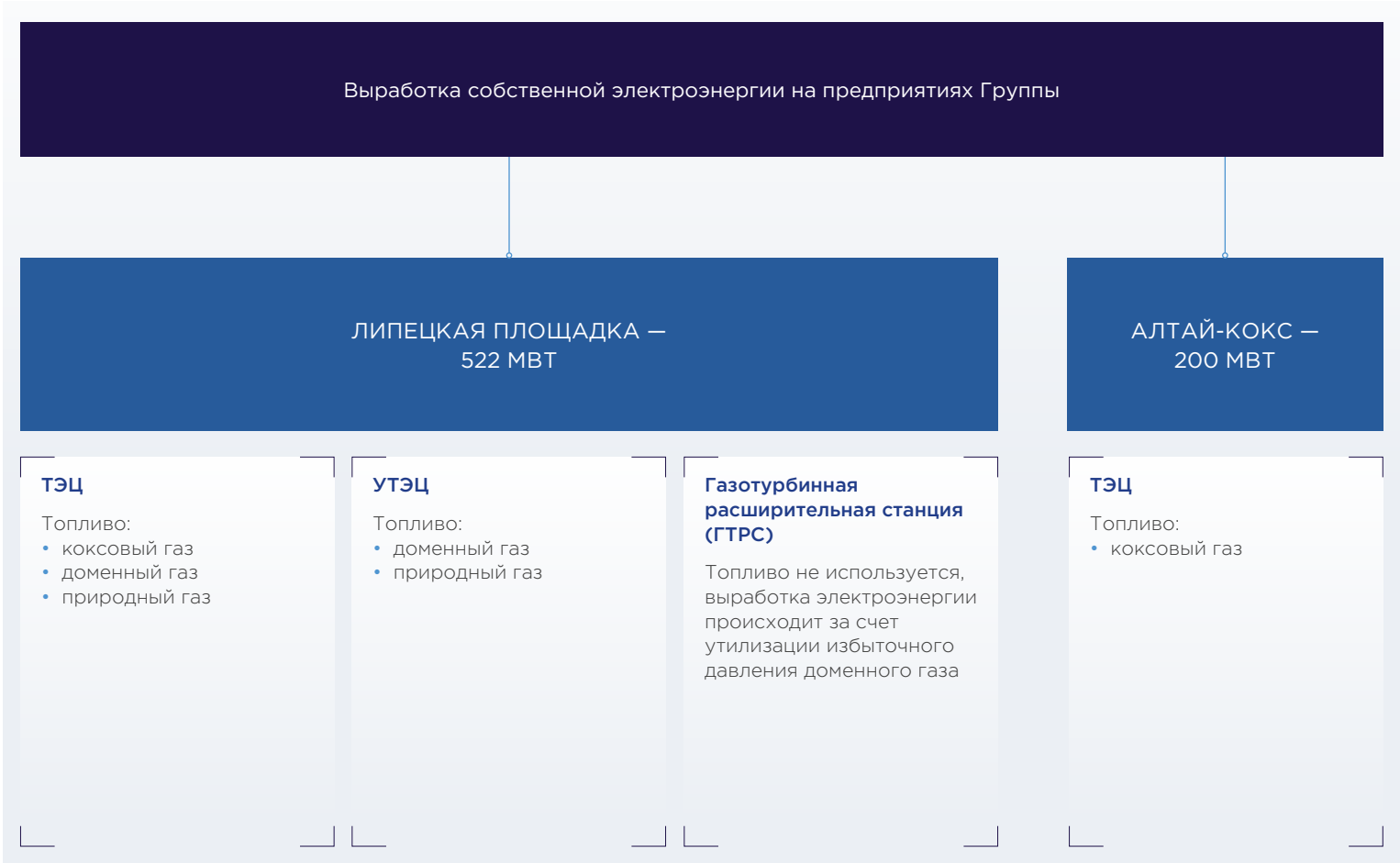
Максимальная утилизация доступного объема вторичных энергоресурсов — одна из основных задач Компании, решение которой позволяет не только минимизировать

затраты, но и сократить воздействие на окружающую среду путем снижения эмиссии вредных веществ и парниковых газов.

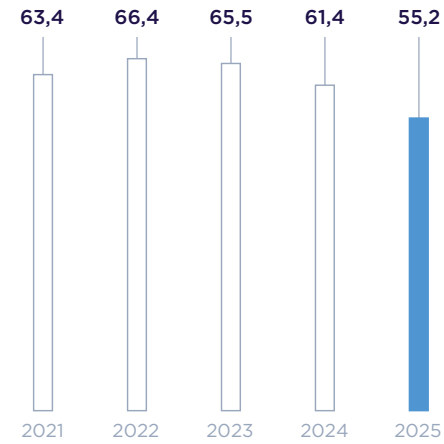
Суммарная установленная мощность собственных генерирующих источников электроэнергии составляет

722 МВт:
522 МВт — на Липецкой площадке,
200 МВт — на площадке Алтай-Кокс.

ВЫРАБОТКА СОБСТВЕННОЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЛМК

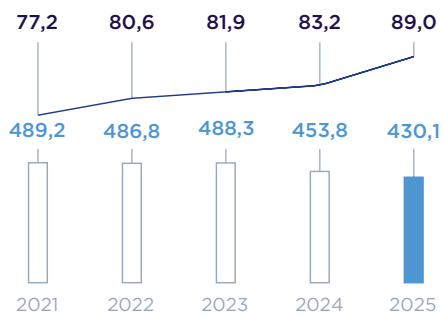


ДОЛЯ СОБСТВЕННОЙ ГЕНЕРАЦИИ
В ОБЩЕМ ПОТРЕБЛЕНИИ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ НА ЛИПЕЦКОЙ
ПЛОЩАДКЕ, %



Доля собственной генерации электроэнергии в 2025 году снизилась относительно 2024 года по причине проведения ремонтных работ на генераторах ТЭЦ.

ВЫРАБОТКА СОБСТВЕННОЙ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ¹ НА ЛИПЕЦКОЙ
ПЛОЩАДКЕ



- Выработка собственной электроэнергии, МВт
- Доработка выработки собственной электроэнергии на вторичных топливных газах, %

Увеличение доли выработки электроэнергии на вторичных топливных газах обусловлено реконструкцией внутрицеховых газопроводов доменного газа в цехе ТЭЦ, а также реализацией мероприятий по переводу основных металлургических агрегатов на природный газ.

¹ Выработка собственной электроэнергии показана с учетом выработки ГТРС (газотурбинная расширительная станция в доменном цехе № 2).

Продолжается реализация проекта по строительству новой утилизационной электростанции (УТЭЦ-2) на вторичных энергоресурсах, ввод которой в эксплуатацию повысит самообеспеченность Липецкой площадки электроэнергией

до 94%

На Липецкой площадке НЛМК продолжается строительство новой УТЭЦ. Основным топливом для электростанции станут попутные газы металлургического производства — конвертерный и доменный. Конвертерный газ впервые в России будет использован для выработки электроэнергии. Установленная мощность УТЭЦ-2 составит 300 МВт.

В 2025 году завершено строительство объектов схемы выдачи мощности электростанции, возведение корпусов газгольдеров конвертерного газа, продолжился монтаж основного и вспомогательного оборудования электростанции. В 2026 году Компания планирует приступить к пусконаладочным работам.

Запуск электростанции, генерирующей электроэнергию на основе попутных газов сталеплавильного и доменного производства, позволит сократить эмиссию CO₂ на 650 тыс. т (36 кг на 1 т стали) ежегодно.

ОПТИМИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В ГРУППЕ НЛМК ЗА 2025 ГОД

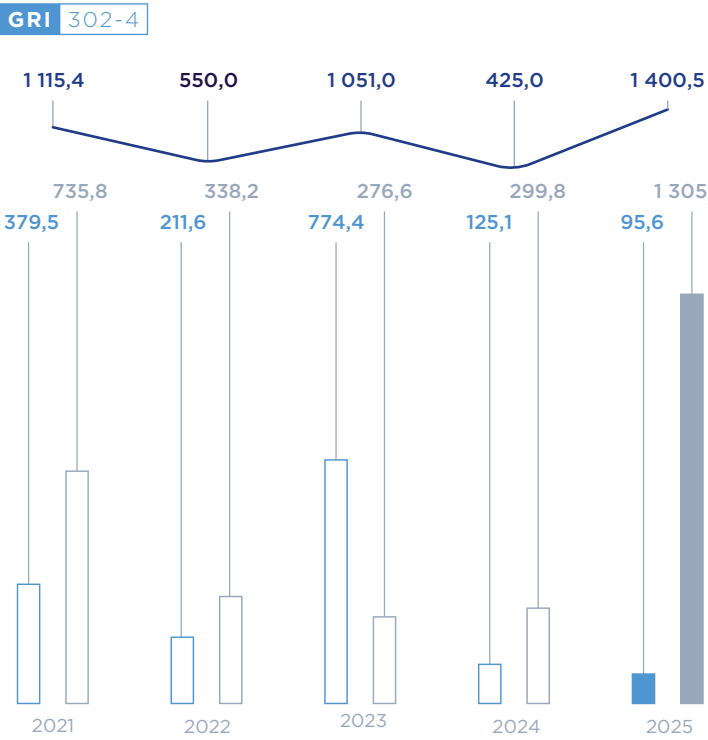
За отчетный период на площадках Группы НЛМК реализован комплекс оптимизационных проектов по следующим направлениям:

- повышение эффективности использования топливных газов при производстве электроэнергии
- повышение эффективности компрессорного, насосного и охлаждающего оборудования
- оптимизация технологических схем при производстве энергоресурсов
- применение частотного регулирования на электродвигателях (более 250 кВт)
- оптимизация режимов работы энергетического оборудования с применением цифровых решений

Реализация энергоэффективных оптимизационных проектов в 2025 году принесла структурный эффект в размере

540 млн руб.

СОКРАЩЕНИЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЯ² ЗА СЧЕТ
РЕАЛИЗАЦИИ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНЫХ ИНИЦИАТИВ
(ПРОГРАММ) НА ЛИПЕЦКОЙ ПЛОЩАДКЕ, ТДж



- Общее количество сэкономленной электроэнергии
- Общее количество сэкономленного топлива
- Общее сокращение потребления энергии

² Эффективность проектов, направленных на повышение энергетической эффективности в Группе НЛМК (без учета эффекта реализованных инвестиционных проектов), оценивается в пересчете на эквивалент покупных видов энергии (природный газ и электроэнергия), затраченных на производство конкретного энергоресурса. Мониторинг эффективности проектов проводят в течение 12 месяцев, фактический эффект анализируется относительно аналогичного базового периода с момента реализации.



ПОТРЕБЛЕНИЕ МОТОРНОГО ТОПЛИВА



**МОТОРНОЕ
ТОПЛИВО ВХОДИТ
В ПЕРИМЕТР СИСТЕМЫ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО
МЕНЕДЖМЕНТА
КОМПАНИИ.**

В Компании ведется планомерная работа по сокращению потребления топлива и достижению технически обоснованных удельных расходов топлива для каждой категории транспорта.

В 2025 году Компания увеличила потребление дизельного топлива на 2,85 млн л вследствие увеличения грузооборота и повышения коэффициента использования грузоподъемности. Частично рост потребления удалось компенсировать за счет модернизации системы очистки двигателей с применением водородных установок.

В 2026 году работа по оптимизации потребления моторного топлива будет продолжена по следующим основным направлениям:

- выбор и тестирование транспортных средств на альтернативных источниках энергии
- рейтингование водителей и использование принципов эконождения (сокращение расхода топлива до 10%)
- использование присадок в топливо (сокращение расхода топлива до 5%)
- оборудование локомотивов системами электронного впрыска топлива

СНИЖЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭНЕРГИИ НА СТОРОНЕ ПОТРЕБИТЕЛЯ

GRI 302-5



**ГРУППА НЛМК
ПРОИЗВОДИТ
ВЫСОКОПРОЧНУЮ
И ИЗНОСОСТОЙКУЮ
СТАЛЬ.**

Ее использование облегчает вес стальных конструкций, что, в свою очередь, ведет к снижению расхода топлива и стали и в итоге способствует переходу к низкоуглеродной экономике. Также Компания производит толстый лист, применяемый в строительстве объектов ветроэнергетики, и выпускает премиальную трансформаторную сталь, благодаря которой потребителям удастся снизить показатели удельных магнитных потерь в трансформаторах на 5–15%.

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Повышение энергетической эффективности производства является одной из ключевых целей Компании. Основные направления работы по повышению энергоэффективности на 2026 год и среднесрочную перспективу включают:

- достижение минимального технологически обоснованного уровня энергопотребления на производственных агрегатах
- внедрение цифровых решений в сфере энергетики
- оптимизацию технологических схем производства энергоресурсов

- повышение эффективности различных видов оборудования (энергетического, компрессорного, насосного, систем освещения)
- реализацию инвестиционных проектов по развитию инфраструктуры, техническому перевооружению / строительству объектов основного производства с улучшением их показателей энергоэффективности



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025

36,4 млрд руб.

инвестиции в экологию в 2025 году

>99%

доля рециклинга вторичного сырья в 2025 году
(аналогично 2023 году)

На 4 тыс. т

сокращена валовая эмиссия Группы НЛМК
(–1,4% по сравнению с 2023 годом¹)

На 3 млн м³

снижено потребление свежей воды
на производственные нужды
(–6% по сравнению с 2023 годом¹)

На 1,7 тыс. т

сокращено поступление загрязняющих веществ
в водные объекты (–19% по сравнению с 2023 годом)

На 43 тыс. т

сокращено размещение отходов на полигонах
(–44% по сравнению с 2023 годом)

Вода

H₂O

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Существенная эмиссия в атмосферу контролируемых веществ и минимизация ее воздействия

Снижение воздействия на водные ресурсы, в том числе статистика водопотребления и водоотведения

Снижение воздействия на почву и рециклинг вторичного сырья

КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ

НЛМК прекратил выпуск хозяйственно-бытовых сточных вод в реку Воронеж и перенаправил их после очистки для повторного использования в производстве

НЛМК внедрил системы автоматического контроля эмиссии на источниках, выполнив требования законодательства

НЛМК приступил к строительно-монтажным работам на проекте пыле- и сероочистки в агломерационном цехе — ключевом объекте национального проекта «Экология» и Экологической программы Группы НЛМК до 2030 года

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Принцип 7.

Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.

Принцип 8.

Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.

Принцип 9.

Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

НЛМК является участником национального проекта «Экология»



НАГРАДЫ И КОНКУРСЫ

НЛМК стал лауреатом выставки «Металл-Экспо 2025» за реализацию проекта по повторному использованию очищенных бытовых стоков для производства стали

НЛМК получил диплом победителя Всероссийской акции «Зеленая весна — 2025», реализуемой неправительственным экологическим фондом имени В. И. Вернадского, за инициативу и значимый вклад в дело охраны окружающей среды

Проект НЛМК по переработке непригодного древесного вторсырья в биоуголь отмечен премией конкурса «Зеленая премия — 2025» российского экологического оператора (второе место среди корпоративных проектов, всего подано на конкурс 7 тыс. заявок)

НЛМК занял вторую строчку в рейтинге открытости экологической информации по версии Российского природоохранного фонда «Природа и люди». Исследования проводились среди 40 крупнейших горнодобывающих и металлургических компаний страны

Алтай-Кокс получил премию TAdviser в номинации «Самый устойчивый ИТ-продукт: окружающая среда» за внедрение электронного документооборота в работу экологической лаборатории

¹ Базовый год для целевых показателей Экологической программы 2030.

ПРИОРИТЕТЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

GRI 3-3

GRI 2-12

GRI 2-24



ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ — ПРИОРИТЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ НЛМК.

Основополагающим документом в области охраны окружающей среды является [Политика интегрированной системы менеджмента \(ИСМ\) Группы НЛМК](#). Политика отражает ответственный и рациональный подход Компании к экологической безопасности и управлению природоохранной деятельностью. Система экологического менеджмента, функционирующая в Компании, охватывает все процессы, необходимые для реализации политики и экологических целей Компании, и включает все необходимые документы по всем сферам воздействия на окружающую среду (подробная информация приведена на сайте Группы НЛМК). Система экологического менеджмента соответствует требованиям ISO 14001-2015, что подтверждается международным сертификатом. Принимая во внимание права будущих поколений на благоприятную окружающую среду, Группа объективно оценивает экологические риски и стремится минимизировать негативное воздействие, вкладывая значительные средства в природоохранные программы и внедрение новых технологий в сфере экологии.

Высший менеджмент, Президент Компании и Совет директоров Группы регулярно анализируют достигнутые результаты в области охраны окружающей среды. Совет директоров также рассматривает риски в области устойчивого развития, в том числе экологические, утверждает Экологическую программу, которая регулярно обновляется в случае выявления новых рисков, и объем инвестиций в природоохранные проекты.

Цели в области минимизации воздействия на окружающую среду распределяются от Президента (Председателя Правления) до функциональных и дивизиональных руководителей Группы, а также глав производственных подразделений предприятий Компании. Оценка достижения поставленных целей производится ежегодно.

НЛМК ПРИДЕРЖИВАЕТСЯ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ АСПЕКТАМИ, ФОКУСИРУЯСЬ НА СЛЕДУЮЩИХ ВОПРОСАХ:



Снижение эмиссии в атмосферу



Максимальное использование и переработка вторичных материалов



Сохранение водных ресурсов и биоразнообразия



Восстановление нарушенных земель



В 2025 ГОДУ, КАК И РАНЕЕ, У КОМПАНИИ НЕ ВОЗНИКАЛО СУЩЕСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ С НАСЕЛЕНИЕМ В ГОРОДАХ ПРИСУТСТВИЯ.

В Компании действует горячая линия по экологии: НЛМК внимательно рассматривает обращения заинтересованных лиц по вопросам экологии и своевременно реагирует на них.

НЛМК СЕРЬЕЗНО ОТНОСИТСЯ К СНИЖЕНИЮ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

и в рамках программы «Зеленый город» регулярно информирует население о проектах в области охраны окружающей среды и достигнутых результатах.



ДЕЙСТВУЕМ НА ОСНОВАНИИ КОМПЛЕКСНЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РАЗРЕШЕНИЙ



ВСЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ I КАТЕГОРИИ ВОЗДЕЙСТВИЯ ГРУППЫ НЛМК ИМЕЮТ КОМПЛЕКСНЫЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ РАЗРЕШЕНИЯ (КЭР).

Комплексное экологическое разрешение — единый разрешительный документ, который определяет для предприятия нормативы воздействия на окружающую среду. Его получение — обязательное условие для работы производственных предприятий. Наличие КЭР подтверждает полное соответствие деятельности предприятий законодательным требованиям в области экологии и высокий уровень экологического менеджмента в Группе НЛМК. Все объекты Группы НЛМК при получении КЭР подтвердили соответствие отраслевым технологическим нормативам наилучших доступных технологий (НДТ), и продолжают совершенствоваться, внедряя лучшие практики по снижению воздействия на экологию, на пути достижения стратегических целей, установленных в Экологической программе 2030.

Сверхнормативные платежи за воздействие на окружающую среду в 2025 году практически отсутствуют (1% от общего объема платы за негативное воздействие на окружающую среду (НВОС)).

РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ 2030

Группа НЛМК в плановом порядке реализует Экологическую программу 2030, утвержденную в 2024 году.

Для сохранения преемственности и формирования проектов для будущего стратегического цикла программа также включает инициативы со сроком реализации после 2030 года. При выборе технических решений Компания руководствуется принципом НДТ.

ЦЕЛИ ГРУППЫ НЛМК В СООТВЕТСТВИИ С ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОГРАММОЙ 2030 И СТАТУС ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

ВОЗДУХ

Снижение валовой эмиссии по Группе на 4%, в том числе по пыли — на 16%

Недопущение превышений нормативов в атмосфере городов присутствия Группы НЛМК в пределах санитарно-защитных зон (СЗЗ) предприятий

Статус в отчетном году

Валовая эмиссия по Группе снижена на 1,4%

Реализация проектов идет по плану, подтверждается достижение целей к 2030 году

ВОДА

Сокращение поступления контролируемых веществ в водные объекты по Группе на 78%

Статус в отчетном году

На Липецкой площадке НЛМК с мая 2025 года полностью прекращен сток в реку Воронеж. Очищенные хозяйственно-бытовые сточные воды используются повторно в производстве

Поступление контролируемых веществ в водные объекты по Группе снижено на 19%, выполнение целей к 2030 году подтверждается

ЗЕМЛЯ

Устранение рисков загрязнения почв на 90%

Статус в отчетном году

Риски загрязнения почв снижены на 87%, выполнение целей к 2030 году подтверждается

РЕЦИКЛИНГ

Сокращение объема отходов, направляемых на сторонние полигоны, на 31%

Поддержание уровня рециклинга на уровне более 99%

Статус в отчетном году

Объем отходов, размещаемых на сторонних полигонах, снижен на 44%

Уровень рециклинга сохранен на отметке выше 99%



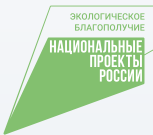
ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Группа НЛМК ежегодно выделяет значительные средства на обеспечение безаварийной работы оборудования, его модернизацию и реализацию инвестиционных проектов с экологическим эффектом.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ ПО СФЕРАМ, млрд руб.



По сравнению с 2024 годом практически удвоились капитальные вложения в экологию на Липецкой площадке НЛМК в связи с инвестициями в рамках национального проекта «Экология». Доля инвестиций в охрану атмосферного воздуха составляет 62% от общих затрат Группы на экологию.



В 2025 году совокупные затраты на экологию составили

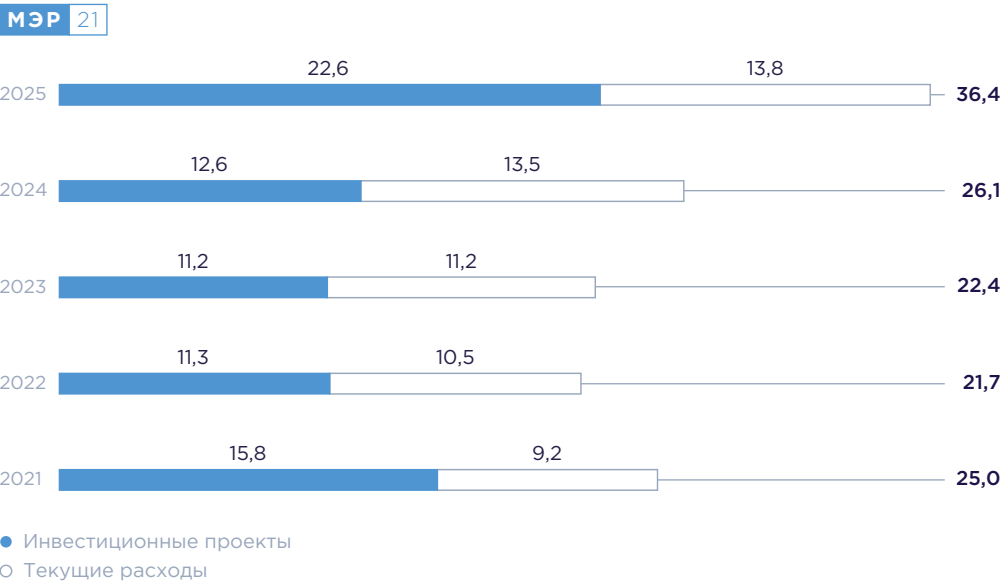
более **36** млрд руб.

(+40% к 2024 году)

221 млрд руб.

инвестировано в охрану окружающей среды за 10 лет

ОБЪЕМ ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ ГРУППЫ НЛМК, млрд руб.



РАЗВИТИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 2-24

НЛМК уделяет особое внимание развитию экологической культуры сотрудников предприятий и жителей регионов присутствия Группы. Для ключевых заинтересованных сторон — персонала, населения и партнеров — разработаны специальные образовательные курсы.

Ежегодно не менее 10% персонала (около 5 тыс. человек) проходят обучение и повышение квалификации в области экологии.



Руководители и специалисты Группы НЛМК ежегодно участвуют во внешних мероприятиях: конференциях, форумах, семинарах и вебинарах, рабочих группах по вопросам в сфере экологии, климата и устойчивого развития. В фокусе обсуждений — технологии охраны окружающей среды, климатическая повестка, инновации и цифровизация, рециклинг, а также развитие экологической культуры среди сотрудников и партнеров.

ТЕРРИТОРИЯ ЧИСТОТЫ

В отчетном году состоялась традиционная экологическая акция «Территория чистоты». Мероприятие направлено на укрепление командного духа и развитие экологической культуры среди сотрудников через поддержание чистоты на производстве и в городской среде. В акции приняли участие около 1,3 тыс. сотрудников из 44 подразделений. За один час волонтеры собрали более 30 т отходов для последующей переработки.

ЗЕЛЕНАЯ ВЕСНА. ПОБЕДА В КОНКУРСЕ

НЛМК удостоен диплома победителя всероссийского экологического субботника «Зеленая Весна», реализуемого фондом имени В. И. Вернадского, за вклад в охрану окружающей среды. Компания традиционно принимает активное участие в акции: сотрудники навели порядок на производственных и прилегающих территориях. Субботники с привлечением семей работников стали доброй традицией на предприятиях Группы — в 2025 году состоялось более десяти подобных мероприятий.

«ЧИСТЫЕ БЕРЕГА» НА ВИЗ-СТАЛИ И СГОКЕ

Сотрудники предприятий НЛМК в Екатеринбурге провели семейный субботник на берегу Верх-Исетского пруда. Металлурги вместе с детьми очистили береговую линию, собрав более 15 м³ отходов для последующей утилизации. Волонтерская акция «Чистый берег» — одно из мероприятий «Марафона добрых дел», который традиционно проводится в Группе НЛМК.

Волонтеры Стойленского ГОКа также присоединились к марафону, проведя уборку на берегу реки Осколец у городского пляжа. Кроме того, в Старом Осколе при поддержке Стойленского ГОКа и благотворительного фонда «Милосердие» реализуется экологический проект «Чистый город — здоровый ребенок». Он предполагает установку контейнеров для сбора пластиковых бутылок и других видов пластика в разных микрорайонах города.

Более **2** тыс. инициатив

в области экологии подали и реализовали сотрудники Компании в 2025 году (+20% к 2024 году)

СИСТЕМА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА

GRI 2-24 GRI 2-25

Группа НЛМК ведет системный экологический мониторинг на производственных площадках и в городах присутствия.

В 2025 году собственные и привлеченные аккредитованные лаборатории выполнили около

5 млн замеров

качества атмосферного воздуха и порядка

80 тыс. замеров

качества воды и почв

Контроль качества атмосферного воздуха осуществляется ежедневно на источниках эмиссии, на границе СЗЗ и в городах присутствия основных предприятий Группы. Мониторинг проводят собственные лаборатории и автоматические комплексы мониторинга Группы НЛМК, независимые лаборатории и стационарные посты, аккредитованные контрольными ведомствами.



В ГРУППЕ НЛМК
ДЕЙСТВУЮТ ЧЕТЫРЕ
АККРЕДИТОВАННЫЕ
ЛАБОРАТОРИИ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННО-
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ
КОНТРОЛЬ
ПРЕДПРИЯТИЙ.

В 2025 году лаборатории ВИЗ-Стали и Алтай-Кокса подтвердили свою компетентность при плановой аккредитации.

ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ — ЛИДЕР ЭКОРЕЙТИНГА РЕГИОНОВ

Липецкая область возглавила национальный экорейтинг регионов России 2025 года, оценивающий экологическую ситуацию и мнение жителей о качестве природоохранных мер. В области достигнуты все целевые показатели национального проекта «Экология» и успешно стартовал проект «Экологическое благополучие».

Свой вклад в достижение результатов национальных проектов внес НЛМК, реализовав 19 проектов в рамках национального проекта «Экология» с эффектом по снижению эмиссии более 8 тыс. т и прекратив сток в реку Воронеж.

СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В рамках реализации стратегии в области устойчивого развития и промышленной безопасности на предприятиях Группы НЛМК запущена централизованная цифровая платформа экологического мониторинга. Система функционирует в защищенном контуре Компании, что гарантирует сохранность данных и технологическую независимость. Платформа объединяет в едином цифровом пространстве данные о качестве атмосферного воздуха в городах присутствия, результаты замеров на источниках эмиссии, на границах СЗЗ и в селитебных зонах, а также информацию с систем видеоаналитики. Использование BI-инструментов позволяет оперативно оценивать текущую ситуацию в ключевых городах присутствия компаний Группы НЛМК и анализировать динамику изменений, обеспечивая прозрачность экологических показателей. Данные системы используются для верификации достижения целей Компании по снижению эмиссии и оценки эффективности природоохранного оборудования.

МОНИТОРИНГ НА ИСТОЧНИКАХ

На Липецкой площадке завершена работа по оснащению источников системами автоматического контроля эмиссии. Системы позволяют получать данные о концентрациях пыли, оксида углерода, диоксида серы, оксидов азота и других веществ в режиме реального времени и передавать данные контролирующим органам. Автоматизированным мониторингом охвачено 20 ключевых источников, определенных законодательством, что позволяет контролировать более 70% эмиссии приоритетных для Липецка веществ.

Инвестиции в программу составили свыше 1 млрд руб.

РАЗВИТИЕ МАШИННОГО ЗРЕНИЯ

В период с 2020 по 2024 год на производственной площадке в Липецке было установлено более 90 систем видеонаблюдения, специально настроенных для контроля экологической обстановки на предприятии. На 37 камерах внедрено автоматическое распознавание видимой эмиссии и анализ на базе искусственного интеллекта. Система охватывает все основные производства: коксохимическое, доменное, агломерационное и конвертерное.

В 2025 году продолжилось тиражирование систем видеонаблюдения на Алтай-Коксе и ВИЗ-Стали. Все коксовые батареи оснащены системой видеонаблюдения. На коксовой батарее №2 внедрена система анализа видимой эмиссии, с использованием искусственного интеллекта для оценки уровня дымления, что обеспечивает круглосуточный контроль источников эмиссии независимо от погодных условий и позволяет оперативно реагировать на отклонения.



МОНИТОРИНГ НА ГРАНИЦЕ СЗЗ И В ГОРОДЕ

Компания регулярно публикует данные экологического мониторинга по основным веществам (пыль, оксид углерода, сероводород, диоксид серы и диоксид азота) в воздухе Липецка. На [интерактивной карте](#) приводятся показатели среднемесячных значений в долях предельно допустимой концентрации с постов Росгидромета и восьми дополнительных контрольных точек на границе СЗЗ комбината.

В Группе НЛМК функционируют четыре мобильные лаборатории. Это позволяет оперативно контролировать качество воздуха в любой точке в городах присутствия крупнейших предприятий Группы НЛМК: Липецке, Старом Осколе и Заринске. Передвижные лаборатории оснащены современными приборами для исследования воздуха на содержание всех общих и специфических загрязняющих веществ. Обработка данных в режиме реального времени сокращает сроки измерений и повышает их точность, что позволяет предприятиям оперативно реагировать на отклонения от экологических нормативов.

МОНИТОРИНГ ФИЗИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Основным источником шума на границе СЗЗ предприятий Группы НЛМК является работающее оборудование. Наиболее значимо шумовое воздействие для предприятий в Липецке, Старом Осколе и ряда зарубежных активов, расположенных вблизи жилой застройки. Для остальных площадок уровень шума не требует пристального внимания ввиду низких показателей и удаленности от населенных пунктов.

Для предприятий горнодобывающего дивизиона основной областью внимания является снижение шума от взрывов в карьерах. Мониторинг шумового воздействия в Группе НЛМК организован в соответствии с установленными требованиями. Также на предприятиях, где шум является значимым экологическим аспектом, реализованы дополнительные меры контроля и предотвращения рисков шумового воздействия сверх установленных законодательством (защитные экраны/кожухи, глушители шума), а также разработаны регламенты работы оборудования с учетом минимизации шумового воздействия.

В 2025 году не было случаев превышения нормативов по шуму.

Показатели электромагнитного воздействия на границе СЗЗ предприятий Группы НЛМК находятся в пределах допустимых уровней.

НОВЫЙ ВИД МОНИТОРИНГА

В 2025 году Стойленский ГОК приобрел оборудование для измерения вибрации на границе СЗЗ. На 2026 год запланировано расширение области аккредитации экологической лаборатории для проведения нового вида мониторинга.



¹ Рассчитывается в соответствии с приказом Минприроды от 17 февраля 2022 года №106.



ЭМИССИЯ В АТМОСФЕРУ

GRI 3-3

Группа НЛМК прилагает значительные усилия для сокращения эмиссии в атмосферу. Затраты на мероприятия по охране атмосферного воздуха традиционно составляют более 60% общих инвестиций Компании в охрану окружающей среды, а на основной площадке в Липецке — 90% от всех капиталовложений предприятия в экологию.

РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ ВОЗДУХА

Основные риски связаны с возможным превышением нормативов и увеличением эмиссии на источниках и границах СЗЗ, а также с возникновением видимой эмиссии. Благодаря развитой системе мониторинга эти риски находятся под полным контролем.



РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОТЧЕТНОМ ГОДУ

GRI 305-7

В Экологической программе Группы НЛМК проекты по снижению эмиссии остаются в области внимания менеджмента, и на них по-прежнему будет направлена большая часть экологических инвестиций.

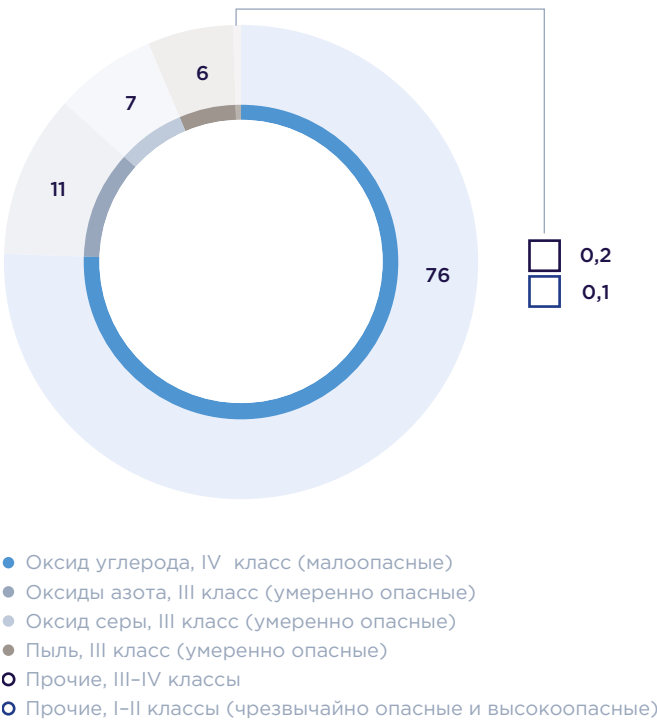


ОСНОВНЫЕ ПРОЕКТЫ ПО СНИЖЕНИЮ ЭМИССИИ В АТМОСФЕРУ — НОВЫЕ СИСТЕМЫ ПЫЛЕ- И СЕРООЧИСТКИ АГЛОФАБРИКИ, РЕКОНСТРУКЦИЯ АСПИРАЦИЙ КОКСОХИМИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА В ЛИПЕЦКЕ И УСТАНОВКИ БЕСПЫЛЕВОЙ ВЫДАЧИ КОКСА В ЗАРИНСКЕ. ПРОЕКТЫ НАПРАВЛЕННЫ НА СНИЖЕНИЕ ЭМИССИИ ПЫЛИ, ОКСИДА УГЛЕРОДА И ОКСИДОВ СЕРЫ.

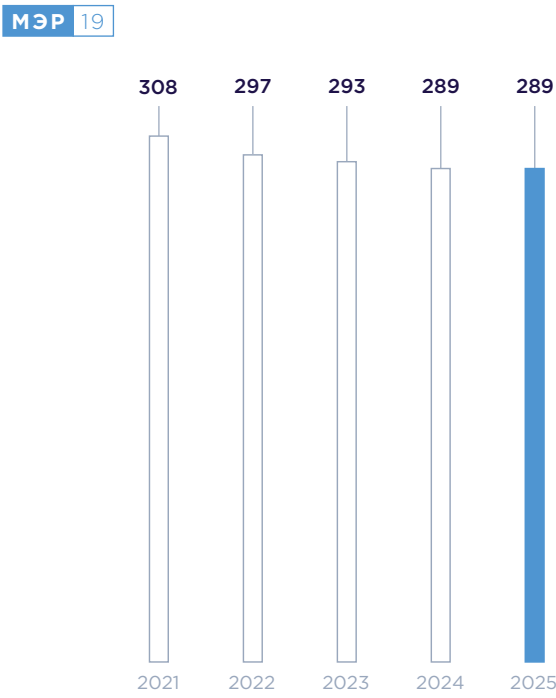
В 2025 году валовая эмиссия Группы НЛМК составила 289 тыс. т (–1% г/г по отношению к базовому 2023 году). За пять лет снижение валовой эмиссии составило 6%. Вследствие снижения объемов производства стали с сохранением объемов производства продукции первых переделов в 2025 году отмечается незначительный рост удельной эмиссии. Реализация проектов Экологической программы 2030 приведет к снижению валовых и удельных показателей эмиссии.

76% эмиссии Группы НЛМК составляет малоопасное вещество IV класса опасности — оксид углерода, который во многих странах не нормируется как загрязняющее вещество. Он не может нанести ущерб здоровью человека, так как поступает в атмосферу из высоких труб и рассеивается в воздухе, не образуя высоких концентраций в приземных слоях атмосферы. Вещества I и II классов опасности составляют лишь 0,1% валовой эмиссии Группы. Эмиссия веществ I и II классов опасности в 2025 году снизилась на 133 т (–25% по отношению к базовому 2023 году). 142 источника эмиссии веществ I и II классов опасности в 2025 году были выведены из эксплуатации.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭМИССИИ ГРУППЫ НЛМК ПО КЛАССАМ ОПАСНОСТИ, %



ЭМИССИЯ В АТМОСФЕРУ ПО ГРУППЕ НЛМК, тыс. т



РЕАЛИЗОВАННЫЕ ПРОЕКТЫ ПО СНИЖЕНИЮ ЭМИССИИ

НЛМК ВНЕДРЯЕТ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПЫЛЕУЛАВЛИВАНИЯ

В 2025 году Группа продолжила реализацию Программы целевого восстановительного ремонта установок очистки газа, утвержденной в 2023 году. Программа направлена на поддержание эффективности газоочистного оборудования через комплексный подход, включающий текущий ремонт и модернизацию отдельных узлов установок. Общий экологический эффект от мероприятий программы в 2025 году — снижение эмиссии пыли на 510 т/год.

- На доменной печи №5 НЛМК завершен капитальный ремонт системы аспирации и пылеулавливания, входящей в комплекс оборудования подачи сырьевых материалов для выплавки чугуна. Общий экологический эффект от реализации проекта составил 430 т снижения эмиссии пыли в год.
- В ферросплавном цехе НЛМК установили новые рукавные фильтры на двух ключевых аспирационных установках. Новые фильтры, изготовленные из стеклоткани, отличаются повышенной температурной стойкостью (до 200 °С) и обеспечивают остаточную запыленность не более 5 мг/м³, что соответствует уровню наилучших доступных технологий. Экологический эффект мероприятия — снижение эмиссии ферросплавного производства на 80 т в год.

66 тыс.

рукавных фильтров заменено в 2025 году

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ В ДЕЙСТВИИ

На доменной печи «Россиянка» внедрена система снижения пыления при отгрузке мелких фракций сырья и пыли. Ежедневно в агломерационный цех направляется 40 вагонов пыли, которую улавливают при выплавке чугуна. Для локализации эмиссии на шести точках выгрузки установлены водо-воздушные форсунки. При погрузке они формируют водяную завесу, предотвращающую распространение пыли по промышленной площадке. Полученный материал возвращается в производственный цикл.

ОТ ИДЕИ К ДЕЙСТВИЮ: РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА ПО ЗАПРОСУ СОТРУДНИКОВ

НЛМК завершил масштабный проект по пылеподавлению на дробильно-сортировочном комплексе «Амком». Инициатива направлена на улучшение экологической обстановки и условий труда на промышленной площадке. Ключевым элементом проекта стала прокладка трубопровода протяженностью около 1 км от конвертерного цеха №2 для подачи воды на площадку переработки и склад материалов. По периметру склада установлены точки подключения, что обеспечивает оперативное увлажнение материала непосредственно в зоне работы экскаватора.

В 2025 году

22,7 млрд руб.

было потрачено на инвестиционные и операционные мероприятия по сокращению эмиссии в атмосферу

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ ПО СНИЖЕНИЮ ЭМИССИИ

В рамках национального проекта «Экология» НЛМК продолжает реализацию мероприятий по снижению эмиссии котируемых веществ. Во исполнение требований закона на НЛМК запланирован к реализации 21 проект, из которых к концу 2025 года реализовано 19. Достигнутый эффект снижения составил более 8 тыс. т, или -14% к 2017 году. В 2026 году на Липецкой площадке будет достигнута цель по снижению эмиссии приоритетных веществ (пыль, оксид серы, оксиды азота и др.) на 20% по отношению к 2017 году.

ПЫЛЕ-СЕРООЧИСТКА В АГЛОМЕРАЦИОННОМ ЦЕХЕ

На НЛМК в 2025 году приступили к монтажу оборудования системы пыле- и сероочистки для агломашины №3. Новый проект станет важным шагом в повышении экологичности производства железорудного сырья для доменных печей НЛМК. Ожидается, что после запуска системы остаточная запыленность не будет превышать 20 мг/м³, что соответствует уровню НДТ для агломерационных производств.

Ожидаемый экологический эффект — сокращение эмиссии агломерационного цеха на 4,8 тыс. т/год, что способствует достижению целевого показателя федерального проекта «Чистый воздух» по снижению эмиссии на 20% к уровню 2017 года. Запуск системы запланирован на 2026 год.

Также в рамках Экологической программы 2030 запланированы крупные ремонты и модернизация газоочистных установок в агломерационном и коксохимическом производствах НЛМК и Алтай-Кокса, а также крупные ремонты электрофильтров на фабрике окомкования Стойленского ГОКа.

СНИЖЕНИЕ ПЫЛЕНИЯ НА КОКСОХИМИЧЕСКОМ ПРОИЗВОДСТВЕ НЛМК

В коксохимическом производстве НЛМК проводят реконструкцию систем очистки воздуха установки сухого тушения кокса. Реализация проекта позволит более чем в 20 раз снизить эмиссию пыли от четырех участков перегрузки сырья для выплавки чугуна. Проектом предусмотрена замена существующей системы пылегазоулавливания на четыре высокоэффективные установки с рукавными фильтрами. Эффективность очистки составит 99,9%, а остаточная запыленность воздуха не будет превышать 5 мг/м³, что отвечает показателю НДТ для коксохимических производств.



ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ

GRI 3-3 GRI 303 МЭР 13 МЭР 14 МЭР 15 МЭР 16



ГРУППА НЛМК СТРЕМИТСЯ ИСКЛЮЧИТЬ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ВОДНЫЕ ОБЪЕКТЫ ЗА СЧЕТ ПРЕКРАЩЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ СТОКОВ И МНОГОКРАТНОГО ПОЛЕЗНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ. ВАЖНЕЙШИЙ ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ — СОЗДАНИЕ ЗАМКНУТЫХ ВОДОБОРОТНЫХ ЦИКЛОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРУППЫ.

Группа НЛМК добровольно реализует проекты по снижению воздействия на водные ресурсы сверх установленных законодательством требований. Компания стремится к полному прекращению стоков использованной воды. В рамках Экологической программы реализуется комплекс мер по снижению воздействия на водные объекты: завершен проект по прекращению сбросов в реку Воронеж, а также в активной фазе реализации находится проект по исключению стоков в реку Исеть.

РИСКИ ДОСТУПНОСТИ И ЗАГРЯЗНЕНИЯ ВОДЫ — В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ НЛМК

В рамках оценки климатических рисков были проанализированы риски доступности воды: возможный дефицит воды, наводнения и засухи.

РИСК ДЕФИЦИТА ВОДЫ

GRI 303-1

Регионы присутствия Группы характеризуются высокой обеспеченностью водными ресурсами. Группа не ведет деятельность в вододефицитных районах¹. Предприятия Группы не получают воду из водно-болотных угодий, включенных в Рамсарский список, а также из объектов, расположенных на охраняемых природных территориях.

По прогнозам, после 2050 года производственные мощности Группы в Заринске, Липецке и Старом Осколе могут столкнуться с дефицитом воды, однако это не окажет существенного влияния на деятельность предприятий. Анализ показал, что риски, связанные с доступностью воды, составляют менее 1% от общего объема возможных последствий от реализации климатических рисков.

В 2025 году у Компании не возникало конфликтов с заинтересованными сторонами, связанных с риском дефицита воды.

РИСК НАВОДНЕНИЙ

Случаи наводнений не фиксировались в регионах присутствия Группы в течение длительного времени. Последнее подобное событие в Липецком регионе было зарегистрировано в июне 2016 года, однако никаких сбоев в работе Липецкой площадки не наблюдалось благодаря мерам по смягчению последствий — работе прудов-отстойников и локальных насосных станций в цехах.

РИСК ЗАСУХИ

Был также проанализирован риск засухи в Липецкой области. Исследование показало, что Липецк ранее сталкивался с этим природным явлением, однако оно не оказало существенного влияния на деятельность площадки. Оценка деятельности НЛМК в Липецке во время исторических засух подтверждает, что степень уязвимости объекта к ним низкая.

РИСК ЗАГРЯЗНЕНИЯ ВОДЫ

Риски загрязнения воды контролируются предприятиями Группы за счет регулярного мониторинга соблюдения установленных нормативов содержания контролируемых веществ в стоках. Аккредитованные лаборатории Группы регулярно контролируют качество воды на всех выпусках сточных вод в соответствии с установленными экологическими нормами и условиями действующих разрешений. С 2019 года в Группе НЛМК полностью отсутствуют сверхнормативные платежи за стоки.

Также отслеживается уровень воды в прудах-накопителях НЛМК и в хвостохранилище Стойленского ГОКа, чтобы исключить разлив и несанкционированный сток воды. Случаев приближения уровня воды к критическим отметкам в 2025 году не зафиксировано.

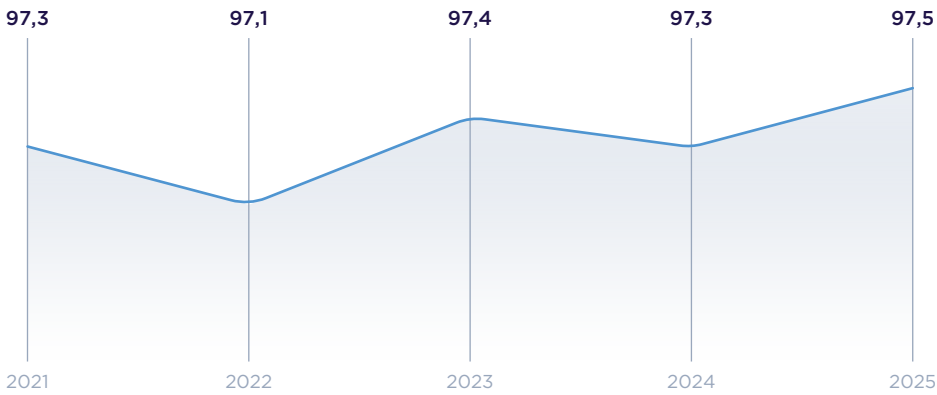
¹ Согласно методологии ООН, регион или страна считаются вододефицитными в случае, если годовой запас воды в них ниже уровня 1,7 тыс. м³ на человека. Источник: Государственный доклад о состоянии и использовании водных ресурсов в Российской Федерации: http://www.mnr.gov.ru/docs/gosudarstvennye_doklady/.

ПОВТОРНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДЫ — НАШ ПРИОРИТЕТ

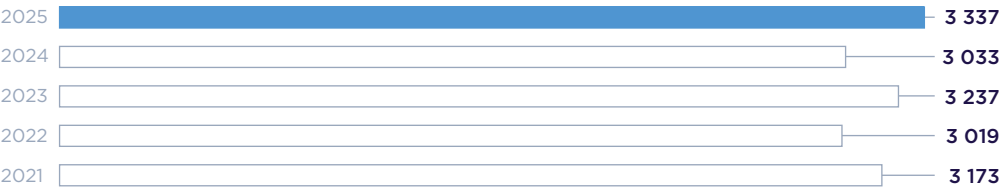
GRI 3-3 GRI 303-1

Для снижения воздействия на водные ресурсы на большинстве предприятий Группы НЛМК организовано оборотное водоснабжение, что нивелирует риски, связанные с водопотреблением. На всех основных производственных площадках действуют замкнутые водооборотные схемы: локальные, по отдельным производствам, и в целом по контуру предприятия. Это позволяет сократить водозабор и водоотведение промышленных сточных вод в водные объекты. Доля оборотного водоснабжения в Группе НЛМК находится на стабильно высоком уровне — более 97%.

ДОЛЯ ОБОРОТНОЙ ВОДЫ В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ВОДОСНАБЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ НЛМК, %



ОБЪЕМЫ ОБОРОТНОГО ВОДОСНАБЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ НЛМК, млн м³



ОБЪЕМ ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ВОДЫ СОСТАВИЛ 3,3 МЛРД М³ (ЧТО СОПОСТАВИМО С ОБЪЕМОМ ПЯТИ СУЭЦКИХ КАНАЛОВ). ОСТАВАЮЩАЯ ЧАСТЬ ПОСТУПАЕТ ИЗВНЕ ДЛЯ КОМПЕНСАЦИИ ИСПАРИВШЕЙСЯ ВОДЫ.

В 2025 году доля оборотной воды достигла исторического максимума за счет прекращения сброса хозяйственно-бытовых стоков в реку Воронеж в Липецке и направления их для повторного использования.

97,5%

по Группе

98,7%

на Липецкой площадке



РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОТЧЕТНОМ ГОДУ. ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДЫ

GRI 303-3 GRI 303-5

Компания осуществляет забор свежей воды¹ исключительно для компенсации воды, испарившейся в процессе работы систем оборотного водоснабжения. Реализация проектов по прекращению стоков и возврату воды в производственный цикл обеспечивает устойчивое снижение потребления свежей воды.



В 13 РАЗ СОКРАЩЕН ЗАБОР СВЕЖЕЙ ВОДЫ ИЗ РЕКИ ВОРОНЕЖ НА ОСНОВНУЮ ПЛОЩАДКУ ГРУППЫ НЛМК В Г. ЛИПЕЦКЕ С 1980 ГОДА (С 189,3 ДО 14,7 МЛН М³)

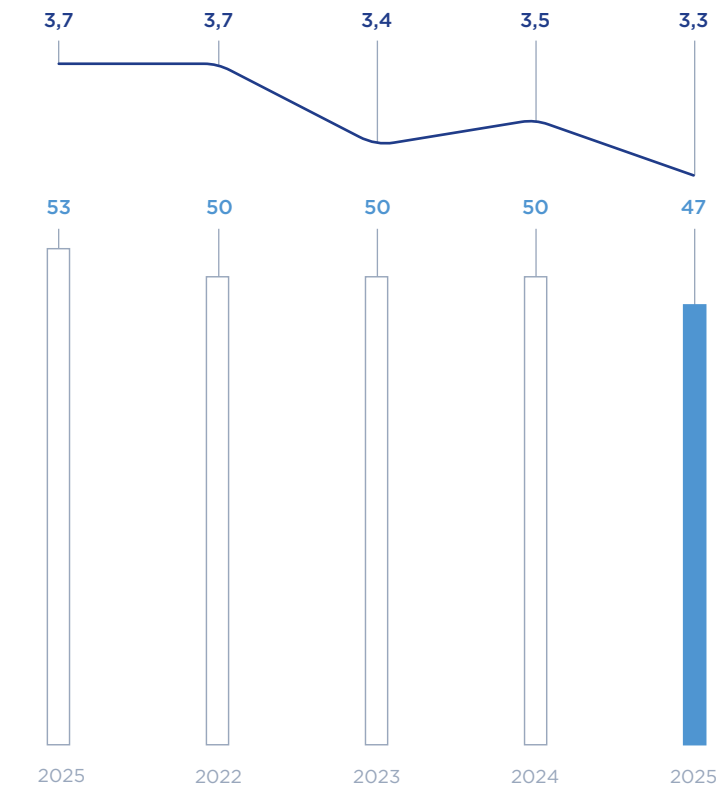
За 10 лет использование свежей воды на производственные нужды снижено

на 10 млн м³/год

(-17%) — объем, сопоставимый с годовым водопотреблением населения города Сочи

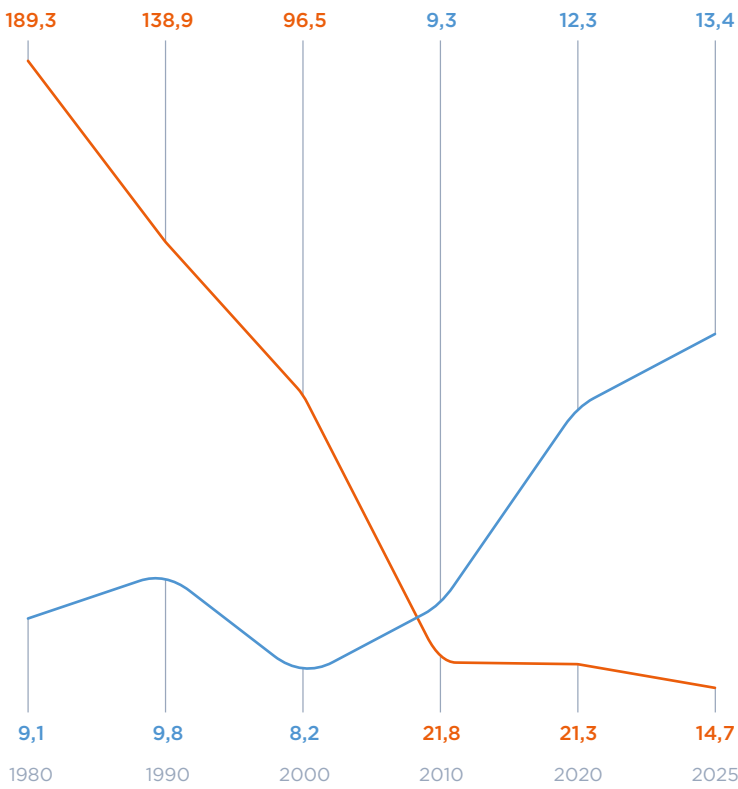
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВЕЖЕЙ ВОДЫ ПО ГРУППЕ НЛМК НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ НУЖДЫ

МЭР 16



● использование свежей воды на производственные нужды, млн м³
— Забор воды из реки Воронеж, млн м³

ДИНАМИКА ПРОИЗВОДСТВА СТАЛИ И ЗАБОРА ВОДЫ ИЗ РЕКИ ВОРОНЕЖ НА ЛИПЕЦКОЙ ПЛОЩАДКЕ



● Производство стали, млн т
● Забор воды из реки Воронеж, млн м³

¹ Все забираемые воды пресные (имеют минерализацию меньше 1 г/л).

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОТЧЕТНОМ ГОДУ. ВОДООТВЕДЕНИЕ

GRI 303-2 GRI 303-4

Предприятия Группы НЛМК реализуют мероприятия по сокращению объема сточных вод и повышению их качества. За десять лет поступление загрязняющих веществ снижено на 56%. В перспективе Группа НЛМК стремится к нулевому промышленному стоку по российским активам Группы.

В 2025 году Липецкая площадка НЛМК полностью прекратила сток в реку Воронеж. После важного достижения в 2009 году по прекращению промышленно-ливневого стока с 2025 года исключен хозяйственно-бытовой сток.

На всех предприятиях Группы используются технологии очистки и подготовки воды, с помощью которых качество сточных вод и вод для производственно-бытовых нужд доводится до требуемых параметров в соответствии с нормами — сток без очистки не осуществляется.

Динамика общей минерализации¹ стоков показывает улучшение качества сточных вод. За десять лет произошло снижение общей минерализации на 52% (с 0,34 до 0,17 г/л).

На зарубежных активах Группы водоотведение преимущественно формируется за счет прямоточных систем охлаждения оборудования. Такая вода не загрязняется в процессе использования и возвращается в водные объекты в исходном состоянии, не нарушая естественного состояния среды.

Поступление загрязняющих веществ в водный объект за десять лет **уменьшено на 9 тыс. т (~56%)**.

¹ Общая минерализация стоков определяется как отношение массы загрязняющих веществ к объему стоков. Все сточные воды имеют минерализацию меньше 1 г/л.

РЕАЛИЗОВАННЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ОХРАНЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

НУЛЕВОЙ СТОК В ЛИПЕЦКЕ

На НЛМК исключили выпуск очищенных хозяйственно-бытовых стоков от душевых, прачечных, столовых и других объектов в реку Воронеж. НЛМК стал первым металлургическим предприятием в России, внедрившим систему повторного использования очищенных бытовых стоков для производства стали.

Очищенные промышленные стоки НЛМК не выпускает в реку Воронеж уже более 15 лет. После очистки промышленные стоки возвращаются в замкнутый водооборотный цикл. Их повторное использование уже позволило предприятию в пять раз сократить потребление воды из реки Воронеж. Исключение хозяйственно-бытовых стоков сократит потребление свежей речной воды еще на 6,5 млн м³ в год.

Помимо собственных бытовых стоков комбината, в систему производственного водоснабжения интегрированы бытовые стоки Левобережного района Липецка. Проект позволил сократить городские

стоки Липецка на 15%. Для реализации проекта было проложено 13 км трубопроводов и построены две дополнительные насосные станции.

По результатам проверки Росприроднадзора подтвержден факт отсутствия влияния на реку. Это амбициозный и значимый проект не только для региона, но и для экологии в целом. Запуск проекта посетили представители Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации, Правительства Липецкой области.

5,3 млрд руб.

было потрачено на инвестиционные и операционные мероприятия по сокращению воздействия на водные ресурсы в 2025 году

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ОХРАНЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

В рамках дальнейшего снижения воздействия на водные объекты Группа НЛМК планирует прекратить сток в реку Исеть в Екатеринбурге. Для этого в 2025 году на ВИЗ-Стали осуществлялось строительство выпарной установки, ввод в эксплуатацию которой запланирован на 2026 год. Технология позволит выделять твердые солевые остатки и возвращать очищенную воду в производственный цикл для использования на предприятии.

ПРОГРАММА РЕЦИКЛИНГА

GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2

В области обращения с вторичным сырьем Группа НЛМК фокусируется на минимизации образования отходов, максимизации их переработки и повторного использования, а также на их безопасном размещении в минимальных объемах.

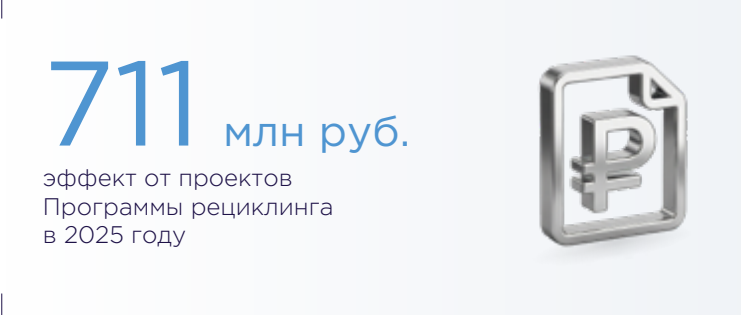
В ходе производственной деятельности вертикально интегрированных металлургических предприятий формируются попутные продукты горной добычи и вторичные материалы, возникающие при производстве металлопродукции. Отходы горной добычи составляют 98% в общем объеме отходов Группы, но при этом оказывают незначительное влияние на окружающую среду, так как представляют собой неопасный инертный материал — это фактически верхний слой почвы, который снимается для добычи полезных ископаемых. Из оставшегося объема вторичного сырья 99% вовлекается обратно в производственный процесс, что исключает воздействие на окружающую среду.

99,9% отходов, образованных на предприятиях Группы НЛМК в 2025 году, относятся к неопасным. Оставшаяся часть передается специализированным операторам для обезвреживания и утилизации.

Обращение с опасными отходами в компаниях Группы осуществляется в строгом соответствии с регламентирующими процедурами и находится под постоянным контролем надзорных органов.

Все химическое сырье, которое образуется в процессе производства, **повторно используется в основных производственных процессах**, а не размещается на полигонах и не отправляется на утилизацию.

