

Стабильность ЭФФЕКТИВНОСТЬ Перспективы Качество Партнерство РАЗВИТИЕ Взаимопомощь
Понимание Ответственность Безопасность Ответственность Трудолюбие Инновации Ответственность
Качество Ответственность Перспективы Решения Решения Перспективы
Качество Перспективы Инвестиции РАЗВИТИЕ Безопасность Инвестиции Ответственность РАЗВИТИЕ
Партнерство Безопасность Инвестиции Ответственность Решения Качество Технологии Сотрудники
Солидарность Семья Качество Решения Инвестиции РАЗВИТИЕ
Инвестиции РАЗВИТИЕ РАЗВИТИЕ Инвестиции РАЗВИТИЕ
Трудолюбие Ответственность Решения Перспективы Ответственность Надежность
Перспективы Города Безопасность Решения Партнерство РАЗВИТИЕ
Семья ВЗАИМОПОМОЩЬ Трудолюбие Понимание Перспективы Решения

КРЕПЧЕ СТАЛИ

МЕТИНВЕСТ-
надежный поставщик
металла для
6 500
клиентов

На украинских предприятиях
Группы Метинвест
РАБОТАЮТ более
85 000
человек

ЗАТРАТЫ НА
ОХРАНУ ТРУДА
И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
за 2013-2014 годах
составили
9,9 млрд
грн

добываем руду, выплавляем
сталь и производим
из нее металлопродукцию

**МЫ КРЕПЧЕ
СТАЛИ**

Продукция компании
экспортируется
более чем
в 100
стран мира

В 2013 - 2014 годах было
реализовано более
200
проектов
социального
партнерства

Социальные инвестиции
Группы Метинвест
в регионах присутствия
в 2013-2014 годах составили
230 млн
грн

СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТА

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	04
ГРУППА МЕТИНВЕСТ В 2013–2014 ГОДАХ	07
Устойчивое развитие Структура и масштабы бизнеса Вызовы, стратегия и результаты деятельности Управление рисками Наша продукция Работа с клиентами Логистика и дистрибуция Взаимодействие с поставщиками Корпоративная этика	
ЭКОЛОГИЯ	19
Философия и подходы к управлению Экологический менеджмент Модернизация Взаимодействие с общественностью Обращение с водными ресурсами, отходами и рекультивация земель Энергоэффективность и энергосбережение	
БЕЗОПАСНОСТЬ	31
Философия безопасности и система управления Стандарты и программы Обучение Контроль безопасности Оценка рисков Газовая безопасность Анализ травматизма Кризисное реагирование Здоровье	
СОТРУДНИКИ	45
Обеспечение персоналом и оплата труда Карьерный рост и обучение Профессиональное обучение Вовлеченность и коммуникации Социальные программы для сотрудников, детей и ветеранов	
ЛЮДИ И ГОРОДА	55
Сложный год Обеспечение жизнедеятельности и восстановление инфраструктуры Сотрудничество с Гуманитарным штабом Программы социального партнерства Воплощаем мечты: “Город - нашими руками” «Зеленый центр Метинвест» Корпоративное волонтерство	
ОБ ОТЧЕТЕ	67

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА



С первых дней работы мы строим современную европейскую Компанию в Украине. За девять лет Группа Метинвест стала флагманом металлургической отрасли страны. Все предприятия Компании – градообразующие. У нас работает около ста тысяч человек. Нести ответственность за свои действия – наш долг перед обществом.

МЫ СТРОИМ
современную
европейскую
Компанию
в Украине

Друзья!

С первых дней работы мы строим современную европейскую Компанию в Украине. За девять лет Группа Метинвест стала флагманом металлургической отрасли страны. Все предприятия Компании – градообразующие. У нас работает около ста тысяч человек. Нести ответственность за свои действия – наш долг перед обществом.

В 2014-2015 годах нам выпали серьезные испытания. Предприятия Метинвеста не раз становились мишенями в ходе вооруженного конфликта на востоке страны. В результате артиллерийских обстрелов были неоднократно повреждены линии электропередач, питающие Енакиево и Харцызск. Это приводило к полным остановкам производства. Серьезные проблемы испытывал Авдеевский коксохимический завод – на территории предприятия за время боевых действий разорвалось около 300 снарядов. Под огнем оказался и Мариуполь – были разрушены жилые дома, школы и больницы. Разбита главная железнодорожная артерия, которая связывала город со всей Украиной – мост через реку

Кальчик. От обстрелов пострадали и другие активы Компании в Донецкой и Луганской областях.

Разрушения и остановка производства – далеко не самое страшное, что произошло в этом конфликте. Мы потеряли намного большее – жизни мирных людей, в том числе наших сотрудников. Эту утрату невозможно восполнить. События на Донбассе принесли много бед, но не сломали нас. Мы расставили новые приоритеты, но ни на шаг не отступили от своих обязательств.

Метинвест не изменил своим принципам работы. Сохраняя предприятия, мы обеспечиваем рабочие места, продолжаем реализацию социальных программ для сотрудников и жителей городов присутствия.

Мы сосредоточили свои усилия на оказании помощи сотрудникам и мирным жителям в восстановлении городов. В Мариуполе, Авдеевке, Краснодоне и Енакиево мы отстраиваем школы, больницы, детские сады и жилые дома. Помога-

ем в работе общественного транспорта, «скорой помощи» и аварийных бригад. Вместе с Гуманитарным штабом Рината Ахметова доставляем пострадавшим продукты и предметы первой необходимости. Волонтеры Метинвеста помогают эвакуировать людей и размещать переселенцев.

Мы также продолжаем модернизировать производство. Среди крупных проектов последних лет – реконструкция четвертой доменной печи на «Азовстали», реконструкция систем газоочистки аглофабрики и капитальный ремонт конвертера №1 на ММК имени Ильича. Мы инвестируем в предприятия по добыче железорудного сырья. Одни из главных проектов – развитие циклично-поточной технологии на Северном и Ингулецком ГОКах.

Мы верим, что военные действия на Донбассе рано или поздно прекратятся. Мы вернемся к привычной жизни – мирной и спокойной. Процветающие города, загруженные на полную мощность предприятия и стабильная работа – только такое будущее видит для себя наша

Компания. Мы намерены во что бы то ни стало добиться своей цели – построить самое современное, высокоэффективное и экологически чистое производство в Украине. В первую очередь в интересах общества, в котором мы живем. Уверен, что только так, работая на благо каждого из нас и всей страны в целом, можно создать успешный бизнес мирового уровня.

Метинвест выстоял в тяжелейшие моменты кризиса. Мы научились быстро реагировать на меняющуюся действительность и принимать нестандартные решения. Каждый день – новое испытание. Каждый день – новый вызов. Каждый день – новый шанс. Шанс доказать, что Метинвест – это компания сильных людей. Людей, которые способны построить новое будущее для Украины.

Генеральный директор
Группы Метинвест
Юрий Рыженков

Продолжаем
развивать
горно-металлургическую
отрасль
Продолжаем
развивать
горно-металлургическую
отрасль

В 2013-2014 годах, несмотря на непростую социально-экономическую, политическую ситуацию в Украине, а также военный конфликт на востоке страны, Метинвест сохраняет предприятия и рабочие места. Компания продолжает развивать горно-металлургическую отрасль, инвестировать в экономику региона и государства.

Устойчивое развитие

Группа Метинвест осуществляет свою деятельность и реализует стратегию, основываясь на принципах устойчивого и социально-ответственного развития бизнеса. В 2014 году компания приняла Политику в области устойчивого развития¹. Документ, в первую очередь, определяет, каким образом мы работаем, чтобы положительный результат был как для бизнеса, так и для общества. В нем отражены наши цели по ключевым для Метинвеста направлениям.

Мы придерживаемся этих целей во всех аспектах деятельности: при стратегическом планировании, реализации проектов, а также на всех уровнях управления.

Проекты и программы открыты для заинтересованных сторон и реализуются во взаимодействии с ними, чтобы добиться ощутимой пользы. Это в равной степени относится к проектам, направленным на повышение эффективности бизнеса и на устойчивое развитие регионов.

Ключевые направления устойчивого развития

- Здоровье и безопасность сотрудников;
- Благополучие и развитие сотрудников;
- Развитие местных сообществ;
- Охрана окружающей среды и повышение энергоэффективности;
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- Корпоративное волонтерство;
- Качество продукции и услуг;
- Бизнес-этика и корпоративное управление.

Структура и масштабы бизнеса

Метинвест объединяет около 100 предприятий.² Продукция экспортируется более, чем в 100 стран мира. Офисы продаж Компании расположены в 21 государстве.

В июле 2014 года два наших основных акцио-

нера – СКМ и Смарт Холдинг – завершили слияние горно-металлургических активов в компанию Metinvest B.V., находящуюся в совместном управлении. Этим завершился 7-летний процесс, результатом которого станет более эффективная и прозрачная структура управления.

Вызовы, стратегия и результаты деятельности

В 2014 году в Украине произошли значительные политические, социальные и экономические потрясения. Начались военные действия в Донецкой и Луганской областях. Это привело к серьезным перебоям производства.

Во второй половине 2014 года некоторые наши заводы и шахты были вынуждены приостанавливать производственные процессы. Часть предприятий оказались на неподконтрольной властям Украины территории. Это создало сложности в их функционировании, логистических вопросах, взаимодействии с клиентами, поставщиками и подрядчиками.

Кризис отразился на наших операционных результатах. Производство стальной продукции во второй половине 2014 года упало почти на 40% по сравнению с показателями первой половины года.

С другой стороны негативное влияние оказали внешние факторы: снижение мировых цен на

сталь, уголь и железную руду. Во втором полугодии объемы продаж металлопродукции снизились на 26% по отношению к 2013-му. По итогам 2014 года консолидированная выручка упала на 18% по сравнению с 2013 годом.

Несмотря на финансовые ограничения и операционные сложности, действия менеджмента были сфокусированы на повышении эффективности производства и уменьшении воздействия на окружающую среду.

Благодаря профессионализму и вовлечению всех сотрудников Компании в активный трудовой процесс, нам удалось сохранить работоспособность предприятий. Это важно для экономики Украины, жизнеобеспечения городов и поддержки людей.

Основные финансовые показатели

ГОД ВЫРУЧКА ИНВЕСТИЦИИ	Консолидированная выручка, US\$ млн	Капитальные инвестиции, US\$ млн
2011	14 189	1 165
2012	12 565	765
2013	12 807	747
2014	10 565	613

¹ Подробнее на сайте Группы Метинвест - http://www.metinvestholding.com/ru/csr/annual_reports.

² В разделе «Группа Метинвест в 2013-2014 годах» данные приведены с учетом всех предприятий Группы Метинвест.

Основные производственные показатели¹

ОСНОВНЫЕ показатели ПОКАЗАТЕЛИ	2011	2012	2013	2014
Производство чугуна, тыс. т	12 385	11 010	11 500	9 213
Производство стали, тыс. т	14 375	12 459	12 391	9 205
Полуфабрикаты (сляб, квадратная заготовка), тыс. т	2 974	2 146	2 304	1 688
Готовая продукция (плоский прокат, длинный прокат, рельсовая продукция), тыс. т	9 317	8 601	8 706	6 471
Трубная продукция, тыс. т	678	435	315	296
Производство железорудного концентрата (ЖРК), тыс. т	35 741	36 224	36 926	34 888
Железорудная продукция (концентрат и окатыши), тыс. т	18 793	21 007	21 521	22 271

Управление рисками

Руководство Метинвеста считает, что эффективная система внутреннего контроля и управления рисками должна обеспечивать надежную поддержку в достижении целей Компании, а

также устойчивые финансовые результаты. Система внутреннего контроля и управления рисками охватывает стратегический и операционный уровни деятельности Группы.

Стратегический уровень подразумевает ежегодный процесс выявления ключевых рисков Компании и формирование на их основе карты. Документ является частью бизнес-плана и включает в себя перечень ключевых потенциальных опасностей и конкретные шаги по управлению ими. В связи с событиями на востоке Украины в карту 2015 года были включены проблемы,

которые могут реализоваться в случае дальнейшей эскалации конфликта. В рамках операционной деятельности выявляются и оцениваются риски, которые возникают в ежедневной работе предприятий. По каждому из них разрабатываются мероприятия по уменьшению их влияния на бизнес Компании.

Наша продукция

Метинвест является надежным поставщиком металла для 6 500 клиентов и присутствует во всех сегментах рынка стального проката. Портфель включает более 1 000 наименований продукции: горячекатаный тонко- и толстолистовой прокат, холоднокатаные, оцинкованные рулоны и листы, арматура, катанка, мелкий и крупный сортовой прокат, трубы профильные и трубы большого диаметра.

Метинвест - надежный поставщик металла для 6 500 клиентов

Системы менеджмента качества

Мы контролируем качество продукции на каждом этапе производства. Системы менеджмента, действующие на металлургических предприятиях Группы Метинвест, соответствуют требованиям стандарта ISO 9000. Применение принципов бережливого производства также способствует повышению гибкости и уровня соответствия.

В 2014 году внесены изменения в стандарт по управлению качеством продукции. На основе наработок предыдущих лет добавлены корректировки по учету сортамента. Регламентированы действия персонала при отклонениях от технологических параметров, работа с

неосвоенными видами продукции, отчетность и постановка целевых показателей в области качества.

Системы менеджмента качества соответствуют требованиям стандарта ISO 9000

В 2013 году был введен в действие регламент проведения аудитов системы управления качеством. С помощью контроля определяют возможности для улучшений, а также проводят разработку корректирующих и предупреждающих мероприятий.

По украинским предприятиям Металлургического дивизиона в 2013-2014 годах удалось снизить уровень продукции, которая не

соответствует требованиям клиентов – с 3,47% в 2012 году до 1,11% в 2014-м.

¹Производственные показатели железорудной продукции и металлопродукции исключают внутригрупповые продажи и внутригрупповое использование.



Новые виды продукции

В 2014 году Метинвест освоил 19 видов новой продукции, большая часть которой разработана для клиентов, работающих в строительной отрасли. В первую очередь, в производстве металлоконструкций. Среди новинок – оцинкованный прокат, который производится на ММК им. Ильича и поставляется как на внутренний

рынок Украины, где ранее были доступны лишь импортные аналоги, так и за рубеж, по евро-стандартам. Этот прокат активно используется при производстве гнутых профилей для легких тонкостенных стальных конструкций и прогонов в Европе, странах СНГ и на Ближнем Востоке.

Особое внимание уделили развитию производства высокопрочного проката. Такая продукция является перспективной с точки зрения увеличения объемов продаж. Изделия менее металлоемкие и более износостойкие, а изготовленные машины и оборудование имеют более высокую грузоподъемность.

Метинвест также начал промышленное производство ряда новых продуктов для горнодобывающей отрасли: арматурного проката для анкерных систем крепления горных выработок, высокопрочного профиля СВП, рудничных и крановых рельсов. Покупателями являются ведущие горно-металлургические компании в Украине и странах СНГ.



Работа с клиентами

Метинвест продолжает работу по развитию сети продаж. Были открыты новые международные торговые представительства, а также склады металлопродукции в Украине.

В начале 2015 года Группа инициировала реорганизацию системы продаж в Украине, что-

бы создать единый канал для своих покупателей.

В своей деятельности мы ориентируемся на интересы потребителей. Для нас важно, чтобы продукция, которую мы поставляем, соответствовала ожиданиям и требованиям клиента.

Взаимодействие с поставщиками

В процессе взаимодействия с поставщиками для нас важно обеспечить принцип прозрачности и честной конкуренции.

В 2014 году Метинвест фокусировался на построении эффективной организации централизованных закупок. Внедрение единых стандартов и инструментов Политики по закупкам позволило улучшить контроль и повысить надежность поставок.

В Компании была внедрена система Электронных Торгов. Для поставщиков она предусматривает бесплатную регистрацию, участие в торгах, получение уведомлений о новых конкурсах и доступ к тендерной документации с помощью сети Интернет, упрощенную процедуру подачи ценовых предложений. Таким образом, создаются единые прозрачные правила сотрудничества и обеспечиваются равные права для всех потенциальных участников.



Корпоративная этика

Метинвест строго придерживается этических принципов ведения бизнеса. В 2013 году Компания сделала важный шаг для своего развития – приняла Кодекс этики, который устанавливает единые нормы поведения работников и стандарты ведения бизнеса. Кодекс отражает философию Компании: мы стремимся работать в атмосфере уважения и доверия. Как честный и надежный деловой партнер, Группа продвигает основные принципы среди своих контрагентов.

