









Характеристика социального отчета

Содержание:

-  6 О группе
-  8 Социально ответственная деятельность
-  10 Охрана окружающей среды
-  22 Охрана труда и промышленная безопасность
-  32 Управление персоналом
-  44 Развитие местных сообществ

Социальный отчет Группы Метинвест – это публичный документ для информирования сотрудников, местных сообществ, деловых партнеров, акционеров и других заинтересованных сторон о деятельности Группы в области социальной ответственности.

Данный отчет отражает все значимые действия и события, имевшие место на протяжении 2008 года, а также оценку будущих воздействий этих событий.

Это первый социальный отчет Группы¹, подготовленный в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы отчетности (Global Reporting Initiative, GRI). Отчет выполнен с самооценкой уровня применения «С». Учитывая отраслевую специфику и долгосрочный характер социальных проектов Метинвеста, дальнейшая социальная отчетность Группы будет производиться каждые два года (следующим отчетным годом будет 2010 год).

В периметр отчета вошли восемь предприятий Группы, представляющих основные производственные направления Метинвеста в Украине (добыча железной руды и угля, производство стали, железорудного сырья и кокса, а также прокатной продукции и труб) и, в силу специфики своей деятельности, оказывающие существенное воздействие на окружающую среду и местные сообщества в регионах присутствия: ОАО «Северный ГОК» (ОАО «СевГОК»), ОАО «Центральный ГОК» (ОАО «ЦГОК»), ОАО «Ингулецкий ГОК» (ОАО «ИнГОК»), ОАО «Краснодонуголь», ОАО «Авдеевский коксохимический завод» (ОАО «АКХЗ»), ОАО «МК «Азовсталь»», ОАО «Енакиевский металлургический завод» (ОАО «ЕМЗ»), ОАО «Харьковский трубный завод» (ОАО «ХТЗ»).

Все ссылки на «Компанию», «Метинвест», «Группу», а также все ссылки на «мы», «нам» и «наши» являются ссылками на Группу Метинвест. Если не оговорено иное, все показатели экономической, социальной и экологической результативности относятся к Группе Метинвест.

В управляющей компании Группы Метинвест создана рабочая группа по подготовке социального отчета, задача которой – сбор информации в строгом соответствии с требованиями отчетности.

Информация и показатели производственной, социальной и экологической деятельности Компании собирались и рассчитывались на основании процедур корпоративного управления и требований GRI.

Для получения разумной уверенности в качестве наиболее существенных данных, предоставляемых в этом отчете, был проведен независимый внутренний аудит.

С электронной версией отчета можно ознакомиться на веб-сайте Группы Метинвест: www.metinvestholding.com

¹ Показатели GRI 3.8-3.11 не релевантны.

Обращение генерального директора

Перед вами первый социальный отчет Группы Метинвест, подготовленный в соответствии с международным стандартом GRI. Данный отчет отражает основные значимые события по приоритетным направлениям социально ответственной деятельности Компании за 2008 год. Я убежден, что наш социальный отчет поможет всем заинтересованным сторонам лучше понять, как деятельность Компании вносит вклад в развитие общества.

Деятельность Метинвеста значительно влияет на развитие украинского общества, прежде всего на экономику страны. Наша продукция необходима как для развития промышленности, так и для обеспечения жизнедеятельности людей – без стали и выпускаемой из нее продукции невозможно представить повседневную жизнь современного человека.

В рамках реализации долгосрочной стратегии развития Компании мы добросовестно выполняем наши прямые обязанности перед государством и обществом: своевременные налоговые выплаты, создание рабочих мест, повышение качества жизни в регионах присутствия.

В то же время, характер нашей деятельности накладывает на нас дополнительные обязательства, к выполнению которых мы подходим со всей ответственностью, поэтому принципы ведения социально ответственного бизнеса внедряются в стратегические планы и операционную деятельность Группы. В связи с этим, мы определили четыре приоритетных направления социально ответственной деятельности Группы Метинвест: **промышленная безопасность и охрана труда, охрана окружающей среды, социальная защита и развитие сотрудников, развитие местных сообществ.**

Мы уделяем пристальное внимание вопросам промышленной и экологической безопасности, и наша цель – не только соответствовать требованиям законодательства, но и принимать дополнительные меры, необходимые для снижения рисков в этих областях.

В отчетном году мы создали Дирекцию по промышленной безопасности и экологии для повышения эффективности управления этими вопросами на уровне управляющей компании, а также разработали и начали реализовывать стратегию в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Мы продолжаем внедрять международные стандарты ISO 14001 и OHSAS 18001 на предприятиях Группы и приняли решение сертифицировать управляющую компанию. Несмотря на то, что показатели производственного травматизма все еще высокие, принятые меры уже позволили нам значительно снизить количество несчастных случаев по сравнению с предыдущим годом – на 31,62%.

Для стабилизации экологической обстановки в регионах присутствия мы приступили к модернизации основных активов и стали внедрять современные технологии и стандарты управления в сфере охраны окру-

жающей среды. Также мы присоединились к глобальным экологическим инициативам и успешно реализуем проекты в рамках Киотского протокола.

Сотрудники компании – наш основной ресурс в обеспечении устойчивого развития. Поэтому мы уделяем особое внимание вопросам социальной защиты и развития сотрудников. Так, в 2008 году в Компании стартовали два масштабных долгосрочных проекта по развитию высшего руководства и сотрудников подразделений финансовой вертикали Группы.

Большинство наших предприятий – градообразующие, поэтому наша роль в развитии местных сообществ является определяющей. Мы постоянно работаем над эффективностью нашей социально-инвестиционной деятельности и постепенно смещаем фокус от разовых благотворительных акций к формированию фундамента для системного социального партнерства, нацеленного на достижение долгосрочного и значимого результата в социально-экономическом развитии территорий присутствия.

Мы планируем сделать социальную отчетность регулярной и нацелены на постепенное расширение ее границ. Подготовка следующего отчета будет вестись с учетом пожеланий и комментариев заинтересованных сторон.

Мы понимаем, что экономическая ситуация, сложившаяся на момент выхода отчета, возможно внесет определенные коррективы в работу Компании, но мы твердо намерены продолжать нашу деятельность для обеспечения устойчивого развития Группы Метинвест и общества в целом.

Игорь Сырый
Генеральный директор
ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ»



ПРОИЗВОДИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ



КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ 2008

Финансовые показатели (млн долл. США)

Консолидированная выручка **13 213**

Производственные показатели (млн тонн)

Производство стали **8,2**

Производство готовой продукции **9,2**

Железорудный концентрат **18,7**

Окатыши **11,4**

Уголь **6,2**

Кокс **5,2**





НАША ЦЕЛЬ – построение сбалансированной международной горно-металлургической группы, производящей высококачественную продукцию с высокой добавленной стоимостью, которая удовлетворяет и превосходит потребности наших клиентов. Мы стремимся к достижению мировых стандартов эффективности, одновременно демонстрируя инициативный и ответственный подход к охране окружающей среды, нашим сотрудникам, местным сообществам и обществу в целом.

СТРУКТУРА ГРУППЫ (основные предприятия)

ГОРНОРУДНЫЙ ДИВИЗИОН

- 5) ОАО «Северный горно-обогатительный комбинат»
- 6) ОАО «Центральный горно-обогатительный комбинат»
- 7) ОАО «Ингулецкий горно-обогатительный комбинат»

ДИВИЗИОН УГЛЯ И КОКСА

- 1) ОАО «Краснодонуголь»
- 2) United Coal Company LLC*
* предприятие вошло в Группу Метинвест в 2009 году
- 3) ОАО «Авдеевский коксохимический завод»
- 4) ООО НПО «ИНКОР и К°»

ДИВИЗИОН СТАЛИ И ПРОКАТА

- 8) ОАО «МК «Азовсталь»»
- 9) ОАО «Енакиевский металлургический завод»
- 10) ОАО «Харьковский трубный завод»
- 11) Ferriera Valsider S.p.A.
- 12) Metinvest Tramestal S.p.A.
- 13) Spartan UK Ltd.
- Metinvest International S.A.
- ООО «МЕТИНВЕСТ ЕВРАЗИЯ»
- ООО «МЕТИНВЕСТ-УКРАИНА»
- ООО «МЕТИНВЕСТ-СМЦ»



0 группе



Метинвест является международной вертикально-интегрированной группой компаний горно-металлургического комплекса¹. Основными направлениями деятельности Группы являются добыча угля и железной руды, производство стали, железорудного сырья и кокса, а также – прокатной продукции и труб.

В состав Группы входят 16 промышленных предприятий, семь торговых и три транспортных компании, которые расположены в Украине, Европе и США.

Метинвест производит широкий спектр высококачественной продукции по всей вертикально-интегрированной операционной цепочке. Продукция Группы представлена на рынках более чем 75 стран мира.

На предприятиях Группы занято более 89 тыс. работников (более 87 тыс. работают на предприятиях, вошедших в периметр отчета).

Акционерами Группы Метинвест являются Группа СКМ (75%) и группа компаний «Смарт» (25%), которые принимают участие в управлении Группой Метинвест на партнерских началах.

Корпоративное управление

Группа Метинвест признает важность надлежащего корпоративного управления и намерена развивать свою систему корпоративного управления в соответствии с наилучшей мировой практикой. Группа стремится поддерживать высочайший уровень

корпоративного управления и прозрачность всей своей деятельности и коммуникаций.

В настоящее время Наблюдательный совет состоит из 10 членов. Двое из десяти членов Наблюдательного совета являются независимыми директорами.

Наблюдательный совет принимает ключевые решения по деятельности Группы, включая: утверждение долгосрочной стратегии и ежегодных бизнес-планов Метинвеста; ежегодную оценку выполнения бизнес-планов; назначение высшего руководства, утверждение вознаграждений и КПЭ руководящего состава, принятие решений о выплате годовых бонусов; одобрение внешнего аудитора; утверждение годового отчета и финансовой отчетности Группы; утверждение всех сделок по слияниям и поглощениям.

При Наблюдательном совете функционируют 4 комитета:

- Комитет по стратегии и инвестициям;
- Аудиторский комитет;
- Комитет по компенсациям и назначениям;
- Комитет по промышленной безопасности и экологии.

¹Офис управляющей компании Группы – ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» – расположен в Донецке



СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



Целью работы комитетов по направлениям является оказание поддержки деятельности Наблюдательного совета.

Правление представлено 10 ключевыми руководителями Группы Метинвест, которые ответственны за повседневное управление деятельностью Группы. Правление также несет ответственность за подготовку управленческих отчетов и финансовой отчетности, а также утверждение новых функций, бизнес-процессов и анализ финансовых и производственных результатов.

Внутренний контроль и управление рисками

Эффективный внутренний контроль и управление рисками являются существенной поддержкой для бизнеса в достижении стратегических целей и операционных задач, обеспечивающих долгосрочную финансовую устойчивость Компании.

Мы продолжаем работу по построению интегрированной системы управления рисками и внутреннего контроля, в соответствии с ведущими международными практиками, такими как COSO Enterprise Risk Management – Integrated Framework.

Система внутреннего контроля и управления рисками Группы Метинвест выполняет следующие функции:

- повышение уверенности в достижении целей Группы;
- формирование системного представления о рисках, с которыми может столкнуться Группа, оценка вероятности их наступления и возможных последствий;
- внедрение единого и формализованного подхода к управлению рисками в процесс принятия управленческих решений на всех организационных уровнях Группы;
- разработка и внедрение необходимых мер по уменьшению рисков;

- построение системы внутреннего контроля, обеспечивающей реализацию и работоспособность мер по уменьшению рисков.

Функционирование данной системы обеспечивается Отделом внутреннего контроля и управления рисками (координация внедрения и методологическая поддержка) и Отделом внутреннего аудита (независимая оценка достаточности и эффективности функционирования системы и ее соответствия внутренним и внешним регуляторным требованиям). Ответственность за управление рисками в Группе возложена на все уровни руководства, начиная с Наблюдательного совета и заканчивая руководством каждого отдельного предприятия.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ





Социально ответственная деятельность



Устойчивое развитие требует продуманной системной деятельности компании, в основе которой лежит ответственность перед сотрудниками, местными сообществами, партнерами и клиентами.

Концепция социальной ответственности Метинвеста основана на интеграции социальных, экономических и экологических элементов устойчивого развития в стратегию и операционную деятельность Компании.

В марте 2008 года Правлением были определены основные направления, на которых будет фокусироваться социально ответственная деятельность Компании:

- социальная поддержка и развитие сотрудников;
- обеспечение промышленной безопасности и охраны труда;
- охрана окружающей среды;
- повышение качества и эффективности социально-инвестиционной деятельности компании (взаимодействие с местными сообществами).

Результаты деятельности Группы по данным направлениям будут приведены в последующих разделах отчета.

Разработка стратегии социально ответственной деятельности и контроль за ее внедрением возложены на Наблюдательный совет и Правление. Реализация стратегии на каждом уровне административной вертикали осуществляется отдельными функциональными подразделениями, как на уровне управляющей компании, так и на уровне предприятий Группы.

С декабря 2008 года на уровне управляющей компании функции координации взаимодействия под-

разделений Метинвеста и повышения эффективности социально-инвестиционной деятельности, а также – подготовки социальной отчетности в Группе, стала выполнять Дирекция по корпоративным коммуникациям.

Все проекты в области социальной ответственности координируются на уровне управляющей компании, а программы и бюджеты, относящиеся к данной области, формируются и проходят одобрение непосредственно на предприятиях и являются неотъемлемой частью их бизнес-планов.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Группа Метинвест ежедневно вступает во взаимодействие с большим количеством заинтересованных сторон. Поэтому для нас важно ведение открытого конструктивного диалога, который помогает Компании минимизировать риски потенциальных конфликтов и направлять свои ресурсы на решение наиболее острых и существенных проблем общества. Кроме того, этот диалог помогает обществу лучше понять цели и задачи, поставленные перед Компанией, и методы их достижения.

Информационная открытость – основной принцип Метинвеста при взаимодействии с заинтересованными сторонами. Эффективный диалог со средствами



Мы, как ответственный корпоративный гражданин, считаем необходимым:

- брать на себя ответственность за свои действия и оценивать их потенциальное влияние на местное сообщество до принятия окончательного решения;
- добровольно вносить вклад в развитие местного сообщества;
- вести открытый конструктивный диалог со всеми заинтересованными сторонами;
- внедрять принципы устойчивого развития во все аспекты ведения бизнеса.

массовой информации и широкой общественностью обеспечивается Дирекцией по корпоративным коммуникациям, благодаря постоянному, оперативному и достоверному освещению деятельности Группы.

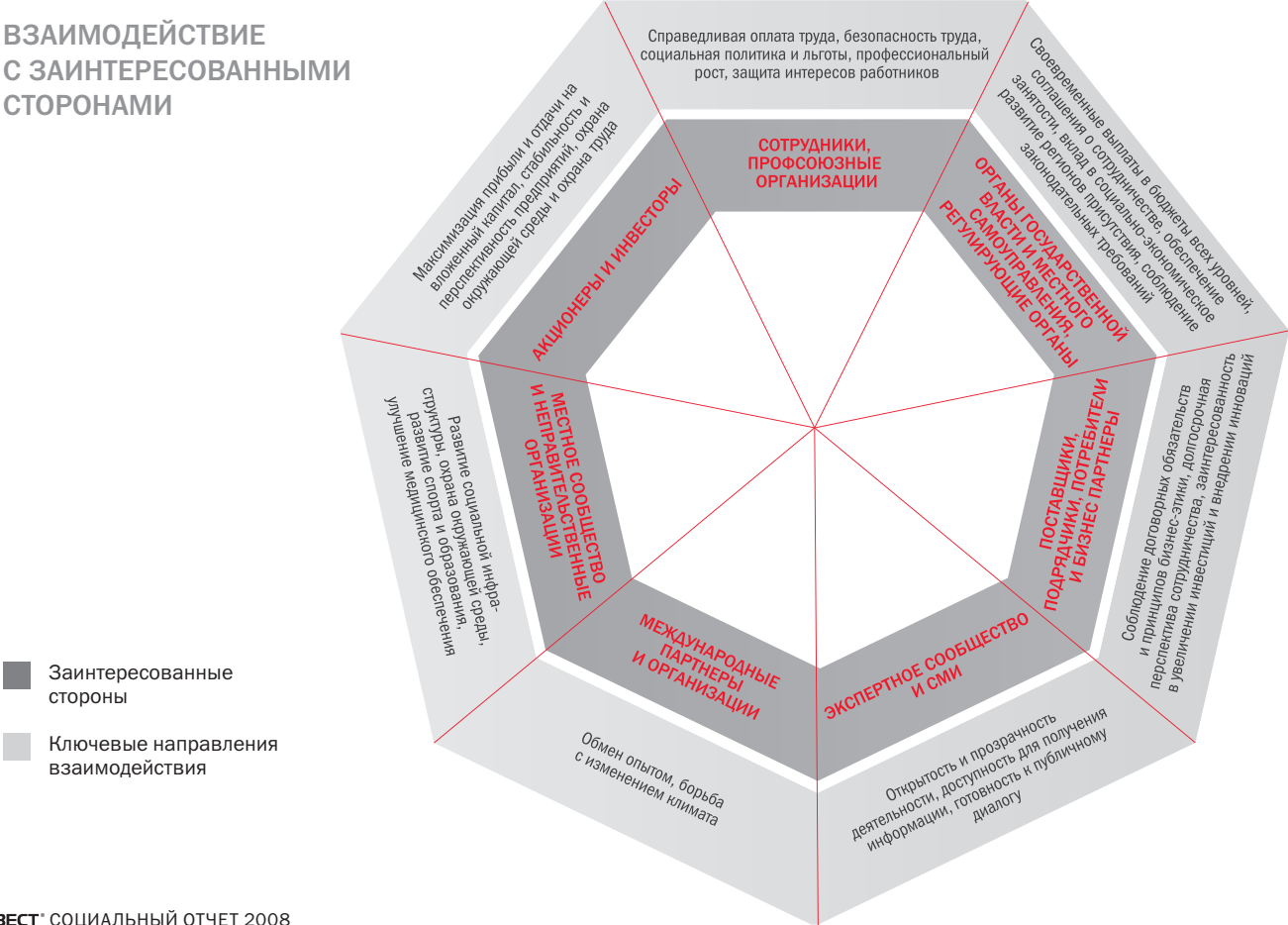
Взаимодействие с международными партнерами обеспечивается участием Компании в различных международных ассоциациях и конференциях. Так, Метинвест является первой и единственной украинской компанией, вступившей во Всемирную ассоциацию производителей стали (World Steel Association).

