



ЗВІТ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Звіт зі сталого розвитку описує основні чинники, що лежать в основі діяльності Метінвесту в цій сфері: здоров'я та безпека, люди, довкілля та місцеві громади. Він також зосереджений на взаємодії із зацікавленими сторонами та пріоритетах сталого розвитку.

СТАЛИЙ РОЗВИТОК

ОСНОВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Метінвест дотримується принципів сталого розвитку в своїй діяльності. Група прагне дбати про добробут, здоров'я та безпеку співробітників, бути екологічно відповідальною, розвивати місцеві громади та надавати підтримку покупцям та підрядникам.

ЦІЛІСНИЙ ПІДХІД

GRI 102-19; 102-20; 103-2

Метінвест дотримується підходу зі сталого розвитку, викладеного в [Політиці СКМ у сфері сталого розвитку](#), одного з акціонерів Метінвесту. Ця політика спрямована на підтримку зусиль Групи щодо сталого розвитку та побудови етичного бізнесу.

Питання сталого розвитку, залежно від їхнього характеру, розглядаються на різних рівнях Групи. Наглядова Рада консультує Раду Директорів, зокрема щодо пріоритетів сталого розвитку в діяльності Метінвесту, здійснення нагляду за виконанням політик і впровадженням процесів управління суттєвими ризиками та можливостями.

Комітет із промислової безпеки, охорони праці та екології Наглядової Ради допомагає менеджменту впроваджувати та підтримувати найвищі стандарти сталого розвитку щодо захисту довкілля, охорони праці та безпеки.

Дирекція зі сталого розвитку та взаємодії з колективом на рівні менеджменту працює над зміцненням трудових відносин, підтриманням ефективної системи винагороди та професійного розвитку працівників, посиленям корпоративної культури, вдосконаленям системи охорони праці, здоров'я та довкілля. Вона також прагне підтримувати довгострокові довірчі взаємини з різними групами зацікавлених сторін.

ВНЕСОК У ЦСР ООН У 2021 РОЦІ

GRI 102-12

Метінвест є членом Глобального договору ООН з 2010 року та дотримується Десяти принципів сталого розвитку, що охоплюють права людини, трудові відносини, захист довкілля та протидію корупції. Група поділяє підхід до забезпечення сталого розвитку відповідно до Цілей сталого розвитку ООН (ЦСР) і визначає пріоритетність тих сфер, де її внесок може стати найбільш вагомим.

У 2021 році Метінвест продовжив фокусуватися на п'яти найактуальніших для його бізнесу ЦСР: ЦСР 8 (Гідна праця та економічне зростання), ЦСР 9 (Промисловість, інновації та інфраструктура), ЦСР 11 (Сталий розвиток міст і громад), ЦСР 12 (Відповідальне споживання та виробництво) і ЦСР 13 (Пом'якшення наслідків зміни клімату). Група працювала над забезпеченням охорони здоров'я та безпеки на своїх підприємствах; підтриманням та розвитком співробітників і місцевих громад, зокрема над протидією COVID-19; покращенням операційної ефективності та зменшення впливу на довкілля шляхом модернізації обладнання; і співпрацю з міжнародними лідерами в сфері зелених технологій для виробництва сталі з низьким вмістом вуглецю в майбутньому. Метінвест також зробив значний внесок у досягнення інших Цілей сталого розвитку.

ВНЕСОК У ПРІОРИТЕТНІ ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**ВНЕСОК В ІНШІ ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

GRI 102-11; 102-15

Метінвест класифікує ризики сталого розвитку як частину некомерційних ризиків. Щоб дізнатися більше про загальний підхід і практику Групи до управління ризиками, перегляньте сторінки 68-69.

Постійний моніторинг ризиків сталого розвитку є неодмінною умовою для забезпечення ефективності підходу Метінвесту до сталого розвитку.

Для кожного із ключових ризиків сталого розвитку, наведених у таблиці, зазначені чинники, що спричиняють його виникнення та перелік основних заходів щодо його мінімізації.

Основні ризики сталого розвитку та заходи щодо їх зменшення у 2021 році

Ризик та його опис	Заходи з мінімізації ризиків
<p>ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА</p> <ul style="list-style-type: none"> - Травми та смертельні випадки на робочому місці - Непослідовне застосування певних інструментів управління ризиками, що призводить до зниження ефективності всієї системи управління охороною праці та промисловою безпекою 	<ul style="list-style-type: none"> - Розширення дорожньої карти з охорони праці новими критичними ризиками та початок реалізації відповідних програм на нещодавно придбаних підприємствах - Перегляд підходу до оцінювання ризиків на робочому місці - Продовження застосування інструментів заохочення за ініціативи та досягнення у сфері охорони праці та промислової безпеки - Забезпечення можливостей професійного розвитку для спеціалістів галузі - Пілотне застосування методики оцінювання та рейтингування підрядників на виробничих підприємствах в Україні
<p>ДОВКІЛЛЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Вплив діяльності Групи на довкілля, зокрема забруднення повітря, скидання стічних вод і утворення відходів - Посилений контроль за діяльністю Групи з боку зацікавлених сторін 	<ul style="list-style-type: none"> - Застосування принципу обережності та оцінювання потенційного впливу на довкілля під час планування інвестиційних проєктів - Впровадження технічних заходів зі зменшення впливу на довкілля та контроль за дотриманням нормативних вимог - Реалізація ініціатив щодо підвищення енергоефективності - Розвиток проєктів Зеленого центру Метінвест, спрямованих на виховання дбайливого ставлення до довкілля в регіонах присутності
<p>ЗМІНА КЛІМАТУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Посилені законодавчі вимоги для прискорення переходу до низьковуглецевої економіки 	<ul style="list-style-type: none"> - Робота над розробленням довгострокової дорожньої карти з декарбонізації виробництва - Партнерство з провідними компаніями, що спеціалізуються на зеленій металургії - Дотримання найкращих практик для розрахунку та розкриття інформації про прямі та непрямі викиди парникових газів (ПГ) та інтенсивність прямих викидів ПГ для металургійних підприємств, щоб відповідати очікуванням зацікавлених сторін щодо звітності
<p>ДІЛОВА ЕТИКА І КОМПЛАЄНС</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоративне шахрайство - Комерційна корупція 	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль за дотриманням корпоративних політик і процедур - Запровадження Кодексу ділового партнерства для регулювання відносин із постачальниками - Забезпечення постійного доступу до Лінії довіри та розслідування зареєстрованих інцидентів - Підвищення обізнаності співробітників щодо ділової етики та протидії корупції - Перегляд підходу до ризиків корупції та шахрайства - Проведення обов'язкової антикорупційної перевірки постачальників та покупців - Проведення внутрішньої перевірки всіх кандидатів на керівні та високоризикові посади - Проведення внутрішніх аудитів, що містять оцінювання ризиків шахрайства та хабарництва
<p>ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА</p> <ul style="list-style-type: none"> - Збитки Групи внаслідок витоку критичної інформації - Переривання роботи критичного обладнання або процесів через відмову інформаційних систем 	<ul style="list-style-type: none"> - Впровадження організаційних і технічних заходів для виявлення, категоризації, захисту та моніторингу безпеки конфіденційної інформації та персональних даних відповідно до <u>Політики конфіденційності Групи</u> - Аналіз захищеності IT-ресурсів - Проведення аудитів на відповідність вимогам інформаційної безпеки - Реалізація комплексу заходів для безпечної віддаленої роботи - Організація навчання та перевірка навичок IT-користувачів щодо запобігання фішинговим атакам

ESG РЕЙТИНГИ

GRI 103-3

Метінвест отримав рейтинг у галузі екології, соціальної політики та корпоративного управління від двох агентств: MSCI та Sustainalytics.

MSCI оцінює компанії відповідно до галузевих ризиків ESG та їхньої здатності керувати цими ризиками у порівнянні з аналогічними компаніями за шкалою від «ССС» (найнижчий рейтинг) до «ААА» (найвищий). Sustainalytics оцінює величину некерованих ризиків ESG компанії за шкалою від 0 (найнижчий ризик) до 100 (найвищий ризик).

Протягом звітного періоду обидва агентства покращили свої рейтинги для Групи.