В Группе НЛМК действует Программа рециклинга вторичного сырья, включающая 26 реализуемых проектов и еще более 20, находящихся в стадии подготовки. Помимо экологического вклада, проекты дают и экономический эффект.



Группа НЛМК реализует проекты в рамках концепции замкнутого цикла, в частности: заготовка и переработка лома на собственных мощностях, возврат скрапа в производство, улавливание пыли систем аспирации и ее последующее брикетирование, использование шламов прокатных станов в производстве агломерата, производство древесного угля из собственных древесных отходов.

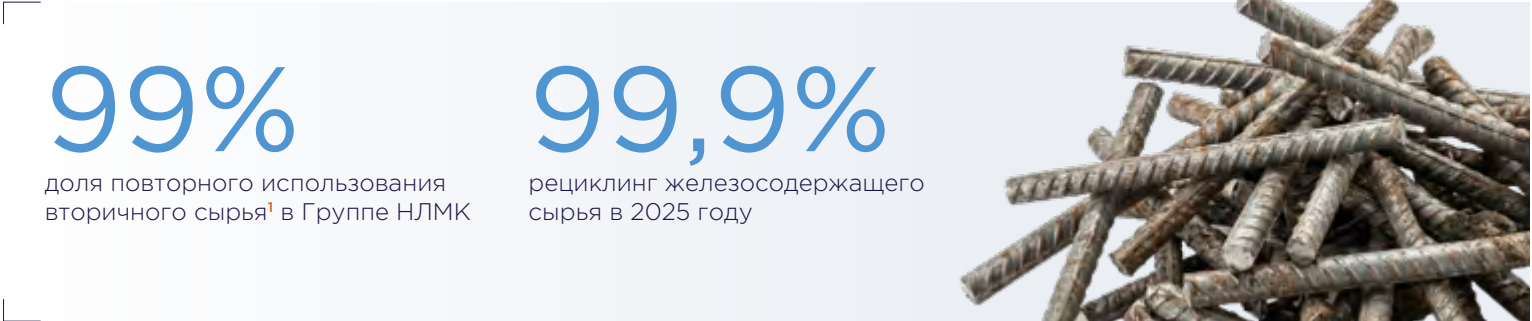


РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ОБРАЩЕНИЕМ ОТХОДОВ И ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ ПРОИЗВОДИМОЙ ПРОДУКЦИИ

Все места временного накопления и хранения отходов и материалов в Группе оборудованы в соответствии с установленными требованиями. Для мониторинга обращения с отходами и опасными веществами на предприятиях Группы функционирует система внутренних экологических улучшений (СВЭУ).

В рамках СВЭУ на постоянной основе осуществляется контроль мест временного накопления вторичного сырья и опасных материалов. Риск загрязнения почв является полностью управляемым. Мероприятия по предотвращению загрязнения почв включены в Экологическую программу 2030.

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОТЧЕТНОМ ГОДУ



¹ Схема образования вторичного сырья в Группе НЛМК, а также детальная разбивка показателей приведены в [приложении к Отчету](#).

¹ Без учета отходов горной добычи — вскрышной породы и хвостов обогащения, которые во многих юрисдикциях не считаются отходами. В расчет включается побочная продукция, в 2025 году — 8,4 млн т.

ПРОЕКТЫ ПО ОХРАНЕ ПОЧВ И РЕЦИКЛИНГУ

ПРОИЗВОДСТВО БИОУГЛЯ
ДЛЯ СОБСТВЕННЫХ НУЖД
НА ЛИПЕЦКОЙ ПЛОЩАДКЕ



С 2025 года все древесное вторсырье на НЛМК отправляется на переработку в биоуголь. Источниками сырья служат упаковка, поддоны и деревянные конструкции после демонтажа и ремонтов — в среднем около 10 тыс. т. Раньше их утилизировали вне комбината, теперь из них получают биоуголь. Биоуголь — экологичная альтернатива древесному углю марки А, частично замещающая его в производстве ферросплавов. За 2025 год в рамках опытно-промышленных испытаний проект позволил сэкономить более 1 тыс. т топлива. Для производства этого количества древесного угля обычным способом понадобилось бы вырубить 10 га леса. Переработка также позволила исключить затратную утилизацию более 6 тыс. т древесного вторсырья. В 2026 году планируется масштабирование проекта: выход на полную мощность на Липецкой площадке и расширение переработки на Стойленский ГОК.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕЛИКВИДНЫХ
СЫПУЧИХ ПРОДУКТОВ



В 2025 году был запущен проект по вовлечению в хозяйственный оборот неликвидных сыпучих продуктов вместо их затратной утилизации. К ним относятся крупные (100+ мм) и мелкие (0–10 мм) фракции основных категорий сыпучих продуктов НЛМК: сталеплавильных шлаков, доменных щебней, лома огнеупорных изделий и пр. Ранее остатки этих фракций накапливались на территории комбината, а после вывозились на утилизацию, однако с 2025 года эти продукты используются для благоустройства территории Липецкой площадки: в качестве основы при отсыпке дорог, материала для ликвидации карьеров и обратной засыпки строительных объектов. Таким образом, за 2025 год было повторно использовано свыше 18 тыс. т таких материалов.

Кроме того, в 2025 году Стойленский ГОК полностью переработал образующиеся рудные просыпи, направив их на укрепление внутренней инфраструктуры и возврат в производственный цикл.

ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЙ СБОР ВТОРСЫРЬЯ
НА НЛМК



На НЛМК организовали централизованную площадку для накопления и сортировки малотоннажных партий вторичного сырья. Проект позволил систематизировать сбор и переработку материалов, которые образуются в цехах. В 2025 году консолидация партий на площадке позволила сократить количество рейсов, совершаемых при вывозе отходов, более чем на 71%, увеличить отгрузки товарной продукции (вторсырья, пригодного для использования и продажи) на 23% по сравнению с 2024 годом.



СОТРУДНИКИ НЛМК СДАЛИ В ФАНДОМАТЫ
БОЛЕЕ 750 КГ ПЛАСТИКА И АЛЮМИНИЯ



Сотрудники НЛМК сдали более 750 кг пластиковой и алюминиевой тары в фандоматы, установленные на площадке и в Университете НЛМК в 2024 году. Переработка собранной пластиковой тары позволила сэкономить 5,2 тыс. л нефти, которую используют для изготовления пластика.

8,2 млрд руб.

было потрачено на инвестиционные и операционные мероприятия по переработке и утилизации отходов и охране почв в 2025 году

ТЕРМИЧЕСКАЯ ДЕСТРУКЦИЯ
ВТОРСЫРЬЯ НА АЛТАЙ-КОКСЕ



В 2025 году на Алтай-Коксе внедрена технология переработки химического вторсырья цеха улавливания методом термической деструкции (без доступа воздуха) с получением синтез-газа и тепловой энергии. В 2025 году было переработано свыше 500 т сырья, объем накоплений сокращен на 8%.



3D-ПЕЧАТЬ НА БАЗЕ
ПЕРЕРАБОТАННОГО ПЛАСТИКА
В ЛИПЕЦКЕ



На НЛМК был запущен проект по повторному использованию пластиковой тары с помощью 3D-печати. Из вторичного пластика изготавливаются функциональные изделия для внутренних нужд: подставки, защитные накладки и другие расходные элементы, замещающие закупаемые аналоги. Проект был запущен силами Центра исследований и разработок НЛМК и включает в себя сеть пунктов приема пластика для дальнейшей переработки с применением современного 3D-принтера.

РЕЦИКЛИНГ ТВЕРДЫХ ОТХОДОВ
ОГНЕУПОРНОГО ЦЕХА



В 2026 году в Липецке планируется запуск пилотного проекта по переработке твердых отходов огнеупорного цеха. Твердые отходы цеха представляют собой смесь лома огнеупорных изделий и спеков извести с прочими материалами. В рамках пилотного проекта планируется отработать технологию разделения составных компонентов данного вторичного сырья с последующим вовлечением их в производство извести или в реализацию попутной продукции. Плановый показатель переработки после выхода проекта на полную мощность — свыше 8 тыс. т / год.

РЕЦИКЛИНГ МАГНИЕВЫХ ШЛАМОВ
ВИЗ-СТАЛИ И НЛМК



В рамках реализации программы по управлению шламами на ВИЗ-Стали и НЛМК запланирован запуск пилотного проекта по обезвреживанию магниевых шламов, образующихся в процессе производства трансформаторной стали, с последующим их вовлечением в процесс производства агломерата. В 2026 году планируется провести серию полномасштабных экспериментов по добавлению обезвреженных шламов в аглошихту с целью определения оптимального объема вовлечения. Объем шламов для возвращения в полезное использование превысит 5 тыс. т / год.

ХВОСТОХРАНИЛИЩА И ГИДРОТЕХНИЧЕСКИЕ СООРУЖЕНИЯ

Хвостохранилище Стойленского ГОКа построено в 1984 году и является единственным хвостохранилищем Компании.

Группа должным образом информирует местное население о его существовании и проводит общественные слушания по вопросам развития комплекса. В деятельности по управлению хвостохранилищем Группа НЛМК руководствуется национальными законодательными требованиями Российской Федерации и принципами Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами.

На хвостохранилище Стойленского ГОКа применяется эффективный и экологичный метод обработки пустой породы после обогащения, который предусматривает извлечение жидкости и дальнейшую принудительную транспортировку хвостов в сгущенном состоянии.

Это позволяет экономить природные ресурсы:

80%

используемой при транспортировке технологической воды возвращается в процесс обработки добытой руды

Помимо этого, существенно снижается пыление, так как сгущенные хвосты не выветриваются. Исключение избыточного поступления воды с хвостами обогащения в хвостохранилище нивелирует риски его переполнения и снижает давление на дамбы.

СИСТЕМА ОРОШЕНИЯ ПЛЯЖЕЙ ХВОСТОХРАНИЛИЩА СГОКА

На хвостохранилище Стойленского ГОКа более пяти лет успешно применяется мобильная система орошения для подавления пылеобразования. Она особенно эффективна на сухих участках пляжей в период работ по наращиванию дамб, когда стационарные пульповоды демонтируются и штатное орошение невозможно. Компания использует комплексный подход: мобильная система орошения обрабатывает пляжи специальным реагентом, который связывает частицы пыли и формирует на поверхности ветро- и влагоустойчивую корку.

Протяженность системы составляет 8 км. Система обеспечивает орошение порядка 1,2 тыс. м² пляжа и снижает пыление на 75% в сухую и ветреную погоду. Применение мобильной системы орошения — один из ключевых элементов стратегии СГОКа по снижению пылевой эмиссии.

РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С УПРАВЛЕНИЕМ ХВОСТОХРАНИЛИЩАМИ

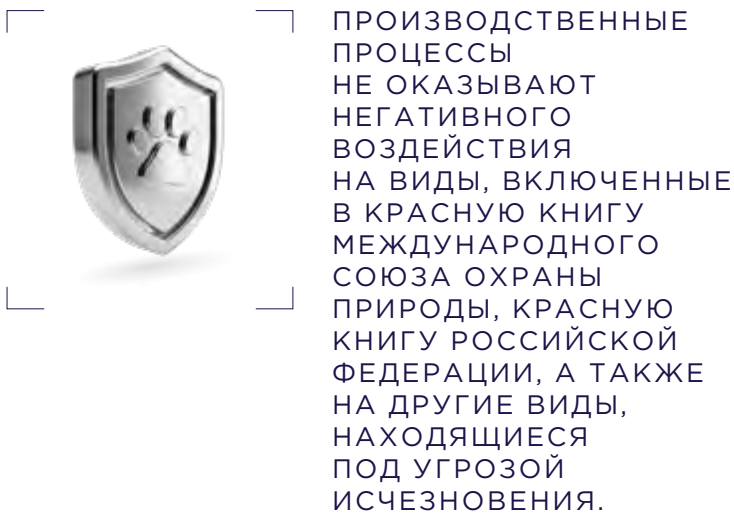
Применение технологии сгущения хвостов в сочетании с комплексными мерами безопасности гидротехнических сооружений обеспечивает эффективное управление рисками целостности дамб хвостохранилища Стойленского ГОКа.



БИОРАЗНООБРАЗИЕ И ПОДДЕРЖАНИЕ ЭКОСИСТЕМ

GRI 3-3 GRI 101-1 GRI 101-2 GRI 101-4 GRI 101-5 GRI 101-6

Группа НЛМК признает важность сохранения биологического разнообразия. Предприятия Группы не ведут деятельность в пределах особо охраняемых природных территорий (ООПТ) или территорий высокой значимости с точки зрения биоразнообразия.



В то же время промышленная деятельность неизбежно оказывает определенное влияние на биоразнообразие в пределах производственных площадок и в их непосредственной близости.

Основной документ, регулирующий управление вопросами биоразнообразия и поддержания экосистем в Группе НЛМК, — корпоративный Регламент по мониторингу и сохранению биологического разнообразия, утвержденный в 2023 году. Он устанавливает порядок идентификации рисков и угроз, порядок разработки программ мониторинга и сохранения биологического разнообразия.

Компания проводит оценку воздействия на биоразнообразие, регулярный мониторинг и разрабатывает программы по его сохранению. В случаях, когда негативное воздействие неизбежно, реализуются меры по его смягчению, включая компенсационные мероприятия.

В 2024 году в рамках Экологической программы 2030 утверждена **Программа мониторинга и сохранения биологического разнообразия**.

Мероприятия программы направлены на оценку рисков и мониторинг биоразнообразия прилегающих территорий предприятий Группы, сохранение редких и исчезающих видов животного и растительного мира. Мероприятия охватывают полный цикл: от предотвращения и минимизации воздействия до восстановления и трансформации экосистем.



Управление антропогенным воздействием на биоразнообразие со стороны активов Группы в первую очередь включает меры по ограничению и снижению негативных эффектов. Основные усилия в области биоразнообразия сосредоточены на минимизации воздействия и реализации компенсационных мероприятий в рамках действующего законодательства. Мероприятия по восстановлению нарушенных территорий, проводимые Группой, соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации.

РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ВОЗДЕЙСТВИЕМ НА БИОРАЗНООБРАЗИЕ

Риски воздействия деятельности Группы на биологическое разнообразие оцениваются как умеренные. Предприятия функционируют на землях промышленного назначения, их эксплуатация осуществляется в строгом соответствии с разрешительной документацией, а все проектные решения проходят необходимые экспертизы.

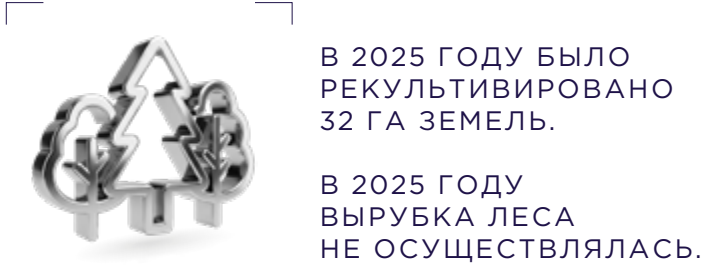
Группа проводит периодический мониторинг состояния биоразнообразия на территории и в окрестностях производственных площадок с разработкой рекомендаций по предотвращению, минимизации, восстановлению или компенсации воздействия на биоразнообразие. По результатам мониторинга разрабатываются программы сохранения биоразнообразия.

На основной площадке в Липецке воздействие на биоразнообразие связано в основном с шумовым загрязнением и нарушением целостности ландшафта промышленными объектами, но значительная площадь зеленых насаждений позволяет демпфировать это воздействие. При этом даже на территории самой площадки влияние на почвенную биоту оценивается как умеренное.

Стойленский ГОК расположен на пересечении зон воздействия других промышленных предприятий, которые также оказывают влияние на биоразнообразие в этом регионе. Кроме того, регион присутствия характеризуется одной из самых высоких в России пестицидных нагрузок на сельхозугодья, что негативно влияет на состояние биоразнообразия в целом. Основными факторами воздействия предприятия на биоразнообразие являются пылевое и шумовое загрязнение, а также изменение гидрологического режима почв. При этом оценка биоразнообразия показала, что на территории СГОКа нет признаков специфической угнетенности биоразнообразия. Это свидетельствует о минимальном влиянии производственной деятельности на растительный и животный мир, а также на естественные среды обитания.

РЕКУЛЬТИВАЦИЯ И ВОССТАНОВЛЕНИЕ ЗЕМЕЛЬ

Группа НЛМК проводит регулярное восстановление земель, которые используются в деятельности добывающих предприятий. По мере обработки участков месторождений осуществляются поэтапные рекультивационные работы по восстановлению ландшафта и растительного покрова с возвращением земель в хозяйственный оборот. Программы рекультивации реализуются в плановом порядке.



СТАГДОК ВОССТАНАВЛИВАЕТ 36 ГА ЗЕМЕЛЬ

В 2025 году Стагдок продолжил биологический этап рекультивации на площади 36 га. Рекультивация земель проводится ежегодно по мере отработки карьера флюсовых известняков: сначала выполняется горнотехнический этап, затем биологический. После пятилетнего биологического восстановления земли передаются в лесное хозяйство или под сельхозугодья. За последние пять лет передано под сельхозугодья 32 га земель и создано 8 га лесонасаждений.



РЕАЛИЗОВАННЫЕ ПРОЕКТЫ ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

GRI 101-8

Группа НЛМК систематически реализует проекты по сохранению биоразнообразия. Программные мероприятия проводятся на российских площадках. Они включают как компенсационные мероприятия, такие как рекультивация земель и выпуск молоди рыб, так и добровольные инициативы сверх установленных законодательных требований:

- исследовательские работы
- взаимодействие с заповедниками
- восполнение популяций редких птиц
- высадку деревьев и кустарников
- уход за лесонасаждениями

СГОК ПОСЕЯЛ МНОГОЛЕТНИЕ МЕДОНОСНЫЕ ТРАВЫ ДЛЯ ПОДДЕРЖАНИЯ НАСЕКОМЫХ-ОПЫЛИТЕЛЕЙ



На Стойленском ГОКе в 2025 году в рамках программы по сохранению биоразнообразия приступили к реализации проекта «Зеленое земледелие», направленного на сохранение и поддержание популяции насекомых-опылителей. Стойленский ГОК на сельскохозяйственных землях площадью 66 га посеял многолетние медоносные травы. Посев медоносных трав как одно из мероприятий программы по сохранению биоразнообразия, направлен на поддержание насекомых-опылителей, угроза сокращения численности которых носит мировой масштаб. В планах в течение пяти лет на СГОКе произвести посев на площади более 160 га. Посев различных медоносных трав проводят без использования пестицидов и гербицидов для улучшения биоразнообразия окружающей среды.



НЛМК ЗАПУСТИЛ УНИКАЛЬНЫЙ ДЛЯ РОССИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ



НЛМК дал старт первому в стране проекту по восстановлению популяции филинов на территории Липецкой области. В ближайшие пять лет планируют вырастить и вернуть в дикую природу около 50 краснокнижных птиц. Проект НЛМК по восстановлению популяции филинов — уникальный для страны. Раньше в природу выпускали только единичных особей, которые в целом никак не влияли на численность популяции.

НА НЛМК ПРОДОЛЖИЛИ ОБНОВЛЕНИЕ ЗЕЛЕНых НАСАЖДЕНИЙ



В рамках долгосрочной программы по озеленению и благоустройству территории в 2025 году на территории комбината и вдоль внутренних автодорог высадили более 1,3 тыс. новых деревьев и 2 тыс. кустарников, обустроили и обновили более 2 тыс. м² газонов и клумб. Растения занимают около 40% от территории площадки.

КОМПАНИИ ГРУППЫ НЛМК КОМПЕНСИРУЮТ ПОТЕРИ В РЫБНЫХ ЗАПАСАХ



Ежегодно Компания совместно со специализированными организациями осуществляет выпуск молоди рыб.

НЛМК в летний период выпустил в реку Дон 340 тыс. мальков стерляди, которая занесена в Красную книгу и находится под угрозой исчезновения. А осенью состоялся выпуск 100 тыс. мальков белого толстолобика, которого называют природным фильтром. С 2020 года экологи предприятия Алтай-Кокс реализуют шестилетнюю программу воспроизводства биоресурсов в одном из водных объектов бассейна Верхней Оби.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПАРК «ЛЕБЕДИНОЕ ОЗЕРО» — ЕСТЕСТВЕННЫЙ ИНДИКАТОР БЛАГОПОЛУЧНОЙ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ И ЗАБОТЫ О БИОРАЗНООБРАЗИИ



На территории НЛМК между конвертерными цехами расположен уникальный парк «Лебединое озеро» площадью 5 га. Озеро заполнено технической водой НЛМК и стало домом для 850 птиц 52 видов, включая семь редких и исчезающих видов, внесенных в Красные книги России и Липецкой области. Ежегодно здесь зимуют до 300 водоплавающих птиц с городских окрестностей. В 2025 году на территории парка на свет появилось 304 птенца от 16 видов птиц.



Общий бюджет программы по сохранению биоразнообразия в 2025 году составил

150 млн руб.

ОЗЕЛЕНЕНИЕ В ЛИПЕЦКЕ



Благотворительный фонд «Милосердие» при поддержке НЛМК с начала года озеленил уже 13 территорий в Липецке. Молодые насаждения появились в двух парках, восьми дворах и возле трех учебных заведений.

«Зеленые легкие» города приросли 3 тыс. деревьев, кустарников и цветов. В озеленении улиц, дворов и скверов фонду помогают волонтеры НЛМК, общественники, школьники, местные жители и сотрудники различных организаций. Площади под новые зеленые зоны определяют городские власти и экологи — для новых аллей отбирают пространства, свободные от застройки и коммуникаций.

Экологическая акция по озеленению областного центра стала уже традиционной для Компании



ПЛАНИРУЕМЫЕ ПРОЕКТЫ ПО СОХРАНЕНИЮ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

Программа сохранения биологического разнообразия Группы НЛМК на 2026 год предусматривает высадку саженцев и уход за лесными насаждениями на площадках Группы, выпуск 520 тыс. мальков предприятиями Алтай-Кокс, ВИЗ-Сталь и НЛМК для воспроизводства

водных биологических ресурсов и ремонт рыбозащитных устройств, а также продолжение проекта по восстановлению популяции филинов в Липецкой области и проведение биологической рекультивации земель.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1	млрд руб.
ОБЪЕМ СОВОКУПНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В 2025 ГОДУ	



90

ДИАЛОГ
С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ
СТОРОНАМИ

100

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ПОСТАВЩИКАМИ
И ПОДРЯДЧИКАМИ

108

СОБЛЮДЕНИЕ
ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

112

НАШИ
СОТРУДНИКИ

142

ОХРАНА ТРУДА
И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ

156

РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ
СООБЩЕСТВ



Кварцит
 SiO_2

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



GRI 2-29

ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Поддержание доверительных взаимоотношений с заинтересованными сторонами является основой устойчивого развития Группы НЛМК в долгосрочной перспективе.

Компания определяет перечень заинтересованных сторон и расставляет между ними приоритеты с учетом степени взаимного влияния и пересечения интересов. При формировании карты заинтересованных сторон Компания ориентируется на потребности и интересы заинтересованных сторон и Группы НЛМК, а также на экспертные оценки руководства. Карта заинтересованных сторон регулярно пересматривается и при необходимости корректируется, в 2025 году в карту была добавлена еще одна заинтересованная сторона — образовательные учреждения.

КАРТА ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН НЛМК В 2025 ГОДУ



НЛМК использует различные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами, позволяющие своевременно выявлять риски и новые возможности в совместной работе, а также оценивать воздействие Компании на них. Для каждой группы заинтересованных сторон разработаны стратегия и план взаимодействия. В 2025 году Компания продолжала взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.

Особое внимание уделялось работе со студентами и будущими сотрудниками для повышения узнаваемости бренда работодателя, поставщиками и подрядчиками для повышения устойчивости в цепочке поставок, а также для развития культуры безопасности среди работников сторонних организаций, задействованных в инвестпроектах НЛМК.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



АКЦИОНЕРЫ, ИНВЕСТИЦИОННОЕ И БАНКОВСКОЕ СООБЩЕСТВО

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Акционеры являются собственниками бизнеса и влияют на вектор развития НЛМК. Компания стремится защищать их интересы.

Ключевая цель взаимодействия с акционерами, инвесторами и кредиторами — установление и поддержание долгосрочных связей, а также информирование о деятельности Компании.

Ответственным подразделением по взаимодействию с инвестиционным и банковским сообществом является Дирекция по корпоративным финансам и связям с инвесторами.

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Проведение общего собрания акционеров
- Раскрытие нефинансовой информации
- Обмен информацией и подготовка ответов на запросы



КЛИЕНТЫ И ПОТРЕБИТЕЛИ

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Потребители продукции НЛМК — это ведущие производители из различных регионов мира и отраслей промышленности. Прозрачные отношения с клиентами помогают повысить степень их удовлетворенности и лояльности, способствуют росту продаж продукции Группы и доверия к Компании.

НЛМК стремится создать клиентоориентированную систему, которая позволяет отслеживать и предугадывать колебания потребительского спроса, удовлетворять и предвосхищать изменяющиеся потребности и ожидания клиентов. Регулярно проводится исследование клиентского опыта по методологии Customer Journey Map: Компания анализирует опыт клиента на каждом этапе сотрудничества и при необходимости формирует корректирующие мероприятия.

Для повышения уровня удовлетворенности клиентов в Группе действует процедура рассмотрения рекламаций, соответствующая требованиям международных стандартов по системам менеджмента качества ISO 9001:2015 и IATF 16949:2016.

Компания в своей деятельности руководствуется принципом недопущения риска причинения вреда и угрозы его возникновения в связи с использованием продукции Группы или ее упаковки. Это касается химической, радиационной, пожарной и фитосанитарной безопасности. При определении характеристик безопасности продукции Компания учитывает требования европейского законодательства (RoHS2, ELV, WEEE и REACH¹).

НЛМК использует различные каналы продаж, в том числе активно развивает онлайн-продажи. Менеджеры службы продаж ежедневно работают с клиентами Компании и поддерживают высокий уровень сервиса.

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Развитие сети каналов продаж
- Мониторинг удовлетворенности потребителей
- Проведение глубинных интервью и исследование удовлетворенности клиентов
- Претензионная работа
- Проведение публичных мероприятий, деловых встреч и переговоров и участие в них



¹ RoHS2 (RoHS Directive 2011/65/EU) — директива Европейского союза, ограничивающая применение истекшим опасным веществ в электрическом и электронном оборудовании. ELV — Директива Европейского союза о транспортных средствах с истекшим сроком эксплуатации (2000/53/EC). WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment — директива Европейского союза (2012/19/EU) по управлению отходами от электрического и электронного оборудования. REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) — регламент Европейского союза, регулирующий производство, ввоз и использование химических веществ.



ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Деятельность Группы НЛМК подлежит государственному регулированию. Для Компании важна стабильная регуляторная среда, в которой возможны долгосрочное планирование и устойчивое ведение бизнеса в условиях высокой конкуренции и волатильности рынков.

Ключевая цель взаимодействия с государственными органами — выявление рисков и управление ими для устойчивого функционирования и развития, а также экспертное содействие в формировании регуляторной среды, позволяющей выполнять обязательства НЛМК перед обществом. Для этого Группа в лице Дирекции по связям с государственными организациями взаимодействует с органами власти, общественными, отраслевыми и экспертными организациями во всех странах и регионах своего присутствия.



СОТРУДНИКИ И ДРУГИЕ РАБОТНИКИ

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Сотрудники НЛМК — ключевой элемент устойчивости, успешного функционирования и развития бизнеса Компании.

Создание высококвалифицированной и мотивированной команды — главная цель работы с персоналом и неотъемлемый фактор лидерства НЛМК в индустрии.

НЛМК создает для своих сотрудников достойные условия труда, развивает системы материальной и нематериальной мотивации, проводит различные программы обучения, в том числе в рамках Университета НЛМК.

Компания стремится повышать вовлеченность сотрудников, совершенствуя каналы обратной связи, проводя мероприятия для сплоченности команды и развивая социальную поддержку.

Эффективный диалог с сотрудниками позволяет поддерживать систему внутренних корпоративных коммуникаций, которая:

- помогает разъяснять сотрудникам стратегические цели и ценности Компании
- способствует вовлечению каждого члена команды в процесс непрерывных улучшений
- укрепляет бренд работодателя
- своевременно информирует, обеспечивает эффективную обратную связь
- предоставляет удобный доступ к корпоративным сервисам
- развивает горизонтальные связи между коллегами

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Реализация программ повышения квалификации, обучения и развития персонала
- Регулярное обучение технике безопасности, улучшение условий труда
- Реализация мер по социальной поддержке сотрудников, членов их семей и пенсионеров (бывших сотрудников)
- Работа с вовлеченностью персонала
- Информирование сотрудников о деятельности Компании через корпоративные газеты, журналы, канал «НЛМК-ТВ», социальные сети





ПРОФСОЮЗЫ

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Профсоюзные организации являются значимыми партнерами НЛМК в предоставлении социальных и трудовых гарантий сотрудникам.

Ключевое направление работы НЛМК с профсоюзами — заключение коллективных договоров и соглашений.

На отраслевом уровне представители Группы НЛМК участвуют в деятельности рабочих групп и комиссий в представительном органе — Ассоциации металлургов России, где совершенствуют Отраслевое тарифное соглашение и проводят переговоры с Горно-металлургическим профсоюзом России.

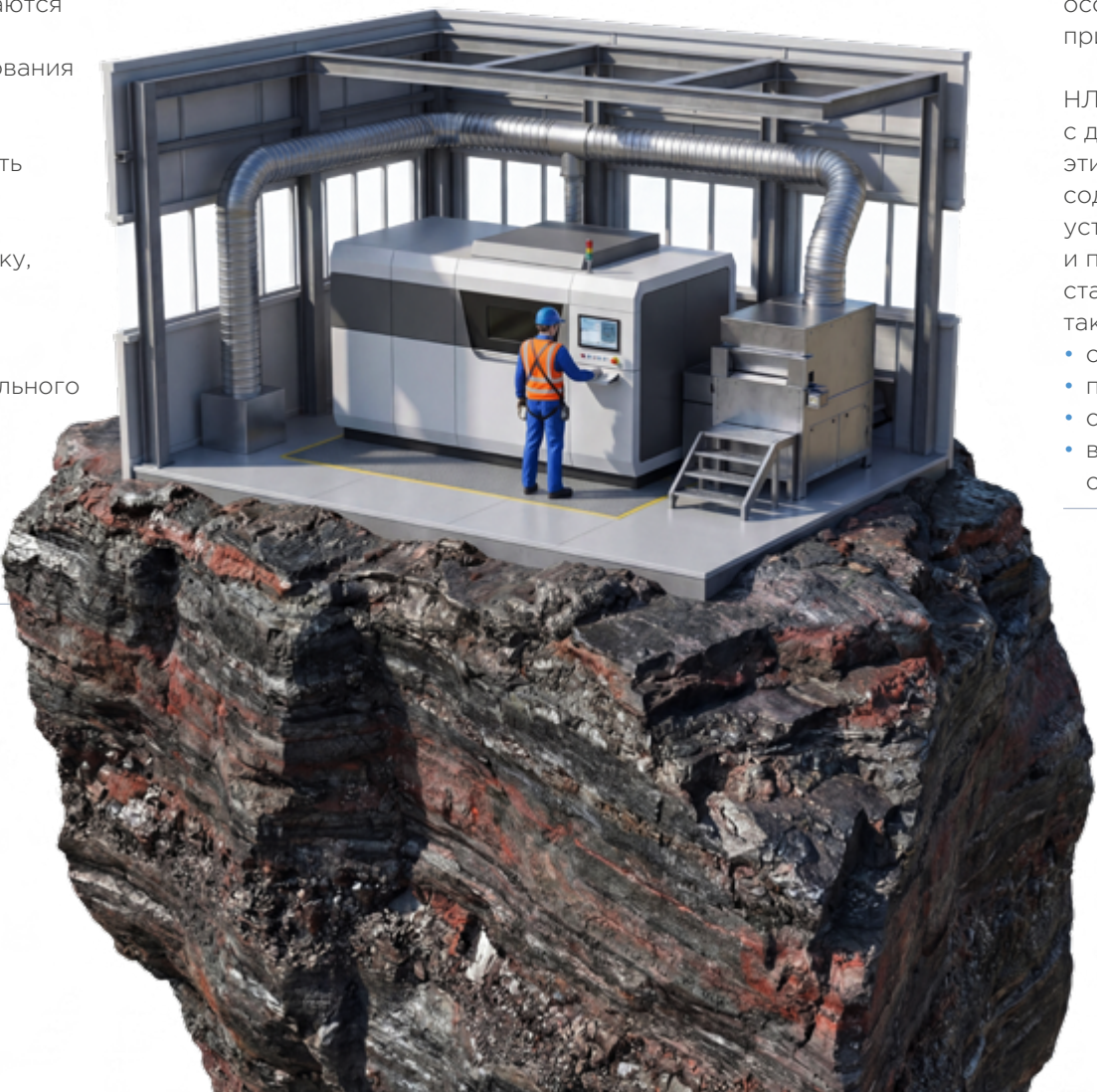
На уровне организаций социально-трудовые отношения регулируются коллективными договорами, которые заключаются с первичными профсоюзными организациями предприятий. Эти документы гарантируют, что Компания выполняет требования Международной организации труда, в том числе:

- не ограничивает свободу создания объединений
- соблюдает права на свободу и личную неприкосновенность
- поддерживает запрет на использование рабского и детского труда, а также на торговлю людьми
- соблюдает запрет на дискриминацию по половому признаку, социальному статусу или расовой принадлежности
- обеспечивает безопасные условия труда
- обеспечивает охрану труда и здоровья людей
- соблюдает права на получение гарантированного минимального размера оплаты труда
- предоставляет систему льгот и компенсаций

Эффективное взаимодействие с профсоюзами способствует укреплению бренда НЛМК как социально ответственного работодателя.

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Проведение коллективных переговоров
- Заключение коллективных договоров и соглашений, подписание совместных постановлений
- Совместная работа в различных комиссиях и комитетах
- Конференции трудовых коллективов



ПОСТАВЩИКИ И ПОДРЯДЧИКИ

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Своевременное и точное предоставление поставщиками и подрядными организациями качественных товаров и услуг оказывает прямое влияние на качество продукции и стабильность производственных процессов Компании.

Прочные и взаимовыгодные отношения с надежными поставщиками и подрядчиками — необходимое условие для устойчивой работы и выполнения обязательств Группы. Такое взаимодействие осуществляет Служба снабжения НЛМК.

Приоритетами Группы являются своевременность, точность и высокое качество закупаемых товаров и услуг, а также максимальная прозрачность и конкурентность закупок. Кроме того, Группа уделяет особое внимание соблюдению поставщиками и подрядчиками принципов устойчивого развития.

НЛМК развивает долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе принципов прозрачности, этичности и справедливости. Основные принципы взаимодействия содержатся в Кодексе деловой этики партнера, который устанавливает требования к поставщикам и подрядчикам и подчеркивает наше стремление поддерживать самые высокие стандарты в области комплаенса и корпоративной этики. Кодекс также предусматривает необходимость:

- обеспечивать справедливость и равноправие в закупках
- противодействовать коррупции и управлять конфликтом интересов
- соблюдать права человека
- выполнять требования в области охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Проведение предварительной квалификации поставщиков
- Развитие электронного обмена данными (Electronic Data Interchange, EDI) с поставщиками
- Проведение переговоров с потенциальными партнерами
- Функционирование цифрового помощника, а также горячей линии для обращений поставщиков и подрядчиков
- Проведение деловых встреч с поставщиками, участие в конференциях и отраслевых ассоциациях
- Проведение дней поставщика (воркшопы) по категориям закупок с посещением производственных площадок
- Организация онлайн-конференций для ознакомления поставщиков со стратегией снабжения Группы НЛМК и их вкладом в реализацию этой стратегии
- Оценка и аудиты поставщиков и подрядчиков для подтверждения благонадежности, статуса поставщика и наличия производственных мощностей, выполнения требований в области устойчивого развития, в частности охраны труда и промышленной безопасности и охраны окружающей среды



МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА И ЖИТЕЛИ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ, НКО

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Долгосрочная стабильность бизнеса НЛМК в значительной степени зависит от социально-экономической стабильности в регионах присутствия. Участие в развитии местных сообществ оказывает положительное влияние на лояльность заинтересованных сторон и репутацию Группы в целом и является неотъемлемой частью ее корпоративной социальной ответственности.

Предприятия Группы входят в число крупнейших работодателей в регионах присутствия. Социальные активы Компании (поликлиники, санатории и корпоративные спортивные объекты) доступны для жителей и являются важной частью социальной инфраструктуры регионов присутствия.

При реализации региональных проектов Группа фокусируется на удовлетворении запросов сотрудников и других представителей местных сообществ, при этом программы реализуются за счет собственных средств Группы без привлечения мер государственной поддержки.

Мероприятия по развитию местных сообществ проводят функциональное направление «Управление персоналом» и Дирекция по связям с государственными организациями.

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Диалог с представителями местного населения с целью информирования о деятельности Компании в регионах присутствия:

- публикация корпоративной отчетности
- публикации в СМИ и на интернет-сайте
- организация тематических конференций и мероприятий
- работа с обращениями заинтересованных сторон



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

ВАЖНОСТЬ ДЛЯ НЛМК

Образовательные учреждения играют важную роль в функционировании бизнес-процессов в НЛМК. Они обеспечивают устойчивый поток молодых специалистов и рабочих в соответствии с кадровой политикой Компании, а также формируют имидж стабильного, технологичного и устойчивого работодателя среди студентов и вузов. Приток молодых специалистов помогает Компании оставаться прогрессивной и адаптивной.

На площадках Группы студенты и молодые специалисты развивают свои профессиональные компетенции за счет использования образовательного портфеля Компании, организации практического обучения и интеграции в производственную среду на ранних этапах обучения.

НЛМК стремится обеспечить своим молодым сотрудникам сокращение периода адаптации на рабочем месте и более оперативный допуск к самостоятельной работе выпускников учебных заведений.

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- Заключение договоров о сотрудничестве и совместная реализация образовательных инициатив
- Создание образовательно-производственных кластеров в рамках федерального проекта «Профессионалитет»
- Комплексная поддержка учебных заведений в части методических разработок преподавателей; поддержание и развитие материально-технической базы и работы экзаменационных комиссий
- Организация практической подготовки и обучения по профессии на предприятиях Группы
- Заключение договоров о целевом обучении, участие в образовательных программах с гарантией трудоустройства для студентов
- Совместная реализация различных стажерских программ



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОСТАВЩИКАМИ И ПОДРЯДЧИКАМИ¹

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ — 2025

207 млрд руб.

объем закупок товарно-материальных ценностей
российскими предприятиями Группы

76 поставщиков

товаров и услуг прошли аудит

СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА

Повышение устойчивости цепочки поставок

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Принцип 8.

Деловые круги должны предпринимать инициативы,
направленные на повышение ответственности
за состояние окружающей среды.

Принцип 10.

Деловые круги должны противостоять всем формам
коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



В основе устойчивой работы и выполнения обязательств
Группы НЛМК лежит эффективная цепочка поставок.
Будучи крупным игроком на рынке, Компания осознает
свои возможности по влиянию на устойчивость в цепочке
поставок.

¹ Информация о практиках закупочной деятельности представлена
для российских предприятий Группы.

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК

GRI 3-3

GRI 2-6

Процесс снабжения
в Компании выстроен таким
образом, чтобы обеспечить
своевременность поставок,
точность исполнения
потребностей внутренних
заказчиков, высокое качество
закупаемых товаров и услуг,
а также максимальную
прозрачность и конкурентность
закупок. Компания
регулярно закупает у более
чем 3 тыс. подрядчиков
и поставщиков широкий
ассортимент услуг и товаров.

Основополагающий документ,
регулирующий взаимодействие
Компании с поставщиками
и подрядчиками, — [Кодекс деловой
этики партнера](#), утвержденный
в 2022 году. Кодекс требует
от контрагентов Компании
соблюдения:

- прав человека
- противодействия коррупции
и предотвращения конфликтов
интересов
- добросовестной конкуренции
- охраны труда и промышленной
безопасности
- иных требований в наиболее
значимых для Компании областях

Этичное и добросовестное деловое
поведение является неременным
условием для сотрудничества
с Группой НЛМК. В связи
с этим на этапе квалификации
все потенциальные контрагенты
должны ознакомиться с кодексом

и подтвердить свое согласие
с положениями документа.
В 2025 году более 19 тыс. организаций
подтвердили, что ознакомлены
с требованиями Кодекса этики
партнера и соблюдают его.
Кроме того, Группа требует
от деловых партнеров подписывать
согласие с принятыми в Компании
антикоррупционными условиями.

Подразделения снабжения в НЛМК
включают централизованные
и локальные элементы. Такая
организационная структура позволяет
наиболее эффективно осуществлять
закупочную деятельность
и оперативно взаимодействовать
с поставщиками. Взаимосвязанные
структуры, политики и процедуры
закупочной деятельности
обеспечивают согласованность
подходов на всех предприятиях
Компании.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ЗАКУПКАМИ В ГРУППЕ НЛМК



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЕМ-IS-430A.1



ГРАМОТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ, СВЯЗАННЫМИ С НЕСВОЕВРЕМЕННОЙ, НЕПОЛНОЙ И НЕТОЧНОЙ ПОСТАВКОЙ ТОВАРОВ И УСЛУГ, ПОЗВОЛЯЕТ ОБЕСПЕЧИТЬ НАДЕЖНОСТЬ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК И НЕПРЕРЫВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ.

Системная работа по управлению непрерывностью является одним из приоритетов в минимизации рисков. Реализуется проект по организации Системы управления непрерывностью бизнеса в соответствии с международными стандартами в области Business Continuity и лучшими международными практиками.

Компания стремится предупреждать и предотвращать негативное влияние возможных прерываний бизнеса в связи с внешними и внутренними факторами, обеспечивать устойчивость в кризисных ситуациях и выполнять принятые на себя обязательства перед заинтересованными сторонами.

УСТОЙЧИВОСТЬ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

GRI 2-24

Группа НЛМК — крупный потребитель разнообразных товаров и услуг, поэтому имеет возможность оказывать положительное воздействие на производственные, социальные и экологические риски в рамках цепочки поставок.

В соответствии с принципами снабжения Группы НЛМК Компания взяла на себя обязательство приобретать товары и услуги, которые в течение своего жизненного цикла оказывают наименьшее воздействие на общество и окружающую среду. Также Компания отдает предпочтение партнерам, которые стремятся продвигать бережное отношение к ресурсам и обеспечивают соблюдение правовых и социальных стандартов в своих цепочках поставок.

МЭР 9

39%

закупок товаров и услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в 2025 году

НЛМК РАЗВИВАЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК, УДЕЛЯЯ ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ СЛЕДУЮЩИМ ПАРАМЕТРАМ:

сотрудничество с поставщиками и подрядчиками, которые демонстрируют приверженность принципам устойчивого развития, а также имеют собственную стратегию устойчивого развития

поддержка малого и среднего бизнеса

оценка рисков охраны труда и промышленной безопасности подрядных организаций

наличие сертификатов соответствия требованиям ISO 9001:2015, IATF 16 949 и ISO 45001 у поставщиков товаров, которые используются при производстве автолиста

оценка подрядных организаций, предоставляющих услуги по вывозу отходов

уменьшение отходов за счет повторного использования и переработки продуктов и материалов

1

Подробнее — в разделе [«Программа рециклинга»](#).

КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ В ОБЛАСТИ ЗАКУПОК И МЕРЫ ПО ИХ СНИЖЕНИЮ

Группа рисков

РИСКИ НЕПРЕРЫВНОСТИ ПОСТАВОК



РИСКИ ИЗБЫТОЧНЫХ ЗАПАСОВ



ESG-РИСКИ



Меры по снижению

Для бесперебойного обеспечения потребностей компаний Группы применяются принципы категорийного управления. Для отдельных категорий товаров стратегии закупок предусмотрены возможные риски и планы по их предотвращению

В 2025 году значительно расширен круг поставщиков по ключевым категориям

Система скользящей квартальной оценки поставщиков и подрядных организаций позволяет вести мониторинг исполнения показателя по точности поставки и определять области для развития

Цифровизация и автоматизация закупочной деятельности

Большинство конкурсных процедур проводится в электронном виде с использованием системы управления поставщиками

Включение в типовый договор с контрагентами обязательного положения о соблюдении прав человека, антикоррупционной оговорки

Обязательное ознакомление всех контрагентов с Кодексом деловой этики партнера

ОТБОР И КВАЛИФИКАЦИЯ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

Компания проводит тщательный отбор и квалификацию контрагентов и предъявляет высокие требования в части своевременности, полноты и качества поставок. Процедуру квалификации проходят все поставщики и подрядные организации, выполняющие работы на опасных производственных объектах на территории предприятий НЛМК.

КВАЛИФИКАЦИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (ОТиПБ)

GRI 414-1

Компания проводит обязательную квалификацию контрагентов по ОТиПБ, чтобы подтвердить готовность контрагентов и их субподрядчиков к соблюдению законодательных требований Российской Федерации. Эта процедура обязательна для всех контрагентов, которые планируют оказывать свои услуги на территории предприятий Группы вне зависимости от стоимости их услуг.



В 2025 году 1 080 контрагентов первично заявили на квалификацию по ОТиПБ, из них 749 получили квалификацию. 31% контрагентов не смогли пройти квалификацию по ОТиПБ.

НЛМК постоянно развивает процесс квалификации с учетом обратной связи от контрагентов и категорийных менеджеров. В 2025 году процесс квалификации был передан на аутсорсинг для повышения операционной эффективности, благодаря чему показатель среднего времени проверки анкет контрагентов сократился более чем на 30%.

КВАЛИФИКАЦИЯ ПО ЭКОЛОГИЧЕСКОМУ МЕНЕДЖМЕНТУ

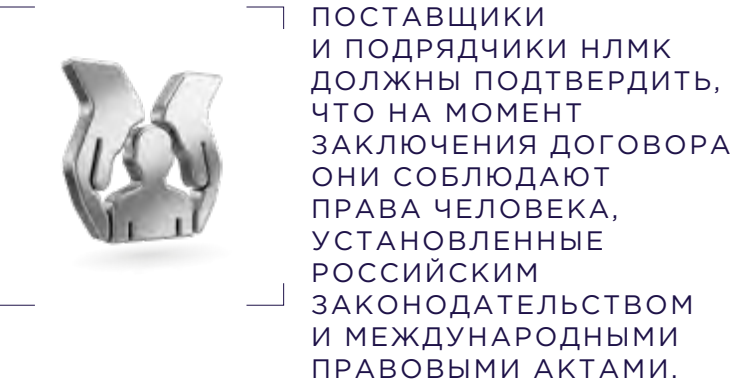
GRI 308-1

Компания ожидает от контрагентов строгого соблюдения применимых законодательных норм в области охраны окружающей среды.

Специально разработанный чек-лист включает государственные требования в области охраны окружающей среды, которые должны выполнять подрядчики. Компания также запрашивает декларацию о соблюдении корпоративных требований в области охраны окружающей среды и энергоэффективности.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Для минимизации рисков нарушения прав человека типовой договор с контрагентами включает обязательное положение о соблюдении прав человека.



ОЦЕНКА И АУДИТ ПОСТАВЩИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ

GRI 308-2

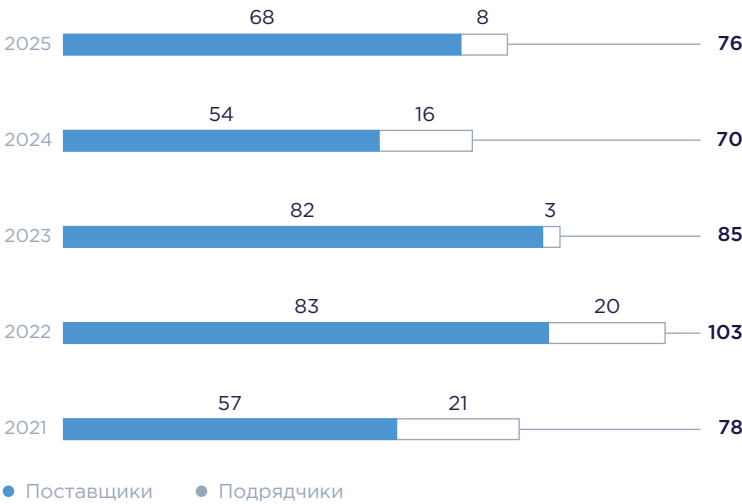
GRI 414-2

Группа НЛМК ежегодно проводит оценку качества, эффективности и надежности работы всех своих контрагентов.

По итогам 2025 года по проекту добровольной оценки поставщиков на соблюдение экологических критериев из 66 компаний, заполнивших анкету, 48 соответствовали экологическим критериям.

Еще одним важным инструментом взаимодействия с контрагентами является проведение систематических аудитов, в том числе для выявления рисков устойчивого развития. В ходе аудитов Компания проверяет соблюдение необходимых стандартов в области ОТиПБ, наличие и подлинность необходимых документов, оценивает снижение воздействия на окружающую среду, а также наблюдает за работой сотрудников этих организаций.

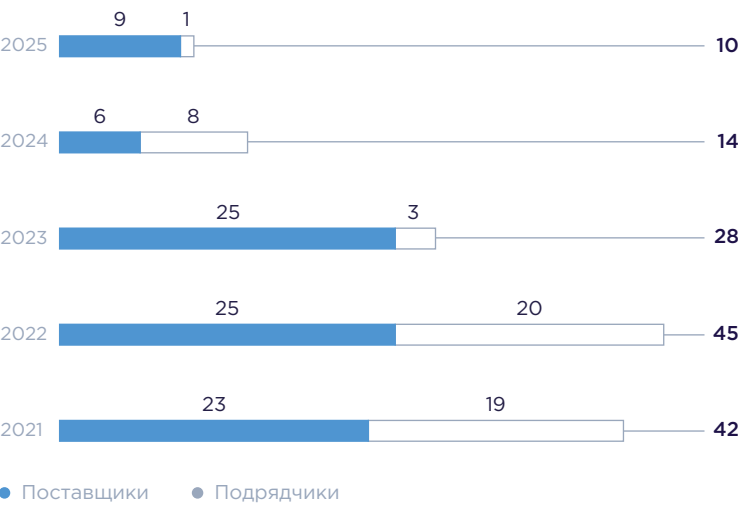
КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ АУДИТОВ КОНТРАГЕНТОВ



Всего в 2025 году 68 поставщиков прошли аудит, девять из них подверглись оценке воздействия на окружающую среду и соблюдение ОТиПБ. Кроме того, была проведена комплексная проверка одной подрядной организации, аудит одного подрядчика, а также шесть аудитов подрядных организаций, выполняющих работы в области капитального строительства.

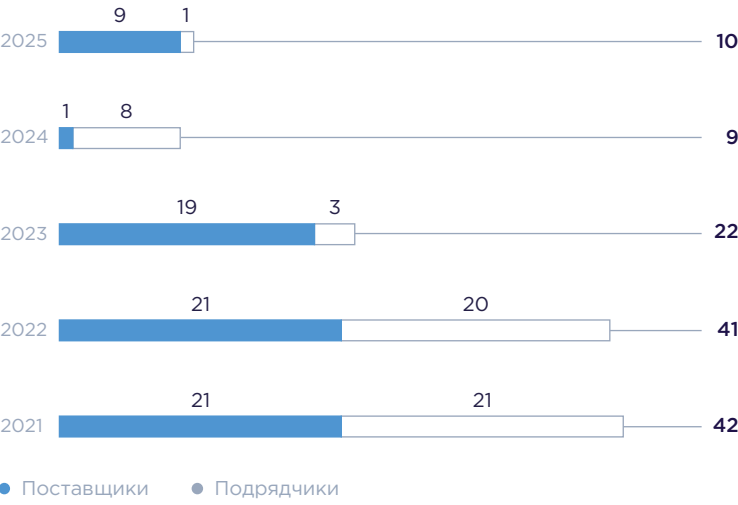
КОЛИЧЕСТВО КОНТРАГЕНТОВ ГРУППЫ НЛМК, ВОЗДЕЙСТВИЕ КОТОРЫХ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ ПОДВЕРГЛОСЬ ОЦЕНКЕ ПРИ АУДИТЕ

GRI 308-2



КОЛИЧЕСТВО КОНТРАГЕНТОВ ГРУППЫ НЛМК, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ОТИПБ КОТОРЫХ ПОДВЕРГЛАСЬ ОЦЕНКЕ ПРИ АУДИТЕ

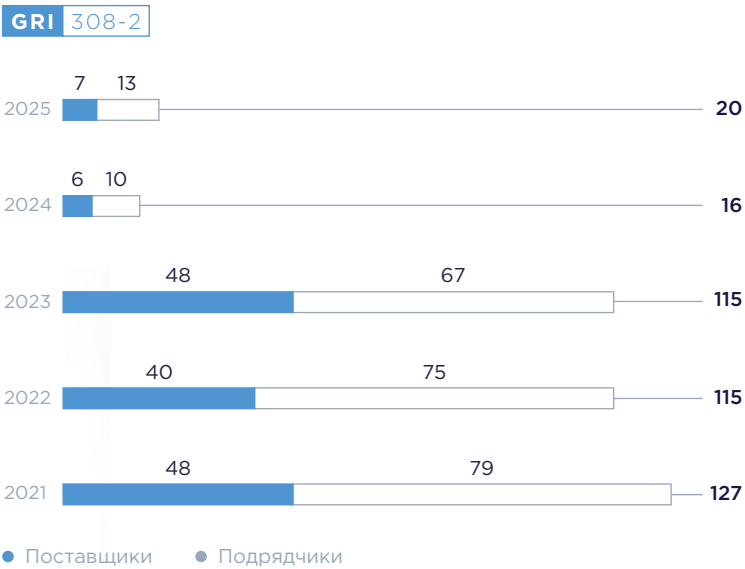
GRI 414-2



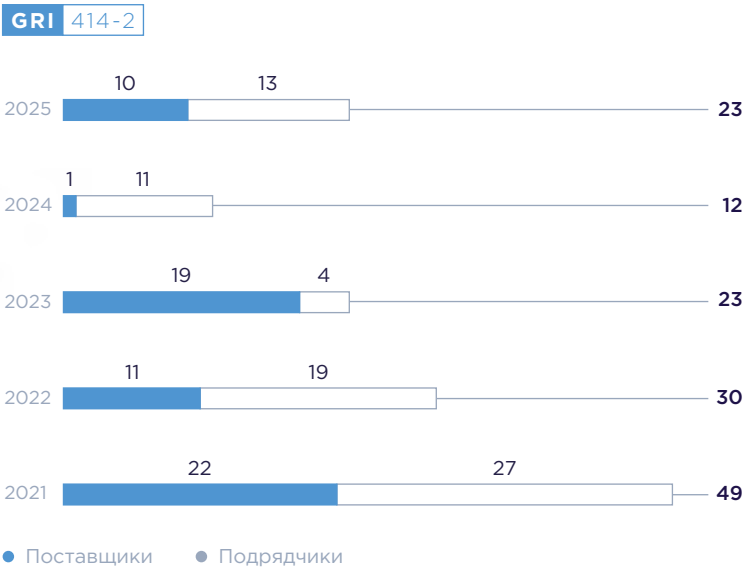
После аудита Компания совместно с контрагентами разрабатывает планы корректирующих мероприятий.

В 2025 году по результатам проведенных аудитов инициированы корректирующие мероприятия для соответствия природоохранным требованиям у пяти поставщиков и одного подрядчика. Основные причины несоответствий связаны с отсутствием ответственных лиц в организации, а также документации, подтверждающей соблюдение требований законодательства в области охраны окружающей среды. Корректирующие мероприятия в области ОТиПБ инициированы у семи поставщиков и одного подрядчика. В основном мероприятия нацелены на разработку и актуализацию локальной нормативной документации контрагентов в области ОТиПБ, а также на организацию системы охраны труда на предприятиях, например проведение специальной оценки условий труда, инструктажей, учет личных карточек выдачи СИЗ, выстраивание системы отчетности об инцидентах и несчастных случаях.

КОНТРАГЕНТЫ, ДЛЯ КОТОРЫХ ЗАПЛАНИРОВАНЫ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УСТРАНЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕННЫХ АУДИТОВ, % от общего числа аудитов



КОНТРАГЕНТЫ, ДЛЯ КОТОРЫХ ЗАПЛАНИРОВАНЫ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УСТРАНЕНИЮ НАРУШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОТИПБ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕННЫХ АУДИТОВ, % от общего числа аудитов

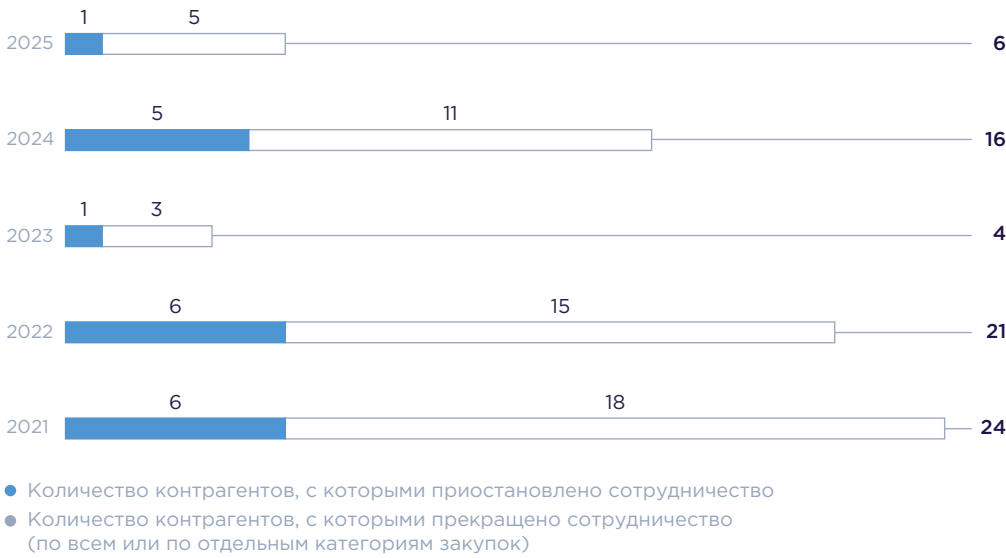


СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

Согласительная комиссия — коллегиальный орган Группы НЛМК, который рассматривает ситуации, связанные с некорректным, неэтичным и неблагонадежным поведением контрагентов.

К компетенции Согласительной комиссии относятся, в частности, вопросы урегулирования разногласий, связанных с изменением квалификационного статуса контрагента в связи с допущенными нарушениями принятых в Компании правил.

РАБОТА СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ



РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2025 ГОДУ

В 2025 году Компания работала над повышением эффективности закупок и поиском новых цепочек поставок. Продолжено расширение номенклатуры для роботизации стандартных конкурсных процедур.

GRI 2-6

Значимых изменений в структуре цепочки поставок Компании в течение 2025 года не произошло.

GRI 204-1

МЭР 8

92,6%

доля закупок ТМЦ по основным производственным площадкам¹ у российских поставщиков в 2025 году

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

Компания намерена повышать уровень зрелости и эффективности функции закупок, продолжая автоматизацию и совершенствование внутренних закупочных процессов. Компания стремится стать более открытой для рынка и уделять внимание локальным подрядчикам, содействуя их развитию.

Одним из ключевых направлений работы в 2026 году станет расширение аудитов производственных объектов новых поставщиков с учетом экологических стандартов, расширение панели поставщиков по всем закупочным категориям, внедрение новой SRM-системы², увеличение ассортимента товаров для маркетплейсов, повышение прозрачности закупочных процедур, уточнение критериев благонадежности контрагентов. Кроме того, планируется создать единую базу данных контрагентов, которая будет включать накопленный опыт работы с ними и всестороннюю оценку их деятельности, что позволит принимать взвешенные решения при выборе партнеров и поставщиков.

В части снижения рисков Компания активно развивает собственное производство нестандартных позиций.

¹ Здесь под основными производственными площадками понимаются российские производственные активы.

² SRM-система (от англ. Supplier Relationship Management — «управление взаимоотношениями с поставщиками») — корпоративная платформа для автоматизации работы с поставщиками.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025

О зафиксированных случаев

нарушения прав человека, в том числе трудовых,
в отчетном году

О зафиксированных случаев

дискриминации

О зафиксированных случаев

нарушения прав коренных малочисленных народов
Российской Федерации

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Принцип 1.

Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту
прав человека, провозглашенных на международном
уровне.

Принцип 2.

Деловые круги не должны быть причастны
к нарушениям прав человека.

Принцип 4.

Деловые круги должны выступать за ликвидацию
принудительного и обязательного труда.

Принцип 5.

Деловые круги должны выступать за полное
искоренение детского труда.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ, СВЯЗАННЫМИ С СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-23

GRI 406-1

GRI 407-1

GRI 408-1

GRI 409-1

Соблюдение прав человека — один из основополагающих принципов работы НЛМК. Компания не приемлет нарушений, связанных с дискриминацией по половой, расовой и национальной принадлежности, а также по возрасту, вероисповеданию, физическим особенностям, ориентации и любым другим признакам.

НЛМК уделяет серьезное внимание таким вопросам, как обеспечение права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров, искоренение детского, принудительного и обязательного труда, запрет на торговлю людьми, предоставление равной оплаты за труд равной ценности.

Корпоративная этика Компании требует обязательного соблюдения общепризнанных принципов и норм международного права, а также применимого трудового законодательства в любых странах мира вне зависимости от практики ведения в них бизнеса.

Внутренние корпоративные документы, одобренные высшим руководством Компании, призваны обеспечить единый подход к управлению вопросами соблюдения прав человека на всех территориях присутствия: [Политика Группы НЛМК в области прав человека](#), [Кодекс корпоративной этики Группы НЛМК](#), а также коллективные договоры. Компания доводит Политику в области прав человека до широкого круга заинтересованных сторон, как внутренних, так и внешних. Политика в области прав человека доступна на всех языках регионов присутствия и размещена на официальном сайте Компании.

Деятельность НЛМК в области защиты прав человека во всех регионах присутствия координируется функциональным направлением «Управление персоналом» и покрывает 100% активов Группы. При необходимости в данный процесс могут быть вовлечены специалисты из других функциональных направлений Компании по защите корпоративных интересов и управлению рисками (в частности, из Службы охраны труда и промышленной безопасности). В принятии важных решений участвует высшее руководство НЛМК. Исполнение Политики по правам человека контролирует вице-президент по кадровой политике, образованию и социальной инфраструктуре.

В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЛМК РУКОВОДСТВУЕТСЯ ПОЛОЖЕНИЯМИ, ЗАКРЕПЛЕННЫМИ В:

Международном билле о правах человека

основных конвенциях Международной организации труда

Руководящих принципах предпринимательской
деятельности в аспекте прав человека ООН

Глобальном договоре ООН (UN Global Compact)

Резолюции ООН «Преобразование нашего мира:
Повестка дня в области устойчивого развития на период
до 2030 года»

Руководстве по социальной ответственности ISO 26000

законодательстве Российской Федерации и других стран
присутствия активов Группы НЛМК



НЛМК ПРИЗЫВАЕТ ВСЕ
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ
СООБЩАТЬ О ДЕЙСТВИЯХ, НАРУШАЮЩИХ
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА. СОТРУДНИКИ,
КЛИЕНТЫ, ПОСТАВЩИКИ, ПОДРЯДЧИКИ
И ДРУГИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ
МОГУТ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ЛЮБЫМ
ИЗ МЕХАНИЗМОВ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ
(В ТОМ ЧИСЛЕ НА ИНОСТРАННОМ ЯЗЫКЕ),
УКАЗАННЫХ НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ
КОМПАНИИ.

ИНТЕГРАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ НЛМК

GRI 2-24

Основной принцип	Направления деятельности
 Обеспечение безопасных условий труда	Жизнь и здоровье сотрудников являются абсолютным приоритетом Компании при организации производственной деятельности. Менеджмент НЛМК контролирует и снижает риски, связанные с опасными условиями труда, из года в год повышая уровень безопасности на объектах всех предприятий Подробнее — в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность»
 Соблюдение права на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда	Обеспечение достойных условий труда, в том числе конкурентоспособного уровня заработной платы, а также предоставление сотрудникам и пенсионерам пакета социальных гарантий — среди ключевых приоритетов Группы НЛМК Подробнее — в разделе «Наши сотрудники»
 Запрет дискриминации	Группа НЛМК не приемлет дискриминации по полу, вероисповеданию и другим признакам в ходе деятельности по управлению персоналом, включая прием на работу и определение размера заработной платы Подробнее — в разделе «Наши сотрудники»
 Поддержка права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров	Группа НЛМК соблюдает все требования, предписанные коллективными договорами, и регулярно взаимодействует с профсоюзными организациями. Компания создает условия для формирования обществ по интересам через корпоративные коммуникации и поддержку инициатив волонтеров НЛМК Подробнее — в разделе «Наши сотрудники»
 Запрет принудительного и детского труда	Группа НЛМК заключает трудовой договор с лицом, которое соответствует минимальным законодательным требованиям по возрасту. В Группе не используется детский труд, а также введены запреты на использование принудительного труда, труда заключенных и военных, на рабство и торговлю людьми. Все виды наемного труда в Компании носят исключительно добровольный характер
 Соблюдение прав коренных народов	По оценке Компании, в регионах присутствия предприятий Группы НЛМК пребывания коренных народов не наблюдается. Случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации зафиксировано не было GRI 411-1 МЭР 40

КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Управление рисками в области прав человека — неотъемлемая часть системы управления рисками Группы НЛМК.

Подробнее — в разделе [«Контроль деятельности и управление рисками»](#)

ПРАВА НА БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Безопасность на производстве — безусловный приоритет для Группы НЛМК. Компания стремится к нулевому показателю травматизма на всех предприятиях и постоянно совершенствует систему управления ОТиПБ.

Подробнее — в разделе [«Охрана труда и промышленная безопасность»](#).

ДОСТОЙНАЯ И РАВНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

Соблюдение права сотрудников на достойные условия труда, в том числе конкурентоспособный уровень заработной платы, а также предоставление сотрудникам и пенсионерам пакета социальных гарантий — в числе ключевых приоритетов Группы НЛМК.

Подробнее — в разделе [«Наши сотрудники»](#).

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Компания полностью поддерживает право сотрудников на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров и выполняет требования коллективных договоров.

Подробнее — в разделе [«Наши сотрудники»](#).

ЗАПРЕТ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ ПО ЛЮБОМУ ПРИЗНАКУ

В 2022 году в новую редакцию регламента о подборе руководителей и специалистов Группы НЛМК были включены положения о равных возможностях для кандидатов и недопущении дискриминации при подборе.

ПРАВА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ НА ЧИСТУЮ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Принимая во внимание права будущих поколений на благоприятную окружающую среду, Группа объективно оценивает экологические риски и стремится минимизировать воздействие на экологию, вкладывая значительные средства в природоохранные программы различных направлений и внедрение инновационных технологий.

Подробнее — в разделе [«Охрана окружающей среды»](#).

Наиболее значительное влияние эти риски оказывают на сотрудников и подрядчиков предприятий Группы, а также на граждан, проживающих в непосредственной близости от предприятий. Мероприятия по снижению ключевых рисков в области прав человека описаны в соответствующих разделах.

Для минимизации рисков нарушения прав человека среди поставщиков в 2021 году в типовой договор с подрядчиками было включено обязательное положение о соблюдении прав человека. Поставщики и контрагенты НЛМК должны подтвердить, что на момент заключения договора они соблюдают и уважают права человека, установленные российским законодательством и международными правовыми актами.

НАШИ СОТРУДНИКИ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025

>1 млрд руб.

объем совокупных инвестиций в обучение и развитие персонала

33%

женщин среди управляющего и административного персонала

89,2 часа обучения

на одного сотрудника

25%

от общего числа сотрудников — женщины

50%

нанятых — сотрудники до 30 лет
(рост от уровня 2024 года — 44%)

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Кадровая политика и обеспечение достойных условий труда:

- структура персонала
- обучение персонала
- социальная политика
- привлечение и удержание персонала
- продвижение здорового образа жизни среди работников

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Принцип 3.

Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.

Принцип 6.

Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

ВКЛАД В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Группа НЛМК способствует достижению следующих национальных целей:

Обеспечение устойчивого роста численности населения Российской Федерации. На основании справки о беременности до отпуска по беременности и родам Компания предоставляет женщинам по их желанию отпуск, оплачиваемый в размере действующего месячного тарифа или оклада с учетом повышения заработной платы. В 2025 году сумма выплат женщинам, ушедшим в отпуск до отпуска по беременности и родам, составила более 64 млн руб.

Повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет. В Группе реализуются проекты, направленные на улучшение условий труда, снижение уровня вредности и опасности на рабочих местах. Кроме того, Компания инвестирует значительные средства в развитие медицинских активов, выстраивая эффективную систему превентивной диагностики и профилактики, что способствует продлению профессионального долголетия.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



ПРЕМИИ И НАГРАДЫ



Группа НЛМК вошла в тройку лучших работодателей России по версии рейтинга hh.ru среди промышленных компаний

Forbes

НЛМК третий год подряд вошел в лидирующую — платиновую — группу рейтинга работодателей России по версии Forbes



Группа НЛМК заняла восьмое место в рейтинге лучших работодателей России 2025 года по версии FutureToday в номинации «Лучшие в своей целевой аудитории» и первое место среди горно-металлургических компаний



Группа НЛМК получила Гран-при премии «Хрустальная пирамида» в номинации «Лучшая digital-среда в HR»



Группа НЛМК получила серебряную награду в номинации «Лучшая экосистема цифровых внутренних коммуникаций» на премии REX-2025



Проект «НЛМК eDa!» стал лауреатом премии «Лучшие социальные проекты России» в номинации «Благополучие сотрудников»

ПРИОРИТЕТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

GRI 2-24 GRI 3-3

Ключевые цели Компании в управлении персоналом — привлечение, удержание и развитие высококвалифицированных специалистов и их вовлечение в процесс непрерывных улучшений. Для этого Группе НЛМК необходимо оставаться максимально прогрессивной и внимательной к безопасности, талантам и инновациям.

В НЛМК сформирована открытая корпоративная культура, в которой выстроены механизмы, позволяющие сотрудникам и их представителям обращаться непосредственно к высшему руководству. Успешно работает внутренний корпоративный портал — один из главных источников информации о новостях и важных событиях Группы, где все сотрудники могут получить ответы на волнующие вопросы в интерактивном формате.

Корпоративная этика НЛМК предусматривает обязательное соблюдение общепризнанных принципов и норм международного права, а также применимого трудового законодательства в любых странах мира вне зависимости от практики ведения бизнеса в них.

Единый подход к управлению персоналом на всех территориях присутствия Группы призваны обеспечить внутренние корпоративные документы, одобренные высшим руководством Компании:

- [Кодекс корпоративной этики Группы НЛМК](#)
- [Политика Группы НЛМК в области прав человека](#)
- [Антикоррупционная политика Группы НЛМК](#)
- коллективные договоры

Все корпоративные документы доступны на официальном сайте Компании на русском и английском языках. Политика по правам человека доступна на всех языках регионов присутствия.

В 2024 году была одобрена Кадровая стратегия на 2024–2026 годы. Цель стратегии — обеспечение устойчивости бизнеса через:

- обеспечение достаточности персонала
- заботу о персонале и повышение привлекательности НЛМК как работодателя
- обеспечение преемственности и наращивание профессиональных компетенций
- сплоченность команды и качество мотивации персонала

В отчетном году Компания продолжила развивать кадровую политику в соответствии с требованиями современного рынка труда.

В 2025 году команда Группы НЛМК завершила масштабный проект по созданию единой цифровой HR-экосистемы для сотрудников Компании. Это единое цифровое пространство для всего жизненного цикла сотрудника — от найма до выхода на пенсию. HR-портал доступен и в мобильной, и в десктопной версии с возможностью получить нужный сервис в любое удобное для сотрудника время. Цифровая экосистема делает жизнь сотрудников проще: меньше бумажной работы, больше возможностей для развития и удобный доступ ко всем HR-сервисам.

- 67 HR-сервисов в одном месте
- Подписание документов стало в 10 раз быстрее
- Более 40 тыс. уникальных пользователей HR-портала, из них 80% — сотрудники рабочих профессий
- 58% используют мобильную версию для решения своих задач

По итогам 2025 года Группа НЛМК вошла в **тройку лучших работодателей России по версии рейтинга hh.ru среди промышленных компаний**. Также Компания в третий раз получила платиновый статус Forbes как лучший работодатель России и во второй раз вошла в лидирующую группу РБК.



НЕЗАВИСИМЫЕ РЕЙТИНГИ ПОДТВЕРЖДАЮТ: ГРУППА ЗАБОТИТСЯ О БЛАГОПОЛУЧИИ СОТРУДНИКОВ И ФОРМИРУЕТ КУЛЬТУРУ УВАЖЕНИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ, ГДЕ ЦЕНЯТ ВКЛАД КАЖДОГО.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

GRI 2-7 GRI 405-1 МЭР 25

Среднесписочная численность сотрудников Группы НЛМК в 2025 году составила

45,8 тыс. человек

Большая часть сотрудников Компании работает в России

Среднесписочная численность сотрудников Группы НЛМК в 2025 году увеличилась на 1,6 тыс. человек по сравнению с 2024 годом в результате реализации новых проектов, повышению уровня укомплектованности и инсорсинга производственных процессов.

Доля мужчин среди сотрудников Группы НЛМК традиционно выше в связи со спецификой металлургической отрасли. В 2025 году доля мужчин по Группе НЛМК составила 75%, доля женщин — 25% (среди рабочих — 78 и 22% соответственно). В административном и управленческом персонале доля женщин выше, чем в производственном.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ, %

GRI 2-7



37%

доля женщин среди ИТ-специалистов и сотрудников инженерных специальностей



Среди административного и управленческого персонала доля женщин составляет 33%, среди высшего руководства (топ-менеджмент, позиции на два уровня ниже CEO) — 18%. Компания стремится поддерживать гендерное и культурное разнообразие сотрудников в органах управления с учетом специфики своей деятельности.

Повышение в должности получили 1,6 тыс. мужчин и около 500 женщин (4,7 и 4,4% от численности мужчин и женщин соответственно). Средний стаж работы мужчин и женщин на предприятиях НЛМК находится на сопоставимых уровнях и составляет 12 и 13 лет соответственно.

95%

сотрудников

Группы НЛМК трудоустроены на условиях постоянных договоров

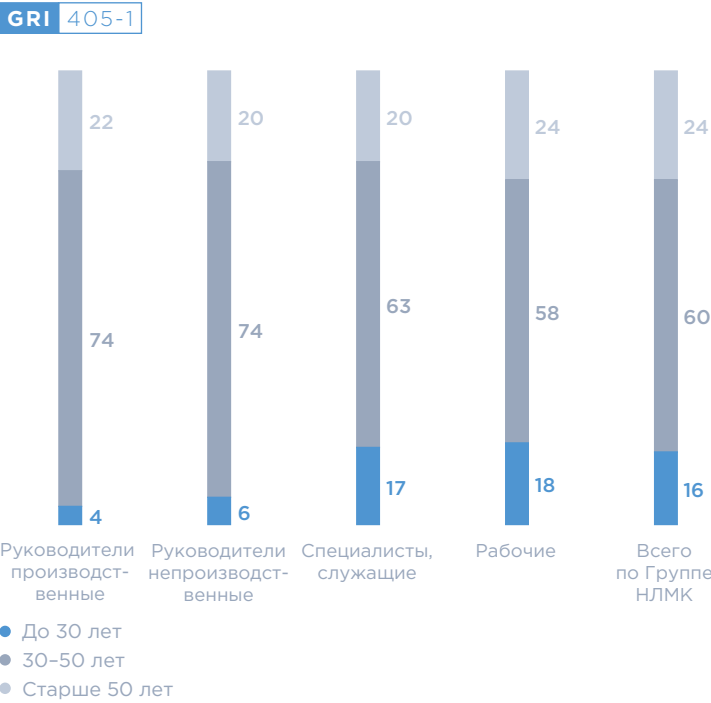
При работе по временному договору сотрудник имеет право на все льготы, которыми обеспечиваются сотрудники по коллективному договору.

Почти 100%

сотрудников трудоустроены на полный рабочий день

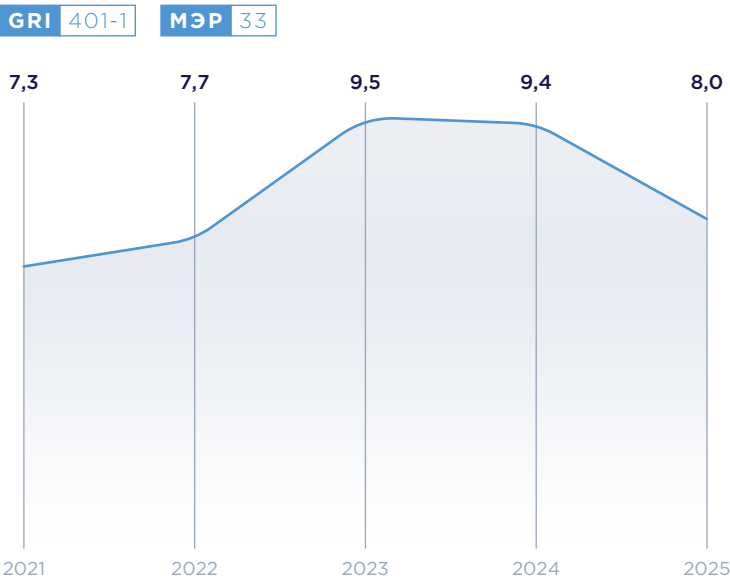
Среди сотрудников НЛМК есть представители разных возрастных категорий, что подтверждает отсутствие дискриминации по возрасту в кадровой политике Группы НЛМК.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ И КАТЕГОРИЯМ НА КОНЕЦ ГОДА, %



В 2025 году добровольная текучесть персонала снизилась по сравнению с предыдущим годом до 8,0%, что обусловлено реализацией программ мотивации сотрудников.

ДОБРОВОЛЬНАЯ ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО ГРУППЕ НЛМК, %



ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

GRI 401-1

Несмотря на то, что Группа НЛМК фокусируется на внутренних назначениях на открывающиеся вакансии, Компания осознает важность привлечения опытных и высококвалифицированных сотрудников для достижения высоких результатов для усиления экспертности команд.

В 2025 году 4,8 тыс. человек (10% от списочной численности) были приняты на работу в НЛМК, 21% из них — женщины. Доля нанятых с ограниченными возможностями здоровья в 2025 году составила 1,2% от общего числа вновь принятых сотрудников (один из основных факторов — создание специализированных рабочих мест или адаптация имеющихся). 94% новых сотрудников трудоустроены на российские предприятия Группы.

ВНОВЬ НАНЯТЫЕ СОТРУДНИКИ ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТНЫМ КАТЕГОРИЯМ, %



В 2025 году было создано

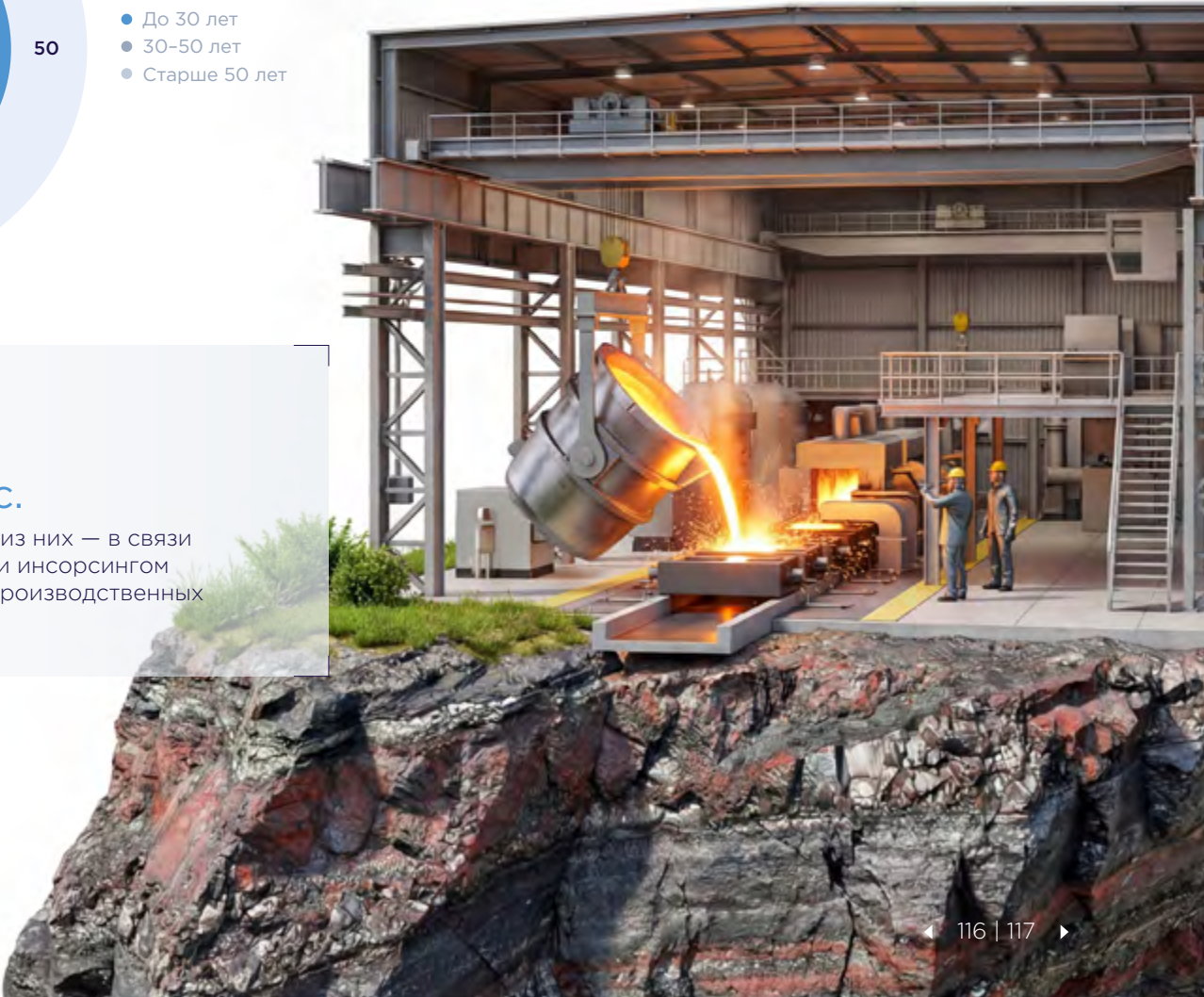
свыше 1,1 тыс.

рабочих мест, большинство из них — в связи с запуском новых проектов и инсорсингом производственных и околопроизводственных процессов

Для эффективной интеграции новых сотрудников в команду в НЛМК развиваются цифровые и нецифровые инструменты процесса адаптации. При их разработке Компания ориентируется на потребности и обратную связь новых сотрудников и их руководителей — клиентские исследования, фокус-группы и опросы.

С 2024 года в Компании работает сервис «Цифровая адаптация» — единая платформа, которая консолидирует все активности, обучения и полезные материалы в период адаптации. Также она является инструментом руководителя для постановки задач на период адаптации и отслеживания их исполнения.

В 2025 году Компания запустила формат приветственных встреч для новых сотрудников — неформального общения, во время которого сотрудники знакомятся с Компанией и коллегами, узнают о перспективах развития, льготах и социальных программах. Такие встречи сокращают время адаптации и помогают новичкам с первых дней чувствовать поддержку и глубже вовлекаться в рабочие процессы.



ОЦЕНКА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

GRI 2-20

GRI 404-3

GRI 405-2

Соблюдение права сотрудников на достойные условия труда, в том числе на конкурентоспособный уровень заработной платы, — среди ключевых приоритетов Группы НЛМК.

ПОДХОД К ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ СОТРУДНИКОВ

Материальное вознаграждение сотрудников состоит из базовой части и премиальной, которая зависит от достижения сотрудниками целевых КПЭ (Management by Objectives, MBO) в связке с оценкой по компетенциям, что отражает подход Компании к управлению в целом. С 2025 года сроки проведения результатов работы по целям MBO и оценки по компетенциям были совмещены. Компания оценивает как профессиональные компетенции, так и корпоративные.

ОЦЕНКА ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Управление фиксированным вознаграждением сотрудников основывается на оценке по компетенциям и индивидуальной результативности. Введенный в 2019 году подход позволяет дополнительно поощрять лучших при сохранении индексации для всех сотрудников на конкурентном уровне. Более динамичный рост заработной платы эффективных сотрудников способствует укреплению принципов внешней конкурентоспособности и внутренней справедливости вознаграждения компаний Группы, а также реализации потенциала и профессиональной активности каждого сотрудника. В 2025 году система оценки по компетенциям охватывала более 91% сотрудников Группы НЛМК.

В Группе НЛМК также проводится оценка корпоративных компетенций с применением различных независимых инструментов. Цель оценки — предоставить руководителю и сотруднику объективную информацию о сильных сторонах и зонах роста работника, что помогает эффективнее спланировать индивидуальное развитие.

GRI 404-3



Во втором квартале отчетного года был проведен масштабный срез знаний по ключевым корпоративным компетенциям для всех сотрудников: корпоративная этика и инструменты операционной эффективности:

- освоение этических стандартов поведения способствует созданию безопасной, уважительной и комфортной рабочей среды, укрепляет репутацию Компании, обеспечивает соответствие законодательству и формирует устойчивые деловые отношения
- знание и применение инструментов операционной эффективности помогает сотрудникам достигать целей быстрее и качественнее, оптимизируя рабочие процессы и взаимодействие внутри коллектива

По результатам оценки формируется индивидуальный план развития (ИПР), с помощью которого сотрудник может усиливать отстающие компетенции. По выбранным приоритетам развития корпоративных, профессиональных и сквозных компетенций проводятся диалоги сотрудников с руководителями, карьерные консультации, разрабатываются ИПР.



В 2025 году компания продолжила работу над цифровизацией HR-процессов, в частности был запущен полностью цифровой персональный консультант по развитию, интегрированный в ежедневную рабочую среду сотрудника.

Более 60% сотрудников сформировали активный ИПР и сформулировали более 25 тыс. целей. Более 87% пользователей отметили удобство использования цифрового продукта, который позволяет реализовать цели как Компании, так и лично сотрудника.

1 Подробнее про возможности развития для сотрудников — в разделе [«Обучение и развитие сотрудников»](#).

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Для оценки конкурентоспособности заработной платы Компания ежегодно анализирует данные по предприятиям отрасли и регионам присутствия, а также уровень покупательской способности заработных плат в разрезе категорий персонала и отдельных профессий. НЛМК принимает обязательство ежегодно повышать уровень реального содержания заработной платы работников.

Для оценки уровня компенсации сотрудников Компании, в том числе топ-менеджмента, Группа НЛМК использует обзоры заработных плат, предоставленные внешними независимыми консультантами.

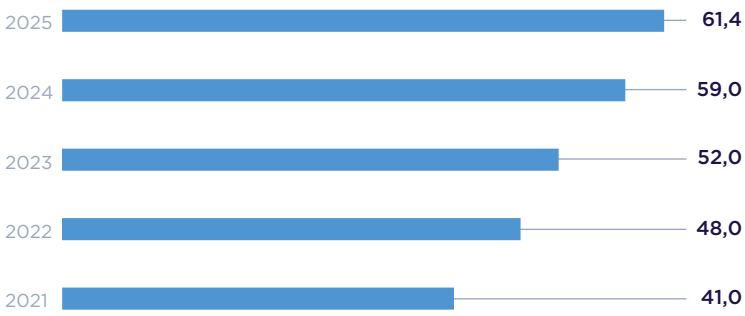
Помимо системы MBO в Компании используется система оплаты труда рабочих специальностей на основе грейдов. Она позволила увеличить долю постоянной части дохода работников, унифицировать размеры ежемесячного премирования и сделать систему оплаты более прозрачной. 83% рабочих охвачены новой системой оплаты труда на основе грейдов.

МЭР 26



РАСХОДЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПО РОССИЙСКИМ АКТИВАМ, млрд руб.

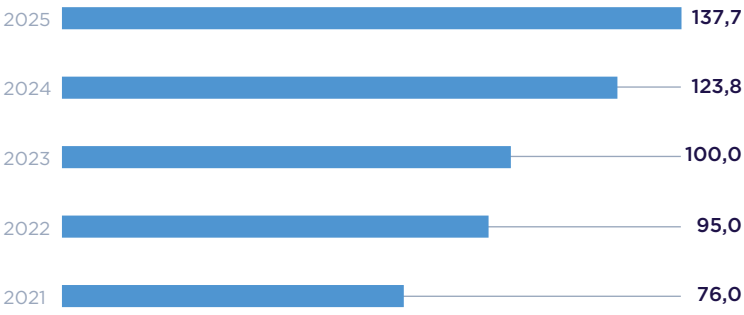
МЭР 24



1 Средняя заработная плата рассчитывается исходя из методологии Группы НЛМК, которая основывается на руководстве ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации № 922 от 24 декабря 2007 года, Методологическими положениями по статистике (выпуски 1, 2, 3, 4, 5) Федеральной службы государственной статистики и включает оплату труда за отработанное время, отпускные, компенсационные выплаты и премии». Среднемесячная заработная плата рассчитывается как Фонд заработной платы за период / Среднесписочная численность за период / количество месяцев в периоде.

2 Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ: мужчины — 4,4; женщины — 3,7. **GRI 202-1**

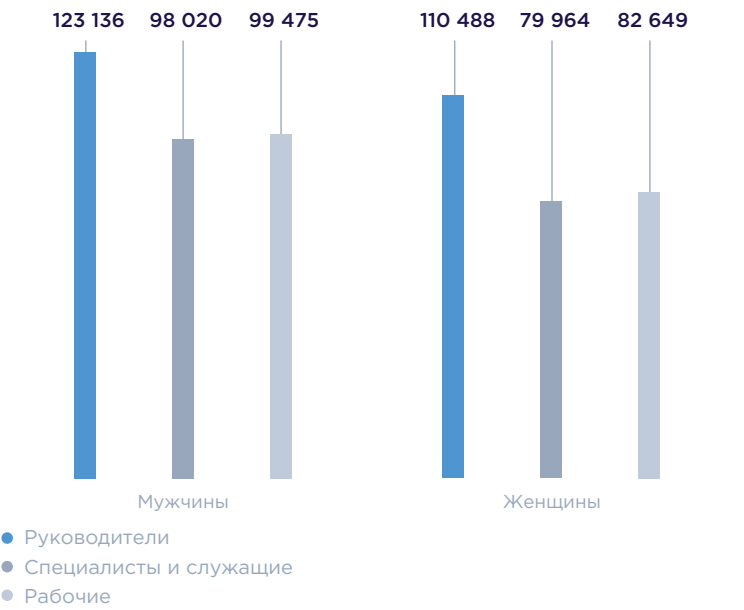
ДИНАМИКА УРОВНЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ РОССИЙСКИХ АКТИВОВ ГРУППЫ НЛМК, тыс. руб.



При разработке и развитии системы оплаты труда Группа не допускает дискриминации, в том числе в части вознаграждения мужчин и женщин, а также по другим признакам. Компания придерживается принципа равной оплаты за равный труд и соблюдает законодательные требования в отношении заработной платы.

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СОТРУДНИКОВ НАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ РАБОТАЮЩИХ ГРУППЫ НЛМК В 2025 ГОДУ², руб.

GRI 405-2



СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

GRI 401-2

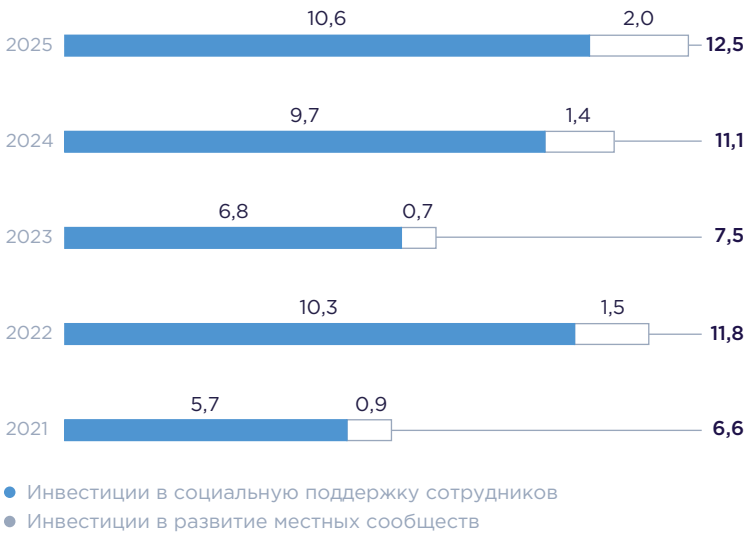
Корпоративные социальные программы — инструмент поддержания высокого уровня вовлеченности персонала НЛМК, который обеспечивает дополнительные преимущества на рынке труда.

За реализацию социальной политики отвечает функциональное направление «Управление персоналом». Это позволяет эффективно и адресно развивать социальные проекты, анализировать обратную связь и ориентироваться на реальные запросы и потребности сотрудников. Внутренняя социальная политика Компании направлена на поддержку задач кадровой стратегии Группы НЛМК и Целей в области устойчивого развития.

В развитие кадровой стратегии на предприятиях Группы принято Положение о мерах социальной поддержки работников и членов их семей. В данном документе устанавливается широкий пакет социальных льгот, в том числе сверх гарантированных государством.

В 2025 году объем социальных инвестиций Группы НЛМК составил 12,5 млрд руб., из которых 10,6 млрд руб. были направлены на программы социальной поддержки сотрудников.

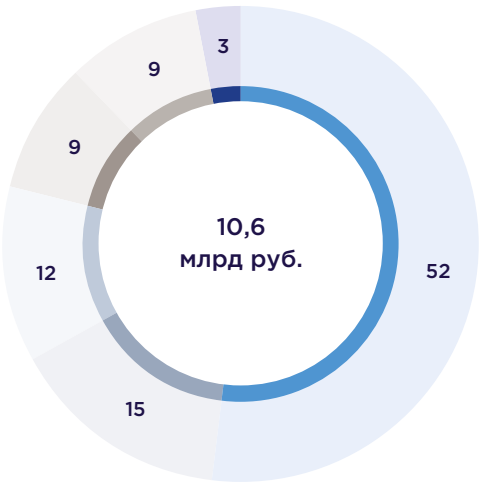
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ ГРУППЫ НЛМК, млрд руб.



Подробнее об инвестициях в развитие местных сообществ — в разделе [«Развитие местных сообществ»](#).

ЗАТРАТЫ НА СОЦИАЛЬНУЮ ПОДДЕРЖКУ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ, %

МЭР 28



- Медицина и оздоровление (в том числе детей)
- Питание
- Доставка к месту работы
- Материальная помощь
- Софинансирование программ НПО
- Спортивные и культурно-массовые мероприятия

ВНИМАНИЕ ЛЬГОТНЫМ КАТЕГОРИЯМ СЕМЕЙНЫХ СОТРУДНИКОВ КО ДНЮ МЕТАЛЛУРГА

В честь празднования Дня металлурга Группа НЛМК при содействии благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие» организовала выдачу подарочных сертификатов номиналом 3 тыс. руб. сотрудникам льготных категорий (многодетные родители, одинокие родители, родители, которые воспитывают детей с ограниченными возможностями здоровья) на каждого ребенка на приобретение детских товаров. Сертификаты получили более 2,1 тыс. сотрудников на 5 тыс. детей сотрудников.



ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ

Забота о здоровье всех сотрудников Группы НЛМК — одно из ключевых направлений социальной политики Компании.



ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЕТСЯ ПРЕВЕНТИВНОЙ МЕДИЦИНЕ: РАННЯЯ ДИАГНОСТИКА КРАЙНЕ ВАЖНА ДЛЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ПОЛНОГО ВОССТАНОВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ.

В Липецке есть свой Центр здоровья НЛМК, в котором в 2025 году был открыт после модернизации второй корпус. Новый корпус оснащен самым современным диагностическим оборудованием, что позволяет оказывать пациентам качественные услуги быстрее и комфортнее. Медсанчасть Стойленского ГОКа с июля 2025 года стала филиалом Центра здоровья, обеспечив, таким образом, качество сервиса, не уступающее Центру Здоровья в Липецке. Также на предприятиях есть свои дежурные врачи, которые могут дать предварительную консультацию или помочь в экстренной ситуации.

Активно продолжается разработка и внедрение медицинской ИТ-экосистемы. Реализована сервисная модель обслуживания: запись пациентов через колл-центр, изменен график работы для удобства пациентов, внедрены процессы управления листом ожидания, подтверждения приемов, обратной связи от пациентов и электронная очередь для медосмотров.



ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

Для сотрудников НЛМК действует пакет добровольного медицинского страхования (ДМС), в который входит широкий спектр услуг и клиник. С начала 2025 года Компания увеличила ежегодные затраты на медицинские услуги более чем в два раза, и теперь работникам Компании доступно свыше 3 тыс. медицинских услуг по полису ДМС.

В Группе НЛМК дополнительно к ДМС действует страхование от несчастных случаев и болезней на производстве и в быту. Каждый сотрудник и совместитель Группы НЛМК застрахован с первого дня работы в Компании 24/7.

В случае наступления страхового события каждый сотрудник и совместитель может получить страховую выплату. К страховым случаям относятся в том числе впервые выявленные критические заболевания (11 критических заболеваний, в том числе заболевания сердца, сосудов, онкология, рассеянный склероз и т. п.).

САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ



В 2025 году была начата модернизация корпоративных санаториев — профилакториев «Парус» (в Липецке) и «Бодрость» (в г. Заринске Алтайского края), что явилось очередным шагом в развитии системы управления здоровьем сотрудников НЛМК. Более 1,3 тыс. сотрудников отдохнули в санаториях «Парус» и «Бодрость», и более 3 тыс. сотрудников прошли оздоровительные программы в санаториях Черноморья, Северного Кавказа и других регионов.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ

Компания развивает и продвигает культуру здорового питания на предприятиях Группы НЛМК по программе «НЛМК еДА!». В 2025 году охват работников питанием в корпоративных столовых вырос на 4%, достигнув 64%. В 2025 году начала полноценную работу цифровая система оценки удовлетворенности услугой питания в столовых и буфетах: используя QR-код, можно поставить оценку и написать комментарий о качестве питания и обслуживания. Средняя оценка удовлетворенности услугами питания в столовых и буфетах составляет 4,4 балла из 5.

ПРОЕКТ «ЗДОРОВЫЙ ВЫБОР»

GRI 403-6

Программа «Здоровый выбор», стартовавшая на НЛМК в 2019 году, направлена на развитие культуры здорового образа жизни сотрудников и повышение осознанности персонала в отношении вопросов здоровья. Она помогает выявить и привлечь лидеров движения («менеджеров здоровья») к трансляции идей и поддержке лучших практик среди трудовых коллективов. В рамках корпоративной программы «Здоровый выбор» участники проходят образовательную программу международного уровня, после обучения на соревновательной основе достигают установленных показателей в области здорового образа жизни.

В 2025 году в программе приняли участие более 2 тыс. человек.

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ

GRI 403-6

НЛМК традиционно создает для своих сотрудников все условия, необходимые для обеспечения должного уровня физической активности. Компания оборудовала спортзалы и площадки на территориях предприятий, корпоративные спортивные объекты, арендует внешние залы и объекты для командных видов спорта, предоставляет сотрудникам льготы на покупку абонементов в бассейны и тренажерные залы. Регулярно проводятся корпоративные соревнования и спартакиады, развиваются спортивные сообщества (бег, шахматы, северная ходьба).

В корпоративные виды спорта вовлечено более

30% сотрудников

«КНИГА СПОРТИВНЫХ РЕКОРДОВ — 2025»

В конце года на предприятиях Группы НЛМК подвели итоги спортивного сезона — 2025. Победители в личных зачетах, капитаны команд-призеров, организаторы соревнований и руководители подразделений, продвигающие корпоративный спорт, получили награды и поощрительные корпоративные сувениры.

ПРОГРАММА КОНСУЛЬТАЦИОННОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

Программа бесплатных консультаций «Добрый сервис» доступна для всех сотрудников Группы НЛМК и их близких родственников. Кроме того, программа предоставляет возможность экстренного консультирования в момент обращения.

Всего в 2025 году сотрудники Компании и их близкие родственники получили почти

4,6 тыс.

бесплатных консультаций, 96% пользователей сервиса готовы рекомендовать его своим коллегам

КОРПОРАТИВНАЯ ПЕНСИОННАЯ ПРОГРАММА

«Взгляд в будущее» — это современная программа дополнительного пенсионного обеспечения, которая позволяет работникам создать собственную корпоративную пенсию в дополнение к государственной. Она формируется за счет личных средств работника, взносов со стороны работодателя и инвестиционного дохода, начисляемого НПФ «Эволюция» по итогам календарного года. Работодатель софинансирует накопления сотрудников в размере 3% от их заработной платы. С 2024 года корпоративная пенсионная программа покрывает все российские активы Компании. Кроме расширения географии, получать корпоративную пенсию теперь можно на пять лет раньше, а налоговый вычет по пенсионным взносам стал больше.

Более 6 тыс.,

или 13%, сотрудников участвуют в корпоративной пенсионной программе

КОРПОРАТИВНАЯ ДИСКОНТНАЯ ПРОГРАММА

Для сотрудников крупнейших российских предприятий НЛМК действует специально разработанная программа лояльности. В рамках данной программы сотрудникам предоставляются скидки и специальные предложения от ретейлеров в городах присутствия предприятий Группы.

Более 2 тыс.

сотрудников воспользовались программой в течение 2025 года

ДОСТАВКА К МЕСТУ РАБОТЫ И ОБРАТНО

Работникам предприятий Компании доступна бесплатная доставка к месту работы и обратно служебным транспортом.



РАЗНООБРАЗИЕ, СПРАВЕДЛИВОЕ РАВЕНСТВО И ИНКЛЮЗИЯ

МЭР 25

Развитие культуры разнообразия, равенства и принятия находится в фокусе внимания Группы НЛМК как международной социально ответственной компании.

В НЛМК работают люди разного возраста, пола, образования, семейного положения, состояния здоровья, родители, воспитывающие детей с ОВЗ, представители множества национальностей и культур. Группа НЛМК стремится создать комфортную рабочую среду, в которой каждый сотрудник может оставаться собой со своими индивидуальными отличиями и особенностями, и при этом максимально проявлять свои способности.

Обеспечивая равные возможности для всех, Компания реализует проекты по адресному трудоустройству людей с ограниченными возможностями здоровья.

В Компании трудоустроено

540 человек
с инвалидностью

Компания стремится создавать комфортную рабочую среду, где у каждого есть возможность проявлять сильные стороны и способности вне зависимости от ограничений. В связи со спецификой труда в металлургической отрасли, которая включает работу в опасных условиях, HR-специалисты Компании подбирают людей с ОВЗ с особой тщательностью и вниманием, соблюдая все законодательные требования. В соответствии с законодательством Российской Федерации¹ ограничено применение женского труда в опасных условиях, а также на работах, связанных с перемещением тяжестей.

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2024 года № 724н «О внесении изменений в Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 года № 512н» (зарегистрировано в Минюсте России 5 февраля 2025 года № 81167).

ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС

Группа НЛМК стремится поддерживать гендерный баланс с учетом специфики металлургической отрасли, обеспечивает необходимую поддержку работающим родителям и их детям и проявляет заботу о здоровье будущих поколений.

Особое внимание Компания уделяет вопросам женского здоровья, поддержке беременных женщин и молодых родителей. С целью социальной поддержки сотрудников в декрете создано специальное сообщество «Все о декрете в НЛМК», где работники, находясь в декретных отпусках и вдали от Компании, имеют возможность получать информацию о значимых событиях в Компании, происходящих изменениях, которые могут их затронуть, а также общаться друг с другом на общие родительские темы.

Компания создает равные карьерные возможности для женщин и поощряет участие сотрудниц в лидерских программах и конкурсах. В корпоративных СМИ широко освещаются успешные примеры женского карьерного роста и соблюдения баланса работы и семьи.



4 сотрудницы
Компании

стали победительницами и финалистами международной премии «Талантливая женщина в современной индустрии — 2025»

СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ

GRI 401-3

Все сотрудники, вне зависимости от пола, могут получить материальную помощь при рождении ребенка и взять отпуск по уходу за ним. В 2025 году такой отпуск взяли в том числе 8% сотрудников-мужчин, имевших право на такой отпуск. Всего в Компании работают более 8,5 тыс. родителей, воспитывающих детей в возрасте до шести лет и более 1,7 тыс. родителей, воспитывающих трех и более детей.

В 2025 году 243 сотрудницы Компании воспользовались правом на досрочный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам при предъявлении соответствующей справки.

Сотрудницы Компании в 2025 году стали обладателями почетных знаков «Слава Матери» и победителями городской акции, направленной на признание и уважение материнства.

В Компании работает 476 родителей детей с ОВЗ. Компания предоставляет всем сотрудникам гибкие условия труда (удаленный режим, гибкий график), что позволяет эффективно совмещать работу и семейные обязанности.

ДЕТСКИЙ ОТДЫХ

В 2025 году была продолжена единая для всех российских предприятий Группы НЛМК комплексная программа оздоровления детей сотрудников.

Родителям предоставляется выбор из трех направлений:

- отдых и оздоровление в лагерях по всей России (7–15 лет)
- отдых и лечение работника с ребенком по программе «Мать и дитя» в санаториях Черноморья, Кавказа или домашнего региона (4–10 лет)
- детский отдых в южном направлении (11–15 лет)

Компания приобрела более 2,5 тыс. путевок для детей сотрудников в возрасте от 11 до 15 лет в лагеря на морском побережье, организовав централизованную доставку детей к месту отдыха и обратно, а также их страхование.

Общий охват детей сотрудников программой детского оздоровления составил 11%.

КОРПОРАТИВНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Корпоративное исследование «Пульт НЛМК» в 2026 году охватило

более 35 тыс.
сотрудников Группы НЛМК



Участие в исследовании дает каждому сотруднику возможность напрямую повлиять на реальные изменения в Компании.

В 2025 году по результатам ежегодного исследования «Пульт НЛМК» и по запросам цехов обновили около 200 объектов. В рамках целевых программ были реализованы ремонты санитарно-бытовых помещений, улучшены условия труда на рабочих местах. Обновление почти 15 тыс. м² площадей охватило бытовые условия для более чем 9,1 тыс. сотрудников.

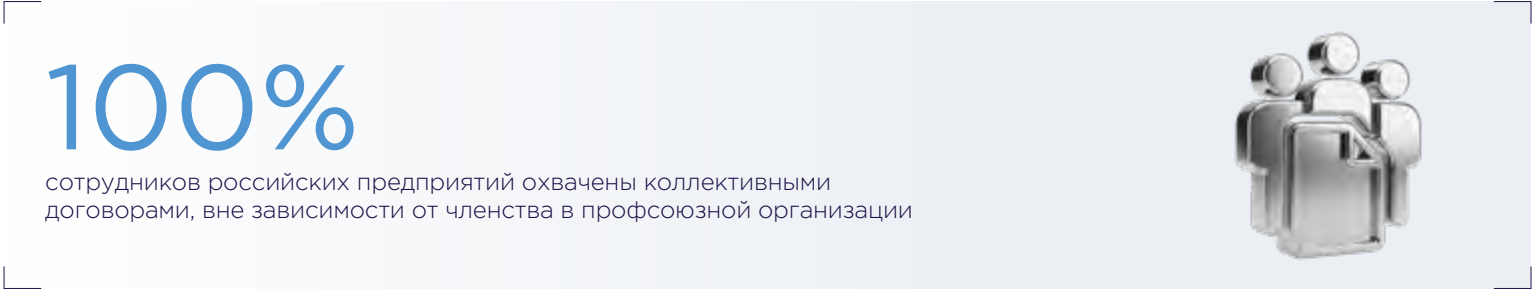
НЛМК ПРОДОЛЖИТ ИНВЕСТИРОВАТЬ В УЛУЧШЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ И СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

GRI 2-30 МЭР 32

Компания полностью поддерживает право сотрудников на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров и соответствует требованиям, указанным в коллективных договорах, а также взаимодействует с представителями профсоюзных организаций. Коллективные договоры заключаются на российских и зарубежных предприятиях Группы. Компания предоставляет свои информационные ресурсы для информирования о том, как вступить в профсоюзную организацию (корпоративный портал, иные корпоративные СМИ).

В 2025 году прошли регулярные заседания паритетного органа — Совета по социально-трудовому партнерству. В состав совета на паритетной основе входят представители руководства компаний Группы и первичных профсоюзных организаций. Также был заключен новый коллективный договор НЛМК на 2026–2028 годы. В 2025 году не было зафиксировано случаев забастовок работников.



ВОЛОНТЕРСТВО

В рамках корпоративного волонтерства определены три основных направления для всех предприятий Группы.



Экология —
акции по уборке и благоустройству территории, экологически значимых объектов, экоквесты для детей и молодежи, экопоходы и др.



Здоровый образ жизни —
мероприятия по продвижению здорового образа жизни, вовлечению жителей регионов присутствия в массовый и доступный спорт, обустройство спортивных площадок и др.



Помощь социально незащищенным категориям населения:
детям, пенсионерам и людям с ОВЗ, срочная помощь по экспресс-запросам сообщества без участия работодателя и др.

По итогам 2025 года в волонтерском движении состояло около 1,6 тыс. сотрудников Компании. Охват благополучателей на ключевых мероприятиях, в которых участвовали волонтеры НЛМК, составил более 47 тыс. человек, проведена 171 волонтерская акция.

КОНКУРС ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

В 2025 году в шестой раз в Группе НЛМК прошел конкурс волонтерских проектов «#НаВолне». Волонтерские проекты были направлены на популяризацию охраны окружающей среды и ответственного отношения к природе. Всего поступило 50 заявок. 20 лучших проектов получили финансирование в размере 100 тыс. руб. Проекты волонтеров помогли вовлечь коллег и жителей в программы экологического просвещения.

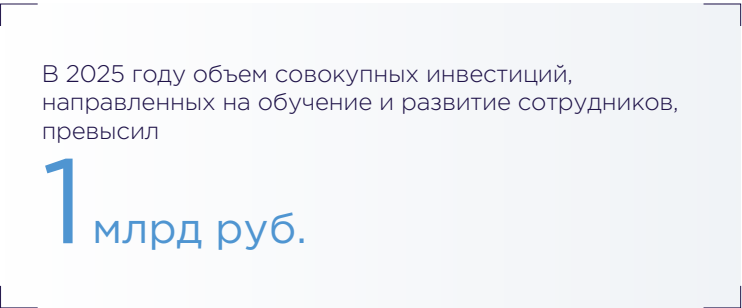
ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

GRI 404-1 GRI 404-2

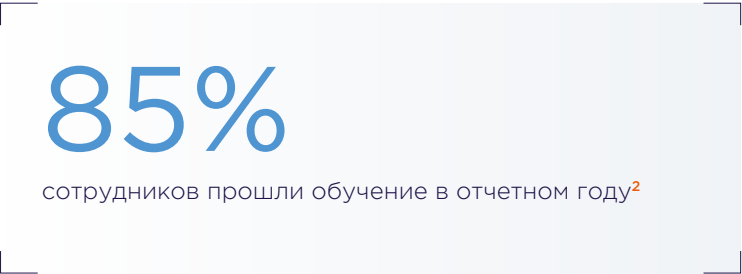
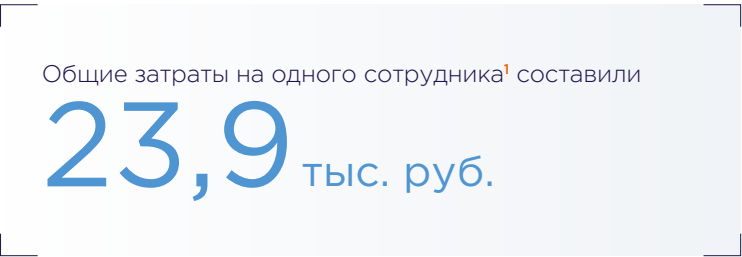
Одним из важнейших факторов устойчивого развития Группы НЛМК остается профессионализм и квалификация сотрудников.

Эффективная система обучения и развития профессиональных компетенций основывается на профилировании должностей, регулярном тестировании знаний сотрудников и использовании современных форматов обучения (микрокурсы, дистанционное обучение). Определение потребности в компетенциях совместно с бизнесом позволяет системно формировать запрос на обучение.

Группа инвестирует значительные ресурсы в обучение и развитие своих сотрудников.



МЭР 30



¹ В пересчете на среднесписочную численность российских активов.
² Только по российским активам.

GRI 404-2

СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ ГРУППЫ НЛМК В ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ В 2025 ГОДУ, %



- Затраты на образовательные процессы Университета
- Внешние образовательные мероприятия
- Расходы на оплату труда тренерского состава



МЭР 31

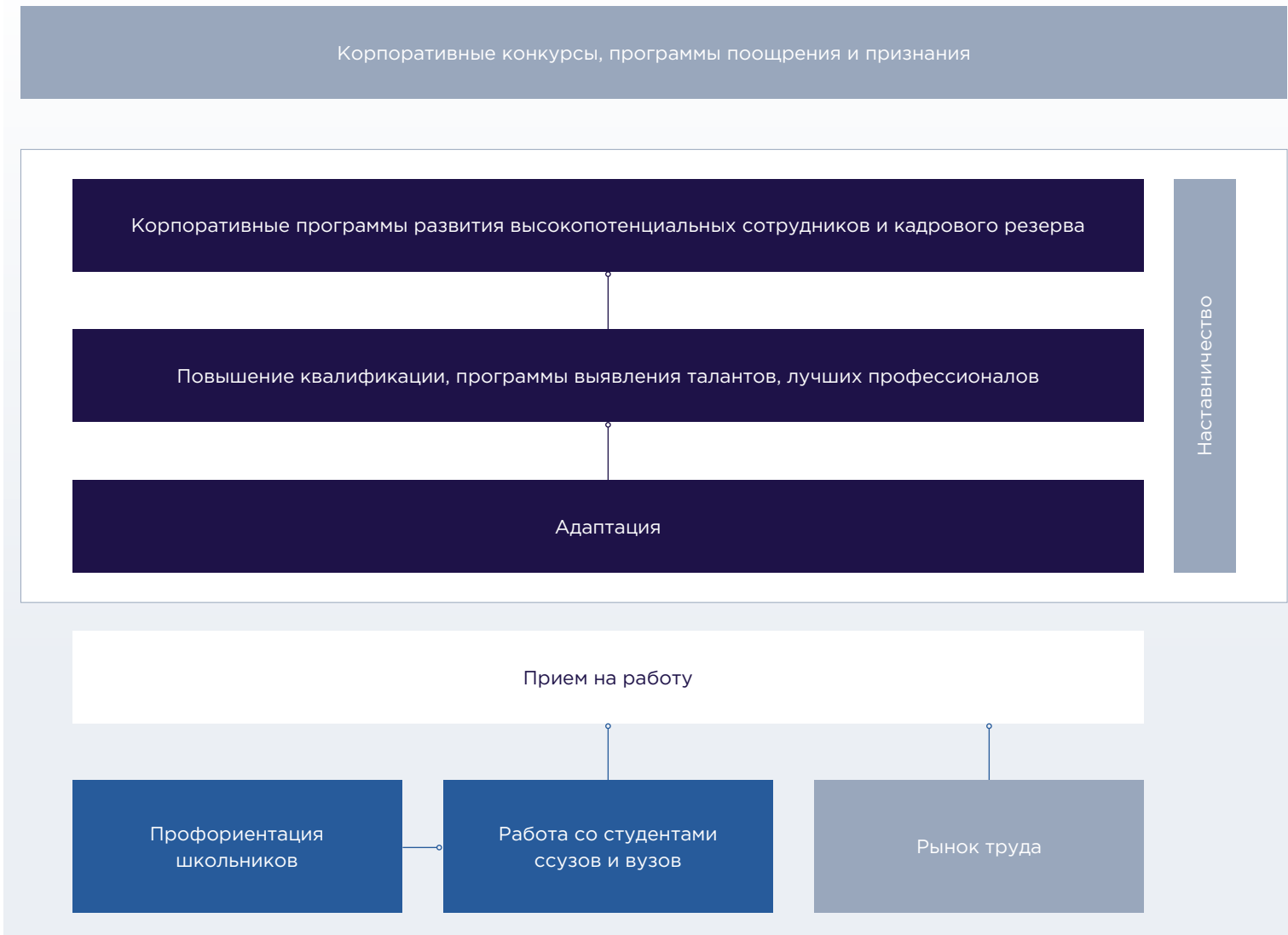
СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ
НА ОДНОГО СОТРУДНИКА²



Процесс обучения направлен на развитие сотрудников отрасли и реализацию приоритетных задач в условиях быстро меняющейся бизнес-среды и состоит из нескольких этапов.

Они включают не только образовательные программы для сотрудников Компании, но и работу с потенциальными кандидатами на трудоустройство — школьниками и студентами ссузов и вузов.

ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВ НЛМК



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ

В рамках сотрудничества с учебными заведениями общего образования и центрами дополнительного образования НЛМК реализует широкий спектр профориентационных и образовательных проектов. Работа по продвижению бренда и вовлечению детей и молодежи продолжается через корпоративные сообщества в соцсетях, обеспечивающие доступ к актуальной информации и интерактивам. Ежегодно в подобных профориентационных инициативах участвуют более 14 тыс. школьников и студентов, свыше 1 тыс. выпускников школ, участвующих в профориентационных проектах, затем устраиваются на работу в Компанию.

Ежегодно участниками этих программ становятся

более **250** человек

СТОЙЛЕНСКИЙ ГОК ОТКРЫЛ
ПРОФОРИЕНТАЦИОННУЮ КОМНАТУ
В ДЕТСКОМ САДУ

В рамках взаимодействия между детсадом, школой и работодателем в детском саду «Золотой улей» открыта профориентационная комната по горнорудной промышленности, что создает систему ранней профориентации — от игровых занятий до углубленного изучения отрасли в школе и перехода к профессиональной самореализации.

«ФИЗТЕХ НЛМК» — НОВАЯ
ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ПРОГРАММА
НА БАЗЕ ЛГТУ

В 2025 году на базе ЛГТУ стартовала новая профориентационная программа «ФизТех НЛМК» для десятиклассников, желающих освоить современные технические специальности. В течение двух лет участники бесплатно занимаются с ведущими преподавателями ЛГТУ, знакомятся с направлениями работы Компании, а при поступлении в университет получают дополнительную стипендию от НЛМК и гарантированное трудоустройство после выпуска. Программа открыта для школьников со всей Липецкой области.

НЛМК реализует комплекс профориентационных программ для учащихся 9-х классов Липецка и Липецкой области, помогая школьникам познакомиться с металлургией и миром современных востребованных профессий.

Образовательные программы НЛМК, такие как «ПрофСтарт», «ПроТехнологии», «Есть контакт» и металлургическая смена «Металлургия для любознательных», дают школьникам возможность не только подготовиться к экзаменам и получить теоретические знания по ключевым техническим дисциплинам, но и ознакомиться с востребованными профессиями, получить практические навыки в мастерских и лабораториях, а также осознанно выбрать будущую профессиональную траекторию.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ
НА СТОЙЛЕНСКОМ ГОКЕ

В 2025 году Стойленский ГОК организовал летние профориентационные смены «Стойленцы NEXT» и «Стойленские каникулы» для 200 школьников, которые познакомились с рабочими профессиями комбината, провели исследовательские проекты и участвовали в профессиональных квестах.

ПРОЕКТЫ АЛТАЙ-КОКСА

При поддержке Алтай-Кокса школьники также могут пройти практико-ориентированные проекты:

- летние «Металлургические смены» в детском лагере «Бодрость» для школьников 6–12 лет
- для школьников 8–9-х классов проводятся «Уроки технологии»
- для детей постарше доступны двухлетние онлайн-элективы по физике и химии с подготовкой к ОГЭ/ЕГЭ

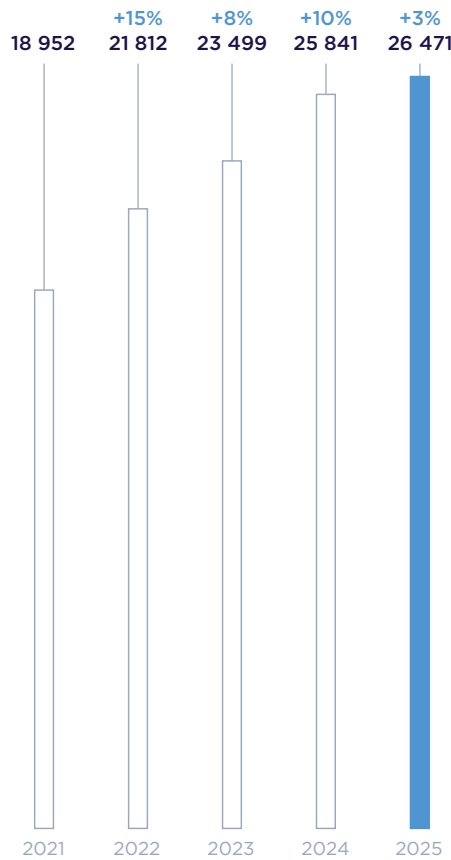
Выпускники получают сертификаты, которые дают преимущества при устройстве на практику и заключении целевого договора с предприятием.