Тесное сотрудничество с местным сообществом заключается в проведении общественных слушаний при реализации инвестиционных проектов и модернизации производства, а также – участии

в круглых столах и других публичных мероприятиях. Местные жители вовлекаются и в осуществление социально-инвестиционной деятельности Компании, направленной на развитие территорий присутствия.

Мы активно принимаем участие в реализации городских и областных программ, направленных на энергосбережение, улучшение состояния окружающей среды и социальной инфраструктуры регионов, оздоровление населения. Взаимодействие руководства градообразующих предприятий с местными властями закреплено договорами о социальном партнерстве, в которых предусмотрен механизм оперативного и прозрачного решения вопросов, связанных с жизнеобеспечивающими функциями городов.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ





Охрана окружающей среды



Наш подход заключается в том, чтобы органично интегрировать принципы в области охраны окружающей среды в стратегические цели и задачи развития Группы в целом.

Деятельность предприятий Группы Метинвест, в силу отраслевой специфики, сопряжена с существенным воздействием на окружающую среду. Производственная деятельность предприятий угольной и горнорудной промышленности оказывает влияние на целостность земельных ресурсов и связана с образованием значительных объемов отходов. Добыча угля также приводит к образованию шахтных вод и эмиссии метана. Коксохимическое и металлургическое производства потребляют значительное количество водных и энергетических ресурсов и воздействуют на атмосферу.

Мы стремимся минимизировать это воздействие, чтобы добиться постоянного улучшения экологических показателей – ведь только так можно обеспечить устойчивое развитие и конкурентоспособность Компании.

Ежегодно на предприятиях Группы разрабатываются и реализуются экологические программы, цель которых – снижение существующего и потенциального воздействия на окружающую среду. Так, в дополнение к традиционным экологическим мероприятиям, предприятия стремятся внедрять новые технологии, позволяющие исключить образование загрязнений и вовлечь отработанные ресурсы в повторный производственный цикл. В результате, нам удалось получить ощутимый экологический и экономический эффект.

Мы постоянно изучаем и внедряем новейшие технологии и стандарты управления в сфере охраны окружающей среды. По состоянию на 2008 год на четырех предприятиях Группы (ОАО «ИнГОК», ОАО «СевГОК», ОАО «ЦГОК» и ОАО «ХТЗ») внедрена система экологического менеджмента в соответствии со стандартом ISO 14001; остальные предприятия находятся в процессе подготовки к ее внедрению.

Предприятия Группы отдают предпочтение экологически чистым технологиям при реализации инвестиционных проектов, а при их разработке проводится экологическая оценка на всех стадиях проработки таких проектов.

Важно подчеркнуть, что, несмотря на изменения рыночной конъюнктуры, Компания планирует наращивать инвестиции в экологические программы предприятий.

1,5

МЛРД ГРН.

инвестиции в охрану окружающей среды в 2008 году



Принципы Группы Метинвест в сфере охраны окружающей среды:

- 1. Добровольность** расширения экологических обязательств предприятий.
- 2. Управление** экологическими рисками.
- 3. Мониторинг** воздействия операционной деятельности предприятий на окружающую среду.
- 4. Предотвращение или снижение** негативного воздействия производственных циклов предприятий на окружающую среду.
- 5. Оценка** возможного влияния на окружающую среду при подготовке инвестиционных проектов.
- 6. Рациональность** в использовании природных, сырьевых и энергетических ресурсов.
- 7. Открытость** к диалогу с общественностью по экологическим вопросам.

Экологический мониторинг

На предприятиях Группы функционируют аккредитованные лаборатории, оснащенные современным оборудованием, которое позволяет осуществлять экологический мониторинг состояния качества окружающей среды, отслеживать степень воздействия производственной деятельности, а также наблюдать за использованием природных ресурсов.

На ОАО «ИнГОК» в 2008 году была расширена сеть наблюдательных скважин, позволяющих отслеживать качественные показатели подземных водоносных горизонтов на территориях, прилегающих к цеху технологического водоснабжения и шламового хозяйства. Данная система позволяет оценивать уровень и состояние подземных вод и своевременно принимать корректирующие меры. Стоимость внедрения системы составила около 0,6 млн грн.

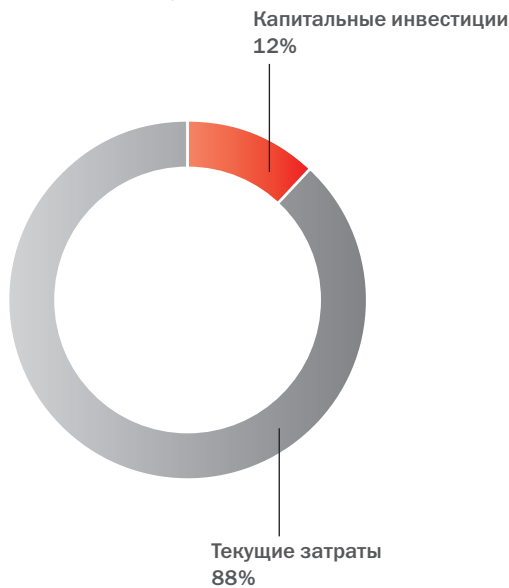
На ОАО «СевГОК», в рамках участия в областной Программе по улучшению экологического состояния Днепропетровской области¹, была построена и введена в эксплуатацию режимная сеть наблюдательных скважин. Объем инвестиций составил около 0,34 млн грн.

¹ «Программа улучшения экологического состояния Днепропетровской области за счет снижения загрязнения окружающей среды основными предприятиями-загрязнителями на 2006-2015 гг.»





СТРУКТУРА ЗАТРАТ НА ПРИРОДООХРАННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, 2008



ДИНАМИКА ЗАТРАТ (КАПИТАЛЬНЫЕ И ТЕКУЩИЕ) НА ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, 2006-2008 (МЛН ГРН.)



Техническое перевооружение производства и использование современных инновационных решений

С целью повышения эффективности производства и снижения воздействия на окружающую среду на предприятиях Группы проводится модернизация основных средств производства с внедрением современного, более экологически чистого, оборудования. В частности, в 2008 году на ОАО «МК «Азовсталь»», в рамках усовершенствования работы конвертерного цеха, была введена в эксплуатацию установка «Печь-ковш», оснащенная системой сухой очистки отходящих газов. В результате, предприятию удалось снизить уровень концентрации взвешенных веществ в выбросах установки до 50 мг/м³.

На ОАО «ЕМЗ» продолжается разработка технико-экономического обоснования проекта по замене старой агломерационной фабрики на новую, на которой будет установлено современное пылегазоочистное оборудование. К данному проекту привлечены различные проектные институты Украины, а также – компания Siemens VAI, известная строительством экологически чистых металлургических цехов. Новая аглофабрика позволит снизить ресурсоемкость производства и объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

Сотрудничество предприятий Метинвеста с научно-исследовательскими организациями и ведущими разработчиками современных технологий и систем управления производством позволяет оптимизировать производственные процессы и достигнуть сни-

жения воздействия на окружающую среду.

В 2008 году на ОАО «ЦГОК» и ОАО «СевГОК» было внедрено инновационное решение, обеспечивающее контроль загрузки технологического железнодорожного транспорта на основе системы спутникового позиционирования (GPS). В результате удалось оптимизировать транспортные маршруты, сократить время работы тепловозов на холостом ходу и в постоянном режиме контролировать расход дизельного топлива, что позволяет снизить выбросы в атмосферу и рационально использовать потребляемые энергетические ресурсы. Ранее такая система была установлена на технологическом автотранспорте предприятий.

На ОАО «АХЗ» в 2008 году была запущена вторая установка закрытого конечного охлаждения коксового газа в цехе улавливания №1 (первая очередь). Ранее, в 2004 году, в цехе сероочистки №2 была введена в эксплуатацию первая установка. Применение этих двух установок позволяет предприятию ликвидировать более 2 тыс. т выбросов химических веществ в атмосферу в год, благодаря исключению из технологической схемы охлаждения контакта газа с водой, который происходил при использовании предыдущей технологии. Основой установки стал, созданный специально по заказу предприятия, трехступенчатый спиральный холодильник шведской компании Alfa Laval, стоимостью 0,5 млн евро. Помимо значительного экологического эффекта и повышения эффективности производства, новая установка позволит снизить эксплуатационные и энергозатраты.



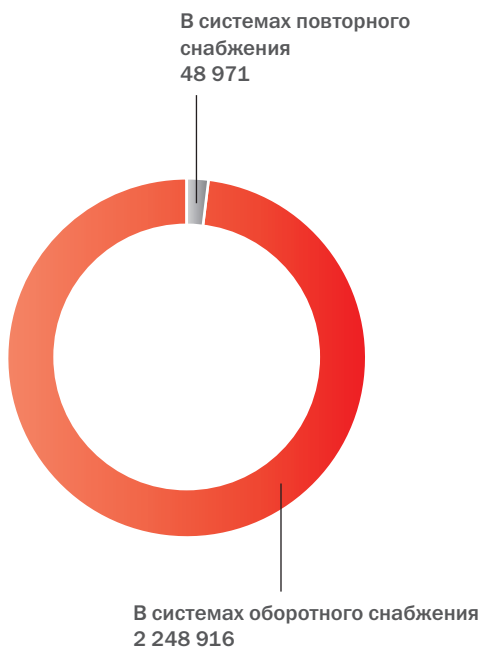
Рациональное использование водных ресурсов

Потребности предприятий Группы в водных ресурсах обеспечиваются, в основном, за счет поверхностных источников. В качестве дополнительных источников используется вода, поставляемая коммунальными хозяйствами, а также – шахтные, карьерные, дренажные, сточные воды и воды ливневых канализаций. Забор воды предприятиями Группы в 2008 году из разных источников составил около 973,4 млн м³. Объем сброса сточных вод составил около 876,4 млн м³.

Нашей задачей является снижение объемов сбросов сточных вод в окружающую среду, а целью – полное прекращение этих сбросов в перспективе.

Наш подход к использованию водных ресурсов заключается в максимальном повторном использовании воды в оборотных циклах. Все предприятия Группы в той или иной степени используют замкнутые системы оборота воды, в которых циркулирует более 70% объема водопотребления Группы (около 2,3 млрд м³). Мы планируем увеличить долю многократно используемой воды в производстве, чтобы соответствовать по этому показателю лучшим мировым практикам. Так, в 2008 году совокупное увеличение объема воды, используемой в системах оборотного водоснабжения ОАО «ЦГОК», ОАО «ЕМЗ» и ОАО «Краснодонуголь», по сравнению с 2007 годом, составило 20,5 млн м³.

ОБЩИЙ ОБЪЕМ МНОГОКРАТНО ИСПОЛЪЗУЕМОЙ ВОДЫ, 2008 (ТЫС.М³)



В 2008 году строительство насосной станции по возврату дренажно-ливневых вод на ОАО «ХТЗ» позволило возвращать ливневые воды с территории предприятия в замкнутый оборотный цикл. Станция перекачивает сточные воды в заводской пруд, из которого в производственный цикл поступает техническая вода. В результате, был полностью прекращен сброс дренажно-ливневых вод с территории завода в природные водоемы. Проект насосной станции был разработан проектно-конструкторским отделом завода. Объем инвестиций в проект составил 50,8 тыс. грн.

Рациональное использование земельных ресурсов и отходов производства

Деятельность по добыче и переработке минеральных ресурсов сопровождается изъятием значительного количества земель, которые отводятся под складирование отвалов пустых пород, металлургического шлака, размещение жидкого шлака и других отходов производства. В 2008 году предприятиями Группы было образовано 182,4 млн т отходов, из которых 99,97% принадлежат к 4-му классу опасности – наиболее безопасному для человека и окружающей среды. Все отходы этого класса поддаются переработке в строительный материал, а также могут быть использованы при рекультивации отработанных карьеров.

ОБЩИЙ ОБЪЕМ ВОДЫ ЗАБИРАЕМОЙ ПРЕДПРИЯТИЕМ, 2008, (ТЫС.М³)





Задачи системы управления отходами предприятий Группы – увеличить объем их переработки и обеспечить безопасные места их складирования.

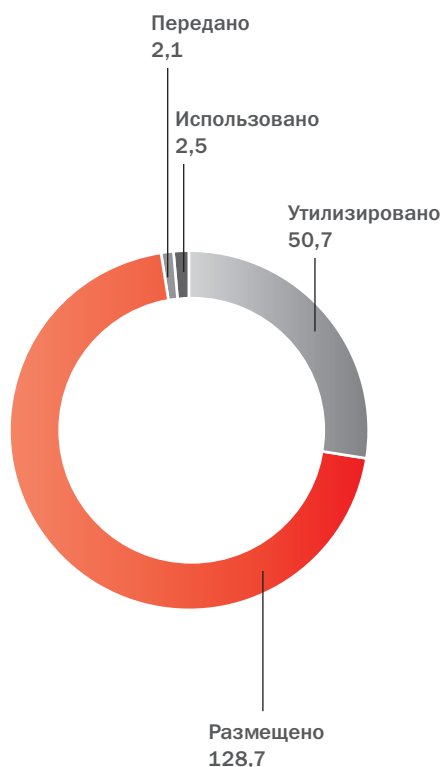
В 2008 году предприятия Группы проводили реконструкцию шламовых хозяйств и полигонов для хранения отходов и выполняли задачу по максимальному использованию шлаков и шламов в повторном производстве.

Программы озеленения и рекультивации

Ежегодно предприятия Метинвеста, в сотрудничестве с неправительственными и научными организациями, внедряют программы озеленения городских и промышленных территорий, а также проводят рекультивацию нарушенных земель.

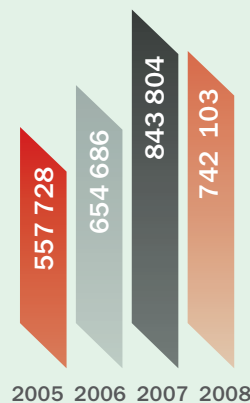
В 2008 году на ОАО «ЕМЗ» началась реализация программы «Зеленое кольцо», которая рассчитана на пять лет и направлена на озеленение городских и заводских территорий. В рамках программы была высажена березовая аллея в призаводском сквере, на территории молодежного экологонатуралистического центра был создан первый в городе дендрарий, а в четырех школах города были заложены фруктовые сады.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТХОДОВ ПРОИЗВОДСТВА 4 КЛАССА, 2008 (МЛН ТОНН)

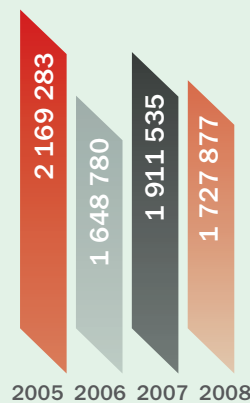


С 2006 года на ОАО «МК «Азовсталь»» действуют две установки AMCOM по переработке шлаковых отвалов производства мартеновского, конвертерного и доменного цехов. В 2008 году из переработанного шлака установками было извлечено 112,1 тыс. т скрапа и получено 277,3 тыс. т щебней, которые будут повторно использованы в производстве и строительстве. Общий объем инвестиций в проект составил 57,2 млн грн. Экономический эффект от работы установок только в 2008 году составил 119,6 млн грн.

ДИНАМИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ШЛАКА ОАО «МК «АЗОВСТАЛЬ»» (ТОНН)



ДИНАМИКА ПЕРЕРАБОТКИ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ШЛАКА НА УСТАНОВКЕ «АМКОН» (ТОНН)





На ОАО «ЦГОК» впервые в Украине была разработана и внедрена технология переработки хвостов обогащения и использования их в качестве вторичного сырья. Данная технология позволяет ежегодно освобождать до 0,4 млн м³ емкости шламохранилища и производить железосодержащий концентрат из хвостов обогащения. В результате, отпадает необходимость в дополнительном наращивании объемов и площади шламохранилища для поддержания мощности комбината. Также экономятся природные ресурсы, необходимые для производства концентрата из руды.