Метинвест поддерживает право любого сотрудника или другого заинтересованного лица выразить свою озабоченность результатами общего дела и сообщить о неподобающем поведении. Для этих целей с 2013 года в Компании действует Линия доверия, обратившись на которую работники и другие лица могут сообщить, в том числе анонимно, о фактическом или потенциальном нарушении Кодекса, других правил или процедур. Метинвест не допускает преследования в отношении сотрудников, которые задают вопросы или с честными намерениями сообщают о возможных нарушениях.

В 2013 году в Метинвесте был создан Комитет по корпоративному управлению, контролю и этике. Целью его деятельности является укрепление организационной культуры, которая поощряет

этичное поведение, соблюдение законов, корпоративных ценностей, политик и процедур Компании. В состав Комитета входят руководители высшего звена во главе с Генеральным директором.

В 2013 году
был создан
Комитет
по корпоративному
управлению,
контролю
и этике

Для обеспечения прозрачности и открытости деловых и трудовых отношений в 2014 году Компания приняла Процедуру декларирования конфликтов интересов. Данная Процедура описывает основные виды конфликтов интересов, с которыми могут столкнуться работники, предусматривает их декларирование и урегулирование с соблюдением действующего законодательства.

В целях обеспечения соблюдения этических и правовых стандартов при ведении бизнеса и продвижения принципов

Кодекса этики в 2014 году была принята Программа Комплаенс,¹ которая реализуется на всех предприятиях Группы. Среди прочих механизмов данная Программа включает обязательное обучение Кодексу, которое проходят все сотрудники Компании вне зависимости от занимаемой должности. Также введена функция Комплаенс-Координаторов – работников юридических служб, которые отвечают за внедрение Программы в управляющей компании и на предприятиях.

¹ Комплаенс (англ. – compliance: соответствие) – это соблюдение стандартов деловой этики, международного и национального законодательства, политик и других внутренних документов и процедур Компании.

Стремимся
СНИЗИТЬ
ВЛИЯНИЕ
на окружающую
среду

Работа предприятий Группы Метинвест в силу отраслевой специфики связана с отрицательным воздействием на окружающую среду. Мы стремимся снизить это влияние.

Затраты на природоохранные мероприятия, млн грн



Философия и подходы к управлению

Группа Метинвест системно движется к созданию современного, энергоэффективного и экологически чистого производства. Наша философия состоит в постепенном снижении объемов выбросов загрязняющих веществ через модернизацию производства и внедрение новых технологий.

В управлении вопросами охраны окружающей среды (далее – ООС) задействованы руководители всех уровней. Экологическая составляющая Стратегии¹ реализуется через соблюдение природоохранного законодательства, разработку

корпоративных стандартов и поддержку их внедрения. Природоохранные службы предприятий каждый квартал отчитываются перед комитетом по вопросам охраны труда, промышленной безопасности и экологии при Наблюдательном совете Группы.

Ежегодно проекты природоохранной направленности включаются в программы капитальных инвестиций. Такие проекты, в том числе, вошли в Пятилетнюю программу по совершенствованию системы ОТ, ПБ и ООС².

¹ Стратегия по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды.

² Программа была принята в 2014 году. См. раздел «Безопасность».

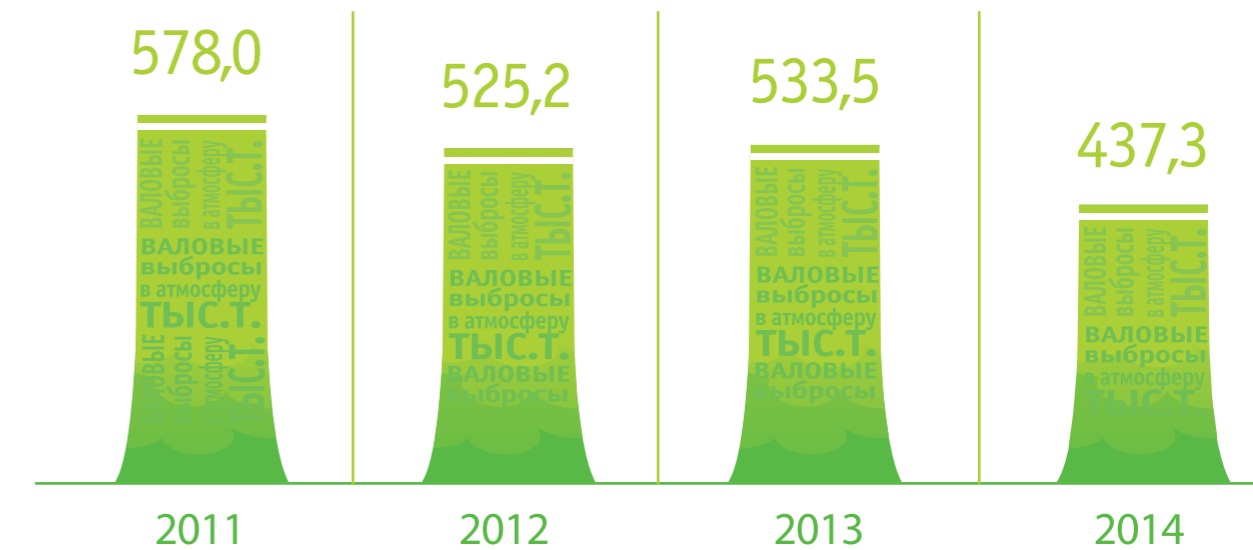
Экологический менеджмент

Сотрудники природоохранных служб предприятий постоянно отслеживают соответствие оборудования и технологических процессов законодательным требованиям. С помощью экологических лабораторий определяют степень воздействия активов на атмосферу, воду и почву. Специалистами управляющей компании на предприятиях Группы проводятся экологиче-

ские аудиты. Это позволяет руководству Метинвеста знать о состоянии дел каждого подразделения изнутри и контролировать выполнение корректирующих мероприятий.

На предприятиях Группы системы экологического менеджмента соответствуют стандарту ISO 14001. В 2013 году сертификацию прошли все структурные подразделения Енакиевского металлургического завода и его Макеевского филиала. В 2014 году внедрена и сертифицирована система экологического менеджмента на МК "Азовсталь".

Валовые выбросы в атмосферу, тыс. т



Модернизация

Несмотря на ухудшение социально-экономической ситуации, мы продолжали инвестировать в модернизацию основных средств, что дало ощутимые результаты. В 2014 году на предприятиях Метинвеста наблюдалось снижение объемов выбросов, сбросов и образования загрязняющих веществ. Одной из причин также является сокращение объемов производства из-за военных действий.

Общий объем инвестиций Группы Метинвест в 2013 – 2014 годах составил \$1 360 млн¹

¹ Инвестиции на приобретение и модернизацию основных средств.

Мариупольские металлургические комбинаты

Для улучшения экологической ситуации два крупнейших комбината города – ММК им. Ильича и МК «Азовсталь» – продолжали выполнять мероприятия, которые вошли в десятилетнюю городскую экологическую программу,¹ принятую в 2012 году. Благодаря реализации намеченных проектов, к 2020 году валовые выбросы двух комбинатов в воздух сократятся в два раза, сбросы в водные объекты – на 40%.

В мае 2014 года ММК им. Ильича отказался от мартеновского способа выплавки стали. Теперь продуктовая линейка Мариупольских комбинатов полностью производится из конвертерной стали. Выбросы соединений азота в атмосферу сократились почти на 49%, а образование пыли снизилось на 5%.

Проводится реконструкция основных газоочистных сооружений аглофабрики ММК им. Ильича. Это самый крупный экологический проект в истории независимой Украины. Общие инвестиции в модернизацию аглофабрики составят около \$149,1 млн. После реконструкции выбросы пыли и оксидов серы сократятся на 85% и 30% соответственно. В прошлом году была разработана проектная документация. В 2015-м ожидается поставка оборудования и начало работ. Завершение запланировано на 2018 год.

В доменном цехе ММК им. Ильича была запущена новая система пылеподавления. Литейные

дворы² доменных печей оснащены системами подавления азотом выбросов пыли. Газ подается на отдельные участки литейных дворов во время слива продуктов плавки, в результате чего оксиды железа и частицы пыли задерживаются в местах их образования, а не уходят в атмосферу в виде бурого дыма. Выбросы пыли доменного цеха сократились на 50%.

В 2014 году на ММК им. Ильича проведена реконструкция системы газоочистки конвертера №1 в кислородно-конвертерном цехе. Заменены газоотводящий тракт, котел-охладитель и другое оборудование. Это позволило существенно снизить выбросы пыли и на четверть сократить содержание оксида углерода на выходе из газоочистного аппарата.

Реализация мероприятий по модернизации привела к снижению в 2014 году выбросов меткомбинатов на 13% по сравнению с 2013 годом

Один из масштабных проектов на МК «Азовсталь» – реконструкция доменной печи №4. В 2014 году была полностью обновлена система аспирации³ литейных дворов. Старый электрофильтр заменен на мощный рукавный, который позволяет более эффективно очищать загрязненный воздух. Также смонтированы два

дымососа и выполнен монтаж газоходов для отвода продуктов плавки на литейном дворе. Эта система обеспечивает выполнение европейских норм по эффективности очистки. В новое экологичное оборудование, установленное на ДП №4, мы инвестировали более \$9,7 млн. В 2015 году был полностью реконструирован и литейный двор – теперь он двухуровневый и закрыт теплоизоляционными крышками. Это позволяет полностью исключить образование «бурого дыма».

¹ Программы охраны и оздоровления окружающей среды Мариуполя на 2012-2020.

² Площадка возле доменной печи, на которой размещены чугун и шлаковые желоба, машины для проведения выпусков чугуна и шлака, а также складывается запас сменного оборудования.

³ Аспирация предназначена для удаления запыленного воздуха из-под укрытий транспортно-технологического оборудования и рабочей зоны.

Енакиевский металлургический завод

В 2014 году на ЕМЗ проведен капитальный ремонт конвертера №1 с заменой корпуса и частичной реконструкцией газоотводящего тракта. Действующий дымосос был заменен на более мощный. Модернизировано практически все прилегающее к конвертеру оборудование: как механическое, так и электрическое. Этот проект завершил большую программу обновления трех конвертеров, которая проводилась с конца 2012 года. Снижение выбросов пыли после модернизации составило 75-78%.

К сожалению, из-за боевых действий нам пришлось приостановить проект по строительству новой аглофабрики.¹

Авдеевский коксохимический завод

Особенно пострадал от обстрелов АКХЗ. Основному оборудованию нанесен серьезный ущерб. Заводчане делали все возможное, чтобы ликвидировать последствия повреждений оборудования, поддерживали работу очистных сооружений и коммуникаций, влияющих на природоохранные объекты. Не раз в результате артобстрелов предприятие оказывалось полностью обесточенным. Длительное отсутствие электропитания повышает риск залпового сброса неочищенных технических вод и нанесения значительного ущерба окружающей среде. Благодаря слаженным действиям специалистов за-

вода удалось сохранить основное оборудование и избежать техногенной катастрофы.

Горнодобывающий дивизион

На горно-обогатительных комбинатах продолжается внедрение мероприятий, включенных в программы улучшения экологического состояния Днепропетровской области.² В 2013-2014 годах в экологические программы ГОКов было инвестировано около 1,5 млрд грн. На СевГОКе построены 3 электрофильтра обжиговой машины, которые оснащены производительным и экологически надежным оборудованием. Это дало возможности снизить выбросы пыли ниже законодательно допустимых норм. В рамках проекта планируется установка еще двух аналогичных электрофильтров.

В 2013-2014 годах в экологические программы ГОКов было инвестировано около 1,5 млрд грн

Такие технологические процессы как дробление руды (дробильная фабрика), шихтоподготовка, окомкование и обжиг окатышей (фабрика окомкования) сопряжены с выбросом пыли в атмосферу. Ремонт, наладка и замена элементов аспирационных систем пылеулавливающего оборудования на ЦГОКе позволили в 2014 году снизить выбросы пыли на 20 тонн.

¹ Подробно проект был описан в социальном отчете Компании за 2011-2012 годы. Стр. 21.

² «Программа по улучшению экологического состояния Днепропетровской области за счет уменьшения загрязнения окружающей природной среды основными предприятиями-загрязнителями на 2007-2015 годы» и «Программа по решению экологических проблем Кривбасса и улучшения состояния окружающей природной среды на 2011-2022 годы».

Взаимодействие с общественностью

В 2013-2014 мы продолжили регулярные встречи с общественностью по вопросам экологии. Такая форма сотрудничества с городской громадой позволяет совместно определить приоритетные направления работы.

В марте 2014 года в Мариуполе прошла встреча генерального директора Метинвеста Юрия Рыженкова с общественными экологами и представителями местных инициативных групп. Общение с мариупольцами позволило поднять самые актуальные для всех вопросы: от модер-

низации и улучшения экологии производства до социального партнерства с городом.

На собрании договорились о регулярных отчетах директоров ММК им. Ильича и МК «Азовсталь» перед общественностью. Происходить это будет как на встречах за круглыми столами, так и на сессиях городского совета. В 2014 году состоялось два таких заседания.

Участникам представили основные реализованные и запланированные проекты в сфере охраны окружающей среды, а также результаты системного подхода к модернизации производства, созданию рабочих мест и реализации социальных программ.

«Зеленый центр Метинвест»

В октябре 2013 года Метинвест начал реализацию экологической программы в поддержку инициатив жителей городов присутствия Группы, а также общественных организаций по благоустройству и озеленению территорий. Для этого был создан общественный союз «Зеленый центр Метинвест».

В рамках работы Центра ведется диалог с громадой, лидерами общественного мнения и представителями экологических организаций. Работает приемная, которая собирает предложения местных жителей по благоустройству общегородских и придомовых территорий, а также проводятся локальные и общегородские экологические акции и мероприятия.

«Зеленый центр Метинвест» стал инициатором повышения открытости заводов для громады. На ММК им. Ильича и МК «Азовсталь» была проведена 51 экскурсия. В них приняли участие 930 человек: экологи, активисты общественных организаций и жители Мариуполя. Все желающие могли узнать, что уже сделано и что планируется для улучшения экологической обстановки в городах присутствия.

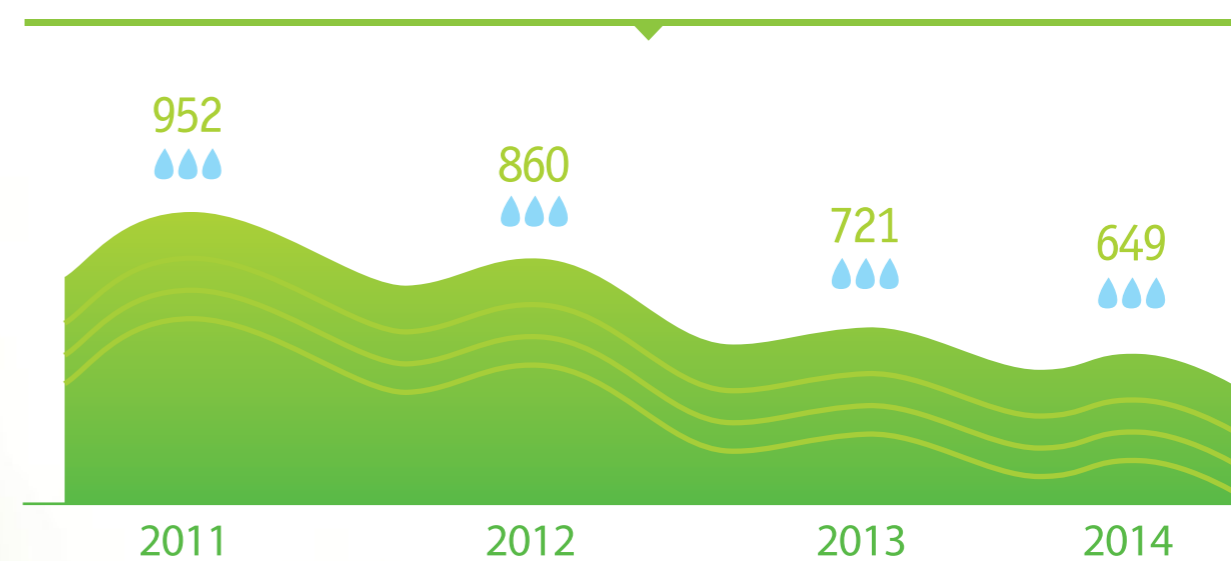
В мае 2015 года по инициативе «Зеленого центра Метинвест» совместно с Всеукраинской общественной организации «Живая планета» состоялся Международный форум для устойчивого развития городов GREEN CITY.