«КОРПОРАЦИЯ ДЕТИ»

В 2025 году НЛМК успешно обновил проект «Корпорация дети» — профориентационную программу для подростков 13–16 лет, перешедшую на гибкий формат: летние интенсивы проходят за пять дней, а занятия в учебном году распределены на три недели, что удобно для школьников.

За шесть лет существования программа помогла определиться с выбором профессии более чем 1,2 тыс. старшеклассникам.

ДИНАМИКА ОХВАТА ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ, человек



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СТРАТЕГИЯ ПО ПАРТНЕРСТВУ С ЗАВЕДЕНИЯМИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НЛМК является стратегическим партнером

27 учебных
заведений

среднего профессионального и высшего образования в регионах присутствия, в том числе пяти базовых колледжей и техникумов

В 2025 году Группа НЛМК обновила Стратегию по расширению партнерства с базовыми учебными заведениями среднего профессионального образования (БУЗ СПО). Реализация стратегии рассчитана на три года и направлена на подготовку молодых специалистов

Объем инвестиций в первый год реализации стратегии составил

265,5 млн руб.

под специфику и потребность предприятий, в том числе наращивание доли найма в структуре приема из учебных заведений среднего профессионального образования (УЗ СПО) до 60%.

СТРАТЕГИЯ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ИНИЦИАТИВЫ ПО ТРЕМ КЛЮЧЕВЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ:



Повышение количества профильных студентов под потребность НЛМК

Группа обновила подход к подготовке специалистов: были закрыты старые непрофильные направления, которые не критичны для производства Группы, и открыты новые, востребованные специальности, важные для работы Компании.



Увеличение конверсии найма из УЗ СПО

В рамках стратегии также обновлена программа целевой подготовки с обязательствами трудоустройства. В 2025 году внедрен дифференцированный подход к размеру стипендии и срокам отработки. У студентов появилась возможность выбрать срок отработки на предприятии от одного года до трех лет. Размер стипендии по договору составил от 7 до 15 тыс. руб.

По итогам года Компания заключила

580 новых
договоров

с обязательствами дальнейшего трудоустройства

Всего к концу 2025 года целевую подготовку по профильным специальностям проходят

более **1,8** тыс.
студентов



Усиление качества подготовки выпускников УЗ СПО

Эксперты Группы НЛМК продолжают тесно сотрудничать с Министерством просвещения Российской Федерации для разработки и утверждения новых федеральных образовательных стандартов (ФГОС) по важнейшим для Компании специальностям. В 2025 году были утверждены четыре новых стандарта среднего профессионального образования. В этих стандартах учтены требования НЛМК к знаниям и навыкам выпускников. На их основе полностью обновлены учебные программы и планы в наших учебных заведениях, чтобы выпускники были лучше подготовлены к реальной работе на производстве.



Для подготовки специалистов по новым и действующим профессиям НЛМК провел масштабную модернизацию учебной инфраструктуры, инвестировав более 165 млн руб. в обновление материально-технической базы колледжей и ремонт учебных помещений во всех регионах присутствия.

Начало реализации стратегии по укреплению сотрудничества с колледжами и техникумами уже принесло заметные результаты. Предприятия Группы НЛМК увеличили прием выпускников средних учебных заведений в среднем на 5–7%. Значительно вырос интерес студентов к работе в Компании: на ряде площадок количество целевых договоров увеличилось в шесть раз по сравнению с 2024 годом.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



ГРУППА НЛМК РЕГУЛЯРНО ПРИНИМАЕТ УЧАСТИЕ В КАРЬЕРНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ ВУЗОВ-ПАРТНЕРОВ. ЕЖЕГОДНО КОМПАНИЯ УЧАСТВУЕТ В ПАРТНЕРСКИХ МЕРОПРИЯТИЯХ В МОСКВЕ, ОРГАНИЗУЕМЫХ ДЛЯ СТУДЕНТОВ, А ТАКЖЕ ОРГАНИЗУЕТ ПРАКТИКУ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ.

Практика на НЛМК — это ценный опыт работы в одной из ведущих компаний металлургической отрасли. Компания предоставляет студентам возможность погрузиться в профессиональную среду и приобрести практические навыки. Во время практики с молодыми людьми работают наставники, которые знакомят их с основными процессами и технологиями производства.

1,24 тыс.

студентов прошли практику на предприятиях Группы НЛМК в 2025 году

ПРОГРАММА «АМБАССАДОР НЛМК»

В 2025 году продолжила свое развитие программа «Амбассадор НЛМК» на базе ЛГТУ. Программа амбассадорства позволяет обеспечить постоянные коммуникации со студентами в вузах через студентов, которые уже успели познакомиться с нашей культурой. Участники программы получили возможность прокачать навыки публичных выступлений, ведения социальных сетей, организации мероприятий, разработки новых молодежных проектов, а также пройти стажировку в Группе НЛМК.

ПРОГРАММА «АКАДЕМИЯ СТАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

«Академия стальных возможностей» (АСВ) — уникальная программа, которая погружает студентов в рабочие процессы реального металлургического производства, еще когда они продолжают обучение в вузах. За полтора года ребята проходят обучение и стажировку и работают в проектных командах.

Особенности программы



Вовлеченность руководителей.

Своими опытом и знаниями с участниками программы делятся лучшие эксперты и руководители Компании.



Погружение в процессы.

Вне зависимости от специальности абсолютно все стажеры знакомятся с ключевыми подразделениями Компании — от производства до ИТ.



Мотивация стажеров.

На протяжении всей программы студенты получают стипендию, которая увеличивается на каждом этапе стажировки. Компания компенсирует затраты на релокацию и проживание в период очной стажировки. Лучшие стажеры получают предложение о трудоустройстве.

В 2025 году АСВ выпустила третью волну студентов, в которую подали заявки

около 2 тыс. человек

из 18 городов страны. 43 из них стали стажерами, а прошли путь длиною более года до конца 35 самых активных и мотивированных учеников. 26 из них стали сотрудниками Компании.

В 2025 году был запущен обновленный формат стажировок для студентов профильных технических вузов — «Академия стальных возможностей ТЕХ». АСВ ТЕХ включает в себя ускоренные спринты обучения, цифровые образовательные инструменты для погружения в профессию и знакомство с Компанией в процессе стажировки. Такой формат позволяет совмещать обучение в вузе со стажировкой и полностью погрузиться в профессиональную среду.

ЦЕНТР КАРЬЕРЫ НЛМК

В марте 2025 года в Липецке открылся Центр карьеры НЛМК. Площадка предназначена для взаимодействия школьников, студентов, родителей, педагогов и соискателей региона.



ЕЕ ЦЕЛЬ — ПОЗНАКОМИТЬ АУДИТОРИЮ С КОМПАНИЕЙ, ВОСТРЕБОВАННЫМИ ПРОФЕССИЯМИ И ДОСТУПНЫМИ КАРЬЕРНЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.

Центр проводит мероприятия, охватывающие металлургию, логистику, экологию и цифровые направления. Здесь подростки могут определить свои профессиональные интересы, участвовать в практических занятиях и опытах по металлургии, попробовать себя в профессиях с помощью VR-технологий, а студенты — поучаствовать в командных соревнованиях, мастер-классах и лекциях от экспертов НЛМК. Также для родителей и педагогов организуются встречи, посвященные профориентационным программам и возможностям обучения.

В 2025 году мероприятия Центра карьеры посетило

около **9** тыс. человек

ТЕМАТИЧЕСКИЕ НЕДЕЛИ

В 2025 году в Центре карьеры НЛМК прошла серия тематических недель, посвященных ключевым направлениям деятельности Компании — от металлургии и машиностроения до цифровизации и экологии. В рамках мероприятий эксперты и руководители НЛМК прочитали профильные лекции, провели мастер-классы и поделились личным профессиональным опытом. Участники познакомились с современными технологиями, производственными процессами и карьерными возможностями на предприятии. В тематических неделях приняли участие более 1,8 тыс. студентов и школьников, что позволило им глубже понять отрасль и перспективы работы в НЛМК.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ

Для стабильной работы предприятий необходима устойчивая система профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих. Развитие операционной модели управления квалификацией усилило влияние на качество подготовки по ключевым профессиям НЛМК на всех этапах профессионального развития, включая планирование ресурсов, развитие форм подготовки, обеспечение наставниками и учебно-тренировочным оборудованием, а также интеграцию с учебными заведениями.

344

действующих внутренних тренеров по управленческим и профессиональным образовательным решениям (+31 человек в 2025 году)

ВНУТРЕННИЕ УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОВОДЯТ ОБУЧЕНИЕ ПО БОЛЕЕ ЧЕМ 430 ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ В ФОРМЕ:

профессионального обучения вновь принятых работников и студентов выпускных курсов

повышения квалификации действующих работников

обучения для допуска к определенным работам или производственному оборудованию

В рамках развития форм подготовки в 2025 году на НЛМК введено 12 штатных наставников, освобожденных от производственных задач. Штатные наставники курируют организацию практической подготовки студентов профильных специальностей, а также готовят вновь принятый персонал по наиболее массовым профессиям. В ряде цехов НЛМК и ВИЗ-Стали созданы безопасные зоны для обучения и полигоны с полным циклом подготовки для профессий ремонтного и станочного профилей.

КУЛЬТУРА НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ: НЕДЕЛЯ КАРЬЕРЫ

Одним из ключевых событий отчетного года стала масштабная «Неделя карьеры», объединившая 1,5 тыс. сотрудников и включившая прямые эфиры с экспертами и топ-менеджерами, панельные дискуссии, карьерные консультации, мастер-классы и вебинары по развитию личного бренда и составлению индивидуальных планов развития. Сотрудники обменялись стратегиями карьерного продвижения и участием в мастермайндах, где акцент делался на постановке карьерных целей, связанных с бизнес-задачами. Значимую роль сыграла комплексная коммуникационная кампания: более 25 интервью с сотрудниками, добившимися карьерного роста, и 15 видеорубрикаций о командном развитии и привлекательности профессии мастера. Эти инициативы повысили готовность сотрудников к новым возможностям и способствовали формированию осознанного подхода к профессиональному развитию.

УНИВЕРСИТЕТ НЛМК

Мы создаем образовательную среду, которая способствует передаче знаний, смыслов и ценностей от одного поколения сотрудников к следующему. Это позволяет нам обеспечивать устойчивый рост бизнеса НЛМК, поддерживая преемственность и развитие Компании

Университет НЛМК был создан в 2016 году для централизации и внедрения единой системы управленческого и профессионального обучения во всей Группе НЛМК. Основная цель Университета НЛМК — создать синергию управленческого и профессионального обучения и стать единым окном для обучения руководителей, специалистов и служащих.

Цели Университета НЛМК

- 

1. Развивать лидерский потенциал руководителей НЛМК
- 

2. Совершенствовать систему управления через обучение и развитие
- 

3. Искать и тиражировать лучшие практики НЛМК

Целевая аудитория Университета НЛМК — более 12 тыс. руководителей и специалистов, включая кадровый резерв. Большинство образовательных решений Университета разрабатывается на основе внутренней экспертизы компании, которая превосходит существующие рыночные предложения. В 2025 году 39 внутренних экспертов участвовали в создании профессиональных обучающих программ.

Университет активно поддерживает развитие сотрудников всех функциональных направлений, обеспечивая полный цикл — от выявления потребности в обучении до реализации и оценки результатов. Также был обновлен цикл программ «Металлургия для неметаллургов», ориентированный на руководителей и специалистов, не имеющих профильного образования или опыта работы в отрасли.

Подход «Лидеры развивают лидеров»

Подход «Лидеры развивают лидеров» является основой обучения в Университете НЛМК и позволяет:

- создавать вовлекающую и образовательную среду и формировать единство смыслов через передачу опыта, практик и уроков
- обмениваться мнениями, обеспечивая эффективный канал двусторонней обратной связи во время обучения
- развивать руководителей через внутреннее тренерство

Руководители и ключевые эксперты Группы участвуют в создании образовательных решений Университета НЛМК, а также выступают в роли внутренних тренеров не менее четырех дней в год.

В 2025 году

более **344**

профессионалов, среди которых есть вице-президенты, руководители площадок и департаментов, поделились своей экспертизой и помогли развиваться сотрудникам Группы НЛМК

Развивающие продукты и сервисы

Образовательные решения Университета НЛМК — это сочетание лучших корпоративных практик, экспертных знаний и современных методов педагогического дизайна. В портфеле университета 110 программ управленческого и профессионального обучения, а электронная библиотека насчитывает более 200 курсов. В 2025 году был запущен раздел «Навигатор тренера» — единая платформа для внутренних тренеров, где можно найти актуальные материалы, шаблоны и информацию для профессионального развития. Также Университет НЛМК подготовил серию подкастов о производственном цикле, которые прослушали в среднем 11,4 тыс. сотрудников. В числе новых сервисов — тренинги по подготовке к публичным выступлениям: ими, а также коучингом и менторингом в 2025 году воспользовались более 185 руководителей Группы.

Переход к модели осознанного выбора обучения

С 2025 года в Университете НЛМК внедрен новый подход к обучению сотрудников: вместо традиционной push-модели с централизованным формированием учебных списков перешли к pull-модели, когда сотрудники самостоятельно выбирают нужные программы и записываются на них с последующим согласованием у руководителя. Это управленческое решение повысило гибкость и позволило сотрудникам быстро получать необходимые знания в момент возникновения запроса, что сократило время достижения компетенций (Time to Competency) и существенно повысило практическую ценность обучения для бизнеса.

Профессиональные образовательные решения

Университет продолжает наращивать портфель профессионального обучения по ключевым технологическим переделам Группы. В 2025 году разработано и реализовано обучение по ключевым направлениям производства и управления: переработка руды, агломерационное, доменное и коксохимическое производство, выпуск электротехнических сталей, логистика и техническое обслуживание оборудования. Реализованы курсы по управлению ТОиР, проектированию, мотивации и развитию команд, а также созданы электронные курсы по производственной системе и управлению проектами.

В 2025 количество индивидуальных обучений за год составило

более **17,5** тыс.

Для зарубежных площадок проведено более 100 индивидуальных обучений

Иностранные языки

В 2025 году 405 сотрудников, включая кадровый резерв, прошли обучение английскому языку. 37 участников успешно прошли курс базового уровня китайского языка. Продолжает свою работу английский клуб, который насчитывает более 1 тыс. участников.



ТАКЖЕ В КОМПАНИИ
ЕСТЬ КЛУБ ИЗУЧЕНИЯ
КИТАЙСКОГО ЯЗЫКА.

Кампус Университета Группы НЛМК

В кампусе Университета НЛМК запущен проект «Открытый лекторий». Это цикл образовательных лекций об истории и культуре, о производстве, о командности и эффективности.

В 2025 году прошли три встречи:

 **«Современный взгляд на историю металлургии через призму искусства»**

 **«Грани идентичности: мы в профессии и вне»**

 **«Генеративный ИИ: революция, меняющая все, или временная мода»**

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ

Основным инструментом развития профессиональной квалификации рабочих Группы НЛМК является независимая оценка квалификации, которая проводится в аккредитованных Центрах оценки квалификаций на реальных рабочих местах. Для эффективной подготовки к экзаменам был запущен цифровой «Портал независимой оценки квалификаций», которым ежемесячно пользуются более 2,3 тыс. сотрудников. В 2025 году прошло 38 экспертных советов, где выявляются и устраняются дефициты навыков, для развития компетенций реализовано более 60 образовательных решений. После успешной сдачи экзамена работник получает отраслевое свидетельство о квалификации и возможность доплаты в размере 10-20% к тарифу.



В 2025 году НЛМК внедрила механизм промежуточной оценки профессиональных компетенций рабочих, прошедших независимую оценку квалификаций. Так называемая «оценка по магистральным темам» проходит на третий год после основной оценки и позволяет глубже диагностировать знания и навыки по направлениям, где ранее были выявлены дефициты. В отчетном году такую проверку прошли 115 сотрудников.

Также продолжена практика совмещения государственной итоговой аттестации выпускников СПО с независимой оценкой квалификаций: демонстрационный экзамен сдали более 350 студентов восьми специальностей базовых учебных заведений, а в 2026 году этот опыт охватит еще две специальности.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОИЗВОДСТВЕ



НАСТАВНИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРУППЫ НЛМК — КЛЮЧЕВОЙ ИСТОЧНИК ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ, ОНИ ЗАДЕЙСТВОВАНЫ ВО ВСЕХ КЛЮЧЕВЫХ ПРОЦЕССАХ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.

В 2025 году 8 тыс. сотрудников имели статус наставника. Система наставничества основана на единых стандартах и включает обучение, критерии отбора, сбор обратной связи и систему поощрений.

ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Группа НЛМК создает возможности для развития сотрудников и обеспечивает преемственность управленческих кадров. Для этого в Компании несколько лет существует программа кадрового резерва, участники которого проходят программы комплексного развития управленческих компетенций. При замещении управленческой должности прежде всего рассматриваются кандидатуры резервистов.



По итогам проведения карьерных комитетов в 2025 году в кадровый резерв входит

более **4,8 тыс.** человек. В 2025 году 65% управленческих вакансий было закрыто за счет резервистов

КАРЬЕРНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

В Группе НЛМК ведется работа по развитию процесса «Карьерное планирование», его цели — повышение мотивации персонала на развитие компетенций, обеспечение высокого уровня готовности внутренних кандидатов при назначении на новые должности. В 2025 году продолжил работу сервис карьерного

консультирования: проведено 220 консультаций со 144 сотрудниками, что на 69% выше, чем в 2024 году. Консультации помогают определить карьерные цели, составить индивидуальный план развития, спланировать дальнейшие шаги и подготовиться к обсуждению с руководителем.

ПРОГРАММЫ ПООЩРЕНИЯ И ПРИЗНАНИЯ

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ И КОНКУРСЫ ПРОФМАСТЕРСТВА



«Лучший по профессии»
Конкурсы «Лучший по профессии» проводятся для выявления лучших сотрудников по конкретной профессии, создания стимулов к совершенствованию профессионализма и содействия профессиональному росту молодых работников, отработки практических навыков и укреплению традиций профессионального мастерства



«Молодой специалист»
Программа направлена на поиск и развитие молодых работников до 30 лет и стажем работы не более трех лет, а также на содействие ускорению социально-профессионального становления молодых работников. В программе приняли участие 323 молодых специалиста, звание «Лучший молодой специалист» получили 58 сотрудников Группы НЛМК



«Молодой лидер»
Общекорпоративный конкурс, направленный на выявление и развитие высокопотенциальных сотрудников. Его цель — способствовать их индивидуальному росту, укреплению лидерских компетенций и возможность повлиять на производственные процессы и социальную сферу Компании.



Премия «Наставник года»
В 2025 году заслуженные награды получили 128 сотрудников Группы, которые ежедневно вкладывают силы и время в обучение и развитие молодых специалистов. Лучших наставников чествовали одновременно в разных городах на разных предприятиях — на ВИЗ-Стали, Стойленском ГОКе, Алтай-Коксе и НЛМК



«Инженер года»
Конкурс направлен на привлечение научно-технического потенциала сотрудников к поиску инновационных или усовершенствованных решений для эффективности производственных мощностей



«Мастер года»
Конкурс мотивирует мастеров к эффективному развитию управленческих компетенций и повышению продуктивности и качества труда, а также позволяет выявлять и поддерживать эффективных линейных руководителей

В 2025 году впервые в истории конкурса были выбраны три победителя в трех направлениях подготовки проектов:

- Общий успех: идеи для эффективного сотрудничества
- Забота о людях
- Цифровизация производства

В 2025 году

3,6 тыс. человек

приняли участие в корпоративных конкурсах Группы НЛМК.

«НЛМК СФЕРУМ»

«НЛМК Сферум» — цифровая платформа признания, которая объединяет сотрудников Группы и поощряет участие в программах и проектах, важных для Компании. В качестве поощрения самым активным сотрудникам начисляется корпоративная валюта — ферумы, стимулирующая профессиональное и личное развитие. В 2025 году на платформе успешно функционировали 19 программ, корпоративной валютой были поощрены более 16 тыс. сотрудников, а объем поощрений вырос на 9,9% по сравнению с 2024 годом. Ассортимент корпоративного интернет-магазина расширился до более чем 50 сертификатов в онлайн- и офлайн-магазины, что обеспечивает широкий выбор возможностей для использования полученных ферумов.

ПРЕМИЯ ПРЕЗИДЕНТА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В 2025 году состоялась юбилейная, пятая Премия Президента в области охраны труда и промышленной безопасности Группы НЛМК. Индивидуальные и коллективные награды получили 22 победителя конкурса по ОТиПБ из 1,5 тыс. номинантов. Впервые Премией Президента награждена зарубежная площадка: НЛМК Индия получила Гран-при конкурса за отличные показатели в сфере охраны труда и промышленной безопасности. Центральной темой церемонии стала «Осознанная безопасность», задающая стратегическое направление развития ОТиПБ на ближайшие годы и направленная на формирование глубокого понимания принципов безопасности, снижение рисков и укрепление ответственного отношения к охране труда на всех уровнях.

«ЗВЕЗДЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ»

Церемония награждения «Звезды Производственной системы» — одно из ключевых событий года в Группе НЛМК. В 2025 году она традиционно прошла одновременно в трех городах, а награды получили 262 лучших сотрудника и участника проектных команд, которые внесли значительный вклад в развитие Производственной системы и продвижение культуры непрерывных улучшений.

КОРПОРАТИВНЫЕ И ВНЕШНИЕ НАГРАДЫ

Группа НЛМК поддерживает развитие культуры признания. В 2025 году сотрудники получили 745 внешних наград, 2 804 корпоративных награды, 2 647 благодарственных писем, 2 822 знака за стаж работы, кроме того, 1 021 сотрудник был занесен на доски почета.



ТАКАЯ МАСШТАБНАЯ ПРОГРАММА НАГРАЖДЕНИЯ СТАЛА ЯРКИМ ПОДТВЕРЖДЕНИЕМ ПРИВЕРЖЕННОСТИ КОМПАНИИ К ПРИЗНАНИЮ ЗАСЛУГ СОТРУДНИКОВ И РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2026 году Компания продолжит фокусироваться на профессиональном и карьерном развитии сотрудников всех уровней для повышения устойчивости бизнеса и поддержки его стратегического развития.



КЛЮЧЕВОЙ ЗАДАЧЕЙ УНИВЕРСИТЕТА НЛМК В 2026 ГОДУ СТАНОВИТСЯ ПОДДЕРЖКА КУЛЬТУРНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИИ.

В приоритете — внедрение обновленной архитектуры портфеля и выстраивание управления жизненным циклом образовательных решений: от диагностики потребностей до сопровождения внедрения результатов. Особое внимание будет уделено развитию клиентского пути и углублению партнерства с ключевыми заказчиками.

В 2025 году в НЛМК были заложены основы нового подхода к управлению карьерой и преемственностью, который станет гибче и практико-ориентированнее, с акцентом на развитие персонала, усиление команд и вовлечение руководителей — внедрение планируется масштабировать на весь бизнес в 2026 году.

Цифровые инструменты поддержки процесса станут удобнее: например, сотрудники уже получили возможность самостоятельно заявлять о желании развивать карьеру в ходе ежегодной оценки.

Также в 2026 году совместно с базовым учебным заведением стартует обновленная программа дополнительного профессионального обучения для студентов профильных специальностей, с практическими занятиями на производстве, опираясь на успешный накопленный опыт Компании.

В целях расширения комплектования и усиления качества подготовки будущих сотрудников из числа выпускников учебных заведений, а также системного развития профессиональной квалификации действующего персонала планируется реализовать комплекс мер по следующим ключевым направлениям:

- расширение партнерства с базовыми учебными заведениями, модернизация учебной инфраструктуры
- обновление института наставничества
- цифровизация инструментов учебного процесса
- развитие системы оценки квалификаций

В части социальной политики в 2026 году программа «Добрый сервис» продолжит развитие, делая поддержку сотрудников более доступной и современной. В онлайн-формате будут доступны памятки по здоровому образу жизни, записи тренировок, а также цифровые помощники: робот-юрист для оперативных консультаций и психолог-бот с медитациями и упражнениями. Перечень услуг расширится за счет консультаций с участием медиатора и сервиса «консьерж бытовых услуг» для помощи в решении повседневных задач.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (ОТиПБ)

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025

0 аварий

на опасных производственных объектах

0,42 LTIFR¹

(сотрудники и подрядчики) — один из лучших показателей по металлургической отрасли РФ

На 18%

снизился общий травматизм (сотрудники и подрядчики)

79%

сотрудников вовлечены в фиксацию опасных событий

30 тыс.

сотрудников регулярно пользуются сервисом заявления об опасностях в ИС ОТиПБ²

Более 27 тыс.

сотрудников и подрядчиков Группы НЛМК прошли обучение по ОТиПБ

Более 1,5 тыс.

инициатив по улучшению условий охраны труда подали сотрудники

Более 100

лучших практик по категориям рисков ОТиПБ включено в Базу знаний

94%

сотрудников отмечают, что им проводят контакты по безопасности с разбором происшествий на производстве

¹ LTIFR — lost time injury frequency rate — коэффициент частоты производственного травматизма.
² Информационная система «Охрана труда и промышленная безопасность».

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ

Сформированы каталоги барьеров для снижения рисков охраны труда по ключевым производствам

Обновлены программы по снижению критичных рисков по основным предприятиям Группы НЛМК

Разработана Техническая политика по пожарной безопасности и программа по предотвращению остановки критичного оборудования

Автоматизирован процесс проверки наличия необходимых допусков для персонала перед допуском к работам повышенной опасности

Выстроена система обмена практик по извлеченным урокам при расследовании происшествий между предприятиями Группы НЛМК

Запущена в опытную эксплуатацию система видеоаналитики ОТиПБ в электропомещениях и в гараже по ремонту спецтехники

Запущены микро-обучения на рабочих местах по ключевым навыкам для наиболее рискованных профессий

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОТИБ

GRI 2-13 GRI 2-24 GRI 3-3



БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ — БЕЗУСЛОВНЫЙ ПРИОРИТЕТ ДЛЯ ГРУППЫ НЛМК. КОМПАНИЯ СТРЕМИТСЯ К НУЛЕВОМУ ПОКАЗАТЕЛЮ ТРАВМАТИЗМА НА ВСЕХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И ПОСТОЯННО СОВЕРШЕНСТВУЕТ СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ОТИБ

Компания обеспечивает внедрение лучших международных практик, направленных на идентификацию рисков и внедрение мер по их управлению, законодательное и корпоративное обучение и формирование культуры безопасности у сотрудников и подрядчиков.

Компания продолжает работу по Программе развития ОТИБ 2025–2027 в ключевых направлениях: охрана труда, промышленная и пожарная безопасность. Программа распространяется на сотрудников и подрядчиков, объединяет в себе технические и организационные меры по обеспечению безопасности.

Стратегические цели Группы в области ОТИБ согласно Программе:

- 0 несчастных случаев со смертельным исходом с сотрудниками и подрядчиками
- LTIFR — не выше 0,5 с учетом подрядчиков
- снижение коэффициента тяжелого травматизма

По каждому из направлений определены ключевые мероприятия и проекты, влияющие на снижение травматизма и происшествий, определены целевые показатели.

В 2025 году в Группе НЛМК усилен акцент на обучение безопасному выполнению работ, включая форматы микрообучения на рабочих местах, а также на дальнейшее развитие культуры безопасности и осознанного поведения сотрудников.

Развитие культуры безопасности и лидерства руководителей: пересмотрены принципы формирования годовых планов работ предприятий по ОТИБ и целеполагания с учетом локальной специфики и рисков, а также актуализирована система мотивации по ОТИБ.

В ОСНОВЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОТИБ:

неукоснительное соблюдение российских и международных требований законодательства

рискоориентированный подход и контроль ключевых факторов риска

внедрение лучших практик в сфере ОТИБ

развитие и распространение культуры безопасности среди сотрудников и подрядчиков

ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЯВЛЕННЫХ ПРИНЦИПОВ КОМПАНИЯ ОБЯЗУЕТСЯ ПРИНИМАТЬ СЛЕДУЮЩИЕ МЕРЫ В ОБЛАСТИ ОТИБ:

выявлять опасности и эффективно управлять рисками, контролируя уровень риска для жизни и здоровья сотрудников и подрядчиков

постоянно повышать компетенции руководителей, сотрудников и подрядчиков

соответствовать российским и международным требованиям

обеспечивать прозрачность показателей

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ В 2025 ГОДУ



Создание технических и организационных барьеров на основании оценки рисков

В 2025 году в Группе НЛМК продолжена системная работа по по управлению рисками и созданию барьеров безопасности. Разработаны 87 паспортов рисков и 5 стратегий управления рисками, сформирована База знаний ОТИБ, а также развивались ИТ-, организационные и поведенческие барьеры, включая наставничество и вовлечение руководителей в контроль безопасного выполнения работ.



Актуализация Кардинальных правил безопасности

Выделены 4 базовых правила, а также обновлена схема применения дисциплинарных мер по ОТИБ.

Вопросы ОТИБ регулируются на всех уровнях управления Группы НЛМК с вовлечением высшего руководства Компании. Президент (Председатель Правления) утверждает основополагающий документ — [Политику интегрированной системы менеджмента \(ИСМ\) Группы НЛМК в области качества, охраны окружающей среды, энергоэффективности, охраны труда и промышленной безопасности](#).

Структура управления включает Дирекцию по развитию ОТИБ на корпоративном уровне, также на каждом предприятии функционирует собственная служба ОТИБ, соответствующие специалисты также есть во всех крупных производственных цехах.

Правление Группы НЛМК ежемесячно рассматривает показатели травматизма, определяет приоритетные направления работы по ОТИБ, анализирует результаты расследования происшествий на производстве, обсуждает корректирующие мероприятия и выделяет необходимые ресурсы для их реализации.

Показатели по ОТИБ включены в систему ежегодной оценки сотрудников

Сотрудники — главная ценность Компании. Сохранение их жизни и здоровья является приоритетом производственной деятельности

ОТИБ — неотъемлемая часть бизнеса и основа решений по развитию и совершенствованию бизнес-процессов

Принципы НЛМК в области ОТИБ

Все случаи травматизма, аварии, инциденты и профессиональные заболевания могут и должны быть предотвращены

Безопасная организация производства — обязанность каждого сотрудника

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА ОТИПБ И СЕРТИФИКАЦИЯ

GRI 403-1 GRI 403-8

Группа НЛМК применяет рискориентированный подход в области управления ОТИПБ. На всех предприятиях Компании действует система менеджмента ОТИПБ, которая ежегодно проходит независимый аудит на соответствие стандарту ISO 45001.

В России все пять основных предприятий Группы сертифицированы на соответствие ISO 45001:2018¹, 100% сотрудников и подрядчиков этих предприятий (около 60 тыс. человек) охвачены системой менеджмента ОТИПБ.

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКА РИСКОВ

GRI 403-2 GRI 403-4

Группа НЛМК применяет рискориентированный подход к управлению ОТИПБ. В Компании внедрена и эффективно функционирует система управления профессиональными рисками.

В структурных подразделениях Компании разработаны и реализуются комплексные программы мероприятий по управлению рисками травматизма и происшествий. Эти программы учитывают особенности каждого из подразделений и включают:

- организационные и технические проекты по минимизации рисков
- тренировку навыков безопасного выполнения операций у работников
- развитие навыков идентификации опасностей и применения мер управления рисками со стороны линейных руководителей

Для проверки работоспособности внедренных мер управления используется многоступенчатый процесс: от регулярных линейных обходов до аудитов процессов ОТИПБ.

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

В 2025 году в Группе НЛМК завершен переход на единые типовые нормы выдачи СИЗ с фокусом на потребности производства, запущены пилоты по выдаче через вендинг и дозаторная выдача дерматологических СИЗ, обновлен портал обратной связи. Компания тестирует более качественные средства защиты новой номенклатуры и внедряет единые корпоративные требования к их использованию и уходу.



¹ ВИЗ-Сталь, Доломит, Стагдок, СГОК, НЛМК.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В 2025 году в Группе НЛМК усилены меры безопасности при работе с подъемными сооружениями, внедрен пилотный проект по их приемке с использованием QR-кодов и проведена оценка рисков системы газосбора конвертерных газов. Введены целевые программы по электробезопасности, безопасности подъемных сооружений и снижению рисков промышленной безопасности, что позволило снизить число инцидентов

в прокатном производстве НЛМК Липецк на 65%. Для повышения компетенций проведены обучающие программы и мастер-классы по работам повышенной опасности, подъемным сооружениям, погрузо-разгрузке и оборудованию под давлением, а также определен минимально необходимый перечень нормативной документации по промышленной безопасности.

ИНВЕСТИЦИИ В ОТИПБ

МЭР 27

Для качественной реализации поставленных задач Компания ежегодно инвестирует в реализацию мероприятий и развитие процессов по ОТИПБ. В отчетном году общий объем инвестиций в охрану труда и промышленную безопасность составил 4,6 млрд руб, или 101 тыс. руб. на одного работника.

В рамках Программы поддержания ОТИПБ реализованы крупные проекты по модернизации систем безопасности и пожаротушения, повышению защиты работников при взаимодействии с оборудованием, внедрению средств дистанционного управления и созданию полигонов для отработки безопасного выполнения работ повышенной опасности на ключевых производственных площадках Группы.

ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

GRI 403-4 GRI 403-5

Компания уделяет особое внимание повышению уровня поведенческой безопасности и развитию лидерства в области ОТИПБ: для сотрудников и подрядчиков проводятся обучение и тренинги, формирующие осознанный подход к соблюдению правил производственной безопасности.

На всех предприятиях Группы реализовано сквозное информирование и каскадные коммуникации по вопросам ОТИПБ: Правление на уровне Группы, комитеты по ОТИПБ на уровне дивизионов/предприятий, совещания по ОТИПБ в цехах и сменно-встречные собрания по производственным участкам с сотрудниками.

Персонал подразделений может вносить предложения, связанные с обеспечением безопасности, безопасными методами работы и мерами по улучшению условий труда. В обсуждениях принимают участие представители профсоюзных организаций.

Свыше **27** тыс.

сотрудников и подрядчиков Группы прошли обучение по ОТИПБ

Сотрудники используют в ежедневной деятельности инструменты ОТиПБ, направленные на управление рисками и формирование безопасного поведения. К таким инструментам относятся:

- линейные обходы с акцентом на ОТиПБ, включая ступенчатый контроль, с целью выявления опасных событий и проведения поведенческих диалогов по безопасности
- динамическая оценка рисков
- приостановка небезопасных работ

Приостановка небезопасных работ — право и обязанность каждого сотрудника и не влечет никаких взысканий. В 2025 году зарегистрировано

6,2 тыс.
случаев приостановки работ

В 2025 году

более 73%

сотрудников зафиксировали опасные события на рабочих местах. По всем зарегистрированным опасностям предпринимаются меры по снижению рисков

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАРЯД-ДОПУСК

На всех российских предприятиях Группы НЛМК используется собственное программное решение «Электронный наряд-допуск». Уровень покрытия электронными нарядами-допусками на конец 2025 года составил 98,4% (выдано более 339 тыс. нарядов). Реализован функционал отслеживания работ по нарядам на картах цехов, проверки наличия обязательных обучений / аттестаций и предсменных медосмотров участников работ — внутренних сотрудников для принятия решения о допуске к работе в смене.

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ОТИПБ (ИС ОТИПБ)

В 2025 году охват информационной системой ОТиПБ вырос на 10% — системой пользуется более 43 тыс. пользователей, включая рабочий персонал, руководителей предприятий НЛМК и подрядных организаций. В составе ИС ОТиПБ успешно используется мобильный сервис по выявлению опасностей, доступный всем сотрудникам и подрядчикам.

82%

уровень удовлетворенности пользователей информационными системами ОТиПБ (+10% к 2024)

ОБУЧЕНИЕ

GRI 403-5



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ ОСНОВАНА НА ФОРМИРОВАНИИ У СОТРУДНИКОВ ОСОЗНАННОГО ОТНОШЕНИЯ К СОБЛЮДЕНИЮ НОРМ И ПРИМЕНЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ МЕТОДОВ РАБОТЫ КАК НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ТАК И В БЫТУ.

Компания проводит обязательное обучение по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, а также по безопасности дорожного движения. В 2025 году Группа обновила образовательное решение «Лидерство в области охраны труда и промышленной безопасности», кроме того регулярно проводятся коммуникационные кампании, Недели безопасности и PR-активности, направленные на снижение травматизма и укрепление лидерской роли сотрудников в обеспечении безопасности.

МОТИВАЦИЯ

В Компании действует единая система мотивации, поощряющая вовлеченность сотрудников в процессы ОТиПБ. Система мотивации в области ОТиПБ состоит:

- из корпоративной системы поощрения в области ОТиПБ, в рамках которой были отмечены более 17 тыс. сотрудников с начала действия программы
- конкурсов «Лидеры безопасности», которые проводятся на всех предприятиях Группы для работников всех категорий
- лучшие сотрудники, трудовые коллективы и проекты в области ОТиПБ по итогам года отмечены Премией Президента Группы НЛМК. В 2025 году поощрены проекты по развитию культуры безопасности, в реализации которых ключевые роли приняли на себя представители различных функциональных направлений (ИТ, инвестиции, ремонты и др.)

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

GRI 2-26

GRI 403-4

В Компании действует круглосуточная горячая линия для всех сотрудников, а также третьих лиц — подрядчиков, бывших сотрудников и представителей профсоюзных организаций. Все обращения, поступающие на горячую линию, направляются напрямую руководителями в области ОТиПБ и имеют высокий приоритет рассмотрения и контроля.



В 2025 ГОДУ НА ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ ПОСТУПИЛО БОЛЕЕ 100 ОБРАЩЕНИЙ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

GRI 2-8

GRI 403-7

Безопасность подрядчиков остается в фокусе внимания НЛМК: в 2025 году на объектах работало около 28 тыс. сотрудников из более чем 800 подрядных организаций.

Для повышения контроля за работами повышенной опасности подрядчиков организована системная работа с контролем присутствия на площадке специалистов ОТиПБ подрядных организаций.

Проект обучения сотрудников подрядных организаций успешно работает с 2022 года и продолжает развиваться. Запущен специализированный учебный полигон, в обновленные образовательные решения включены практические упражнения. Ежедневно на полигоне проходят обучение около 40 человек по программам ТОП-4 работ повышенной опасности.

НЛМК продолжает активную работу с руководителями и работниками подрядчиков. На предприятиях Группы состоялось 25 заседаний комитетов по ОТиПБ с руководителями подрядных организаций. Пять подрядных организаций стали победителями в конкурсе «Премия Президента по ОТиПБ».

Почти 5 тыс.

работников подрядных организаций прошли обучение по образовательным решениям НЛМК в области ОТиПБ

ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ИНФОРМИРОВАНИЕ О ПРОИСШЕСТВИЯХ

НЛМК уделяет большое внимание предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций (ЧС).

Данный вопрос контролируется высшим руководством, ответственность за обеспечение готовности к ЧС, ликвидацию последствий и расследование происшествий лежит на соответствующих службах предприятий. На всех предприятиях разработаны документы и внедрены процессы для предупреждения и ликвидации последствий ЧС как техногенного, так и природного характера.

График плановых аварийных тренировок в 2025 году включал отработку таких ЧС как пожары, выделение аварийно-химических опасных веществ, разливы раствора кислоты или щелочи, проход сквозь емкость расплавленного цинка либо его выброс, а также отключение электроэнергии.

ПРОИСШЕСТВИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

GRI 403-9 EM-IS-320A.1 МЭР 29

НЛМК поддерживает политику открытости регистрации происшествий всех уровней. Цель Группы — определить системные причины, разработать корректирующие мероприятия и предотвратить повторение происшествий.

По всем происшествиям ОТиПБ рассылаются уведомления, проводятся расследования, выявляются системные причины и разрабатываются корректирующие мероприятия.

В 2025 году на предприятиях Группы НЛМК сотрудники и подрядчики получили 58 травм с потерей трудоспособности. Общее количество травм снизилось на 17% относительно 2024 года.

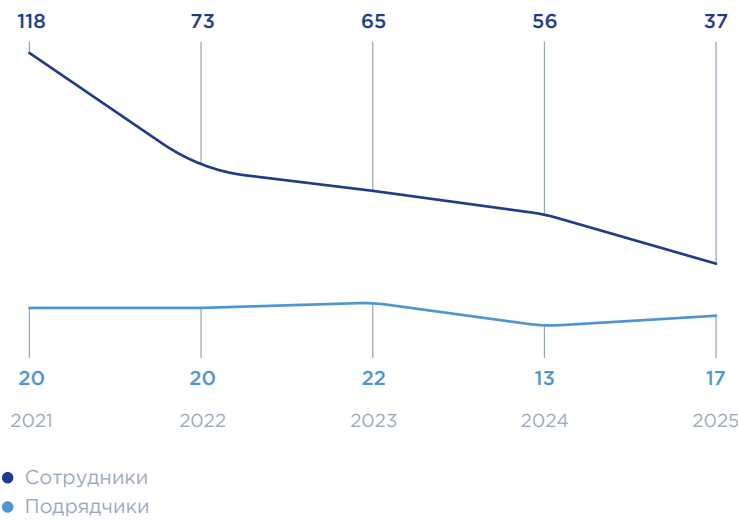
МЭР 29

Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более (в том числе со смертельным исходом) составила 26 человек, или 0,06% от среднесписочной численности сотрудников российских активов.

Компания предпринимает все действия для предотвращения смертельных и тяжелых несчастных случаев. Проводятся детальные расследования, выявляются системные причины, реализуются корректирующие мероприятия для недопущения аналогичных происшествий.

ДИНАМИКА СЛУЧАЕВ ТРАВМАТИЗМА НА ПРОИЗВОДСТВЕ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ И ПОДРЯДЧИКОВ ГРУППЫ НЛМК (БЕЗ УЧЕТА СМЕРТЕЛЬНЫХ)

GRI 403-9



Система учета производственного травматизма в Компании основана на общепринятых в мировой практике отраслевых методиках. Основным показателем травматизма в Группе является коэффициент частоты производственного травматизма LTIFR.

Благодаря внедряемым программам и мероприятиям по предотвращению травматизма показатель LTIFR планомерно снижается, с 2020 года он сократился на 66%

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR ПО ГРУППЕ НЛМК В СРАВНЕНИИ СО СРЕДНИМ ПОКАЗАТЕЛЕМ ПО ОТРАСЛИ¹

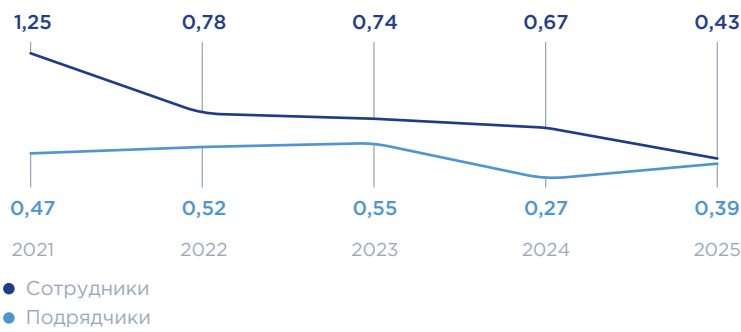
GRI 403-9



Показатель LTIFR ежемесячно рассчитывается для каждого предприятия с учетом данных по сотрудникам Компании и подрядных организаций. В отчетном периоде LTIFR составил 0,42 из расчета на 1 млн отработанных часов.

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR ПО ГРУППЕ НЛМК ПО СОТРУДНИКАМ И ПОДРЯДЧИКАМ

GRI 403-9

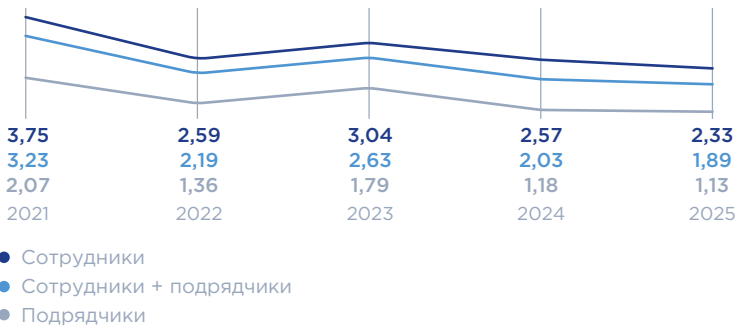


В 2025 году в топ-3 реализовавшихся опасных факторов (на долю которых пришлось 51% всех травм за отчетный период) вошли: воздействие движущихся частей оборудования, выполнение ручных операций и падения на одном уровне.

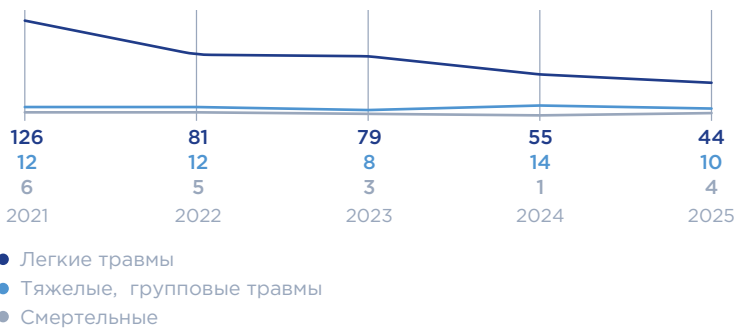
Компания ведет учет всех случаев травматизма на производстве и рассчитывает показатель суммарной частоты регистрируемых несчастных случаев на производстве (англ. Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR))², который исчисляется ежемесячно по каждому предприятию и включает информацию по подрядным организациям. В 2025 году показатель TRIFR (общий) снизился по сравнению с прошлым годом до 1,89 в связи со снижением случаев с потерей трудоспособности на 16%. Регистрация случаев без потери трудоспособности помогает предотвратить происшествия с более тяжелыми последствиями.

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ TRIFR (RI) В РАЗБИВКЕ ПО СОТРУДНИКАМ И ПОДРЯДЧИКАМ ГРУППЫ НЛМК

GRI 403-9 EM-IS-320A.1



ДИНАМИКА ТРАВМАТИЗМА ПО СТЕПЕНИ ТЯЖЕСТИ



¹ Данные о среднем показателе по отрасли за 2025 год на момент подготовки Отчета были недоступны.
² Показатель TRIFR включает смертельные случаи, случаи травматизма с потерей трудоспособности и случаи, требующие лечения. Рассчитывается на основе методики принятого в Компании показателя RI — Recordable Injuries.

По сравнению с 2024 годом удалось снизить количество тяжелых случаев на 29%, легких травм — на 22%, количество смертельных случаев увеличилось на три. С учетом анализа происшествий определены приоритетные направления, работа акцентирована на снижение смертельного и тяжелого травматизма, представляющего наибольший ущерб для персонала.

Реализуется переход к формированию программ по управлению рисками с подходом «снизу вверх»: оценка и приоритизация наиболее опасных мест, участков

и агрегатов, разработка технических и организационных барьеров по месту с учетом специфики. Данный подход нацелен на более адресную работу с учетом «проблемных» зон. Отдельное внимание уделяется профессиональному обучению ОТиПБ. Работа с подрядными организациями направлена на системный контроль подрядчиков (присутствие производителей работ на сменно-встречных собраниях и местах проведения работ, контроль за работой специалистов по ОТиПБ подрядчиков) и обучение по топ-опасным работам с уклоном на отработку практических навыков.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗАБОЛЕВАЕМОСТЬ

GRI 403-10

Компания обеспечивает безопасные и комфортные условия труда, развивает корпоративное здравоохранение и культуру здорового образа жизни. В 2025 году зарегистрировано 54 случая профессиональных заболеваний¹, каждый из которых расследован с последующим внедрением корректирующих мер; случаев естественной смерти, связанных с профзаболеваниями, не зафиксировано.

С 2022 года прослеживается снижение заболеваемости нейросенсорной тугоухостью за счет защиты от шума и эффективных СИЗ, а сотрудники из группы риска проходят лечение в дневном стационаре с полным лекарственным обеспечением и комплексной реабилитацией. Работники подрядных организаций задействованы только на рабочих местах со специальной оценкой условий труда и снижением вредных факторов, но учет их профзаболеваний не ведется из-за краткосрочного характера привлечения.

ПРОМЫШЛЕННАЯ МЕДИЦИНА

GRI 403-3

Сохранение здоровья сотрудников остается ключевым социальным приоритетом Компании и залогом высокой производительности труда и своевременной реализации инвестиционных проектов.

В рамках стратегии развития медицинских активов НЛМК модернизирует и расширяет медицинскую инфраструктуру, внедряет современные технологии мониторинга здоровья и обеспечивает доступность качественной медицинской помощи на предприятиях Группы.

В 2025 году реализована программа минимизации рисков внезапной смерти на производстве, включая кардиомониторинг работников с высоким риском сердечно-сосудистых осложнений, обучение сердечно-легочной реанимации и усиленные коммуникации по вопросам здоровья. По итогам года медицинские активы продемонстрировали снижение абсентеизма, улучшение результатов предсменных осмотров и рост выявляемости заболеваний на ранних стадиях, в том числе угрожающих жизни состояний, что позволило своевременно направлять сотрудников на лечение и наблюдение.

¹ Основные заболевания, обусловленные производственными факторами, — двусторонняя нейросенсорная тугоухость, пневмокоиоз и радикулопатии.
² АНД — автоматический наружный дефибриллятор.
³ Чекап — комплексное медицинское обследование, включает лабораторную и инструментальную диагностику, осмотры врачей-специалистов.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЗДРАВПУНКТОВ

Здравпункты остаются ключевым звеном корпоративной медицины НЛМК: на предприятиях Группы функционируют 30 здравпунктов, ежедневно обеспечивающих предсменные осмотры, вакцинацию и экстренную медицинскую помощь тысячам сотрудников. Все здравпункты оснащены современным оборудованием для оказания неотложной помощи, при внутреннем контроле случаев некачественно оказанной помощи выявлено не было.

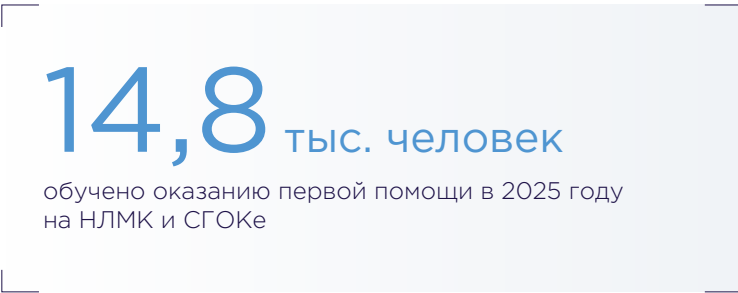
В 2025 году проведены капитальный ремонт и реконструкция четырех крупных здравпунктов на Липецкой площадке, улучшены условия труда для медперсонала и расширены компетенции: 58 сотрудников прошли обучение по экстренному психологическому реагированию, более 20 молодых специалистов трудоустроены в здравпункты, еще 15 заключили целевые договоры.

ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ

GRI 2-27 GRI 403-5

Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим проводится в соответствии с законодательными нормами. Только на Липецкой площадке и Стойленском ГОКе более 14,8 тыс. сотрудников прошли очные корпоративные курсы оказания первой помощи, 26 новых внутренних тренеров — преподавателей первой помощи — были обучены в сторонних учебных центрах.

Для симуляционного обучения используются современные манекены-тренажеры, имитаторы ранений, оборудование для дефибрилляции и транспортировки, а также интерактивные программы. Продолжают пользоваться популярностью и корпоративные электронные курсы, такие как «Сердечно-легочная реанимация с применением АНД²» и «Первая помощь: травмы и критические состояния». В 2025 году такие курсы прошли более 2,8 тыс. человек.



В Компании регулярно проводятся корпоративные соревнования по оказанию первой помощи, включающие в себя теоретический и практический блоки. Организуются мастер-классы и состязательные мероприятия, моделирующие различные ситуации для развития навыков оказания первой помощи участников.

В течение года проведено 29 масштабных и 354 крупных учебно-тренировочных занятия с привлечением медиков здравпунктов и аварийно-спасательных служб.

С помощью учебно-тренировочных занятий регулярно тестируются и актуализируются планы экстренной медицинской эвакуации.

МЕДОСМОТРЫ

В 2025 году в корпоративных клиниках НЛМК проведено более 30 тыс. обязательных и более 1,8 тыс. профилактических чекапов³ для сотрудников, не подлежащих обязательным медосмотрам. В 2025 году количество терминалов для электронных осмотров увеличилось до 102, благодаря чему было проведено более 1,6 млн автоматизированных предрейсовых и предсменных медосмотров.

Системный медицинский контроль позволяет выявлять группы риска по артериальной гипертонии и другим состояниям, формировать диспансерные группы и оказывать своевременную помощь, а также собирать и анализировать данные по здоровью работников для продления их профессионального долголетия.

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ



ОХРАНА ТРУДА

- Повышение вовлеченности и участие руководителей в сменно-встречных собраниях (СВС) и линейных обходах. Реализация программ развития лидерства и формирования безопасного поведения. Повышение информирования через каскады совещаний по ОТиПБ на всех уровнях (от Правления до СВС)
- Актуализация планов мероприятий по управлению профессиональными рисками. Приоритет на устранение высоких рисков. Реализация стратегий по рискам ОТиПБ по цехам. Мониторинг и принятие решений по инвестиционным проектам по устранению рисков. Развитие системы обмена практиками в Группе
- Реализация программ повышения компетенций в области ОТиПБ и развития навыков, в том числе повышение эффективности обучения, отработка практических навыков, микрообучение, повышение качества инструктажей
- Реализация программ по повышению качества и функциональности СИЗ. Реализация программы по переработке СИЗ (отдельные группы СИЗ), подбор СИЗ для снижения % досрочного списания
- Доработка базовых информационных систем (ИС ОТиПБ, ИС ЭНД 2.0), развитие на их основе новых инструментов. Переход от бумажной документации к цифровым форматам для всех ключевых процессов ОТиПБ. Автоматизация процессов сбора, анализа, отчетности и мониторинга. Использование автоматизации как инструмента дополнительного контроля безопасного выполнения работ
- Расширение границ использования инструмента «Видеоаналитика ОТиПБ»
- Выполнение корректирующих действий по итогам расследований происшествий



ПРОМЫШЛЕННАЯ И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

- Внедрение Технической политики по пожарной безопасности
- Обеспечение работоспособности существующих систем пожарной автоматики
- Оценка на соответствие требованиям промышленной безопасности для обеспечения готовности объектов к надзору со стороны РТН, в том числе организация и проведение аудита СУПБ
- Формирование и реализация целевых программ по направлению крановая безопасность и электробезопасность
- Развитие системы по управлению техническими изменениями на ОПО. Управление рисками в области промышленной безопасности
- Работа с персоналом — обучение и тренировки
- Управление происшествиями: акцент на своевременное обнаружение предпосылок к авариям и предотвращение высокопотенциальных инцидентов



ПРОМЫШЛЕННАЯ МЕДИЦИНА

- После масштабной реконструкции планируется открытие третьего корпуса поликлиники Центра Здоровья НЛМК (Липецк) с внедрением новых медицинских услуг
- Здравпункты: продолжится реконструкция нескольких объектов на Липецкой площадке, внедрение дистанционных предсменных медицинских осмотров, расширение перечня медицинских услуг (приемы цехового терапевта, массаж, физиотерапия в здравпунктах)
- Актуализация алгоритмов оказания экстренной и неотложной помощи в соответствии с клиническими рекомендациями



ПОДРЯДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

- Вовлечение специалистов ОТиПБ подрядчиков в системный контроль за работами повышенной опасности, повышение времени присутствия на производственных площадках
- Усиление и развитие команд по работе с подрядными организациями в службах ОТиПБ
- Повышение качества планов производства работ и организация системной работы по их согласованию и проверке
- Создание и ведение единого рейтинга подрядных организаций



РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025 ГОДА

1,95 млрд руб.

инвестировано во внешние социальные программы

62 проекта

получили поддержку на грантовом конкурсе
«Стальное дерево»

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Развитие и поддержка местных сообществ

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



НАГРАДЫ И КОНКУРСЫ

В 2025 году социальный партнер Группы НЛМК Благотворительный фонд «Милосердие» вошел в число победителей конкурса годовых отчетов, который проводится международным рейтинговым агентством RAEX среди компаний и организаций России и стран СНГ. Публичной нефинансовой отчетности эксперты присвоили наивысшую оценку — пять звезд



Фонд «Милосердие» отметили благодарностью губернатора Свердловской области как одного из лучших благотворителей 2025 года в сфере социального обслуживания граждан



ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 413-1 МЭР 34



КАК КРУПНАЯ КОМПАНИЯ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩАЯ ДОБЫЧУ СЫРЬЯ,
ПРОИЗВОДСТВО СТАЛИ И СТАЛЬНОЙ
ПРОДУКЦИИ, ГРУППА НЛМК
ЗНАЧИТЕЛЬНО ВЛИЯЕТ НА ЖИЗНЬ
МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Работа в области развития местных сообществ направлена на формирование общности интересов Группы НЛМК, ее сотрудников, местных сообществ, органов государственной власти и местного самоуправления по вопросам:

- устойчивого развития Компании и регионов присутствия
- создания благоприятной среды для сотрудников предприятий и местного населения, на основе их запросов за счет собственных средств Группы без привлечения мер государственной поддержки

Основной документ, регулирующий подход Компании к реализации социальных программ, — [Политика в области устойчивого развития Группы НЛМК](#). В ней отражена одна из ключевых целей Компании в сфере устойчивого развития — вклад в социальное развитие регионов присутствия.

В Компании действует [Политика в области внешних социальных программ и благотворительности](#). Она определяет цели, принципы и основные направления работы в области внешних социальных программ и благотворительности для достижения целей Компании в сфере устойчивого развития.

В соответствии с утвержденной политикой благотворительная деятельность Компании осуществляется по трем основным направлениям: здоровье, образование и культура и социальная помощь.

ПРИНЦИПЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ:

помощь именно тем, кто нуждается в поддержке, прямой контакт с благополучателями и адресное распределение

фокус на регионах присутствия Компании

системный подход, прозрачность и измеримость результатов

контроль за целевым использованием и достижением результата, вовлеченность в реализацию проектов

Социальная и благотворительная деятельность НЛМК ведется преимущественно с участием социального партнера Компании — [благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие»](#). Это крупнейшая благотворительная организация в Липецкой области. Фонд входит во Всероссийский реестр социально ответственных предприятий и организаций, а также является членом Ассоциации грантодающих организаций «Форум Доноров».

«Милосердие» поддерживает массовый и детский спорт, учреждения здравоохранения, помогает сохранять культурное наследие страны, оказывает помощь ветеранам, многодетным семьям и другим незащищенным категориям населения. Фонд является давним и надежным партнером НЛМК в Липецкой, Белгородской и Свердловской областях, а также в Алтайском крае. В 2022 году были открыты филиалы фонда в Старом Осколе и Заринске. Благополучателями фонда «Милосердие» ежегодно становятся более 50 тыс. человек.

НЛМК стремится повышать эффективность инструментов взаимодействия и вовлеченность населения и персонала в развитие культуры повседневной благотворительности. Примером такого инструмента является грантовый конкурс «Стальное дерево».

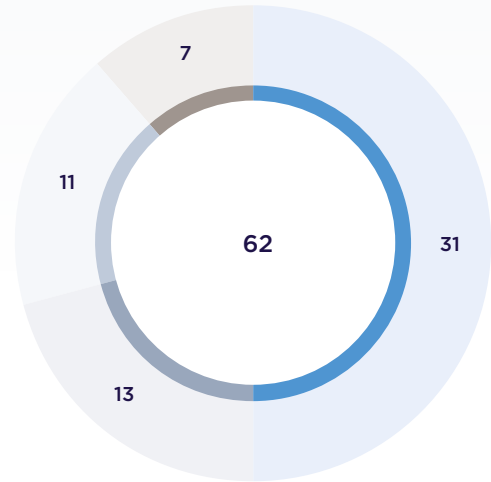
ГРАНТОВЫЙ КОНКУРС «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО»

Конкурс проводится с 2017 года и ежегодно демонстрирует рост рассмотренных и принятых заявок.