Ранее, в 2007 году, в эксплуатацию был запущен комплекс предварительного обогащения железосодержащих песков, который в 2008 году позволил нарастить производство концентрата из песка на 20,6% до 0,714 млн т по сравнению с 2007 годом.

Общие объемы переработки железосодержащих песков составляют около 60 млн т. Окончание переработки планируется в 2012 году.

На ОАО «АХЗ» реализуется ежегодная программа по озеленению территории завода и породного отвала с целью удержания грунта и снижения запыленности. Программа предусматривает высадку около 150 различных пород деревьев, в том числе акация, клен широколистный, тополь Болле, ясень зеленый.



На ОАО «СевГОК» и ОАО «ЦГОК», совместно с Криворожским ботаническим садом Национальной академии наук Украины, продолжается реализация

экологической программы «Оазис», цель которой – озеленение промышленных площадок комбинатов и прилегающих территорий для снижения уровня загрязнения воздуха. В 2008 году каждым комбинатом было высажено более 4 тыс. деревьев и кустарников, а также создана 41 зона отдыха для работников. В перспективе, программа «Оазис» предполагает более чем четырехкратное увеличение количества зеленых насаждений на промышленных площадках комбинатов и прилегающих территориях, а также – увеличение количества зон отдыха.



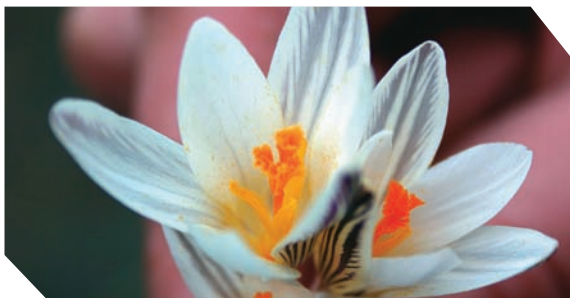
ОАО «ЦГОК» одним из первых в Украине успешно реализует программу по горнотехнической рекультивации отработанной емкости карьера №2 вскрышными породами. Программа позволяет решать одну из серьезнейших экологических проблем горнодобывающего комплекса – необходимость отчуждения пахотных земель под размещение отвалов (до 1,8 млн т ежегодно).

Так, только для разработки Глееватского карьера под отвалы пришлось бы выделить около 140 га пахотных земель. Комбинат использует весь объем образующихся вскрышных пород Глееватского карьера в строительстве, рекультивации карьера и во внутреннем отвалообразовании (40-50% от общего объема образования отходов производства). К 2015 году планируется выполнение работ по рекультивации северо-западного участка карьера №2 с ежегодной высадкой деревьев. Полная засыпка карьера займет 20-25 лет. По окончании выполнения рекультивации карьера будет восстановлено 103,6 га пахотных земель.



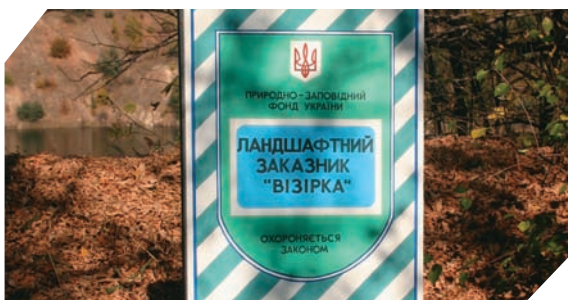
ЗАКАЗНИК ВИЗИРКА

Днепропетровская область – один из крупнейших промышленных регионов Украины. Значительные площади естественной среды здесь подвергаются интенсивному антропогенному воздействию, как это происходит на территории Криворожского железорудного бассейна, начиная с первой половины XX века. Поэтому сохранение и восстановление трансформированных природных ландшафтов и биологического разнообразия становятся жизненно важными для данного региона.



На ОАО «ИнГОК» было принято решение взять на себя добровольные обязательства по охране территории отработанных карьеров «Визирка», которые разрабатывались до 1978 года. В 2000 году предприятие обратилось в органы государственной власти с инициативой создания и развития на территории бывших карьеров особой экологической зоны – ландшафтного заказника местного значения общей площадью 121,1 га. Инициатива была поддержана Днепропетровским областным советом, и в 2001 году предприятие подписало охранные обязательства с Государственным управлением экологии и природных ресурсов Днепропетровской области.

К проекту создания ландшафтного заказника предприятие привлекло «Институт проблем природопользования и экологии» Национальной академии наук Украины, который совместно с экологами



предприятия провел на территории заказника научно-исследовательскую работу для разработки рекомендаций по биологической рекультивации территории, улучшению ландшафтных особенностей заказника и поселению на его территории различных групп животных.

За время реализации проекта удалось значительно улучшить санитарное состояние водоемов и повысить уровень плодородия грунтов. А животный мир заказника пополнился на 103 вида – часть из них занесены в красные книги области и Украины, а также в Красный список Европы.

В рамках выполнения своих ежегодных природоохранных обязательств предприятие проводит уборку территории, выполняет санитарно-защитные мероприятия, укрепляет склоны карьера и проводит работы по биологической рекультивации.

Предприятие активно вовлекает в свою деятельность по поддержанию и развитию заказника учащихся школ города Ингулец. Вовлечение школьников в такую деятельность является важным элементом экологического образования.

Положительный результат, достигнутый ОАО «ИнГок», наряду с другими исследованиями, был положен в основу разработки областной программы по использованию нарушенных земель горно-обогатительных предприятий¹, утвержденной решением Днепропетровского областного совета.

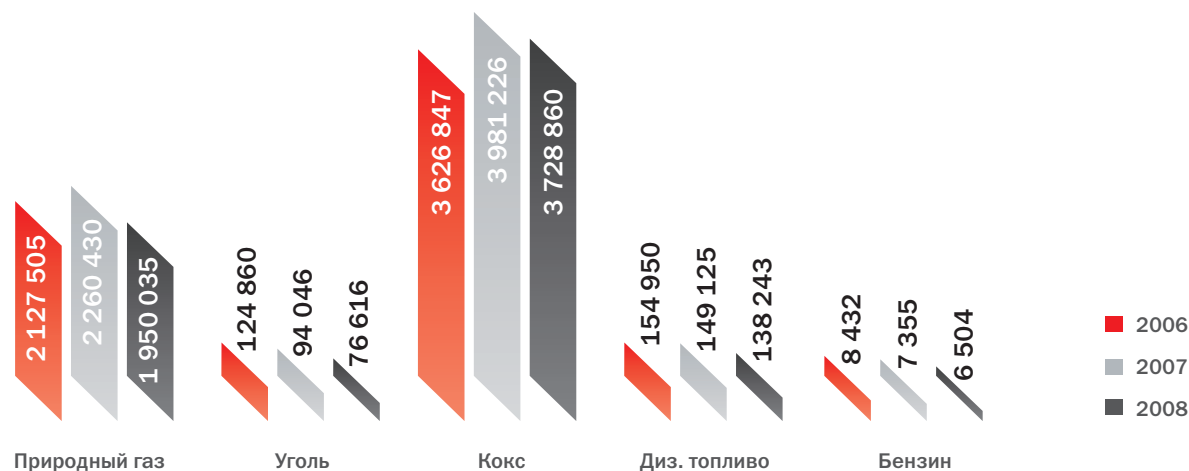
Деятельность ОАО «ИнГок» по развитию заказника была высоко оценена на государственном уровне. В начале 2008 года руководство предприятия было удостоено государственной премии в области науки и техники за создание ландшафтного заказника «Визирка».



¹«Программа использования нарушенных земель горно-обогатительных предприятий в качестве восстанавливающихся элементов системы Криворожского железорудного и Никопольского марганцево-рудного бассейна на 2007-2009 гг.»



ДИНАМИКА ПОТРЕБЛЕНИЯ ПЕРВИЧНОЙ ЭНЕРГИИ, 2006-2008 (Т.У.Т)



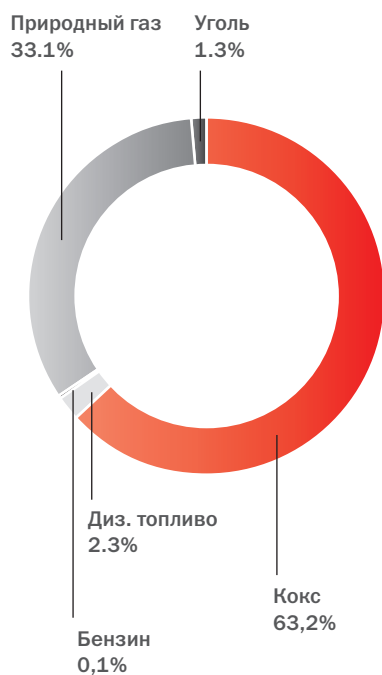
Энергосбережение

Стратегическая цель Компании – сделать наше металлургическое производство максимально энергоэффективным. Это позволит не только снизить себестоимость выпускаемой продукции, но и минимизировать воздействие на окружающую природную среду, включая снижение выбросов в атмосферу.

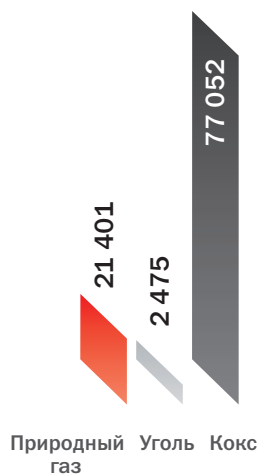
На данный момент на предприятиях Группы реализуются кратко- и долгосрочные программы по по-

вышению эффективности использования энергетических ресурсов. Предприятия являются участниками различных региональных и национальных программ по энергосбережению. Так, ОАО «МК «Азовсталь», ОАО «ЕМЗ», ОАО «ХТЗ» и ОАО «АКХЗ» являются участниками программы энергосбережения Донецкой области, рассчитанной на 2006-2010 гг. Комбинат «Азовсталь» и Енакиевский металлургический завод участвуют в отраслевой программе энергоэффективности и энергосбережения, рассчитанной на период до 2017 года.

ПРЯМОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭНЕРГИИ, 2008



ЭКОНОМИЯ ЭНЕРГИИ ЗА СЧЕТ ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ, 2008 (Т.У.Т)





В 2008 году Группе удалось добиться снижения потребления топлива, электрической и тепловой энергии по сравнению с предыдущим годом.

Это было достигнуто за счет:

- реализации комплекса мероприятий по капитальному ремонту и реконструкции технологического оборудования;
- замены неэффективного оборудования на новое и менее энергоемкое;
- внедрения энергосберегающих технологий;
- усовершенствования технологических процессов;
- использования попутных газов;
- осуществления организационных мероприятий.

Так, в результате энергосберегающих мероприятий в 2008 году, удалось сэкономить около 2,96 млн ГДж топлива (более 100 тыс. т.у.т.), более 426 млн ГДж тепловой энергии и около 65,6 млн кВт•ч электроэнергии.

В сентябре 2008 года на ОАО «ЕМЗ» было создано Управление энергосберегающих технологий, основными функциями которого являются:

- разработка мероприятий по эффективному использованию топливно-энергетических ресурсов;
- обеспечение участия предприятия в проектах Киотского протокола.

Управлением был введен еженедельный аудит всех подразделений предприятия для выявления неэффективного использования энергоресурсов. По результатам аудита выдаются предписания по устранению недостатков.

Также Управление разработало комплекс энергосберегающих мероприятий на 2009 год, который позволит обеспечить экономию энергоресурсов на сумму 13,6 млн грн. Основным мероприятием станет внедрение автоматизированной системы технического учета энергоресурсов. Система также позволит проводить мониторинг производства, потребления и распределения энергоресурсов в режиме реального времени, своевременно определять причины отклонений и вносить корректирующие действия.

По результатам оценки потенциала предприятия по снижению энергетических показателей была разработана энергетическая программа, рассчитанная на 2009-2014 гг., основной целью которой является снижение энергоемкости продукции на 5%.

426,78

МЛН ГДж

объем тепловой энергии, сэкономленной в результате реализации энергосберегающих мероприятий в 2008 году

В 2008 году на ОАО «Краснодонуголь» удалось снизить энергозатраты на 0,69 млн кВт•ч в год за счет перехода на новый тип насосов с усовершенствованной конструкцией на шахте им. Н. П. Баракова. Предприятие является одним из пионеров применения данной технологии в угольной промышленности Украины.

Вторым по значимости мероприятием, реализованным ОАО «Краснодонуголь» в отчетном году, стала замена на ЦОФ «Дуванская» устаревшего компрессорного и насосного оборудования, которое используется для процесса отсадки и перекачки оборотной воды, на современное оборудование. В результате удалось добиться экономии 2,5 млн кВт•ч электроэнергии.



В IV квартале 2007 года на комбинате «Азовсталь» была введена в эксплуатацию установка ВРУ-60, которая предназначена для обеспечения кислородом конвертерного, доменного и мартеновского цехов. Начиная с 2008 года, эксплуатация ВРУ-60 позволяет экономить в год порядка 16 млн кВт•час электроэнергии. Объем инвестиций в проект составил \$71 млн.



Борьба с глобальным изменением климата

Металлургическое производство и добыча сырья сопровождаются выбросом таких парниковых газов как диоксид углерода (CO_2) и метан (CH_4), способствующих глобальному изменению климата. Группа Метинвест, осознавая важность этой проблемы, намерена внести весомый вклад в ее решение. Уже сегодня Компания проводит инвентаризацию выбросов, внедряет механизмы Киотского протокола, участвует в международных глобальных инициативах и исследовательских проектах.

В 2008 году в Компании была создана должность менеджера по вопросам Киотского протокола, основными функциональными обязанностями которого стали планирование, подготовка и реализация всех проектов совместного осуществления в рамках Протокола. Данные проекты позволяют снизить влияние Компании на окружающую среду, повысить безопасность условий труда и привлечь дополнительные инвестиции в модернизацию производства.

На предприятиях Группы реализуются проекты совместного осуществления по следующим направлениям:

- утилизация шахтного метана;
- производство тепла и электроэнергии из вторичных газов;
- энергоэффективные мероприятия.

По всем проектам, реализуемым на предприятиях Группы в рамках Киотского протокола, в 2008 году совокупное сокращение выбросов превысило 90 тыс. т CO_2 -экв.



На данный момент реализуются три проекта по сокращению выбросов на шахтоуправлениях «Суходольское-Восточное», «Молодогвардейская» и «Самсоновская-Западная» (ОАО «Краснодунголь»).

В 2006 году на шахтоуправлении «Суходольское-Восточное» начал реализовываться проект, предусматривающий утилизацию шахтного метана благодаря переводу котельной с угля на шахтный метан. Выработанное тепло используется для производственных нужд. За период 2006-2008 гг. объем выбросов CO_2 -экв. удалось сократить на 80 тыс. т, из них 50 тыс. т – в 2008 году. Квоты на выброс углекислого газа были проданы Международной финансовой корпорации (IFC). До 2012 года объем выбросов CO_2 -экв. планируется сократить на 300 тыс. т.

На шахтоуправлении «Суходольское-Восточное» также в планах проекты по утилизации шахтного метана путем его сжигания на газоутилизационных установках и производству электроэнергии из шахтного метана, которые позволят сократить выбросы CO_2 -экв. на 2 млн т.

Проект на шахтоуправлении «Молодогвардейская» предусматривает утилизацию шахтного метана путем его сжигания на газоутилизационных установках, перевод котельной с угля на метан и производство сжиженного газа из шахтного метана (проект осуществляется при поддержке Европейской Комиссии). До 2012 года выбросы CO_2 -экв. планируется сократить на 1,5 млн т.

90 000
Т CO_2 -ЭКВ.

превысило совокупное сокращение выбросов в 2008 году по всем проектам, реализуемым на предприятиях Группы в рамках Киотского протокола



Участие в международных инициативах

Метинвест является единственной украинской компанией, которая имеет статус полноправного члена Всемирной ассоциации производителей стали (WSA). Членство в данной международной организации предусматривает активную природоохранную деятельность в компании.

В 2008 году Метинвест присоединился к инициативе этой ассоциации по глобальному секторальному подходу (Global Sectoral Approach). Инициатива предусматривает расчет индекса углеродной интенсивности (Carbon Intensity Index) – объем выбросов парниковых газов (CO₂-экв.) на производство одной тонны стали. Данный расчет позволит дать прогноз динамики выбросов парниковых газов от сталелитейной промышленности до 2050 года, а также – определить приоритетные мероприятия и технологии, которые позволят снизить эти выбросы.

В рамках данной инициативы Метинвест ежегодно предоставляет данные о совокупных выбросах парниковых газов по всем предприятиям Группы. В 2009 году Компания получила сертификат Climate Action Member за участие в данной программе в 2008-2009 гг.



С ноября 2008 года ОАО «Краснодонуголь» принимает участие в исследовательском проекте Европейской Комиссии «Метан угольных шахт – новые решения для использования метана угольных шахт – сокращение выбросов парниковых газов CoMeth» по следующим направлениям:

- разработка инновационной концепции утилизации шахтного метана для производства сжиженного природного газа с целью его использования в качестве топлива для автомобильного транспорта;
- разработка методических рекомендаций по утилизации шахтного метана.

Если по результатам исследований будет принято решение о производстве сжиженного газа из шахтного метана на ОАО «Краснодонуголь», Европейская Комиссия на основе гранта компенсирует около 25% от планируемых инвестиций в этот проект.