В мероприятии участвовали более 200 экспертов. Тематику для обсуждения стали поддержка экологической безопасности, рост энергоэффективности производств, достижение высокого качества жизни населения.

Обращение с водными ресурсами, отходами и рекультивация земель

В рамках комплексной программы модернизации на МК «Азовсталь» поэтапно внедряются технологии, позволяющие сократить количество вредных сбросов в Азовское море.

Объем сброса сточных вод, млн куб. м



В 2014 году сбросы сточных вод в Азовское море сократились по сравнению с 2012-м на 25%.

В 2013 году предприятие решило проблему переполнения шламонакопителя¹, направляя шлак в качестве сырья на аглофабрику ММК им. Ильича. Такой подход практически исключает попадание загрязнений в Азовское море. Осветленная вода из шламонакопителя сбрасывается через водовыпуск, содержание взвешенных веществ составляет 15-36 мг/л (при норме 36 мг/л). Согласно результатам лабораторных исследований, природная вода, поступающая на комбинат из Азовского моря через насосную станцию, по своему химическому составу хуже, чем очищенная, попадающая обратно в море через водовыпуск № 9.

На ММК им. Ильича в работу запущены установки, которые перерабатывают шлак для повторного использования в доменном и конвертерном цехах. Преимущество этой технологии состоит в том, что за счет использования металлических включений снижается расход покупного железорудного сырья. Из доменного шлака на комбинате стали производить новые продукты – гранулированный шлак и песчано-щебеночную смесь, которые применяются в строительстве.

Энергоэффективность и энергосбережение

Наши долгосрочные планы по сбережению и сокращению энергопотребления определены Технологической стратегией до 2022 года. К этому времени мы планируем снизить энергоемкость металлургического производства в среднем на 13%.

Для управления вопросами энергоэффективности в Металлургическом дивизионе (МД) был

¹ Хранилище загрязненного грунта и стоков.

² Величина потребления энергии и (или) топлива на основные и вспомогательные технологические процессы изготовления продукции, выполнение работ на базе заданной технологической системы.

Общая масса отходов, млн т



На ЦГОКе одним проектом было решено сразу две проблемы – восстановление нарушенных земель и размещение отходов. Так, в 2014 году в отработанный карьер №2 была проведена горно-техническая рекультивация – карьер засыпан вскрышными породами. Таким образом, мы сохранили пахотные земли, которые нужно было бы использовать под расширение отвалов.

создан Департамент энергетических программ. Он занимается разработкой Энергетического раздела стратегии. Это комплексный документ, описывающий мероприятия по повышению энергоэффективности производства.

С 2012 года на металлургических предприятиях Метинвеста внедряется «Автоматизированная система контроля и учета энергоресурсов» (АСКУЭ).

Она включает разветвленную сеть современных комплексных узлов учета, передающих показания о потреблении энергоресурсов в единую базу данных предприятия. АСКУЭ позволяет контролировать расход природного газа, технической и питьевой воды, а также других энергетических ресурсов и оперативно реагировать на любые отклонения от установленных лимитов энергопотребления.

В Металлургическом и Горнодобывающем дивизионах внедряется международный стандарт ISO 50001 «Система энергетического менеджмента».

Цель внедрения – создание систем и процессов, необходимых для улучшения энергорезультативности, в том числе энергоэффективности потребления и расхода энергии. За отчетный период сертификаты на соответствие этому стандарту получили СевГОК, ИнГОК, ЦГОК и АКХЗ.

В МД продолжил свою работу энергокомитет. Он рассматривает динамику энергоемкости² основных цехов и выявляет причины неэффективного энергопотребления.



Мероприятия по энергосбережению

На ММК им. Ильича энергокомитет поручил разработать программу перехода на работу одним кислородным блоком (воздухоразделительной установкой), вместо двух. Это помогло комбинату сэкономить \$1,5 млн. Для снижения потребления природного газа на ТЭЦ-1 была выполнена тепло-техническая наладка котельных агрегатов с увеличением потребления доменного газа в составе сжигаемого топлива. Экономический эффект составил \$888,2 тыс.

Чтобы снизить потребление природного газа и электроэнергии при производстве извести, на «Азовстали» изменили конструкции воздухопроводов охладителя. Это повысило эффективность сжигания топлива. Экономический эффект – около \$150 тыс.

В рамках конкурса проектов по энергосбережению на ММК им. Ильича реализовали идею по сокращению природного газа на воздухонагревателях доменных печей. Экономический эффект за счет сокращения природного газа превысил \$3,6 млн.

Для снижения расхода электроэнергии работники «Азовстали» предложили оптимизировать режим работы при прокатке некоторых видов продукции. Использовать два насоса гидросбива окатины высокого давления, а третий был выведен в резерв. Экономический эффект за счет сокращения электроэнергии составил \$752,6 тыс.

С 2011 года на предприятиях проводятся конкурсы на лучший реализованный проект по энергосбережению. Из них в рамках конкурса управляющей компании выбираются 5 победителей. В 2013-2014 годах сотрудниками металлургических предприятий подано 162 предложения, которые сэкономили \$28,8 млн.

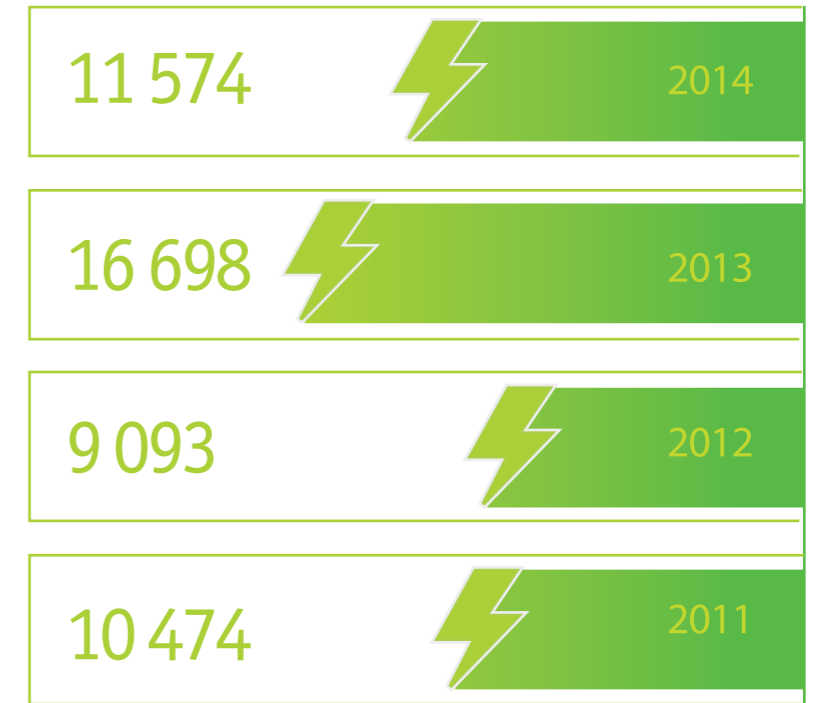
В 2013-2014 годах сотрудниками металлургических предприятий подано 162 предложения, которые сэкономили \$28,8 млн

Кроме целевых программ, уменьшать потери производства позволяет система непрерывного совершенствования, которая поощряет сотрудников с лучшими предложениями. К примеру, работники ИнГОКа предложили экономный режим работы дробильного оборудования. Вместо питьевой воды стали использовать техническую. Для этого была изменена конструкция теплообменника.

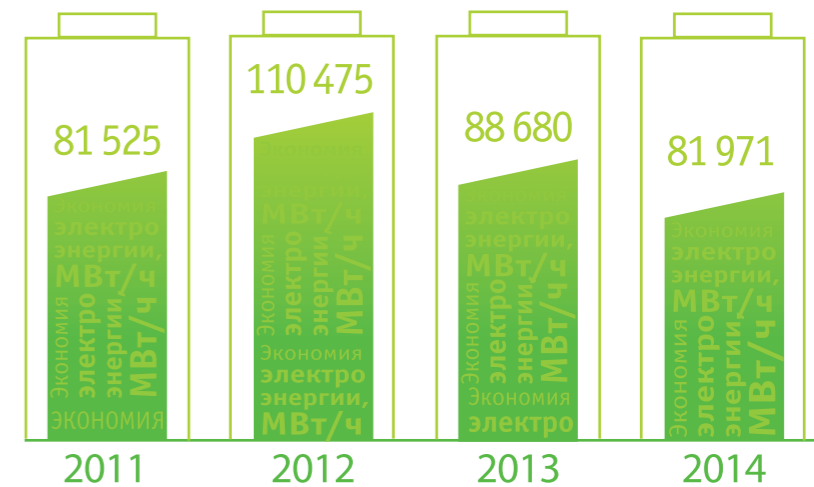
Экономический эффект



Прямое использование энергии тыс. т.у.т.



Экономия электроэнергии, МВт/ч

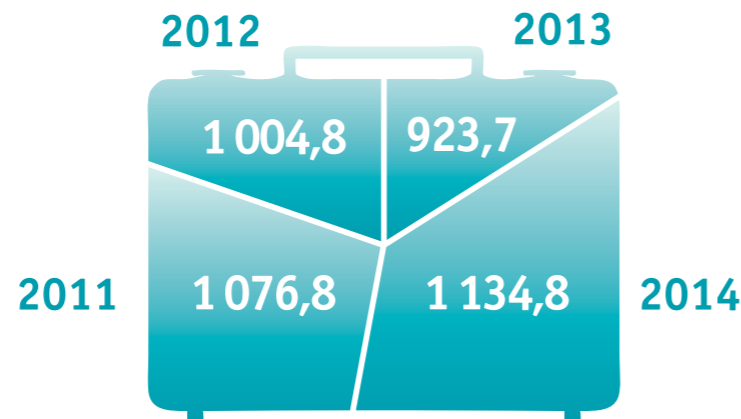


Инвестируем
в жизнь
и здоровье
сотрудников

Мы используем системный подход к решению вопросов охраны труда и внедряем лучшие мировые практики и стандарты. Формируя современную культуру безопасности, мы инвестируем в жизнь и здоровье сотрудников, стабильное будущее Компании.

Охрана труда и промышленная безопасность

Вложения
в охрану труда
и промышленную
безопасность,
млн грн



Философия безопасности и система управления

Философия в сфере охраны труда и промышленной безопасности Метинвеста строится на убеждении, что нулевой травматизм достижим, а все несчастные случаи и аварии можно предотвратить. Достичь этого помогает лидерство всех линейных руководителей и вовлечение в процесс обеспечения безопасности каждого сотрудника Компании.

Мы строим современную, позитивную культуру безопасности. Наша основная задача – изме-

нить отношение работников к своей безопасности и безопасности окружающих.

С 2008 года мы выстраиваем систему управления охраной труда и промышленной безопасности, которая состоит из 20 основных элементов¹. В этой работе мы не ограничиваемся законодательными требованиями и принимаем дополнительные меры для обеспечения надежности бизнеса.

В 2014 году мы провели анализ проделанной работы, еще раз оценили риски и поставили перед собой новые цели, которые внесены в Пятилет-

нюю программу по совершенствованию системы охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС).

Метинвест принял пятилетнюю программу по совершенствованию системы ОТ, ПБ и ООС на 2014–2018 годы. Документ представляет собой «дорожную карту» действий, на которых будут сфокусированы усилия Компании в ближайшие пять лет.

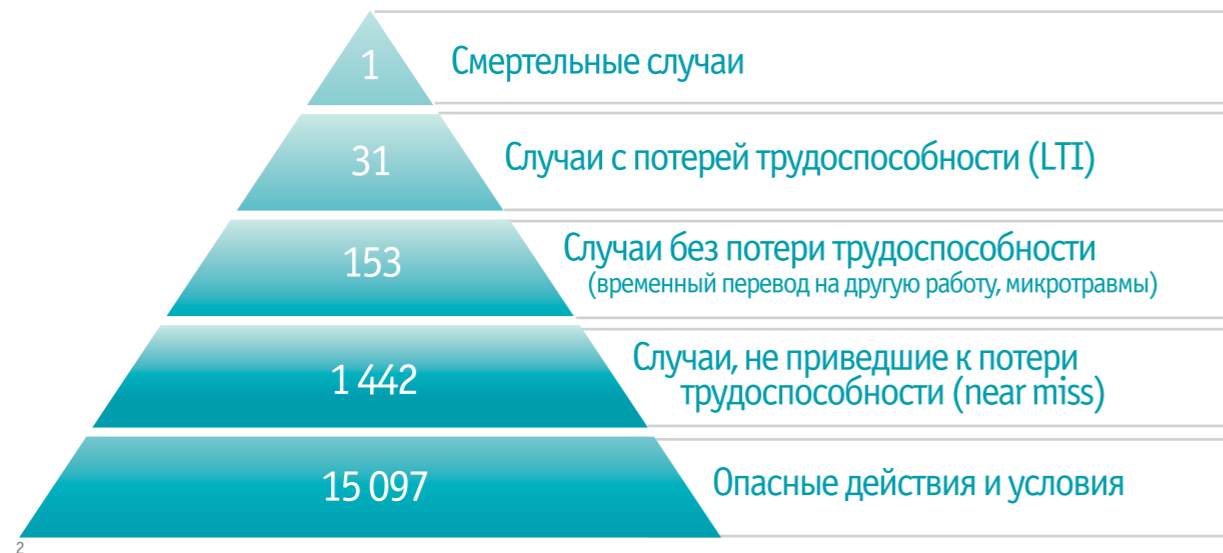
Основные инициативы

- Разработка документов корпоративной СУОТ
- Разработка и внедрение комплексной системы управления ЧС
- Создание централизованной системы регистрации и анализа всех видов заболеваемости
- Проведение технических аудитов на предприятиях
- Программа повышения безопасности в Краснодонугле
- Создание единой системы экспертизы трудоспособности и возвращения к труду
- Обучение и помощь по внедрению корпоративных стандартов
- Программа повышения уровня газовой безопасности в МД
- Создание системы мониторинга воздействия предприятий
- Проведение аудитов внедрения корпоративных стандартов
- Программа капитальных экологических инвестиций
- Проведение экологических аудитов на предприятиях
- Оценка рисков производственных процессов
- Внедрение Корпоративного стандарта оказания неотложной помощи
- Сопровождение процесса изменения законодательства
- Проведение оценок развития корпоративной СУОТ
- Снижение риска внезапной смерти от сердечно-сосудистых заболеваний. Внедрение программ профилактики ССЗ

¹ Структура системы безопасности приведена в Социальном отчете Метинвеста за 2011–2012 годы. Стр. 34–35.

«Регистрация микротравм и предпосылок к происшествиям»

Мы начали работать над улучшением системы регистрации происшествий с 2008 года. За это время нам удалось наладить работу по фиксации уже случившихся и потенциально опасных происшествий.¹ Новый уровень – работа с микротравмами и предпосылками к происшествиям. Ведь их причины, которые по случайной случайности не привели к травме или ущербу, могут повлечь за собой более тяжелую травму в будущем.



По такому же принципу работают ведущие мировые компании – члены World Steel Association. Согласно данным WSA, количество опасных ситуаций прямо пропорционально количеству серьезных травм.

По инициативе Генерального директора Метинвеста в 2014 году утверждено «Руководство по сообщению, учету и расследованию микротравм и предпосылок к происшествиям».

Теперь на всех предприятиях регистрируются и расследуются микротравмы, а также происшествия, не приведшие к травматизму. Речь идет об инцидентах, когда человек мог быть травмирован с большой долей вероятности.

Например, в 2014 году работники одного из ремонтно-механических цехов почувствовали слабый электрический импульс во время мытья рук. При обследовании умывальника было выявлено разрушение изоляции токоведущего кабеля с рядом лежащей водяной трубой. Электрозамыкание могло привести к поражению работников электрическим током. В тот же день электропроводку заменили и уложили в защищенную оболочку. Таким образом мы предотвратили возможность поражения током, которое для кого-то могло стать фатальным.

¹См. стр. 38.

² По данным внутренней статистики ООО «Метинвест Холдинг».

Контроль безопасности

В Компании действуют четыре вида контроля безопасности. С 2009 года в Метинвесте проводятся поведенческие и целевые аудиты,¹ которые нацелены на выявление опасных действий и условий работы.