Станом на 31 грудня 2021 року MSCI підвищив рейтинг Метінвесту з «В» до «ВВ». Передусім це пов'язано з ефективною політикою та практиками в сфері ділової етики. Водночас агентство відзначило відповідальний підхід Групи до програм з охорони праці та промислової безпеки, а також ефективне управління трудовими ресурсами.

ESG ризик-рейтинг Метінвесту від Sustainalytics покращився до 31,8 бала у 2021 році проти 32,0 у 2020 році. Sustainalytics оцінило схильність Групи до різних ризиків ESG як високу з огляду на особливості металургійної галузі. Водночас агентство покращило оцінку щодо того, як Метінвест управляє матеріальними аспектами в цій галузі. Агентство Sustainalytics відзначило надійність програм, практик і політик Групи у галузі екології, соціальної політики та корпоративного управління, підкресливши, що ESG є частиною її бізнес-стратегії та перебуває під

контролем Наглядової Ради. Агентство додало, що загальне розкриття Метінвестом інформації щодо ESG передбачає високий рівень підзвітності всім зацікавленим сторонам. У сфері управління екологічними питаннями Sustainalytics відзначило відповідальний підхід Групи до викидів в атмосферу, скидання стічних вод, утилізації відходів і використання ресурсів. Щодо соціальної складової Метінвест отримав високу оцінку за систему управління охороною праці, програми безпеки для підрядників і практики управління трудовими ресурсами. Крім того, агентство високо оцінило управління ризиками Групи в усіх категоріях корпоративного управління завдяки високим стандартам ділової етики, ефективним програмам протидії хабарництву та корупції, а також контролю за якістю продукції.

У лютому 2022 року, після закінчення звітного періоду, але до початку війни, Sustainalytics оновило ESG ризик-рейтинг Метінвесту до 30,3 бала. Основним чинником цієї зміни стала послідовна робота керівництва щодо зниження ризиків у сфері охорони праці та промислової безпеки. До інших чинників належали регулярні зовнішні аудити, навчання та моніторинг ефективності, а також комплексні політики, що охоплюють як працівників, так і підрядників. Крім того, покращенню рейтингу сприяли сильні фінансові результати, які водночас вплинули на зниження схильності Метінвесту до ESG ризиків. Sustainalytics відзначило ефективне управління Групи ESG-ризиками й зазначило, що станом на дату перевірки Метінвест не був залучений до суттєвих суперечливих інцидентів зі значними зобов'язаннями щодо екології чи безпеки.

ХАРТІЯ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

GRI 102-12

Прагнучи розвивати практики сталого розвитку, на початку 2022 року, після звітного періоду, Група підписала переглянуту та розширену Хартію зі сталого розвитку Всесвітньої асоціації виробників сталі. Вона складається з дев'яти принципів і 20 критеріїв, що охоплюють екологічні, соціальні, управлінські та економічні аспекти сталого розвитку. Ці принципи свідчать про посилення уваги галузі до сталого розвитку та її відповідальності за позитивний вплив на людей, планету та процвітання суспільства.

ВПЛИВ ВІЙНИ

Війна суттєво вплинула на діяльність Групи та її проекти, що сприяють досягненню Цілей сталого розвитку. Вона принесла величезне горе українцям, зокрема й працівникам Метінвесту. Від початку війни Група спрямувала свої ресурси на допомогу Україні у зміцненні обороноздатності країни та підтримання своїх співробітників і місцевих громад.

Метінвест переорієнтував проекти з розвитку громад і, де це можливо, спрямував зусилля на надання гуманітарної допомоги українцям. Ініціативи Групи щодо підтримання своїх співробітників, громад і країни докладніше викладені у відповідних розділах цього звіту.

Попри те, що Метінвесту довелося відтермінувати деякі важливі проекти, зокрема розроблення дорожньої карти з декарбонізації, Група продовжила інші ключові соціальні ініціативи, такі як Метінвест Політехніка (докладніше – на сторінці 45).

Водночас агентство Sustainalytics погіршило ESG-рейтинг Метінвесту до 40,9 бала із попередніх 30,3 після того, як внесло до своєї методології оцінювання ризики, пов'язані з повномасштабною війною в Україні. Цей ризик не зумовлений діями Групи чи її керівництва та перебуває поза контролем Метінвесту.





ВЗАЄМОДІЯ ІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

ПРОАКТИВНИЙ ПІДХІД

До ключових груп зацікавлених сторін Метінвесту належать співробітники, покупці, постачальники та підрядники, місцеві громади, інвестори та кредитори, державні органи влади та ЗМІ. Дотримання принципів сталого розвитку допомагає Групі краще розуміти їхні потреби та реагувати на них.

GRI 102-40; 102-42; 102-43; 102-44

ГРУПА СТЕЙКХОЛДЕРІВ	ВАЖЛИВІСТЬ	ВЗАЄМОДІЯ У 2021 РОЦІ
СПІВРОБІТНИКИ 	Найцінніше для Метінвесту – це люди. Після приєднання Каметсталі та Покровської вугільної групи станом на 31 грудня 2021 року в Групі працювало близько 87 000 осіб.	Метінвест проводив регулярні дослідження, щоб оцінити ефективність дій, спрямованих на підвищення рівня задоволеності співробітників. Група організувала численні навчальні програми та курси для розвитку професійних і особистих навичок. Для співробітників працює конфіденційна Лінія довіри. Сторінки 40-45
ПОКУПЦІ 	Пріоритетом Метінвесту як бізнесу є задоволення потреб покупців. У 2021 році глобальна мережа офісів продажу Групи обслуговувала близько 7 200 покупців із майже 100 країн.	Метінвест прагнув досягти досконалості в обслуговуванні покупців. Група працювала над підвищенням якості наявної продукції та розробленням нової з урахуванням потреб покупців. Метінвест регулярно спілкувався з покупцями, щоб оцінити рівень їхньої задоволеності та швидко розв'язувати необхідні питання. Сторінки 19, 21
ПОСТАЧАЛЬНИКИ ТА ПІДРЯДНИКИ 	Постачальники та підрядники Метінвесту надають значну частину товарів і послуг, потрібних для досягнення його цілей. У 2021 році Група співпрацювала з понад 9 500 постачальниками та підрядниками.	Метінвест взаємодіяв із постачальниками, маючи на меті створити чесні та рівні умови для всіх. Група встановила чіткі вимоги суворо дотримуватися Кодексу етики та Кодексу ділового партнерства. Вони допомогли забезпечити дотримання етичних принципів та бізнес-вимог з боку нинішніх партнерів та потенційних постачальників. Сторінки 66-67

ГРУПА СТЕЙКХОЛДЕРІВ	ВАЖЛИВІСТЬ	ВЗАЄМОДІЯ У 2021 РОЦІ
МІСЦЕВІ ГРОМАДИ 	<p>Метінвест є невіддільною частиною місцевих громад, його майбутнє як бізнесу нерозривно пов'язано з ними. У 2021 році Група відіграла важливу роль у соціальному, економічному та екологічному розвитку близько 2,8 мільйона людей у містах та селищах України, Італії, Болгарії, Великої Британії та США.</p>	<p>Метінвест співпрацював з партнерами для реалізації програм для місцевих громад та вдосконалення практик сталого розвитку в регіонах своєї присутності. Крім того, Група регулярно спілкувалася з представниками місцевих громад для виявлення нагальних питань та реалізації соціальних проєктів, що становлять для них найбільшу цінність.</p> <p style="text-align: right;">Сторінки 51-54</p>
ІНВЕСТОРИ ТА КРЕДИТОРИ 	<p>Інвестори та кредитори допомагають Метінвесту забезпечити фінансову гнучкість, потрібну для його розвитку. У 2021 році Група співпрацювала з понад 600 інвесторами, банківськими кредиторами та широким колом міжнародних фінансових установ.</p>	<p>Метінвест старанно працював над тим, щоб підтримати довірчі відносини з фінансовою спільнотою. Група працює на ринках позикового капіталу з 2010 року й регулярно розкриває відповідну фінансову та нефінансову інформацію. До 2021 року Метінвест окремо публікував річні звіти та звіти зі сталого розвитку. Інформація за 2021 рік об'єднана в єдиний звіт зі значним акцентом на питаннях сталого розвитку.</p> <p style="text-align: right;">Сторінка 27</p>
ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ ВЛАДИ 	<p>Метінвест має відповідати вимогам близько 800 державних органів влади в різних юрисдикціях, у яких він здійснює свою діяльність. Група працює з державними регуляторами в таких сферах, як охорона довкілля, охорона праці та промислова безпека, етична ділова практика, трудові права та фінансова діяльність.</p>	<p>Метінвест розвивав партнерство, виконуючи місцеві юридичні зобов'язання, сприяючи соціально-економічному розвитку регіонів і відповідально сплачуючи податки. Основний підхід Групи у звітному періоді – регулярна взаємодія або публічне обговорення.</p> <p style="text-align: right;">Сторінки 63-65</p>
ЗАСОБИ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ 	<p>ЗМІ відіграють важливу роль у суспільстві. Окрім забезпечення прозорої комунікації та надання публічної інформації, ЗМІ також допомагають Метінвесту взаємодіяти з іншими зацікавленими сторонами. У 2021 році до пресслужби Групи надійшли запити від близько 100 ЗМІ з усього світу.</p>	<p>Метінвест спілкувався із представниками ЗМІ прозоро та чесно. Група взаємодіяла з цією групою зацікавлених сторін переважно через свою пресслужбу, пресрелізи, публічні звіти, соціальні мережі та інтерв'ю з представниками менеджменту.</p> <p style="text-align: right;">Корпоративний сайт Метінвесту</p>