Охрана труда и промышленная безопасность



Группа Метинвест, являясь региональным лидером в ГМК и одним из ведущих игроков в мировой металлургической отрасли, стремится к постоянному улучшению показателей в области промышленной безопасности и охраны труда. Сохранение жизни и здоровья людей является одним из основных приоритетов стратегии Компании.

454,6
МЛН ГРН.

объем совокупных затрат предприятий Группы в области промышленной безопасности и охраны труда в 2008 году

32%

снижение количества несчастных случаев на производстве по сравнению с 2007 годом

Основная задача, которую мы ставим перед собой сегодня, это формирование новой, позитивной культуры безопасной работы, направленной на повышение ответственности каждого руководителя за безопасность своих подчиненных, а каждого сотрудника – за свою безопасность и безопасность окружающих людей.

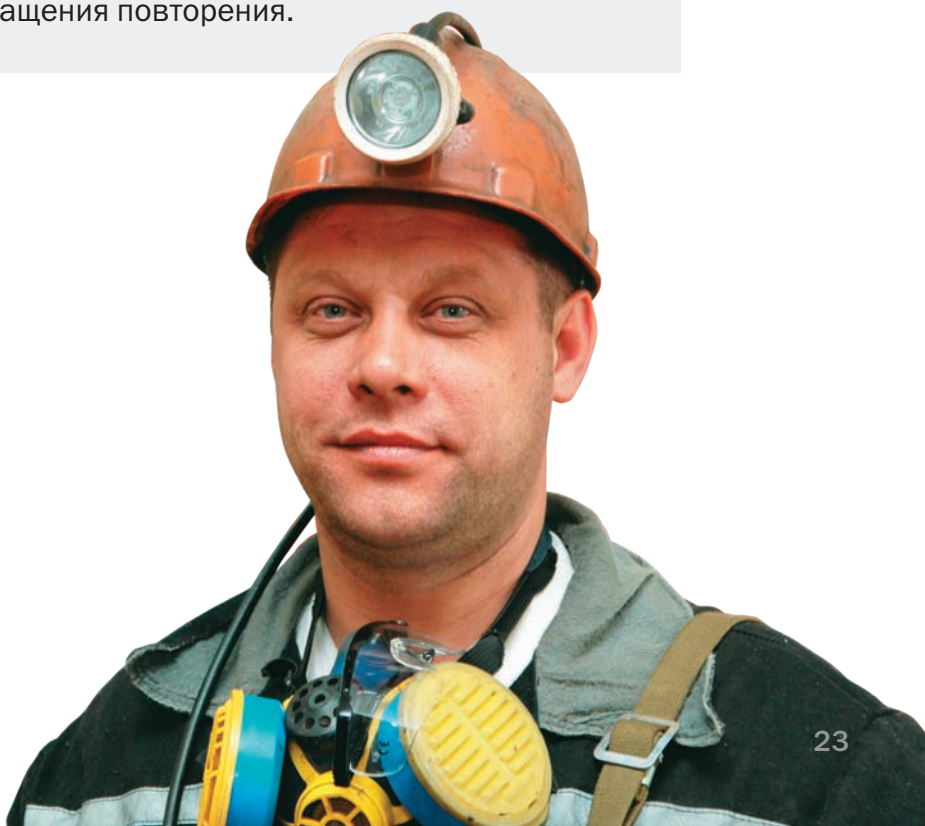
Наши цели:

- снизить травматизм на производстве и аварийность до нулевого показателя;
- обеспечить безопасность сотрудников на рабочем месте;
- предотвратить возникновение профессиональных заболеваний;
- сформировать у работников сознательное отношение к вопросам охраны труда и промышленной безопасности.



Принципы Группы Метинвест в области охраны труда, здоровья и окружающей среды:

1. Все травмы, аварии и экологические инциденты могут быть предотвращены. Поэтому особое внимание должно уделяться прогнозированию, определению источников опасности и профилактике.
2. Руководители играют ведущую роль в вопросах охраны труда, здоровья и окружающей среды. Руководители несут полную ответственность за эффективность работы в этой сфере.
3. Руководитель обязан установить четкие стандарты безопасной работы и довести их до сведения каждого работника. Работник должен знать источники опасности на рабочем месте, последствия неконтролируемого взаимодействия с источниками опасности и меры защиты. Ответственность за обучение, проверку знаний и навыков лежит на руководителе.
4. Охрана труда, здоровья и окружающей среды – дело каждого. Каждый работник обязан соблюдать правила безопасного выполнения работ. Соблюдение правил – обязательное условие работы на предприятиях Группы Метинвест.
5. Работник имеет право на безопасные условия труда. Ответственность за обеспечение безопасных условий труда лежит на руководителе. Работник имеет право отказаться от выполнения работы, если он считает, что его жизни и здоровью угрожает опасность. Работник обязан незамедлительно проинформировать руководителя, если он считает, что его жизни и здоровью или жизни и здоровью других работников угрожает опасность.
6. Необходимо определять источники опасности и оценивать риски, прежде чем допускать работников к выполнению производственного задания. По результатам оценки и анализа обязательно выполнять мероприятия, снижающие уровень риска до приемлемого.
7. Анализ каждого происшествия – это, прежде всего, возможность улучшения защищенности людей и природы. Все происшествия должны регистрироваться, необходимо определять их коренные причины и принимать адекватные меры для предотвращения повторения.





8. Каждый работник обязан своевременно информировать о происшествиях своего непосредственного руководителя. Каждый случай преднамеренного сокрытия происшествия будет рассматриваться как грубое нарушение производственной дисциплины.

9. Необходимо поддерживать высокий уровень готовности к реагированию на чрезвычайные ситуации. Каждое предприятие должно быть обеспечено оборудованием и планами действий в случае чрезвычайных ситуаций. Все сотрудники должны быть ознакомлены с планами действий в случае чрезвычайных ситуаций и проходить регулярную проверку знаний.

10. Необходимо осуществлять эффективный экологический мониторинг и стремиться к предупреждению и постоянному снижению воздействия деятельности каждого предприятия на окружающую среду.

11. В процессе производства необходимо стремиться к сохранению и оптимальному использованию сырьевых и энергетических ресурсов.

12. При планировании деятельности каждого предприятия и принятии инвестиционных решений необходимо в обязательном порядке проводить оценку потенциального воздействия на безопасность людей и окружающую среду. Такая оценка должна выполняться регулярно на всех этапах проекта.

13. Для снижения воздействия на здоровье работников необходимо постоянно улучшать условия труда на рабочих местах, проводить регулярные профилактические медицинские осмотры и внедрять более эргономичные способы выполнения работы. Необходимо уделять особое внимание пропаганде здорового образа жизни.

14. Эффективное взаимодействие с общественностью является неотъемлемой частью ведения бизнеса. При принятии управленческих решений, касающихся текущей и инвестиционной деятельности, а также при стратегическом планировании, необходимо вступать в открытый диалог и учитывать интересы населения, общественных организаций и органов местного самоуправления.

Система управления промышленной безопасностью и охраной труда

Для оказания содействия руководству Группы Метинвест в управлении вопросами промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды в 2008 году в управляющей компании была создана Дирекция по промышленной безопасности и экологии.

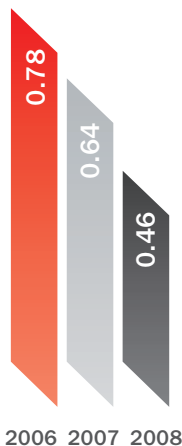
В отчетном году, с целью совершенствования работы в этой области, в Компании была разработана и утверждена «Стратегия по промышленной безопасности и экологии на 2008 – 2011 гг.» (далее: Стратегия). Координация деятельности предприятий Группы по реализации Стратегии осуществляется управляющей компанией.

В рамках выполнения приоритетных направлений деятельности, обозначенных в Стратегии, в управляющей компании началась разработка и внедрение интегрированной системы управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды на основе лучших мировых практик. В ближайшее время система управления пройдет аудит на соответствие международным стандартам OHSAS 18001 и ISO 14001.

Для повышения способности реагирования на чрезвычайные ситуации и своевременного принятия необходимых управленческих решений был внедрен в действие «Порядок передачи оперативной информации о происшествиях», который регламентирует процесс оперативной передачи информации о происшествиях от предприятий в диспетчерскую службу управляющей компании.

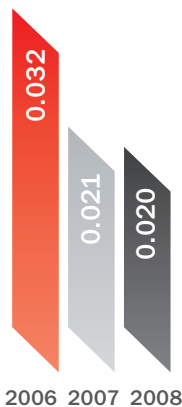


КОЭФФИЦИЕНТ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА, 2006-2008



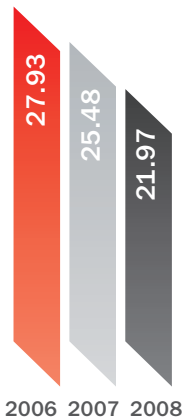
$$\text{КПТ} = \frac{\text{Общее число травм}}{\text{Общее число отработанных часов}} \times 200\,000^*$$

КОЭФФИЦИЕНТ СМЕРТЕЛЬНОГО ТРАВМАТИЗМА, 2006-2008



$$\text{КСТ} = \frac{\text{Общее число смертельных случаев}}{\text{Общее число отработанных часов}} \times 200\,000^*$$

КОЭФФИЦИЕНТ ПОТЕРЯННЫХ ДНЕЙ, 2006-2008



$$\text{КПД} = \frac{\text{Общее число потерянных дней}}{\text{Общее число отработанных часов}} \times 200\,000^*$$

* 200 000 = 50 рабочих недель по 40 часов для 100 сотрудников

С целью выработки единого подхода Группы к сбору и представлению статистической информации по охране труда и промышленной безопасности был разработан и введен в действие новый формат сбора статистической информации, позволяющей рассчитывать показатели эффективности, сравнимые с показателями компаний по всему миру. В частности, было внедрено использование коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности, рассчитываемого на 1 миллион отработанных человеко-часов – LTIF (Lost Time Injury Frequency).

Централизованный сбор и анализ информации о несчастных случаях на предприятиях Группы показал, что в Компании наметилась позитивная тенденция снижения показателей производственного травматизма. По сравнению с 2007 годом, количество несчастных случаев уменьшилось на 31,6% и случаев со смертельным исходом – на 11,8%.

Совершенствование систем управления промышленной безопасностью и охраной труда

На семи крупнейших предприятиях Группы система управления охраной труда и здоровья сертифицирована в соответствии с международным стандартом OHSAS 18001. Основная задача системы – управление рисками в области промышленной безопасности и здоровья, а также – повышение эффективности такого управления.

В 2008 году ОАО «МК «Азовсталь»» успешно прошло сертификацию на соответствие требованиям стандарта OHSAS 18001. На предприятиях, сертифицированных ранее, проводились внутренние и надзорные аудиты, повторная сертификация. Компания планирует провести сертификацию всех предприятий Группы.

В Горнорудном дивизионе было принято решение о реализации проекта по дальнейшему усовершенствованию системы управления безопасностью труда и формированию осознанного отношения работников к этим вопросам. Партнером в реализации этого проекта выбрана компания DuPont – один из крупнейших международных концернов и мировой лидер в области охраны труда.

Обучение сотрудников по охране труда и промышленной безопасности

На предприятиях Метинвеста особое внимание уделяется обучению работников приемам и методам безопасного выполнения работ. Обучение проводится по нескольким направлениям: обязательное обучение в соответствии с требованиями действующего законодательства Украины; обучение,



проводимое в соответствии с требованиями OHSAS 18001; а также дополнительное обучение с использованием материалов, разработанных в учебных центрах предприятий.



На предприятиях Группы действуют лицензированные Министерством образования собственные учебные центры (учебно-курсовые комбинаты), которые оснащены современным оборудованием. Сотрудники учебных центров, совместно со службами охраны труда и промышленной безопасности предприятий, разрабатывают и совершенствуют программы обучения и контроля знаний в этой области. Обучение охватывает все категории сотрудников.

Для обучения руководителей и специалистов по отдельным направлениям предприятия сотрудничают со специализированными организациями и высшими учебными заведениями страны.

Чтобы сделать обучение более интересным и информативным, используется весь набор современных инструментов, помогающих лучше усваивать информацию: интерактивные презентации, учебные фильмы и компьютерные программы.

Так, учебный центр ОАО «МК «Азовсталь» на сегодняшний день имеет в своем арсенале более 30 учебных фильмов, а программа «Автоэкзаменатор «Охрана труда», рекомендованная Госгорпромнадзором Украины, установлена на рабочих компьютерах руководителей и специалистов всех служб комбината.

В августе 2008 года Дирекция по промышленной безопасности и экологии начала серию семинаров по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды для высшего руководства предприятий. На семинарах рассматриваются: ключевые элементы эффективной системы управления безопасностью; необходимость уделять особое внимание главному элементу системы – человеку; использование таких инструментов, как анализ коренных причин при расследовании происшествий, проведение поведенческих аудитов безопасности, оценка рисков и др. Основное внимание уделяется ведущей роли руководителей в построении культуры безопасной работы на производстве.



В ноябре 2008 года в управляющей компании был проведен месячник транспортной безопасности – «Безопасность на дорогах 2008». В рамках мероприятия проводилась пропаганда безопасного вождения, демонстрировались презентации и видеоролики о важности использования ремня безопасности, соблюдения скоростного режима, неиспользования мобильного телефона во время управления автомобилем, трезвости и концентрации за рулем. Месячник прошел при активном участии сотрудников – в опросе, посвященном определению отношения сотрудников к проблемам безопасности на дорогах, приняли участие 103 человека. Еще 51 человек, включая всех водителей компании, прошли обучение на специальных курсах «защитного» вождения.

В месячнике транспортной безопасности приняли участие не только сотрудники управляющей компании, но и члены их семей. На конкурс детского рисунка детьми сотрудников компании было представлено 36 рисунков, а 154 сотрудника приняли участие в on-line голосовании за лучший рисунок. Все дети, участвовавшие в конкурсе, получили грамоты от компании и набор цветных карандашей, а победитель конкурса получил в подарок «Энциклопедию рисования», набор красок, карандашей и диск с обучающей программой «Правила дорожного движения для детей».

В отчетном году более 10 тыс. сотрудников предприятий Метинвеста прошли обучение по вопросам охраны труда, что почти на 39% больше, чем в 2007 году. Объем инвестиций в этой области составил более 0,85 млн грн.



Обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты

Качественная и современная спецодежда и средства индивидуальной защиты (СИЗ) играют важную роль в комплексе мероприятий по обеспечению безопасности работающих на производстве.

Спецодежда и средства индивидуальной защиты являются последним рубежом между работником и опасным производственным фактором, именно поэтому мы предъявляем к ним повышенные требования, превышающие установленные государственными стандартами.



В 2008 году была подготовлена первая редакция нового технического стандарта, определяющего требования к защитным и эксплуатационным свойствам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для работников предприятий Горнорудного дивизиона. В 2009 году планируется изготовить опытные образцы для тестирования, а уже в 2010 году работники предприятий Дивизиона получат новую спецодежду. Отличительной особенностью новой спецодежды будет повышенная износостойкость и прочность, благодаря использованию ткани на основе синтетики и хлопка. Новая ткань также будет устойчивой к воздействию воды и нефтепродуктов, а сами костюмы будут снабжены светоотражающими элементами. Одежда отдельных категорий работников будет обладать дополнительными защитными качествами, например, защитой от электрической дуги или агрессивных химических сред. Кроме того, работникам будут выдаваться современная спецобувь, перчатки, и СИЗ для защиты органов дыхания и зрения.

На предприятиях Группы также проводится обучение правильному использованию СИЗ и разъяснительная работа о негативных последствиях их нерегулярного использования. За использованием СИЗ ведется усиленный контроль со стороны руководителей.

10 000

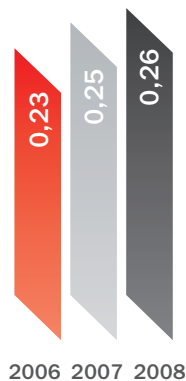
РАБОТНИКОВ

предприятий Группы прошли обучение по вопросам охраны труда, что на 39% больше, чем в 2007 году

Охрана здоровья

В 2008 году на предприятиях Группы наблюдался некоторый рост коэффициента профессиональных заболеваний. Анализ причин роста показал, что предпосылки для возникновения профессиональных заболеваний были заложены еще много лет назад, задолго до образования Группы Метинвест, и связаны с тяжелыми условиями труда, использованием устаревших технологий, недостаточным контролем за применением СИЗ и их низким качеством или отсутствием.

КОЭФФИЦИЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ, 2006-2008



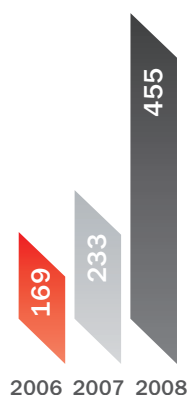
$$КПЗ = \frac{\text{Общее число случаев профессиональных заболеваний}}{\text{Общее число отработанных часов}} \times 200\,000^*$$

* 200 000 = 50 рабочих недель по 40 часов для 100 сотрудников



Работа по кардинальному улучшению в этой области была начата практически с первых дней формирования Группы. Изменение ситуации в данном направлении – длительный процесс, требующий осуществления целого комплекса мероприятий, которые продолжали реализовываться в Компании в отчетном году: улучшение условий труда; идентификация и устранение опасных производственных факторов; обновление оборудования; обеспечение качественными средствами коллективной и индивидуальной защиты; повышение уровня медицинского обслуживания.