Особенно важно то, что на постоянной основе проводится контроль топ-менеджерами и членами Наблюдательного совета Группы.² Это демонстрирует убеждение в том, что жизнь и здоровье работников являются безусловным приоритетом наравне с производственными задачами. В Компании проводится обязательное обучение проведению аудитов безопасности. В 2013-2014 годах обучено 1 889 линейных

руководителей. Всего за отчетный период руководители разного уровня провели 238 856 аудитов на предприятиях Группы.

238 856
аудитов
провели
руководители на
предприятиях
ГРУППЫ

С целью повышения уровня прямого контроля со стороны управляющей компании проводятся проверки предприятий сотрудниками Дирекции по промышленной безопасности и экологии. Контроль проводится по наиболее опасным направлениям, исходя из предыдущих происшествий. По результатам проверки в течение 10 дней составляется план мероприятий по устранению выявленных проблем, за выполнение которого отвечает генеральный директор предприятия.

Ранее, в соответствии с законодательством, работники предприятий могли совершать сход/посадку на подвижной состав на скорости до 5 км/ч, но это часто приводило к травмированию людей. В рамках проверки безопасности на железнодорожном транспорте, было принято решение запретить работникам сход/посадку до полной остановки состава. Данное требование было включено в Кардинальные правила.

В ходе аудита систем безопасности в газовом хозяйстве на АКХЗ была восстановлена плотность болтовых соединений труб газопровода. Обнаружение проблемы позволило предотвратить утечку и, как следствие, потенциальную угрозу отравления работников газом или взрыва.

На ММК им. Ильича в результате аудита было принято решение о замене надземного газопровода чистого доменного газа, который долгое время эксплуатировался без капитального ремонта.

¹Процедура аудитов представлена в Социальном отчете за 2009–2010 годы, стр. 36.

²Аудиты высшего руководства регламентирует «Порядок проведения аудитов безопасности представителями высшего руководства ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» на предприятиях Группы Метинвест».

Оценка рисков

Мы ведем системную и планомерную работу по выявлению источников опасности, оценке и снижению рисков. Для того, чтобы обладать полной информацией и контролировать потенциально опасные ситуации в области ОТ, ПБ и ООС, необходимо проводить оценку на всех уровнях планирования и организации производства.

С 2011 года в Компании внедряются два стандарта: «Оценка и снижение риска производственных процессов», который основан на Междуна-

родной методике HAZID (hazard identification) и «Управление ОТ, ПБ и ООС при осуществлении инвестиционных проектов».

Согласно первому стандарту, по всем производственным процессам будут описаны риски и разработаны конкретные мероприятия по их снижению. За 5 лет оценкой HAZID должны быть охвачены все производственные подразделения предприятий.

Оценка рисков инвестиционных проектов¹ включает пошаговую проверку. На следующую фазу проект не переходит без оценки рисков и реализации мероприятий по их минимизации на предыдущей. В результате мы улучшаем качество, выявляем возможные ошибки по ключевым вопросам технологии ОТ, ПБ и ООС, а также предупреждаем возможные погрешности. Такой подход позволяет исключить все потенциальные опасности еще на стадии проектирования.

Из существующих методик оценок рисков мы применяем четыре:

- HAZID – оценка рисков ОТ, ПБ и ООС;
- HAZOP – оценка работоспособности технологической линии;
- ENVID – оценка экологических рисков и социального воздействия;
- JSA - оценка безопасности работ.

На начальном этапе оценки проводились при помощи внешних консультантов. Впоследствии, используя их знания и опыт, были подготовлены внутренние эксперты – работники предприятий, которые после соответствующего обучения проводят оценки самостоятельно.

Преимущество собственных экспертов – углубленные знания технологических процессов и производства. При работе с инвестиционными проектами также очень важно, что ответственный за оценку эксперт отслеживает реализацию мероприятий от стадии планирования до завершения.

С 2013 года проведено 19 оценок рисков инвестиционных проектов. По результатам оценок завершено более 100 мероприятий по минимизации рисков.

С 2013 года более 100 мероприятий по минимизации рисков выполнено по результатам оценки инвестиционных проектов

Газовая безопасность

Программа по газовой безопасности реализуется в Компании с 2014 года. К сожалению, стартом послужили тяжелые несчастные случаи, связанные с отравлением газом.

В рамках Программы на предприятиях были созданы памятки и обучающие фильмы об опасности отравления газом. В дополнение к законодательным требованиям, в инструкцию по охране труда внесены правила об обязательном применении персональных газоанализаторов, разработаны положения о проведении противоаварийных тренировок.

Мы пересмотрели перечень газоопасных работ и мест, на которых возможен выход газа². Это позволило повысить требования к проведению работ в труднодоступных местах, таких как колодцы инженерных коммуникаций.

На предприятиях Группы были проведены обследования и необходимые ремонты газоиспользующего оборудования, закуплены индивидуальные и стационарные газоанализаторы, обновлены средства индивидуальной защиты для выполнения работ в газоопасных местах.

¹«Управление ОТ, ПБ и ООС при осуществлении инвестиционных проектов»

²Газоопасные места – это газопотребляющие и газопроизводящие агрегаты, газопроводы, газорегуляторные пункты и установки, борова, дымоходы, места хранения токсичных веществ, колодцы инженерных коммуникаций.



Анализ травматизма

Несмотря на то, что на конец 2014 года нам удалось добиться снижения травматизма на 30% по сравнению с 2012 годом, мы понимаем, что очень многое еще предстоит сделать. За два года было 265 случаев травмирования. Основными причинами травматизма стало невыполнение требований инструкций по охране труда, невыполнение должностных обязанностей и нарушение технологического процесса.

Несмотря на все усилия, нам не удалось избежать и смертельных случаев. К сожалению, в 2013 году погибло десять человек, в 2014 – семь. По каждому несчастному случаю было проведено тщательное расследование, выявлены причины и

разработаны мероприятия по недопущению подобных происшествий в будущем.

В 2014 году мы добились снижения травматизма среди подрядных организаций. Основным фактором стало введение стандарта² безопасности, согласно которому все подрядные организации проходят предквалификацию на соответствие требованиям ОТ и ПБ. Это позволяет еще на этапе предварительного отбора в тендерах исключить организации, которые не соответствуют требованиям безопасности. В 2014 году количество травм с потерей трудоспособности среди подрядчиков снизилось на 52% по сравнению с 2013 годом.

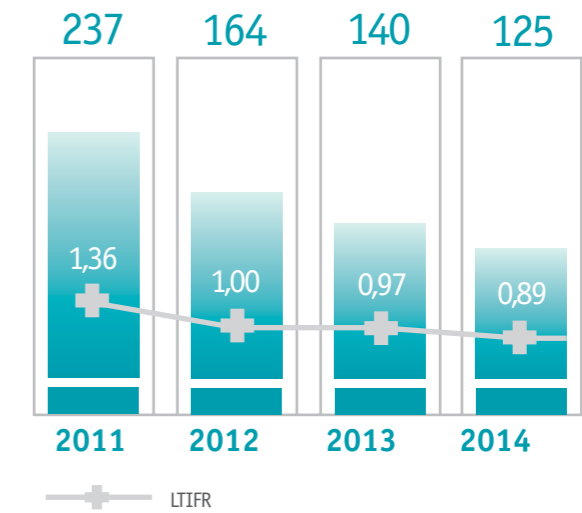
Диаграмма основных причин травматизма¹



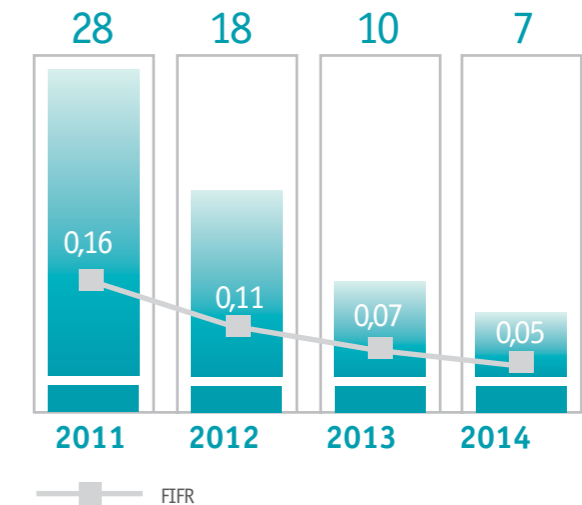
¹ По данным 2014 года, включая подрядные организации.

² Стандарт «Обеспечение безопасности работ, выполняемых подрядными организациями».

Общее количество несчастных случаев с потерей трудоспособности



Общее количество несчастных случаев со смертельным исходом



При расчете коэффициентов LTIIFR и FIFR использован множитель 1 000 000

Кризисное реагирование

Обострение социально-политической обстановки в 2014 году подтолкнуло нас к созданию модели корпоративного кризисного реагирования. Мы выработали алгоритм действий в чрезвычайных ситуациях. Документ описывает подходы к работе в кризисных ситуациях на разных уровнях: от структурного подразделения до управляющей Компании. Концепция разработана с учетом тре-

бований международных стандартов и лучших практик по профилактике, реагированию и минимизации последствий чрезвычайных ситуаций.

Руководители компании прошли обучающие семинары. Топ-менеджеров учили основам кризисного управления, а также методике прогнозирования, распознавания и ликвидации кризиса.

Здоровье

Работа металлургов и шахтеров связана с особыми условиями: высокая температура, запыленность, повышенная влажность, замкнутое пространство. Чтобы сохранить здоровье и предупредить профессиональные заболевания, нужна системная работа. С 2010 года на предприятиях Группы внедряется Стратегия развития системы охраны здоровья.

В 2011-2012 годах мы направили свои усилия на обеспечение служб скорой помощи необходимым оборудованием, обучали медицинских работников и сотрудников предприятий оказывать неотложную помощь. В соответствии с новым стандартом мы проводили углубленные медицинские осмотры работников критических специальностей, от физического состояния которых часто зависит жизнь работающих рядом людей, а также технологический процесс на производстве. Это позволяет снизить риски возникновения опасных ситуаций, связанных с ухудшением здоровья. В 2014

году на предмет соответствия здоровья выполняемым профессиональным задачам осмотрели более 12 000 таких работников.

12 000
работников
были осмотрены
на соответствие
профессиональным
задачам

В отчетном периоде мы сконцентрировались на профилактике заболеваний. Прежде всего мы обращаем внимание сотрудников на риски, связанные с вредными привычками и образом жизни: курение, избыточный вес, низкая физическая активность, стресс. Управление этими рисками не требует вмешательства медиков и зависит от знаний и поведения самого работника.

Для того, чтобы оценить здоровье сотрудников, мы изучаем и систематизируем данные о заболеваниях. Это позволяет ввести необходимые профилактические меры. В 2014 году началось создание единой системы учета и анализа болезней, приводящих к временной утрате трудоспособности. На следующем этапе начнем работать с группой часто и длительно болеющих работников.

Общее количество случаев профессиональных заболеваний



Лечебно-диагностический центр «Давид» в Краснодонугле

В начале 2015 года в Краснодоне в профилактории «Молодогвардейский» начал работу тренажерно-диагностический комплекс «Давид» – одна из лучших европейских программ функциональной диагностики и лечения заболеваний позвоночника и мышечного корсета туловища. Компания инвестировала в проект около 100 тыс. евро.

Реабилитационный комплекс состоит из пяти тренажеров для мышц спины, а также шейного отдела. По результатам обследования разрабатываются индивидуальные программы тренировок – упражнений, направленных на достижение сбалансированного состояния мышц туловища.

Оборудование также используется для реабилитации после травм, позволяет полностью восстановить функции спины и шеи, достичь высокой переносимости физических нагрузок. Это особо важно для горняков, которые регулярно испытывают повышенные физические нагрузки и часто длительное время находятся в одном положении. По состоянию на июль 2015 года, лечение на новом оборудовании прошло около 300 сотрудников предприятия.

Краснодонуголь – первое предприятие в Украине, которое использует такой комплекс на производстве.

Проект «Здоровое сердце» на ММК им. Ильича

Группа Метинвест реализовала на ММК им. Ильича пилотный проект «Здоровое сердце». Цель – предупредить сердечно-сосудистые заболевания, а также помочь работникам улучшить состояние здоровья, изменить образ жизни.

Подготовка к внедрению началась в 2013 году со специального курса обучения медицинских работников лечебно-диагностического центра (ЛДЦ) меткомбината. На его базе были созданы кабинет диагностики и лаборатория, приобретено оборудование.

На первом этапе мы провели первичные обследования сотрудников. Людям помогли выявить проблемы и оценить, какие процессы в их организме на биохимическом уровне негативно влияют на их здоровье. На следующем этапе провели диагностику и оценили факторы риска развития заболеваний сердца и сосудов. Были разработаны индивидуальные программы лечения. Например, выявление повышенного уровня сахара в крови – признака начальной стадии диабета – дает возможность вовремя принять меры и привести его в норму.

Все участники проекта прошли тренинги, направленные на изменение образа жизни. В результате каждый третий работник, участвовавший в проекте, изменил отношение к своему здоровью. Среди достижений – снижение веса, отказ от никотиновой зависимости, изменение рациона питания, уменьшение уровня артериального давления и холестерина в крови.



СОТРУДНИКИ

Металлург
Слесарь
Технолог

Электромеханик
Литейщик
Инженер-механик
Грузчик
Механик
Водитель

Горнорабочий
Сверловщик
Инженер

Эксперт по качеству
Станочник
Финансист

Фрезеровщик
Машиностроитель
Электрик

Горнорабочий
Водитель
Финансист
Менеджер
Фрезеровщик
Электрик
Сверловщик
Машиностроитель
Станочник
Инженер
Менеджер
Водитель
Финансист

Литейщик
Инженер
Механик
Водитель
Сверловщик
Горнорабочий
Инженер-механик
Менеджер
Водитель
Финансист

Курьер
Технолог
Водитель
Курьер
Финансист
Металлург
Слесарь
Менеджер
Инженер
Металлург
Курьер
Грузчик
Металлург
Водитель
Финансист
Менеджер

Технолог
Менеджер
Машинист
Слесарь
Горнорабочий
Сверловщик
Инженер
Шахтер
Финансист
Курьер
Технолог
Металлург
Водитель
Финансист
Менеджер

Слесарь
Технолог
Горнорабочий
Сверловщик
Инженер
Шахтер
Финансист
Курьер
Технолог
Металлург
Водитель
Финансист
Менеджер

Электромеханик
Литейщик
Инженер-механик
Грузчик
Механик
Водитель
Шахтер
Менеджер
Финансист
Водитель
Финансист
Менеджер

Слесарь
Менеджер
Финансист
Водитель
Технолог
Менеджер
Водитель
Финансист
Менеджер



Обеспечение достойного уровня жизни наших сотрудников

Управление персоналом в целях развития бизнеса и обеспечения достойного уровня жизни наших сотрудников является ключевой задачей Группы Метинвест. Она достигается через построение современной системы управления персоналом на основе лучших международных практик, а также развитие социальных программ, направленных на повышение уровня вовлеченности работников в жизнь предприятий и Группы.

Управление персоналом в целях развития бизнеса и обеспечения достойного уровня жизни наших сотрудников является ключевой задачей Группы Метинвест. Она достигается через построение современной системы управления персоналом на основе лучших международных практик, а также развитие социальных программ, направленных на повышение уровня вовлеченности работников в жизнь предприятий и Группы.

Для построения справедливой системы вознаграждения за труд на наших предприятиях внедрена система должностных разрядов или грейдов. Мы ввели единый для всех предприятий порядок ежегодного пересмотра заработных плат и индивидуальной оценки на основе результатов работы и корпоративных компетенций, отражающих ценности Группы. Обеспечение единой направленности усилий трудового коллектива основывается на принципе каскадирования стратегических целей Компании каждому работнику. Система предусматривает прозрачную связь между премиями на предприятиях и результатами бизнеса.

В Группе Метинвест продолжена реализация программы развития Кадрового резерва, в ходе которой мы формируем и пересматриваем пул сотрудников, способных к дальнейшему карьерному росту. На ежегодной основе проводится оценка уровня вовлеченности работников и разрабатываются планы мероприятий для его повышения. Нашими приоритетами на несколько лет является улучшение понимания сотрудниками связи между вознаграждением и результатами труда, справедливостью карьерных назначений, восприятием высшего руководства.