Ця інфографіка стосується 2021 року і не відображає впливу війни на взаємодію Метінвесту із зацікавленими сторонами.

ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА

НЕПОХИТНЕ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

У 2021 році Метінвест розширив дорожню карту з охорони праці, додавши до неї нові зони критичних ризиків, і продовжив реалізацію стратегії з охорони здоров'я. Група також розпочала роботу над підвищенням культури безпеки праці на новопридбаних підприємствах.

ЗАГАЛЬНИЙ ПІДХІД

GRI 103-2; 103-3; 403-1; 403-2

Метінвест залишається відданим обов'язку щодо створення культури безпеки, що здатна забезпечити нульовий рівень травматизму серед співробітників і підрядників¹ на своїх підприємствах. Саме тому в 2021 році Група зосередилася на впровадженні своїх політик, стандартів і практик у сфері охорони праці та промислової безпеки (ОП і ПБ) на новопридбаних підприємствах Покровської вугільної групи та Каметстали. Водночас Група розширила дорожню карту з охорони праці, в якій застосовується ризикоорієнтований підхід для забезпечення позитивних змін в усій організації.

Підхід Метінвесту щодо ОП і ПБ викладено в Політиці у сфері охорони праці, здоров'я й навколишнього середовища. Крім того, Група має 15 корпоративних стандартів, які ґрунтуються на найкращих міжнародних практиках.

Комітет із промислової безпеки, охорони праці та екології Наглядової Ради здійснює нагляд за дотриманням внутрішніх процедур та місцевих нормативних актів. Він розглядає результати розслідувань інцидентів для визначення напрямів, де можна покращити управління за допомогою ініціатив та програм з управління ризиками. Комітет також працює з менеджментом над впровадженням перевірених підходів до ОП і ПБ.

Департамент з охорони праці та промислової безпеки в складі Дирекції зі сталого розвитку та взаємодії з колективом координує реалізацію програм на рівні Групи. Відповідні департаменти на кожному виробничому підприємстві забезпечують дотримання внутрішніх і зовнішніх стандартів і регламентів.

У жовтні 2021 року на базі Метінвест Бізнес Сервісу створено експертно-технічний центр промислової безпеки. Він надає консультації, допомагає проводити внутрішні розслідування інцидентів та навчання, здійснює аудити промислової безпеки.

Протягом року тривала робота з сертифікації підприємств Метінвесту відповідно до провідних стандартів з ОП і ПБ. Зокрема, станом на кінець 2021 року 15 підприємств² були сертифіковані за стандартом ISO 45001. Група планує продовжувати роботу над сертифікацією своїх підприємств.

¹ Термін «підрядники» стосується як підрядників, так і субпідрядників.

² Азовсталь, Запоріжжвогнетрив, Запоріжжкокс, Інгулецький ГЗК, Маріупольський ремонтно-механічний завод, Метінвест-Промсервіс, Метінвест Холдинг, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК, Свято-Варваринська збагачувальна фабрика, Центральний ГЗК, Ferriera Valsider, Metinvest Trameal, Promet Steel, Spartan UK.

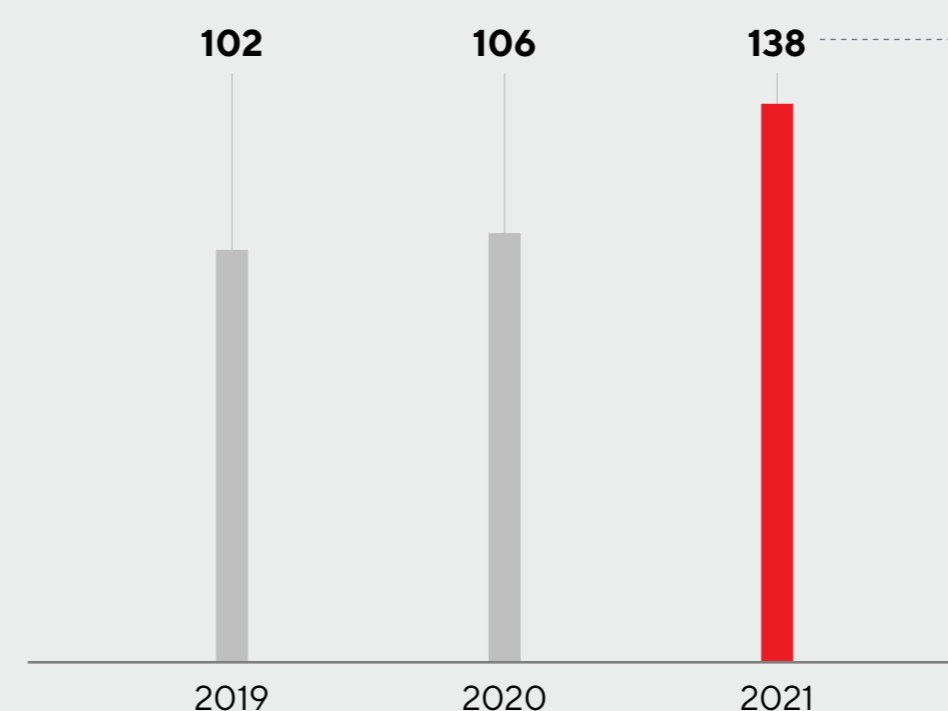
ПОСИЛЕННЯ УВАГИ

За звітний період Метінвест витратив US\$138 млн на ініціативи з охорони здоров'я та безпеки, що на 31% більше, ніж за минулий рік, оскільки Група зосередилася на ключових аспектах охорони праці та промислової безпеки.

Основними напрямками програми капітальних інвестицій у цій сфері у 2021 році стали роботи в газонебезпечних місцях, безпечні роботи на висоті, спеціалізоване медичне обладнання, безпечні роботи на залізничному транспорті та вантажопідіймальні роботи.

Витрати на ОП і ПБ

US\$138 млн +31%



Витрати за напрямками в 2021 році



РОЗШИРЕНА ДОРОЖНЯ КАРТА

У 2021 році Метінвест доповнив критичні ризики у дорожній карті з охорони праці, виділивши такі напрями: роботи на висоті, контроль за небезпечними джерелами енергії, залізничний транспорт, вантажопідіймальні роботи, а також будівлі та споруди. Серед інших напрямів діяльності – вдосконалення системи мотивації у сфері ОП і ПБ та підвищення рівня безпеки підрядників.

Поza тим, ініціативи дорожньої карти впроваджувалися на підприємствах Покровської вугільної групи та Каметсталі, придбаних у 2021 році. Це стало початком синхронізації практик охорони здоров'я та безпеки цих підприємств із наявними в Групі.

Каметсталь почала впроваджувати стандарти й практики мариупольських металургійних підприємств. Крім того, Покровська вугільна група розробила комплексну програму заходів із вдосконалення, частину з яких наприкінці 2021 року внесли до дорожньої карти з охорони праці. Детальніше про це розповідається на наступній сторінці.