В 2025 году гранты получили проекты в областях экологии и благоустройства, семейных ценностей, науки и культуры, спорта и здоровья, а также молодежные программы, проекты по направлениям «Милосердие и забота» и «Активное долголетие». Конкурсная комиссия, в которую вошли представители НЛМК, фонда «Милосердие», администрации региона, городских и сельских поселений, отобрала лучшие инициативы из 452 заявок (рекордное за все девять лет действия программы число предложений). Поддержку получили жители четырех регионов России, финансирование конкурса со стороны НЛМК составило более 26 млн руб.

В 2025 году было выдано 62 гранта. Завершенные проекты помогли благоустроить общественные пространства с фокусом на маломобильных гражданах, создать условия для развития детей с ограниченными возможностями здоровья, поддержать людей с инвалидностью, а также пожилых, провести культурно-исторические мероприятия, помочь приютам для животных.

ГЕОГРАФИЯ КОНКУРСА «СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО», количество проектов



- Липецкая область
- Старый Оскол
- Заринск
- Свердловская область

«МАРАФОН ДОБРЫХ ДЕЛ»

«Марафон добрых дел», приуроченный к международному Дню благотворительности, прошел в шестой раз на всех российских площадках Группы.

2025 году марафон прошел в формате серии «добрых акций», направленных на помощь пожилым людям — ветеранам Компании. Ветераны получили помощь в быту, побывали на мастер-классах, спортивных мероприятиях и экскурсиях.

Волонтеры Липецка приняли участие в акции «Помощь ветеранам в быту», в рамках которой помогли с мытьем окон. Этот простой, на первый взгляд, жест стал символом заботы, поддержки и единства, ведь, помимо практической помощи, ветераны нуждаются в простом общении и поддержке.

ИНСТРУМЕНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ И ВЫЯВЛЕНИЯ ИХ ОЖИДАНИЙ

GRI 413-1



НЛМК РЕАЛИЗУЕТ РАЗЛИЧНЫЕ ВОЛОНТЕРСКИЕ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ, ИССЛЕДУЕТ ПОТРЕБНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ, ВЫЯВЛЯЯ НУЖДЫ МЕСТНЫХ ЖИТЕЛЕЙ В ХОДЕ ОПРОСОВ И ОБЩЕСТВЕННЫХ СЛУШАНИЙ, А ТАКЖЕ С ПОМОЩЬЮ ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫХ КАНАЛОВ СВЯЗИ.

Мероприятие

ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Описание мероприятия

НЛМК регулярно анализирует свои социальные программы, чтобы оценить их эффективность, охват аудитории и обратную связь. Для этого в том числе проводится анализ обратной связи по коммуникационным каналам фонда «Милосердие»



ПРЯМОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЕРЕЗ ВНУТРЕННИЕ КАНАЛЫ СВЯЗИ

Многие предприятия Группы НЛМК являются крупнейшими работодателями региона, поэтому значительное число жителей регионов присутствия — ее сотрудники. На выявление социальных ожиданий этой части населения направлены внутренние каналы коммуникации: телефоны горячей линии, СМС-обращения и интранет-портал. На портале можно оставить обращение, на которое ответит специалист. Их могут просматривать и комментировать все пользователи портала



ПРОЦЕДУРА ПУБЛИЧНЫХ СЛУШАНИЙ, ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБСУЖДЕНИЙ

Воздействие на окружающую среду инвестиционных объектов НЛМК, подлежащих государственной экологической экспертизе, оценивается в форме общественных обсуждений и публичных слушаний. Их итоги помогают выявить ожидания местных жителей и учесть их мнение в работе



ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

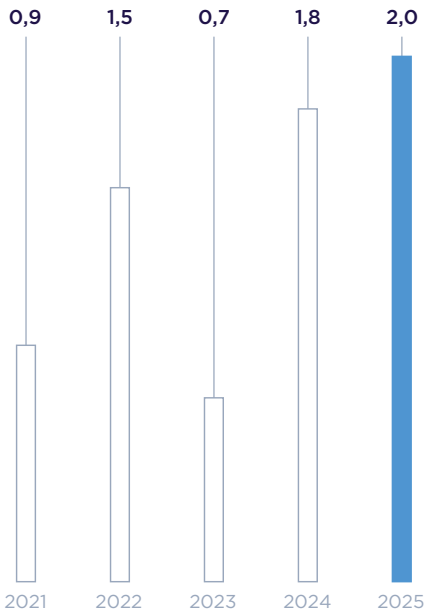
GRI 413-2

В 2025 году во всех регионах деятельности Группы НЛМК продолжилась системная работа по взаимодействию с местными сообществами. Одним из инструментов оценки воздействия деятельности Компании стала обратная связь с заинтересованными лицами. На основе регулярного мониторинга различных коммуникационных каналов проводился анализ обращений населения и предложений по социальным программам фонда «Милосердие».

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ежегодно НЛМК выделяет значительные средства на реализацию социальных программ.

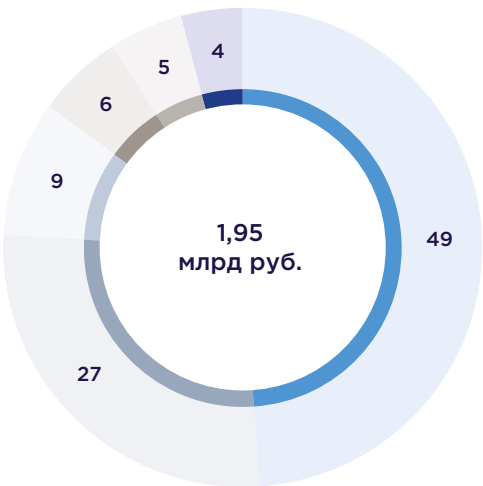
ДИНАМИКА ИНВЕСТИЦИЙ ВО ВНЕШНИЕ
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ, млрд руб.



В 2025 году на внешние социальные программы было направлено 1,95 млрд руб. Программы взаимодействия с местными сообществами ведутся на всех предприятиях Компании.

ИНВЕСТИЦИИ ВО ВНЕШНИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОГРАММЫ, %

GRI 201-1 GRI 203-1 МЭР 34



- Поддержка массового и детского спорта
- Поддержка незащищенных категорий населения
- Поддержка образования и просвещения
- Здоровье, благополучие, здравоохранение
- Культура, инициативы по созданию комфортной городской среды
- Поддержка пенсионеров и бывших работников

ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ, ЗДРАВООХРАНЕНИЕ



Проекты в этой области направлены на поддержку учреждений здравоохранения, в том числе на приобретение медицинского оборудования, а также на адресную помощь тяжелобольным людям (оплата дорогостоящих операций, покупка лекарств и реабилитация).

111,2 млн руб.

инвестировано в направление «Здоровье и благополучие, здравоохранение» в 2025 году

ПОДДЕРЖКА НЕЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Компания оказывает адресную помощь нуждающимся, поддерживает социально значимые инициативы, вовлекает сотрудников и активных жителей регионов присутствия в решение социальных проблем, в том числе с использованием грантов.

524,2 млн руб.

направлено на поддержку незащищенных категорий населения регионов присутствия

«ОСОБАЯ ЙОГА» ДЛЯ ОСОБЕННЫХ ЛЮДЕЙ

В Екатеринбурге при поддержке ВИЗ-Стали и программы «Стальное дерево» запущен инклюзивный проект «Особая йога» для молодых людей с особенностями развития. Программа разработана с учетом ментальных особенностей участников и реализуется на базе центра «Шанс», где молодым людям с инвалидностью помогают осваивать бытовые навыки. Новый формат занятий способствует прогрессу участников как в физическом развитии, так и в их эмоционально-психологическом состоянии.

ПОДДЕРЖКА БЫВШИХ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ

НЛМК уделяет большое внимание поддержке бывших работников Компании. Важное направление работы — вовлечение данной категории жителей регионов в активную социальную жизнь и повышение качества жизни. С этой целью организуются экскурсии и другие культурно-массовые мероприятия, проводятся спортивные турниры и оздоровительные занятия, на регулярной основе проходят творческие выставки. Для укрепления связи между поколениями НЛМК проводит встречи с бывшими работниками Компании при участии профсоюзных организаций.

84,4 млн руб.

направлено на поддержку пенсионеров и бывших работников

ПОДДЕРЖКА МАССОВОГО И ДЕТСКОГО СПОРТА

Одно из приоритетных направлений социальной деятельности Компании — развитие детского и массового спорта. НЛМК создает условия для занятий спортом не только для сотрудников Компании и членов их семей, но и для местных жителей. Компания регулярно выделяет средства на содержание спортивных объектов, оказывает помощь спортивным детским и юношеским школам и секциям, спортклубам и перспективным атлетам. Так, НЛМК финансирует в Липецке спортивный клуб «Липецкий металлург» и созданную на его базе детско-юношескую спортивную школу олимпийского резерва № 13. Здесь готовят спортсменов мирового уровня по стендовой стрельбе: около половины состава сборной России по данному виду спорта — выпускники этой школы.

949 млн руб.

направлено на поддержку массового и детского спорта

«СТАЛЬНЫЕ» СТАРТЫ ДЛЯ ЛИПЕЦКИХ ШКОЛЬНИКОВ

В 2025 году в рамках проекта «Стальные старты» для школьников Липецка прошли пятидневные соревнования в девяти дисциплинах, включая в том числе эстафетное плавание, мини-футбол, бадминтон, боулинг и др. Кроме традиционных видов активностей в зачет состязаний добавились еще два цифровых направления — интерактивный футбол и танцевальные навыки на ритм-симуляторе.

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ

Главные направления развития науки и образования, включенные в социальную политику НЛМК, — разносторонняя поддержка профильных учебных заведений в регионах присутствия и помощь молодежи в получении качественного технического образования. Компания осуществляет целевое финансирование научно-образовательной деятельности учебных заведений, организует и спонсирует научно-исследовательские конференции и конкурсы научно-технического творчества студентов. Для учащихся школ НЛМК проводит дни открытых дверей и экскурсии на производственные объекты, а также организует для студентов профильных учебных заведений производственные практики на своих предприятиях. Кроме того, НЛМК финансирует ряд стипендиальных программ.



Про работу со школьниками и студентами — в разделе [«Обучение и развитие»](#)

Компания выделяет значительные средства на укрепление материально-технической базы детских садов, школ, лицеев, профессиональных образовательных организаций, детских творческих центров, детских домов и школ-интернатов.

«СТАЛЬНОЕ ДЕРЕВО» ПОПУЛЯРИЗИРУЕТ ШАХМАТЫ СРЕДИ ШКОЛЬНИКОВ

В Старом Осколе при поддержке грантовой программы «Стальное дерево» открылся шахматный клуб «Ладья» для школьников. Средства гранта пошли на обустройство зала и программу дополнительного образования в сотрудничестве с школой № 12. Клуб уже привлекает юных шахматистов, в планах — охватить более 500 детей и провести первый городской турнир по трем возрастным группам.

178 млн руб.

направлено на поддержку образования и просвещения



КУЛЬТУРА, ИНИЦИАТИВЫ ПО СОЗДАНИЮ КОМФОРТНОЙ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ

Выявление актуальных проблем территорий присутствия и содействие их решению, а также развитие комфортной городской среды входят в число приоритетных направлений внешних социальных программ НЛМК.

ДРУЖНЫЕ ДВОРЫ В ЛИПЕЦКЕ

В 2025 году в Липецке при поддержке НЛМК и благотворительного фонда «Милосердие» реализуется социальный проект «Дружный двор», в рамках которого обновлено 200 дворов: установлены лавочки, проведено озеленение и организована просветительская деятельность. Проект сопровождается цифровой картой «дружных дворов» и служит площадкой для популяризации переработки отходов, замкнутого водного цикла и экопрактик НЛМК.



«ЭКОСПЛАВ» СТАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ КОНКУРСЕ «#НАВОЛНЕ»

Волонтерский проект «Экосплав» от Стойленского ГОКа, совмещающий водный поход на байдарках с экологическим субботником, стал победителем конкурса «#НаВолне — 2025». Инициатива превратила уборку берегов реки Оскол в увлекательное командное путешествие. Проект не только помог очистить прибрежные территории, но и привлек новых участников, укрепив волонтерское сообщество и вдохновив команду на новые экологические инициативы.



Поддерживая культуру, Компания помогает организациям, ведущим культурно-историческую и историко-просветительскую деятельность в регионах присутствия, выделяет средства на охрану и должное содержание памятников культуры, архитектуры и иных объектов культурно-исторического наследия.

НЛМК поддерживает деятельность корпоративных музейных площадок на Стойленском ГОКе, ВИЗ-Стали и Алтай-Коксе, а также музей НЛМК в Липецке.

105 млн руб.

направлено на инициативы по созданию комфортной городской среды

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2026 году ключевыми направлениями деятельности Компании в области внешних социальных программ станут внедрение более точных механизмов адресной помощи нуждающимся. Планируется вовлекать еще больше жителей регионов присутствия в ЗОЖ-активности.

Будет модернизирована программа «Стальное дерево»: увеличены гранты, внедрено обучение грантополучателей, а также масштабирование практик через Экспертный совет. Система грантов изменится: базовая категория — до 500 тыс. руб.; повышенная — до 1 млн руб. для сложных проектов с софинансированием. Приоритет будет отдан соискателям с опытом или сильными партнерами.

В рамках развития программы «Время добра» планируется расширить географию поставок и общий объем доставляемого детского питания для малообеспеченных многодетных семей. Кроме традиционных поставок семьям из районов Липецкой области, помощь от фонда получат семьи из Белгородской и Московской областей, а также Санкт-Петербурга.

Для популяризации традиций благотворительности и меценатства среди молодежи в школах Липецка планируется запуск нового образовательного проекта «Дневник добра».

Продолжится реализация ежегодной программы озеленения, пройдут городские соревнования для школьников «Стальные старты», традиционные благотворительные акции «Школьная страна», «День знаний», «Рождественский поезд».

Дальнейшее развитие получит взаимодействие с другими фондами и организациями: Институтом социального развития, компанией «Прогресс», профсоюзной организацией НЛМК. Совместные проекты нацелены на оказание комплексной реабилитации детей ДЦП, поддержку малоимущих семей и детей, оставшихся без попечения родителей.



КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

168

СИСТЕМА
КОРПОРАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ

186

КОМПАЕНС
И КОРПОРАТИВНАЯ
ЭТИКА

196

КОНТРОЛЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

207

ВНУТРЕННИЙ
АУДИТ

210

НЕЗАВИСИМЫЙ
АУДИТОР

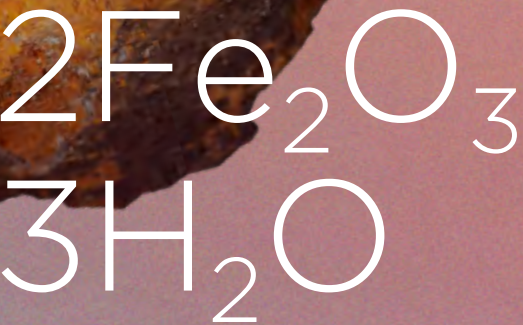
Класс

A+

ПО ИТОГАМ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ В РАМКАХ
АНТИКОРРУПЦИОННОГО РЕЙТИНГА РОССИЙСКОГО
БИЗНЕСА-2025 НЛМК ПРИСВОЕН КЛАСС
A+ — «КОМПАНИИ С ХОРОШИМ УРОВНЕМ
ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ»



Лимонит



СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



Система корпоративного управления НЛМК играет ключевую роль в деятельности Компании, ее успешном устойчивом развитии, управлении рисками, а также в обеспечении баланса прав и интересов акционеров, руководства Группы и иных заинтересованных сторон.

Система основана на лучших мировых практиках, требованиях законодательств Российской Федерации и стран присутствия компаний Группы, Принципах корпоративного управления ОЭСР, применимых правилах листинга, положениях Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России.

Система корпоративного управления Компании способна обеспечивать надежную защиту прав акционеров и потенциальных инвесторов и является одним из факторов роста эффективности и инвестиционной привлекательности НЛМК.



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НЛМК

1

Устойчивое развитие и перспективный рост доходности инвестиций в акционерный капитал

2

Равное и справедливое отношение ко всем акционерам при обеспечении их права на участие в управлении и получении дивидендов Компании, в том числе в рамках участия в работе собраний и голосования по вопросам повестки дня

3

Равное отношение ко всем акционерам независимо от доли владения или географической принадлежности

4

Обеспечение надежных и эффективных способов учета прав акционеров на акции, а также гарантирование возможности свободного и необременительного отчуждения акционерами принадлежащих им акций

5

Соблюдение норм законодательства, принципов Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России, и международных стандартов корпоративного управления

6

Соблюдение предоставленных законодательством, Уставом НЛМК и иными нормативными документами прав третьих лиц, в том числе кредиторов и сотрудников Компании

7

Приверженность единой корпоративной политике в отношении дочерних и зависимых обществ и иных юридических лиц, участником, учредителем или членом которых является НЛМК

8

Соблюдение деловой этики при ведении бизнеса

i С ключевыми документами, регламентирующими направления и основные принципы корпоративного управления, можно ознакомиться на [официальном сайте Группы НЛМК](#).



СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-9

GRI 2-12

В соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Компании структура корпоративного управления НЛМК включает в себя:

Общее собрание акционеров — высший орган управления НЛМК, принимающий решения по основным вопросам деятельности Компании

Совет директоров — орган, который осуществляет общее руководство деятельностью Компании, за исключением вопросов, отнесенных Уставом НЛМК к компетенции общего собрания акционеров

Комитеты Совета директоров — консультативные органы Совета директоров, сформированные для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности Компании

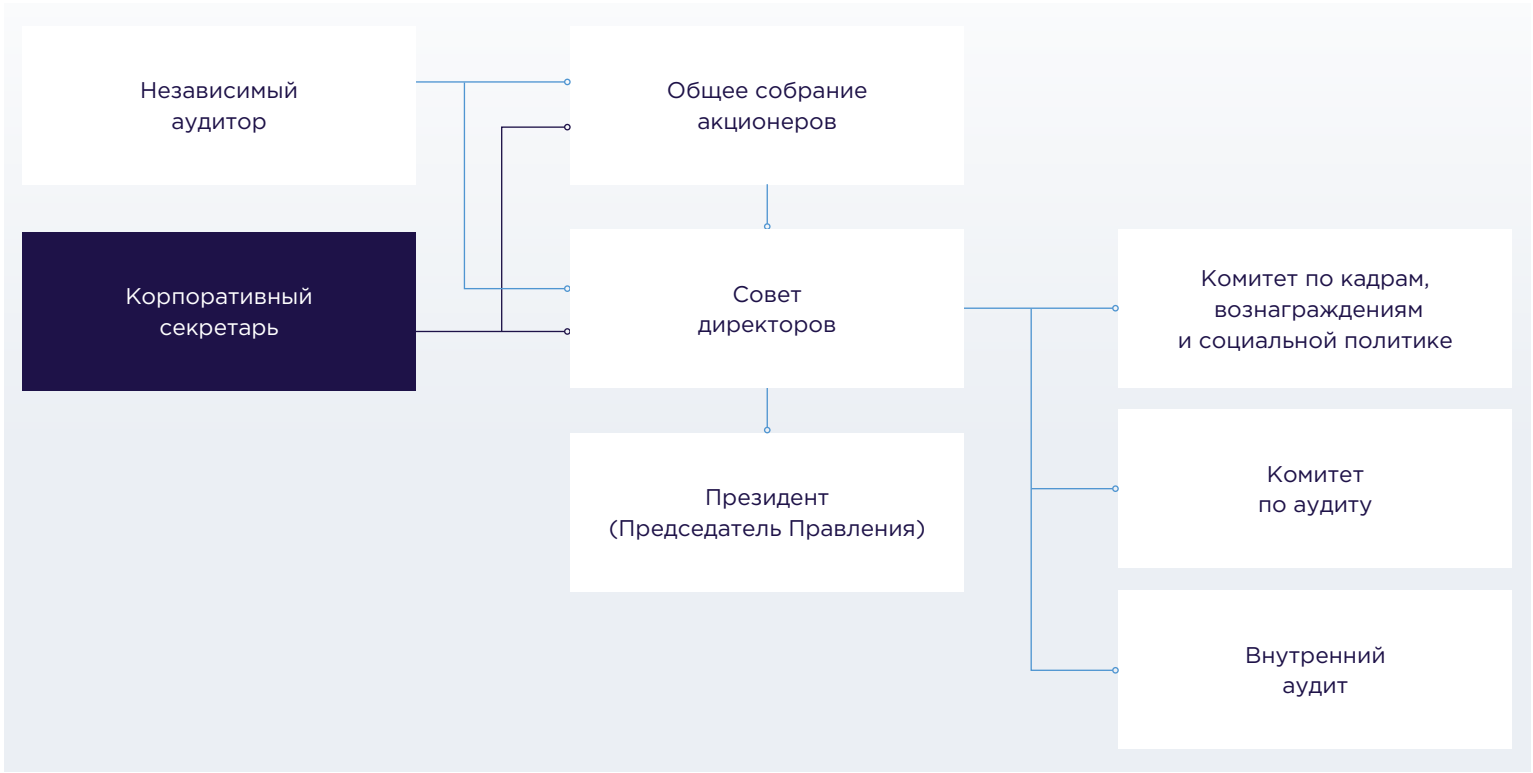
Исполнительные органы — Президент (Председатель Правления), Правление — осуществляют оперативное управление текущей деятельностью и обеспечивают эффективную работу Компании, реализуя поставленные Советом директоров задачи

Корпоративного секретаря, обеспечивающего взаимодействие с акционерами, координацию действий Компании по защите прав и интересов акционеров, а также поддержку работы Совета директоров

Внутренний аудит, который осуществляет контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Компании

Независимый аудитор — организация, привлекаемая для проверки и подтверждения достоверности консолидированной финансовой отчетности Группы НЛМК по МСФО и бухгалтерской (финансовой) отчетности НЛМК по РСБУ

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НЛМК



РАЗВИТИЕ ПРАКТИК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В 2025 ГОДУ

В 2025 году Компания продолжила совершенствовать систему корпоративного управления, чтобы обеспечить ее соответствие мировым стандартам. При этом НЛМК уделяла особое внимание защите прав и интересов акционеров и инвесторов в условиях значительных регуляторных изменений и связанных с ними рисков.

По результатам 2025 года НЛМК соблюдает все принципы Кодекса корпоративного управления: 68 принципов соблюдаются полностью, 11 — частично. В качестве методологии для оценки Компания использует рекомендации Банка России по составлению отчета о соблюдении Кодекса корпоративного управления.

На прошедшем в 2025 году общем собрании акционеров применялось электронное голосование, позволяющее акционерам голосовать независимо от места учета их прав, а также дополнительный сервис электронного голосования на сайте регистратора НЛМК, созданный для удобства акционеров.

В 2025 году были утверждены Устав, Положение об общем собрании акционеров, Положение о Совете директоров и Положение о Правлении, а также ряд иных документов Компании в новых редакциях. В обновленных документах были отражены масштабные изменения законодательства, касающиеся в том числе вопросов дистанционного участия в общих собраниях акционеров, а также иных норм, процедур и документов Компании.



АКЦИОНЕРЫ НЛМК ВОШЛИ В ТОП-7 НАИБОЛЕЕ АКТИВНЫХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ СЕРВИСА ЭЛЕКТРОННОГО ГОЛОСОВАНИЯ, КОТОРЫЙ ИСПОЛЬЗОВАЛСЯ В РАМКАХ ПРОВЕДЕНИЯ ОСА.

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2026 году Компания продолжит анализ лучших практик корпоративного управления и их оценку с точки зрения их применения в деятельности НЛМК.



ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ ПО-ПРЕЖНЕМУ БУДЕТ УДЕЛЕНО ВНЕДРЕНИЮ ИНСТРУМЕНТОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.

Традиционно будет проводиться анализ рейтингов и бенчмаркингов, позволяющих объективно оценивать достижения эмитентов, а также выявлять направления, которые приносят Компании наибольшую пользу и важны для ее заинтересованных сторон. Как и ранее, Группа будет анализировать лучшие практики, новые подходы и инструменты, направленные на обеспечение альтернативных способов участия в корпоративных событиях, а также продолжит приоритизировать аспекты защиты прав и интересов акционеров и инвесторов в условиях значительных регуляторных изменений и связанных с ними рисков.



ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ АКЦИОНЕРОВ

Общее собрание акционеров является высшим органом управления Компании и действует в рамках компетенции, определенной законодательством Российской Федерации, [Уставом НЛМК](#) и [Положением об общем собрании акционеров](#). Порядок подготовки, созыва, проведения и подведения итогов общего собрания акционеров НЛМК установлен Положением об общем собрании акционеров, размещенным на официальном сайте Компании.



**ИНФОРМАЦИЯ
О ПРЕДСТОЯЩЕМ ОБЩЕМ
СОБРАНИИ АКЦИОНЕРОВ
И МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПОДГОТОВКИ
ПУБЛИКУЮТСЯ НА САЙТЕ
КОМПАНИИ НА РУССКОМ
И АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКАХ.**

Акционеры имеют возможность дистанционного голосования посредством использования различных систем электронного голосования с возможностью выбора наиболее удобного варианта. Указанные сервисы доступны акционерам Компании независимо от того, являются они клиентами депозитария или учитывают свои акции в реестре.

Помимо предусмотренных законодательством обязательных сведений и материалов, Компания предоставляет акционерам дополнительную информацию и материалы по вопросам повестки дня общего собрания акционеров в соответствии с положениями Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России.

Функции счетной комиссии общего собрания акционеров выполняет регистратор Компании.

ОТЧЕТ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА 2025 ГОД

В 2025 году было проведено

**1 общее собрание
акционеров**

Годовое общее собрание акционеров НЛМК по итогам работы за 2024 год состоялось 30 июня 2025 года в форме заседания, голосование на котором совмещается с заочным голосованием, с применением технологии электронного голосования. Собрание проводилось в соответствии с обновленными нормами, внесенными в федеральный закон «Об акционерных обществах». На собрании приняты решения по обязательным вопросам, предусмотренным п. 3 ст. 47 федерального закона «Об акционерных обществах», а также касательно утверждения в новых редакциях Устава, Положения об общем собрании акционеров, Положения о Совете директоров, Положения о Правлении и Положения о вознаграждении членов Совета директоров.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

ПОРЯДОК РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ НЛМК

GRI 2-10

GRI 2-12

Совет директоров как ключевой элемент корпоративного управления определяет стратегические направления деятельности, основные принципы и подходы к организации Системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов Компании, а также реализует иные ключевые функции. Совет директоров НЛМК подотчетен акционерам Компании и избирается решением общего собрания акционеров. Деятельность Совета директоров НЛМК регулируется [Уставом Компании](#), а также [Положением о Совете директоров](#), размещенными на официальном сайте Компании.

GRI 2-12

Помимо выполнения основных функций, предусмотренных законодательством и Положением о Совете директоров НЛМК, Совет директоров придает ключевое значение таким задачам, как оценка различных видов рисков, обеспечение соблюдения принципов корпоративного управления и устойчивого развития, контроль соблюдения Политики в области устойчивого развития, Политики раскрытия информации.

Члены Совета директоров активно участвуют в работе Компании, как в рамках комитетов и Совета, так и за их пределами. Они обеспечивают эффективное сотрудничество и обмен опытом с менеджментом, в том числе через неформальные встречи. Совет директоров сформировал рабочие группы, в которых участвуют как члены Совета, так и менеджмент, для интеграции долгосрочных вызовов и трендов в стратегию развития Компании. При этом вопросы стратегического развития, включая аспекты определения приоритетных направлений деятельности Компании, по факту предварительной проработки рассматривались непосредственно на заседаниях Совета директоров.

Члены Совета директоров обеспечивают надежность и стабильность функционирования Компании, способствуют принятию менеджментом взвешенных управленческих решений, выносят объективные независимые суждения и принимают решения, отвечающие интересам НЛМК и его акционеров.

В Положении о Совете директоров НЛМК закреплён порядок подготовки и проведения заседаний и заочных голосований Совета директоров, а также выдвижения и отбора кандидатов в члены Совета директоров. Членами Совета директоров могут быть физические лица, избранные на общем собрании акционеров, кандидатуры которых предлагаются акционерами или Советом директоров. Количественный состав Совета директоров устанавливается корпоративными документами.

Для обеспечения сбалансированности при принятии решений и повышения эффективности деятельности в Совет директоров НЛМК избираются независимые директора, что является общемировой практикой корпоративного управления. Компания заинтересована в том, чтобы в состав Совета входило не менее трех независимых директоров. Помимо этого, Компания стремится диверсифицировать состав Совета директоров по компетенциям, опыту, профессиональной специализации, гендерному составу и прочим показателям.

Члены Совета директоров избираются кумулятивным голосованием на общем собрании акционеров. Избранными в состав Совета директоров считаются кандидаты, набравшие наибольшее число голосов.

Члены Совета директоров имеют достаточно времени для добросовестного и эффективного выполнения своих обязанностей, в том числе для участия в его заседаниях и комитетах. Требование о наличии у членов Совета директоров достаточного времени для эффективного участия в его работе закреплено в Кодексе корпоративного управления НЛМК.

Заседания или заочные голосования Совета директоров проводятся на регулярной основе не менее шести раз в год в соответствии с утвержденным планом.

Форма проведения мероприятий Совета директоров НЛМК определяется в том числе с учетом важности вопросов повестки дня и глубины предварительной проработки. Наиболее значимые вопросы, относящиеся к компетенции Совета директоров, рассматриваются на заседаниях и, как правило, предварительно оцениваются его комитетами, что способствует всестороннему обсуждению и принятию взвешенных решений.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-11

Председатель Совета директоров обеспечивает эффективную организацию его деятельности, организует разработку плана его работы, а также контролирует исполнение решений Совета, формирует повестку дня и обеспечивает выработку наиболее эффективных решений по вопросам повестки дня.

Председатель Совета директоров играет ключевую роль в организации его деятельности и обеспечении работы комитетов.

Обладая богатым опытом, необходимыми профессиональными навыками и авторитетом среди акционеров, членов органов управления и сотрудников Компании, Председатель избирается из числа членов Совета директоров большинством голосов его членов.

Председатель Совета директоров НЛМК обладает богатым опытом и необходимыми профессиональными навыками, пользуется авторитетом среди акционеров, членов органов управления и сотрудников Компании.

Председатель Совета директоров не занимает исполнительных должностей в Компании.

НЕЗАВИСИМЫЕ ЧЛЕНЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Присутствие в Совете директоров независимых членов способствует формированию объективного мнения по обсуждаемым вопросам, благоприятно сказывается на эффективности управления и на имидже Компании.

Независимые директора играют важную роль в работе Совета директоров и вносят значительный вклад в обсуждение и принятие решений по вопросам, которые могут затронуть интересы акционеров, включая выработку стратегии развития Компании, оценку соответствия ее деятельности избранной стратегии, предотвращение и разрешение корпоративных конфликтов, оценку качества работы исполнительных органов и создание эффективной системы мотивации, а также оценку деятельности Компании на предмет соответствия интересам всех акционеров. В 2025 году количество независимых директоров составило 1/3 от состава Совета директоров. При этом независимые директора играют ключевую роль в деятельности комитетов Совета директоров.

Корпоративный секретарь НЛМК регулярно проводит предварительный анализ и оценку соответствия членов Совета директоров критериям независимости. Последняя оценка подтвердила соответствие директоров критериям независимости, изложенным в Положении о Совете директоров Компании и Кодексе корпоративного управления Банка России.

Дополнительная информация: [Годовой отчет 2025, стр. 100](#)

СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-9 GRI 2-17 GRI 405-1 МЭР 37 МЭР 44

Состав Совета директоров НЛМК сбалансирован по квалификации, опыту, знаниям, деловым качествам и разнообразию. Члены Совета директоров обладают безупречной деловой репутацией в бизнес-сообществе, а также глубокой экспертизой благодаря опыту работы на ключевых руководящих должностях в ведущих международных компаниях различных отраслей. Многие члены Совета директоров занимали должности CEO и иные высшие управленческие позиции, что позволило им приобрести необходимые Компании компетенции в области металлургии, горнодобывающей промышленности, финансов и инвестиций, управления рисками, устойчивого развития, управления человеческим капиталом, аудита. Большинство членов Совета

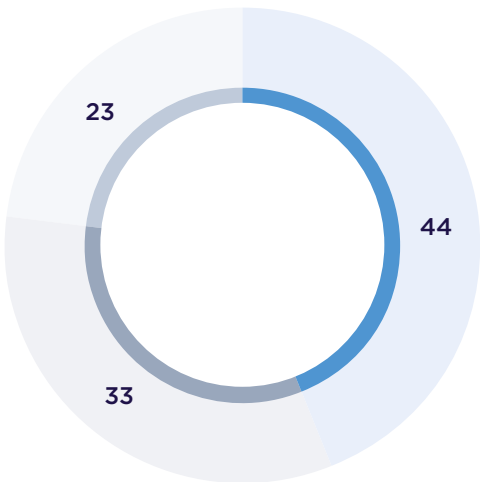
директоров располагают значительным опытом работы в наблюдательных советах и советах директоров других компаний, при этом все члены Совета директоров имеют образование, полученное в различных ведущих высших учебных заведениях, что обеспечивает наличие разнообразной экспертизы и знаний.

Действовавший по состоянию на 31 декабря 2025 года состав Совета директоров был избран 30 июня 2025 года на годовом заседании общего собрания акционеров НЛМК в количестве девяти человек.

Дополнительная информация: [Годовой отчет 2025, стр. 100](#)

СТРУКТУРА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ, %

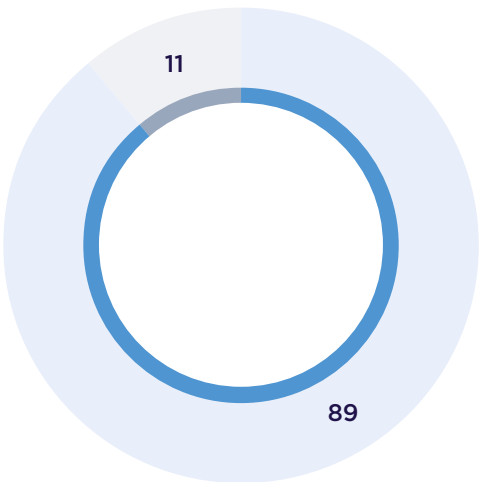
По статусу директоров



- Исполнительные
- Независимые
- Неисполнительные

По гендерному признаку

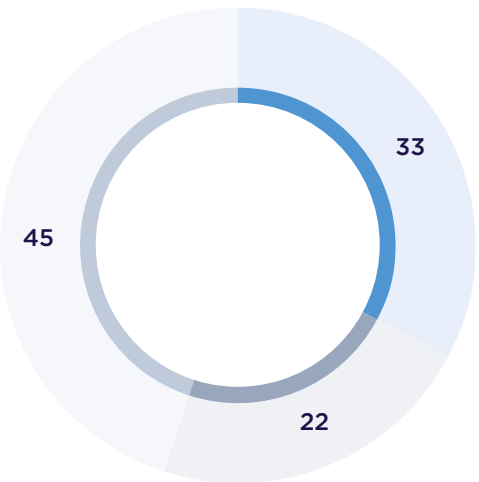
МЭР 44



- Мужчины
- Женщины

ВОЗРАСТ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ, %

МЭР 37



- 40—50 лет
- 51—60 лет
- 61 год и старше

ОТЧЕТ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ЗА 2025 ГОД

В 2025 году было проведено

8 заседаний и заочных
голосований

Совета директоров НЛМК. Всего рассмотрено порядка 20 вопросов

Основные вопросы, рассмотренные Советом директоров в 2025 году, касались выполнения стратегии и приоритетных направлений развития, назначений и вознаграждений, а также вопросов корпоративного управления и финансовой отчетности. Компания осуществляет раскрытие всей информации в отношении повесток заседаний Совета директоров.

МЭР 36

Все члены Совета директоров приняли участие во всех заседаниях и заочных голосованиях, запланированных на период вхождения соответствующего директора в состав данного органа.

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕСТКОЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА УРОВНЕ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-24

Управление аспектами устойчивого развития интегрировано в систему корпоративного управления Группы НЛМК и осуществляется на всех предприятиях Компании, в том числе зарубежных. Вопросы устойчивого развития находятся в зоне постоянного внимания руководства Группы НЛМК. Совет директоров, комитеты Совета директоров, Президент (Председатель Правления) и Правление определяют стратегические направления развития и осуществляют общее руководство деятельностью в области устойчивого развития.

Постановку конкретных задач и инициатив в области управления социальными, экономическими и экологическими аспектами деятельности Группы и контроль за их реализацией осуществляют вице-президенты — руководители функциональных направлений. В подчинении вице-президентов находятся дирекции, ответственные за разработку подходов и реализацию мероприятий в области устойчивого развития.

Непосредственную реализацию поставленных задач и локальное управление вопросами устойчивого развития на уровне предприятий Группы осуществляют функциональные отделы и службы.

Выявление, мониторинг и управление рисками в области устойчивого развития являются неотъемлемой частью корпоративной системы риск-менеджмента.

1 Подробнее — в разделе [«Контроль деятельности и управление рисками»](#).

GRI 2-16 TCFD GOVERNANCE

Все заинтересованные стороны Компании, включая сотрудников, имеют возможность довести любые вопросы, связанные с актуальным и потенциальным негативным воздействием деятельности Компании на них, до сведения членов Совета директоров, в том числе посредством обращения в адрес Корпоративного секретаря.

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕСТКОЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА УРОВНЕ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-12 GRI 2-14

Совет директоров / Комитет Совета директоров	Ключевой аспект устойчивого развития
Совет директоров	Оценка рисков в области устойчивого развития. Воздействие на окружающую среду: • эмиссия в атмосферу • стоки и отходы • использование ресурсов • биологическое разнообразие • изменение климата
Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике	Интеграция КПЭ в области устойчивого развития в систему вознаграждения. Занятость и труд: • здоровье и безопасность на рабочем месте • обучение и развитие • социальная политика • разнообразие и равные возможности • недопущение дискриминации • местные сообщества
Комитет по аудиту	Мониторинг результатов и отчетность по вопросам устойчивого развития
Совет директоров; Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике; Комитет по аудиту	Корпоративное управление: • корпоративное управление • вопросы деловой этики • противодействие коррупции

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НЛМК



ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-18

Совет директоров является одним из ключевых органов системы корпоративного управления Компании. От эффективности его деятельности зависит качество управления Компании, а принимаемые им решения напрямую влияют на величину рыночной капитализации НЛМК.



ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ — ЭТО ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ, КАЖДЫЙ ЭЛЕМЕНТ КОТОРОЙ СВЯЗАН С РАБОТОЙ ЭТОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ.

Основными целями оценки являются определение степени эффективности работы Совета директоров как коллективного органа управления и повышение его роли в достижении целей по развитию Компании. Оценка деятельности Совета директоров позволяет определить направленность и динамику изменений в работе Совета и его комитетов, получить сравнительную картину их вклада в успешное развитие Компании, выявить направления для непрерывного совершенствования практики их работы. Результаты оценки помогают развить стратегическое преимущество Компании, где эффективный Совет директоров способен обеспечить лидерство в долгосрочной перспективе. В соответствии с Кодексом корпоративного управления, рекомендованным к применению Банком России, и лучшей международной практикой Компания с 2016 года ежегодно проводит оценку (самооценку) эффективности деятельности Совета директоров. В рамках формализованной процедуры оценивается работа не только Совета директоров, но и его комитетов, а также председателей Совета директоров и комитетов. В ходе оценки анализируются такие аспекты, как структура и квалификация Совета директоров, повестка и эффективность проведения заседаний, взаимодействие с менеджментом и Корпоративным секретарем, а также проводится сравнение практик Совета директоров Компании с деятельностью иных эмитентов с развитыми практиками корпоративного управления.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ НЛМК

В рамках ежегодной оценки Совета директоров, проведенной в феврале 2025 года, была проанализирована деятельность Совета директоров, в том числе в сравнении с лучшими практиками, с учетом информации ряда исследований в области корпоративного управления.

Также были выданы рекомендации по развитию отдельных аспектов деятельности Совета директоров, подготовлен отчет об итогах оценки, который был рассмотрен на заседании Комитета по кадрам, вознаграждениям

и социальной политике. Выданные рекомендации, в том числе касательно структуры Совета директоров, системы и форматов взаимодействия и проработки ключевых вопросов на уровне топ-менеджмента и органов управления, находились в фокусе внимания в течение 2025 года и успешно имплементированы в практику.

ИНФОРМИРОВАНИЕ ВНОВЬ ИЗБРАННЫХ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ О РАБОТЕ КОМПАНИИ И ВВЕДЕНИЕ В ДОЛЖНОСТЬ

Для повышения эффективности деятельности Совета директоров и поддержания преемственности в его работе в соответствии с лучшими практиками корпоративного управления в Компании внедрена Программа вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров, утвержденная Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальной политике.

Программа включает в себя ознакомление с ключевыми производственными и финансовыми показателями компаний Группы НЛМК, системой управления рисками и внутреннего контроля, а также системой корпоративного управления.

В рамках Программы вводного курса организуются встречи с Президентом (Председателем Правления), членами Совета директоров, Правления и другими руководителями Компании, а также осуществляется знакомство с основными активами, технологиями и продукцией Группы. Представители менеджмента и члены Совета директоров активно участвуют в интеграции вновь избранных членов Совета директоров в работу органов Компании и ее деятельность.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-15

Члены Совета директоров должны действовать разумно и добросовестно в интересах Компании и ее акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности. Исходя из того, что разумные и добросовестные действия членов Совета директоров предполагают принятие решений с учетом всей имеющейся информации, в условиях отсутствия конфликта интересов и с учетом равного отношения к акционерам общества, в Компании разработан ряд мер по их исключению.



ПО ИМЕЮЩЕЙСЯ У КОМПАНИИ ИНФОРМАЦИИ, В 2025 ГОДУ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ У ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ СВЯЗАННЫЙ С ИХ УЧАСТИЕМ В ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОВ НЛМК, ОТСУТСТВОВАЛ.

В рамках данных требований член Совета директоров обязан:

- при возникновении потенциального конфликта интересов (в том числе при наличии заинтересованности в совершении Компанией сделки) уведомить Совет директоров и в любом случае ставить интересы Группы выше собственных
- воздерживаться от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между личными интересами и интересами Компании
- незамедлительно уведомить Совет директоров о возникновении конфликта интересов, а также об основаниях его возникновения до начала обсуждения вопроса, по которому имеется конфликт интересов, на заседании Совета директоров или его комитета
- воздержаться от голосования по вопросам, в отношении которых имеется конфликт интересов, а в случаях, когда того требует характер обсуждаемого вопроса либо специфика конфликта интересов, не присутствовать при обсуждении такого вопроса на заседании Совета директоров

КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-9

Для повышения эффективности принимаемых Советом директоров решений, предварительного рассмотрения наиболее существенных вопросов деятельности Компании и подготовки соответствующих рекомендаций сформированы постоянно действующие комитеты:

- Комитет по аудиту
- Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике

Структура комитетов выстроена на основании важнейших областей деятельности Совета директоров, а также в соответствии с текущими потребностями цикла развития Компании. Их состав формируется с учетом наиболее эффективного применения экспертизы и профессионального опыта членов комитетов.

Комитеты Совета директоров подотчетны ему и являются его консультативными органами. Их решения носят рекомендательный характер.

Исходя из необходимости всестороннего обсуждения рассматриваемых вопросов комитеты формируются из членов Совета директоров, обладающих

специальными знаниями и навыками, при этом их состав сбалансирован с учетом наиболее эффективного применения компетенций и профессионального опыта их членов.

В случае необходимости по приглашению председателя комитета к его работе на временной или постоянной основе привлекаются эксперты и консультанты, которые не обладают правом голоса при принятии решений по вопросам компетенции комитета.

Статус, цели, задачи и функции комитетов, а также их состав, порядок формирования и работы определяются положениями о комитетах, утвержденными Советом директоров Компании и размещенными на официальном сайте НЛМК.

В целях обеспечения сбалансированности подхода к решению задач, связанных с защитой интересов акционеров и управлением рисками, большинство членов комитетов Совета директоров, включая председателей данных комитетов, являются независимыми директорами.

КОМИТЕТ ПО АУДИТУ

Комитет по аудиту ПАО «НЛМК», возглавляемый независимым директором, разрабатывает и предоставляет Совету директоров рекомендации по вопросам обеспечения эффективного участия Совета директоров в осуществлении контроля финансово-экономической деятельности Компании, включая ежегодные независимые аудиторские проверки финансовой отчетности, качества оказываемых аудитором услуг и соблюдению им требований аудиторской независимости. В своей деятельности Комитет по аудиту полностью подотчетен Совету директоров ПАО «НЛМК» и является консультативным органом.

Комитет по аудиту встроен в систему управления рисками и осуществляет следующие функции в области управления рисками, внутреннего контроля, корпоративного управления и устойчивого развития (в соответствии с [Положением о Комитете по аудиту](#)):

- контроль за надёжностью и эффективностью функционирования системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления, включая оценку эффективности процедур управления рисками и внутреннего контроля, практики корпоративного управления и подготовку предложений по их совершенствованию

- анализ и оценка исполнения политики в области управления рисками и внутреннего контроля
- контроль процедур, обеспечивающих соблюдение Компанией требований законодательства, а также этических норм, правил и процедур Компании, требований бирж
- анализ и оценка исполнения политики управления конфликтом интересов
- анализ и информирование Совета директоров об эффективности функционирования системы внутреннего контроля в дочерних и зависимых обществах, включая рассмотрение кандидатуры Аудитора таких обществ
- осуществление постоянного наблюдения за функционированием системы внутреннего контроля Компании
- анализ и оценка системы раскрытия Компанией информации по вопросам устойчивого развития, контроль за обеспечением ее полноты, точности и достоверности

В состав комитета включен независимый директор, обладающий опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности.

В 2025 году было проведено пять заседаний Комитета по аудиту. Все члены Комитета посетили все заседания, т. е. коэффициент посещаемости заседаний составил 100%. На них приняты решения по следующим основным вопросам.

В области бухгалтерской (финансовой) отчетности:

- рассмотрение проекта консолидированной финансовой отчетности Группы за 2024 год, подготовленной в соответствии с МСФО, включая обзор финансовых результатов и результатов проведенного независимого аудита отчетности
- рассмотрение результатов аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности НЛМК за 2024 год, подготовленной в соответствии с РСБУ, а также оценки независимого аудиторского заключения по такой отчетности
- рассмотрение проекта промежуточной сокращенной консолидированной финансовой отчетности Группы за 2025 год, I, II и III кварталы 2025 года, подготовленной в соответствии с МСФО, включая обзор финансовых результатов и результатов проведенного независимого аудита отчетности; плана проведения независимых аудитов в 2025 году

В области управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления:

- рассмотрение вопроса существенных изменений налогового законодательства
- рассмотрение дорожной карты по развитию системы управления рисками и внутреннего контроля до конца 2025 года

В области проведения внешнего и внутреннего аудита:

- рассмотрение вопроса оказания неаудиторских услуг внешним аудитором
- рассмотрение отчетов по результатам внутреннего аудита

В области организации и оценки деятельности комитета:

- рассмотрение скользящего графика заседаний Комитета по аудиту на 2025 год
- рассмотрение отчета о деятельности службы внутреннего аудита
- рассмотрение направлений развития внутреннего аудита, включая план внутреннего аудита
- рассмотрение оценки аудиторского заключения за 2024 год

ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

Комитет по аудиту на ежеквартальной основе рассматривает консолидированную финансовую отчетность Группы, подготовленную в соответствии с МСФО, и годовую индивидуальную отчетность НЛМК, подготовленную в соответствии с РСБУ. Комитет уделяет особое внимание существенным суждениям в финансовой отчетности, примечаниям к отчетностям, а также учетным политикам. Вместе с ежеквартальной МСФО-отчетностью комитет рассматривает и обсуждает с высшим руководством и внешними аудиторами финансовое положение, результаты деятельности и движение денежных средств компаний Группы НЛМК и в случае необходимости запрашивает разъяснения по основным изменениям в операционной и финансовой деятельности Группы.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ И ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

Комитет по аудиту осуществляет контроль за надежностью и эффективностью функционирования системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления и подготовку предложений по их совершенствованию. При выполнении своих обязанностей по контролю комитет рассматривает отчеты по оценке эффективности Системы внутреннего контроля и управления рисками, подготовленные внешними аудиторами, внутренним аудитом и другими подразделениями Компании, выполняющими функции по управлению рисками, контролю и комплаенсу. Комитет проводит регулярные встречи с директором по аудиту, командой внешнего аудитора, директором по управлению рисками и внутреннему контролю и другими руководителями Компании.

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ

Комитет по аудиту НЛМК осуществляет мониторинг деятельности и оценку эффективности внутреннего аудита. Данные функции реализуются посредством обсуждения существенных вопросов с директором по аудиту, согласования скользящего плана работы Дирекции по аудиту, рассмотрения отчета о деятельности Дирекции по аудиту, включая результаты аудитов и оценки эффективности контролей в рамках непрерывного мониторинга.

Для обеспечения независимости директор по аудиту подчиняется непосредственно Совету директоров, имеет право выносить на рассмотрение любой вопрос, который он считает важным, встречается с внешними аудиторами по мере необходимости.

Внутренний аудит регулярно проходит самооценку качества и независимую внешнюю оценку, результаты которой представляются на рассмотрение Комитету по аудиту. Комитет по аудиту, оценивавший эффективность внутреннего аудита, был удовлетворен качеством оказанных им услуг.

ВНЕШНИЙ АУДИТ

АО «Технологии Доверия — Аудит» (далее — ТеДо; до 2022 года — АО «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит») является аудитором Группы.

Компании Группы периодически привлекают ТеДо для оказания не относящихся к аудиту услуг. Руководство Группы убеждено, что такие услуги не сказываются на независимости аудитора и не имеют отношения к подготовке финансовой отчетности. В 2025 году доля не относящихся к аудиту услуг была на допустимом уровне — 2% в общем объеме услуг, предоставленных ТеДо. ТеДо проводит ротацию основного персонала на аудиторских проектах на регулярной основе (как минимум один раз в семь лет) для соблюдения требований независимости.

Независимый аудитор ТеДо ежеквартально предоставляет отчеты Комитету по аудиту, и члены комитета рассматривают и обсуждают с внешними аудиторами ключевые вопросы аудита. В результате такого рассмотрения комитет позитивно оценил работу внешнего аудитора.



Подробнее — в разделе [«Независимый аудитор»](#).

КОМИТЕТ ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике оказывает содействие Совету директоров в рассмотрении вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Компании, усиления профессионального состава и эффективности работы Совета директоров НЛМК. Подготавливает совместно с менеджментом предложения по развитию политики в области управления персоналом, планирования преемственности и подготовке высших руководителей Компании.

Комитет возглавляется независимым директором; большинство его членов также являются независимыми директорами. В состав Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальной политике включен независимый директор, который компетентен в вопросах мотивационного менеджмента и кадрового администрирования.

В 2025 году Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике продолжил планомерную реализацию своих функций в области анализа и оценки эффективности работы мотивационных программ ключевых руководящих работников, а также выполнения поручений комитета. Была продолжена работа в области планирования преемственности Президента (Председателя Правления), утвержден ряд документов и выданы рекомендации Совету директоров, в том числе касательно преемственности Совета директоров.

В течение 2025 года состоялось три заседания Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальной политике. На них приняты решения, в том числе по вопросам: выполнения целевых показателей Президента (Председателя Правления); оценки деятельности и преемственности Совета директоров; размера вознаграждения членов Совета директоров; соответствия кандидатов для избрания в Совет директоров на годовом общем собрании акционеров Компании по вопросам работы за 2025 год статусу независимого директора и их профессиональной квалификации.

КОРПОРАТИВНЫЙ СЕКРЕТАРЬ

Корпоративный секретарь НЛМК осуществляет текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий Компании по защите прав и интересов акционеров, а также поддержку эффективной работы Совета директоров.

Деятельность Корпоративного секретаря, его права и обязанности регулируются [Положением о Корпоративном секретаре¹](#), разработанным в соответствии с рекомендациями Кодекса корпоративного управления Банка России. В зону ответственности Корпоративного секретаря также входят реализация Программы вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров, корпоративное управление в дочерних и зависимых обществах, работа с инсайдерами и учет аффилированных лиц компаний Группы. Осуществление этих функций позволяет выстраивать динамичную и сбалансированную систему корпоративного управления НЛМК, обеспечивать эффективное взаимодействие между акционерами, Советом директоров и менеджментом Компании.

Корпоративный секретарь функционально подчиняется и подотчетен Совету директоров, административно — Президенту (Председателю Правления) НЛМК. Он назначается на должность и освобождается от нее Президентом (Председателем Правления) на основании решения Совета директоров.

Под руководством Корпоративного секретаря функционирует Аппарат Корпоративного секретаря.

Корпоративным секретарем Компании с 2005 года является Валерий Лоскутов.

Лоскутов Валерий Александрович

Год рождения — 1969.

Окончил Липецкий политехнический институт и Академию народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. Имеет степень МВА.

На протяжении более чем 20 лет входил в органы управления ряда российских компаний. В Компании с 1998 года, с 2005 года занимает должность Корпоративного секретаря Группы.

Является одним из учредителей ассоциации «Национальное объединение корпоративных секретарей». С 20 декабря 2019 года входит в состав совета ассоциации «Национальное объединение корпоративных секретарей».

Победитель XIII национальной премии «Директор года» в номинации «Директор по корпоративному управлению / корпоративный секретарь».

Имеет 7-й (высший) уровень квалификации Корпоративный секретарь хозяйственного общества (Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка свидетельство о квалификации от 1 декабря 2025 года).

Занял первое место среди директоров по корпоративному управлению в отрасли «Металлургия и горнодобывающая промышленность» в 21-м, 23-м ежегодных рейтингах «Топ-1000 российских менеджеров», подготовленных Ассоциацией менеджеров и ИД «Коммерсантъ», входя в топ-50 директоров по корпоративному управлению.

ПРАВЛЕНИЕ

ПОРЯДОК РАБОТЫ ПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-12 **GRI 2-13**

Правление осуществляет руководство текущей деятельностью Компании, реализацию выбранной стратегии и конкретных решений общего собрания акционеров и Совета директоров. Основной целью его деятельности является обеспечение эффективности работы Компании. Для реализации этой задачи Правление руководствуется следующими принципами:

- оперативное принятие максимально объективных решений в интересах Компании и ее акционеров
- добросовестное, своевременное и эффективное исполнение решений общего собрания акционеров и Совета директоров
- взаимодействие с профсоюзными организациями Компании с целью учета интересов сотрудников
- взаимодействие с органами государственной власти и органами самоуправления по наиболее значимым для общественности вопросам

По состоянию на 31 декабря 2025 года в состав Правления входили семь человек. В 2025 году у членов Правления не выявлено конфликта интересов.

В Компании отсутствуют особые требования к владению акциями для Президента (Председателя Правления) и других членов Правления.

¹ Перечень вопросов, принятие решений по которым относится к компетенции Правления, определен [Уставом НЛМК](#) и [Положением о Правлении](#) Компании, доступными для ознакомления на сайте.

ПРЕЗИДЕНТ (ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ)

Президент (Председатель Правления) является постоянно действующим единоличным исполнительным органом управления, основные задачи которого — осуществление руководства текущей деятельностью Компании, организация выполнения решений общего собрания акционеров и Совета директоров, обеспечение деятельности Правления и своевременного принятия им решений.

Права и обязанности Президента (Председателя Правления) определяются правовыми актами Российской Федерации и договором, заключенным с Компанией.

ОТЧЕТ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВЛЕНИЯ В 2025 ГОДУ

Работа Правления осуществляется в соответствии с утвержденным планом заседаний или по мере необходимости. Форма проведения заседаний Правления определяется решением Президента (Председателя Правления).

В 2025 году было проведено 36 заседаний Правления, в том числе 13 — в форме заочного голосования. На заседаниях рассматривались вопросы по следующим направлениям деятельности:

- выполнение целевых показателей и статус исполнения Программы развития охраны труда и промышленной безопасности
- исполнение бюджета компаний Группы НЛМК
- реализация стратегии в части операционной эффективности, Инвестиционной программы, а также управления портфелем продаж
- реализация кадровой и социальной стратегии
- программы развития функциональных направлений
- направления и проекты развития
- участие / прекращение участия Компании в других обществах, определение позиции об участии дочерних обществ в других компаниях
- рекомендации органам управления дочерних обществ

¹ Утверждено Советом директоров, протокол № 311 от 30 апреля 2024 года.

ОТЧЕТ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21

Уровень вознаграждения, выплачиваемого Компанией членам органов управления, достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимыми для НЛМК компетенциями и квалификацией.

ПОДХОД К ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ И КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Политика Компании в отношении вознаграждения членов Совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров.

Членам Совета директоров в период исполнения ими своих обязанностей выплачивается вознаграждение, а также компенсируются расходы, связанные с осуществлением ими своих функций. Размеры, условия и порядок выплаты вознаграждения и компенсации расходов определяются [Положением о вознаграждении членов Совета директоров](#), утвержденным общим собранием акционеров Компании в новой редакции 30 июня 2025 года. В соответствии с лучшими практиками корпоративного управления в новой редакции отражены изменения, уточняющие порядок выплаты вознаграждения членам Совета директоров. Положение размещено на официальном сайте Компании.

Базовое вознаграждение может быть выплачено в случае, если член Совета директоров принял участие более чем в половине заседаний Совета директоров за расчетный период.

Дополнительное вознаграждение членов Совета директоров предусмотрено за исполнение функций его Председателя, члена одного или нескольких комитетов либо председателя одного или нескольких его комитетов.

Кроме того, члену Совета директоров с учетом личного вклада в деятельность Совета директоров и его комитетов на основании рекомендаций Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальной политике может быть выплачена премия в размере, не превышающем сумму двух базовых вознаграждений.



ПОЛОЖЕНИЕ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ПРОЗРАЧНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ, А ТАКЖЕ РЕГЛАМЕНТИРУЕТ ВСЕ ВИДЫ ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ИМ ВЫПЛАТ, ЛЬГОТ И ПРИВИЛЕГИЙ.

Вознаграждение выплачивается членам Совета директоров за разумное и добросовестное осуществление предоставленных им прав и возложенных на них обязанностей в интересах Компании. Оно состоит из базового вознаграждения и премии.



Основанием для выплаты вознаграждения членам Совета директоров является решение общего собрания акционеров Компании. [Положением о вознаграждении членов Совета директоров](#) НЛМК также установлены правила возмещения расходов членов Совета директоров, непосредственно связанных с исполнением ими своих функций. В состав компенсируемых расходов включаются:

- транспортные издержки, связанные с проездом членов Совета директоров к месту заседаний
- расходы на проживание в период проведения заседаний
- представительские расходы
- расходы, связанные с получением профессиональных консультаций специалистов по вопросам, рассматриваемым на заседаниях Совета директоров

Максимальная сумма компенсируемых Компанией расходов, понесенных членом Совета директоров за расчетный период, не может превышать размер базового вознаграждения, который устанавливается в соответствии с решением общего собрания акционеров НЛМК. Компенсация может быть выплачена, если член Совета директоров принял участие более чем в половине его заседаний.

Иные формы вознаграждения, включая формы краткосрочной и долгосрочной мотивации, зависящие от финансового результата, а также опционные программы в Компании не применяются. Сумма вознаграждения членов Совета директоров за участие в работе органа управления в 2025 году составила 68 млн рублей.

ПОДХОД К ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ И КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ И ДРУГОГО ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА

GRI 2-19

Материальная заинтересованность членов Правления в достижении стратегических целей Компании обеспечивается за счет систем краткосрочной и долгосрочной мотивации. Краткосрочная мотивация основана на действующей системе ключевых показателей эффективности (КПЭ), от выполнения которых зависит размер премий членов Правления. Размер переменной части вознаграждения членов Правления составляет около половины совокупного вознаграждения за год.