В отчетный период на СевГОКе, ЕМЗ, КДУ, ИнГОКе,

МК «Азовсталь» и ЦГОКе мы начали реализацию первого проекта стратегического планирования персонала по ключевым профессиям. В его основе лежит взаимосвязь между стратегией предприятий, демографической ситуацией и образовательной системой в регионах. Успешным примером стало корпоративное сотрудничество предприятий с Приазовским государственным техническим университетом, обеспечивающим ежегодно подготовку и трудоустройство молодых специалистов на предприятия Группы Метинвест в Мариуполе.

В 2014 году в связи с началом военных действий была поставлена под угрозу стабильность работы наших предприятий и трудовых коллективов. Часть активов Метинвеста оказалась в зоне вооруженного конфликта или непосредственной близости к зоне военных действий.

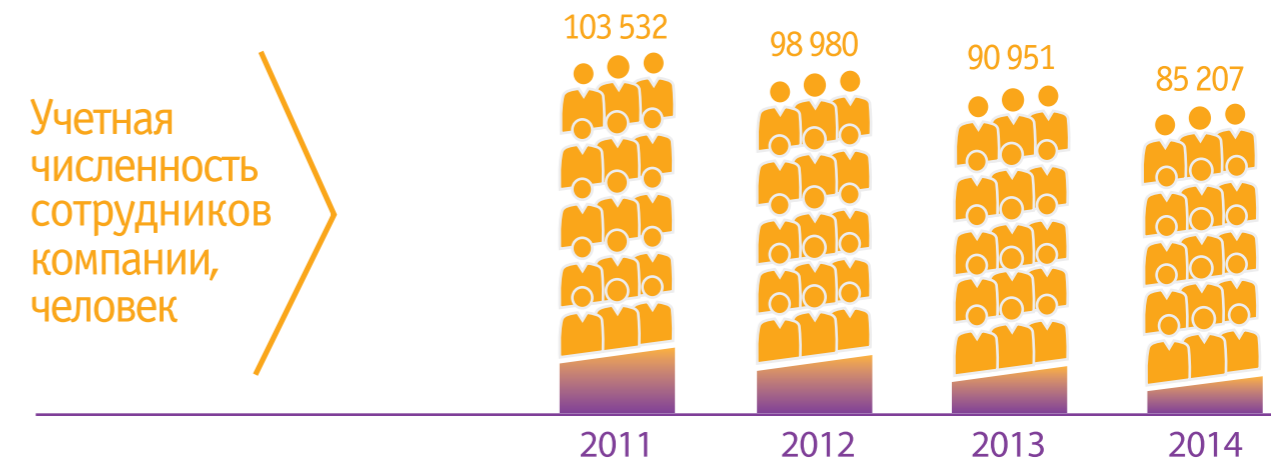
В городах прекратились поставки продуктов и медикаментов, закрылись многие магазины, а в тех, которые остались работать, значительно поднялись цены. Участились случаи мародерства и хулиганства. Был введен запрет на свободу передвижений. Возникли перебои с транспортом и доставкой сотрудников на работу. Из-за угрозы попасть под обстрел люди стали бояться выходить на улицу. К осени в Авдеевке, Харцызске и Енакиеве начались массовые артобстрелы. На территории АКХЗ разорвалось около 300 снарядов. В 2015 году в Мариуполе был обстрелян жилой микрорайон Восточный, погибли люди.

В этой ситуации, наряду с развитием стратегических программ персонала, на первый план вышли задачи сохранения трудовых коллективов и обеспечения бесперебойной, безаварийной и безопасной работы предприятий.

Обеспечение персоналом и оплата труда

Одним из вызовов, с которым мы столкнулись в 2014 году, стал отток персонала. Люди спасали свои семьи, уезжали от войны. Из около 6 ты-

сяч сотрудников, которые покинули Компанию, основная часть уволилась именно из-за вооруженного конфликта.



За все время военных действий генеральные директора не оставили свои предприятия, не покинули города. Они первыми вставали после бомбежек и вели за собой людей. Коллективам важно видеть, что руководитель вместе с ними разделяет все трудности, знает, что все под контролем. Так, АКХЗ больше других пострадал от обстрелов. Несколько месяцев генеральный директор предприятия Муса Магомедов жил и работал в бомбоубежище вместе с остальными сотрудниками, руководил восстановлением работы предприятия. В любое время суток он находился рядом и оказывал поддержку.

Для нас было важно обеспечить безопасность наших работников и их семей. Летом 2014 года Компания эвакуировала 496 членов семей сотрудников наших предприятий в другие города Донецкой, Запорожской и Херсонской областей. Вынужденных переселенцев разместили на объектах летнего отдыха предприятий Группы.

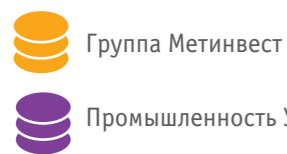
Со второй половины 2014 года, вследствие нарушения поставок сырья железнодорожным сообщением, резко снизилась загрузка ключевых металлургических предприятий. Традиционным решением в подобной ситуации является вывод в простой незадействованного персонала с

выплатой 2/3 оклада. Однако, руководствуясь в первую очередь социальным фактором, мы решили переводить их на иные работы с оплатой по среднему заработку. Это позволило сотрудникам, с одной стороны, сохранить текущий уровень дохода, а с другой – удержало от панических настроений.

В конце 2014 года было принято решение о предоставлении беспроцентных ссуд работникам предприятий в зоне АТО. За 9 месяцев 2015 года на ЕМЗ и ХТЗ данной льготой воспользовались 1 411 человек.

Несмотря на кризисную ситуацию, мы продолжили внедрение системы управления заработной платой на основе грейдов. В апреле 2013-го и 2014-го по итогам оценки персонала был проведен ежегодный пересмотр заработной платы. Чтобы оказать дополнительную поддержку в 2014 году мы дважды увеличивали вознаграждение сотрудников, по итогам которого заработная плата в среднем выросла на 17%.

Средняя зарплатная плата, грн



В кризис особенно важными стали эффективная постановка целей работникам и связь их результатов с вознаграждением. В 2014 году мы разработали и запустили новую систему премирования ремонтного персонала, которая связала премию с объемами и качеством проведения ремонтов. Она была внедрена на всех металлургических и коксохимических предприятиях.

В отчетный период отдельным направлением работы, нацеленным на повышение мотивации сотрудников, с одной стороны, и повышение результатов деятельности наших бригад, смен, цехов, с другой, стало внедрение программы «Тру-

довое соперничество». На всех предприятиях Группы было объявлено трудовое соревнование между подразделениями за лучшие результаты в области себестоимости, качества, непрерывных улучшений. Каждый квартал дивизионы подвели «горячие» итоги, победители получали сертификаты на покупку бытовой техники. Окончательные результаты соревнования были подведены в Холле чемпионов стадиона «Олимпийский» (г. Киев). Предприятиями-победителями стали МК «Азовсталь» и ЦГОК. Переходящие кубки вручили руководители Группы Метинвест и капитан любимой команды ФК «Шахтер».

Карьерный рост и обучение

Будущее предприятий Метинвеста зависит от тех, кто будет управлять ими в долгосрочной перспективе, от их знаний и способностей действовать в мире с высоким уровнем конкуренции. Чтобы подготовить новое поколение менеджеров, мы должны знать тех, кто обладает потенциалом роста, и создать им все условия, чтобы развитие состоялось. Для этого в Компа-

нии реализуется программа Кадровый резерв.

Зачисление в Кадровый резерв дает нашим работникам возможность получить доступ к современным знаниям и попасть на программы с западными бизнес-школами и провайдерами. В 2014 году мы запустили трехмодульную программу на базе бизнес-школы INSEAD для 40

топ-менеджеров. В Корпоративном университете мы внедрили программу «Академия лидерства» для 62 участников Кадрового резерва.

Помимо теоретических курсов основной методикой обучения на обеих программах стало выполнение реальных бизнес-проектов под руководством членов Правления Группы.

Мы ежегодно измеряем эффективность программ Кадрового резерва через показатели «Процент внутренних назначений» и «Процент назначения из Кадрового резерва». В 2014 году 85% всех назначений было осуществлено из внутренних кандидатов, из них 31% – из Кадрового резерва.

28 411 человек обучились по программе ДНК менеджмента в 2013-2014 годах

В 2014-ом мы продолжили программы Корпоративного университета, основанного в 2012 году. Мы завершили обучение всех руководителей базовым менеджерским навыкам, которые легли в основу пяти модулей нашей ключевой программы «ДНК менеджмента». Всего обучение по программе в 2013-2014 годах прошли 28 411 человек. Обучение «ДНК менеджмента» проводилось силами внутренних тренеров, которые работают в управляющей компании и центрах менеджерского обучения на предприятиях. В 2014 году мы расширили линейку тренингов и добавили курс для новых сотрудников «Добро пожаловать в Метинвест».



Летом 2014 года, в целях снижения паники в трудовых коллективах предприятий на линии соприкосновения, был разработан тренинг «Роль лидера в стрессовых условиях», который обучил менеджмент продуктивно управлять тревожностью своих подчиненных. Его прошли первые руководители предприятий и управляющей компании. Другим важным актуальным обучением

стали коммуникационные навыки публичных выступлений. Неопределенность внешней ситуации требовала усиленного взаимодействия с работниками предприятий как вблизи зоны АТО, так и вовне. Для повышения эффективности встреч руководителей с коллективами был запущен тренинг «Навыки публичных выступлений».

¹ По данным Государственного комитета статистики Украины.

Управление роли

Управление Группой

Управление бизнесом

Управление функцией
(топ-менеджеры)

Управление менеджерами
(менеджеры среднего звена)

Управления другими
(менеджеры младшего звена)

Управление собой
(рабочие, специалисты)

Инструменты обучения и развития

- Программы для менеджеров и кадрового резерва - уровень 4: INSEAD
- Программы для менеджеров и кадрового резерва - уровень 3: «Академия лидерства»
- Программы для менеджеров уровень 2: «Вектор развития»
- Программы для менеджеров уровень 1: «ДНК менеджеранта Метинвест»
- Профессиональное обучение
- Развитие на рабочем месте
- Наставничество
- Курсы, тренинги, семинары по развитию компетенций

Профессиональное обучение

Профессиональное обучение – еще одно ключевое направление для Метинвеста. В прошлом году в Группе был впервые проведен аудит системы профессионального обучения. Результаты показали, что Компании необходимы регулярные программы повышения квалификации инженерно-технических работников, поскольку существующие морально устарели и появились новые требования к производству.

Для того, чтобы решить эту проблему, мы начали строить новую систему профессионального обучения. Она предполагает участие линейных руководителей в создании и переработке всех

программ. У каждой дисциплины появится свой лидер на уровне главного эксперта предприятия или дивизиона. Для работников вводится обязательное тестирование, по итогам которого их направят на конкретный модуль, а не на всю программу, как сегодня.

Одно из нововведений – организация «Школ профессионала», задача которых сохранить и передать экспертные знания для инженерно-технических работников. В ближайшее время также планируется запустить «Школу прокатчика» и «Школу энергетика» на базе ММК им. Ильича.



Вовлеченность и коммуникации

Одной из стратегических задач компании в области управления персоналом является достижение лучших практик по вовлеченности и удовлетворенности работников.

С 2012 года мы проводим опросы вовлеченности среди сотрудников предприятий Метинвеста. Использование международного партнера позволяет нам сравнивать свои результаты с другими компаниями в Украине и международными отраслевыми практиками. По результатам опроса мы определяем приоритеты в работе с персоналом на год, которые широко обсуждаются менеджментом на разных уровнях организации. Впоследствии составляется план конкретных мероприятий в цехах на предприятиях и дирекциях Управляющей компании. Например, мы работаем над совершенствованием признания заслуг работников и повышения эффективности предоставляемых льгот – это часть программ вовлеченности.

В июле 2014 года решением руководства Компании в Метинвесте учредили новую награду –

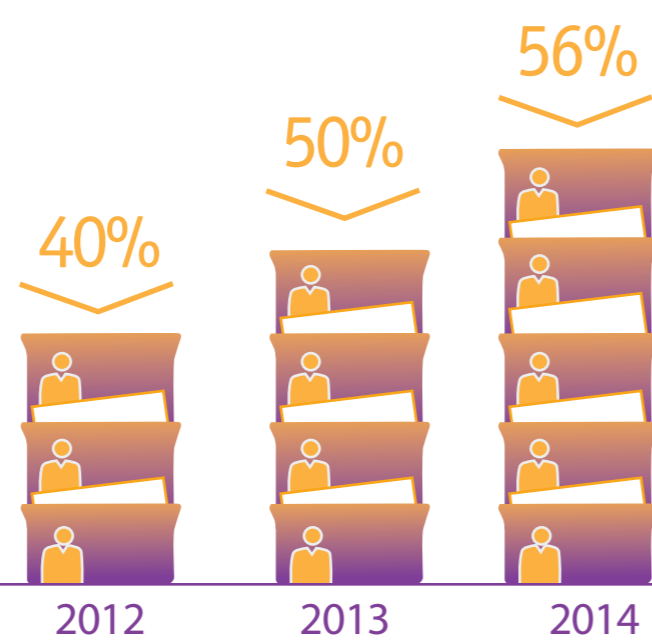
«Золотую звезду Метинвест», которая выполнена из золота и является наивысшим отличительным знаком. Он вручается ежегодно лучшим сотрудникам Группы за выдающиеся результаты в области развития своих предприятий и Компании в целом. В 2014 году ко Дню металлурга и горняка «Золотые звезды Метинвест» получили 20 лучших работников. Вместе с наградой также выплачивается премия в размере 50 тыс. грн.

Для повышения социальной отдачи от льгот, мы начали внедрение проекта «Индивидуальный социальный пакет» (ИСП). Это гибкая система формирования социального пакета сотрудника путем предоставления ему набора благ, сформированного на основе индивидуального выбора из доступных опций. За счет гибкости и привлекательности пакета социальных благ, ИСП позволяет значительно повысить уровень удовлетворенности сотрудника в условиях рационального расходования. В 2014 году пилотным предприятием по внедрению программы «Индивидуальный социальный пакет» стал ММК им. Ильича.

Удовлетворенность сотрудников дополнительными льготами

XX%

% опрошенных сотрудников¹ удовлетворены предоставляемыми Компанией дополнительными льготами (согласно проведенного опроса компанией Hay Group) в 2012/2013/2014 гг.



С 2012-го по 2014 год мы наблюдаем постоянный рост вовлеченности как в целом по Группе, так и по отдельным предприятиям Компании.

Вовлеченность сотрудников во многом зависит от качества коммуникации с ними непосредственных и вышестоящих руководителей. Это особенно актуально в эпоху внутренних изменений в компании или событий внешней среды, которые несут для работника риск потери рабочего места. Поэтому, начиная с 2013 года, мы занимались упорядочиванием и развитием практик рабочих собраний и других встреч между руководителями и работниками. Были опреде-

лены основные темы, форматы материалов для собраний, список руководителей, проводящих встречи в разных подразделениях. В 2014 году запущен тренинг «10 шагов эффективного собрания/совещания».

Встречи трудовых коллективов на предприятиях стали проходить регулярно.² Введена практика обязательного размещения ответов на часто задаваемые вопросы в корпоративных изданиях. Еще одним новшеством стало разъяснение причин назначений и перемещений работников, объявление основных назначений внутри цехов с пояснением заслуг.

Социальные программы для сотрудников, детей и ветеранов

Наши социальные программы состоят из нескольких направлений. Первое – это забота о здоровье сотрудников и членов их семей, вто-

рое – улучшение бытовых условий на производстве «Рабочий быт», третье – это программы для детей сотрудников и ветеранов, которые прово-

дятся молодежной организацией Метинвеста.

Компания сохраняет и поддерживает социальную инфраструктуру предприятий – объекты здравоохранения, отдыха, культуры и спорта. Исходя из принципа рационального расходования средств, мы строим централизованную модель управления социальной сферой. Первой такой компанией стала «Здравница Плюс», объединившая объекты отдыха Metallургического дивизиона. Каждый год сотрудникам предоставляются путевки в пансионаты и детские оздоровительные центры. В прошлом сезоне оздоровилось более 40 тыс. сотрудников и членов их семей, включая детей.

Для улучшения медицинского обслуживания наших работников предприятия Метинвеста также предоставляют сотрудникам дополнительное страхование здоровья.

Для улучшения условий быта на производстве, с 2011 года на предприятиях действует общекорпоративная социальная программа «Рабочий быт». Это система мероприятий по ремонту и оборудованию всех санитарно-бытовых помещений, таких, как душевые, раздевалки, санузлы, комнаты приема пищи. Два раза в год проводится аудит состояния помещений и формируются планы по ремонтам на ближайший год.