Фокус на поширених небезпеках

Протягом року Метінвест продовжував дбати про потреби співробітників, які працюють на висоті. Група закупила та встановила додаткове обладнання для забезпечення безпеки на своїх підприємствах. Також Група оновила частину своїх навчальних полігонів для відпрацювання навичок роботи на висоті.

Крім того, Метінвест провів оцінку ризиків, пов'язаних із небезпечними джерелами енергії, розробив матриці компетенцій і спеціальні навчальні програми для співробітників.

Група також зосередилася на технічних заходах, що спрямовані на зниження ризиків, пов'язаних із небезпечними джерелами енергії, для співробітників.

Відповідно до нового пріоритету щодо підвищення безпеки на залізничному транспорті, Метінвест почав розробляти й впроваджувати заходи, спрямовані на зниження ризику травматизму в цій сфері. Зокрема, придбали нове обладнання для забезпечення залізничної безпеки, встановили додаткові знаки на залізничних коліях та прилеглих територіях, покращили буферні фари локомотивів та організували

навчання для людей, що працюють на залізничному транспорті. Для зменшення ризиків інцидентів, пов'язаних із вантажопідіймальними механізмами, Група провела модернізацію частини вантажопідіймальної техніки на своїх підприємствах, встановила спеціальні стенди для належного зберігання та випробування знімних вантажозахоплювальних пристроїв, замінила освітлення кранів на світлодіодні лампи тощо. Метінвест також обстежив аварійні ділянки будівель і споруд на своїх підприємствах і провів ремонт для подальшої безпечної експлуатації.

Заохочення за ініціативи з безпеки

GRI 403-4

Метінвест прагне постійно підвищувати культуру безпеки на всіх своїх підприємствах. Група має мотиваційні програми, які заохочують працівників до участі в ініціативах з охорони праці та промислової безпеки.

Наприклад, у 2021 році Метінвест поширив програму «Премія за безпечну працю» ще на сім підприємств³ після позитивних результатів на перших чотирьох пілотних підприємствах⁴. Програма передбачає заохочення працівників, які виявляють або запобігають небезпечним діям чи умовам.

Крім того, протягом року Група впровадила нове програмне забезпечення, що полегшує відстеження прогресу програми.

У межах системи розгляду пропозицій щодо безпеки від співробітників найкращі з них беруть участь у конкурсі «Премія Генерального директора». Оновлена система передбачає розгляд пропозицій не лише на рівні Генерального директора, а й на рівні різних організаційних структур, зокрема цехів та відділів.

Інший інструмент заохочення – тригер з охорони праці – має на меті привернути увагу керівників Метінвесту до питань безпеки. Згідно з цим механізмом, розмір премій прямо пов'язаний із низкою показників з ОП і ПБ на певному підприємстві, зокрема частотою летальних випадків та інших внутрішніх рейтингів ефективності, як-от ефективність системи ОП і ПБ та впровадження заходів дорожньої карти з охорони праці. Лінійні менеджери мають цілі, які розподіляються на рівні Групи та підприємств. Цей процес забезпечує чіткі підходи до постановки цілей для зменшення ризиків ОП і ПБ. З 2022 року тригер з охорони праці також впроваджується на нових підприємствах.

Безпека підрядників

GRI 403-7

Безпека підрядних організацій, які виконують роботи на підприємствах Метінвесту, так само важлива, як і безпека його співробітників. Група очікує від підрядників дотримання правил безпеки та процедур, що діють на її виробничих майданчиках, і які викладені в Стандарті безпеки Групи для підрядних організацій. Метінвест регулярно проводить аудити

безпеки та інструктажі з підрядниками щодо дотримання правил охорони праці.

У 2021 році Група вперше застосувала методику оцінювання та рейтингування підрядників, яку вона розробила в 2020 році для своїх виробничих підприємств в Україні. Група використовує цю методику для оцінювання підрядників, залучених до небезпечних робіт. Зокрема, Метінвест аналізує їхню документацію та статистику

нешасних випадків, результати аудитів та інспекцій робочих місць, кваліфікацію персоналу та відповідність обладнання вимогам техніки безпеки. За результатами аналізу формується єдиний рейтинг компаній та пропозиції щодо покращення у сфері охорони праці та промислової безпеки. Група також бере до уваги ці оцінки в майбутніх тендерах.

³ Авдіївський коксохімічний завод, Азовсталь, Запоріжжкокс, Інгулецький ГЗК, Каметсталь, Мариупольський ремонтно-механічний завод, Центральний ГЗК.

⁴ Запоріжвогнетрив, Криворізький ремонтно-механічний завод, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК.

РЕЗУЛЬТАТИ 2021 РОКУ

GRI 403-9

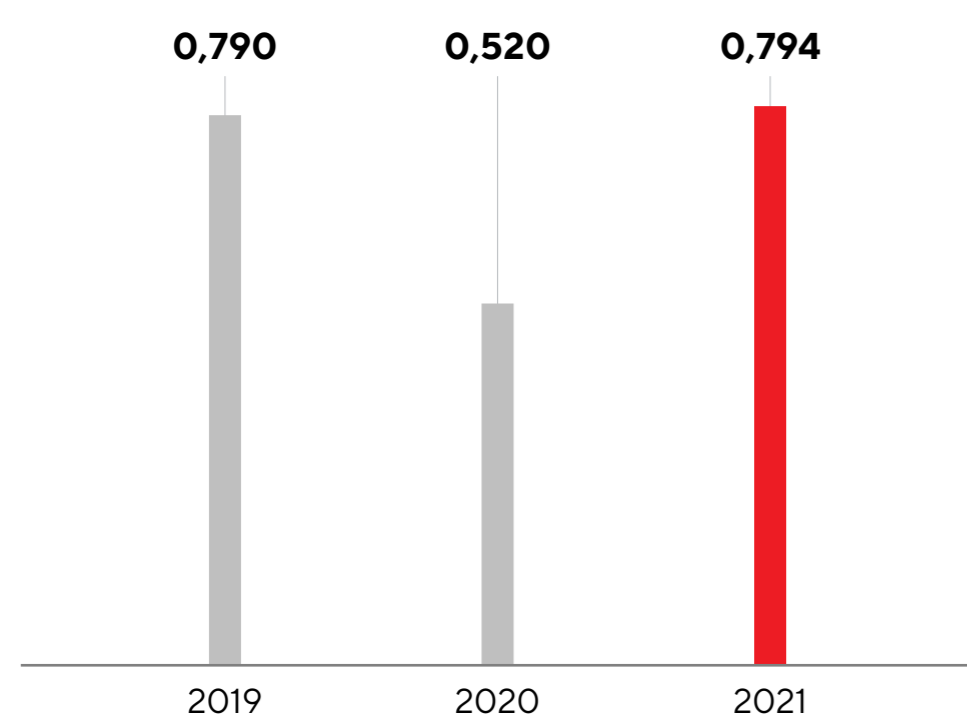
У 2021 році в Метінвесті зафіксовано 99 травм і вісім летальних випадків серед співробітників, а також десять травм і шість летальних випадків серед персоналу підрядних організацій. Цей прикрий результат показує погіршення показників проти 2020 року, в якому було зареєстровано 54 травми та п'ять летальних випадків серед співробітників, а також десять травм та чотири летальні випадки серед підрядників.

Згідно зі своїм загальним підходом, Метінвест провів ретельне розслідування кожного інциденту, щоб виявити першопричини. Основними причинами травм у 2021 році на підприємствах Групи, за винятком новопродбаних, були взаємодія з обертовими механізмами, падіння під час переміщення та падіння предметів. Метінвест використав результати розслідування для впровадження додаткових заходів контролю, спрямованих на запобігання порушенням техніки безпеки та повторному виникненню нещасних випадків.

Розслідування також виявили, що збільшення травматизму в 2021 році

Коефіцієнт частоти травматизму (LTFR)

0,794 +53%



зумовлене насамперед інцидентами на підприємствах Покровської вугільної групи. Саме там зафіксували приблизно третину травм і половину летальних випадків від загальної кількості випадків на підприємствах Метінвесту. Більша кількість інцидентів частково пов'язана із небезпечним характером підземного видобутку вугілля.