Используемые для премирования топ-менеджмента КПЭ относятся к финансовым и производственным результатам деятельности НЛМК, неразрывно связаны с созданием акционерной стоимости и включают в себя показатели по операционной эффективности, социальной ответственности и безопасности труда, экологии и энергоэффективности, а также по организационному развитию производства.

В НЛМК внедрена Программа долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и других руководителей Компании. Выплаты по Программе долгосрочной мотивации зависят от выполнения стратегических целей НЛМК.

КПЭ Президента (Председателя Правления) включают годовые финансовые показатели и показатели реализации стратегии НЛМК, в том числе достижение целей по устойчивому развитию.



КОМПЛАЕНС И КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА

Честное и открытое взаимодействие с деловыми партнерами и общественностью, следование ведущим практикам корпоративного управления и нормам деловой этики, а также высокий уровень корпоративной культуры укрепляют деловую репутацию Группы НЛМК и ее позиции на мировом рынке металлопродукции.

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2025

Более **7** тыс.

сотрудников прошли обязательное декларирование по конфликту интересов

45

вебинаров по корпоративной этике и противодействию коррупции проведено для 6,2 тыс. сотрудников, занимающих должности с риском коррупции

396

обращений на горячую линию рассмотрено

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Комплаенс и корпоративная этика, в том числе противодействие коррупции и кибербезопасность

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ГРУППЫ НЛМК

GRI 2-23

Компания соблюдает нормы применимого законодательства и следует дополнительным этическим стандартам ведения бизнеса. [Кодекс корпоративной этики](#), утвержденный

Советом директоров в 2018 году, и дополняющие его [Этические принципы и нормы служебного поведения сотрудников Группы НЛМК](#), утвержденные Правлением

в 2023 году, — это публичные документы, которые размещены на официальном сайте Компании.

БАЗОВЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ, ЗАКРЕПЛЕННЫЕ В КОДЕКСЕ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ГРУППЫ НЛМК

GRI 2-24

GRI 2-27

Права человека

Группа НЛМК признает неприкосновенность прав человека, не допускает их нарушения, выстраивает систему принятия решений в соответствии с [Политикой Группы НЛМК в области прав человека](#), утвержденной Председателем Правления Группы НЛМК в 2018 году

1

Соблюдение законодательства

Группа НЛМК и ее сотрудники соблюдают требования российского и иного применимого законодательства, отраслевых и корпоративных правил, стандартов, процедур

2

Прозрачность и честность

Группа НЛМК выполняет взятые на себя обязательства перед контрагентами и сотрудниками, поддерживает репутацию надежного делового партнера и обеспечивает прозрачность совершаемых сделок и операций

3

Эффективность

Группа НЛМК стремится повышать эффективность своей деятельности, в том числе путем совершенствования системы корпоративного управления, производственных процессов, а также внедрения инновационных технологий

4

Взаимное уважение и профессионализм

Сотрудники Группы НЛМК — это основа потенциала Компании. Их компетентность, доверие, доброжелательность, сотрудничество и командный дух позволяют достигать поставленных целей и обеспечивают стабильное развитие Компании

5

Безопасность и социальная ответственность

Группа НЛМК обеспечивает соответствие всех производственных процессов требованиям в области охраны труда и безопасности, придерживается политики социальной ответственности перед своими сотрудниками и населением регионов присутствия Компании, а также принимает меры по защите окружающей среды

6

В 2024 году выпущено иллюстрированное разъяснение для сотрудников в России правил, содержащихся в Кодексе 2018 года и в Этических принципах и нормах служебного поведения 2023 года с примерами применения (Кодекс для сотрудников). Аналогичные этические требования к поведению сотрудников также приняты зарубежными предприятиями НЛМК в форме локальных кодексов этики.

Для коллегиального обсуждения спорных вопросов, касающихся соблюдения этических требований сотрудниками, в 2023 году создан Комитет по этике. В него вошли руководители, напрямую подчиняющиеся Президенту (Председателю Правления), Секретарь Комитета — руководитель комплаенс-подразделения.

В 2024 году Комитетом по этике рассмотрено и принято решение по четырем вопросам, в 2025 году заседания Комитета по этике не проводились.

Все сотрудники Компании проходят ознакомление с кодексом при приеме на работу и в дальнейшем — регулярное обучение по этому документу.

В 2025 году для сотрудников, занимающих рисковые должности, проведено 45 вебинаров по теме актуальных требований в сфере противодействия коррупции, корпоративной этики и практики их применения в Компании. Все новые сотрудники проходили обучение в форме электронного курса.

Всего в 2025 году обучение в сфере корпоративной этики и противодействия коррупции прошли

более **5,4** тыс. сотрудников

Кроме того, знание и понимание требований Компании в сфере корпоративной этики и противодействия коррупции включено в качестве обязательного требования во все должностные инструкции и является необходимой компетенцией каждого сотрудника. В рамках оценки компетенций в 2025 году организовано тестирование сотрудников на знание указанных требований, в котором добровольно приняли участие более 7 тыс. сотрудников, из которых большая часть показали знания на целевом уровне или на уровне выше целевого. В рамках подготовки к тестированию в Компании прошла Неделя корпоративной этики, в рамках которой для сотрудников были организованы дополнительные обучающие мероприятия, вебинары и блиц-опросы по темам тестирования.

Компания ожидает соблюдения базовых ценностей и принципов добросовестного ведения бизнеса не только от сотрудников, но и от своих деловых партнеров.

Все контрагенты проходят процедуру проверки соответствия утвержденным в Компании требованиям, в том числе подтверждают, что ознакомлены с Кодексом этики партнера и соблюдают его требования. Этот документ утвержден в 2022 году и требует от контрагентов Компании соблюдения:

- прав человека
- противодействия коррупции и предотвращения конфликтов интересов
- добросовестной конкуренции
- охраны труда и промышленной безопасности
- иных требований в наиболее значимых для Компании областях



ВСЕ ПАРТНЕРЫ ПРОХОДЯТ ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ПОЛОЖЕНИЯМИ КОДЕКСА В РАМКАХ ПРОЦЕДУРЫ КВАЛИФИКАЦИИ (ДОПУСКА К ЗАКУПКАМ).

В рамках закупочных процедур партнеры дополнительно информируются о возможности обратиться на каналы Комплаенс Радара в случае выявления признаков нарушений со стороны сотрудников Компании.

Кроме того, Группа требует от деловых партнеров подписывать согласие с принятыми в Компании антикоррупционными условиями. С 2024 года с контрагентами с повышенным риском Компания подписывает соглашение о сотрудничестве, предусматривающее усиленные меры ответственности в случае нарушения контрагентом требований Компании в сфере этики и противодействия коррупции.

СИСТЕМА КОМПЛАЕНСА

В 2025 году Компания продолжила развивать систему комплаенса, задача которой — обеспечить соответствие деятельности НЛМК нормам применимого законодательства и внутренним документам.

- Основные направления в рамках единой системы комплаенса:
- антикоррупционный комплаенс
 - антимонопольный комплаенс
 - защита персональных данных
 - защита инсайдерской информации
 - управление рисками в сфере интеллектуальной собственности

Созданное в 2020 году подразделение комплаенса реализует антикоррупционную и антимонопольную комплаенс-программы и координирует внедрение и работу системы комплаенса в целом. Подразделение подчиняется напрямую вице-президенту по правовым вопросам.

Комплаенс по направлениям защиты персональных данных, соблюдения законодательства об инсайдерской информации и управления рисками в сфере интеллектуальной собственности курируют функциональные подразделения. Каждое из них реализует свою систему мер по управлению соответствующими комплаенс-рисками. Информация о мерах в указанных областях приведена далее в данном разделе.

НЕЗАВИСИМАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ КОМПЛАЕНСА

GRI 2-25 **GRI 2-26**

Вне зависимости от области Группа НЛМК уделяет особое внимание мерам по развитию культуры добросовестного и этического поведения сотрудников как внутри Компании, так и в отношениях с другими заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). С этой целью в НЛМК действует независимая горячая линия комплаенса (Комплаенс Радар), с помощью которой любая заинтересованная сторона может сообщить о нарушении.

С 2022 года независимая горячая линия комплаенса охватывает не только российские предприятия, но и все зарубежные площадки Группы НЛМК. В качестве независимых операторов горячей линии привлечены компании, отлично зарекомендовавшие себя в этой сфере.

В 2022-2024 годах для российских и зарубежных предприятий Группы разработаны и утверждены внутренние документы, закрепляющие порядок работы каналов независимой горячей линии комплаенса. В них также включены гарантии защиты заявителей от негативных последствий. В соответствии с указанными документами:

1. К рассмотрению принимаются сообщения о любом событии, касающемся Компании, которое заявитель добросовестно считает неправомерным. К ним относятся нарушения применимого законодательства, любые виды коррупции и мошенничества, нарушение внутренних документов Компании, включая Кодекс корпоративной этики, Антикоррупционную политику и Политику по правам человека.

2. Обратиться на горячую линию комплаенса может любой человек, в том числе сотрудники компаний Группы НЛМК и контрагенты.

3. По каждому сообщению, поступившему на горячую линию комплаенса, проводится проверка достоверности. Результаты фиксируются в специализированной информационной системе и доводятся до сведения заявителя. При необходимости комплаенс организует привлечение к ответственности нарушителя, а также инициирует системные корректирующие меры.

4. Компания защищает конфиденциальность сведений о лицах, добросовестно обратившихся на Комплаенс Радар.

5. Предусмотрена возможность анонимного обращения через защищенную форму на сайте Компании, чат-бот в Telegram, а также через независимого оператора (ООО «Б1»).

6. В Компании запрещено применять негативные последствия за добросовестное сообщение о нарушении.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ НЕЗАВИСИМОЙ ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ КОМПЛАЕНСА (КОМПЛАЕНС РАДАРА) В 2025 ГОДУ

Компания поощряет использование Комплаенс Радара для сообщений о нарушениях установленных в Компании правил и регулярно напоминает о каналах горячей линии сотрудникам. Эффективность данного инструмента подтверждается стабильным ростом количества обращений на горячую линию, а также снижением доли нерелевантных/неподтвердившихся сообщений. В 2025 году общее количество обращений выросло на 2% и составило 396 сообщений. При этом доля анонимных сообщений снизилась на 4%, составив 19%. Без учета запросов разъяснений в 2025 году принято к рассмотрению 303 обращения. Из 54 сообщений, касающихся инцидентов физической и экономической безопасности, подтвердились 22 случая.

СТРУКТУРА ОБРАЩЕНИЙ ПО ТЕМАМ



АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ КОМПЛАЕНС

GRI 3-3 **GRI 205-1** **GRI 205-2** **GRI 205-3**

В своей работе НЛМК руководствуется принципами честного, прозрачного и этичного ведения бизнеса и нормами международных и региональных документов, таких как Конвенция ООН против коррупции. Группа не приемлет коррупцию в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой терпимости»). Компания ведет целенаправленную работу по недопущению коррупционных проявлений и мошенничества и противодействию им. Эти вопросы находятся в зоне постоянного внимания руководства Компании.

Программа антикоррупционного комплаенса Группы НЛМК направлена на предотвращение и своевременное выявление фактов коррупции. Для этого в Компании внедряют и развивают:

- системы внутреннего контроля
- корпоративную культуру нетерпимости к коррупции
- механизмы обратной связи для заявлений о фактах коррупции

Действующая редакция Антикоррупционной политики, утвержденная Советом директоров в 2021 году, запрещает совершение сотрудниками коррупционных действий вне зависимости от должности, а также финансирование политических партий и иное участие Компании в политической деятельности.

- Подразделение комплаенса отвечает за информирование сотрудников об антикоррупционных требованиях. Для этого применяются различные механизмы, в том числе:
- регулярные публикации на внутреннем портале и в печатных изданиях корпоративной газеты «Наш комбинат»
 - размещение печатной информации на информационных стендах и в комнатах сменно-встречных собраний на производственных площадках
 - выпуск видеороликов на канале «НЛМК-ТВ», в том числе с участием высшего руководства

В преддверии Международного дня борьбы с коррупцией ООН, Компания ежегодно проводит специальные конкурсы и викторины для сотрудников на антикоррупционную тему. Соблюдение требований Компании в области противодействия коррупции предусмотрено в качестве обязанности сотрудника во всех должностных инструкциях. Кроме того, знание и соблюдение антикоррупционных требований включено в модель компетенций сотрудников категорий «Руководители» и «Специалисты» и учитывается в рамках регулярной оценки сотрудников.



ИДЕНТИФИКАЦИЯ, АНАЛИЗ И ОЦЕНКА РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С КОРРУПЦИЕЙ И МОШЕННИЧЕСТВОМ, ПРОВОДЯТСЯ НА ВСЕХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНИЯ И ВО ВСЕХ КОМПАНИЯХ ГРУППЫ.

Риск коррупции оценивается Компанией как в качестве самостоятельного комплаенс-риска (в отношениях с публичными должностными лицами), так и в качестве одного из источников риск-факторов в коммерческих отношениях с третьими лицами (закупки, продажи). В частности, для идентификации рисков коррупции и мошенничества в закупочных процедурах Дирекцией по безопасности с 2024 года внедрены автоматизированные контроли по более чем 20 индикаторам соответствующего риска. В части рисков, связанных с персоналом, в 2025 году дополнительно разработаны критерии коррупционнoемких должностей.

СИСТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

GRI 3-3 **GRI 205-1** **GRI 205-3**

Распределение ответственности и полномочий подразделений Компании в области противодействия коррупции закреплено в Приложении к Антикоррупционной политике.

Ключевую роль в выстраивании и функционировании системы противодействия коррупции играют Комитет Совета директоров по аудиту, Президент (Председатель Правления) и Комитет по управлению рисками при Правлении (далее — КУР).

Комитет по аудиту регулярно рассматривает отчеты о результатах функционирования горячей линии комплаенса, а также результаты аудитов отдельных процессов, включающих оценку рисков коррупции и мошенничества.

КУР рассматривает вопросы, связанные с идентификацией и оценкой коррупционных рисков, утверждением и контролем эффективности мероприятий по управлению коррупционными рисками.

Президент (Председатель Правления) назначает ответственного за антикоррупционную работу в Компании и отвечает за общий контроль реализации антикоррупционных мер. В 2024 году ответственным за антикоррупционную работу назначен вице-президент по правовым вопросам. В его задачи входит развитие системы внутреннего контроля, в том числе в сфере противодействия коррупции и мошенничеству. Ему подчиняется подразделение комплаенса, которое отвечает за реализацию антикоррупционных программ, предусмотренных Антикоррупционной политикой и ежегодным планом мероприятий в сфере антикоррупционного комплаенса. При этом подразделение комплаенса взаимодействует со смежными структурными подразделениями, отвечающими за обеспечение безопасности, кадровые вопросы и управление персоналом, управление рисками и внутренний аудит.

МЭР 43

В отчетном году Компания или ее дочерние и зависимые общества не привлекались к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И ПРОЦЕДУРЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

Управление рисками коррупции и мошенничества на уровне отдельных процессов проводится в рамках системы внутреннего контроля в Компании. Оценка коррупционных рисков в отношениях с третьими лицами происходит в ходе квалификации поставщиков и подрядчиков. В процесс согласования договоров также внедрен комплаенс-контроль наличия антикоррупционных условий.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

РОССИЙСКИЙ КОНТУР

В 2023 году утверждена новая редакция Положения о порядке предотвращения, раскрытия и урегулирования конфликта интересов. В нем приведен перечень ситуаций, раскрываемых всеми сотрудниками. Члены руководящих органов Компании дополнительно раскрывают сведения об участии в органах управления любых сторонних организаций.

В 2025 году более 7 тыс. сотрудников прошли декларирование конфликта интересов и подтвердили ознакомление и соблюдение внутренних документов, включая руководителей высшего управленческого уровня (топ-100).

По итогам декларирования было выявлено 25 случаев реального и 134 случая потенциального конфликта интересов, 157 ситуаций с конфликтом интересов урегулированы, две ситуации в работе. В дополнение к процедуре добровольного декларирования конфликтов интересов сотрудниками Компания также выявляет случаи незадекларированного конфликта интересов в рамках служебных проверок Дирекции по безопасности, в том числе по сообщениям, поступающим на горячую линию комплаенса. В 2025 году выявлено 7 таких случаев. По всем приняты меры урегулирования, в том числе по факту нарушения внутренних требований 3 сотрудника привлечены к дисциплинарной ответственности.

ЗАРУБЕЖНЫЙ КОНТУР

В 2023 году НЛМК Индия утвердила Политику в отношении конфликтов интересов, которой предусмотрено декларирование ситуаций с риском конфликта интересов всеми сотрудниками.

100%

сотрудников подтвердили ознакомление и обязательство соблюдать требования политики

Конфликтов интересов не выявлено.

Кроме того, утвержденные на всех площадках зарубежного контура локальные кодексы этики предусматривают обязанность сотрудников раскрывать конфликт интересов в случае его возникновения.

ВНЕДРЕНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

GRI 2-24 GRI 205-2

Компания уделяет особое внимание внедрению культуры нетерпимости к коррупции через программу обучения и информирования сотрудников о принятых стандартах поведения, включая пример руководства («тон сверху»).

Информация о принятых в Компании стандартах поведения доводится до сотрудников по следующим каналам:

- приветственное письмо, которое отправляется каждому новому сотруднику
- публикации в блогах и в ленте новостей на внутреннем портале
- видеоролики на НЛМК-ТВ
- публикации в корпоративной газете «Наш комбинат»
- распространение печатных материалов среди сотрудников
- выступления представителей подразделения комплаенса на стратегических сессиях структурных подразделений
- информационные рассылки по корпоративной электронной почте

Всего в 2025 году по этим каналам направлено более 40 коммуникаций по темам корпоративной этики и противодействия коррупции в форме публикаций на внутреннем портале, видеороликов, рассылок в чатах подразделений в мессенджерах и по электронной почте. Из них более 10 коммуникаций по вопросам комплаенса и этики на предприятиях зарубежного контура в форме очных тренингов и электронных рассылок по содержанию Кодекса этики и требованиям комплаенса.

Все высшее руководство в обязательном порядке проходит ежегодное ознакомление с антикоррупционными политиками и практиками Компании в ходе декларирования конфликта интересов. В 2025 году 77 высших руководителей подтвердили ознакомление и соблюдение основных документов: Кодекса корпоративной этики с Этическими принципами и нормами служебного поведения, Антикоррупционной политики и Положения о конфликте интересов.

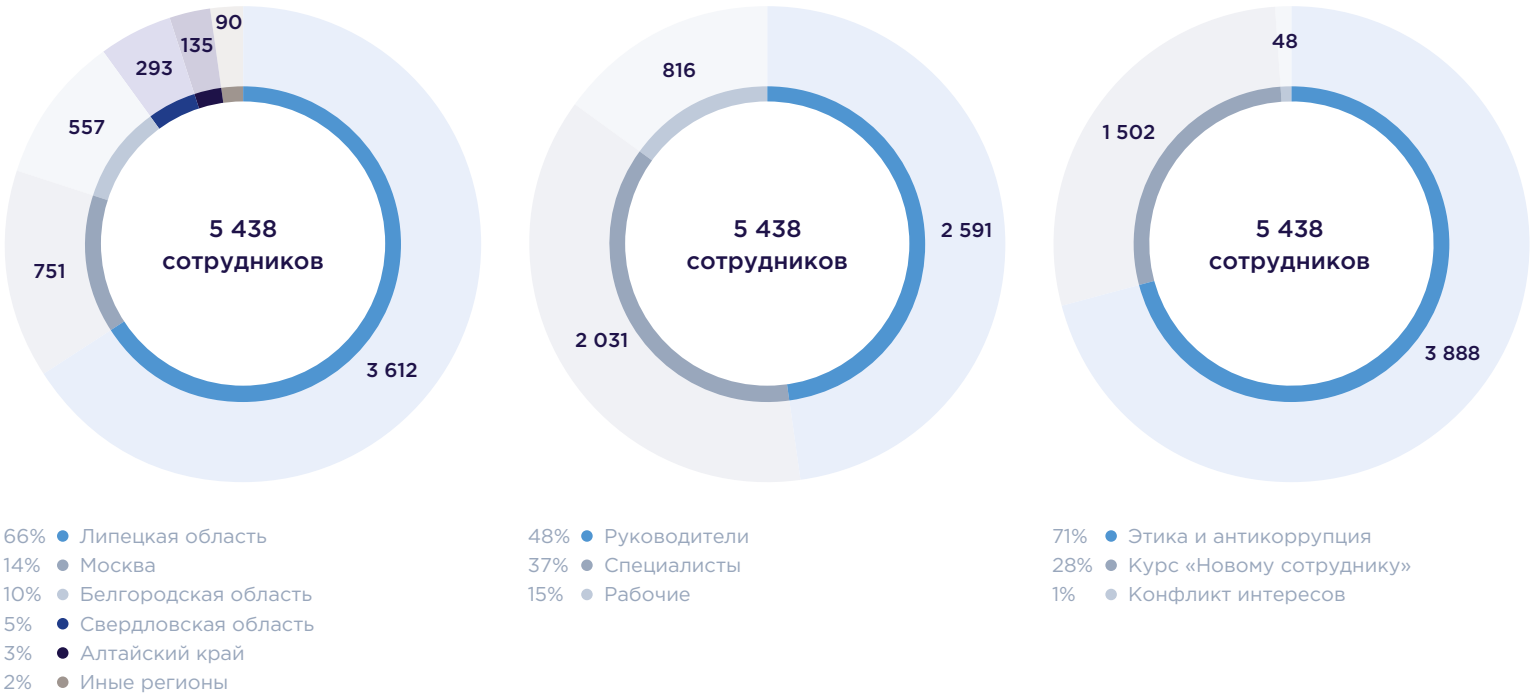
В Компании также действует программа обучения сотрудников антикоррупционным требованиям: сотрудники, занимающие должности с риском коррупции, ежегодно проходят обучение антикоррупционным требованиям, чередуя синхронное обучение (вебинар) с электронным курсом. Все остальные руководители и специалисты проходят электронный курс по противодействию коррупции каждые два года.

В 2025 году для сотрудников, занимающих должности с риском коррупции, проведено 45 вебинаров по актуальным требованиям в сфере корпоративной этики и противодействия коррупции и практике их применения. Обучение подтвердили 3 888 сотрудников. Новые сотрудники проходили обучение в форме электронного курса. В целом обучение антикоррупционным требованиям прошли около 5,5 тыс. сотрудников (12% от среднесписочной численности).

МЭР 41

Всего к сотрудникам, занимающим должности с высоким коррупционным риском, в Компании отнесено более 6 тыс. человек, или 13% от среднесписочной численности.

КОЛИЧЕСТВО УСПЕШНО ПРОЙДЕННЫХ КУРСОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ТРЕБОВАНИЯМ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКАМИ, В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ, КАТЕГОРИЯМ СОТРУДНИКОВ И КУРСАМ



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И АУДИТ

GRI 205-1

Подразделение комплаенса регулярно проводит оценку эффективности программы антикоррупционного комплаенса и представляет ее результаты ответственному за антикоррупционную работу. Отчетность о работе системы комплаенса в целом представляется Президенту (Председателю Правления) ежегодно.

Эффективность системы противодействия коррупции и мошенничеству оценивается в ходе проверок внутреннего аудита. В 2025 году Дирекция по аудиту обновила результаты аудита системы антикоррупционного комплаенса и сформировала дополнительные рекомендации по улучшению процессов, которые были рассмотрены на Комитете по аудиту Совета директоров Компании.



АНТИМОНОПОЛЬНЫЙ КОМПЛАЕНС

GRI 206-1

В Компании действует принятая в 2021 году [Политика по антимонопольному комплаенсу](#), которая в том числе описывает структуру, распределение обязанностей и полномочий субъектов антимонопольного комплаенса и предусматривает внедрение мер по предупреждению и контролю нарушений антимонопольного законодательства. Дополнительно в 2022 году в рамках реализации политики Компания разработала Положение об организации антимонопольного комплаенса и Общую карту антимонопольных рисков, которые предусматривают порядок и результаты оценки антимонопольных рисков, а также меры по управлению указанными рисками.

- Основные изменения в 2025 году:
- для более 300 профильных сотрудников проведены пять вебинаров по основным изменениям в антимонопольном регулировании и внутренних правилах, 76 сотрудников профильных подразделений прошли обучение антимонопольным правилам в форме электронного курса при найме
 - разработан электронный обучающий курс по применимым антимонопольным требованиям для сотрудников НЛМК Индия
 - обновлена общая карта антимонопольных рисков и разработаны дополнительные меры по управлению антимонопольными рисками в процессах продаж металлопродукции
 - для дополнительного информирования сотрудников профильных подразделений выпущены 10 обзоров по правоприменительной практике ФАС России

УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

В Компании действует утвержденная в 2021 году Политика в области интеллектуальной собственности, которая определяет основные принципы работы Компании с объектами интеллектуальной собственности (ИС) и приравненными к ним объектами. Требования Политики распространяются на всех работников Группы, а также на контрагентов и деловых партнеров Компании в случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними либо прямо предусмотрены законодательством.

В соответствии с Политикой в Компании внедрены меры по идентификации и управлению следующими категориями рисков:

- утрата служебного результата интеллектуальной деятельности (РИД)
- утрата РИД, созданного по договору
- риски споров об авторском вознаграждении
- риски отказа в регистрации / продления регистрации РИД

Для реализации Политики в Компании сформированы процедуры по выявлению, учету, использованию, распоряжению и защите объектов ИС, включая:

- процедуры учета и контроля РИД Компании в специально разработанной ИС
- процедуры по своевременной идентификации и защите служебных РИД, создаваемых сотрудниками Компании, включая обязательное подписание всеми сотрудниками соглашений, регулирующих вопросы, связанные с созданием служебных РИД
- заключение с партнерами Компаний соглашений, предусматривающих общие условия отдельных видов договоров в части, касающейся создания РИД и распределения прав на них
- процедуры проверки на наличие рисков нарушения прав интеллектуальной собственности третьих лиц
- каналы для сообщений о нарушениях (Комплаенс Радар), доступные для неограниченного круга лиц

КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ И КОМПЛАЕНС В СФЕРЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Основной задачей информационной безопасности Группы НЛМК является поддержание высокого уровня защищенности информации и значимых активов Группы НЛМК в условиях непрерывного развития угроз ИБ и появления новых способов проведения компьютерных атак, а также обеспечение непрерывности технологических и бизнес-процессов, составляющих основу деятельности Группы НЛМК

Меры по соблюдению требований законодательства в области защиты персональных данных закреплены в Политике в области обработки и защиты персональных данных, Положении об обработке персональных данных, Положении об обеспечении безопасности персональных данных, а также во внутренних документах, регулирующих отдельные аспекты (управление права доступа, парольная политика и т. п.).

Компания применяет единый подход к противодействию киберугрозам и нарушению конфиденциальности данных разных категорий (персональные данные, коммерческая тайна и иная защищаемая информация), достигаемый с помощью комплексной системы информационной безопасности (КСИБ), которая направлена на обеспечение надежности основных процессов Компании.

Общие принципы и подходы КСИБ закреплены в Политике информационной безопасности. Вопросы защиты коммерческой тайны дополнительно урегулированы в Положении об управлении информацией, содержащей коммерческую тайну.

Меры КСИБ включают, в том числе:

- регулярную классификацию информации
- управление идентификацией и доступом
- управление инцидентами информационной безопасности
- меры по обеспечению сетевой безопасности и безопасности рабочих станций
- управление уязвимостями
- независимые каналы для сообщений о нарушениях, доступные для неограниченного круга лиц
- регулярное информирование и обучение пользователей в области информационной безопасности

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ

В связи с уходом иностранных поставщиков средств информационной безопасности с рынка Российской Федерации и изменений требований законодательства ключевым направлением кибербезопасности группы НЛМК является импортозамещение средств защиты информации. В 2025 году был осуществлен оперативный переход на современные отечественные средства защиты, которые позволили не только сохранить, но и усилить достигнутый ранее уровень защищенности ИТ-инфраструктуры, обеспечивая при этом непрерывность технологического процесса и стабильность бизнеса.

МЕРЫ БОРЬБЫ С НАРУШЕНИЕМ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ

Мониторинг угроз и оперативное реагирование на инциденты в режиме 24/7 — это процесс непрерывного наблюдения, анализа и контроля за состоянием безопасности информационных систем и данных.

В 2025 году Центром кибербезопасности детектируется в два раза больше инцидентов по сравнению с 2024 годом. Основной рост приходится на атаки извне: внешний периметр НЛМК постоянно подвергается проверке на целостность и уязвимость.

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ



ВАЖНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ ОСТАЕТСЯ ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ.

В 2025 году для обучения сотрудников разработан новый электронный курс «Безопасность объектов критической информационной инфраструктуры в компаниях Группы НЛМК». Программа курса призвана помочь сотрудникам, вовлеченным в производственные процессы, распознать типовые угрозы и научиться защищать важные системы от кибератак.

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2026 году Компания намерена продолжить развитие системы комплаенса Группы НЛМК и программ по отдельным направлениям. Компания планирует:

обновить русскоязычные электронные курсы по Кодексу этики и антикоррупционным требованиям и по антимонопольному комплаенсу

продолжить обучение сотрудников зарубежного контура с помощью нового электронного курса по Кодексу этики и требованиям комплаенса на английском языке

организовать обучение сотрудников в Индии с помощью нового электронного курса по антимонопольным требованиям

внедрить программу обучения и коммуникаций по дополнительным темам комплаенса (инсайд, защита интеллектуальной собственности)

КОНТРОЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ



Для защиты акционерной стоимости и устойчивого развития Группы мы используем современные практики и методы контроля деятельности и управления рисками.

GRI 2-12

Деятельность НЛМК как крупной международной металлургической компании сопряжена с разнообразными рисками, которые в случае их реализации способны оказать негативное воздействие на бизнес Группы и заинтересованные стороны. Подход НЛМК к осуществлению контроля деятельности основан на четком распределении полномочий и функций среди субъектов системы внутреннего контроля и управления рисками, а также предусматривает наличие трех линий защиты и четырех уровней управления. Контроль выполняется в отношении российских и зарубежных дочерних предприятий Группы, он интегрирован в основные направления деятельности и процессы принятия управленческих решений.

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Функционирующая в НЛМК система внутреннего контроля и управления рисками направлена на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных стратегических и операционных целей, создание и защиту стоимости Группы, а также на ее устойчивое развитие. Все это реализуется за счет оперативного выявления, оценки и эффективного управления рисками и возможностями.

и подходы к организации системы управления рисками, а также на регулярной основе рассматривает отчетность о состоянии рисков.

В НЛМК действует отдельное структурное подразделение — Дирекция по управлению рисками и внутреннему контролю. В ее цели и задачи входит анализ рисков ключевых бизнес-процессов, обеспечение эффективности процессов управления рисками, внедрение контрольных процедур и развитие корпоративной риск-культуры.

Ключевую роль в процессе управления рисками выполняет Совет директоров, который определяет принципы

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ В ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Участник	Ключевые функции
I УРОВЕНЬ	
Совет директоров	Определение принципов и подходов к организации системы внутреннего контроля и управления рисками
Комитет Совета директоров по аудиту	- Контроль за надежностью и эффективностью работы системы внутреннего контроля и управления рисками - Контроль за процедурами, обеспечивающими соблюдение Группой требований законодательства и бирж, а также корпоративных этических норм, правил и процедур - Анализ и оценка исполнения Политики управления конфликтом интересов - Надзор за выполнением политик и оперативный контроль за экологическими и социальными рисками, а также рисками в области охраны труда и промышленной безопасности
II УРОВЕНЬ	
Правление	- Определение стратегии и утверждение мероприятий по управлению критическими рисками - Обеспечение эффективного функционирования системы внутреннего контроля и управления рисками
Комитет по управлению рисками при Правлении	- Утверждение принципов, стратегии и нормативных документов процессов управления рисками и системы внутреннего контроля - Регулярное рассмотрение карты рисков Компании (перечня существенных рисков с указанием их оценки и динамики за период) - Утверждение и осуществление общего контроля за реализацией мероприятий по управлению рисками - Регулярное рассмотрение результатов анализа и оценки системы внутреннего контроля, утверждение и общий контроль за ее совершенствованием - Общая организация работы по соблюдению требований Кодекса деловой этики и Антикоррупционной политики - Регулярное рассмотрение отчетов по вопросам противодействия коррупции - Координация работы подразделений, участвующих в процессе управления рисками, и системы внутреннего контроля
Инвестиционный комитет	Общий контроль за величиной рисков, выбором, включением в бюджет и реализацией мероприятий по управлению рисками инвестиционных проектов

Участник	Ключевые функции
III УРОВЕНЬ	
• Управление рисками и внутренний контроль • ОТИПБ Подробнее — в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность» • Экология и климат Подробнее — в разделе «Охрана окружающей среды» и «Изменение климата» • Юридическая поддержка • Комплаенс Подробнее — в разделе «Комплаенс и корпоративная этика» • Корпоративная безопасность • Финансовый контроллинг • Информационная безопасность Подробнее — в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность»	- Оценка и регулярный мониторинг уровня принимаемых рисков, оценка эффективности управляющих мероприятий - Координация и методологическая поддержка процесса управления рисками - Разработка нормативных и методологических документов в области управления рисками и внутреннего контроля - Регистрация и проработка инцидентов, связанных с отклонениями в системе внутреннего контроля и управления рисками, планирование и контроль корректирующих мер - Планомерная проработка покрытия рисков системой внутреннего контроля и управления рисками совместно с профильными руководителями, планирование и контроль за исполнением корректирующих мер - Построение системы эффективной внутренней коммуникации по рискам - Повышение устойчивости Компании к прерыванию бизнеса - Эффективное реагирование и восстановление бизнеса после прерываний - Соответствие деятельности НЛМК нормам применимого законодательства и внутренним документам - Продвижение и оценка эффективности мер по противодействию коррупции и мошенничеству, реализуемых в соответствии с Антикоррупционной политикой Группы - Формирование риск-культуры
IV УРОВЕНЬ	
Владельцы рисков (бизнес-подразделения)	- Идентификация рисков - Реализация мероприятий по управлению рисками - Мониторинг ключевых индикаторов риска
Внутренний аудит	- Оценка надежности и эффективности внутреннего контроля и управления рисками, а также оценка системы корпоративного управления для предоставления независимых и объективных гарантий и консультаций Совету директоров и Президенту - Консультационная деятельность, предоставление рекомендаций и обмен знаниями

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ

Управление рисками — это непрерывный процесс, нацеленный на снижение рисков до приемлемого уровня. Он призван не допустить событий, которые могут негативно повлиять на достижение бизнес-целей НЛМК. Группа стремится к ежедневному эффективному и проактивному управлению рисками и возможностями, а также к последовательному развитию риск-культуры.

Система внутреннего контроля и управления рисками НЛМК разработана с учетом вызовов внешней среды и соответствует принципам международных стандартов по управлению рисками¹. Ключевым внутренним документом в области управления рисками НЛМК является [Политика по внутреннему контролю и управлению рисками](#), утвержденная Советом директоров. В Группе также разработаны внутренние документы для управления отдельными типами рисков, которые являются существенными для Группы.

Важным звеном системы внутреннего контроля и управления рисками является Комитет по управлению рисками. Комитет детально рассматривает изменения в профиле рисков Компании, вопросы работы системы внутреннего контроля и управления рисками и методологические подходы к управлению ими. Правление и Совет директоров ежегодно рассматривают карту существенных рисков НЛМК и используют информацию о текущих и потенциальных рисках (Emerging Risks) при принятии решений.

Функциональные подразделения НЛМК участвуют в выявлении профильных рисков и воздействии на них при методологической поддержке Дирекции по управлению рисками и внутреннему контролю. Эффективность управления выявленными рисками отслеживается Дирекцией при анализе управленческой отчетности функциональных подразделений — владельцев риска. Такая отчетность содержит оперативные данные на уровне бизнес-процессов о текущих и плановых значениях ключевых индикаторов риска, статусе мероприятий по управлению ими, а также о реализовавшихся рисках.

НЛМК стремится непрерывно развивать корпоративную культуру управления рисками для их своевременного выявления и эффективного управления. Так, в рамках внутренних корпоративных коммуникаций руководство регулярно актуализирует вопрос о важности управления рисками. Развитию корпоративной риск-культуры также способствуют систематическое обучение по управлению отдельными типами рисков и интеграция риск-метрик в систему мотивации сотрудников всех уровней управления.

Оценка вероятности и влияния рисков является одним из наиболее важных факторов принятия взвешенных управленческих решений. В связи с этим для анализа рисков НЛМК использует современные практики и инструменты. Применение специально разработанных методик для оценки отдельных типов рисков позволяет максимально точно определить ожидаемый ущерб и вероятность реализации, а также подготовить эффективные мероприятия по управлению риском.

Большинство существенных рисков НЛМК оценивается количественно. При оценке существенных рисков Группы используются модели сценарного анализа и стресс-тестирование.

Управление рисками требует специфических знаний и зачастую сопряжено с обработкой данных и моделированием. Чтобы справляться со специфическими локальными задачами в бизнес-подразделениях, в Компании действует центр компетенций Risk Lab. В нем разрабатываются инновационные способы и инструменты для количественной оценки риска и принятия решений в условиях неопределенности, что способствует постоянному совершенствованию методов управления рисками.

Компания регулярно контролирует эффективность системы внутреннего контроля и управления рисками и реализует мероприятия по ее совершенствованию.

КАРТА РИСКОВ

Карта рисков НЛМК позволяет систематизировать подход к выявлению, описанию, анализу и мониторингу рисков. Сформирован перечень существенных (критических) рисков, который включает как финансовые, так и нефинансовые риски, вероятность реализации и (или) влияние которых оцениваются Группой

как высокие. Руководство Группы НЛМК пристально следит за анализом критических рисков и контролирует управление ими. Карта рисков регулярно актуализируется, отражая стратегию, меняющиеся операции и внешний контекст.

¹ Включая ISO 31000:2018 и COSO ERM:2017.

СУЩЕСТВЕННЫЕ РИСКИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

РИСКИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ¹

РИСКИ ПРОМЫШЛЕННОЙ И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, РИСКИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ, РИСКИ ОХРАНЫ ТРУДА

Почему риск важен Группа НЛМК — производственная компания. Деятельность Компании связана с эксплуатацией опасных производственных объектов и использованием большого количества механического оборудования, что создает риски для здоровья работников и подрядчиков (один из ключевых рисков в области прав человека), а также риски аварий, пожаров, разрушения оборудования и строительных конструкций, наводнений и других стихийных бедствий.	Возможные риск-факторы - Ошибки проектирования и эксплуатации - Некачественное и несвоевременное обслуживание - Скрытые дефекты
Реализуемые мероприятия по управлению рисками - Проведение углубленного обследования зданий и сооружений и формирование ремонтных программ - Развитие экспертизы промышленной безопасности - Разработка программы и реализация мероприятий по результатам внешней оценки пожарных рисков - Организация и проведение внутренних аудитов по пожарной безопасности - Регулярные аудиты состояния производственных объектов (наблюдения, осмотры, обследования) - Внедрение обновленных кардинальных правил безопасности для сотрудников и подрядчиков - Формирование и реализация новых программ предупреждения травматизма, включая LOTO (порядок использования источников энергии в целях безопасности работников при проведении технического обслуживания, ремонта или очистки оборудования), безопасность при выполнении работ на высоте, защиту органов зрения и др. - Внедрение анализа опасности перед началом выполнения работ и динамической оценки рисков - Развитие системы по обеспечению готовности к оказанию экстренной медицинской помощи, медицинской эвакуации, первой помощи и проведению реанимационных мероприятий, включая обучение сотрудников - Внедрение электронного наряд-допуска на проведение работ повышенной опасности - Внедрение мобильного приложения для регистрации рисков	

Ключевые индикаторы риска / реализация риска
В Компании налажена процедура по фиксации, мониторингу и анализу риск-событий. По результатам анализа причин и последствий разрабатываются и внедряются мероприятия по предупреждению риск-событий, отслеживается статус их выполнения

РИСКИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

Риски получения профессиональных заболеваний, эпидемиологические риски

Почему риск важен В силу специфики технологических процессов работа людей на площадках Группы связана с влиянием вредных факторов. Жизнь и здоровье сотрудников являются абсолютным приоритетом Компании при организации производственной деятельности. Менеджмент НЛМК контролирует и снижает риски, связанные с опасными условиями труда, из года в год повышая уровень безопасности на объектах всех предприятий.	Возможные риск-факторы - Вредные условия труда - Недостаточное качество проведения обязательных видов медосмотра, оказания экстренной медицинской помощи и обучения оказанию первой помощи - Сезонные эпидемиологические риски
Реализуемые мероприятия по управлению рисками - Мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах, использование качественных средств индивидуальной защиты - Раннее диагностирование и профилактика заболеваний, развитие осознанного отношения сотрудников к своему здоровью, добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев и критических заболеваний, санаторно-курортное лечение, обеспечение доступности, режима и высокого качества питания - Программа по предотвращению профессиональной тугоухости - Модернизация корпоративных здравпунктов (закупка медицинского оборудования для оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме, обучение медперсонала, реконструкция и капитальные ремонты, развитие службы цеховых терапевтов) - Обучение работников современным алгоритмам оказания первой помощи - Регулярные учебно-тренировочные занятия с целью тестирования планов экстренного медицинского реагирования и отработки навыков оказания первой помощи (в том числе с множеством условно пострадавших) - Автоматизация предсменных/предрейсовых осмотров на всех предприятиях Группы - Проведение всех видов обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством, наличие собственного Центра профпатологии - Добровольная вакцинация против сезонного гриппа и пневмококковой инфекции во всех регионах присутствия Компании	

¹ Ожидаемые тренды по изменению риска в 2025–2026 годах: — тренд на рост; — тренд на снижение.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ ⬇

Риски наступления событий, влекущих неблагоприятные последствия для окружающей среды из-за воздействия хозяйственной деятельности предприятий Группы НЛМК

Риски, связанные с влиянием экологической ситуации на деятельность предприятий Группы¹

Почему риск важен Реализация экологического риска может привести к серьезным негативным последствиям для финансовых показателей, репутации, операционной эффективности и в целом для непрерывности деятельности Группы. Ответственное отношение к окружающей среде и эффективное использование природных ресурсов — ключевой принцип Политики в области устойчивого развития НЛМК. Компания объективно оценивает и стремится минимизировать экологические риски, признавая право местных сообществ и будущих поколений на чистую окружающую среду, и вкладывает значительные средства в природоохранные программы различных направлений и внедрение инновационных технологий. Забота об окружающей среде установлена в качестве приоритета деятельности Группы на высшем уровне. 1 Подробнее — в разделе «Охрана окружающей среды»	Возможные риск-факторы - Экологические несоответствия текущих процессов - Изменения экологического законодательства - Достаточность природных ресурсов для непрерывного осуществления производственной деятельности Реализуемые мероприятия по управлению рисками - Инжиниринг и проектирование оборудования предприятий Группы с учетом экологических требований и сокращения воздействия на окружающую среду - Разработка, реализация и ежегодная актуализация Экологической программы, включающей проекты по снижению эмиссий и отходов производства, сокращения воздействия на водные ресурсы, почвы и биоразнообразие - Мониторинг и поддержание работоспособности природоохранного оборудования путем регулярного периодического технического обслуживания, текущих и капитальных ремонтов - Мониторинг наличия природных ресурсов, регулярная оценка состояния запасов ресурсов и состояния почв в локациях производственных объектов Группы
---	---

КЛИМАТИЧЕСКИЕ РИСКИ

Риски, связанные с физическими последствиями изменения климата и переходом к низкоуглеродной экономике, в том числе риски, связанные с доступностью воды

Почему риск важен Изменение климата — одна из самых серьезных проблем современного мира, влияющая на общество, экономику и безопасность. Климатические риски условно можно поделить на: физические — риски, связанные с природными явлениями, возникающие вследствие изменения климата, вероятность реализации которых возрастает с глобальным потеплением риски перехода — риски, связанные с переходом к низкоуглеродной экономике. Основное воздействие на климат оказывает эмиссия парниковых газов. На отрасль черной металлургии, по разным оценкам, приходится от 7 до 9% глобальной эмиссии парниковых газов Группа НЛМК ответственно относится к вопросам изменения климата и последовательно снижает углеродный след производимой продукции. 1 Подробнее — в разделе «Изменение климата»	Возможные риск-факторы Физические риски: - экстремальные риски (разрушительные события) - хронические риски (долговременные изменения климата) Риски перехода к низкоуглеродной экономике: - политические риски - экономические риски - репутационные риски - технологические риски Реализуемые мероприятия по управлению рисками - Инжиниринг и проектирование новых объектов и оборудования с учетом климатических особенностей - Мероприятия по адаптации к учащению экстремальной жары и экстремальных осадков - Создание системы мониторинга происшествий, вызванных погодно-климатическим воздействием - Реализация Климатической программы, инвестиционных и операционных проектов по снижению эмиссии CO₂ - Улучшение качества и расширение ассортимента стальной продукции
---	--

¹ В этой группе рисков, в частности, отдельно оцениваются риски доступности воды и ее качества (см. раздел «Риски доступности воды»).

РИСКИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ⬆

Нарушение непрерывности бизнес-процессов вследствие недоступности ИТ-систем, сети передачи данных из-за технических и программных сбоев, невыполнения обязательств сервис-провайдером, ошибочных или преднамеренных действий работников Компании, действий третьих лиц.

Ущерб вследствие хищения информации, являющейся коммерческой тайной

1

Подробнее — в разделе «Кибербезопасность и комплаенс в сфере персональных данных»

Почему риск важен Бизнес-процессы Компании и их эффективность напрямую зависят от информационных технологий и защищенности конфиденциальной информации во всех ее видах.	Возможные риск-факторы - Таргетированные внешние атаки, вирусы - Ошибки персонала или намеренные действия персонала - Физическая утеря инфраструктуры и оборудования (вследствие аварий либо природных катаклизмов)
Реализуемые мероприятия по управлению рисками - Реализация программы по созданию комплексной системы информационной безопасности - Совершенствование процессов информационной безопасности - Проведение внешних аудитов на предмет соответствия требованиям регуляторов и внешнего тестирования устойчивости системы информационной безопасности - Разработка планов и инфраструктуры реагирования на инциденты ИБ (DRP, BCP²)	

РИСКИ ПОТЕРИ КОМПЕТЕНЦИЙ ⬆

Риски потери ключевых сотрудников и невозможность привлечения новых, необходимых для осуществления бизнес-процессов

Почему риск важен Ключевой ресурс Компании, который оказывает прямое влияние на основные процессы и проекты Компании, — это ее сотрудники.	Возможные риск-факторы - Отношения с руководителем - Условия труда - Уровень компенсации - Расширение производственной базы - Демографическая яма
Реализуемые мероприятия по управлению рисками - Анализ и своевременная корректировка совокупного вознаграждения по предприятиям отрасли и регионам присутствия - Индексация компенсаций на основании результативности сотрудника - Мероприятия по популяризации престижа рабочих профессий - Взаимодействие с вузами и заведениями профобразования — формирование потребности, работа с учебными программами и качеством преподавания, вложения в материальную базу - Обучение и развитие рабочих и сотрудников непроизводственных специальностей. Система наставничества - Работа с условиями труда - Программа развития культуры руководителей	

1

Подробнее — в разделе «Наши сотрудники»

² DRP (Disaster Recovery Plan), BCP (Business Continuity Plan) — план по управлению непрерывностью бизнеса и аварийным восстановлением.

КРЕДИТНЫЕ РИСКИ ⓘ

Риск убытков вследствие неисполнения обязательств контрагентов по оплате или поставке продукции/услуг (дебиторская задолженность и авансы) или размещения компаниями Группы НЛМК депозитов в банках

Почему риск важен	Возможные риск-факторы
Кредитный риск определяет вероятность финансовых убытков, связанных с невыполнением контрагентами своих обязательств, влияя на денежные потоки и стабильность Компании. Наблюдается рост данного риска для различных отраслей экономики, однако для Компании величина остаточного риска остается в допустимых значениях из-за широкого спектра применяемых для управления риском инструментов.	- Дефолты покупателей, банков - Намеренное доведение компании/банка до банкротства - Системные риски: финансовый кризис - Системные риски: неблагоприятные законодательные изменения - Системные риски: изменение конъюнктуры рынка и снижение платежеспособного спроса
	Реализуемые мероприятия по управлению рисками
	- Кредитные политики, предусматривающие кредитные лимиты в рамках обеспечительных инструментов (БГ, аккредитивы, страхование, факторинг) или риска на собственном удержании - Кредитный менеджмент (контроль соблюдения лимитов, сроков поступления оплат) - Взыскание просроченной задолженности в досудебном или судебном порядке - Переуступка прав требований - Раскрытие банковской гарантии - Страхование

ВАЛЮТНО-ЦЕНОВЫЕ РИСКИ ⓘ

Риски, связанные с финансовыми потерями в результате неблагоприятных изменений цен на готовую продукцию и производственные материалы, а также курсов валют

Почему риск важен	Возможные риск-факторы
Ключевой параметр, определяющий размер выручки Группы, — мировые цены на сталь. Так как основная часть выручки номинирована в валюте, а большая часть расходов — в рублях, то у НЛМК возникает валютный риск.	- Снижение цен на готовую продукцию - Рост цен на производственные материалы - Волатильность сроков поставок - Влияние курсовых разниц на финансовые результаты
	Реализуемые мероприятия по управлению рисками
	- Использование формульного ценообразования, заключение долгосрочных контрактов - Применение хеджирования производными финансовыми инструментами (при необходимости) - Применение учета хеджирования по МСФО

КОМПАНИЯ ТАКЖЕ ВЫДЕЛЯЕТ СЛЕДУЮЩИЕ РИСКИ:

РИСК ПОТЕРИ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ (РЕПУТАЦИОННЫЙ РИСК)

Группа НЛМК ведет деятельность в высококонкурентной среде, где ключевым фактором долгосрочного успеха является доверие клиентов, партнеров, инвесторов и других стейкхолдеров к Компании

Почему риск важен	Возможные риск-факторы
Важнейшими элементами конкурентного преимущества Группы выступают стабильное высокое качество продукции, устойчивое финансовое положение, надежность поставок и последовательное следование принципам ответственного ведения бизнеса.	- Риск убытков, вызванных негативным мнением о надежности, качестве услуг или характере деятельности Компании - Риски выхода из строя оборудования - Риски избыточных запасов - Риски непрерывности поставок - Риски ликвидности - Налоговые риски - Процентные риски - Риски физической и экономической безопасности - Риски несоответствия законодательству
	Реализуемые мероприятия по управлению рисками
	- Постоянное повышение качества продукции и контроль соответствия ее характеристик требованиям локальных и международных стандартов, а также ожиданиям клиентов - Расширение продуктовой линейки и развитие сервисных решений, своевременность поставок - Высокие стандарты информационной прозрачности - Последовательное развитие системы корпоративного управления, комплаенса и антикоррупционного контроля - Особое внимание вопросам устойчивого развития

ⓘ

Подробнее — в разделе «[Комплаенс и корпоративная этика](#)»

РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2025 ГОДУ

В 2025 году Компания работала в режиме постоянно меняющейся конъюнктуры рынка и проактивно реагировала на возникающие ограничения и новые условия. НЛМК также продолжала проекты по совершенствованию Системы внутреннего контроля и управления рисками, развитию подходов к риск-менеджменту и риск-культуре с акцентом на устойчивости меняющихся процессов.

Ключевые проекты в области управления рисками:

- проводится адаптация процессов к меняющимся условиям рынков сырья, оборудования и готовой продукции, развивается собственное производство деталей
- одним из ключевых фокусов Компании стало повышение зрелости рискориентированной приоритизации мероприятий при поддержании производственной инфраструктуры

- доработаны основные бизнес-процессы и пересмотрены внутренние контроли
- усилена поддержка процессов управления рисками при реализации крупных проектов развития производственной инфраструктуры
- внедрены новые контроли по минимизации рисков мошенничества
- усилены контроли при принятии решений и мониторинге сделок с отсрочкой платежа и авансированием на всех площадках Компании

Результаты реализации программ по управлению рисками в отдельных сферах (ОТиПБ, экология, климат, комплаенс и корпоративная этика, информационная безопасность) приведены в соответствующих разделах.

РИСК-СТРАТЕГИЯ И ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

УПРАВЛЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОСТЬЮ ЗРЕЛОСТЬ ПРОЦЕССОВ

Системная работа по управлению непрерывностью является одним из приоритетов в минимизации рисков. Компания стремится предупреждать и предотвращать негативное влияние возможных прерываний бизнеса в связи с внешними и внутренними факторами, обеспечивать устойчивость в кризисных ситуациях и выполнять принятые на себя обязательства перед заинтересованными сторонами.

Компания продолжит развивать систему управления непрерывностью деятельности как ключевой элемент операционной устойчивости и рискориентированного управления. Основной фокус в этом направлении будет сделан на повышении информированности Компании о потенциальных угрозах и уязвимостях и готовности конкретных предприятий и бизнес-процессов к кризисным ситуациям.

НЛМК проводит последовательную работу по повышению уровня зрелости системы внутреннего контроля и управления рисками для достижения целевых показателей проектов и процессов. Это направление включает в себя следующие процессы:

укрепление связей между оценкой рисков и принятием управленческих решений

повышение качества и полноты данных о рисках и развитие на основе данных риск-менеджмента

расширение практик обучения и вовлечения сотрудников

анализ контролей, выявление областей для развития и редизайн

разработка подходов к совместному моделированию рисков, стресс-тестированию и сценарному анализу

РИСК-КУЛЬТУРА

Компания формирует культуру ответственного отношения к рискам, поощряя открытое обсуждение рисков, своевременное информирование о них и персональную ответственность руководителей за управление рисками в своих процессах. На это направлен блок дополнительных образовательных решений, проводится обучение, повышение осведомленности работников о системе внутреннего контроля и управления рисками, а также о каналах коммуникации.

В отчетном году приоритетом являлось развитие культуры управления финансовыми рисками, повышение зрелости в принятии решений и контроле уровня рисков внутри бизнес-функций.



НА РЕГУЛЯРНОЙ ОСНОВЕ ПРОВОДИТСЯ ОЦЕНКА ЗРЕЛОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ, ПО РЕЗУЛЬТАТАМ КОТОРОЙ АКТУАЛИЗИРУЕТСЯ ДОРОЖНАЯ КАРТА ЕЕ РАЗВИТИЯ.

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ

Внутренний аудит является источником независимых и объективных гарантий для Совета директоров и руководства, направленных на совершенствование деятельности Группы

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ:

проводит объективные проверки на основе рискориентированного подхода

предоставляет рекомендации по итогам проверок и обмена знаниями

Функция внутреннего аудита в Группе выстроена в соответствии с законодательными требованиями, рекомендациями профессиональных стандартов, Кодекса корпоративного управления Банка России и лучшими международными практиками.

Внутренний аудит является централизованной функцией, осуществляемой Дирекцией по аудиту, которая охватывает основные направления деятельности компаний Группы НЛМК (в том числе зарубежных). Унифицированное управление функцией внутреннего аудита позволяет использовать единые стандартные подходы к планированию, проведению аудиторских проверок и подготовке отчетности, а также обеспечивает эффективный обмен информацией внутри функции и с ключевыми заинтересованными сторонами.

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ ВЫПОЛНЯЕТ:

оценку эффективности системы внутреннего контроля

оценку эффективности системы управления рисками

оценку корпоративного управления

Помимо этого, внутренний аудит осуществляет консультационную деятельность, предоставляя внутренним заказчикам независимое мнение по отдельным вопросам финансово-хозяйственной деятельности.

Система внутреннего контроля и управления рисками НЛМК оценивается с учетом принципов, изложенных в **международных стандартах по управлению рисками и внутреннему контролю**, включая ISO 31000:2018, COSO ERM:2017 и COSO IC:2013.

Сталь

Fe+C

ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИХ СОБЛЮДЕНИЯ

Принцип деятельности	Инструменты и механизмы обеспечения соблюдения принципа
Независимость и объективность	- Функциональная подотчетность руководителя внутреннего аудита Совету директоров НЛМК - Назначение (освобождение от должности) руководителя внутреннего аудита решением Совета директоров - Право на прямой и свободный доступ руководителя внутреннего аудита к Председателю Совета директоров, председателю Комитета по аудиту и Президенту (Председателю Правления) для предоставления информации и выявленных существенных рисков - Запрет на вмешательство третьих лиц в процесс и результаты аудита
Применение системного и последовательного подхода	- Осуществление внутреннего аудита на основании рискориентированного Плана аудита - Распределение ресурсов между локальными (тематическими) и комплексными проверками процессов при формировании Плана аудита - Подготовка внутренним аудитом рекомендаций с учетом соотношения требуемых для их реализации затрат и достигаемого эффекта; приоритет отдается мерам системного характера - Регулярный мониторинг исполнения рекомендаций, предоставленных по результатам аудиторских мероприятий
Эффективное использование ресурсов	- Назначение руководителей аудиторских проверок из состава наиболее квалифицированных аудиторов - Привлечение внутренних и внешних экспертов (консультантов) - Своевременное информирование руководства компании о потребностях (ограничениях) в ресурсах, необходимых для осуществления аудиторской деятельности
Профессионализм и профессиональное отношение к работе	Наличие у внутренних аудиторов специальных знаний, навыков и компетенций, необходимых для практической профессиональной деятельности в Компании, и их постоянное совершенствование, в том числе путем прохождения оценки, обучения и обмена опытом; наращивание экспертизы в области информационных систем как ключевого источника информации при проведении аудитов
Непрерывное улучшение качества аудита	Проведение ежегодных внутренних и периодических внешних (один раз в пять лет) оценок функции внутреннего аудита на предмет соответствия деятельности внутреннего аудита и аудиторов определению внутреннего аудита, Международным профессиональным стандартам внутреннего аудита и Кодексу этики Института внутренних аудиторов (ИВА) с целью дальнейшего ее совершенствования

Руководитель внутреннего аудита в рамках своей деятельности предоставляет Комитету по аудиту отчеты по результатам оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля.

1

Основным внутренним документом НЛМК, регулирующим деятельность внутреннего аудита, является Положение о Дирекции по аудиту. Положение утверждено Советом директоров и размещено в открытом доступе на [официальном сайте компании](#).



РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2025 ГОДУ

В 2025 году службой внутреннего аудита проведена оценка эффективности системы внутреннего контроля бизнес-процессов Группы, включая:

систему кредитного менеджмента

управление договорной работой

бизнес-процесс технического обслуживания и ремонтов (ТОиР)

бизнес-процесс ломозаготовки

процесс аварийного восстановления ИТ-систем (Disaster Recovery Plan, DRP)

процесс оценки критичности информационных систем

ПЛАНЫ НА 2026 ГОД И СРЕДНЕ- СРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

В 2026 году и в среднесрочной перспективе внутренний аудит продолжит оценку надежности функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля в ключевых бизнес-процессах Группы в соответствии с утвержденным Планом внутреннего аудита.

НЕЗАВИСИМЫЙ АУДИТОР

Для проверки и подтверждения достоверности консолидированной финансовой отчетности Группы НЛМК по МСФО и бухгалтерской (финансовой) отчетности НЛМК по РСБУ Компания привлекает независимую аудиторскую организацию.

Независимая организация для предоставления компании аудиторских услуг отбирается из числа признанных независимых аудиторов, обладающих высокой профессиональной репутацией.

ОСНОВНЫМИ КРИТЕРИЯМИ ДЛЯ ВЫБОРА НЕЗАВИСИМОГО АУДИТОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

квалификация аудиторской организации

качество оказываемых услуг

соблюдение требований в области аудиторской независимости

Кандидатура независимого аудитора рассматривается Комитетом Совета директоров по аудиту и Советом директоров и утверждается годовым общим собранием акционеров НЛМК. В июне 2025 года годовым общим собранием акционеров НЛМК в качестве аудитора Группы было утверждено АО «Технологии Доверия – Аудит» (далее – ТеДо).



ТЕДО (РАНЕЕ – АО «ПРАЙСВОТЕРХАУСКУПЕРС АУДИТ» ИЛИ РВС) ЯВЛЯЕТСЯ АУДИТОРОМ ГРУППЫ С 2003 ГОДА.

Комитет Совета директоров по аудиту, оценивавший эффективность текущего независимого аудитора, был удовлетворен качеством оказанных услуг и рекомендовал Совету директоров и общему собранию акционеров вновь утвердить ТеДо в качестве аудитора Группы на 2025 год.