В 2013-2014 годах было отремонтировано 208 объектов. За два года на программу направлено около 50 млн грн.

Сотрудники также прилагают усилия для улучшения условий труда. В прошлом году более 25 тыс. человек стали участниками корпоративного проекта «Рабочий быт – своими руками». Без дополнительных финансовых затрат работники благоустроили прицеховые территории, высадили более 3500 деревьев и кустарников, убрали 727 тыс. кв. м территорий. Так, на ХТЗ в ремонтно-механическом цехе был обустроен «Уголок релаксации». Над проектом трудились 20 человек самых разных профессий. Для отдыха рабочих поставили скамейки, высадили цветы и деревья, установили фонтан и фонари. А у проходной одного из структурных подразделений КДУ реконструировали фонтан, который стал достойным украшением территории предприятия. Компози-

цию дополняют элементы декора из металла и камня, благоустроенные дорожки.

Забота о детях и ветеранах стала традицией Компании. С 2013 года эту работу ведет Молодежная организация Метинвеста, которая объединила молодых сотрудников и дает им возможность реализовывать социальные инициативы.

Программа «Территория детства» предусматривает развитие детского и юношеского творчества, организацию досуга, профориентационную работу, ознакомление ребят с производством и ценностями компании, а также помощь социально незащищенной категории детей. Молодые лидеры проводят мастер-классы, экскурсии, помогают подрастающему поколению с выбором будущей профессии. Один из проектов программы – «День с Метинвестом». В 2013-2014 годах более 20 тыс. детей работников во время отдыха в оздоровительных центрах Компании узнали больше о профессиях своих родителей.

В рамках программы «Первый раз – в первый класс!» Компания помогает готовить детей сотрудников к школе. За три года около 11,5 тыс. ребят получили школьные наборы. Каждый год в конце декабря мы устраиваем «Новогоднюю сказку» со сладкими подарками.

В рамках программы «Здравствуй, ветеран!» волонтеры Группы берут шефство над теми, кто нуждается в помощи, навещают бывших работников, поздравляют их с праздниками. Также программа предусматривает ежегодные подарки и оказание бытовой помощи ветеранам. Так, в 2013 году 980 ветеранов во всех регионах присутствия компании получили современные плазменные телевизоры, а в 2014 – комплекты портативной медицинской техники.

В 2013-2014 гг. также для молодежи проводились разнообразные мероприятия – конференции, форумы, встречи «без галстуков», игры КВН, спартакиады, туристические слеты, интеллектуальные игры.

¹ Данные приведены с учетом всех предприятий Группы Метинвест.

² Кроме ряда предприятий, находящихся в зоне проведения боевых действий.

Работаем
с людьми
для
людей
Работаем
с людьми
для
людей

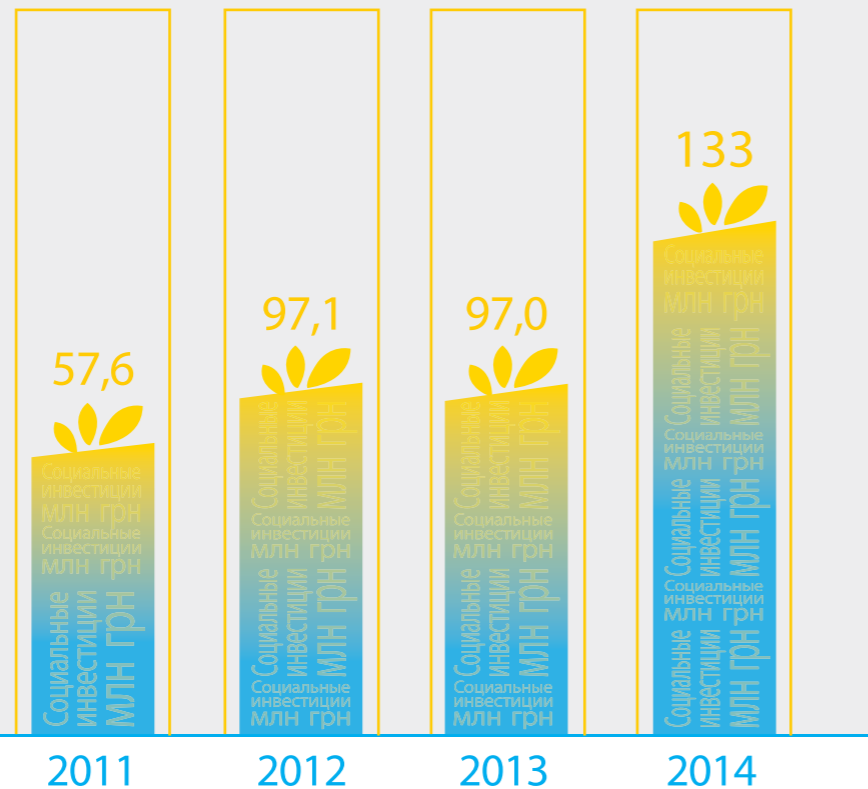
Деятельность наших предприятий во многом определяет социально-экономическую стабильность в городах присутствия Компании. Мы работаем с людьми и для людей. Для нас важно, чтобы регионы всесторонне развивались. Современные, комфортные города – залог того, что в них будут оставаться люди.

Сложный год

2014 год был сложным. Наша реакция на экономическую и политическую нестабильность, в частности, на конфликт на востоке Украины, была быстрой и эффективной. Объем финансовой поддержки в 2014 году составил 133 млн грн.

Метинвест не сократил социальные инвестиции и не изменил своим принципам работы. Компания перераспределила часть средств, чтобы помочь людям, которые оказались в крайне сложных условиях.

Социальные
инвестиции
млн грн



Обеспечение жизнедеятельности и восстановление инфраструктуры

Во время обострения социально-политической обстановки промышленные районы Донбасса не раз подвергались обстрелам. Разрушены сотни жилых домов, пострадали наши предприятия. Тысячи жителей вынужденно покинули свои дома. Но, самое страшное – погибли мирные граждане, в их числе и наши сотрудники.

Сотни тысяч людей нуждались в помощи. Метинвест оказывал поддержку в восстановлении систем газо-, водо-, тепло- и электроснабжения в городах и поселках, пострадавших от обстрелов. В течение 2014 года мы ремонтировали больницы, школы, детские сады, другие социальные объекты. Отдельное внимание уделили обеспечению стабильной работы аварийных служб и скорой помощи. Оказывали адресную материальную и нематериальную помощь социально незащищенным жителям, помогали восстанавливать поврежденное жилье. Метинвест выделил более 40 млн грн на восстановление социальной инфраструктуры в регионах, пострадавших в результате вооруженного конфликта.

Более
40 млн
грн
было выделено
на восстановление
социальной
инфраструктуры

В Луганской области КДУ отремонтировал поврежденные жилые дома в Суходольске и Краснодоне. В этих городах была обеспечена стабильная работа коммунального транспорта.

АКХЗ оказал помощь в восстановлении Центральной городской больницы и жилых домов, которые сильно пострадали от обстрелов. В пгт Новгородское, чтобы обеспечить более 3 тыс. жителей Петровской горы бесперебойной подачей питьевой воды, Компания приобрела насосную станцию, состоящую из двух подпитывающих насосов.

В январе 2015 года артиллерийскому обстрелу в Мариуполе подвергся микрорайон Восточный. Погибли люди, пострадали дома и социальные объекты. Почти пять месяцев сотрудники наших комбинатов – ММК им. Ильича и МК «Азовсталь» – устраняли последствия.

Ежедневно в Восточном работали десятки строителей и ремонтников предприятий. Разбирали завалы, стеклили школы и детские сады, восстанавливали систему подачи воды и электроэнергии. Выполнили остекление более полутора тысяч квартир. Отремонтировали около 30 частных домостроений, 2 школы и 4 детских сада. На восстановление микрорайона «Восточный», а также на адресную помощь жителям города было выделено более 7,5 млн грн.

Сотрудничество с Гуманитарным Штабом

В 2014 году в своей помощи людям, пострадавшим в зоне боевых действий, мы объединились с Гуманитарным штабом Рината Ахметова.

На предприятиях Группы созданы волонтерские комитеты, команды и мобильные подразделения. Более сотни добровольцев на постоянной

основе оказывали административную и информационную поддержку по основным направлениям взаимодействия с Гуманитарным Штабом.

Первоочередной задачей стала организация эвакуации людей из зоны боевых действий и временное расселение пострадавших. Волонтеры вывозили сирот, многодетных матерей с несовершеннолетними детьми, инвалидов, тяжелобольных людей и пенсионеров. Эвакуировали сотрудников наших предприятий и их семьи. Для временного проживания более 1,6 тыс. человек предоставили места в пансионатах предприятий

Запорожской, Харьковской, Херсонской, а также в безопасных районах Донецкой области. Для переселенцев организовали полноценное питание, обустроили санитарно-бытовые условия.

Детям волонтеры собрали одежду, игрушки, книги – сделали все, чтобы организовать досуг. Другими важными направлениями совместной работы стали доставка гуманитарных грузов и оказание адресной помощи детям, старикам, инвалидам. Поддержку получили тысячи жителей зоны АТО и проживающих на линии соприкосновения.

Программы социального партнерства

Для Метинвеста важно, чтобы города были удобными для всех: детей, молодежи, пенсионеров, людей с особыми потребностями. В этой работе мы не навязываем свои идеи.

Мы спрашиваем у жителей, что для них важно. На основе опроса общественного мнения определяем основные направления социального партнерства. Инвестируем в развитие здравоохранения, образования, культуры и спорта,

объектов инфраструктуры, заботимся об окружающей среде.

Системность в работе и конструктивный диалог с громадой дает возможность сфокусировать ресурсы на проектах первостепенной важности.

Всего в 2013-2014 годах было реализовано более 200 проектов на сумму около 200 млн грн.

Более 200 проектов на сумму около 200 млн грн были реализованы в 2013-2014 годах

Развиваем инфраструктуру

В Кривом Роге мы продолжили комплексную реконструкцию микрорайонов. В 2013 году провели первый этап благоустройства парка им. 50-летия Советской Украины. Реконструировали проспект Победы и каскадный фонтан в Ингулецком жилом массиве. Обустроили зону отдыха у водоема в микрорайоне Даманский.

Одна из главных проблем Кривого Рога – состояние автодорог. Поэтому их восстановление стало приоритетным направлением нашей работы в 2014 году. Особое внимание мы уделили асфальтированию внутриквартальных дорог. Ремонт этих участков обеспечил проезды к детским садам, школам, больницам. За год восстановили более 70 тыс. кв. м дорожного полотна в Ингулецком, Жовтневом, Саксаганском и Терновском районах.

В Мариуполе при поддержке ММК им. Ильича достроили насосную станцию. Это дало возможность без перебоев подавать воду в 25 многоэтажных домов и школу. Благодаря МК «Азовсталь» продолжили реконструкцию парка им. Лепорского – одного из самых посещаемых и любимых зон отдыха горожан. Здесь оборудовали площадки для занятий легкой атлетикой и гимнастикой, установили силовые тренажеры. Для молодежи создали скейт-парк.

Более тридцати лет жители поселка Изварино (г. Краснодон) пользовались водой из скважин и колодцев. КДУ к населенному пункту проложил водопровод. Реализация проекта поможет обеспечить питьевой водой более 1 тыс. человек. В Новосемейкино построили новый разводящий газопровод, что даст возможность подключить к топливу более 400 человек.

В Мариуполе открыли специализированный пляж для людей с ограниченными физическими возможностями.

Для его строительства был выбран участок берега в районе Приморского бульвара – в относительной близости к центру города, с наличием транспортной развязки. На пляже установили пандусы с поручнями для спуска и теневой навес, оборудовали специализированные раздевалки и душевые. Создали все условия для комфортного и безопасного отдыха людей с особыми потребностями.

Такой пляж является первым в своем роде на Азовском побережье.



«Города без окраин»

Долгие годы в Мариуполе между отдаленными районами города не было прямых маршрутов общественного транспорта. Жителям, в том числе заводчанам, приходилось добираться с пересадками, что доставляло массу неудобств.

В 2014 году Компания приняла решение передать городу восемь новых автобусов МАЗ большой вместимости. Транспорт работает на самых востребованных маршрутах и связывает отдаленные районы населенного пункта. Автобусы удобны металлургам – их расписание составлено с учетом рабочих смен. Комфортабельные МАЗы зарекомендовали себя как надежные машины, улучшив качество пассажирских перевозок в Мариуполе.

КДУ также взяло на себя обязательство помочь городу обновить троллейбусный парк. В Краснодон доставили два новых комфортабельных троллейбуса. Машины еврокласса оснащены низкой посадкой, системой отопления и кондиционирования.

В Авдеевке по улице Гагарина создали новую парковую зону. Провели работы по благоустройству, установили скамейки, фонари, детскую игровую площадку, высадили саженцы молодых деревьев. Там, где раньше был пустырь, появилась комфортная зона отдыха.

На пяти центральных улицах Харцызска реконструировали наружное освещение, восстановили отопление в детском саду №5. В поселке Новгородское (г. Дзержинск) реставрировали пешеходный мост через железную дорогу, соединяющий между собой две части поселка, который долгое время находился в аварийном состоянии.

В 2013-2014 годах благодаря предприятиям Метинвеста в городах присутствия было построено более 70 спортивных и детских площадок.

Более 70 спортивных и детских площадок построил Метинвест в 2013-2014 годах

Повышаем уровень медицины

Для нашей Компании важно, чтобы сотрудники и члены их семей вовремя получали качественные медицинские услуги. Метинвест ежегодно вкладывает значительные средства в ремонт лечебных учреждений, покупку медицинского оборудования и приобретение медикаментов.

В Мариуполе проведен капитальный ремонт 8 из 12 корпусов больницы №4. Системную помощь в развитии этого медучреждения металлурги оказывают с 2006 года. На данный момент уже завершены работы в двух инфекционных отделениях для детей и взрослых, поликлинике, клинической лаборатории, операционном блоке, приемном, реанимационном, терапевтическом, рентгенологическом и единственном в городе эндокринном отделении, а также в хирургическом блоке.

Медицинские учреждения Харцызска и Макеевки также получили помощь от Метинвеста. В ряде отделений городских больниц были проведены ремонты, закуплено новое оборудование. В Енакиево совместно с Красным Крестом металлурги оборудовали новые палаты в территориальном центре социального обеспечения одиноких и пожилых людей многофункциональными специализированными ортопедическими кроватями.

Для пожилых людей очень важно, иметь возможность быстро измерить давление или получить консультацию врача. Компания решила помочь жителям отдаленных районов Мариуполя. За два года в городе стало на 3 амбулатории больше, что улучшило уровень оказания первичной медицинской помощи населению.

В 2013 году при поддержке Метинвеста была открыта амбулатория в жилмассиве Кировский. Услугами нового медицинского учреждения могут воспользоваться около 10 тыс. жителей микрорайона.

В 2014 году Компания построила амбулаторию, в которой первичную медицинскую помощь могут получить более 6 тыс. жителей поселков Гавань и Слободка. Оборудованы кабинеты двух семейных врачей, манипуляционная и дневной стационар.

В 2014 завершили реконструкцию медицинской амбулатории по улице Греческой. Теперь в шаговой доступности все жители Октябрьского района могут получить консультации терапевта и педиатра, произвести манипуляционные процедуры.



«Готовим к школе»

В 2013 году для подготовки школ к учебному сезону Компания выделила средства на ремонт учебных заведений, оборудование для компьютерных классов, обустройство детских и спортивных площадок. При поддержке предприятий Метинвеста было отремонтировано более 90 учебных заведений. Открыты компьютерные классы с мультимедийным оборудованием в Мариуполе, Енакиеве, Харцызске, Комсомольском, Авдеевке, Краснодоне, Запорожье и Кривом Роге.

Среди интересных проектов – создание специального класса и комнаты отдыха для детей с особыми потребностями в Макеевской школе №108, а также детской арт-студии звукозаписи «Звездное небо». В Харцызске на базе городского общества инвалидов «Искра» организован центр адаптации ребенка с особенностями развития.

Ежегодно в рамках корпоративного проекта «Первый раз – в первый класс!» Метинвест направляет средства на подготовку к школе первоклассников – детей работников Метинвеста.