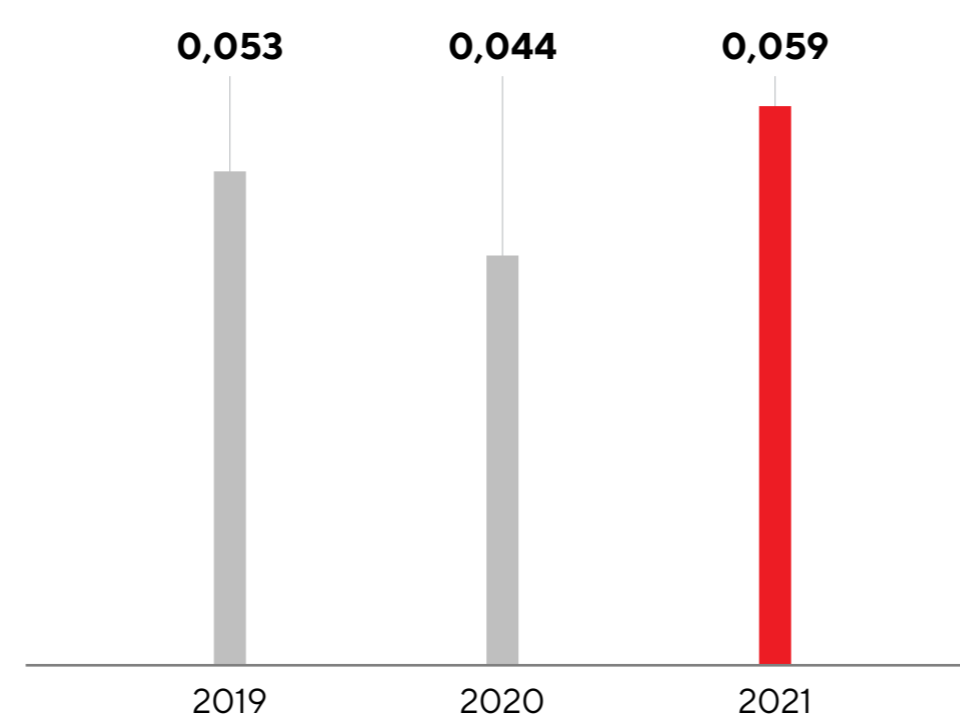
У 2021 році Група залучила зовнішніх експертів для перевірки функціонування системи охорони праці та промислової безпеки на виробничих підприємствах в Україні, зокрема й на новопродбаних Покровській вугільній групі та Каметсталі.

Крім того, для зниження кількості інцидентів у Покровській вугільній групі Метінвест проаналізував найкращі галузеві практики та досвід роботи на інших своїх підземних шахтах, а також залучив міжнародного консультанта для проведення окремого комплексного аудиту.

Після проведення аудитів Група скористалася рекомендаціями щодо вдосконалення системи ОП і ПБ для розроблення планів заходів. Зокрема, Покровська вугільна група розробила

Коефіцієнт частоти летальних випадків (FFR)

0,059 +34%



та почала впроваджувати комплексну програму заходів, деякі з яких додали до дорожньої карти з охорони праці за двома додатковими напрямками: вибухонебезпечні роботи та обвалення породи.

Відповідно до найкращих міжнародних практик, Група розраховує коефіцієнт частоти травматизму (LTIFR) і коефіцієнт частоти летальних випадків (FFR), які використовує для аналізу результатів своєї роботи. Вони вимірюються в кількості випадків на мільйон відпрацьованих людино-годин. LTIFR Групи становив 0,794 у 2021 році, що нижче за світовий показник за цей період⁵. FFR становив 0,059 у 2021 році.

Аналіз цих показників показав, що підприємства Метінвесту (за винятком нещодавно придбаних Покровської вугільної групи та Каметсталі) мали LTIFR 0,541 та FFR 0,034 у 2021 році проти відповідних 0,520 та 0,044 у 2020 році. Водночас підприємства Покровської вугільної групи та Каметсталі у 2021 році мали LTIFR 2,396 і FFR 0,218. Протягом звітного періоду Метінвест почав розкривати LTIFR для своїх підрядників, який становив 0,446⁶.

У 2021 році представники менеджменту загалом провели на підприємствах 20 перевірок на відповідність внутрішнім стандартам і політикам. Крім того, експертно-технічний центр промислової безпеки провів аудит безпеки на залізничному транспорті Північного ГЗК, аудит з електробезпеки на Криворізькому ремонтно-механічному заводі, а також низку аудитів щодо реалізації дорожньої карти з охорони праці на виробничих підприємствах Метінвесту в Україні.

Додаткову інформацію наведено у Додатку 2.

⁵ За даними Всесвітньої асоціації виробників сталі, світовий показник LTIFR лише для співробітників становив 1,04 у 2021 році проти 0,98 у 2020 році.

⁶ За винятком інформації про людино-години, відпрацьовані підрядниками на Шахтоуправлінні «Покровське», оскільки Групі не вдалося зібрати ці дані через війну. Вважалось, що вони дорівнюють нулю.

ПРОГРАМА «БЕЗПЕЧНИЙ РОБОЧИЙ ПРОСТІР»

GRI 403-2

Протягом року Метінвест переглянув свій підхід до оцінювання ризиків на робочому місці, запровадивши програму «Безпечний робочий простір»⁷. Вона замінила оцінювання ризиків HAZID і HAZOP, які застосовуються лише для великих інвестиційних проєктів. Ця програма доповнює використання методу аналізу безпеки праці для оцінювання динамічних ризиків щоразу, коли працівники виконують роботу. Програма також розгортається на нещодавно придбаних підприємствах.

У 2021 році понад 3 500 співробітників пройшли навчання з програми «Безпечний робочий простір», а понад 7 000 робочих місць оцінили за цією програмою. Це допомогло виявити понад 150 000 небезпек, з яких понад 10 000 – критичні. За результатами програми розробили понад 30 000 заходів зі зменшення ризиків, з яких понад 20 000 реалізовано протягом звітного періоду. Ці заходи передбачали ремонт будівель і споруд, встановлення нових огорожень та реконструкцію наявних, встановлення систем сигналізації та ремонт обладнання.

⁷ Азовсталь, Запоріжвогнетрив, Запоріжжокс, Інгулецький ГЗК, Каметсталь, Криворізький ремонтно-механічний завод, Маріупольський ремонтно-механічний завод, Метінвест-Промсервіс, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК, Юністіл, Центральний ГЗК.

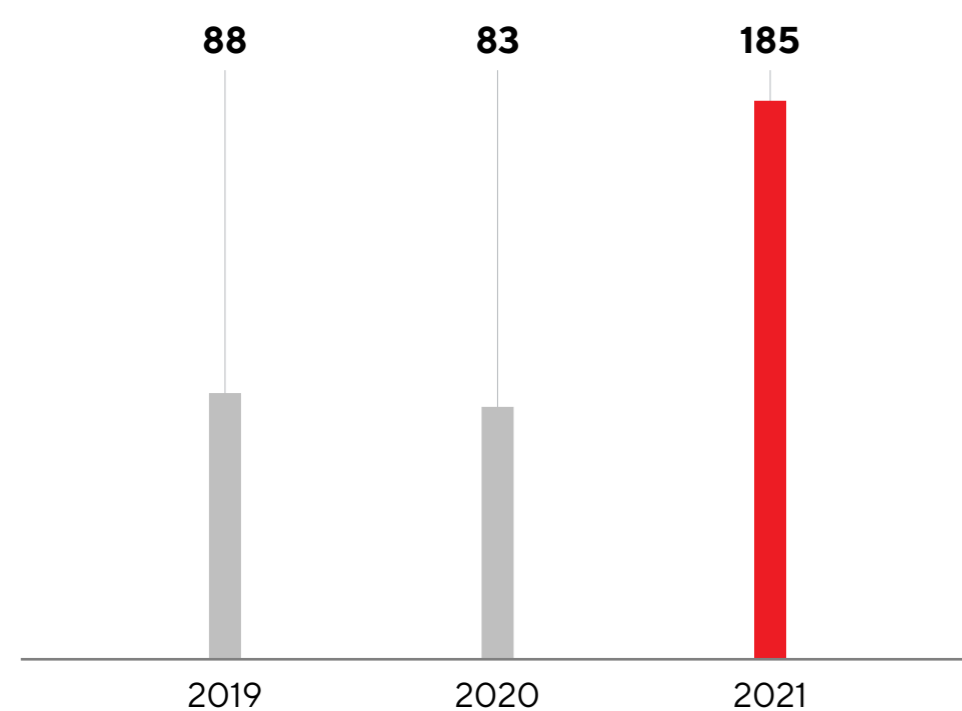
НАВЧАННЯ З ОП І ПБ

GRI 403-5

Постійне навчання та відпрацювання практичних навичок співробітників є важливою передумовою для досягнення мети Метінвесту щодо нульового травматизму та успішної реалізації дорожньої карти з охорони праці.