ИНВЕСТИЦИИ В ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ, 2006-2008 (МЛН ГРН.)



На предприятиях Метинвеста регулярно выполняются диагностические, профилактические, лечебные и реабилитационные мероприятия, направленные на уменьшение количества случаев возникновения профессиональных заболеваний. Регулярные медицинские осмотры позволяют своевременно диагностировать профессиональные заболевания, а результатом становится направление работника на профилактику, лечение или реабилитацию. Также, медицинские службы предприятий, совместно с лечебными учреждениями городов, реализуют программы, в рамках которых, помимо периодических обязательных медосмотров, сотрудники проходят углубленные медицинские обследования.

В случае подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, он направляется в специализированное медицинское учреждение для установления связи заболевания с воздействием вредных производственных факторов и трудового процесса. Работники, у которых выявлены хронические профессиональные заболевания, регулярно обеспечиваются санаторными путевками для проведения лечения. Ежегодно предприятия Группы предоставляют своим сотрудникам возможность проходить реабилитацию в собственных санаториях-профилакториях, а так же направлять работников на санаторно-курортное лечение.



На Ингулецком ГОКе, в рамках участия в общегосударственных программах, реализуются программы предотвращения и минимизации риска возникновения тяжелых заболеваний среди сотрудников предприятия:

- «Целевая программа профилактики и лечения артериальной гипертензии в районе обслуживания лечебно-оздоровительного комплекса ОАО «ИнГОК» на 2008-2010 гг.» – нацелена на раннее выявление, постановку на диспансерный учет и лечение данной патологии;
- «Комплексная программа профилактики СПИДа на 2008-2010 гг.» – нацелена на проведение ранней диагностики СПИДа, профилактики ВИЧ-инфекции, наркомании;
- «Комплексная программа борьбы с туберкулезом в Ингулецком районе на 2008-2011 гг.» – нацелена на раннее выявление, профилактику и лечение туберкулеза;
- «Ингулецкая региональная программа антигепатит 2007-2011 гг.» – нацелена на вакцинацию от вирусного гепатита «В», разработку регламентов профилактики парентеральных заражений, повышение санитарной грамотности населения.

В Компании реализуются программы по профилактике заболеваний, не связанных с профессиональной деятельностью: сахарный диабет, гипертония, онкологические заболевания, ВИЧ/СПИД и другие.

Пропаганде здорового образа жизни уделяется отдельное внимание. На предприятиях проходят ежегодные спортивные мероприятия – спартакиады и эстафеты между цеховыми командами по футболу, волейболу и легкой атлетике.

Взаимодействие с подрядными организациями

В соответствии с политикой в области промышленной безопасности и экологии, Метинвест принимает на себя ответственность за безопасность каждого, кто работает на территории производственных площадок предприятий, в том числе и сотрудников подрядных организаций. Работе с подрядными организациями в отчетном году стало уделяться больше внимания.



В частности, предприятия ОАО «СевГОК» и ОАО «ЦГОК» внедрили положение о работе с подрядчиками¹, которое устанавливает требования Компании в области охраны труда, пожарной безопасности и охраны окружающей среды при выполнении работ сторонними организациями на промышленных объектах предприятий. Соблюдение правил охраны труда и наличие исправной техники, оборудования и средств индивидуальной защиты являются определяющими при выборе потенциального подрядчика и вносятся отдельными пунктами в качестве договорных обязательств. Контроль за безопасным выполнением работ подрядчиками осуществляется руководителями производственных участков в сотрудничестве со службами охраны труда и промышленной безопасности предприятий.

Повышение осведомленности и пропаганда безопасных методов работы

На предприятиях Группы проводится постоянная работа по повышению общей осведомленности сотрудников в области промышленной безопасности и охраны труда. Для этого используются агитационные стенды на предприятиях и рекламные щиты с социальной рекламой в районах проживания сотрудников. Для комплексного воздействия используются внутренние ресурсы предприятий: газеты, радиоканалы и ТВ-программы.

В ходе расследования происшествий или несчастных случаев на предприятиях определяются причины произошедшего и разрабатываются необходимые меры по предотвращению подобных событий в будущем. Сотрудников предприятий знакомят с причинами и обстоятельствами каждого несчастного случая, а также с рекомендациями по предотвращению подобных происшествий в будущем.

На ОАО «ХТЗ» ежегодно проводится конкурс по безопасному выполнению работ, в рамках которого проходит соревнование на лучший плакат по актуальным для завода темам в этой области. В 2008 году конкурс был посвящен недопустимости использования различных аудиоустройств на рабочих местах, так как это не позволяет сотрудникам своевременно реагировать на подаваемые сигналы об опасности. В конкурсе приняли участие работники 17 цехов, которые представили 19 плакатов. Плакаты победителей были напечатаны в типографии и развешены в цехах завода в качестве агитационного материала. Победители конкурса получили денежные премии.



Предприятиями активно используются инструменты позитивной мотивации сотрудников. В качестве наград работникам выплачиваются премии, выдаются грамоты и другие награды. В частности, предприятием ОАО «МК «Азовсталь» в 2008 году было выплачено премий в объеме около 150 тыс. грн. за безопасное выполнение работ.

Большой популярностью среди сотрудников также пользуется участие в различных конкурсах и соревнованиях по охране труда и безопасному выполнению работ.



На ОАО «ХТЗ» работает собственная поликлиника, которая оснащена современным диагностическим оборудованием, включая аппараты УЗИ, рентген аппарат, электрокардиограф. На базе поликлиники действуют дневной стационар, физиотерапевтическое отделение и современная диагностическая лаборатория. В поликлинике работает 64 медицинских работников, включая терапевта, гинеколога, эндокринолога, невропатолога и других профильных специалистов. Предприятие также сотрудничает с медицинскими учреждениями города для привлечения к обязательным осмотрам врачей других профильных специализаций.

Для оздоровления работников предприятия действует собственный санаторий-профилакторий, при котором функционируют спортивный комплекс и комната спелеотерапии.

¹ «Положение об урегулировании вопросов охраны труда, пожарной безопасности и охраны окружающей среды при выполнении строительно-монтажных, ремонтных и других работ сторонними организациями в структурных подразделениях и на объектах предприятий»



КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН ОАО «КРАСНОДОНУГОЛЬ»

На предприятии ОАО «Краснодонуголь», начиная с 2006 года, реализуется комплексный план по улучшению условий промышленной безопасности и охраны труда. В течение 2008 года был проведен ряд технических, научно-исследовательских, мониторинговых, информационных, обучающих и оздоровительных мероприятий.

Технические мероприятия

На всех угледобывающих подразделениях ОАО «Краснодонуголь» горные работы ведутся с применением дегазации для отвода шахтного метана из выемочных участков угольных лав с целью обеспечения необходимого уровня промышленной безопасности работников. На трех угледобывающих подразделениях (шахта им. Н. П. Баракова, шахта «Дуванная» и блок им. 50-летия СССР шахтоуправления им. 50-летия СССР) применяется подземная дегазация. На шахте «Молодогвардейская», шахте «Самсоновская-Западная» и шахтоуправлении «Суходольское-Восточное» реализуется комплексная дегазация (поверхностная и подземная).



Для контроля за аэрогазовой обстановкой на пяти шахтах предприятия применяется комплекс аэрогазовый информационный. В 2009 году планируется ввести в эксплуатацию такой комплекс на шахте «Дуванная». На шахте им. Н. П. Баракова применяется унифицированная телекоммуникационная система диспетчерского контроля, обеспечивающая непрерывный контроль за параметрами машин и атмосферой горных выработок.

Научно-исследовательские мероприятия

С целью внедрения передовых технологий, предприятие в 2008 году продолжало сотрудничать с двумя ведущими научно-исследовательскими институтами: Институтом геотехнической механики НАН Украины им. М. С. Полякова (г. Днепропетровск) и Донбасским государственным техническим университетом (г. Алчевск) – с целью исследования возможности интенсификации дегазации шахт и прогнозирования потенциального объема выделения метана в горных выработках.



Контроль безопасного выполнения работ

На предприятии установлен порядок обследования рабочих мест инженерно-техническими работниками, и только за декабрь 2008 года горные выработки были обследованы 7199 раз. В каждом структурном подразделении проводится разъяснительная работа по вопросам трудовой и производственной дисциплины. На рабочих местах проводятся инструктажи по безопасным методам работы в соответствии с выданным нарядом.

Для осуществления постоянного контроля и координации работ по обеспечению безопасных условий труда и ведения работ на ОАО «Краснодонуголь» была создана постоянно действующая комиссия по вопросам охраны труда и промышленной безопасности. В 2008 году комиссия провела 14 заседаний, на которых заслушивались отчеты руководителей о произошедших авариях, несчастных случаях, обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и др.



Обучение

В рамках обучения работников по охране труда ОАО «Краснодонуголь» сотрудничает с Научно-исследовательским институтом горноспасательного дела и пожарной безопасности, Государственной военизированной горноспасательной службой, Луганским экспертно-техническим центром, Научно-исследовательским институтом горной механики им. Федорова, Макеевским научно-исследовательским институтом и Донбасским техническим университетом (г. Алчевск).

В соответствии с коллективным договором, на предприятии проводятся семинары для общественных инспекторов, которые осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства об охране труда и промышленной безопасности на своих участках. В настоящее время в структурных подразделениях ОАО «Краснодонуголь» работают 94 общественных инспектора.

7 199

РАЗ

обследованы горные выработки за декабрь 2008 года инженерно-техническими работниками

Оздоровительные мероприятия

На предприятии функционирует медицинская служба, состоящая из двух отделений: отделение профилактического осмотра, лечебно-диагностическое отделение «Ультрамед», а также здравпунктов. В активе медицинской службы находятся два санатория-профилактория, в которых ежегодно проходят лечение более 2000 сотрудников. В 2008 году для повышения качества медицинского обслуживания работников предприятие приобрело современное медицинское оборудование для лечебно-диагностического отделения в количестве 88 единиц.

Отдельное внимание уделяется работникам, входящим в так называемую группу риска по сердечно-сосудистым заболеваниям. Данная категория работников перед каждой сменой проходит дополнительный медицинский осмотр. В результате, по итогам 2008 года удалось избежать случаев естественной смерти на производстве.

Информирование

Для информирования сотрудников по вопросам промышленной безопасности использовались: современное информационное табло, расположенное в фойе заводоуправления; рекламные щиты с социальной рекламой; информационные стенды; а также – газеты «Шахтер Краснодона» и «Шахтерский вестник», выпускаемые предприятием. Кроме того, были задействованы и местные СМИ – например, газета «Слава Краснодона».





Управление персоналом



Сегодня в Группе Метинвест работают более 87 тысяч человек¹. Сотрудники Группы Метинвест являются основой успеха и ключевым ресурсом, обеспечивающим конкурентоспособность Компании. Мы стремимся быть приоритетным работодателем и строим эффективную систему управления персоналом с целью реализации общей стратегии устойчивого развития Группы.

Ключевыми элементами системы управления персоналом Группы являются:

- развитие корпоративной культуры;
- обучение и развитие персонала;
- совершенствование систем мотивации и вознаграждения;
- совершенствование системы социальной защиты сотрудников.

ВОЗРАСТНОЙ СОСТАВ ПЕРСОНАЛА, 2008



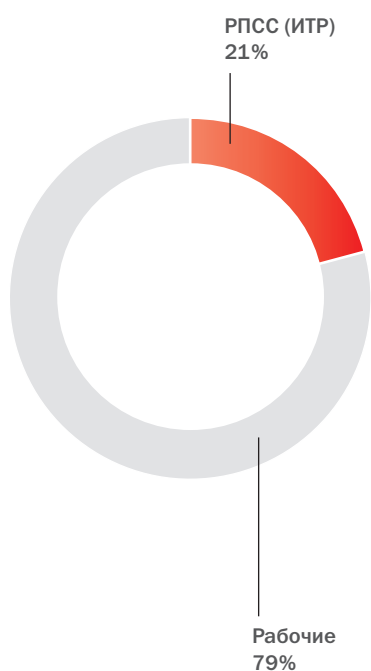
87 127
ЧЕЛОВЕК

численность сотрудников

¹ Учетная численность сотрудников предприятий, вошедших в периметр социального отчета.



КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ, 2008



СОСТАВ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ, 2008 (ПОЛ)



Развитие корпоративной культуры

Мы развиваем корпоративную культуру, основанную на взаимном доверии и уважении, и создаем внутренний климат, позволяющий каждому сотруднику чувствовать себя защищенным и реализовать свой профессиональный и творческий потенциал.

Партнерство, профессионализм, открытый диалог, обратная связь, командный дух, эффективность и нацеленность на общий результат – это основные элементы корпоративной культуры Группы Метинвест.

Компания предоставляет равные возможности сотрудникам исходя из их профессиональных качеств, независимо от возраста, пола, национальности, вероисповедания и политических взглядов. В Компании не используется детский и принудительный труд.





Внутренние коммуникации являются неотъемлемой частью развития корпоративной культуры Группы. В Метинвесте действует и постоянно совершенствуется система обратной связи, позволяющая Компании эффективно взаимодействовать с сотрудниками.

Информирование работников предприятий по вопросам, связанным с деятельностью Компании, осуществляется с помощью таких инструментов как: корпоративные СМИ, внутренние веб-порталы, собственные радио- и видеоканалы, информационные стенды, биллборды и др.

Обратная связь обеспечивается регулярными встречами руководства предприятий с трудовыми коллективами, в том числе в приемных генерального директора и директоров по функциональным направлениям; встречами руководства с представителями профсоюзов; телефонными «горячими линиями»; социологическими опросами и фокус-группами.



В 2008 году социологические исследования были посвящены оценке комфортности работы; ключевым аспектам производственной и социальной политики предприятий; оценке работниками деятельности руководства предприятий; а также было проведено анкетирование молодежи, с целью разработки мероприятий по повышению лояльности молодых специалистов и улучшению молодежной политики в целом.



На ОАО «МК «Азовсталь»» вещает «Рабочее радио», которое предлагает слушателям набор разнообразных тематических передач:

- «Социум» – о развитии внутренних и внешних социальных программ комбината;
- «Молодежь» – о деятельности молодежных организаций комбината;
- «Кадры решают все» – об отдельных сотрудниках комбината и их вкладе в производство;
- «Экология» – об экологических программах комбината;
- «Производственная мозаика» – о результатах производственной деятельности комбината за неделю/месяц.

Кроме того, на радиостанции выходит интерактивная передача «Прямая связь», в которой ведущие специалисты по направлениям и руководство дают ответы на вопросы сотрудников предприятия.

В 2008 году наиболее популярной передачей стал тематический цикл «Социум», собравший более 500 вопросов слушателей.

Привлечение персонала

В Украине остро стоит проблема престижности рабочих профессий среди молодежи, которая приводит к дефициту высококвалифицированных работников и затрудняет реализацию технически сложных проектов. Отдельно стоит выделить проблему качества профессиональной подготовки специалистов, с которой не всегда справляются учебные заведения. Для решения данных проблем в Компании разрабатываются и внедряются программы по привлечению, обучению, адаптации и удержанию молодых специалистов. Реализация таких программ является одной из стратегических задач Группы.

На предприятиях Группы действует многоуровневая система работы с молодыми специалистами, которая предусматривает:

- работу с учащимися и выпускниками общеобразовательных школ, а также со студентами средних

8 241

ЧЕЛОВЕК

количество сотрудников,
прошедших обучение



профессионально-технических и высших учебных заведений;

- работу по профессиональному становлению молодых специалистов и управлению их карьерным ростом;
- пропаганду здорового образа жизни и организацию досуга.



Отдельное внимание уделяется адаптации молодых специалистов на производстве при помощи высококвалифицированных наставников, на основе совместно разработанного плана. В течение периода адаптации молодой специалист проходит следующий комплекс мероприятий:

- стажировка в должности на время отсутствия основного специалиста;
- горизонтальное расширение обязанностей – выполнение более широкого круга взаимосвязанных задач на одном уровне;
- вертикальное расширение обязанностей – включение в обязанности задач, выполняемых на более высоком должностном уровне;
- привлечение к изучению отдельных практических аспектов и проблем производства с разработкой соответствующих предложений и рекомендаций;
- переподготовка и повышение квалификации;
- участие в тренингах, семинарах и конференциях.



В октябре 2008 года на ОАО «СевГОК» и ОАО «ЦГОК» был введен в действие стандарт привлечения и удержания молодых специалистов, который предусматривает оценку потребности предприятий в новых сотрудниках, а также – их обучение, адаптацию и развитие.

В конце 2008 года, в рамках адаптационного процесса, на предприятиях стартовал конкурс среди молодых специалистов, проработавших не менее 6 месяцев. Молодые специалисты под руководством куратора (руководителя структурного подразделения или его заместителя) выбирали темы и разрабатывали актуальные для предприятия проекты по повышению эффективности производства или по улучшению социально-бытовых условий. Защита проектов проводилась перед комиссией, в которую вошло руководство разных уровней данных предприятий. Отобранные комиссией проекты будут реализованы на предприятиях, а авторы примут участие в работе проектных групп по их внедрению. Кроме того, авторы проектов станут первоочередными кандидатами на заполнение вакантных должностей руководителей и специалистов комбинатов.