СОБЛЮЖДЕНИЕ ПРИНЦИПА НЕЗАВИСИМОСТИ АУДИТОРА

У ТеДо существует несколько систем, обеспечивающих аудиторскую независимость и поддержание высокого уровня профессионализма и качества предоставляемых услуг. Например, не реже одного раза в семь лет ТеДо проводит регулярную ротацию ключевого персонала рабочей группы по аудиту. Последняя такая ротация была осуществлена в 2020 году.

Помимо оказания услуг по подтверждению достоверности финансовой отчетности, компании Группы могут привлекать ТеДо и другие фирмы под единым брендом ТеДо для оказания консультационных (неаудиторских) услуг. При этом руководство Группы и, в частности, Комитет Совета директоров по аудиту проводят необходимые процедуры и убеждены в том, что предоставление данных услуг не оказывает негативного влияния на независимость аудитора и что они не связаны с составлением финансовой отчетности. В 2025 году доля не относящихся к аудиту услуг в общем объеме предоставленных ТеДо услуг была на допустимом уровне – 2% в общем объеме предоставленных услуг.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОГО АУДИТОРА

Совет директоров НЛМК определил предельный размер вознаграждения за оказание услуг по аудиту (обзору) промежуточной и годовой консолидированной отчетности по МСФО НЛМК за 2025 год, а также аудиту отчетности по РСБУ за 2025 год в размере 107 млн руб. (включая НДС).

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОГО АУДИТОРА ГРУППЫ НЛМК ЗА 2025 ГОД, млн руб. (включая НДС)

Виды услуг	Вознаграждение
Аудит и обзорные проверки МСФО/РСБУ ПАО «НЛМК»	107
Аудит дочерних компаний	15,1
Неаудиторские услуги	2,6

Низкоуглеродистая

IF-сталь

214

ЗАВЕРЕНИЕ

214

УЧАСТИЕ В ОТРАСЛЕВЫХ
АССОЦИАЦИЯХ И ВНЕШНИХ
ИНИЦИАТИВАХ

215

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ
ДАННЫЕ

225

СХЕМА ОБРАЗОВАНИЯ
ОТХОДОВ

226

СТРУКТУРА
АКЦИОНЕРНОГО
КАПИТАЛА ГРУППЫ НЛМК

226

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ
КОММЕНТАРИИ

226

КРУПНЫЕ СДЕЛКИ
И СДЕЛКИ,
В СОВЕРШЕНИИ
КОТОРЫХ ИМЕЛАСЬ
ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ

226

ФИНАНСОВАЯ
ОТЧЕТНОСТЬ

227

ИНДЕКС GRI

234

ИНДЕКС TCFD

235

ПОКАЗАТЕЛИ SASB

237

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ
МЕТОДИЧЕСКИМ
РЕКОМЕНДАЦИЯМ
МИНИСТЕРСТВА
ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

240

ПОКАЗАТЕЛИ
СТАНДАРТА
ОБЩЕСТВЕННОГО
КАПИТАЛА БИЗНЕСА

250

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ
ПОКАЗАТЕЛЯМ ИНДЕКСА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

254

ОТЧЕТ О СОБЛЮДЕНИИ
ПРИНЦИПОВ КОДЕКСА
КОРПОРАТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ



Гидрооксид
железа



ЗАВЕРЕНИЕ

GRI 2-5

Надлежащее отражение качественной и количественной информации, подготовленной с учетом стандартов GRI Standards 2021, по выбранным показателям (выборочной информации) проверено независимым аудитором в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (МСЗОУ) 3000 (пересмотренный), «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов» (далее — МСЗОУ 3000) и Международным стандартом заданий,

обеспечивающих уверенность (МСЗОУ) 3410, «Задания, обеспечивающие уверенность, в отношении отчетности о выбросах парниковых газов» (далее — МСЗОУ 3410). Отчет независимого аудитора о результатах проверки, обеспечивающей ограниченную уверенность в отношении выборочной информации, приведен в отдельном документе на сайте. Независимым аудитором выступила компания АО «Кэпт».

УЧАСТИЕ В ОТРАСЛЕВЫХ АССОЦИАЦИЯХ И ВНЕШНИХ ИНИЦИАТИВАХ

GRI 2-28

Ассоциация/инициатива	Статус Группы НЛМК
Глобальный договор ООН (UN Global Compact)	Участник инициативы
Национальная сеть Глобального договора ООН	
Некоммерческое партнерство «Национальная саморегулируемая организация переработчиков лома и отходов черных и цветных металлов, утилизации транспортных средств» (НП НСРО «РУСЛОМ.КОМ»)	Участник партнерства
Ассоциация (некоммерческое партнерство) «Сообщество потребителей энергии»	Участник ассоциации
Ассоциация «НП Совет рынка»	Участник ассоциации
Ассоциация развития стального строительства	Участник ассоциации

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

ПРЯМАЯ И КОСВЕННАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ЭМИССИЯ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ГРУППЫ НЛМК, тыс. т CO₂-экв.¹

GRI 305-1

GRI 305-2

МЭР 20

ЕМ-IS-110A.1

ЕМ-IS-110A.2

СОКБ 8

Показатель	2018 ²	2021	2022	2023 ³	2024	2025
Прямая эмиссия парниковых газов (охват 1)	30 772	29 932	28 818	29 969	29 578	29 208
CO ₂	30 701	29 863	28 752	29 902	29 511	29 140
В том числе стационарные источники	30 526	29 675	28 573	29 730	29 331	28 993
CH ₄	46	43	41	43	42	48
N ₂ O	25	26	24	24	25	20
Косвенная энергетическая эмиссия парниковых газов (охват 2), региональный метод	2 155	2 051	1 861	1 785	1 893	2 103
Косвенная энергетическая эмиссия парниковых газов (охват 2), рыночный метод	2 193	1 359	743	384	389	393
Итого (охват 1 + охват 2), региональный метод	32 927	31 983	30 679	31 754	31 471	31 310
В том числе CO ₂ для стационарных источников (региональный метод)	32 681	31 726	30 434	31 515	31 224	31 096
Итого (охват 1 + охват 2), рыночный метод	32 965	31 292	29 561	30 353	29 967	29 600
В том числе CO ₂ для стационарных источников (рыночный метод)	32 719	31 034	29 315	30 114	29 719	29 386
Эмиссия CO ₂ от сжигания биомассы (справочно)	17	26	29	33	30	28

ЗНАЧИМЫЕ КАТЕГОРИИ (СРЕДИ 15) ПРОЧЕЙ ЭМИССИИ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ОХВАТ 3) ВВЕРХ ПО ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК ДЛЯ ГРУППЫ НЛМК В СООТВЕТСТВИИ С КЛАССИФИКАЦИЕЙ GHG PROTOCOL⁴, млн т CO₂-экв.

GRI 305-3

Приобретенные товары и услуги	3,9
Деятельность, связанная с топливом и энергией	3,2
Транспортировка и распределение вверх по цепочке поставок	0,5
ИТОГО	7,5

¹ Здесь и далее без учета предприятий сортового дивизиона, проданных в 2023 году.

² Инвентаризационный базовый год для всех охватов.

³ Базовый год для целевых показателей Климатической программы 2030.

⁴ Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard, supplement to the Corporate GHG Protocol Standard.

УДЕЛЬНАЯ ЭМИССИЯ CO₂ ДЛЯ СТАЦИОНАРНЫХ ИСТОЧНИКОВ ГРУППЫ НЛМК¹, т CO₂-экв. / т стали

GRI 305-4 МЭР 20

Показатель	2018	2021	2022	2023	2024	2025
УДЕЛЬНАЯ ПРЯМАЯ ЭМИССИЯ (ОХВАТ 1)						
на 1 т стали	2,15	2,08	2,09	2,02	2,04	2,05
на 1 т Fe	2,07	2,01	2,02	2,01	2,01	1,98
УДЕЛЬНАЯ КОСВЕННАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ЭМИССИЯ (ОХВАТ 2, РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОД)						
на 1 т стали	0,15	0,14	0,14	0,12	0,13	0,15
на 1 т Fe	0,15	0,14	0,13	0,12	0,13	0,14
УДЕЛЬНАЯ КОСВЕННАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ЭМИССИЯ (ОХВАТ 2, РЫНОЧНЫЙ МЕТОД)						
на 1 т стали	0,15	0,10	0,05	0,03	0,03	0,03
на 1 т Fe	0,15	0,09	0,05	0,03	0,03	0,03
УДЕЛЬНАЯ СУММАРНАЯ ЭМИССИЯ (ОХВАТ 1 + ОХВАТ 2, РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОД)						
на 1 т стали	2,30	2,22	2,23	2,14	2,17	2,20
на 1 т Fe	2,21	2,15	2,16	2,14	2,14	2,12
УДЕЛЬНАЯ СУММАРНАЯ ЭМИССИЯ (ОХВАТ 1 + ОХВАТ 2, РЫНОЧНЫЙ МЕТОД)						
на 1 т стали	2,31	2,17	2,15	2,04	2,06	2,08
на 1 т Fe	2,22	2,10	2,08	2,04	2,04	2,00

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ЭМИССИИ CO₂ НА СТОРОНЕ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ЗА СЧЕТ ПРОДУКЦИИ НЛМК, РЕАЛИЗОВАННОЙ В 2025 ГОДУ

Продукция	Продажи, млн т (ПДж)	Предотвращение эмиссии, млн т CO ₂	
		Ежегодно	В течение жизненного цикла
Толстый лист для ветроэнергетики	0,10	0,14	2,85
Динамная сталь	0,10	0,85	25,48
Трансформаторная сталь	0,31	0,02	0,58
Высокопрочная сталь для автомобилей	0,06	0,04	0,38
Износостойкая и высокопрочная сталь	0,12	0,07	0,65
Металлургические шлаки и шламы для производства цемента	0,77	0,52	-
Продукты коксохимии	0,35	0,20	-
Проданная электрическая и тепловая энергия ²	(2,92)	0,55	-
ВСЕГО		2,39	29,94

¹ Соответствует принятому корпоративному подходу к определению целевых показателей эмиссии CO₂: только CO₂, только стационарные источники.
² Энергетическая продукция (тепловая и электрическая энергия), поставляемая коксохимическим заводом Алтай-Кокс, позволяет предотвратить эмиссию CO₂ от сжигания угля в городе Заринске.

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПОТРЕБЛЕНИЕ ВИЭ-ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ ГРУППОЙ НЛМК³

GRI 302-1 СОКБ 11

Год	2021	2022	2023	2024	2025
Доля ВИЭ-электроэнергии от закупленной электроэнергии, %	5,14	5,39	3,89	4,65	4,30
Суммарная доля ВИЭ-электроэнергии от суммарного потребленного объема энергии, %	0,38	0,40	0,28	0,29	0,29
Суммарный объем потребленной ВИЭ-электроэнергии, ПДж	1,53	1,53	1,04	1,05	1,00

ПОТРЕБЛЕНИЕ, ВЫРАБОТКА И ПРОДАЖА ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ И ТЕПЛОЭНЕРГИИ ПО ГРУППЕ НЛМК, ПДж

GRI 302-1 СОКБ 12

Показатель	2021	2022	2023	2024 ⁴	2025
ЭНЕРГИЯ, ПРИОБРЕТЕННАЯ ДЛЯ ПОТРЕБЛЕНИЯ					
Приобретенная электроэнергия	83,45	79,97	74,79	22,59	23,14
Приобретенная теплоэнергия в паре	0,51	0,55	0,53	0,48	0,47
Приобретенная теплоэнергия в горячей воде	1,09	1,10	1,04	1,01	0,95
Всего	85,05	81,61	76,37	24,08	24,56

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
ЭНЕРГИЯ, ВЫРАБОТАННАЯ НА СОБСТВЕННЫХ МОЩНОСТЯХ					
Выработка электроэнергии	51,34	51,11	51,80	17,07	16,23
Выработка теплоэнергии в паре	22,00	20,49	20,31	19,86	19,34
Выработка теплоэнергии в горячей воде	7,95	7,58	7,39	7,21	6,56
Всего	81,29	79,18	79,50	44,14	42,12
ЭНЕРГИЯ, ПРОДАННАЯ СТОРОННИМ ПОТРЕБИТЕЛЯМ					
Проданная и переданная электроэнергия	9,23	11,66	11,33	3,03	1,50
Проданная и переданная теплоэнергия в паре	0,44	0,42	0,35	0,37	0,32
Проданная и переданная теплоэнергия в горячей воде	1,96	1,99	1,85	1,78	1,65
Всего	11,6	14,07	13,53	5,18	3,46

ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ОПТИМИЗАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Эффект от мероприятий по повышению энергоэффективности, млн руб.	1 569	1 229	709	479	537

³ Примечание: в расчете применяется переводной коэффициент 1 МВт•ч = 3,6 ГДж.
⁴ Показатели 2024 года и предыдущих лет приведены в условиях новой методики расчета энергоемкости и энергопотребления.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ГРУППОЙ НЛМК НЕВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ВИДОВ ТОПЛИВА, ПДж

GRI 302-1СОКБ 12ЕМ-IS-130A.2

Вид топлива	2021	2022	2023	2024	2025
Уголь и коксовая продукция	195,70	178,40	199,30	214,92	206,65
Природный газ	91,01	81,79	88,71	82,69	82,13
Пылеугольное топливо	44,13	47,05	42,51	41,21	40,77
Моторное топливо (бензин, дизельное топливо, сжиженный газ)	3,10	2,73	2,55	2,41	2,52
Мазут	0,25	0,36	0,27	0,35	0,33
Всего	334,19	310,33	333,34	341,58	332,40

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ЭМИССИЯ В АТМОСФЕРУ

ОБЪЕМ ПРОЧЕЙ СУЩЕСТВЕННОЙ ЭМИССИИ ПО ГРУППЕ НЛМК В РАЗБИВКЕ ПО ВИДАМ КОНТРОЛИРУЕМЫХ ВЕЩЕСТВ¹

GRI 305-7ЕМ-IS-120A.1СОКБ 7

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Всего, тыс. т	307,7	297,5	293,0	288,5	289,0
на единицу продукции, кг/т ²	21,5	21,8	19,9	20,0	20,5
NO _x , тыс. т	25,3	25,8	19,4	18,9	18,2
на единицу продукции, кг/т ²	1,8	1,9	1,3	1,3	1,3
SO ₂ , тыс. т	30,1	29,7	29,8	29,7	30,9
на единицу продукции, кг/т ²	2,1	2,2	2,0	2,1	2,2
Твердые вещества, тыс. т	20,1	19,6	18,8	20,1	19,5
на единицу продукции, кг/т ²	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4
CO, тыс. т	229,3	219,1	223,8	218,6	219,3
на единицу продукции, кг/т ²	16,0	16,0	15,2	15,2	15,5
Летучие органические соединения, тыс. т	2,5	2,8	0,7	0,8	0,6
Вещества I класса опасности ³ , т	1,1	1,1	1,0	1,1	0,9
на единицу продукции, кг/т	0,08	0,08	0,07	0,08	0,07
Вещества II класса опасности ³ , т	412	553	535	501	402
на единицу продукции, кг/т	0,03	0,04	0,04	0,04	0,03

¹ Компания не выделяет отдельно в отчетности стойкие органические загрязнители, так как в Российской Федерации большинство из них не нормируется. Эмиссия от стационарных источников. Обязательным элементом охраны атмосферного воздуха при осуществлении деятельности является осуществление мониторинга эмиссии от производственных объектов. Компания внедряет системы контроля качества воздуха, в том числе с использованием искусственного интеллекта, устанавливает стационарные посты наблюдений за качеством воздуха на границах санитарно-защитных зон, оснащает передвижные экологические лаборатории современным оборудованием.

² Удельные показатели существенной эмиссии контролируемых веществ для Группы НЛМК рассчитаны, исходя из объема производства стали Группы НЛМК, с учетом производства зарубежных активов за соответствующий отчетный период. Сбор данных по эмиссии контролирующих веществ производится по всем основным предприятиям Группы. Показатели эмиссии по веществам для Группы рассчитываются как сумма эмиссий по предприятиям из официальной отчетности, представляемой в контролирурующие органы.

³ Включает информацию только по российским компаниям, так как классы опасности указаны только в природоохранном законодательстве Российской Федерации.

ВОДНЫЕ РЕСУРСЫ

ОБЪЕМ ПОСТУПЛЕНИЯ СВЕЖЕЙ ВОДЫ ПО ГРУППЕ НЛМК С РАЗБИВКОЙ ПО ИСТОЧНИКАМ И РЕГИОНАМ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОСТУПИВШЕЙ ВОДЫ, млн м³

GRI 303-3GRI 303-5МЭР 13ЕМ-IS-140A.1СОКБ 1СОКБ 2СОКБ 3

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Объем использованной воды, ⁴ в том числе:	60,6	58,1	58,1	57,7	55,2
на производственные нужды	52,9	50,2	50,2	49,7	47,3
на хозяйственно-бытовые нужды	7,7	7,9	7,9	8,0	7,9
Удельное использование воды на производственные нужды, м ³ / т стали	3,7	3,7	3,4	3,5	3,3
Доля использованной воды в % от водозабора (поступления)	46	45	45	48	46
Вода без использования ⁵	71,7	73,4	71,6	63,5	65,8
Забор (поступление) свежей воды всего по Группе, в том числе:	130,9	130,1	132,3	119,9	119,6
российские активы	97,1	98,0	101,5	87,5	86,5
зарубежные активы	33,8	32,1	30,7	32,4	33,1
Техническая вода	112,1	111,3	109,0	104,7	105,8
из поверхностных водных объектов, в том числе:	59,2	55,9	53,7	53,5	50,3
российские активы	27,9	26,2	25,5	23,5	19,7
зарубежные активы	31,2	29,9	28,2	30,0	30,7
из подземных источников, в том числе:	52,9	55,3	55,2	51,1	55,4
российские активы	50,9	53,6	53,2	49,3	53,6
зарубежные активы	2,0	1,7	2,0	1,8	1,8
дождевые воды, собираемые и сохраняемые организацией, в том числе:	0	0	0	0	0
российские активы	0	0	0	0	0
зарубежные активы	0	0	0	0	0
Питьевая вода	18,8	18,9	19,4	15,1	13,8
из поверхностных водных объектов	0	0	0	0	0
из подземных источников, в том числе:	18,3	18,5	19,1	14,8	13,4
российские активы	18,0	18,2	18,8	14,5	13,1
зарубежные активы	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

⁴ Указано использование свежей воды (забранной из природных источников).

⁵ Вода без использования — это вода, переданная в неизменном после получения составе: дренажные воды карьеров, отводимые без использования в производственном процессе, а также прямоточное бесконтактное охлаждение агрегатов производства, потери и вода, переданная сторонним потребителям. Этот объем воды не потребляется в производственном процессе и не загрязняется.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
от муниципальных водоканалов, в том числе:	0,5	0,4	0,3	0,3	0,4
русские активы	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2
зарубежные активы	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Принято городских сточных вод на очистку	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4
Безвозвратное водопотребление ¹	40,9	42,8	42,4	40,2	39,0
Удельное безвозвратное водопотребление, м³ / т стали	2,9	3,1	2,9	2,8	2,8
Оборотное водоснабжение	3 173	3 019	3 237	3 033	3 337
Доля оборотной воды в общем объеме использования на производство, %	97,3	97,1	97,4	97,3	97,5

ОБЩИЙ ОБЪЕМ ВОДООТВЕДЕНИЯ В РАЗБИВКЕ ПО ВИДАМ, КАЧЕСТВУ И ПРИНИМАЮЩИМ ОБЪЕКТАМ², млн м³

GRI 303-4 МЭР 15 СОКБ 4

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Водоотведение после использования всего по Группе НЛМК, в том числе:	20,4	17,9	18,1	20,1	19,9
Липецкая площадка, хозяйственно-бытовые стоки	6,0	6,2	6,4	6,1	3,4
Стойленский ГОК	6,4	3,0	3,6	5,2	7,8
Остальные российские активы	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9
Зарубежные активы	7,1	7,9	7,2	7,9	7,9
Удельное водоотведение ³ после использования, м³ / т стали	1,4	1,3	1,2	1,4	1,4
Общий объем водоотведения ⁴ , всего по Группе НЛМК	45,5	41,3	40,5	42,9	42,6
В поверхностные воды, включая реки, озера, водохранилища и каналы	44,1	40,0	39,0	41,5	41,2
В том числе в воды морей и океанов	0,3	0,7	1,0	0,9	0,7
Передано сторонним организациям на очистку	1,4	1,2	1,4	1,4	1,4
Удельное общее водоотведение, м³ / т стали	3,2	3,0	2,7	3,0	3,0
Водоотведение, % от общего объема водоснабжения	1	1	1	1	1
Доля воды без использования (дренажные воды, ливневые воды, бесконтактное охлаждение, стоки сторонних организаций) в общем объеме водоотведения, %	55	57	55	53	53
Поступление загрязняющих веществ в водные объекты ⁵ , тыс. т	11,8	7,7	8,8	11,1	7,1
Общая минерализация стоков ⁶ , г/л	0,26	0,19	0,22	0,26	0,17

1 Разница между поступлением воды, водой, переданной без использования, и водоотведением за пределы предприятий.

2 По всем показателям, регламентируемым разрешительными документами, предприятия Группы проводят регулярный лабораторный контроль на соответствие установленным стандартам и требованиям. Соблюдение правил выпуска воды подлежит регулярному контролю со стороны надзорных органов. Измерения проводятся аккредитованными лабораториями. Сводные данные по Группе об объеме водоотведения и содержании загрязняющих веществ формируются на основе официальных статистических отчетов (2-ТП «Водхоз») российских компаний и данных отчетности международных компаний Группы.

3 Производственное и хозяйственно-бытовое.

4 С учетом воды без использования (прямоточной охлаждающей воды, стоков сторонних организаций, ливневых вод и дренажных вод). В объемы водоотведения в данной таблице не входят вода, забранная и переданная сторонним организациям / муниципалитетам, и потери забранной воды при транспортировке. В 2025 году объем такой воды без использования составил 2,9 млн м³.

5 Определяется как сумма взвешенных веществ, сухого остатка и биологического потребления кислорода.

6 Определяется как отношение массы загрязняющих веществ к объему стоков.

ПРОГРАММА РЕЦИКЛИНГА

ОБЪЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТХОДОВ ГРУППЫ НЛМК (СЕГМЕНТ DOWNSTREAM¹), тыс. т

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5 МЭР 17 МЭР 18 EM-IS-150A.1 СОКБ 5 СОКБ 6 СОКБ 13

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Образование отходов ²	953	740	646	773	568
опасные ³	61	47	48	52	53
неопасные	892	693	599	721	515
Удельное образование отходов, кг / т стали	67	54	44	54	40
Количество переработанного вторичного сырья внутри предприятий	1 209	113	88	112	50
опасное ³	48	51	52	77	10
неопасное	1 161	62	36	35	40
Итого отходы и переработанное вторичное сырье внутри предприятий	2 162	852	734	885	618
опасные ³	109	98	100	128	64
неопасные	2 053	754	634	757	555
Количество отходов, переработанных сторонними организациями	863	709	636	777	553
опасные ³	59	44	45	49	49
неопасные	804	665	592	728	504
Размещение отходов на сторонних полигонах	81	96	96	61	54
опасные ³	2	3	3	3	3
неопасные	79	94	94	58	50
Сжигаемые отходы (внутри предприятий + сторонние организации)	0,5	0,5	0,9	0,8	1,1
Объем накопления вторичного сырья на конец года	1 355	1 287	1 197	1 138	1 139
Рециклинг вторичного железосодержащего сырья ⁴ , %	99,6	99,7	99,6	99,8	99,9
Рециклинг всего ⁵ , %	99	99	99	99	99

1 Без учета отходов горной добычи – вскрышной породы и хвостов обогащения, которые во многих юрисдикциях не считаются отходами. В расчет включается побочная продукция, в 2025 году — 8,4 млн тонн.

2 Без учета перерабатываемого внутри предприятий вторичного сырья, а также вскрышных пород СГОКа и хвостов обогащения СГОКа.

3 В строку «опасные отходы» включены отходы I–III классов опасности.

4 При расчете показателя рециклинга использованы данные по суммарному образованию и использованию железосодержащих отходов и попутной продукции, исключены отходы горной добычи, включены непосредственно железосодержащие вторичные ресурсы, а также щебень, шламы, пыль газоочисток и лом черных металлов, которые в соответствии с технологическим процессом и национальным законодательством не являются отходами, а реализуются как продукт или используются внутри предприятий.

5 Рециклинг включает утилизацию отходов и переработку побочной продукции.

ОБЪЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВСКРЫШНЫХ ПОРОД И ХВОСТОВ ОБОГАЩЕНИЯ ГРУППЫ НЛМК (СЕГМЕНТ UPSTREAM), млн т

GRI 306-3GRI 306-4GRI 306-5СОКБ 5

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Образование вскрышных пород СГОКа и хвостов обогащения СГОКа (отходы горной добычи)	64,6	72,5	72,0	76,4	74,0
Доля использования вскрышных пород СГОКа и хвостов обогащения СГОКа, %	8	8	9	8	9
Образование вскрышных пород СГОКа, Стагдока и Доломита ¹	60,7	67,6	62,2	65,5	64,7
Использование вскрышных пород	17,2	15,1	10,7	11,7	12,9
Доля использования вскрышных пород, %	28	22	17	18	20
Образование хвостов обогащения	23,9	24,1	24,4	24,8	24,9
Использование хвостов обогащения	5,5	6,0	6,2	6,3	6,5
Доля использования хвостов обогащения, %	23	25	26	26	26

РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ

ПЛОЩАДЬ ТЕРРИТОРИИ, ЗАНИМАЕМОЙ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ГРУППЫ НЛМК, И РЕКУЛЬТИВИРОВАННЫХ ЗЕМЕЛЬ, га

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Занимаемая территория	12 207	12 208	12 228	12 228	12 202
Количество рекультивированных земель	46	31	12	28	32

НАШИ СОТРУДНИКИ

СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА СОТРУДНИКОВ НАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИЯМ РАБОТАЮЩИХ, руб.

GRI 405-2

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.
Руководители	76 604	78 851	82 828	93 503	80 937	104 190	98 100	108 000	110 488	123 136
Специалисты и служащие	48 607	61 609	59 315	72 119	56 015	64 209	69 800	88 700	79 964	98 020
Рабочие	43 161	50 208	55 282	62 349	57 118	68 408	72 500	83 900	82 649	99 475

¹ Указан общий объем образования вскрышных пород Группы НЛМК. На предприятиях Стагдока и Доломита вскрышные породы используются для засыпки отработанных участков карьера, так как он развивается в сторону, в отличие от Стойленского ГОКа, где карьер разрабатывается преимущественно вглубь, и образующиеся вскрышные породы по российскому законодательству преимущественно относятся к отходам, хотя в основной массе являются неопасным инертным материалом.

СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В 2025² ГОДУ, руб.

СОКБ 20СОКБ 26

По российским активам	2025
Всего	137 700
ПО КАТЕГОРИЯМ	
Руководители	289 366
Специалисты	134 017
Рабочие	107 135
ПО ПОЛУ	
Мужчины	146 789
Женщины	117 501

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, часов

GRI 404-1СОКБ 32

	2024		2025	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Руководители	96,2	101,1	134,3	78,8
Специалисты и служащие	32,1	25,7	52,0	29,0
Рабочие	94,8	88,3	112	90

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В 2025 ГОДУ, чел.

GRI 401-3

	2025	
	Женщины	Мужчины
Количество сотрудников, имевших право на отпуск по уходу за ребенком, в отчетном периоде	1 105	4 252
Количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, в отчетном периоде	804	346

² Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе: 1,372 (по данным Росстата, средняя заработная плата в России в 2025 году составила 100 360 руб.).

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ

СОКБ 37 СОКБ 82

	2023	2024	2025
Количество сотрудников, состоящих в волонтерском движении	1 564	1 582	1 595
% от среднесписочной численности	3,6	3,6	3,5
Общее количество проектов корпоративного волонтерства	151	168	171
Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность, млн руб.	9	15	4

ПОКАЗАТЕЛИ ТРАВМАТИЗМА

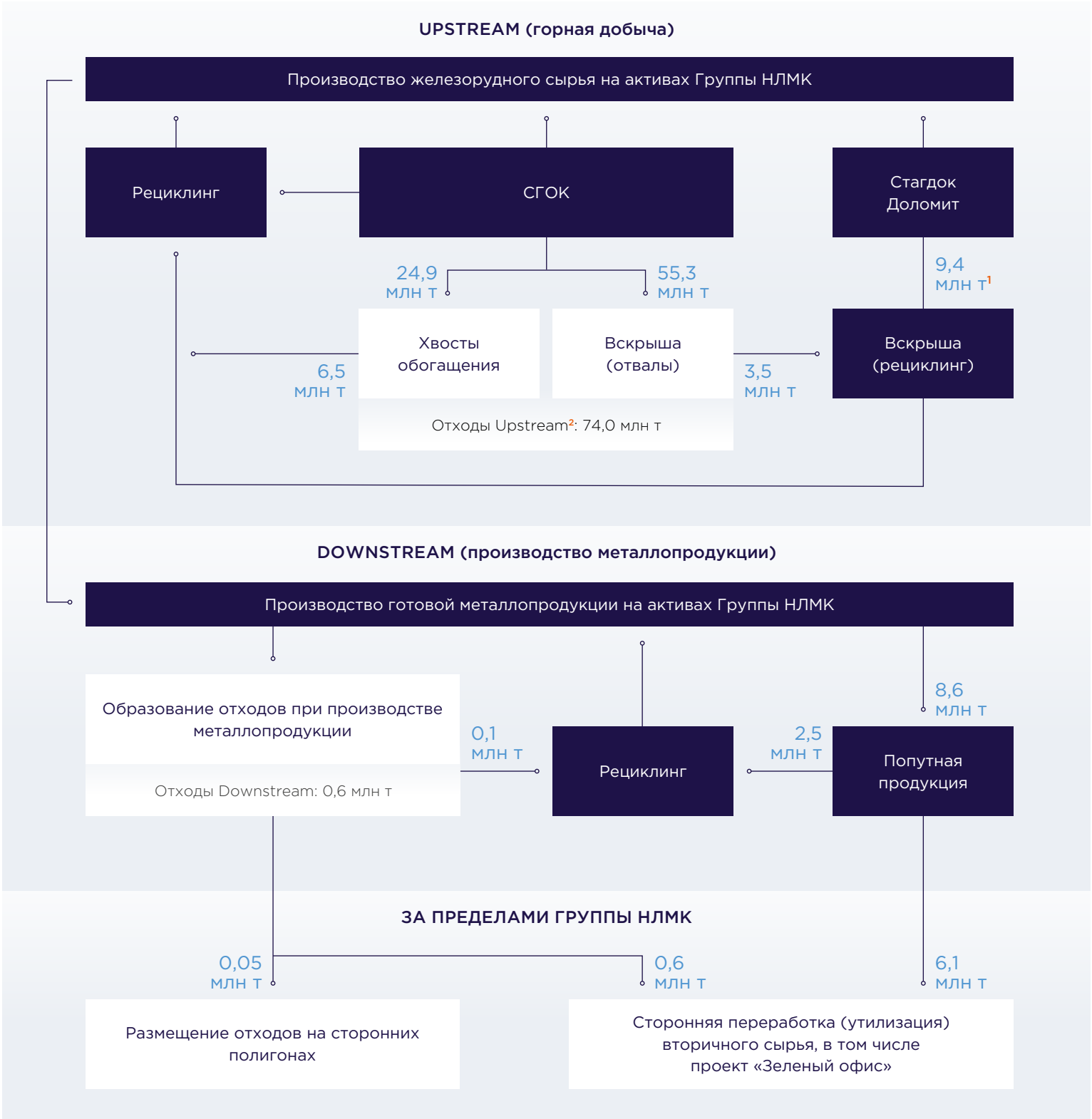
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

GRI 403-9 EM-IS-320A.1 СОКБ 29 СОКБ 30

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Динамика 2020/2025, %
Общее количество несчастных случаев, связанных с производством	167	144	98	90	70	58	-65
Сотрудники	133	123	74	66	56	38	-71
Подрядчики	34	21	24	24	14	20	-41%
Количество смертельных случаев, связанных с производством	3	6	5	3	1	4	+1 НС
Сотрудники	1	5	1	1	0	1	-
Подрядчики	2	1	4	2	1	3	+1 НС
Количество травм с потерей трудоспособности	164	138	93	87	69	54	-67
Сотрудники	132	118	73	65	56	37	-72
Подрядчики	32	20	20	22	13	17	-47
Общее число отработанных человеко-часов для сотрудников	93 300 837	97 493 913	95 175 295	89 550 824	84 110 079	87 558 202	-6
Общее число отработанных человеко-часов для подрядчиков	39 798 091	44 452 504	46 252 482	43 689 181	52 738 876	51 125 583	+28

СХЕМА ОБРАЗОВАНИЯ ОТХОДОВ

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5



¹ На площадках Стагдоке и Доломите вскрышные породы используются для засыпки отработанных участков карьера, так как он развивается в сторону, в отличие от СГОКа, где карьер разрабатывается преимущественно вглубь и образующиеся вскрышные породы по российскому законодательству относятся к отходам, хотя, как правило, являются неопасным инертным материалом.

² Во многих юрисдикциях хвосты обогащения и вскрышные породы не считаются отходами, так как являются неопасным инертным материалом.

СТРУКТУРА АКЦИОНЕРНОГО КАПИТАЛА ГРУППЫ НЛМК

Акционерный капитал Компании разделен на 5 993 227 240 обыкновенных акций номинальной стоимостью 1 (один) российский рубль.

Структура акционерного капитала по состоянию на 31 декабря 2025 года: 20,7% — акции в свободном обращении, включая акции, обращающиеся на Московской бирже.

В 2025 году число держателей акций ПАО «НЛМК» составило более 560 тыс. акционеров. У менеджмента ПАО «НЛМК» отсутствует информация о существовании долей владения акциями компании, превышающих

пять процентов уставного капитала Компании, помимо указанных в годовом отчете.

Доля акций, принадлежащих членам органов Компании, составляет менее 0,01%. ПАО «НЛМК» и подконтрольные ему юридические лица не владеют акциями Компании.

У ПАО «НЛМК» отсутствует информация о приобретении (возможности приобретения) акционерами степени контроля, несоразмерной их участию в уставном капитале Компании, в том числе на основании акционерных соглашений.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОММЕНТАРИИ

Уставом ПАО «НЛМК» не предусмотрены дополнительные случаи, при которых на совершаемые Компанией сделки распространяется порядок одобрения крупных сделок,

предусмотренный федеральным законом «Об акционерных обществах».

КРУПНЫЕ СДЕЛКИ И СДЕЛКИ, В СОВЕРШЕНИИ КОТОРЫХ ИМЕЛАСЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ

В 2025 году ПАО «НЛМК» не совершало (не заключало) сделки, признаваемые в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» крупными

и сделками, в совершении которых имеется заинтересованность.

ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

Раскрываемая консолидированная финансовая отчетность, подготовленная в соответствии со стандартами МСФО, а также бухгалтерская (финансовая) отчетность

по итогам финансово-хозяйственной деятельности ПАО «НЛМК» в 2025 году, подготовленная в соответствии со стандартами РСБУ, доступны на [сайте Компании](#).

ИНДЕКС GRI

Заявление о применении	Группа НЛМК раскрывает информацию, указанную в настоящем индексе GRI, за период с 1 января по 31 декабря 2025 года в соответствии со Стандартами GRI 2021
Использованный стандарт GRI 1	GRI 1: Общие положения 2021

Стандарт GRI	Показатель GRI	Стр.	Комментарий
ОБЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ РАСКРЫТИЯ			
Краткая информация об организации и подготовка к отчетности			
GRI 2: Общие элементы раскрытия	2-1 Подробная информация об организации	5, 8	
	2-2 Компании, включенные в отчетность в области устойчивого развития	5	
	2-3 Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	5	
	2-4 Корректировки информации	5	Информация о корректировках показателей за прошлые периоды, опубликованных ранее, представлена в сносках по тексту Отчета
	2-5 Независимое заверение отчетности	5	
Деятельность и сотрудники организации			
GRI 2: Общие элементы раскрытия	2-6 Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и об иных деловых связях организации	101, 107	
	2-7 Штатные сотрудники организации	115	
	2-8 Работники, которые не являются сотрудниками	149	
Корпоративное управление			
GRI 2: Общие элементы раскрытия	2-9 Структура и состав управления	170, 174, 179	
	2-10 Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	173	
	2-11 Глава высшего органа управления	174	
	2-12 Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	33, 58, 170, 173, 176, 183	
	2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	33, 58, 144, 176, 183	
	2-14 Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	176	
	2-15 Конфликт интересов	178	

Стандарт GRI	Показатель GRI	Стр.	Комментарий	
	2-16 Коммуникации по критически важным проблемам	176	Многие из членов Совета директоров занимали руководящие должности, что позволило им приобрести компетенции в области металлургии, горнодобывающей промышленности, финансов и инвестиций, управления рисками и ESG. Большинство членов Совета директоров располагают значительным опытом работы в наблюдательных советах и советах директоров других компаний	
	2-17 Коллективное знание высшего органа управления	115		
	2-18 Оценка работы высшего органа управления	177		
	2-19 Политика вознаграждения	184 , 185		
	2-20 Порядок определения вознаграждения	118 , 181 , 184		
	2-21 Коэффициент годового общего вознаграждения	184	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается	
Стратегия, политики и практики				
GRI 2: Общие элементы раскрытия	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	6	Практики Компании по снижению негативного воздействия раскрываются в соответствующих тематических разделах	
	2-23 Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	9 , 109		
	2-24 Внедрение в деятельность организации обязательств, закрепленных в ее внутренних документах	22 , 58 , 63 , 64 , 103 , 110 , 114 , 144 , 176		
	2-25 Механизмы снижения негативного воздействия	37 , 43 , 64		
	2-26 Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	149		
	2-27 Соблюдение законодательства	153		Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается
	2-28 Членство в ассоциациях	214		
	Диалог с заинтересованными сторонами			
GRI 2: Общие элементы раскрытия	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	91		
	2-30 Коллективные договоры	127		
СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ				
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-1 Порядок определения существенных тем	26	26 , 27	
	3-2 Перечень существенных тем	26 , 27		
Здоровье и безопасность на рабочем месте				
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	144		

Стандарт GRI	Показатель GRI	Стр.	Комментарий
GRI 403 (2018): Здоровье и безопасность сотрудников	403-1 Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда	146	
	403-2 Идентификация опасности, оценка рисков и расследования инцидентов	146	
	403-3 Функции служб охраны здоровья сотрудников	151	
	403-4 Участие работников в разработке, внедрении и оценке системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда, а также в коммуникации по данным вопросам	146 , 147 , 149	
	403-5 Обучение работников в сфере охраны здоровья и безопасности труда	146 , 148 , 153	
	403-6 Укрепление здоровья сотрудников	122 , 123	
	403-7 Предотвращение и смягчение воздействий на здоровье и безопасность труда, напрямую связанных с деловыми отношениями	149	
	403-8 Количество и процентная доля работников и иных сотрудников, охваченных системой менеджмента охраны здоровья и безопасности труда	146	
	403-9 Производственный травматизм	150 , 151 , 224	
	403-10 Профессиональные заболевания	152	
Кадровая политика и обеспечение достойных условий труда			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	114	
GRI 202 (2016): Присутствие на рынке	202-1 Соотношение стандартных зарплат начального уровня по полу по сравнению с МРОТ в регионе	119	
GRI 401 (2016): Занятость	401-1 Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	116 , 117	
	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	120	
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	126 , 223	
GRI 404 (2016): Обучение и образование	404-1 Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	128 , 223	
	404-2 Программы повышения квалификации, призванные поддерживать способность работников к занятости	118 , 128	
	404-3 Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	118	
GRI 405 (2016): Разнообразие и равные возможности	405-1 Разнообразие органов управления и сотрудников	115 , 174	
	405-2 Соотношение базового оклада и вознаграждения между женщинами и мужчинами	118 , 119 , 222	

Стандарт GRI	Показатель GRI	Стр.	Комментарий
GRI 406 (2016): Недопущение дискриминации	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	109	По оценке Компании, в отчетном году случаев дискриминации не выявлено
GRI 407 (2016): Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	407-1 Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы объединений и ведения коллективных переговоров может быть подвергнуто риску	109	Отсутствуют
GRI 408 (2016): Детский труд	408-1 Подразделения и поставщики, у которых имеется риск использования детского труда	109	Отсутствуют
GRI 409 (2016): Принудительный или обязательный труд	409-1 Подразделения и поставщики, у которых имеется риск использования принудительного или обязательного труда	109	Отсутствуют
Прочая существенная эмиссия в атмосферу и минимизация ее воздействия			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	68	
GRI 305 (2016): Эмиссии	305-6 Эмиссия озоноразрушающих веществ	–	Предприятия Группы НЛМК не производят, не выбрасывают в атмосферу и не применяют при изготовлении продукции озоноразрушающие вещества, за исключением использования в крайне ограниченных количествах в качестве реагента при проведении химических анализов в лабораториях, а также для заправки и дозаправки компрессорного оборудования, установок кондиционирования, промышленных кондиционеров и систем пожаротушения
	305-7 Эмиссия в атмосферу оксидов азота (NO _x) и серы (SO _x) и других значимых загрязняющих веществ	69 , 218	✔ Заверено Объем существенной эмиссии по Группе НЛМК в разбивке по видам веществ, тыс. т
Снижение воздействия на водные ресурсы, в том числе статистика водопотребления и водоотведения			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	72 , 74	
GRI 303 (2018): Вода и стоки	303-1 Использование воды как общего ресурса	73 , 74	
	303-2 Управление воздействиями, связанными с выпуском воды	76	
	303-3 Забор воды	75 , 219	
	303-4 Водоотведение	76 , 220	✔ Заверено - Общий объем водоотведения в разбивке по принимающим объектам и регионам, млн м³ - Поступления загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. т
	303-5 Общее потребление воды	75 , 219	

Стандарт GRI	Показатель GRI	Стр.	Комментарий
Изменение климата и эмиссия парниковых газов			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	33	
GRI 201 (2016): Экономическая эффективность	201-2 Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	34	
GRI 302 (2016): Энергия	302-1 Потребление энергии внутри организации	50 , 217 , 218	
	302-2 Потребление энергии за пределами организации	–	Компания не ведет учет потребления энергии контрагентами
	302-3 Энергоемкость	50	Компания считает нецелесообразным рассчитывать показатель энергоемкости в целом по Группе в связи с различной спецификой производства на дочерних предприятиях. Показатель рассчитывается только для основного российского производственного актива — Липецкой площадки
	302-4 Сокращение энергопотребления	53	
	302-5 Снижение потребности в энергии на производство продукции и оказание услуг	54	Не применимо
GRI 305 (2016): Эмиссия	305-1 Прямая эмиссия парниковых газов	40 , 41 , 215	✔ Заверено Объем прямых выбросов парниковых газов по Группе НЛМК (охват 1)
	305-2 Косвенная энергетическая эмиссия парниковых газов	40 , 41 , 215	✔ Заверено Объем косвенных выбросов парниковых газов по Группе НЛМК (охват 2)
	305-3 Прочая косвенная эмиссия парниковых газов	41 , 42 , 215	
	305-4 Интенсивность эмиссии парниковых газов	42	
	305-5 Сокращение эмиссии парниковых газов	44	
Снижение воздействия на почву и рециклинг вторичного сырья			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	78 , 84	
GRI 306 (2020): Отходы	306-1 Образование отходов и связанные с ними существенные воздействия	78	
	306-2 Управление существенными воздействиями, связанными с отходами	78	
	306-3 Образование отходов	221 , 222 , 225	✔ Заверено Образование отходов, опасные и неопасные, млн т

Стандарт GRI	Показатель GRI	Стр.	Комментарий
	306-4 Возвращение отходов в хозяйственный оборот	221 , 222 , 225	✔ Заверено - Количество переработанного сырья внутри Группы, млн т - Доля использования вскрышных пород АО «Стойленский ГОК» и хвостов обогащения, %
	306-5 Отходы, направляемые на утилизацию	221 , 222 , 225	✔ Заверено - Размещение отходов на сторонних полигонах, опасные и неопасные, млн т - Объем образования и использования вскрышных пород и хвостов обогащения Группы, млн т
GRI 101 (2024): Биоразнообразие	101-1 Политики по сокращению воздействия и восстановлению биоразнообразия	84	
	101-2 Управление воздействием на биоразнообразие	84	
	101-4 Определение воздействия на биоразнообразие	84	
	101-5 Территория воздействия на биоразнообразие	84	
	101-6 Непосредственные драйверы потери биоразнообразия	84	
	101-8 Экосистемные услуги	86	
Развитие и поддержка местных сообществ			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	–	
GRI 201 (2016): Экономические показатели	201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	–	
GRI 203 (2016): Непрямые экономические воздействия	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	156 , 160	
	203-2 Существенные непрямые экономические воздействия	156	
GRI 413 (2016): Местные сообщества	413-1 Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развития местных сообществ	157 , 159	
	413-2 Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	160	Отсутствуют
GRI 411 (2016): Права коренных народов	411-1 Случаи нарушения прав коренных народов	110	По оценке Компании, в регионах присутствия предприятий Группы НЛМК пребывания коренных народов не наблюдается

Стандарт GRI	Показатель GRI	Стр.	Комментарий
Комплаенс и корпоративная этика, в том числе противодействие коррупции и кибербезопасность			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	190 , 191	
GRI 205 (2016): Противодействие коррупции	205-1 Количество подразделений, прошедших оценку на предмет риска возникновения коррупции	190 , 191 , 193	
	205-2 Информирование о политике и методах противодействия коррупции и обучение им	190	
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	190 , 191	В отчетном году Компания или ее дочерние и зависимые общества не привлекались к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений
GRI 206 (2016): Антиконкурентное поведение	206-1 Судебные иски за антиконкурентное поведение, нарушение антимонопольного законодательства и монополистическую практику	193	В отчетном году Компания или ее дочерние и зависимые общества не привлекались к административной ответственности за нарушение антимонопольного законодательства
Повышение устойчивости в цепочке поставок			
GRI 3 (2021): Существенные темы	3-3 Подход к управлению	101	
GRI 204 (2016): Закупочные практики	204-1 Доля закупок у местных поставщиков	107	
GRI 308 (2020): Экологическая оценка поставщиков	308-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	104	
	308-2 Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	105 , 106	
GRI 414 (2016): Социальная оценка поставщиков 2016	414-1 Новые поставщики, прошедшие оценку по социальным критериям	104	
	414-2 Отрицательное социальное воздействие в цепочке поставок и принятые меры	105	

ИНДЕКС TCFD

Рекомендация TCFD	Единый отчет 2025	Страница
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ		
Принципы управления климатическими рисками и возможностями, связанными с изменением климата		
Контроль Совета директоров за управлением вопросами, связанными с климатическими рисками и возможностями	Раздел «Изменение климата»	33
	«Управление повесткой устойчивого развития на уровне Совета директоров»	176
Роль менеджмента в оценке и управлении климатическими рисками и возможностями	Раздел «Изменение климата»	33
СТРАТЕГИЯ		
Влияние, в том числе потенциальное, климатических рисков и возможностей на коммерческую деятельность, стратегическое и финансовое планирование Компании, если эта информация существенна		
Описание климатических рисков и возможностей, выявленных организацией в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах	Раздел «Изменение климата»	36 , 37
	Сайт Компании	
Описание влияния связанных с климатом рисков и возможностей на деятельность, стратегию и финансовое планирование организации	Раздел «Изменение климата»	36 , 37
	Сайт Компании	
Описание устойчивости стратегии организации с учетом различных климатических сценариев, включая сценарий повышения температуры на 2 °C	Раздел «Изменение климата»	36 , 37
	Сайт Компании	
УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ		
Способы выявления и оценки климатических рисков и управления ими		
Описание процессов идентификации и оценки климатических рисков	Раздел «Изменение климата»	34 , 35
	Сайт Компании	
Описание процессов управления климатическими рисками	Раздел «Изменение климата»	34 , 35
	Сайт Компании	
Описание методов учета процессов идентификации, оценки и управления климатическими рисками в общей системе риск-менеджмента	Раздел «Изменение климата»	34 , 35
	Сайт Компании	
ПОКАЗАТЕЛИ И ЦЕЛИ		
Показатели и цели в области оценки и управления климатическими рисками и возможностями, если эта информация существенна		
Раскрытие информации о показателях, используемых организацией для оценки связанных с климатом рисков и возможностей в соответствии с ее стратегией и процессом управления рисками	Раздел «Изменение климата»	39-43
Раскрытие информации о выбросах ПГ в рамках охвата 1, охвата 2 и в соответствующих случаях — охвата 3, а также о связанных с этим рисках	Раздел «Изменение климата»	39-43
Описание целей, которые используются организацией для управления климатическими рисками и возможностями, и деятельности по достижению целевых показателей	Раздел «Изменение климата»	39-43

ПОКАЗАТЕЛИ SASB

Показатель	Ссылка/комментарий	Страница
ЭМИССИЯ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ		
ЕМ-IS-110a.1	Суммарная эмиссия парниковых газов (охват 1) — 29,2 млн т CO ₂ -экв.	40
	Только 1,2% регламентировано законодательными требованиями на предприятиях в Евросоюзе	
ЕМ-IS-110a.2	В 2024 году была разработана Климатическая программа Группы НЛМК до 2030 года. В расчет были взяты возможности совершенствования существующей технологии, увеличения доли окатышей в металлошихте доменных печей, перспективные технологии. Согласно консервативному сценарию, целевой уровень эмиссии Группы к 2030 году в охватах 1 + 2 составляет 2,27 т CO ₂ / т стали (или 2,12 т CO ₂ / т железа) (региональный метод).	36
	Группа НЛМК определила для себя долгосрочные цели по снижению удельной эмиссии (охваты 1 + 2) к 2050 году до 1,2 т CO ₂ / т стали (–40% от интенсивности текущего уровня) за счет полного перехода на технологию ГБЖ + ДСП с использованием собственного железорудного сырья, а также закупки природного газа и электроэнергии с текущим уровнем углеродоемкости	
КАЧЕСТВО ВОЗДУХА		
ЕМ-IS-120a.1	(1) монооксид углерода (CO) — 219,3 тыс. т	218
	(2) оксиды азота (за исключением N ₂ O) — 18,2 тыс. т	
(1) CO	(3) оксиды серы — 30,9 тыс. т	
	(4) твердые частицы — 19,5 тыс. т	
(2) NO _x (за исключением N ₂ O)	(5) оксиды марганца (MnO) — 3 т	
(3) SO _x	(6) свинец (Pb) — 1 т	
(4) твердых частиц (PM ₁₀)	(7) летучие органические соединения (ЛОС) — 0,6 тыс. т	
(5) оксидов марганца (MnO)	(8) полициклические ароматические углеводороды (ПАУ) — несущественно	
(6) свинца (Pb)		
(7) летучих органических соединений		
(8) полициклических ароматических углеводородов (ПАУ)		
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ		
ЕМ-IS-130a.1	Общее энергопотребление — 346,6 ПДж.	49
	Доля энергии, полученной из систем централизованного электроснабжения, — 17,3% (потребление покупной электроэнергии за вычетом переданной к суммарному энергопотреблению по Группе).	
	Доля энергии от возобновляемых источников — 4,3% (от общего потребления электроэнергии). Уменьшение обусловлено снижением доли ВИЭ-электроэнергии, потребленной зарубежными активами.	
	Суммарная доля ВИЭ-электроэнергии и энергии из низкоуглеродных источников (АЭС) в 2025 году составила 6,29% от суммарного объема потребленной Компанией энергии	

Показатель	Ссылка/комментарий	Страница
ЕМ-IS-130a.2 Общее количество потребляемого топлива, с указанием процента потребления угля, природного газа и возобновляемых источников энергии	Общее потребление топлива — 332,40 ПДж. Доля угля — 62,2%. Доля природного газа — 24,7%. Доля ВИЭ — 4,3% (от общего потребления электроэнергии)	218
УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ		
ЕМ-IS-140a.1 Общий забор питьевой воды и общее потребление питьевой воды в процентной разбивке по регионам с высоким или очень высоким дефицитом водных ресурсов	Общий забор питьевой воды — 13,8 млн м³. Общее потребление питьевой воды — 13,8 тыс. м³. Регионы присутствия Группы характеризуются высокой обеспеченностью водными ресурсами. В вододефицитных районах Группа деятельность не ведет	219
ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ		
ЕМ-IS-150a.1 Общий объем образования отходов с указанием доли опасных и переработанных отходов	Разбивка приведена в таблицах в приложениях	221
ОТиПБ		
ЕМ-IS-320a.1 Статистика травматизма, в том числе TRIR, несчастные случаи со смертельным исходом, происшествия без последствий среди сотрудников и подрядчиков	Статистика приведена в тексте отчета и в таблицах в приложениях	150 , 151 , 224
УПРАВЛЕНИЕ ЦЕПОЧКОЙ ПОСТАВОК		
ЕМ-IS-430a.1 Описание процесса управления рисками, связанными с добычей железной руды и (или) коксующегося угля и вызванными экологическими и социальными проблемами	Системная работа по управлению непрерывностью является одним из приоритетов НЛМК в деятельности по минимизации рисков. В рамках направления реализуется проект по организации Системы управления непрерывностью бизнеса в соответствии с международными стандартами в области Business Continuity ¹ и лучшими международными практиками. Компания стремится предупреждать и предотвращать негативное влияние возможных прерываний бизнеса в связи с внешними и внутренними факторами, обеспечивать устойчивость в кризисных ситуациях и выполнять принятые на себя обязательства перед заинтересованными сторонами	102

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ МЕТОДИЧЕСКИМ РЕКОМЕНДАЦИЯМ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№	Показатель	Комментарий, страница
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	Показатель раскрывается в раскрываемой консолидированной финансовой отчетности
2	Добавленная стоимость	276 892 млн руб.
3	Чистая добавленная стоимость	211 781 млн руб.
4	Общие расходы на исследования и разработки	1,7 млрд руб.
5	Производительность труда	Показатель не раскрывается
6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: налогов и сборов, страховых взносов, иных обязательных платежей	Показатель не раскрывается
7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: налогов и сборов, страховых взносов, иных обязательных платежей	Показатель раскрывается в раскрываемой консолидированной финансовой отчетности
8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	92,6%
9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	39%
10	Устойчивые, в том числе зеленые, инвестиции	Общая сумма устойчивых инвестиций в отчетном году составила 48,9 млрд руб., где учитываются затраты на охрану окружающей среды и социальные инвестиции Группы НЛМК
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	Показатель не раскрывается
12	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	В целом адаптационные риски для Группы НЛМК и экономическая уязвимость хозяйственной и иной деятельности Компании к климатическим рискам оценивается на низком уровне
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	По Группе — 55,2 млн м³
14	Объем оборотного и повторно последовательного водоснабжения	По Группе — 3 337 млн м³; 97,5%

¹ Business continuity (непрерывность бизнеса) — комплекс мер по поддержанию критически важных функций организации во время и после инцидента с целью снижения финансовых и репутационных потерь.