У 2021 році понад 25 500 співробітників Групи відвідали близько 53 600 навчальних сесій з ОП і ПБ. За звітний період середній обсяг навчання з охорони праці та промислової безпеки на одного працівника становив 12 годин. Навчальні програми переважно охоплювали оцінювання ризиків у найбільш критичних напрямках, таких як роботи на висоті, підймальні механізми, процедури блокування, маркування та перевірки (LOTOTO), електробезпека та робота на залізничному транспорті.

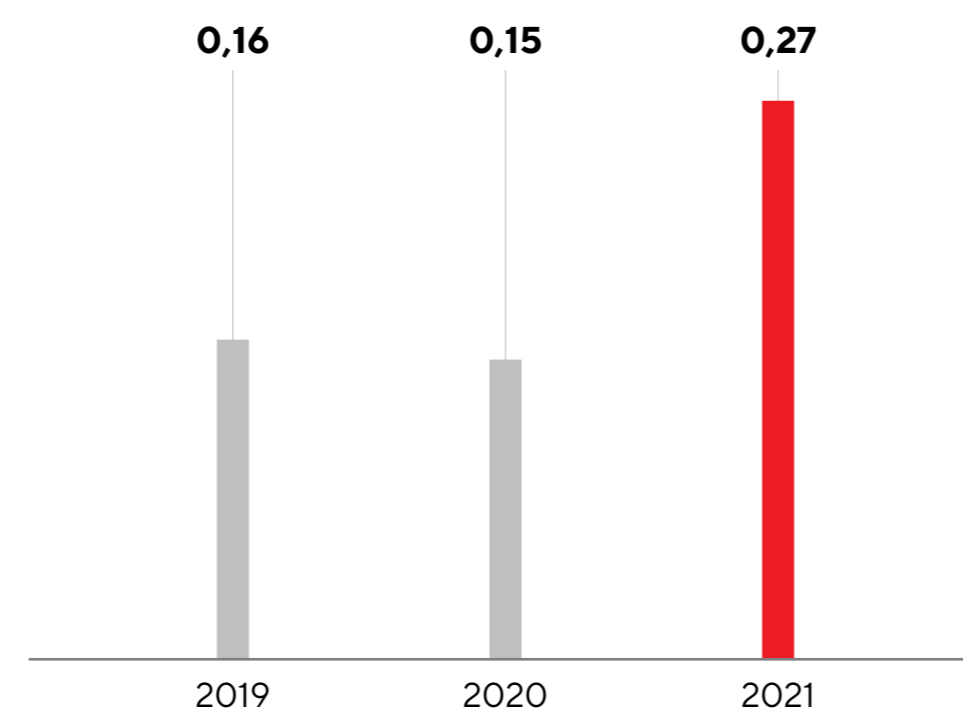
У 2021 році сертифікаційне навчання NEBOSH® пройшло 28 керівників напряду ОП і ПБ. Вони склали міжнародний іспит Британської національної екзаменаційної ради та отримали міжнародні сертифікати NEBOSH.

Кількість професійних захворювань**185** +2,2x**ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ**

GRI 403-3; 403-6; 403-10

У 2021 році Метінвест продовжив реалізацію стратегії з охорони здоров'я, розроблену 2020 року. Створено робочі групи для оцінювання діяльності медичних закладів на підприємствах Групи. Вони виявили понад 140 ризиків для здоров'я працівників, визначили понад 470 перешкод для мінімізації цих ризиків і впровадили 75 першочергових заходів для зменшення ризиків. За звітний період Каметсталь розробила програму трансформації медичної частини у центр промислової медицини в Кам'янському.

Крім того, Метінвест почав запроваджувати на своїх підприємствах електронні системи медогляду. Це комплексні програмні та апаратні рішення, призначені для виявлення ознак небезпеки або захворювання, пов'язаного з роботою, а також інших станів здоров'я, що можуть негативно вплинути на безпеку на робочому місці. У 2021 році Група встановила перші чотири системи на Інгулецькому ГЗК, Каметсталі, Криворізькому ремонтно-механічному заводі та Запоріжвогнетриві.

Коефіцієнт захворюваності**0,27** +80%

У 2021 році найпоширенішими професійними захворюваннями серед працівників Метінвесту були радикулопатія (46% усіх захворювань), вібраційна хвороба (17%) та хронічна обструктивна хвороба легень (10%). У 2021 році кількість професійних захворювань та коефіцієнт захворюваності⁹ зросли приблизно вдвічі переважно внаслідок придбання нових підприємств.

Індекс здоров'я Групи¹⁰ становив 36% у 2021 році (проти 37% у 2020 році). Протягом звітного періоду Метінвест продовжив співпрацю з тими співробітниками, які часто або довго хворіли, а також розробив персональні оздоровчі програми для працівників, найбільше схильних до певних захворювань. Ці програми містять щоквартальні медичні огляди, профілактичні процедури, препарати для зміцнення імунної системи та оздоровчі заходи.

Група продовжила впроваджувати комплексні заходи щодо запобігання поширенню вірусу COVID-19 серед співробітників. У 2021 році на забезпечення спеціальними засобами індивідуального захисту, закупівлю експрес-тестів і дезінфекцію робочих місць та транспорту спрямовано понад US\$1 млн. Крім того, Група продовжила заохочувати працівників до вакцинації. Метінвест забезпечив вакцини на місцях, а також запропонував три додаткові дні відпустки та інші заохочення. Станом на кінець року 70% співробітників Групи отримали щеплення від COVID-19.

⁸ Національна екзаменаційна комісія з охорони праці (NEBOSH) – провідна міжнародна організація, що проводить навчання з охорони праці, техніки безпеки та охорони довкілля.

⁹ Коефіцієнт захворюваності розраховується як загальна кількість випадків професійних захворювань × 200 000/загальна кількість відпрацьованих годин на рік.

¹⁰ Індекс здоров'я – це показник, що відображає абсолютну кількість працівників, які не страждали на професійні захворювання і не мали тимчасової втрати працездатності протягом року, та представлений у відсотках від загальної кількості працівників підприємства.

ВПЛИВ ВІЙНИ

Головним пріоритетом Метінвесту протягом війни був захист здоров'я та безпека персоналу. Група продовжує вживати низку заходів для підтримання діяльності підприємств тією мірою, наскільки це безпечно для працівників.

На жаль, Метінвест заплатив величезну ціну в боротьбі за свободу та незалежність України. Станом на 1 серпня 2022 року Групі відомо про 381 співробітника і членів їхніх сімей, що загинули внаслідок збройної агресії Росії. Проте це число, швидше за все, не показує загальної кількості загиблих, оскільки багато людей вважаються зниклими безвісти. Серед загиблих є ті, хто віддав життя, захищаючи Україну, й ті, хто загинув внаслідок безглузвих нападів на їхні будинки, робочі та громадські місця.

Щоб вшанувати пам'ять загиблих, Метінвест запровадив хвилину мовчання під час зборів колективу на своїх підприємствах.

Крім того, станом на 1 серпня 2022 року, 402 співробітники та члени їхніх родин дістали поранення. Група надає медичну допомогу пораненим у межах гуманітарної підтримки, а також за програмами страхування для співробітників.

ЛЮДИ

НАЙБІЛЬША ЦІННІСТЬ

Система управління персоналом Метінвесту ґрунтується на визнаних міжнародних трудових принципах і перевірених найкращих практиках. У 2021 році Група була зосереджена головним чином на інтеграції тисяч нових співробітників на нещодавно придбаних підприємствах.