17 340
ЧЕЛОВЕК

количество человек повысивших квалификацию

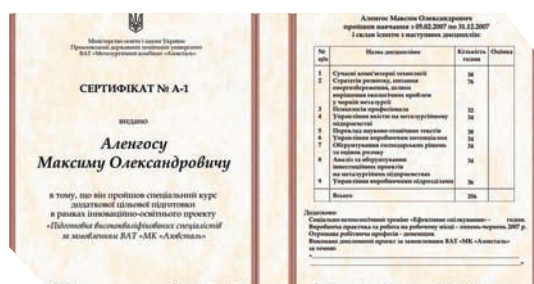
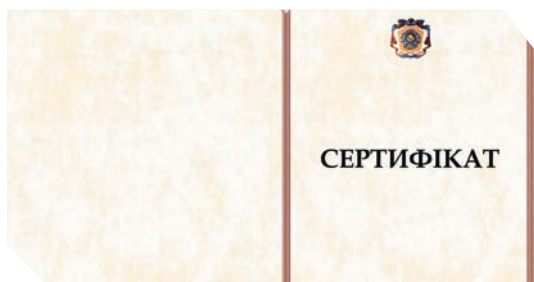


Программа «Школа – ВУЗ – Комбинат»

На ОАО «МК «Азовсталь»» продолжается реализация программы «Школа – ВУЗ – Комбинат». Данный проект предусматривает подготовку потенциальных специалистов, начиная со школы, – одаренные школьники набираются в специализированные классы подшефных школ комбината.

В этих классах ведущие специалисты Приазовского государственного технического университета (ПГТУ) преподают по углубленной программе, которая позволит выпускникам поступить в это учебное заведение на специальности, необходимые комбинату, на бюджетной основе. Кроме того, учащиеся проходят профессиональную ориентацию при участии молодых и ведущих специалистов комбината – это помогает школьникам сделать осознанный выбор будущей профессии.

Следующий этап программы – дополнительный отбор лучших студентов третьих курсов в специализированные группы, которые обучаются два последних года по учебному плану, разработанному преподавателями ПГТУ и специалистами комбината. Комбинат финансирует обучение таким дополнительным дисциплинам: психология профессионала; современные компьютерные технологии; перевод научно-технических текстов; управление качеством на металлургическом предприятии; управление персоналом производственного подразделения; анализ и обоснование инвестиционных проектов на металлургических предприятиях; обоснование





хозяйственных решений и оценки рисков; стратегия развития, вопросы энергосбережения и пути решения экологических проблем в черной металлургии; управление производственным потенциалом. Таким образом, предприятие решает проблему традиционного узконаправленного технического обучения специалистов.

Помимо лекций студенты проходят на ОАО «МК «Азовсталь»» профессионально-практическую подготовку, которая предусматривает трудоустройство по специальности на период летних каникул, а также – обучение рабочим профессиям в учебно-производственном центре предприятия, с получением соответствующих производственных разрядов.

На заключительном этапе студенты проходят преддипломную практику на предприятии, после которой защищают диплом перед комиссией, состоящей как из преподавателей ВУЗа, так и из представителей комбината.

Студентам, успешно прошедшим программу, гарантируется предоставление специально созданного для них рабочего места – помощника мастера. В течение последующего года молодые специалисты должны проявить себя, чтобы продвинуться по карьерной лестнице.



В 2008 году ПГТУ выпустил первую группу студентов металлургического, механико-машиностроительного и энергетического факультетов, двенадцать из которых были приняты на комбинат. Трое выпускников уже смогли продвинуться по карьерной лестнице и получить должности мастеров, в то время как обычно путь студента-выпускника до мастера может составить несколько лет.

В результате реализации программы комбинат получает возможность сберечь время и средства на адаптацию молодых специалистов и эффективно включать их в производственный процесс, а выпускники имеют уникальную возможность для развития и быстрого карьерного роста.





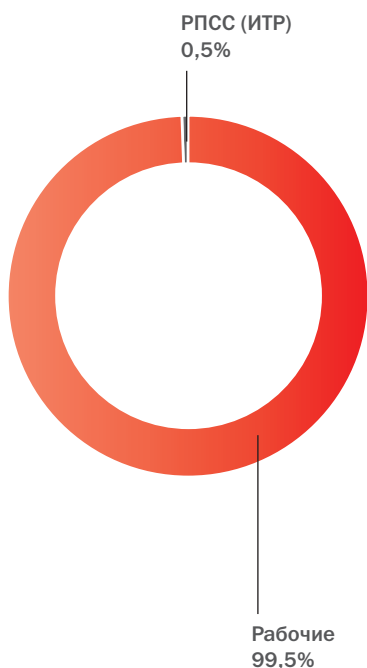
Обучение и развитие персонала

Компания активно инвестирует в обучение и развитие сотрудников и предоставляет широкие возможности для профессионального роста в масштабах Группы. Система развития персонала Группы охватывает все категории сотрудников – от рабочих и специалистов до руководства предприятий и управляющей компании.

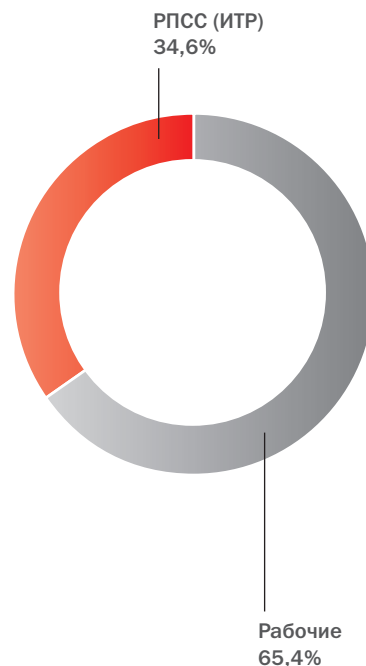
Обучение и развитие рабочих происходит на протяжении всего периода работы на предприятии и направлено на расширение профессионального профиля (освоение смежной профессии) и подготовку к современным формам организации труда.

Одним из ключевых направлений развития персонала является обучение линейных руководителей всех уровней, которое направлено на развитие функциональных и менеджерских компетенций. Для этого используется весь спектр современных средств обучения: бизнес-практикумы, выездные семинары, тренинги, курсы повышения квалификации, обучение в бизнес-школах. Например, за период с 2006 по 2008 год 96 менеджеров ОАО «СевГОК» и ОАО «ЦГОК» прошли обучение и получили «Профессиональный Сертификат в области менеджмента» Открытого университета (Великобритания).

КАТЕГОРИИ СОТРУДНИКОВ ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ, 2008



КАТЕГОРИИ СОТРУДНИКОВ ПОВЫСИВШИХ КВАЛИФИКАЦИЮ, 2008



Отдельное внимание уделяется повышению квалификации внутренних тренеров. В частности, в рамках внутрикорпоративных программ предприятий Горнорудного дивизиона уже не один год действует Школа корпоративного тренера, в которой внутренние тренеры обучаются проведению интерактивных презентаций, навыкам взаимодействия с группой, методике проведения тренинга и др.

В 2008 году предприятия Группы продолжали реализовывать программы подготовки кадров по различным направлениям – как на основе собственных учебно-производственных комбинатов, так и на основе ведущих ВУЗов страны. Инвестиции в обучение персонала составили более 9,5 млн грн.



Школа линейного руководителя – образовательный проект, который реализуется на предприятиях Горнорудного дивизиона и представляет собой цикл из пяти инновационных программ управленческого развития линейного персонала:

- «Основы эффективного управления»;
- «Мастер в условиях современного производства»;
- «Техника проведения оценочной беседы»;
- «Эффективное командное взаимодействие»;
- «Эффективная деловая презентация».

Задача проекта – сформировать управленческую культуру и системное представление о роли руководителя в управлении человеческими ресурсами, а также – разработать единый подход к получению знаний по вопросам трудовых отношений, охраны труда, мотивации и развития персонала.

В процессе обучения линейные руководители приобретают навыки эффективного управления командой и коммуникаций, обучаются использованию инструментов обратной связи и др.

Каждая программа Школы разрабатывается и адаптируется с учетом производственной необходимости, рекомендаций участников и их непосредственных руководителей. Обучение проводится преимущественно внутренними тренерами предприятия, в роли которых, кроме сотрудников управления обучения и развития персонала, выступают специалисты различных отделов и служб, а также работники структурных подразделений комбинатов.

Проект охватывает более 1600 линейных руководителей на двух комбинатах. Эффективность обучения линейного менеджера оценивается его непосредственным руководителем через 3 месяца после прохождения программы, а развитие его карьеры отслеживается службой персонала предприятий. В результате реализации программы около 24% участников обучения были переведены на более высокую должность, а 29% – исполняют обязанности вышестоящих руководителей.

ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ





9,54

МЛН ГРН.

общий объем затрат на обучение сотрудников

Формирование кадрового резерва

В 2008 году в Компании стартовали два масштабных долгосрочных проекта по развитию высшего руководства и сотрудников подразделений финансовой вертикали Группы.

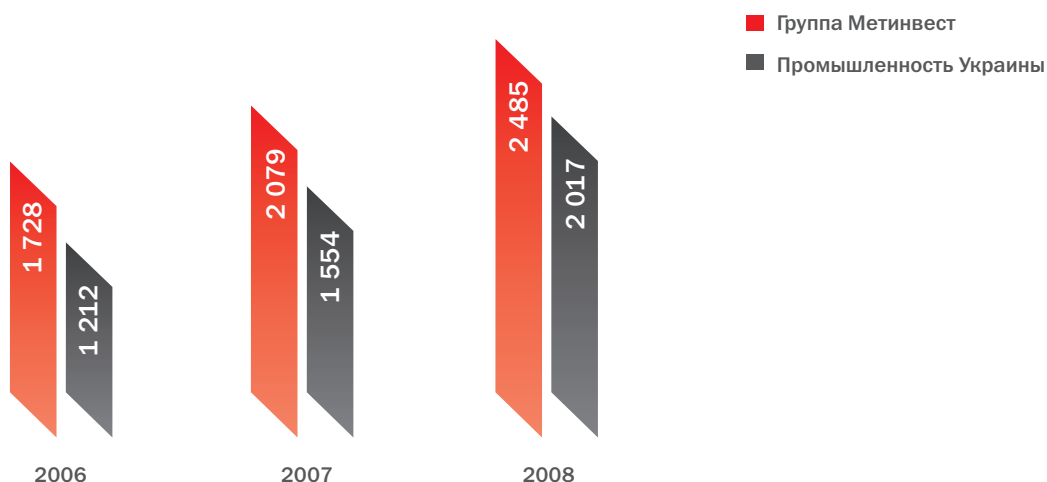
На первых этапах реализации проектов разработаны модели и целевые профили компетенций, которыми должны обладать участники проектов для успешного достижения корпоративных целей и профессиональных задач. В рамках проекта по развитию руководителей верхнего эшелона управления разработана модель общекорпоративных и менеджерских компетенций, а для сотрудников подразделений финансовой вертикали дополнительно определены функциональные компетенции. Следующим шагом стало проведение информационных сессий на предприятиях Группы.

Основным этапом реализации проектов стало проведение сессий Центров развития, которые позволили выявить потенциал каждого сотрудника. Итогом стали индивидуальные отчеты, в которых были отражены результаты оценки, сильные и слабые стороны и рекомендации по их развитию. В 2008 году были оценены 119 руководителей верхнего эшелона и прошли предварительное тестирование 1369 работников финансовой вертикали.

Участники проектов, обладающие высоким потенциалом, войдут в кадровый резерв Группы Метинвест и подразделений финансовой вертикали. Для каждого из них будут составлены индивидуальные планы развития и карьерного роста, которые будут включать: стажировки на должностях более высокого уровня; ротации по вертикали и горизонтали; повышение квалификации; участие в проектной деятельности, обучение в тренинговом формате.



СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ГРН





Мотивация и оплата труда

Достойное материальное вознаграждение за труд является не только важным инструментом для привлечения квалифицированных специалистов и повышения эффективности деятельности компании, но и ключевым элементом социальной политики.

Метинвест осуществляет постоянный мониторинг изменения социально-экономических условий в стране, в частности, инфляции и ситуации на рынке труда, после чего принимается решение об индексации заработной платы в соответствии с финансовыми возможностями.

На большинстве наших предприятий средняя заработная плата превышает среднюю по Украине в промышленном секторе. В 2008 году средняя заработная плата сотрудников предприятий Группы Метинвест составила 2485,4 грн., что на 20% больше, по сравнению с 2007 годом, и на 23% превышает размер средней заработной платы в Украине (по данным Госкомстата Украины).

Мы стремимся к совершенствованию системы мотивации и оплаты труда на предприятиях Группы. На отдельных предприятиях Группы, начиная с 2006 года, реализуются пилотные проекты по внедрению системы грейдов на основе оценки должностей, с учетом их влияния на результаты производственной деятельности. Методика определения базовой ставки оклада работника учитывает уровень его знаний и навыков, профессиональной квалификации, уровня ответственности и сложности выполняемой работы. Данная система нацелена на профессиональное развитие работников и освоение ими смежных специальностей. Она обеспечивает справедливое и достойное вознаграждение каждого работника за его труд, знания, навыки и профессиональную квалификацию. Система стимулирует каждого работника достигать высоких производственных результатов.

Переход на систему грейдов успешно реализован на предприятиях ОАО «МК «Азосталь»», ОАО «ЦГОК», ОАО «СевГОК» и «ИнГОК». В 2008 году было принято решение о внедрении такого подхода на остальных предприятиях Группы, включая управляющую компанию.



Енакиевский металлургический завод стал лучшим работодателем года среди предприятий численностью свыше 5000 человек.

По итогам 2008 года коллективный договор ОАО «ЦГОК» занял 1-е место в конкурсе на лучший коллективный договор по отрасли, который проводился Федерацией профсоюзов горняков и металлургов Украины.

Комбинат «Азовсталь» стал победителем в общегородском конкурсе на лучший коллективный договор 2008 года.

20%

увеличение средней заработной платы сотрудников предприятий Группы по сравнению с 2007 годом

Социальная защита

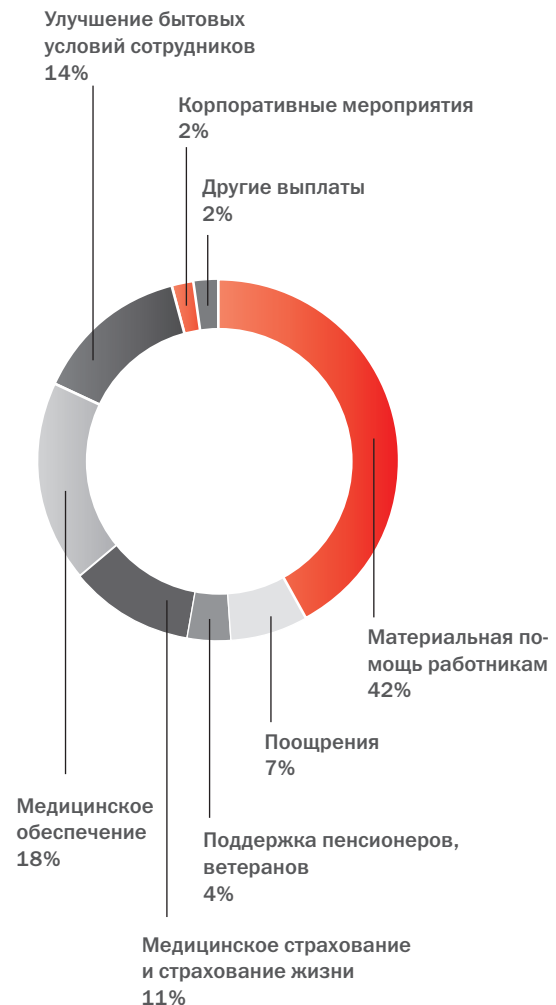
Группа Метинвест заботится о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников, предоставляя им пакет социальных льгот и гарантий. Обязательства по их обеспечению закреплены в коллективных договорах¹, которые ежегодно заключаются между трудовыми коллективами и предприятиями. Состав социального пакета включает как обязательные (предусмотренные законодательством), так и добровольные со стороны предприятия компенсации.

Для обеспечения социальной поддержки работников предприятиями реализуется комплекс мероприятий по следующим направлениям:

- выплата материальной помощи;
- оздоровление работников;
- выплаты поощрений к праздникам, юбилейным и памятным датам (вступление в брак, рождение ребенка и др.);
- улучшение социально-бытовых условий;
- оплата обучения сотрудников за счет предприятий;
- дополнительные льготы молодым работникам;
- проведение культурно-массовых мероприятий и праздников.