№	Показатель	Комментарий, страница
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки	По Группе — 19,9 млн м³. Сброс без очистки не осуществляется.
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	По Группе — 3,3 тыс. м³ / тыс. руб. Стр. 74, 75, 219 Показатель рассчитан в м³ / т стали
17	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: I класса, II класса, III класса, IV класса, V класса	По Группе — 568 тыс. т всего, в том числе 53 тыс. т I–III классов, 515 тыс. т IV–V классов
18	Обращение с отходами I–V классов опасности, всего, в том числе по категориям: «Утилизировано отходов», «Обезврежено отходов», «Захоронено отходов», «Использовано повторно отходов», «Переработано отходов», «Сокращение образования отходов»	По Группе — 658 тыс. т утилизировано, включая внутреннюю (50 тыс. т) и внешнюю (553 тыс. т) переработку и обезвреживание. 55,1 тыс. т размещено на сторонних полигонах
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	По Группе НЛМК — 289 тыс. т
20	Выбросы парниковых газов	По Группе: - Прямые: 29 208 тыс. т CO₂-экв. - Косвенные энергетические: 2 103 тыс. т CO₂-экв. (региональный метод) 393 тыс. т CO₂-экв. (рыночный метод)
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: с охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата, сбором и очисткой сточных вод, обращением отходов, сохранением биоразнообразия и охраной природных территорий	Расходы по Группе — 13,8 млрд руб., в том числе: 3,1 млрд руб. — мероприятия, связанные с охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата; 4 млрд руб. — на мероприятия, связанные со сбором и очисткой сточных вод; 6,4 млрд руб. — на мероприятия, связанные с обращением отходов; 0,3 млрд руб. — прочие расходы. Кроме того, Компания инвестировала 22,6 млрд руб. в проекты по охране окружающей среды.
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии	6,3% по Группе (ВИЭ и атомная энергия)
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	По НЛМК: 454,6 кВт•ч / тыс. руб.
СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
24	Расходы на оплату труда, всего	Стр. 119, 251 Только по российским активам
25	Среднесписочная численность работников, всего, в том числе численность инвалидов	Среднесписочная численность работников — 45,8 тыс. человек Стр. 115
26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: по группам занятий, по полу, по возрастным группам	137,7 тыс. руб. Стр. 119 Без разбивки по возрасту
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего, в том числе в среднем на одного работника	4,6 млрд руб., или 101 тыс. руб. на одного работника

№	Показатель	Комментарий, страница
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей	10,6 млрд руб.
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом	58
30	Расходы на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника	Более 1 млрд руб., 23,9 тыс. руб. на одного сотрудника
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий	89,2 часа обучения на одного сотрудника
32	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	100% (по российским активам)
33	Коэффициент текучести кадров	8% (добровольная текучесть)
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе: благотворительных, в жилищной сфере, в сфере здравоохранения, в сфере образования, по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи	1,9 млрд руб.
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	Да
36	Количество заседаний Совета директоров и коэффициент их посещаемости	8 заседаний, 100%
37	Количество членов Совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам	9 человек, 40–50 лет — 33%, 51–60 лет — 22%, 61 год и старше — 45%
38	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости	5 заседаний, 100%
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	Стр. 20
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	0
41	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	13%
42	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	0,3 часа
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	0; в отчетном году Компания или ее дочерние и зависимые общества не привлекались к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в Совете директоров (Наблюдательном совете)	В Совете директоров — 11%, среди руководителей доля женщин составляет 17%, а среди высшего руководства (топ-менеджмент, позиции на два уровня ниже CEO) — 18%

ПОКАЗАТЕЛИ СТАНДАРТА ОБЩЕСТВЕННОГО КАПИТАЛА БИЗНЕСА

№	Показатель	Страница/комментарий
I. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
СОКБ 1	Общий объем забираемой воды, тыс. куб. м.	См. стр. 219
СОКБ 2	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения, тыс. куб. м.	См. стр. 219
СОКБ 3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников, тыс. куб. м. и %	См. стр. 219
СОКБ 4	Объем сбросов сточных вод, тыс. куб. м. в том числе без очистки, тыс. куб. м. Эффективность водопользования («удельное водопотребление»), тыс. куб. м / тыс. рублей	См. стр. 220
СОКБ 5	Образовано отходов I-V классов опасности, всего, тыс. т в том числе: - I класса - II класса - III класса - IV класса	См. стр. 221-222
СОКБ 6	Обращение с отходами, всего, тыс. т в том числе по категориям: - утилизировано отходов (в том числе для повторного применения, для энергетической утилизации) - обезврежено отходов - захоронено отходов - использовано повторно - переработано - сокращение образования	См. стр. 221
СОКБ 7	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников, тыс. т	См. стр. 218
СОКБ 8	Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы, тыс. тонн (CO ₂ -эквивалент)	См. стр. 215
СОКБ 9	Углеродный след продукции, тонн CO ₂ -эквивалента на единицу продукции	См. стр. 45

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 10	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, тыс. руб. в том числе: - на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата - на сбор и очистку сточных вод - на обращение с отходами - на сохранение биоразнообразия и природных территорий - на охрану и рациональное использование земель - на реабилитацию земель - на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия - на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды - на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	Расходы по Группе — 13,8 млрд руб., в том числе: 3,1 млрд руб. — мероприятия, связанные с охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата; 4 млрд руб. — мероприятия, связанные со сбором и очисткой сточных вод; 6,4 млрд руб. — мероприятия, связанные с обращением отходов; 0,3 млрд руб. — прочие расходы. См. стр. 62
СОКБ 11	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии, %	6,3% по Группе (ВИЭ и атомная энергия) См. стр. 217
СОКБ 12	Собственное энергопотребление без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, ГДж в том числе: - тепловая энергия - электроэнергия - по видам использованного топлива	См. стр. 217-218
СОКБ 13	Доля использованных вторичных ресурсов в общем объеме использования материальных ресурсов для производства товаров, выполнения работ, оказания услуг или получения энергии	См. стр. 221 По итогам 2025 года выпускаемая Группой НЛМК сталь на 19% состоит из вторичного сырья
СОКБ 14	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается
СОКБ 15	Затраты на компенсации и штрафы в части: - штрафов за нарушения природоохранного законодательства; - компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается
СОКБ 16	Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	Отсутствовали
СОКБ 17	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, в том числе: - на обращение со сточными водами - на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата - на защиту и экологическую реабилитацию земель, поверхностных и подземных водных объектов - на обращение с отходами - на снижение шумового и вибрационного воздействия - на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий - на другие направления деятельности в области охраны окружающей среды	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды, в 2025 году составили 22,6 млрд руб., в том числе: 19,6 млрд руб. — на охрану атмосферного воздуха 1,3 млрд руб. — на обращение со сточными водами 1,7 млрд руб. — на обращение с отходами См. стр. 62

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 18	Наличие у организации сертификации системы энергетического менеджмента	Система энергетического менеджмента Компании соответствует требованиям международного стандарта ISO 50001, что подтверждено международным сертификатом. Данная система охватывает все основные производственные площадки Группы См. стр. 48
II. СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
СОКБ 19	Расходы на оплату труда, всего	См. стр. 118
СОКБ 20	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	См. стр. 222
СОКБ 21	Среднесписочная численность работников	См. стр. 115
СОКБ 22	Расходы на реинтеграцию (профессиональную реабилитацию) работников, получивших статус инвалидов	В Компании отсутствуют подобные программы
СОКБ 23	Доля работников-инвалидов	В Компании трудоустроено 540 человек инвалидностью, или 1% от среднесписочной численности.
СОКБ 24	Доля работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: - ветераны Великой Отечественной войны - ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств - ветераны военной службы	Учет не ведется
СОКБ 25	Доля работников следующих категорий: - Женщины - Мужчины - До 30 лет - От 30 до 50 лет - Старше 50 лет	См. стр. 115-116 В 2025 году доля мужчин по Группе НЛМК составила 75%, доля женщин — 25% В 2025 году доля сотрудников до 30 лет по Группе НЛМК составила 16%, в возрасте от 30 до 50 лет — 60%, старше 50 лет — 24%
СОКБ 26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: - руководители - служащие - рабочие - женщины - мужчины - до 30 лет - от 30 до 50 лет - старше 50 лет	См. стр. 223 Учет в разбивке по возрасту не ведется
СОКБ 27	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленной безопасности, всего	В отчетном году общий объем инвестиций в охрану труда и промышленную безопасность составил 4,6 млрд руб. См. стр. 146

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 28	Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	В отчетном году расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для работников и членов их семей, составили 314 млн руб., или 6,8 тыс. руб. в среднем на одного работника.
СОКБ 29	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 млн человеко-часов	0,43 См. стр. 150
СОКБ 30	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	1 См. стр. 224
СОКБ 31	Расходы организации на обучение работников, на одного работника Доля расходов организации на обучение работников к общей сумме управленческих расходов организации	В 2025 году объем совокупных инвестиций, направленных на обучение и развитие сотрудников, превысил 1 млрд руб., или 2,4% от общей суммы управленческих расходов. Общие затраты на одного сотрудника российских активов составили 23,9 тыс. руб. См. стр. 127
СОКБ 32	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Среднее количество часов обучения в год на одного работника составило 89,2 См. стр. 128
СОКБ 33	Доля работников, охваченных коллективным договором, к среднесписочной численности работников	100% См. стр. 126
СОКБ 34	Коэффициент текучести кадров	8% См. стр. 116
СОКБ 35	Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе в сфере: - здравоохранения - образования и науки - спорта - культуры, искусства и туризма - создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды - благоустройства и развития комфортной городской среды - создания и размещения социальной рекламы - обеспечения жильем - обеспечения общественной безопасности и антитеррористической защищенности объектов инфраструктуры - поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе в сфере поддержки лиц, относящихся в соответствии с федеральным законом «О ветеранах»	В 2025 году на внешние социальные программы было направлено 1,95 млрд руб., из них: 949 млн руб. — на поддержку спорта 608 млн руб. — на поддержку граждан, нуждающихся в социальной помощи 178 млн руб. — на поддержку образования и науки 111 млн руб. — на поддержку здравоохранения 105 млн руб. — на поддержку культуры и инициативы по созданию комфортной городской среды
СОКБ 36	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	В отчетном году расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для работников и членов их семей, составили 5,5 млрд руб., или 120 тыс. руб. в среднем на одного работника

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 37	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства) Общее количество проектов корпоративного добровольчества (волонтерства)	См. стр. 224
СОКБ 38	Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается
СОКБ 39	Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника	У сотрудников российских активов Группы НЛМК всего 8 482 ребенка ¹ в возрасте до 6 лет, или 0,20 на одного сотрудника. Другими словами, на каждые 100 сотрудников приходится примерно 20 детей до шести лет.
СОКБ 40	Среднее число детей на одного работника	У сотрудников российских активов Группы НЛМК всего 27 698 детей, или 0,66 на одного сотрудника. Другими словами, на каждые 100 сотрудников приходится примерно 66 детей.
СОКБ 41	Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников	3,7% по Группе НЛМК
СОКБ 42	Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке	67,6% сотрудников российских активов Группы состоят в зарегистрированном браке
СОКБ 43	Размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	От 10 до 20 тыс. руб.
СОКБ 44	Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	На всех предприятиях Компании действует система менеджмента ОТиПБ, которая ежегодно проходит независимый аудит на соответствие стандарту ISO 45001. См. стр. 146
III. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
СОКБ 45	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	Политика по устойчивому развитию
СОКБ 46	Наличие органа управления или комитета, созданных при коллегиальном органе управления организации, ответственных за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	Управление аспектами устойчивого развития интегрировано в систему корпоративного управления Группы НЛМК. Совет директоров, комитеты Совета директоров, Президент (Председатель Правления) и Правление определяют стратегические направления развития и осуществляют общее руководство деятельностью в области устойчивого развития. См. стр. 176

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 47	Отражение в политике вознаграждения организации учета целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Используемые для премирования топ-менеджмента КПЭ относятся к финансовым и производственным результатам деятельности НЛМК, неразрывно связаны с созданием акционерной стоимости и включают в себя показатели по операционной эффективности, социальной ответственности и безопасности труда, экологии и энергоэффективности, а также по организационному развитию производства См. стр. 185
СОКБ 48	Доля независимых директоров в составе коллегиального органа управления	33% См. стр. 116
СОКБ 49	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальных органах управления	Среди административного и управленческого персонала доля женщин составляет 33%, а среди высшего руководства (топ-менеджмент, позиции на два уровня ниже CEO) — 18%. В составе Совета директоров 11% женщины.
СОКБ 50	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	Не зарегистрировано, Группа НЛМК не ведет деятельности в регионах проживания коренных малочисленных народов
СОКБ 51	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	Всего к сотрудникам, занимающим должности с высоким коррупционным риском, в Компании отнесено более 6 тыс. человек, или 13% от среднесписочной численности См. стр. 192
СОКБ 52	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	0,3 часа — среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника (исходя из среднесписочной численности) См. стр. 193
СОКБ 53	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, и (или) иных документов по управлению рисками	Ключевым внутренним документом в области управления рисками НЛМК является Политика по внутреннему контролю и управлению рисками , утвержденная Советом директоров. В Группе также разработаны внутренние документы для управления отдельными типами рисков, которые являются существенными для Группы См. стр. 197-198
СОКБ 54	Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	Компания не привлекалась к ответственности за нарушение прав потребителей в соответствии с законодательством Российской Федерации
СОКБ 55	Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	Отсутствуют

¹ Данные по семейному положению и наличию детей предоставляются в Компанию на добровольной основе, поэтому статистика может быть неполной.

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 56	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Политика Группы НЛМК в области прав человека
СОКБ 57	Наличие у организации письменно зафиксированных обязательств комплексно осуществить деятельность в сфере инклюзии: - обеспечение доступности собственных территорий, помещений и услуг для людей с инвалидностью - проведение просветительских и образовательных программ для персонала в сфере инклюзии - внедрение технических решений для обеспечения доступности рабочих мест для людей с инвалидностью и создание рабочих мест для людей с инвалидностью с представлением ежеквартальной отчетности по исполнению указанных обязательств	Отсутствуют
СОКБ 58	Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием компании в качестве ответчика: - по делам о предъявлении требований к действующему или бывшему членам органов - управления компании - по делам об оспаривании сделок - по статьям 173 и 174 ГК РФ - по делам об оспаривании решений органов управления, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства	Требования по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика за отчетный год отсутствуют.
СОКБ 59	Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием компании в качестве ответчика	Требования по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика за отчетный год отсутствуют.
СОКБ 60	Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах, в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах	На организацию или ее должностных лиц не было наложено штрафов в связи с нарушением корпоративного законодательства и/или законодательства о рынке ценных бумаг.
IV. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
СОКБ 61	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	831 351 млн руб.
СОКБ 62	Производительность труда	Не раскрывается
СОКБ 63	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: - налогов и сборов - страховых взносов - иных обязательных платежей	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается
СОКБ 64	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: - налогов и сборов - страховых взносов - иных обязательных платежей	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается
СОКБ 65	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	Доля закупок ТМЦ по основным производственным площадкам у российских поставщиков в 2025 году составила 92,6% См. стр. 107

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 66	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	Доля закупок товаров и услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций составила 39%
СОКБ 67	Объем устойчивых, в том числе зеленых, инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	Учет по методике СОКБ не ведется
СОКБ 68	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, к общей сумме управленческих расходов организации	Учет не ведется
СОКБ 69	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации	Учет по методике СОКБ не ведется
СОКБ 70	Доля объектов, для которых проведена количественная и (или) качественная оценка климатических рисков	Количественная и качественная оценка климатических рисков была проведена для всех производственных площадок Группы НЛМК Подробнее о значимых рисках и возможностях, связанных с изменением климата, для Группы НЛМК см. на сайте Компании
СОКБ 71	Эффективность мер по адаптации к изменению климата и (или) экономическая эффективность мер по адаптации к изменению климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	Подробнее см. на сайте Компании и в разделе Адаптация к изменению климата
СОКБ 72	Возможный ущерб от воздействия климатических рисков	Учет по методике СОКБ не ведется
V. ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ		
СОКБ 73	Полученные рейтинги ответственного ведения бизнеса (ЭКГ-рейтинг (ESG-рейтинг), рейтинги устойчивого развития), включение организации в индексы и (или) ранкинги в сфере устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса	См. стр. 20-21
VI. ПОКАЗАТЕЛИ, ОТРАЖАЮЩИЕ УЧАСТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА И СТРАТЕГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ В ИНЫЕ РАЗДЕЛЫ		
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи		
СОКБ 74	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства Доля расходов организации на программы поддержки семьи и родительства в общей сумме управленческих расходов организации	Расходы на программы поддержки семьи и родительства — 234 млн руб., или 0,6%
СОКБ 75	Доля расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность в общей сумме управленческих расходов организации	11%
СОКБ 76	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе: - расходы организации на поддержку здоровья работников - расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения Доля расходов организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения к общей сумме управленческих расходов организации	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения — 6 054 млн руб., или 14,6% от общих управленческих расходов. Из них: 6 007 млн руб. — на поддержку здоровья работников 46 млн руб. — на поддержку здоровья представителей местного населения

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 77	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения Доля расходов организации на развитие инфраструктуры здравоохранения в общей сумме управленческих расходов организации	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения — 1 795 млн руб., или 4,3% от общих управленческих расходов
СОКБ 78	Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения Доля расходов организации на поддержку социально незащищенных групп населения в общей сумме управленческих расходов организации	Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения — 612 млн руб., или 1,5% от общих управленческих расходов
СОКБ 79	Расходы организации на поддержку массового спорта Доля расходов организации на поддержку массового спорта в общей сумме управленческих расходов организации	Расходы организации на поддержку массового спорта — 319 млн, или 0,8% от общих управленческих расходов
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности		
СОКБ 80	Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе: - на поддержку общеобразовательных организаций - на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования - на профессиональную ориентацию детей и молодежи - на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи - на поддержку организаций высшего образования	Расходы, направленные на поддержку образования — 178 млн руб.
СОКБ 81	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей Доля расходов организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, в общей сумме управленческих расходов организации	Учет не ведется
СОКБ 82	Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность Доля расходов организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность в общей сумме управленческих расходов организации	Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность — 4 млн руб., или 0,01% от общих управленческих расходов
СОКБ 83	Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества Доля расходов организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества в общей сумме управленческих расходов организации	Учет не ведется
Комфортная и безопасная среда для жизни		
СОКБ 84	Расходы организации на улучшение жилищных условий работников (представителей) местных сообществ Доля расходов организации на улучшение жилищных условий работников (представителей) местных сообществ в общей сумме управленческих расходов организации	Проекты отсутствуют
СОКБ 85	Расходы организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов Доля расходов организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов в общей сумме управленческих расходов организации	Учет не ведется

№	Показатель	Страница/комментарий
СОКБ 86	Расходы организации на повышение качества дорожной сети Доля расходов организации на повышение качества дорожной сети в общей сумме управленческих расходов организации	Учет не ведется
Экологическое благополучие		
СОКБ 87	Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, в общей сумме управленческих расходов организации	33,3%
Устойчивая и динамичная экономика		
СОКБ 88	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений, всего на одного работника Доля расходов на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений в общей сумме управленческих расходов организации	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений — 917 млн руб, или 2,2% от общих управленческих расходов. В среднем на одного работника — 18,7 тыс. руб.
СОКБ 89	Расходы организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации Доля расходов организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации в общей сумме управленческих расходов организации	Проекты отсутствуют
Технологическое лидерство		
СОКБ 90	Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, в общей сумме управленческих расходов организации	Учет не ведется
СОКБ 91	Общие расходы организации на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки Доля расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки в общей сумме управленческих расходов организации	1,7 млрд руб.
Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы		
СОКБ 92	Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	Учет не ведется
СОКБ 93	Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, в общей сумме управленческих расходов организации	Учет не ведется
СОКБ 94	Расходы организации на обеспечение информационной безопасности Отношение расходов организации на обеспечение информационной безопасности в общей сумме управленческих расходов организации	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается
СОКБ 95	Отношение расходов организации на обеспечение цифровой безопасности в общей сумме управленческих расходов организации	Информация является чувствительной для Компании и не раскрывается

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ПОКАЗАТЕЛЯМ ИНДЕКСА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

№	Показатель	Комментарий/страница
ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО, СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ИНДЕКСА «ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОТКРЫТОСТЬ»		
1	Производительность труда	Показатель не раскрывается
2	Капитальные вложения/инвестиции	Показатель раскрывается в отчетности
3	Уплаченные налоги (выплаты государству, в том числе акцизы и экспортные пошлины, текущий налог на прибыль, прочие налоги)	Показатель раскрывается в отчетности
4	Доля персонала, занятого на предприятиях, охваченных системами управления качеством ISO 9001	100%
5	Уровень удовлетворенности потребителей (результаты опросов по удовлетворенности клиентов, динамики жалоб/рекламаций, замеры уровня лояльности потребителей и т. д.)	Показатель не раскрывается
6	Доля закупок у отечественных поставщиков	92,6%
7	Доля или объем закупок у предприятий малого и среднего бизнеса	39%
8	Затраты на исследования и разработки	1,7 млрд руб.
9	Количество полученных патентов	157
10	Экономические и экологические результаты инновационной деятельности	Экологические результаты раскрываются в тексте отчета
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	Учет не ведется
12	Численность персонала (среднесписочная или списочная на конец отчетного периода)	45 808 человек — среднесписочная численность персонала 46 797 человек — численность персонала на конец отчетного периода
13	Разбивка персонала по полу (гендеру)	В 2025 году доля мужчин по Группе НЛМК составила 75%, доля женщин — 25%
14	Разбивка персонала по возрасту	В 2025 году доля сотрудников до 30 лет по Группе НЛМК составила 16%, в возрасте от 30 до 50 лет — 60%, старше 50 лет — 24%
15	Разбивка персонала по категориям	См. стр. 115-116
16	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей	Среди административного и управленческого персонала доля женщин составляет 33%, а среди высшего руководства (топ-менеджмент, позиции на два уровня ниже CEO) — 18%. В составе Совета директоров 11% женщин.
17	Доля работников с инвалидностью	В Компании трудоустроено 540 человек инвалидностью, или 1% от среднесписочной численности

№	Показатель	Комментарий/страница
18	Коэффициент частоты травматизма с потерей рабочего времени (LTIFR)	LTIFR среди сотрудников — 0,43, среди сотрудников и подрядчиков — 0,42 См. стр. 151
19	Количество несчастных случаев со смертельным исходом	1
20	Уровень профессиональных заболеваний	См. стр. 152
21	Затраты на производственную безопасность и (или) охрану труда	См. стр. 147
22	Доля персонала, занятого на предприятиях, охваченных системами менеджмента в области управления производственной безопасностью, охраной труда (OHSAS)	См. стр. 146
23	Проведение Специальной оценки условий труда (СОУТ): охват рабочих мест	На Липецкой площадке — 8 469 рабочих мест
24	Расходы на персонал (ФОТ и выплаты социального характера)	80 млрд руб. Только по российским активам
25	Расходы на оплату труда	61,4 млрд руб. Только по российским активам
26	Средняя заработная плата (основной)	137,7 тыс. руб.
27	Сравнение среднего уровня заработной платы на предприятиях компании со средним уровнем заработной платы в соответствующих регионах / Сравнительные данные по минимальной заработной плате	См. стр. 223
28	Расходы на социальные программы для персонала	10,6 млрд руб.
29	Количество бенефициаров социальных программ для персонала	Социальные программы распространяются на 100% сотрудников
30	Вознаграждение членов Совета директоров / Наблюдательного совета	См. стр. 184
31	Вознаграждение членов Правления	См. стр. 185
32	Коэффициент текучести кадров	8%
33	Количество часов обучения на одного работающего в год	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника — 89,2 часа
34	Количество работников, прошедших обучение	85% сотрудников прошли обучение в отчетном году
35	Затраты на обучение персонала	1 млрд руб.
36	Доля работников, охваченных коллективными договорами	100%
37	Доля персонала, работающего на предприятиях, где проводится мониторинг соблюдения прав человека	100%
38	Результаты мониторинга соблюдения прав человека	Случаев нарушения прав человека не зарегистрировано
39	Валовые выбросы в атмосферу значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	См. стр. 218
40	Удельные выбросы в атмосферу значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	См. стр. 218
41	Валовые полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	См. стр. 215

№	Показатель	Комментарий/страница
42	Удельные полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	См. стр. 216
43	Удельная энергоемкость	См. стр. 50
44	Количество сэкономленной энергии (в физических объемах)	См. стр. 53
45	Экономический эффект энергосбережения	См. стр. 53
46	Объем потребления топливно-энергетических ресурсов	См. стр. 50
47	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии	См. стр. 49
48	Общее количество забираемой воды за год	См. стр. 219
49	Удельное водопотребление	См. стр. 220
50	Объем оборотного и повторнопоследовательного водоснабжения	См. стр. 219
51	Общий объем сбросов сточных вод	См. стр. 220
52	Удельные сбросы	См. стр. 220
53	Общее количество отходов I–V классов опасности в разбивке по классам	См. стр. 221-222
54	Удельные показатели образования отходов	См. стр. 221
55	Доля обезвреженных и захороненных отходов	См. стр. 221
56	Доля переработанных отходов	См. стр. 221
57	Расходы на охрану окружающей среды	13,8 млрд руб. — текущие расходы на охрану окружающей среды.
63	Инвестиции в социальные программы, направленные на развитие местных сообществ	1,95 млрд руб. инвестировано во внешние социальные программы
64	Расходы на благотворительность	874 млн руб.
65	Количество бенефициаров внешних социальных программ	Учет не ведется
66	Доля программ, для которых проводится оценка эффективности	Учет не ведется
67	Структура расходов на благотворительность / инвестиций в социальные программы, направленных на развитие местных сообществ	См. стр. 160
68	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства)	1,6 тыс. сотрудников, т.е. 3,5%
69	Сведения о Совете директоров / Наблюдательном совете, включая информацию о независимости совета, о комитетах совета, их функционале и деятельности в отчетном году, об оценке деятельности совета	См. стр. 173-181
70	Вовлеченность высшего руководства компании в управление вопросами корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития: раскрывается ли информация о вопросах КСО и УР на повестке дня заседаний Совета директоров, комитетов Совета директоров, Правления компании	См. стр. 176
71	Включение рисков устойчивого развития, в том числе связанных с социальными, экологическими аспектами деятельности организации, климатической повесткой в систему управления ключевыми рисками	См. стр. 200-203

№	Показатель	Комментарий/страница
72	Мероприятия по снижению рисков устойчивого развития	См. стр. 200-203
73	Идентификация и оценка климатических рисков	См. стр. 34-35
74	Новые возможности в сфере устойчивого развития: как компания использует эти возможности и как учитывает в своей деятельности	См. стр. 17-19
75	Этический кодекс	Кодекс корпоративной этики , дополняющие его Этические принципы и нормы служебного поведения сотрудников Группы НЛМК
76	Противодействие коррупции	См. стр. 190-192
77	Корпоративная политика по УР (КСО)	Политика в области устойчивого развития Группы НЛМК, утв. Советом директоров НЛМК, Протокол от 24 октября 2019 года № 266
78	Политика в области охраны окружающей среды: содержание, ссылка на документ	Политика интегрированной системы менеджмента (ИСМ) Группы НЛМК в области качества, охраны окружающей среды, энергоэффективности, охраны труда и промышленной безопасности
79	Политика в области климата: содержание, ссылка на документ	Политика интегрированной системы менеджмента (ИСМ) Группы НЛМК в области качества, охраны окружающей среды, энергоэффективности, охраны труда и промышленной безопасности
80	Политика в области отношений с персоналом / кадровой политики (стратегии): содержание, ссылка на документ	См. стр. 114
81	Политика в области охраны труда и промышленной/ производственной безопасности: содержание, ссылка на документ	Политика интегрированной системы менеджмента (ИСМ) Группы НЛМК в области качества, охраны окружающей среды, энергоэффективности, охраны труда и промышленной безопасности
82	Политика в области прав человека: содержание, ссылка на документ	Политика по правам человека
83	Политика в области поддержки местных сообществ (региональная политика, внешняя социальная политика): содержание, ссылка на документ	Политика в области внешних социальных программ и благотворительности
84	Управление вопросами КСО/УР в цепочке поставок	Кодекс деловой этики партнера
85	Включение КПЭ в сфере КСО и УР в систему стратегических КПЭ компании	См. стр. 185
86	Структура управления деятельностью в сфере КСО и УР	См. стр. 176
87	Взаимодействие с государством	Деятельность Группы НЛМК подлежит государственному регулированию. Для Компании важна стабильная регуляторная среда, в которой возможны долгосрочное планирование и устойчивое ведение бизнеса в условиях высокой конкуренции и волатильности рынков. Ключевая цель взаимодействия с государственными органами — выявление рисков и управление ими для устойчивого функционирования и развития, а также экспертное содействие в формировании регуляторной среды, позволяющей выполнять обязательства НЛМК перед обществом. Для этого Группа в лице Дирекции по связям с государственными организациями взаимодействует с органами власти, общественными, отраслевыми и экспертными организациями во всех странах и регионах своего присутствия.
88	Взаимодействие с обществом	См. стр. 191

ОТЧЕТ О СОБЛЮДЕНИИ ПРИНЦИПОВ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Отчет о соблюдении принципов Кодекса корпоративного управления

Настоящий отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления был рассмотрен Советом директоров Публичного акционерного общества «Новолипецкий металлургический комбинат» на заседании 23.04.2026 (протокол № 327).

Совет директоров подтверждает, что приведенные в настоящем отчете данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении Компанией принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления за 2025 год.

Подробное описание наиболее существенных аспектов модели и практики корпоративного управления представлено в разделе «Корпоративное управление» Годового отчета.

Сведения о соблюдении конкретных принципов и ключевых рекомендаций Кодекса корпоративного управления представлены в виде таблицы в формате, рекомендованном к применению Банком России.

В качестве методологии, по которой ПАО «НЛМК» проводилась оценка соблюдения принципов корпоративного управления, закрепленных Кодексом корпоративного управления, использованы Рекомендации по составлению отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления (письмо Банка России от 27.12.2021 № ИН-06-28/102).

Объяснения несоблюдения критериев принципов корпоративного управления, описание механизмов и инструментов корпоративного управления, планы по его совершенствованию представлены в таблице, а также в разделе «Корпоративное управление» Годового отчета.

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам совета директоров общества, общаться друг с другом	2. Позиция совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения (при наличии) по каждому вопросу повестки общих собраний, проведенных в отчетный период, была включена в состав материалов к общему собранию. 3. Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в общем собрании, начиная с даты получения его обществом во всех случаях проведения общих собраний в отчетном периоде	☐ Не соблюдается	
1.1.4	Реализация права акционера требовать созыва общего собрания, выдвигать кандидатов в органы управления и вносить предложения для включения в повестку дня общего собрания не была сопряжена с неоправданными сложностями	1. Уставом общества установлен срок внесения акционерами предложений для включения в повестку дня годового общего собрания, составляющий не менее 60 дней после окончания соответствующего календарного года. 2. В отчетном периоде общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатов в органы общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.1.5	Каждый акционер имел возможность беспрепятственно реализовать право голоса самым простым и удобным для него способом	1. Уставом общества предусмотрена возможность заполнения электронной формы бюллетеня на сайте в сети Интернет, адрес которого указан в сообщении о проведении общего собрания акционеров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.1.6	Установленный обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает	1. При проведении в отчетном периоде общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривалось достаточное время	☒ Соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1	Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении обществом			
1.1.1	Общество создает для акционеров максимально благоприятные условия для участия в общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать свое мнение по рассматриваемым вопросам	1. Общество предоставляет доступный способ коммуникации с обществом, такой как горячая линия, электронная почта или форум в сети Интернет, позволяющий акционерам высказать свое мнение и направить вопросы в отношении повестки дня в процессе подготовки к проведению общего собрания. Указанные способы коммуникации были организованы обществом и предоставлены акционерам в ходе подготовки к проведению каждого общего собрания, прошедшего в отчетный период	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.1.2	Порядок сообщения о проведении общего собрания и предоставления материалов к общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем	1. В отчетном периоде сообщение о проведении общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте общества в сети Интернет не позднее чем за 30 дней до даты проведения общего собрания, если законодательством не предусмотрен больший срок. 2. В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение. 3. Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидаты в совет директоров и ревизионную комиссию общества (в случае, если ее формирование предусмотрено уставом общества)	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.1.3	В ходе подготовки и проведения общего собрания акционеры имели возможность беспрепятственно и своевременно получать	1. В отчетном периоде акционерам была предоставлена возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам совета директоров общества в период подготовки к собранию и в ходе проведения общего собрания.	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы	для докладов по вопросам повестки дня и время для обсуждения этих вопросов, акционерам была предоставлена возможность высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня. 2. Обществом были приглашены кандидаты в органы управления и контроля общества и предприняты все необходимые меры для обеспечения их участия в общем собрании акционеров, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование. Присутствовавшие на общем собрании акционеров кандидаты в органы управления и контроля общества были доступны для ответов на вопросы акционеров 3. Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учета, председатель или иные члены комитета совета директоров по аудиту были доступны для ответов на вопросы акционеров на общих собраниях акционеров, проведенных в отчетном периоде. 4. В отчетном периоде общество использовало телекоммуникационные средства для обеспечения дистанционного доступа акционеров для участия в общих собраниях либо советом директоров было принято обоснованное решение об отсутствии необходимости (возможности) использования таких средств в отчетном периоде.	☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.2	Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли общества посредством получения дивидендов			
1.2.1	Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты	1. Положение о дивидендной политике общества утверждено советом директоров и раскрыто на сайте общества в сети Интернет. 2. Если дивидендная политика общества, составляющего консолидированную финансовую отчетность, использует показатели отчетности общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности. 3.Обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов и собственные нужды общества, и оценка его соответствия принятой в обществе дивидендной политике, с пояснениями и экономическим обоснованием потребности в направлении определенной части чистой прибыли на собственные нужды в отчетном периоде были включены в состав материалов к общему собранию акционеров, в повестку дня которого включен вопрос о распределении прибыли (в том числе о выплате (объявлении) дивидендов)		
1.2.2	Общество не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных законодательством, является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности общества	1. В Положении о дивидендной политике общества помимо ограничений, установленных законодательством, определены финансовые/экономические обстоятельства, при которых обществу не следует принимать решение о выплате дивидендов	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчетном периоде общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций	1. Используемые регистратором общества технологии и условия оказываемых услуг соответствуют потребностям общества и его акционеров, обеспечивают учет прав на акции и реализацию прав акционеров наиболее эффективным образом	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.1	Совет директоров осуществляет стратегическое управление обществом, определяет основные принципы и подходы к организации в обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов общества, а также реализует иные ключевые функции			
2.1.1	Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей исполнительных органов, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров также осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы общества действовали в соответствии с утвержденными стратегией развития и основными направлениями деятельности общества	1. Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов. 2. В отчетном периоде комитет по номинациям (назначениям, кадрам) рассмотрел вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям общества, продиктованным утвержденной стратегией общества. 3. В отчетном периоде советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.1.2	Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности общества на долгосрочную	1. В течение отчетного периода на заседаниях совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана	☒ Соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В отчетном периоде иные способы получения лицами, контролирующими общество, прибыли (дохода) за счет общества помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам, путем замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам) не использовались	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.3	Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров - владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны общества			
1.3.1	Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	1. В течение отчетного периода лица, контролирующие общество, не допускали злоупотреблений правами по отношению к акционерам общества, конфликты между контролирующими лицами общества и акционерами общества отсутствовали, а если таковые были, совет директоров уделил им надлежащее внимание	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.3.2	Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля	1. Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций			

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели общества, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности общества	(бюджета) общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов общества	☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.1.3	Совет директоров определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе определены советом директоров и закреплены во внутренних документах общества, определяющих политику в области управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде совет директоров утвердил (пересмотрел) приемлемую величину рисков (риск-аппетит) общества либо комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) рассмотрел целесообразность вынесения на рассмотрение совета директоров вопроса о пересмотре риск-аппетита общества	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Соблюдается 2. Не соблюдается Вопрос по риск-аппетиту не выносился на рассмотрение органов компании в 2025 году.
2.1.4	Совет директоров определяет политику общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам совета директоров, исполнительных органов общества и иным ключевым руководящим работникам общества	1. В обществе разработана, утверждена советом директоров и внедрена политика (политики) по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов совета директоров, исполнительных органов общества и иных ключевых руководящих работников общества. 2. В течение отчетного периода советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками)	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами общества, акционерами общества и работниками общества	1. Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов. 2. Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.1.6	Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности общества, своевременности и полноты раскрытия обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам общества	1. Во внутренних документах общества определены лица, ответственные за реализацию информационной политики	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.1.7	Совет директоров осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в обществе и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях общества	1. В течение отчетного периода совет директоров рассмотрел результаты самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в обществе	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.2	Совет директоров подотчетен акционерам общества			
2.2.1	Информация о работе совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам	1. Годовой отчет общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний совета директоров и комитетов каждым из членов совета директоров.	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	представления об их личных и профессиональных качествах	советом директоров (или его комитетом по номинациям), а также информацию о соответствии кандидата критериям независимости согласно рекомендациям 102 - 107 Кодекса и информацию о наличии письменного согласия кандидатов на избрание в состав совета директоров	☐ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	добросовестные действия в рамках вопросов созыва, подготовки и проведения общих собраний акционеров и планирует вернуться к практике раскрытия указанной информации в 2026-2028 гг.
2.3.3	Состав совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров	1. В отчетном периоде совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.3.4	Количественный состав совета директоров общества дает возможность организовать деятельность совета директоров наиболее эффективным образом, включая возможность формирования комитетов совета директоров, а также обеспечивает существенным миноритарным акционерам общества возможность избрания в состав совета директоров кандидата, за которого они голосуют	1. В отчетном периоде совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава совета директоров потребностям общества и интересам акционеров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.4	В состав совета директоров входит достаточное количество независимых директоров			

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
		2. Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведенной в отчетном периоде		
2.2.2	Председатель совета директоров доступен для общения с акционерами общества	1. В обществе существует прозрачная процедура, обеспечивающая акционерам возможность направления председателю совета директоров (и, если применимо, старшему независимому директору) обращений и получения обратной связи по ним	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.3	Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам общества и его акционеров			
2.3.1	Только лица, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции совета директоров, и требующимися для эффективного осуществления его функций, избираются членами совета директоров	1. В отчетном периоде советом директоров (или его комитетом по номинациям) была проведена оценка кандидатов в совет директоров с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов и так далее	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.3.2	Члены совета директоров общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования	1. Во всех случаях проведения общего собрания акционеров в отчетном периоде, повестка дня которого включала вопросы об избрании совета директоров, общество представило акционерам биографические данные всех кандидатов в члены совета директоров, результаты оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов текущим и ожидаемым потребностям общества, проведенной	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	В 2025 году ряд практик, касающихся предоставления информации о кандидатах, был скорректирован и адаптирован, в том числе с учетом норм действующих нормативных актов. Компания будет стремиться предпринимать все разумные и

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4.1	Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон. При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член совета директоров), который связан с обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом общества или связан с государством	1. В течение отчетного периода все независимые члены совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102 - 107 Кодекса, или были признаны независимыми по решению совета директоров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.4.2	Проводится оценка соответствия кандидатов в члены совета директоров критериям независимости, а также осуществляется регулярный анализ	1. В отчетном периоде совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение. 2. За отчетный период совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) по крайней мере один	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	соответствия независимых членов совета директоров критериям независимости. При проведении такой оценки содержание преобладает над формой	раз рассмотрел вопрос о независимости действующих членов совета директоров (после их избрания). 3. В обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена совета директоров в том случае, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом совета директоров		
2.4.3	Независимые директора составляют не менее одной трети избранного состава совета директоров	1. Независимые директора составляют не менее одной трети состава совета директоров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.4.4	Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в обществе и совершении обществом существенных корпоративных действий	1. Независимые директора (у которых отсутствовал конфликт интересов) в отчетном периоде предварительно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись совету директоров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.5	Председатель совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на совет директоров			
2.5.1	Председателем совета директоров избран независимый директор либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с	1. Председатель совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определен старший независимый директор. 2. Роль, права и обязанности председателя совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах общества	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Не соблюдается Председатель Совета директоров не является независимым директором, среди независимых директоров не определен старший независимый директор. Председателем Совета директоров является член Совета директоров, внесший значительный вклад в развитие Компании, обладающий профессиональными

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				директоров. Компания продолжит анализировать и оценивать целесообразность введения должности старшего независимого директора в течение 2026 года. 2. Соблюдается
2.5.2	Председатель совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых советом директоров	1. Эффективность работы председателя совета директоров оценивалась в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчетном периоде	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.5.3	Председатель совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня	1. Обязанность председателя совета директоров принимать меры по обеспечению своевременного предоставления полной и достоверной информации членам совета директоров по вопросам повестки заседания совета директоров закреплена во внутренних документах общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.6	Члены совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности			
2.6.1	Члены совета директоров принимают решения с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с	1. Внутренними документами общества установлено, что член совета директоров обязан уведомить совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	председателем совета директоров			компетенциями и авторитетом среди акционеров, членов органов управления и работников Компании. Независимым директорам в полной мере обеспечена возможность личного общения с Председателем Совета директоров. Компанией выбрана модель, при которой наличие достаточного количества независимых директоров обеспечивает их ключевую роль в решении ключевых вопросов и обуславливает отсутствие необходимости наличия старшего независимого директора. Компания считает, что отсутствие статуса независимого директора у председателя Совета директоров, а также старшего независимого директора не влечет за собой дополнительных рисков для Компании. Компания придерживается позиции о нецелесообразности обязательного избрания независимого председателя Совета директоров при наличии достаточного количества, с точки зрения компании, независимых

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	учетом равного отношения к акционерам общества, в рамках обычного предпринимательского риска	совета директоров или комитета совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки. 2. Внутренние документы общества предусматривают, что член совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов. 3. В обществе установлена процедура, которая позволяет совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет общества	☐ Не соблюдается	
2.6.2	Права и обязанности членов совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах общества	1. В обществе принят и опубликован внутренний документ, четко определяющий права и обязанности членов совета директоров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.6.3	Члены совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей	1. Индивидуальная посещаемость заседаний совета и комитетов, а также достаточность времени для работы в совете директоров, в том числе в его комитетах, проанализирована в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчетном периоде. 2. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров обязаны уведомлять совет директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных обществу организаций), а также о факте такого назначения	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.6.4	Все члены совета директоров в равной степени имеют возможность доступа к документам и информации общества. Вновь избранным	1.В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров имеют право получать информацию и документы, необходимые членам совета директоров общества для исполнения ими своих обязанностей, касающиеся общества и подконтрольных ему организаций, а исполнительные органы общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	членам совета директоров в максимально возможный короткий срок предоставляется достаточная информация об обществе и о работе совета директоров	обязаны обеспечить предоставление соответствующей информации и документов. 2.В обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов совета директоров		
2.7	Заседания совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов совета директоров	обеспечивают эффективную деятельность совета директоров		
2.7.1	Заседания совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период времени задач	1. Совет директоров провел не менее шести заседаний за отчетный год	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.7.2	Во внутренних документах общества закреплён порядок подготовки и проведения заседаний совета директоров, обеспечивающий членам совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению	1. В обществе утвержден внутренний документ, определяющий процедуру подготовки и проведения заседаний совета директоров, в котором в том числе установлено, что уведомление о проведении заседания должно быть сделано, как правило, не менее чем за пять дней до даты его проведения. 2. В отчетном периоде отсутствующим в месте проведения заседания совета директоров членам совета директоров предоставлялась возможность участия в обсуждении вопросов повестки дня и голосовании дистанционно - посредством конференц- и видео-конференц-связи	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.7.3	Форма проведения заседания совета директоров определяется с учетом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются	1. Уставом или внутренним документом общества предусмотрено, что наиболее важные вопросы (в том числе перечисленные в рекомендации 168 Кодекса) должны рассматриваться на очных заседаниях совета директоров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				кодекса, по мнению Компании, нивелируются высокой посещаемостью заседаний членами Совета директоров Компании, предварительной проработкой наиболее важных вопросов независимыми директорами в рамках деятельности комитетов при Совете директоров и максимальным учетом мнений всех членов Совета директоров при принятии решений по наиболее важным вопросам деятельности Компании. Соответственно, на практике данная рекомендация Кодекса соблюдается. Учитывая вышесказанное, Компания исключает возникновение каких-либо рисков и не планирует изменять свою практику в данной части. Вместе с тем в случае предпосылок возникновения риска Компания предпримет доступные меры для корректировки указанной системы путем внесения изменений во внутренние документы
2.8	Совет директоров создает комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности общества			

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	на заседаниях, проводимых в очной форме			
2.7.4	Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимаются на заседании совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета директоров	1. Уставом общества предусмотрено, что решения по наиболее важным вопросам, в том числе изложенным в рекомендации 170 Кодекса, должны приниматься на заседании совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в 3/4 голосов, или же большинством голосов всех избранных членов совета директоров	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	В соответствии с Уставом НЛМК решения по большинству вопросов компетенции Совета директоров принимаются открытым голосованием простым большинством членов Совета директоров, принимающих участие в заседании, кроме случаев, предусмотренных законодательством, при этом решения по таким вопросам, как, в частности, приостановление полномочий Президента (Председателя Правления) (ЕИО), назначение временно исполняющего обязанности ЕИО, о проведении внеочередного общего собрания акционеров для решения вопроса о досрочном прекращении полномочий ЕИО и об избрании нового ЕИО или о передаче полномочий ЕИО управляющей организации или управляющему, принимаются большинством в три четверти голосов членов Совета директоров Общества. Таким образом достигается полное соответствие требованиям законодательства. Риски, связанные с частичным соблюдением рекомендаций

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.1	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью общества, создан комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров	1. Совет директоров сформировал комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров. 2. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса. 3. По крайней мере, один член комитета по аудиту, являющийся независимым директором, обладает опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности. 4. Заседания комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Частично соблюдается. Советом директоров сформирован Комитет по аудиту, возглавляемый независимым директором. Большинство членов Комитета составляют независимые директора. Комитет по аудиту сформирован исходя из требований максимальной эффективности работы и с учетом квалификации членов для достижения оптимального баланса релевантных экспертных компетенций и профессионального опыта. Совет директоров не ограничивается формальным подходом к формированию Комитета и учитывает не только независимость его членов, но и их профессиональные знания и навыки, необходимые для обеспечения эффективной работы Комитета. Принимается во внимание вся совокупность факторов, касающихся как профильных компетенций членов Комитета, включая наличие релевантной профессиональной экспертизы, образования, так и иных важных аспектов, связанных

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				со способностью формировать объективные и независимые мнения и суждения, принимать решения исходя из долгосрочных интересов Компании и всех ее акционеров. Кроме того, уделяется внимание эффективности предшествующей работы соответствующих членов в Комитете и степени вовлеченности в его деятельность. При этом включенный в состав Комитета неисполнительный директор обладает большим опытом, глубоким пониманием бизнеса, обширными познаниями в областях, относящихся к компетенции Комитета, и вносит существенный вклад, необходимый для эффективного функционирования Комитета. Для обеспечения обстоятельного рассмотрения вопросов, включаемых в повестку дня заседаний Комитета, учтено ограничение максимального числа комитетов, в работе которых может принимать участие каждый член Совета директоров (указанная норма закреплена Положением о Совете директоров ПАО «НЛМК» в соответствии с требованиями Кодекса

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	создан комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся председателем совета директоров	3. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса, а также условия (события), при наступлении которых комитет по вознаграждениям рассматривает вопрос о пересмотре политики общества по вознаграждению членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников		Большинство членов Комитета составляют независимые директора. Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике сформирован исходя из требований максимальной эффективности работы и с учетом квалификации его членов для достижения оптимального баланса релевантных экспертных компетенций и профессионального опыта. Совет директоров не ограничивается формальным подходом к формированию Комитета и учитывает не только независимость его членов, но и их профессиональные знания и навыки, необходимые для обеспечения эффективной работы Комитета, включая как наличие релевантной профессиональной экспертизы, образования, так и иных важных аспектов, связанных со способностью формировать объективные и независимые мнения и суждения, принимать решения исходя из долгосрочных интересов компании и всех ее акционеров. Кроме того, уделяется внимание

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России). Таким образом, Компанией учтена целесообразность достижения максимальной вовлеченности независимых директоров в работу и их необходимого преобладания в составе указанных комитетов. С учетом вышеизложенного, сформирован оптимальный, по мнению Компании, состав Комитета, в котором подавляющее большинство членов (трое из пяти), включая Председателя, являются независимыми директорами. Несоблюдение данной рекомендации не влечет, по мнению Компании, дополнительных рисков, и Компания не планирует в ближайшее время соблюдать данную рекомендацию. 2. Соблюдается. 3. Соблюдается. 4. Соблюдается
2.8.2	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения,	1. Советом директоров создан комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров. 2. Председателем комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем совета директоров.	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Частично соблюдается. Советом директоров сформирован Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике, возглавляемый независимым директором.

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				эффективности предшествующей работы соответствующих членов в Комитете и степени вовлеченности в его деятельность. Для обеспечения обстоятельного рассмотрения вопросов, включаемых в повестку дня заседаний Комитета, учтено ограничение максимального числа комитетов, в работе которых может принимать участие каждый член Совета директоров (указанная норма закреплена Положением о Совете директоров ПАО «НЛМК» в соответствии с требованиями Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России). Таким образом, Компанией учтена целесообразность достижения максимальной вовлеченности независимых директоров в работу и их необходимого преобладания в составе Комитета. С учетом вышеизложенного сформирован оптимальный, по мнению Компании, состав Комитета, в котором большинство (двое из трех), включая Председателя, являются независимыми директорами.

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				Несоблюдение данной рекомендации не влечет, по мнению Компании, дополнительных рисков, и Компания не планирует в ближайшее время соблюдать данную рекомендацию. 2. Соблюдается. 3. Соблюдается.
2.8.3	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с осуществлением кадрового планирования (планирования преемственности), профессиональным составом и эффективностью работы совета директоров, создан комитет по номинациям (назначениям, кадрам), большинство членов которого являются независимыми директорами	1. Советом директоров создан комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного комитета), большинство членов которого являются независимыми директорами. 2. Во внутренних документах общества, определены задачи комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса. 3. В целях формирования совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам общества, комитет по номинациям в отчетном периоде самостоятельно или совместно с иными комитетами совета директоров или уполномоченное подразделение общества по взаимодействию с акционерами организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в совет директоров общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.8.4	С учетом масштабов деятельности и уровня риска совет директоров общества удостоверился в том, что состав его комитетов полностью	1. В отчетном периоде совет директоров общества рассмотрел вопрос о соответствии структуры совета директоров масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям, профилю рисков общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.9	Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы совета директоров, его комитетов и членов совета директоров			
2.9.1	Проведение оценки качества работы совета директоров направлено на определение степени эффективности работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров, соответствия их работы потребностям развития общества, активизацию работы совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена	1. Во внутренних документах общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы совета директоров. 2. Оценка (самооценка) качества работы совета директоров, проведенная в отчетном периоде, включала оценку работы комитетов, индивидуальную оценку каждого члена совета директоров и совета директоров в целом. 3. Результаты оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании совета директоров	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Соблюдается. 2. Соблюдается. 3. Частично соблюдается. Результаты оценки качества Совета директоров были направлены членам Совета директоров.
2.9.2	Оценка работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант)	1. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров в течение трех последних отчетных периодов по меньшей мере один раз обществом привлекалась внешняя организация (консультант)	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
3.1	Корпоративный секретарь общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы совета директоров			
3.1.1	Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией,	1. На сайте общества в сети Интернет и в годовом отчете представлена биографическая информация о корпоративном секретаре (включая сведения о возрасте,	☒ Соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	отвечает целям деятельности общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми (комитет по стратегии, комитет по корпоративному управлению, комитет по этике, комитет по управлению рисками, комитет по бюджету, комитет по здоровью, безопасности и окружающей среде и др.)			
2.8.5	Состав комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений	1. Комитет по аудиту, комитет по вознаграждениям, комитет по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) в отчетном периоде возглавлялись независимыми директорами. 2. Во внутренних документах (политиках) общества предусмотрены положения, в соответствии с которыми лица, не входящие в состав комитета по аудиту, комитета по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) и комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания комитетов только по приглашению председателя соответствующего комитета	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
2.8.6	Председатели комитетов регулярно информируют совет директоров и его председателя о работе своих комитетов	1. В течение отчетного периода председатели комитетов регулярно отчитывались о работе комитетов перед советом директоров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров	образовании, квалификации, опыте), а также сведения о должностях в органах управления иных юридических лиц, занимаемых корпоративным секретарем в течение не менее чем пяти последних лет	☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
3.1.2	Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач	1. В обществе принят и раскрыт внутренний документ - положение о корпоративном секретаре. 2. Совет директоров утверждает кандидатуру на должность корпоративного секретаря и прекращает его полномочия, рассматривает вопрос о выплате ему дополнительного вознаграждения. 3. Во внутренних документах общества закреплено право корпоративного секретаря запрашивать, получать документы общества и информацию у органов управления, структурных подразделений и должностных лиц общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
4.1	Уровень выплачиваемого обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам общества осуществляется в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению			
4.1.1	Уровень вознаграждения, предоставляемого обществом членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя обществу привлекать и удерживать компетентных и	1. Вознаграждение членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определено с учетом результатов сравнительного анализа уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	квалифицированных специалистов. При этом общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников общества			
4.1.2	Политика общества по вознаграждению разработана комитетом по вознаграждениям и утверждена советом директоров общества. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в обществе политики по вознаграждению, а при необходимости - пересматривает и вносит в нее коррективы	1. В течение отчетного периода комитет по вознаграждениям рассмотрел политику (политики) по вознаграждениям и (или) практику ее (их) внедрения, осуществил оценку их эффективности и прозрачности и при необходимости представил соответствующие рекомендации совету директоров по пересмотру указанной политики (политик).	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
4.1.3	Политика общества по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых работников общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам	1. Политика (политики) общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых работников общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	совета или комитетов совета директоров. Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов совета директоров	(показателей) деятельности общества. Выплата вознаграждения за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров не осуществлялась		
4.2.2	Долгосрочное владение акциями общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом общество не обуславливает права реализации акций достижением определенных показателей деятельности, а члены совета директоров не участвуют в опционных программах	1. Если внутренний документ (документы) - политика (политики) по вознаграждению общества - предусматривает (предусматривают) предоставление акций общества членам совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты четкие правила владения акциями членами совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
4.2.3	В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	1. В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам			
4.1.4	Общество определяет политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники общества. Такая политика может быть составной частью политики общества по вознаграждению	1. В политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах общества установлены правила возмещения расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых работников общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
4.2	Система вознаграждения членов совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров			
4.2.1	Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях	1. В отчетном периоде общество выплачивало вознаграждение членам совета директоров в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению. 2. В отчетном периоде обществом в отношении членов совета директоров не применялись формы краткосрочной мотивации, дополнительного материального стимулирования, выплата которого зависит от результатов	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами			
4.3	Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых работников общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата			
4.3.1	Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат	1. В течение отчетного периода одобренные советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества. 2. В ходе последней проведенной оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества совет директоров (комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения. 3. При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам общества учитываются риски, которое несет общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
4.3.2	Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов,	1. В случае, если общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества), программа предусматривает, что право реализации таких акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления. При этом право их реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности общества	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	В условиях определяющего влияния существенно меняющихся рыночных цен на стоимость акций программа долгосрочной мотивации с использованием акций признана неэффективной и не применяется. Компания внедрила Программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	базисным активом по которым являются акции общества)			органов и иных ключевых руководящих работников без использования акций (финансовых инструментов, основанных на акциях). Действующая Программа долгосрочной мотивации основана на определении и оценке долгосрочных стратегических КПЭ. Право на получение долгосрочного вознаграждения возникает не ранее чем через три года с момента постановки КПЭ и при наличии факта их успешного достижения, выраженного в количественном виде. КПЭ для долгосрочной программы прямо коррелируют со стратегическим успехом Компании. В ближайшее время внедрение программы долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и ключевых руководящих работников с использованием акций Компании (финансовых инструментов, основанных на акциях Компании) не планируется. В случае внедрения программы долгосрочной мотивации с

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	внутреннего контроля в обществе		☐ Не соблюдается	
5.1.2	Исполнительные органы общества обеспечивают создание и поддержание функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Исполнительные органы общества обеспечили распределение обязанностей, полномочий, ответственности в области управления рисками и внутреннего контроля между подотчетными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
5.1.3	Система управления рисками и внутреннего контроля в обществе обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах общества, целостность и прозрачность отчетности общества, разумность и приемлемость принимаемых обществом рисков	1. В обществе утверждена антикоррупционная политика. 2. В обществе организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования совета директоров или комитета совета директоров по аудиту о фактах нарушения законодательства, внутренних процедур, кодекса этики общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
5.1.4	Совет директоров общества предпринимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным советом директоров принципам и	1. В течение отчетного периода совет директоров (комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) организовал проведение оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде совет директоров рассмотрел результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля общества и сведения о результатах рассмотрения включены в состав годового отчета общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества), будет предусмотрено, что право реализации таких акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления и обусловлено достижением определенных показателей деятельности общества
4.3.3	Сумма компенсации ("золотой парашют"), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	1. Сумма компенсации ("золотой парашют"), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевым руководящим работникам по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
5.1	В обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед обществом целей			
5.1.1	Советом директоров общества определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и	1. Функции различных органов управления и подразделений общества в системе управления рисками и внутреннего контроля четко определены во внутренних документах/соответствующей политике общества, одобренной советом директоров	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	подходам к ее организации и эффективно функционирует			
5.2	Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления общество организывает проведение внутреннего аудита			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация.	1. Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчетное совету директоров, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
5.2.2	Подразделение внутреннего аудита проводит оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также оценку корпоративного управления, применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита	1. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка практики (отдельных практик) корпоративного управления, включая процедуры информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления общества, а также взаимодействия с заинтересованными лицами	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.1	Общество и его деятельность	являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц		
6.1.1	В обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц	1. Советом директоров общества утверждена информационная политика общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса. 2. В течение отчетного периода совет директоров (или один из его комитетов) рассмотрел вопрос об эффективности информационного взаимодействия общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц и целесообразности (необходимости) пересмотра информационной политики общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
6.1.2	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса	1. Общество раскрывает информацию о системе корпоративного управления в обществе и общих принципах корпоративного управления, применяемых в обществе, в том числе на сайте общества в сети Интернет. 2. Общество раскрывает информацию о составе исполнительных органов и совета директоров, независимости членов совета и их членстве в комитетах совета директоров (в соответствии с определением Кодекса). 3. В случае наличия лица, контролирующего общество, общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в обществе	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Соблюдается. 2. Частично соблюдается. Принимая во внимание интересы акционеров и заинтересованных сторон, Компания стремится предпринимать все разумные и добросовестные действия в рамках вопросов раскрытия информации. Компания направляет всю необходимую информацию в адрес Банка России и Московской Биржи. Компания планирует вернуться к практике раскрытия указанной информации в 2026-2028 гг. 3. Соблюдается. Председателем Совета директоров Компании является ее контролирующее лицо, планы которого в отношении корпоративного управления

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	предусмотрено законодательством	Кодекса в годовом отчете и на сайте общества в сети Интернет. 3. Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчетность подконтрольных организаций, полномочиях совета директоров общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций. 4. Общество раскрывает нефинансовый отчет - отчет об устойчивом развитии, экологический отчет, отчет о корпоративной социальной ответственности или иной отчет, содержащий нефинансовую информацию, в том числе о факторах, связанных с окружающей средой (в том числе экологические факторы и факторы, связанные с изменением климата), обществом (социальные факторы) и корпоративным управлением, за исключением отчета эмитента эмиссионных ценных бумаг и годового отчета акционерного общества		Компания направляет всю необходимую информацию в адрес Банка России. Компания планирует вернуться к практике раскрытия указанной информации в 2026-2028 гг. 3. Частично соблюдается. Принимая во внимание интересы акционеров и заинтересованных сторон, Компания стремится предпринимать все разумные и добросовестные действия в рамках вопросов раскрытия информации. Компания направляет всю необходимую информацию в адрес Банка России. Компания планирует вернуться к практике раскрытия указанной информации в 2026-2028 гг. 4. Соблюдается.
6.2.3	Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности общества за год	1. Годовой отчет общества содержит информацию о результатах оценки комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита. 2. Годовой отчет общества содержит сведения о политике общества в области охраны окружающей среды, социальной политике общества	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
6.3	Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности			

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				в Компании находят отражение в утверждаемых общим собранием акционеров и Советом директоров Компании документах, доступных неограниченному количеству заинтересованных лиц
6.2	Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами			
6.2.1	Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных	1. В обществе определена процедура, обеспечивающая координацию работы всех структурных подразделений и работников общества, связанных с раскрытием информации или деятельность которых может привести к необходимости раскрытия информации. 2. В случае если ценные бумаги общества обращаются на иностранных организованных рынках, раскрытие существенной информации в Российской Федерации и на таких рынках осуществляется синхронно и эквивалентно в течение отчетного года. 3. Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций общества, то в течение отчетного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространенных иностранных языков	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
6.2.2	Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не	1. В информационной политике общества определены подходы к раскрытию сведений об иных событиях (действиях), оказывающих существенное влияние на стоимость или котировки его ценных бумаг, раскрытие сведений о которых не предусмотрено законодательством. 2. Общество раскрывает информацию о структуре капитала общества в соответствии с рекомендацией 290	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Соблюдается. 2. Частично соблюдается. Принимая во внимание интересы акционеров и заинтересованных сторон, Компания стремится предпринимать все разумные и добросовестные действия в рамках вопросов раскрытия информации.

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.3.1	Реализация акционерами права на доступ к документам и информации общества не сопряжена с неоправданными сложностями	1. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) общества определен необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам общества. 2. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) содержатся положения, предусматривающие, что в случае поступления запроса акционера о предоставлении информации о подконтрольных обществу организациях общество предпринимает необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных обществу организаций	☐ Соблюдается ☒ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	1. Соблюдается 2. Частично соблюдается Общество в соответствии с Информационной политикой осуществляет раскрытие в том числе сведений о существенных подконтрольных юридических лицах, включая информацию о ключевых направлениях деятельности и производственные показатели, а также сведения о существенных событиях, затрагивающих финансово-хозяйственную деятельность указанных компаний. Подконтрольные обществу организации являются самостоятельными юридическими лицами, предоставление информации по которым регулируются их внутренними документами, в том числе и уставом, а также применимым законодательством. Включение в Информационную политику Общества указанных положений по мнению Общества не отразится на их практической реализации, т.к. на практике данная рекомендация Кодекса соблюдается: по запросу акционера Обществом предоставляется вся необходимая

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
				информация, и в случае ее отсутствия, предпринимаются необходимые усилия для получения недостающей информации у соответствующих подконтрольных обществу организаций. В течение 2026 года Общество планирует продолжать оценивать целесообразность актуализации действующей редакции Информационной политики.
6.3.2	При предоставлении обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность	1. В течение отчетного периода общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными. 2. В случаях, определенных информационной политикой общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
7.1	Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), осуществляются на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон			

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
	существенных корпоративных действий, совет директоров опирается на позицию независимых директоров общества		☐ Не соблюдается	
7.1.3	При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, обеспечиваются равные условия для всех акционеров общества, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов, направленных на защиту прав акционеров, - дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров общества. При этом общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе	1. Уставом общества с учетом особенностей его деятельности к компетенции совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для общества. 2. В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1.1	Существенными корпоративными действиями признаются реорганизация общества, приобретение 30 и более процентов голосующих акций общества (поглощение), совершение обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала общества, осуществление листинга и делистинга акций общества, а также иные действия, которые могут привести к существенному изменению прав акционеров или нарушению их интересов. Уставом общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции совета директоров общества	1. Уставом общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями. Принятие решений в отношении существенных корпоративных действий уставом общества отнесено к компетенции совета директоров. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции общего собрания акционеров, совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
7.1.2	Совет директоров играет ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении	1. В обществе предусмотрена процедура, в соответствии с которой независимые директора заявляют о своей позиции по существенным корпоративным действиям до их одобрения	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается	

№ п/п	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.2	Общество обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий			
7.2.1	Информация о совершении существенных корпоративных действий раскрывается с объяснением причин, условий и последствий совершения таких действий	1. В случае, если обществом в течение отчетного периода совершались существенные корпоративные действия, общество своевременно и детально раскрывало информацию о таких действиях, в том числе о причинах, условиях совершения действий и последствиях таких действий для акционеров.	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	
7.2.2	Правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах общества	1. Во внутренних документах общества определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью. 2. Внутренние документы общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций общества. 3. При отсутствии формальной заинтересованности члена совета директоров, единоличного исполнительного органа, члена коллегиального исполнительного органа общества или лица, являющегося контролирующим лицом общества, либо лица, имеющего право давать обществу обязательные для него указания, в сделках общества, но при наличии конфликта интересов или иной их фактической заинтересованности, внутренними документами общества предусмотрено, что такие лица не принимают участия в голосовании по вопросу одобрения такой сделки	☒ Соблюдается ☐ Частично соблюдается ☐ Не соблюдается	