ЗАГАЛЬНИЙ ПІДХІД

GRI 103-2; 103-3

У своєму підході до управління персоналом Метінвест застосовує найкращі міжнародні практики, зокрема стандарти Міжнародного товариства з управління людськими ресурсами (SHRM).

На найвищому рівні структури корпоративного управління Групи Комітет із призначень і компенсацій Наглядової Ради контролює процеси управління персоналом, зокрема звільнення і призначення на керівні посади, мотивацію, системи оцінки та винагороди, а також планування наступництва.

Дирекція зі сталого розвитку та взаємодії з колективом відповідає за зміцнення трудових відносин, підтримання ефективної системи оплати праці та професійного розвитку співробітників, а також підвищення корпоративної культури.

Стратегія управління персоналу Метінвесту, що затверджена у 2019 році, спрямована на підвищення привабливості Групи як роботодавця та забезпечення її кваліфікованими кадрами, підвищення ефективності персоналу та покращення якості внутрішніх HR-сервісів для працівників.

У 2021 році Метінвест розробив Політику управління персоналом, яка набула чинності на початку 2022 року, після звітного періоду. Вона враховує Міжнародний білль про права людини, Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини ООН, а також Декларацію Міжнародної

організації праці (МОП) про основоположні принципи та права у сфері праці. Політика закріплює зобов'язання Метінвесту щодо недискримінації та рівних можливостей. Вона також охоплює положення про робочий час і періоди відпочинку, заборону дитячої та примусової праці, свободу об'єднання працівників і право на ведення колективних переговорів. Загалом ця політика спрямована на створення безпечного та сприятливого робочого середовища для співробітників.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

Розвиток корпоративної культури є ключовим аспектом взаємодії Метінвесту зі своїми працівниками. В Групі функціонує департамент Дирекції сталого розвитку та взаємодії з колективом, що відповідає за цю важливу сферу.

У 2021 році Метінвест реалізував кілька ключових ініціатив щодо розвитку корпоративної культури. Наприклад, Група покращила свою систему управління талантами, оновивши підхід до кадрового резерву й відповідної корпоративної програми навчання. Вона також працювала над створенням інтегрованої системи комунікацій шляхом запровадження загальних корпоративних механізмів зворотного зв'язку та оновлення корпоративної медіаплатформи.

Після придбання нових підприємств у 2021 році команда з управління персоналом визначила пріоритетом впровадження HR-практик і корпоративної культури Групи на Каметсталі та в Покровській вугільній групі.

ЗРОСТАННЯ ШЛЯХОМ КОНСОЛІДАЦІЇ

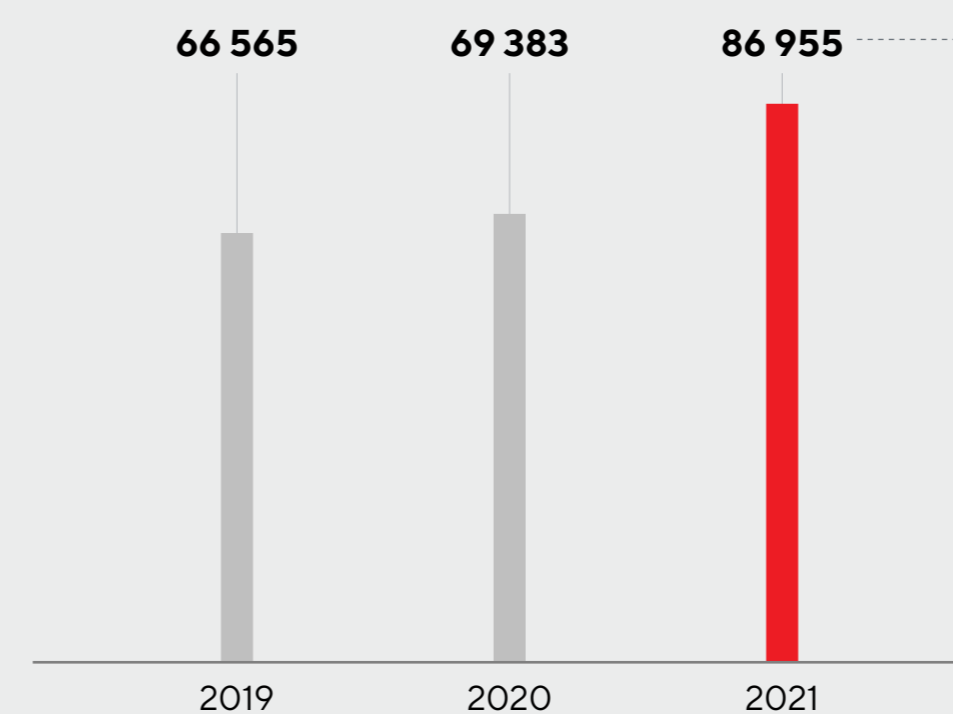
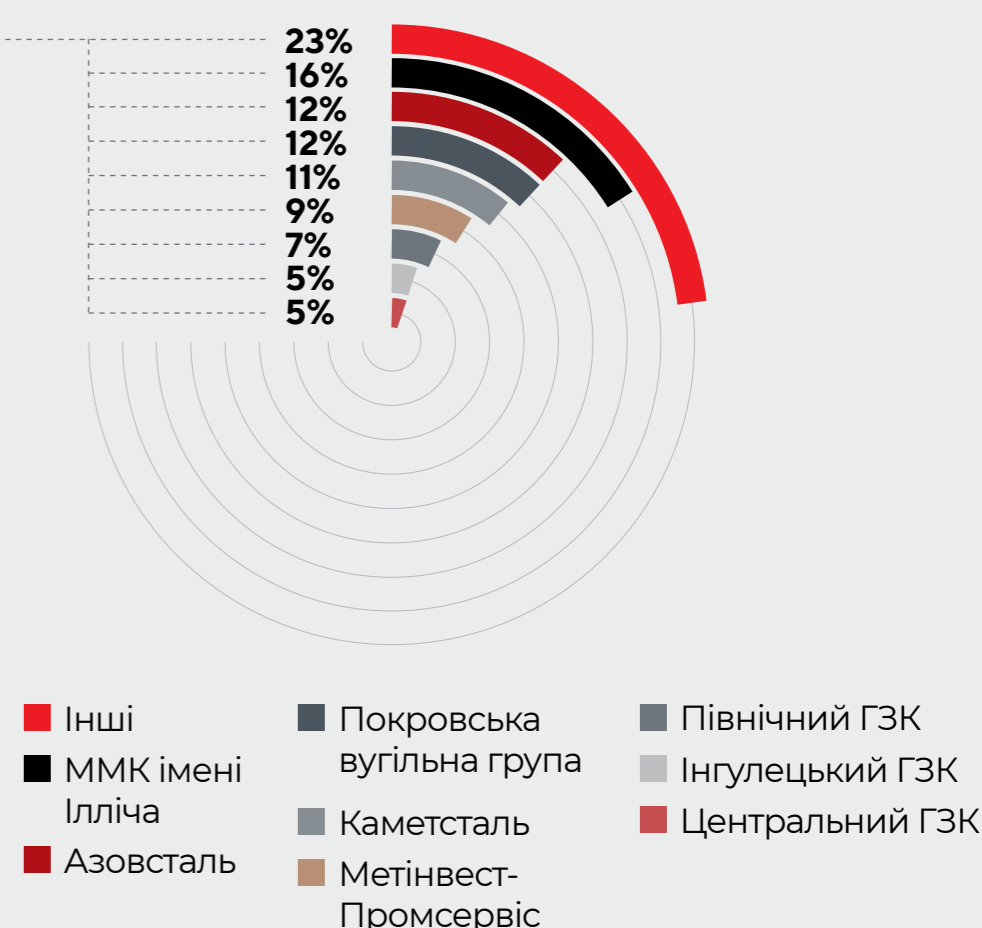
GRI 102-7; 102-8

У 2021 році чисельність персоналу Метінвесту зросла на 25% проти минулого року – до майже 87 000 осіб. Це значне зростання відбулося переважно шляхом консолідації Каметсталі та Покровської вугільної групи. Станом на 31 грудня 2021 року виробничий персонал становив майже три чверті штату, водночас 27% працівників обіймали адміністративно-управлінські посади.

97% співробітників Групи працюють в Україні, де Метінвест залишився одним із найбільших роботодавців¹.