Воплощаем мечты «Город – нашими руками»

В 2011 году Метинвест дал старт новой корпоративной программе «Город – нашими руками». Ключевая цель социального проекта – привлечь жителей к улучшению жизни в своем населенном пункте. Мы уверены, что если люди сделали что-либо своими руками, то это будет цениться в десятки раз больше.

Каждый год количество участников, благоустраивающих свои города и поселки, растет. Проекты становятся более масштабными. Компания, в свою очередь, увеличивает инвестиции, чтобы помочь жителям и поддержать их инициативы. В Мариуполе оборудовали первый в городе мультисенсорный центр. Он состоит из сенсорной комнаты, спортивного зала и фитокомнаты. Уникальность проекта в том, что для детей с задержкой психического развития создаются необходимые условия для адаптации. В Авдеевке открыли психологическую арт-студию «Гармония». Теперь в городе значительно расширился спектр услуг по психологической коррекции и психофизиологическому развитию детей.

В Енакиевском клубе «Металлург» появился скалодром. В Макеевке открыли новый спортивно-игровой комплекс в микрорайоне «Зеленый». Площадка разделена на возрастные зоны. Здесь могут комфортно себя чувствовать дети от года до 15 лет. Для малышей оборудованы качели, песочница, установлены спортивные элементы в виде колец и турника. Для подростков обустроено футбольное мини-поле, баскетбольная площадка и комплекс тренажеров. В Кривом Роге развивают велоспорт. В парке им. Комсомола Украины создан детский велогородок, а для любителей байков в микрорайоне Даманский открыли велопарк «Полигон».

В Молодогвардейске на территории дворца бракосочетания появился «Сквер влюбленных». В оригинальной зоне отдыха установили кованую «Скамью примирения», «Дерево любви» и «Мост верности». Рядом со сквером оборудовали детскую площадку для самых маленьких жителей города. На территориях, где велись активные боевые действия, мы столкнулись со сложностями – не было возможности доставить материалы и оборудование. В некоторые города отказывались приезжать подрядные организации. Metallурги и горняки объединились с жителями и часто самостоятельно устанавливали детские и спортивные площадки, благоустраивали скверы, ремонтировали школы и детские сады.

«Зеленый центр Метинвест»

В 2013 году в Компании стартовал новый экологический проект «Зеленый центр Метинвест». Он направлен на поддержку инициатив жителей, а также общественных организаций по благоустройству и озеленению городских территорий.

В конце 2013 года пилотными городами стали Мариуполь и Енакиеве. В рамках работы Центра ведется непрерывный диалог с жителями городов, лидерами общественного мнения и представителями экологических организаций.



Общественная приемная собирает предложения по благоустройству территорий города. Проводятся локальные и общегородские экологические акции, мероприятия. За время всей работы было принято более 1 тыс. звонков и письменных обращений. Поступило около 1,5 тыс. заявок от комитетов самоорганизации населения.

В 2014 году были созданы детско-семейные экологические движения «Зеленые дружины» (Ена-

киеве) и «Зеленый Росток» (Мариуполь). Участники проектов – около 200 воспитанников школ и внешкольных учреждений – получают экологические знания и практические навыки, которые пригодятся им в повседневной жизни.

Для школьников подготовили учебное пособие по бережному отношению к природным ресурсам. Издание наполнили советами по обращению с бытовыми отходами и снижению расходов электро-

энергии. Пособие утвердили в Министерстве образования и науки Украины для преподавания в школах. За 2013-2014 годы «Зеленый Центр Метинвест» провел 486 акций экологической на-

правленности. Активисты собрали и вывезли около 1000 тонн мусора, убрали более 80 гектаров территорий, высадили почти 3 тыс. деревьев и кустарников.

Корпоративное волонтерство

Волонтерское движение на предприятиях Группы развивается с конца 2012 года. За два года их количество увеличилось в несколько раз. Тысячи людей объединились вокруг единой цели – делать добрые дела каждый день.

Второй год подряд на всех предприятиях Компании проводятся экологические акции «Чистый город» и «Зеленый город». Волонтеры благоустраивают зоны отдыха, убирают мусор, озеленяют территории. Участниками стали более 7 тыс. метинвестовцев. Благодаря их усилиям в парках и скверах высажены тысячи деревьев и кустарников.

Мы продолжили общекорпоративный проект «Десант добрых дел». Обустраивали и ремонтировали социальные учреждения. Помогали в домашнем хозяйстве тем, кто в этом нуждался.

В рамках программы «Территория детства» для детей проводились профориентационные мероприятия, тематические мастер-классы и лекции. Волонтеры организовали интеллектуальные игры, спортивные мероприятия и творческие праздники. Детям-сиротам, ребятам с особыми потребностями и из социально незащищенных семей подарили подарки. Один из проектов программы – «День с Метинвестом». В 2013-2014 годах более

20 тыс. детей работников во время отдыха в детских оздоровительных центрах Компании узнали больше о профессиях их родителей.

Для детей сотрудников Метинвеста и социальных учреждений добровольцы организовали конкурс-развлекательную программу «Первый день лета». Мероприятия прошли в Кривом Роге, Мариуполе, Краснодоне и Енакиеве. Волонтеры провели эстафеты и спортивные соревнования, викторины и экскурсии.

Два года подряд на предприятиях Метинвеста проводилась корпоративная благотворительная акция «Подари ребенку книгу!». Волонтеры собрали более 9 тысяч книг для воспитанников детских домов и интернатов. В стопках было немало новых изданий, которые работники предприятий Компании специально купили для маленьких читателей.

Волонтерство не заканчивается проведением одноразовых акций. Регулярно участники движения помогают старикам в решении бытовых вопросов. Приходят на помощь многодетным и малообеспеченным семьям, помогают инвалидам. Для волонтеров Метинвеста важно быть здесь и сейчас, быть сопричастными к решению ежедневных вопросов тех, кто не может справиться сам.



ОБ ОТЧЕТЕ

Холдинг
Результаты
Показатели

Эффективность
Метинвест
Социальные программы
Система
Стратегия
Контроль

Совершенствование
Волонтерство
Сотрудники

Мы
Отчетность
Программы
Реализация

Взаимодействия
Предприятия
Функционирования
Реализация
Развития
Показатели

Холдинг
Мы
Отчетность
Программы
Компания

Тренинги
Реализация
Метинвест
Контроль
Совершенствование
Социальные программы
Реализация
Эффективность
Развития

Подготовка
ТРЕНИНГИ
Система
Контроль

Развития
Показатели
Компания
Сотрудники
Контроль

Контроль
Группа
Результаты
Показатели
Развития
Волонтерство
Контроль

Сотрудники
Холдинг
Эффективность
Функционирования
Система
Развития
Отчетность
Программы
Компания

Развития
Показатели
Компания
Сотрудники
Контроль

Функционирования
Эффективность
Реализация
Группа
Программы
Развития

Группа
Система
Мы
Метинвест
Эффективность
Развития
Группа
Система
Мы



Четвертый социальный отчет Группы Метинвест

Социальный отчет Группы Метинвест подготовлен в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности GRI

Об отчете

Этот Отчет – четвертый социальный отчет Группы Метинвест¹. Он охватывает период с 1 января 2013 года по 31 декабря 2014 года. Там, где это представлялось существенным, включалась также информация, выходящая за рамки указанного периода. Отчет подготовлен в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития G4 Глобальной инициативы по отчетности (GRI, «основной» вариант). В Компании принят двухлетний цикл отчетности. Следующий Отчет (2015-2016 гг.) планируется опубликовать в 2017 году.

В Отчет включена информация по управляющей компании и основным производственным предприятиям Группы Метинвест.

ОАО «Запорожсталь» рассматривается как совместное предприятие, так как финансовые и операционные решения принимаются вместе с другими акционерами. Таким образом, «Запорожсталь» не включается в периметр отчетности.

Определение существенных вопросов

При определении существенных вопросов использованы следующие подходы:

- проведены интервью с топ-менеджерами функциональных подразделений Управляющей компании и предприятий;
- использованы результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- проанализированы политики Группы Метинвест;
- учтена практика отчетности мировых отраслевых лидеров.

Данные по управляющей компании ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» включены во все количественные показатели за исключением экологических и энергетических данных, травматизма и профзаболеваний вследствие неприменимости показателей. Также не включены данные по средней заработной плате, чтобы обеспечить корректную сопоставимость с данными по промышленности и соответствующим отраслям Украины.

Отчет фокусируется на вкладе Группы Метинвест в устойчивое развитие Украины. Поэтому зарубежные компании и предприятия не включены в границы отчетности.

В Отчете слова «Группа Метинвест», «Группа», «Метинвест», «Компания», «мы» относятся к компаниям Группы Метинвест, включенным в границы отчетности, если не указано иное. Выражение ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» относится к Управляющей компании Группы Метинвест.

Источниками данных являются формы отчетности, которые ежегодно предоставляются в органы государственной статистики. Ряд показателей собирается и рассчитывается в соответствии с формами внутренней отчетности, которые проверяются в процессе подготовки Отчета.

Для расчета показателя соотношения среднемесячной заработной платы на предприятиях Холдинга и среднемесячной заработной платы по отраслям Украины (G4-EC5) используется суммарная среднеучетная численность персо-

нала по всем активам (в границах отчетности). Показатель G4-LA9 переформулирован – в связи с используемыми системами внутреннего учета отражается показатель «количество фактов обучения и повышения квалификации».

В Отчете представлены основные события, имевшие место в отчетном периоде, и не исключены никакие значимые события и факты.

Дирекция по внутреннему аудиту Группы Метинвест обеспечивает достаточную уверенность в достоверности информации, предоставленной в Отчете.

Управляющая компания (ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ»)

Полное название	Сокращение	Полное название	Сокращение
Горнодобывающий дивизион	ГДД	Металлургический дивизион	МД
ПАО «Северный горно-обогатительный комбинат»	СевГОК	ПАО «МК Азовсталь»	МК «Азовсталь»
ПАО «Центральный горно-обогатительный комбинат»	ЦГОК	ПАО «Мариупольский металлургический комбинат имени Ильича»	ММК им. Ильича
ПАО «Ингулецкий горно-обогатительный комбинат»	ИнГОК	ПАО «Харьковский трубный завод»	ХТЗ
ПАО «Краснодонуголь»	КДУ	ПАО «Енакиевский металлургический завод»	ЕМЗ
ПАО «Комсомольское рудоуправление»	КРУ	ПАО «Авдеевский коксохимический завод»	АКХЗ
		ООО НПО «ИНКОР и Ко»	Инкор и Ко

¹ Холдинговой компанией Группы Метинвест является METINVEST B.V. (Нидерланды). Ее основные акционеры – Группа СКМ (71,24%) и Группа SMART (23,76%), которые принимают участие в управлении Группой на партнерских началах. 5% акций принадлежит компании Clarendale Limited (Кипр).

Приложение 1.

Ключевые результаты социально ответственной деятельности и планы на будущее

Основные направления

Результаты деятельности в отчетный период

Задачи на 2015-2016 годы

Управление персоналом

Реализация существующих и внедрение новых программ по формированию единой корпоративной культуры

- Для формирования единой корпоративной культуры, модель компетенций «защита» во все ключевые HR процессы – найм, оценка персонала, корпоративное обучение.
- На предприятиях Группы была запущена система Трудового соперничества между участками/ бригадами/цехами/предприятиями.
- По результатам опроса вовлеченности, количество сотрудников, которые разделяют корпоративные ценности, в 2014 году выросло на 7% (73%).

Дальнейшее внедрение программ по формированию единой корпоративной культуры.

Дальнейшее внедрение системы оплаты труда на основе грейдов и процедуры ежегодной оценки эффективности работы сотрудников

- Для справедливого управления зарплатами на всех предприятиях Группы была внедрена система вознаграждений на основе грейдов.
- Продолжилось развитие систем премирования на основе КПЭ на предприятиях металлургического дивизиона. Были внедрены новые системы премирования на ММК им. Ильича. Внедрена новая система премирования для ремонтного персонала.

Совершенствование методологии и процедуры ежегодной оценки эффективности работы сотрудников.

Развитие системы Talent Management

- В 2014 году для Кадрового резерва стартовали программы обучения с INSEAD и «Академия лидерства» с EY.

Обеспечить подготовку потенциальных менеджеров Группы на ключевые руководящие позиции. Разработать и реализовать индивидуальные программы развития Кадрового резерва. Внедрить внутренние конкурсы при отборе на ТОП позиции уровня n-2 УК и n-3 предприятий.

Развитие системы профессионального и менеджерского обучения

- Разработаны специальные тренинги для руководителей предприятий и управляющей компании (централизованно на уровне Группы): «Роль Лидера в стрессовых условиях», «Публичные выступления – инструмент влияния лидера».
- Стартовала программа «Академия продаж» для продавцов.
- Организована система отбора и подготовки внутренних тренеров - экспертов по функциональным направлениям.
- Завершено формирование системы менеджерского обучения.

Внедрить дисциплинарный подход и изменить стандарты в обучении по ключевым металлургическим профессиям.

Разработать и внедрить новые стандарты в обучении ИТР, охватить программами обучения 30% РСС. Разработать и внедрить новую функциональную модель Учебных центров, создать методологические центры компетенций в рамках групп предприятий.

Развитие социальных программ

- Создана Молодежная организация Метинвест.
- Разработаны и внедрены общекорпоративные социальные программы и проекты: «Территория детства», «Здравствуй, ветеран!», «КВН Метинвеста», «Работодатели – детям!».
- На предприятиях Группы начата реализация корпоративных волонтерских проектов: «Чистый город», «Зеленый город», «Десант добрых дел», «Подари ребенку книгу».
- Реализованы мероприятия по взаимодействию с Гуманитарным штабом «Поможем».

Реализовать инициативы по оказанию гуманитарной помощи и шефства, в том числе в сотрудничестве с ГШ Фонда Рината Ахметова.

Продолжить внедрение программ вовлечения молодежи: «Территория детства», «Здравствуй, ветеран», «День знаний».

Внедрить систему индивидуальных соц. пакетов в коллективных договорах по итогам реализации пилотного проекта на ММК им. Ильича.

Основные направления

Результаты деятельности в отчетный период

Задачи на 2015-2016 годы

Охрана труда и промышленная безопасность

Проведение оценки системы управления ОТ и ПБ предприятий Группы
Проведены оценки СУОТ на: ИнГОК, СевГОК, ММК им. Ильича. В связи с боевыми действиями не была проведена оценка СУОТ КРУ.
В 2013-2014 годах разработаны новые стандарты: «Обеспечение безопасности работ, выполняемых в замкнутом пространстве», Типовое Положение «Знаки безопасности и маркировка», «Руководство по сообщению, учету и расследованию микротравм и предпосылок к происшествиям».

Проведение оценки системы управления ОТ и ПБ на: КРУ, Инкор и Ко.
Проведение повторных оценок СУОТ на всех предприятиях Группы, разработка рекомендаций и соответствующих мероприятий по повышению эффективности функционирования СУОТ с последующим контролем выполнения мероприятий.

Внедрение стандартов на новых предприятиях Группы.

Охрана здоровья

Реализация Стратегии развития системы охраны здоровья.
• Создана единая система сбора, учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности среди работников предприятий Группы.
• Разработаны мероприятия по снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности по ведущим патологиям.
• Внедрение пилотных проектов по снижению заболеваемости по ведущим патологиям на ММК им. Ильича, КДУ.

Внедрение пилотного проекта ММК им. Ильича «Здоровое сердце» на всех предприятиях Группы.

Охрана окружающей среды

Разработаны ключевые элементы комплексной информационной системы учета воздействия на окружающую среду.
Все мероприятия из городских программ, которые были запланированы на 2013-2014 года, реализованы, согласно установленных сроков.
На шахтах ПАО «Краснодонуголь» в отчетном периоде продолжалась реализация пяти Проектов совместного осуществления по Киотскому протоколу.

Внедрение разработанных ранее элементов комплексной информационной системы учета воздействия на окружающую среду на предприятиях пилотной группы.
Реализация природоохранных мероприятий в рамках утвержденных городских программ.
Снижение уровня выбросов парниковых газов в рамках реализации проектов совместного осуществления по Киотскому протоколу.

Энергоэффективность

В 2013 году выполнено проектирование системы АСКУЭ на металлургических предприятиях Группы.
Международный стандарт ISO 50001 внедрен на СевГОКе, ИнГОКе, ЦГОКе, а также на АКХЗ.

Внедрение АСКУЭ на всех металлургических предприятиях Группы.

Проведение ресертификационных аудитов на МК «Азовсталь», ММК им. Ильича, ЕМЗ, ХТЗ.