Социальные льготы и гарантии на большинстве предприятий Группы распространяются не только на действительных, но и на бывших сотрудников (пенсионеров и ветеранов). В частности, работники, которые оформили пенсию на предприятиях Группы, имеют право на получение выплат и льгот в денежном и натуральном виде, оплату коммунальных услуг, получение материальной помощи. При выходе на пенсию работникам выплачивается дополнительная материальная помощь, размер которой зачастую превышает установленный законодательством.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ, 2008



193,42

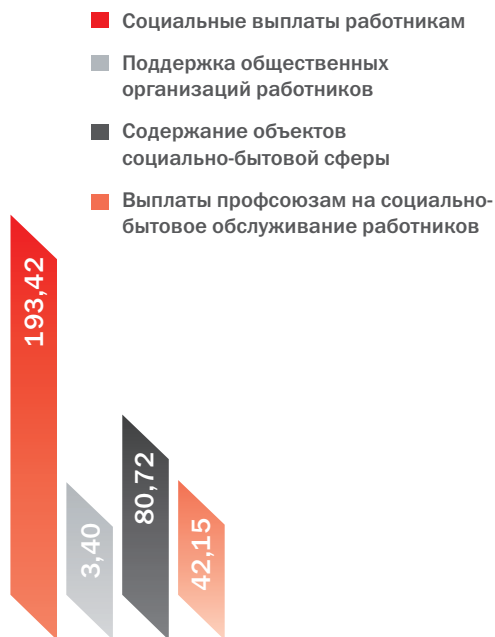
МЛН ГРН.

совокупные инвестиции в социальную поддержку сотрудников и пенсионеров предприятий Группы

¹ Доля сотрудников Группы, охваченных коллективными договорами, составляет 100%.



СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ, 2008 (МЛН ГРН.)



Кроме того, отдельные предприятия Группы, предлагают работникам программы добровольного медицинского страхования и программы страхования жизни. Страхование жизни направлено на долгосрочную мотивацию и удержание специалистов в Компании. Суть программы заключается в том, что предприятия ежегодно перечисляют определенные средства на личный счет каждого застрахованного сотрудника. Если сотрудник продолжает работать на предприятии на протяжении страхового периода (5-10 лет), то, по окончании страхового периода, ему выплачивается вся накопленная сумма и заработанный страховой компанией инвестиционный доход. Таким образом, сотрудники предприятия получают мотивацию работать на предприятии более длительный срок.

Для обеспечения досуга и улучшения социально-бытовых условий работников и членов их семей предприятиями Группы в полном объеме финансируются все хозяйственные расходы по содержанию и стабильному функционированию объектов социально-бытовой сферы: домов отдыха, детских лагерей, дворцов спорта и культуры, столовых, общежитий и др.



ОАО «ЕМЗ» финансирует детский оздоровительный лагерь им. Дубинина, который считается одним из лучших в Донецкой области. Ежегодно в лагере отдыхают более одной тысячи детей сотрудников предприятия. Путевки для своих детей работники могут приобрести за 10% от их стоимости. Предприятие также ежегодно инвестирует значительные суммы в благоустройство территории лагеря, ремонт жилых помещений, спортивных объектов и др.

ОАО «АКХЗ» финансирует работу детского оздоровительного центра «Данко», в котором в 2008 году отдохнули 843 ребенка сотрудников предприятия. На территории центра расположены три спальных корпуса, административный корпус, клуб-столовая с игровой комнатой, библиотекой, кабинетами для занятий в кружках, зрительным залом. На протяжении 13 лет коллектив центра награждался дипломами и вымпелами Областного комитета профсоюзов как лучший детский оздоровительный центр. В 2008 году на деньги предприятия был закончен капитальный ремонт административного корпуса, восстановлено освещение, а также построены два новых детских аттракциона.

80

МЛН ГРН.

объем затрат на поддержание объектов социально-бытовой сферы



Развитие местных сообществ



Мы обеспечиваем устойчивое развитие территорий присутствия благодаря созданию рабочих мест, своевременным выплатам налогов в бюджеты всех уровней, поддержке социально-культурной инфраструктуры городов, развитию спорта, здравоохранения и образования.

Поскольку большинство предприятий Группы являются градообразующими, грань между ответственностью перед местными сообществами и нашими сотрудниками едва различима. Группа Метинвест стремится к выработке единого вектора в управ-

лении социально-инвестиционной деятельностью и партнерстве с местными сообществами для повышения ее эффективности и улучшения качества жизни населения городов.

Приоритеты реализации социально-инвестиционной деятельности Группы Метинвест:

- 1. Развитие социальной инфраструктуры:** реконструкция и поддержка объектов социальной инфраструктуры; поддержка жилого фонда и коммуникаций; развитие транспортной сети.
- 2. Здравоохранение:** поддержка программ здравоохранения; повышение качества медицинского обслуживания; ремонт медицинских учреждений.
- 3. Образование:** поддержка образовательных программ; развитие материально-технической базы образовательных учреждений; ремонт образовательных учреждений.
- 4. Культура и спорт:** развитие детского спорта; поддержка спортивных и культурных мероприятий.

В 2008 году вклад предприятий Группы в развитие местных сообществ был отмечен на государственном уровне:

- За высокий уровень налоговой культуры и весомый вклад в наполнение бюджета Украины в 2008 году генеральному директору ОАО «АКХЗ» вручена благодарность Государственной налоговой администрации Украины и Государственной налоговой администрации в Донецкой области.
- ОАО «ИнГОК» признано Государственной налоговой администрацией Украины лучшим плательщиком налогов в 2008 году.
- ОАО «СевГОК» получило благодарность Государственной налоговой администрации Украины в Днепропетровской области как лучший налогоплательщик 2008 года.
- ОАО «ЕМЗ» получило благодарность Государственной налоговой администрации Украины за высокую налоговую культуру предприятия и весомый вклад в наполнение бюджета Украины.

В 2008 году Компания продолжила реализовывать политику социальной ответственности, которая предусматривает постепенный переход от разовых благотворительных акций к системному и более прозрачному взаимодействию предприятий с местными сообществами, то есть – к формированию основы для социального партнерства. При выборе проектов по реализации социально-инвестиционной деятельности стратегическим приоритетом стала поддержка значимых проектов и программ, инициированных органами местного самоуправления, позволяющих вносить видимый и долгосрочный вклад в решение существующих социальных проблем.

Механизм такого взаимодействия заключается в следующем: ежегодно представители органов местного самоуправления, руководители предприятий и другие заинтересованные стороны совместно выбирают приоритетные направления социального инвестирования в долгосрочное развитие региона.

После определения приоритетных направлений между предприятием и городским советом заключается договор о социальном партнерстве, в котором оговариваются взаимные обязательства участников и указываются планы по реализации конкретных мероприятий. Данный договор обеспечивает прозрачность отношений, взаимную выгоду для всех сторон, возможность финансового планирования и способствует планомерному социально-экономическому развитию региона.





Прямое финансирование программ социально-экономического развития и соответствующих мероприятий, инициируемых органами местного самоуправления, является предпочтительным механизмом при реализации социальных инвестиций предприятиями Группы. Таким образом, расходуемые средства и качество выполнения проектов отслеживаются как городскими властями, так и самим предприятием.

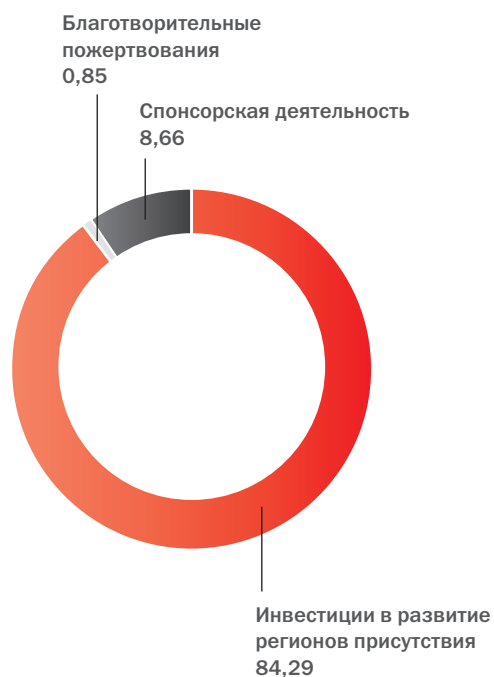
У трех предприятий Группы (ОАО «АКХЗ», ОАО «Краснодунголь», ОАО «МК «Азовсталь») взаимоотношения с государственными органами местного самоуправления уже закреплены договорами о социально-экономическом сотрудничестве. Стоит отметить, что комбинат «Азовсталь» стал первым в истории Мариуполя инициатором подписания договора о социально-экономическом сотрудничестве с городским советом.



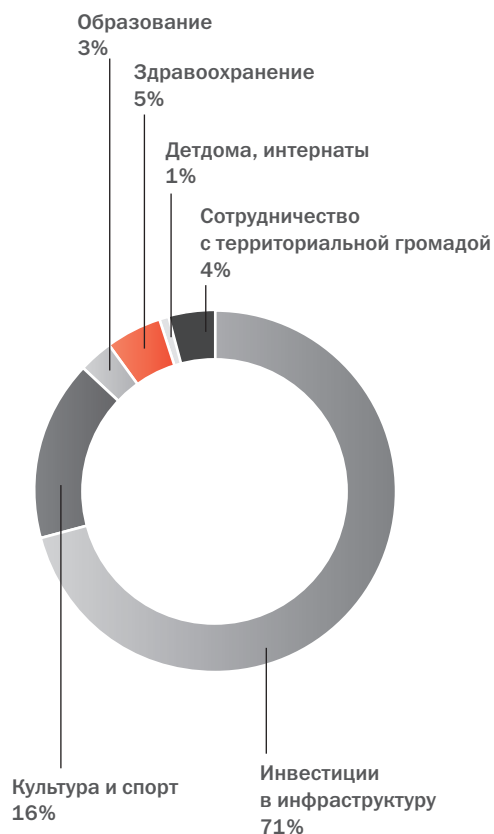
В дополнение к социально-экономическому развитию территорий присутствия, Компания сотрудничает с благотворительными и другими неправительственными организациями, которые оказывают поддержку незащищенным слоям населения. Благотворительная помощь оказывается в соответствии с общей концепцией социальной ответственности Группы.



СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ, 2008 (МЛН ГРН.)



СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ, 2008





Развитие социальной инфраструктуры

В 2008 году в рамках социального инвестирования Группа сфокусировала свои усилия на реализации крупных инфраструктурных проектов в регионах присутствия, которые позволят значительно повысить качество жизни населения.



На территории Луганской области на средства предприятия ОАО «Краснодонуголь» была произведена реконструкция инженерных и тепловых коммуникаций городов Краснодона, Молодогвардейска и Суходольска. Предприятие также финансировало поддержание в рабочем состоянии объектов социальной сферы, благоустройство городских территорий, строительство дорог, детских площадок и ряда других городских объектов. Была произведена реконструкция линий газоснабжения и освещения. Совокупный объем инвестиций предприятия в развитие инфраструктуры данных городов составили 2,5 млн грн.



Металлургический комбинат «Азовсталь» продолжил сотрудничество с администрацией Орджоникидзевского района города Мариуполь в контексте реализации программы комплексной реконструкции района. В 2008 году продолжились ремонтные работы на одной из основных улиц района – Азовстальской, которые включали замену дорожного полотна, прокладку новых трамвайных линий и обустройство прилегающей к дороге территории. Также был произведен ремонт трех жилых домов и строительство спортивных городков. Общий объем инвестиций в благоустройство района в 2008 году составил более 6,1 млн грн.



В рамках реализации программы отселения жителей с территорий разработки карьеров ОАО «ИнГок» завершило строительство 9 этажного жилого дома на 215 квартир в Ингулецком районе Кривого Рога.

К дому проведены все необходимые коммуникации, выполненные из современных материалов. В частности, проложено свыше 2 тыс. м сетей газоснабжения, свыше 73,7 тыс. м сетей электроснабжения, свыше 4 тыс. м канализационных сетей и свыше 21 тыс. м отопительных сетей. Дом оборудован современной домофонной связью и отличается удобной планировкой квартир. Общая площадь квартир составляет свыше 12 тыс. м², жилая площадь – около 6,4 тыс. м². Общий объем инвестиций в проект составил свыше 54,9 млн грн. (из них 36,7 млн грн. было потрачено в 2008 году).

60,2
МЛН ГРН.

объем инвестиций в развитие инфраструктуры



ОАО «ЦГОК» продолжило работы по комплексному благоустройству Жовтневого района Кривого Рога. Значительные суммы были инвестированы в современный пляжный комплекс, расположенный в парке им. 50 лет Советской Украины, который является местом отдыха местных жителей. Впервые в городе были построены площадки для пляжного волейбола и футбола. Отдельным событием стало строительство отвечающей всем современным требованиям площадки для картинга. Объем инвестиций составил более 1 млн грн.



ОАО «АКХЗ», в рамках участия в программе развития и поддержки городского электротранспорта, финансировало работы по ремонту подвижного состава и трамвайных линий Авдеевского трамвайно-транспортного управления. Благодаря реализации проекта на трамвайную линию был выведен дополнительный подвижной состав, доставляющий сотрудников предприятия на работу. Объем инвестиций в проект составил 50 тыс. грн.

В 2008 году на ОАО «ХТЗ» было принято решение стать участником проекта «Светлый город». Проект, стартовавший в 2004 году, предусматривает установку в светильниках уличного освещения новых энергосберегающих ламп, экономящих средства, что позволяет оплачивать работу дополнительных световых точек. На реализацию данного проекта ХТЗ выделил 47,4 тыс. грн. На эту сумму был выполнен капитальный ремонт наружного освещения по улицам Бабушкина, Мира, Чекалина и Кондратьева. В результате, на этих улицах было установлено около 150 светильников.



Заводская теплоэлектроцентраль ОАО «АКХЗ» в 2008 году поставила городу тепловой энергии в объеме более 102,3 тыс. Гкал на отопление и около 27 тыс. Гкал на горячее водоснабжение. Отпускаемая заводом тепловая энергия гораздо дешевле, чем тепло, получаемое от котельных на природном газе: стоимость 1 Гкал тепловой энергии, выработанной на заводе, для населения составляет 55,04 грн., а стоимость такого же количества энергии, выработанного на природном газе – 233,35 грн.

Со всего города на завод поступают хозяйственно-бытовые сточные воды, которые проходят цикл биологической и физико-механической очистки на очистных сооружениях предприятия. После этого часть стоков используется в технологических процессах предприятия, а часть – сбрасывается в поверхностные водоемы. В 2008 году предприятие приняло на очистку более 2,8 млн м³ городских стоков.

Ежегодно АКХЗ выделяет транспорт на вывоз твердого бытового мусора, который размещается на собственном полигоне завода. В 2008 году на полигоне было размещено более 8,4 тыс. т коммунальных отходов предприятий города.

Предприятие принимает участие и в развитии социальной сферы города. В 2008 году на реализацию социальных проектов было потрачено более 0,73 млн грн., включая инвестиции в развитие трамвайного транспорта, образование и спорт.

84,3
МЛН ГРН.

объем инвестиций предприятий Группы
в развитие регионов присутствия

Здравоохранение

Предприятия Группы ежегодно финансируют ремонт зданий медицинских учреждений, оказывают помощь в приобретении современного диагностического оборудования, выделяют необходимые транспорт и топливо, а также поддерживают значимые городские и областные программы по информированию населения и профилактике серьезных заболеваний. В отчетном году совокупные затраты Компании на здравоохранение составили 3,9 млн грн.

В 2008 году комбинат «Азовсталь» продолжил сотрудничество с городской больницей №4. Комбинат профинансировал капитальный ремонт реанимационного отделения и поликлиники городской больницы №4, ремонт операционного блока роддома №2 и приобрел необходимые материалы и медицинское оборудование. Для заводской поликлиники был приобретен флюорограф, который позволяет оперативно проводить обследование и на ранних стадиях выявлять патологию легких и легочные заболевания, включая туберкулез. Объем затрат на сферу здравоохранения составил около 3,4 млн грн.



За счет средств ОАО «ЦГОК» была оказана помощь в приобретении медицинского оборудования городским больницам №9 и №16, а также осуществлен ремонт детского отделения Криворожского психоневрологического диспансера. Объем затрат составил 0,17 млн грн.



ОАО «СевГОК» оказало содействие в улучшении материально-лечебной базы городских больниц №1, №2, №7, детской городской больницы №3 и Криворожского противотуберкулезного диспансера. Затраты составили 0,11 млн грн.

Спорт

Мы полностью разделяем мнение о том, что «в здоровом теле – здоровый дух», и считаем инвестиции в поддержку спорта одним из важнейших элементов нашей социально ответственной деятельности.

Группа Метинвест поддерживает развитие футбола, волейбола, бокса, вольной борьбы и других видов спорта. Предприятия Группы принимают участие в различных спортивных городских мероприятиях, приобретают инвентарь и оборудование для спортивных клубов города. Особое внимание мы уделяем развитию детского спорта.

Метинвест является давним партнером футбольного клуба «Шахтер». В рамках данного партнерства на базе ОАО «ЕМЗ» и ОАО «МК «Азовсталь»» функционируют филиалы детско-юношеской футбольной академии ФК «Шахтер», в которых занимаются около 600 детей из ближайших городов и сел. Так, в школе ОАО «ЕМЗ» обучаются талантливые дети не только из Енакиева, а также из Ждановки, Угледорска, Кировского и Горловки. Детские футбольные команды ежегодно принимают участие в первенствах области и Украины в своих возрастных группах, где демонстрируют успешные результаты. В частности, в 2008 году футбольные команды ОАО «МК «Азовсталь»» стали победителями областных соревнований.