Социальные инвестиции и нефинансовая отчетность

Реализация Программ социального партнерства во всех городах присутствия Группы.
Реализована программа «Зеленый центр Метинвеста» в Енакиево и Мариуполе.

Реализация масштабных долгосрочных социальных программ по повышению качества жизни в городах присутствия Компании.
Разработка и внедрение стратегических программ социального партнерства в сотрудничестве с Фондом развития Мариуполя.
Реализация проекта «Портал КСО Группы Метинвест».
Восстановление объектов жилой, транспортной и социальной инфраструктуры в регионах, пострадавших в результате вооруженного конфликта.
Сотрудничество с Гуманитарным штабом Фонда Рината Ахметова для оказания помощи людям, пострадавшим в зоне боевых действий.
Продолжение деятельности «Зеленого центра Метинвеста».

Взаимодействие с потребителями, поставщиками, качество продукции

Разработан и введен в действие Регламент проведения аудитов функционирования системы менеджмента качества.
Разработан и внедрен общий классификатор дефектов/повреждений продукции.
Реализован принцип «единого окна» на внутреннем рынке Украины.

Развитие отраслевого подхода в продажах Метинвест-СМЦ и МИЕ.
Разработка и внедрение системы работы с ключевыми клиентами.
Введение в действие Регламента управления качеством на предприятиях Металлургического дивизиона.
Дальнейшее снижение уровня несоответствующей продукции по предприятиям МД.
Повышение объема выхода продукции с 1-ого предъявления в цехах МК «Азовсталь», ММК им. Ильича, ЕМЗ.

Корпоративная этика

Формирование культуры комплаенс, как неотъемлемой части корпоративной культуры Метинвест:
• принят Кодекс этики;
• открыта Линия доверия;
• создан Комитет по корпоративному управлению, контролю и этике;
• введена Процедура декларирования конфликтов интересов;
• принята Программа Комплаенс;
• создана функция Комплаенс-Координаторов на предприятиях;
• внедрена практика регулярного обучения работников Группы Кодексу этики.

Выполнение задач в рамках Программы Комплаенс:

- обучение работников Кодексу этики;
- управление комплаенс-рисками;
- контроль выполнения Процедуры декларирования конфликтов интересов;
- реализация существующих и разработка новых механизмов противодействия мошенничеству и коррупции.

Приложение 2.

Количественные показатели результативности
Группы Метинвест в 2013-2014 годах

Экологические показатели

Таблица 1. Валовые выбросы в атмосферу, тыс. т

Год	Общие	Оксиды азота	Оксиды серы	Оксид углерода	Твердые
2011	578,0	26,8	31,4	351,8	46,8
2012	525,2	22,9	29,3	317,0	45,5
2013	533,5	21,6	30,3	319,7	44,2
2014	437,3	15,1	26,3	271,0	35,7

Таблица 2. Объем потребления воды, млн м куб.

Год	Общий объем воды	Поверхностные воды	Подземные воды	Коммунальные хозяйства	Другие источники
2011	1 049,4	961,4	2,5	76,2	9,4
2012	950,7	860,1	2,2	75,3	13,0
2013	849,0	762,1	2,1	68,8	16,0
2014	726,8	649,3	2,4	57,9	17,2

Таблица 3. Объем многократно и повторно используемой воды, млн м куб.

Год	Общий объем	Оборотное снабжение	Повторное снабжение
2011	3 661,3	3 563,7	97,6
2012	3 611,2	3 517,1	94,1
2013	3 698,0	3 591,1	106,9
2014	2 938,6	2 862,2	76,4

Таблица 4. Доля многократно и повторно используемой воды от общего объема используемой воды (с учетом многократно использованной)

Год	2011	2012	2013	2014
%	77,7	79,2	81,0	80,2

Таблица 5. Содержание загрязняющих веществ в сточных водах, т

Год	2011	2012	2013	2014
БПК (полное)	200,9	256,6	270,2	236,0
Нефтепродукты	7,0	10,4	9,8	8,0
Взвешенные вещества	572,9	900,3	807,2	735,0
Сухой остаток	114 336,9	145 887,9	148 254,7	126 824,0
Хлориды	16 143,1	21 021,9	21 396,9	16 981,0
Сульфаты	43 622,1	62 151,0	62 929,5	60 596,0
Азот аммонийный	208,2	260,4	98,4	70,0
Железо общее	14,3	22,1	19,2	22,0
Нитраты	640,2	1 083,4	843,9	810,0

Таблица 6. Общая масса отходов, млн т

Год	Объем размещения отходов	Объем переданных отходов (сторонним организациям)	Объем утилизированных, переработанных отходов
2011	160,0	2,7	90,73
2012	137,0	3,1	85,94
2013	179,2	1,7	87,1
2014	167,0	1,0	73,3

Таблица 7. Прямое использование энергии, тыс. т.у.т.

Год	Природный газ	Мазут	Кокс	Дизель	Бензин
2011	3 309,0	66,1	6 682,4	222,3	9,2
2012	2 326,5	35,2	6 268,5	231,0	9,5
2013	1 808,9	30,6	5 456,9	213,0	7,2
2014	1 412,0	16,5	4 412,0	218,2	6,4

Охрана труда и промышленная безопасность

Таблица 8. Коэффициент потерянных дней

Год	2011	2012	2013	2014
Показатель	13,69	11,44	8,859	8,208

Управление персоналом

Таблица 9. Состав персонала по категориям и полу, чел.

Год	Категории персонала		Пол	
	РСС	Рабочие	Мужской	Женский
2011	23 317	80 215	68 602	34 930
2012	22 817	76 163	65 725	33 255
2013	23 953	66 985	60 915	30 023
2014	19 989	65 218	57 028	28 179

Таблица 10. Состав персонала: возрастная структура

Год	До 30 лет	30-50 лет	Старше 50 лет
2011	25%	55%	20%
2012	24%	55%	21%
2013	21%	58%	21%
2014	20%	59%	21%

Таблица 11. Количество фактов обучения сотрудников компании

Год	2011	2012	2013	2014
Показатель	87 966	90 391	97 289	80 964

Приложение 3.

Таблица показателей GRI

С формулировкой показателей и элементов отчетности GRI можно ознакомиться на сайте GRI: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G4-Part-One.pdf>

С формулировкой принципов Глобального Договора ООН вы можете ознакомиться на сайте Глобального Договора: www.unglobalcompact.org/Languages/russian/ten_principles.html

Общие стандартные элементы отчетности	Соответствие Принципам Глобального договора	Раздел Отчета и другие источники/ прямой ответ	Стр. Отчета
Стратегия и анализ			
G4-1		Обращение Генерального директора	4
G4-2		Общая информация на уровне Группы приведена в разделе «Группа Метинвест в 2013-2014». Более подробная информация об основных рисках и возможностях, относящихся к той или иной области обеспечения устойчивого развития, приведена во вступительной части каждого из тематических разделов отчета. Информация о бизнес-рисках и мерах, которые Группа Метинвест предпринимает для работы с ними, изложена в подразделе «Управление рисками» данного отчета и в Годовом Отчете Группы Метинвест за 2014 год.	7, 10

Общие стандартные элементы отчетности	Соответствие Принципам Глобального договора	Раздел Отчета и другие источники/ прямой ответ	Стр. Отчета
Профиль организации			
G4-3, G4-7		«Группа Метинвест в 2013-2014»	7
G4-4, G4-6, G4-8		«Структура и масштабы бизнеса», «Наша продукция», http://www.metinvestholding.com/ru («О Компании», «Наш бизнес»)	8, 11
G4-5		Украина, г. Донецк, 83048, ул. Артема, 130.	
G4-9		«Структура и масштабы бизнеса», www.metinvestholding.com («О Компании», «Наш бизнес»), http://sales.metinvestholding.com , Годовой Отчет Группы Метинвест за 2013, 2014 годы.	8
G4-10		«Сотрудники», Приложение 2	45, 74
G4-11		Коллективными договорами охвачены 100% сотрудников предприятий	
G4-12		Портал продаж http://sales.metinvestholding.com	
G4-13		«Структура и масштабы бизнеса», http://www.metinvestholding.com/ru («О Компании»)	8
G4-14		Принцип предосторожности обеспечивается корпоративным стандартом «Управление ОТ, ПБ и ООС при осуществлении инвестиционных проектов»	
G4-15, G4-16		Метинвест является членом украинской сети Глобального договора и World Steel Association.	
Выявленные существенные аспекты и границы			
G4-17		«Структура и масштабы бизнеса», http://www.metinvestholding.com/ru («О Компании»)	8
G4-18, G4-21, G4-22, G4-23		«Об отчете»	67
G4-19		«Устойчивое развитие»,	8
G4-20		«Устойчивое развитие», «Об отчете»	8, 67
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
G4-24, G4-27		«Работа с клиентами», «Взаимодействие с поставщиками», «Устойчивое развитие», «Социальные программы для сотрудников, детей и ветеранов».	13, 16, 8, 52

Общие стандартные элементы отчетности	Соответствие Принципам Глобального договора	Раздел Отчета и другие источники/ прямой ответ	Стр. Отчета
G4-25		«Устойчивое развитие», «Люди и города».	8, 55
G4-26		«Устойчивое развитие», «Программы социального партнерства», «Зеленый центр Метинвест»	8, 58, 63
Общие сведения об отчете			
G4-28, G4-30, G4-31		«Об отчете»	67
G4-29		Декабрь 2013, http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/content/105/Metinvest_Social_Report_2011_2012.pdf	
G4-32		«Об отчете», Приложение 3	67, 77
G4-33		Дирекция по внутреннему аудиту Группы Метинвест обеспечивает достаточную уверенность в достоверности информации, предоставленной в Отчете.	
Корпоративное управление			
G4-34		http://www.metinvestholding.com/ru - «О Компании». Смарт Холдинг получил три из десяти мест в Наблюдательном совете в рамках оптимизации структуры корпоративного управления. В результате доля СКМ в Metinvest B.V. составила 71,24%, Смарт Холдинг – 23,76%, а Clarendale Limited (структура, связанная с бывшими владельцами ММК им. Ильича) сохранит долю 5%.	
Этика и добросовестность			
G4-56		Структура корпоративного управления: http://www.metinvestholding.com/ru/about/governance/principles и http://www.metinvestholding.com/ru/about/governance/committee . Председатель Наблюдательного совета не является исполнительным менеджером ООО «МЕТИН-ВЕСТ ХОЛДИНГ». В состав Наблюдательного совета входят два независимых директора. Участие акционеров в управлении Группой Метинвест осуществляется через Общее собрание акционеров. Метинвест регулярно информирует акционеров о состоянии бизнеса Группы Метинвест. Компания руководствуется в своей деятельности корпоративными ценностями: http://www.metinvestholding.com/ru/about/values	

Общие стандартные элементы отчетности	Соответствие Принципам Глобального договора	Раздел Отчета и другие источники/ прямой ответ	Стр. Отчета
Специфические стандартные элементы отчетности			
Подходы к управлению экономическими воздействиями		«Структура и масштабы бизнеса», «Наша продукция»	8, 11
Подходы к управлению экологическими воздействиями	Принцип 7,8	«Энергоэффективность и энергосбережение», «Обращение с водными ресурсами, отходами и рекультивация земель», «Экологический менеджмент»	26, 25, 21
Подходы к управлению вопросами организации труда		«Здоровье», «Анализ травматизма», «Контроль безопасности», «Профессиональное обучение», «Карьерный рост и обучение»	42, 40, 37, 50, 48
Права человека	Принцип 1,2	«Сотрудники», «Безопасность», «Люди и Города»	45, 31, 55
Подходы к управлению аспектами, связанными с взаимодействием с обществом		«Люди и Города»	55
Подходы к управлению аспектами, связанными с продукцией		«Работа с клиентами»	13
G4-EC1		«Вызовы, Стратегия и результаты деятельности»	9
G4-EC4		Группа Метинвест не получала в 2013-2014 годах финансовой помощи от государства.	
G4-EC5		«Сотрудники»	46
G4-EC7		«Социальные программы для сотрудников, детей и ветеранов», «Программы социального партнерства»	52, 58
G4-EN3, G4-EN6	Принцип 7,8	«Энергоэффективность и энергосбережение», Приложение 2	26, 74

Общие стандартные элементы отчетности	Соответствие Принципам Глобального договора	Раздел Отчета и другие источники/ прямой ответ	Стр. Отчета
Специфические стандартные элементы отчетности			
G4-EN8, G4-EN21, G4-EN22 (частично), G4-EN23 (частично)	Принцип 7,8	«Экологический менеджмент», Приложение 2	21, 74
G4-EN10, G4-EN21	Принцип 7,8	Приложение 2	74
G4-EN19	Принцип 7,8,9	«Модернизация»	21
G4-EN27	Принцип 7,8	«Модернизация»	21
G4-EN31		«Экология»	19
G4-LA2		«Социальные программы для сотрудников, детей и ветеранов»	52
G4-LA6		«Анализ травматизма», «Здоровье», Приложение 2. Данные для расчета коэффициента отсутствия на рабочем месте не собираются.	40, 42, 74
G4-LA7		«Здоровье»	42
G4-LA8		Вопросы здоровья и безопасности работников фиксируются в коллективных договорах, в принятии которых принимают участие профсоюзы.	
G4-LA9		Приложение 2	74
G4-LA10		«Обеспечение персоналом и оплата труда», «Карьерный рост и обучение», «Профессиональное обучение», «Социальные программы для сотрудников, детей и ветеранов»	47, 48, 50, 52
G4-HR3		В отчетном периоде Компания не получала претензий, связанных с нарушениями прав человека, в частности о дискриминации.	
G4-HR4	Принцип 3	«Взаимодействие с поставщиками».	16
G4-HR5, G4-HR6	Принцип 1,2,4,5,6	В отчетном периоде Компания не получала претензий, связанных с нарушениями прав человека. В соответствии с законодательством Украины Компания не использует детский и принудительный труд.	
G4-S01	Принцип 1	«Обеспечение жизнедеятельности и восстановление инфраструктуры», «Сотрудничество с Гуманитарным	57, 58, 62, 63

Общие стандартные элементы отчетности	Соответствие Принципам Глобального договора	Раздел Отчета и другие источники/ прямой ответ	Стр. Отчета
Специфические стандартные элементы отчетности			
G4-S01	Принцип 1	Штабом», «Программы социального партнерства», «Воплощаем мечты», «Зеленый центр Метинвест».	57, 58, 62, 63
G4-S05	Принцип 10	В отчетном периоде Компания не получала обращений в связи со случаями коррупции. «Корпоративная этика», «Взаимодействие с поставщиками».	17, 16
G4-S07		В отчетном периоде в отношении Компании не рассматривались судебные дела в связи со случаями противодействия конкуренции.	
G4-PR2		Компания не получала претензий или исков, связанных с негативным воздействием продукции на здоровье и безопасность потребителей, а также в связи с нарушениями маркировки о свойствах продукции. На Компанию не были наложены штрафы за несоблюдение законодательства в связи с предоставлением и использованием продукции.	
G4-PR4, G4-PR9		Компания не получала претензий или исков, связанных с негативным воздействием продукции на здоровье и безопасность потребителей, а также в связи с нарушениями маркировки о свойствах продукции. На Компанию не были наложены штрафы за несоблюдение законодательства в связи с предоставлением и использованием продукции.	
G4-PR3, G4-PR5		«Наша продукция», «Новые виды продукции», «Работа с клиентами», «Логистика и дистрибуция»	11, 12, 13, 14
G4-PR9		см. G4-PR4	

Примечание: Компания считает нерелевантными для своей деятельности следующие показатели GRI:

- G4-EC6 (почти 100% работников являются местными жителями, включая руководителей).
- G4-EN20 (Компания не осуществляет выбросы озоноразрушающих веществ).
- G4-EN24 (Компания не осуществляет существенных разливов нефтепродуктов).
- G4-EN25 (Компания не перевозит, не импортирует, не экспортирует и не перерабатывает отходы, являющиеся опасными).
- G4-LA4 (При необходимости уведомления работников в отношении значительных изменений в деятельности организации Компания работает в соответствии с законодательством Украины – минимальный период уведомления составляет 2 месяца, что закреплено в коллективных договорах).
- G4-HR1 (Компания не заключает инвестиционных соглашений).
- G4-HR8 (Компания не ведет деятельности на территориях проживания коренных и малочисленных народов).

Метинвест
является
участником сети
Глобального
Договора