Эти предприятия полностью покрывают расходы на содержание зданий, строительство, ремонт и поддержание в рабочем состоянии футбольных полей; обеспечивают школы спортивным инвентарем и футбольной формой; а также выплачивают заработную плату тренерам и организуют поездки на соревнования. ОАО «МК «Азовсталь»» также обеспечивает детей питанием, а расходы на содержание школы в 2008 году составили более 0,84 млн грн.

Осенью 2008 года в школе на базе ОАО «ЕМЗ» было введено в эксплуатацию новое современное футбольное поле с искусственным покрытием последнего поколения размером 113 на 73 метра. Объем инвестиций в проект составил 5 млн грн. (из которых в 2008 году было потрачено 2,5 млн грн.).



По своим характеристикам покрытие максимально приближено к натуральной траве и обладает повышенной износостойкостью. Проектные работы были произведены управлением проектно-конструкторских разработок механизации и автоматизации ЕМЗ, а первый этап благоустройства территории вокруг поля осуществлен силами цехов предприятия. Все строительные работы были произведены за три месяца. Ранее, весной 2008 года, были сданы в эксплуатацию два мини-поля с искусственным покрытием и приобретен автобус класса «люкс» для перевозки команд академии на выездные матчи.

Для поддержки детского спорта, на базе ОАО «Краснодонуголь» действует детский футбольный клуб «Молодая Гвардия», в котором занимаются свыше 70 детей в возрасте 8-14 лет. В 2008 году предприятие выделило около 1,4 млн грн. на содержание и развитие футбольного клуба.

Кроме того, Группа Метинвест оказывает спонсорскую поддержку ФК «Шахтер», объем которой в 2008 году составил 8,23 млн грн.

Образование

Мы заинтересованы в качественном образовании школьников и молодых специалистов, так как они – основа нашего потенциала.

Предприятия Группы на протяжении многих лет успешно сотрудничают с городскими образовательными учреждениями по ряду направлений, среди которых:

- развитие материально-технической базы;
- разработка новых моделей образовательных программ;
- профессиональная ориентация школьников и студентов;
- организация производственной практики для студентов;
- подготовка кадров под текущие и перспективные потребности производства (обучение и повышение квалификации).

Основными партнерами предприятий Группы в обучении сотрудников являются Криворожский технический университет, Днепропетровский национальный университет дорожного транспорта им. академика Лазаряна, Запорожский национальный университет, Приазовский государственный технический университет, Донецкий национальный технический университет, Украинская инженерно-педагогическая академия, Донбасская государственная машиностроительная академия, а также – ряд профессиональных лицеев и техникумов.

Традиции шефства связывают предприятия Группы с дошкольными и средними образовательными учреждениями, школами-интернатами, детскими домами. Помощь оказывается, в основном, в виде содействия при подготовке к началу учебного года (проверка отопления, водоснабжения и другие работы), проведения ремонтов, развития материально-технической базы, предоставления транспорта для перевозки школьников и др.

Суммарный объем инвестиций Компании в поддержку образования составил 2,2 млн грн.



В 2008 году ОАО «Краснодонуголь» помогло городской школе-интернату, с которым предприятие сотрудничает на протяжении нескольких лет, отремонтировать спальный корпус, котельную и заменить системы тепло- и водоснабжения. Предприятие также пристально наблюдает за судьбой каждого ребенка и, по окончании школы, обеспечивает выпускникам трудоустройство. Размер оказанной помощи в отчетном году составил около 0,47 млн грн.

850
ТЫС. ГРН.

объем благотворительных пожертвований



Волонтерская деятельность сотрудников

Участие в волонтерской деятельности на сегодняшний день не широко распространено в Украине. Поэтому мы особенно гордимся тем, что наши сотрудники добровольно проявляют интерес к социальной деятельности и стараются поддерживать связанные с ней инициативы.

В 2008 году на ОАО «ИНГОК» создан молодежный комитет, который взял на себя инициативу систематического проведения субботников на улицах, в парке и других общественных местах, для поддержания чистоты и порядка жилого массива Ингулец. Без внимания молодых работников предприятия не остались и детские дошкольные учреждения, где также проводились мероприятия по благоустройству и уборке территории.

Ежегодно работниками ОАО «ЦГОК» на собраниях трудовых коллективов структурных подразделений принимается решение о перечислении денежных средств на расчетный счет Благотворительного фонда «Ветеран». Денежные средства перечисляются добровольно, в размере, указанном работником, и направляются на оказание материальной помощи пенсионерам Комбината, на лечение и обеспечение социально-бытовых нужд. В 2008 году было перечислено около 0,49 млн грн.

Сотрудники комбината «Азовсталь» с ноября 2008 года принимают участие в добровольных народных дружинах с целью поддержания правопорядка в Орджоникидзенском районе. Также сотрудники комбината организуют субботники на территории района и оказывают помощь детским домам, интернатам и ветеранам.



8,66

МЛН ГРН.

спонсорские взносы

На протяжении 10 лет трудовой коллектив Управления железнодорожного транспорта ОАО «ЕМЗ» опекает воспитанников вспомогательной школы-интерната. Ежегодно к новогодним праздникам, Дню защиты детей и Дню знаний коллектив Управления собирает собственные средства и, по согласованию с руководством учреждения, приобретает воспитанникам все необходимое.



На ОАО «АКХЗ» за счет средств, добровольно перечисляемых работниками, организовано бесплатное питание детей из многодетных и малообеспеченных семей, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, малообеспеченных граждан города и инвалидов.



РЕКОНСТРУКЦИЯ МИКРОРАЙОНА ДАМАНСКИЙ

В микрорайоне Даманский Терновского района Кривого Рога проживает более 27 тыс. человек. В основном это работники ОАО «СевГЭК» и члены их семей. Строительство массива началось в 60-х годах прошлого столетия, и сегодня он состоит из 103 домов, 4 общеобразовательных школ и 4 дошкольных детских учреждений, Детско-юношеской спортивной школы №7, Центра детско-юношеского творчества и около 40 заведений культуры и отдыха. Также на территории микрорайона находится уникальный Ботанический сад.



За сорокалетнюю историю существования микрорайона дороги износились, здания поблекли, а детские и спортивные площадки разрушились и морально устарели. Из-за удаленности Даманского от центра города на благоустройство микрорайона из городского бюджета не выделялось достаточного финансирования.

В 2007 году было принято решение обеспечить работникам СевГЭКа комфортные условия проживания и выделить необходимые средства для комплекса работ по благоустройству микрорайона.

Задолго до начала работ был проведен интерактивный опрос жителей микрорайона, в ходе которого они имели возможность высказать свои пожелания и просьбы в анкетах и письмах. Опрос выявил социальные ожидания и проблемы, которые требовали первоочередного внимания: ремонт дорог;

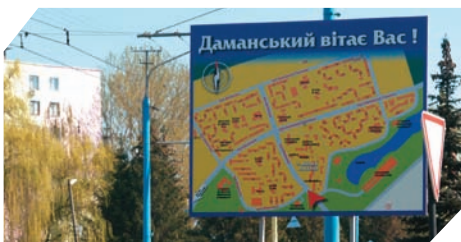


ремонт пешеходных дорожек и тротуаров; ремонт и оборудование контейнерных площадок; ремонт спортивных площадок; оборудование детских площадок; озеленение микрорайона. Мнения сотрудников комбината и их семей были взяты за основу при благоустройстве района.

Реконструкция целого жилого микрорайона – первая, и пока что единственная, инициатива подобно-

го рода не только в Кривом Роге, но и в Днепропетровской области. Мы надеемся, что эта инициатива будет подхвачена другими предприятиями, которые займутся улучшением условий проживания своих работников.

Предприятие самостоятельно руководило всем комплексом работ по данному проекту. Объем инвестиций в проект составил более 10 млн грн.





Дороги района.

В середине 2008 года началась активная работа по ремонту дорожного полотна и замене бордюров вдоль всех основных магистралей микрорайона. Дорожная разметка была выполнена из термопласта, срок службы которого в несколько раз выше, чем у обычных материалов. Были заменены не только покрытие и бордюры, но и ограждения, дорожные знаки и указатели. Для повышения безопасности дорожного движения по всему микрорайону, совместно с работниками Госавтоинспекции, была проведена комплексная оптимизация дорожных знаков, а возле школьных и дошкольных учреждений были установлены средства принудительного снижения скорости.



Автобусные остановки.

Было построено несколько остановок общественного транспорта, а старые – были реконструированы. Теперь это не просто остановки, а восемь остановочных комплексов с современным дизайном, изготовленных из износостойких материалов, которые многие годы будут защищать людей от непогоды.

Ограждающие площадки для мусора.

Строительство огражденных площадок для мусора – одна из наиболее острых проблем Кривого Рога. Даже в центральных районах города вид постоянно переполненных контейнеров способен испортить впечатление от любых архитектурных красот. Даманский стал первым микрорайоном в городе, где полностью была решена эта проблема.



Ограждение городской больницы №7.

Было заменено ограждение вокруг городской больницы №7, дизайн которого разработан с учетом ландшафтных особенностей местности. Оно стало достойным украшением центральной улицы микрорайона. Основной массив ограждения выполнен из металла, что создает ощущение его «воздушности».



Реконструкция фасадов домов.

Впервые в городе был использован прогрессивный научный прием по повышению психологического комфорта населения микрорайона – художественная покраска домов. Данный прием широко используется в крупнейших городах Европы. При подборе цветовой гаммы учитывалось психологическое восприятие цветов. Теперь яркие краски домов радуют глаз жителей и гостей микрорайона, особенно в осенне-зимний период. В ходе реконструкции была выполнена художественная покраска двадцати одного жилого дома, а также здания АТС №38. Также были установлены брандмауэры на торцах пятиэтажных зданий.



Зоны отдыха.

В местах наибольшего скопления людей дополнительно были установлены скамейки и урны – неотъемлемая часть любого европейского города. Конкретные места расположения скамеек для отдыха были выбраны после согласования с жителями микрорайона. Теперь они расположены вдоль тенистых каштановых аллей и никогда не пустуют в теплое время года.



Освещение.

Практически по всему микрорайону восстановлено освещение улиц и установлена подсветка наименований улиц и номеров домов. В ходе реконструкции были использованы светодинамические устройства последнего поколения, позволившие улучшить освещенность улиц, повысить психологический комфорт жителей и снизить энергозатраты. Улучшение освещенности улиц также в значительной степени позволит повысить уровень безопасности прохожих в вечернее и ночное время.



Светодинамический фонтан.

Украшением прилегающей к дворцу площади отныне является светодинамический фонтан. В жаркие летние дни он наполняет площадь прохладой и влагой, а вечерами его светящийся купол манит к себе жителей микрорайона буйством красок.



Спортивные площадки.

Внутри дворов, на месте бывших пустырей, были построены две великолепные спортивные площадки, спроектированные на основе новейших технологий.



Площадь перед дворцом культуры.

Также примечательна и площадь перед дворцом культуры – теперь это место для детских площадок, где собираются самые маленькие жители микрорайона. Площадки удобны как для детей, так для их родителей.



Дворец культуры.

Дворец культуры СевГОКа в результате реконструкции стал лучшим дворцом не только города, но и области. При реконструкции основной акцент был сделан на использовании современных материалов и технологий. Значительно удобнее для посетителей стал зрительный зал. А сцена зала полностью изменила свой облик.



Аллея славы.

Некоторые элементы благоустройства несут образовательно-воспитательный характер. Так, аллея славы возле дворца культуры является постоянно действующей экспозицией, посвященной заслуженным людям СевГОКа.



Информационные стенды.

Во время прогулок улицами Даманского взгляд останавливается на сити-лайтах, на которых размещена информация о СевГОКе, иллюстрированная фотоснимками цехов комбината.

Приложение 1: ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

Показатель GRI	Краткое описание показателя	Раздел Отчета	Страница
1.1.	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Обращение генерального директора.	3
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	Корпоративное управление. Профильные разделы по типам воздействия.	7, 10, 20, 22-25, 34-35, 44
2.1. – 2.2, 2.4. – 2.7.	Название организации; виды продукции; расположение штаб-квартиры; число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность; характер собственности и организационно - правовая форма; рынки, на которых работает организация	О Группе.	4-6
2.3., 2.9.	Функциональная структура организации; существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода	О Группе.	5
2.8.	Масштаб организации	О Группе. Управление персоналом.	6, 32
3.1. – 3.3., 3.6. – 3.8., 3.10. – 3.11.	Отчетный период; дата публикации последнего отчета; цикл отчетности; границы отчета; описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах; существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности	Характеристика отчета.	2
3.4.	Контактная информация	Анкета обратной связи.	58
3.5.	Процесс определения содержания отчета	Характеристика отчета. Социально ответственная деятельность.	2, 8-9
3.12.	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов GRI в отчете	Приложение 1 (таблица показателей GRI).	56
4.1. – 4.4.	Структура управления организации; механизм влияния сотрудников и акционеров; количество независимых директоров	Корпоративное управление.	6
4.13.	Членство в ассоциациях, международных организациях по защите интересов	Социально ответственная деятельность	9
4.14. – 4.17.	Перечень заинтересованных сторон; основания для выявления и отбора заинтересованных сторон; ключевые темы и интересы для обсуждения	Социально ответственная деятельность. Развитие местных сообществ. Управление персоналом.	9, 34, 45-46

EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	О Группе.	4
EC5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации	Управление персоналом.	40
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых для общественного блага	Развитие местных сообществ.	46-50
EN3, EN5	Прямое использование энергии с указанием первичных источников; энергия, сэкономленная в результате мероприятий по повышению энергоэффективности	Охрана окружающей среды.	18
EN8, EN10, EN21	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам; доля и общий объем многократно и повторно используемой воды; общий объем сбросов	Охрана окружающей среды.	13
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение	Охрана окружающей среды.	20-21
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	Охрана окружающей среды.	14
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	Охрана окружающей среды.	12
LA1	Общая численность рабочей силы	Управление персоналом.	32
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам	Управление персоналом.	42
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	Управление персоналом.	42
LA7	Уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Промышленная безопасность и охрана труда.	25, 27
LA8	Программы образования, обучения, консультирования в отношении тяжелых заболеваний	Промышленная безопасность и охрана труда.	28
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год	Управление персоналом.	34, 35
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни	Управление персоналом.	38-40
HR4, HR6, HR7	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия; риск использования детского труда; риск использования принудительного труда	Управление персоналом.	33
S01	Характер, сфера охвата и результативность любых программ, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества	Развитие местных сообществ.	45, 52



АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Благодарим вас за то, что ознакомились с корпоративным социальным отчетом Группы Метинвест. Ваше мнение о содержании и форме отчета важно для нас. Просим Вас ответить на несколько вопросов, приведенных ниже.

1. Оцените, пожалуйста, Ваше общее впечатление от прочтения отчета по 5-бальной шкале, где 5 – наивысшая оценка.

Положительное	5
Скорее положительное	4
Нейтральное	3
Скорее отрицательное	2
Отрицательное	1

2. Узнали ли Вы что-либо новое о Метинвесте из отчета?

ДА ____ НЕТ ____

3. Оцените, пожалуйста, отдельные параметры социального отчета по 5-бальной шкале, где 5 – наивысшая оценка.

Полнота предоставленной информации	1	2	3	4	5
Понятность предоставленной информации	1	2	3	4	5
Доверие к предоставленной информации	1	2	3	4	5
Удобство отчета для чтения	1	2	3	4	5
Дизайн отчета	1	2	3	4	5

4. Поможет ли Вам полученная из отчета информация во взаимодействии с Группой Метинвест?

ДА ____ НЕТ ____ В ЭТОМ НЕТ НЕОБХОДИМОСТИ ____

5. Вы хотели бы регулярно получать от Метинвеста информацию о социально ответственной деятельности?

ДА ____ НЕТ ____ В ЭТОМ НЕТ НЕОБХОДИМОСТИ ____

6. Вам было бы интересно ознакомиться со следующим социальным отчетом Группы Метинвест?

ДА ____ НЕТ ____ В ЭТОМ НЕТ НЕОБХОДИМОСТИ ____

7. Ваш род деятельности по отношению к Метинвесту (выберите один вариант):

- Сотрудник
- Работник одного из предприятий Группы
- Поставщик
- Партнер
- Журналист
- Представитель органов местного самоуправления
- Представитель органов государственной власти
- Житель города (региона) присутствия компании
- Независимый эксперт
- Представитель неприбыльной организации
- Представитель отраслевого объединения
- Представитель профсоюзной организации
- ДРУГОЕ (пожалуйста, укажите) _____

Ваши замечания, предложения и комментарии к социальному отчету Группы Метинвест:

Заполненную анкету просим направить по почтовому адресу:

ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ»

ул. Артема, 130, г. Донецк, Украина, 83048

Бизнес-центр «Донецк сити» с пометкой КСО

или в отсканированном виде по адресу электронной почты: csr@metinvestholding.com



**Управляющая компания Группы Метинвест
ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ»**

ул. Постышева, 117, г. Донецк, Украина, 83001

Телефон: +38 (062) 388-16-16

Факс: +38 (062) 388-16-00

www.metinvestholding.com