Водночас чисельність спільних підприємств Групи – Запоріжсталі та Південного ГЗК – на кінець 2021 року скоротилася на 3% та 2% проти минулого року – до майже 10 200 та 6 200 осіб відповідно.

¹ За даними видань Forbes Україна станом на січень 2021 року та Влада грошей станом на березень 2021 року.

Чисельність персоналу**86 955 працівників** +25%**Чисельність на підприємствах у 2021 році**

ПРАВА ЛЮДИНИ

GRI 102-17; 410-1; 412-1; 412-2

У своїй діяльності Метінвест забезпечує захист трудових прав та дотримання прав людини. Група сприяє створенню робочого середовища, в якому панує креативність, співпраця і довіра. Метінвест не допускає дискримінації за расою, кольором шкіри, статтю, віком, віросповіданням, етнічним походженням, національністю чи будь-якими іншими ознаками. Основні принципи захисту й дотримання прав людини викладено в Кодексі етики та Політиці управління персоналом Групи.

Метінвест має декілька засобів комунікації, щоб співробітники відчували себе комфортно, повідомляючи про будь-які потенційні порушення їхніх прав. Серед них Лінія довіри, канали зв'язку Групи та корпоративний портал.

З 2019 року Метінвест перевіряє обізнаність співробітників щодо Кодексу етики за допомогою онлайн-курсу, що охоплює окремі аспекти, пов'язані з правами людини. У період з 2019 по 2021 роки навчання пройшли 95% співробітників Групи.

Зміцнення діалогу

GRI 102-41; 407-1

Метінвест визнає неодмінне та захищене законом право працівників створювати профспілки, вступати до них і укласти колективні договори для захисту своїх спільних інтересів. Галузеві угоди та колективні договори поширюються на всіх працівників незалежно від членства в профспілці. Станом на 2021 рік колективними договорами охоплено понад 99% виробничого персоналу підприємств Групи.

У 2021 році Метінвест ухвалив чотири нові внутрішні документи, спрямовані на зміцнення діалогу з різними групами працівників, зокрема трудовими організаціями, співробітницями, молодими спеціалістами, пенсіонерами та колишніми працівниками:

- Принципи соціального діалогу з профспілками – регулюють підходи підприємств Групи до побудови ефективної співпраці з профспілками
- Принципи гендерної рівності – спрямовані на підтримання гендерної рівності, прав жінок і зміцнення корпоративної культури Групи
- Принципи молодіжного руху Групи – створені, щоб допомогти молодим спеціалістам адаптуватися, розвиватися та соціалізуватися, а також покращити умови для молодих співробітників
- Принципи ветеранського руху Метінвесту – спрямовані на покращення взаємодії Групи з колишніми співробітниками, а також пенсіонерами.

Рівні можливості

GRI 405-1

Усі працівники Метінвесту мають рівний доступ до програм навчання та професійного розвитку. Група також надає рівні можливості для участі в процедурах кадрових призначень.

Протягом року Метінвест оновив колективні договори, додавши до них пункти про рівну оплату праці чоловіків і жінок під час виконання однакових робіт. Це має на меті гарантувати, що заробітна плата, заохочення, пільги та інші форми винагороди – як фінансової, так і в натуральній формі – вільні від будь-якої дискримінації за статтю, расою, релігією чи членством у профспілках.

Крім того, Група закріпила принципи гендерної рівності в Політиці з винагороди, визначивши підхід до перегляду заробітної плати для працівників, які повертаються після тривалої відсутності, наприклад, після декретної відпустки або служби в армії.

Метінвест також запустив дашборд гендерної рівності для постійного моніторингу показників гендерного різноманіття. Серед них, зокрема, частка жінок у загальній структурі персоналу та на керівних посадах різних рівнів, середня заробітна плата жінок і чоловіків за рівнем посади, а також кількість кадрових призначень і підвищень за гендерною ознакою.

Метінвест пропонує гнучкий графік роботи та відпустку для догляду за дитиною для співробітників із дітьми. У Групи також є програми догляду за дітьми та охорони здоров'я, розроблені для батьків, які працюють у Метінвесті.

Тривалість робочого часу співробітників Метінвесту повинна відповідати вимогам національного законодавства країн присутності та міжнародним стандартам. Щоб забезпечити безпечне робоче середовище, Група вимагає від своїх

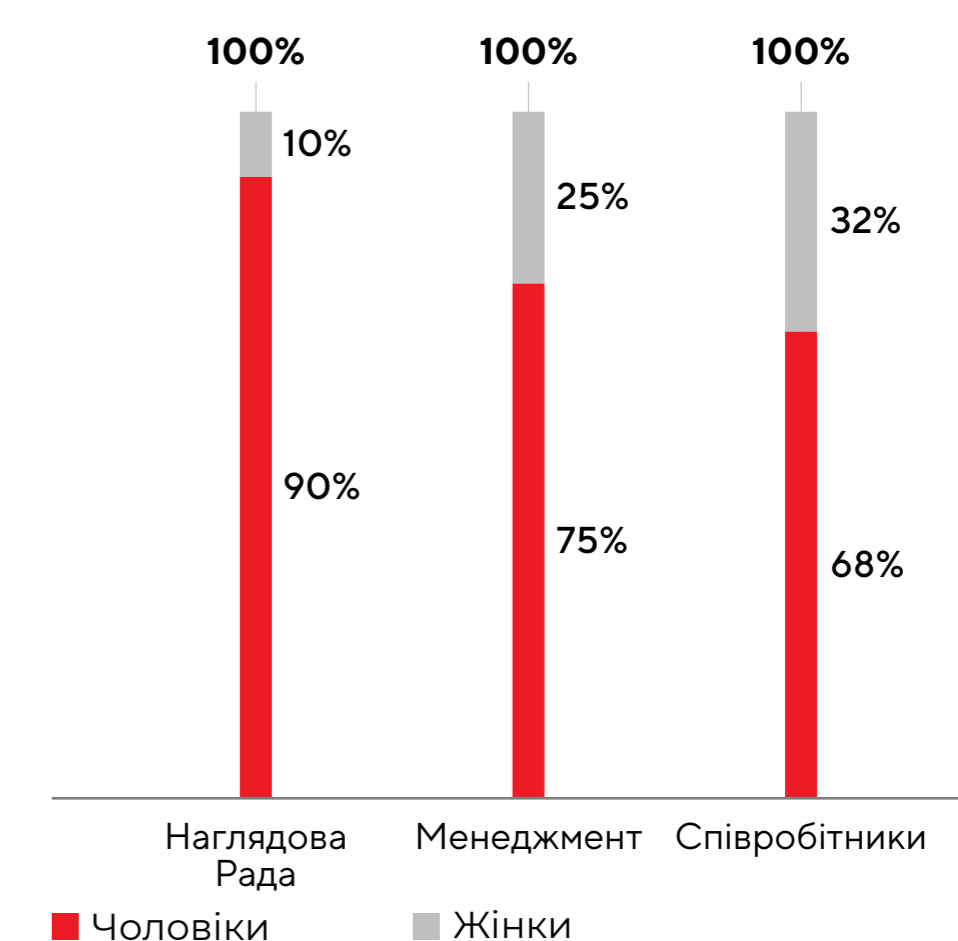
підприємств вести облік фактично відпрацьованого часу кожного працівника.

Метінвест прагне поліпшити доступність робочих місць та обговорює умови працевлаштування для осіб з інвалідністю на індивідуальній основі, щоб забезпечити відповідність робочого графіку та характеру обов'язків їхнім потребам. На кінець 2021 року загальна кількість працівників з інвалідністю становила 2 694 особи проти 1 961 особи на кінець 2020 року. Збільшення відбулося наперед через консолідацію нових підприємств.

Оскільки металургійна та гірничодобувна промисловості традиційно потребували важкої фізичної праці, зазвичай у цих професіях переважали чоловіки. Станом на 31 грудня 2021 року частка жінок у загальній чисельності персоналу становила близько 32% (зростання на один відсотковий пункт проти минулого року), у менеджменті – 25% та у Наглядовій Раді – 10% (обидва показники без змін проти минулого року).

Докладніше – у Додатку 2.

Гендерне різноманіття у 2021 році



ВИНАГОРОДА

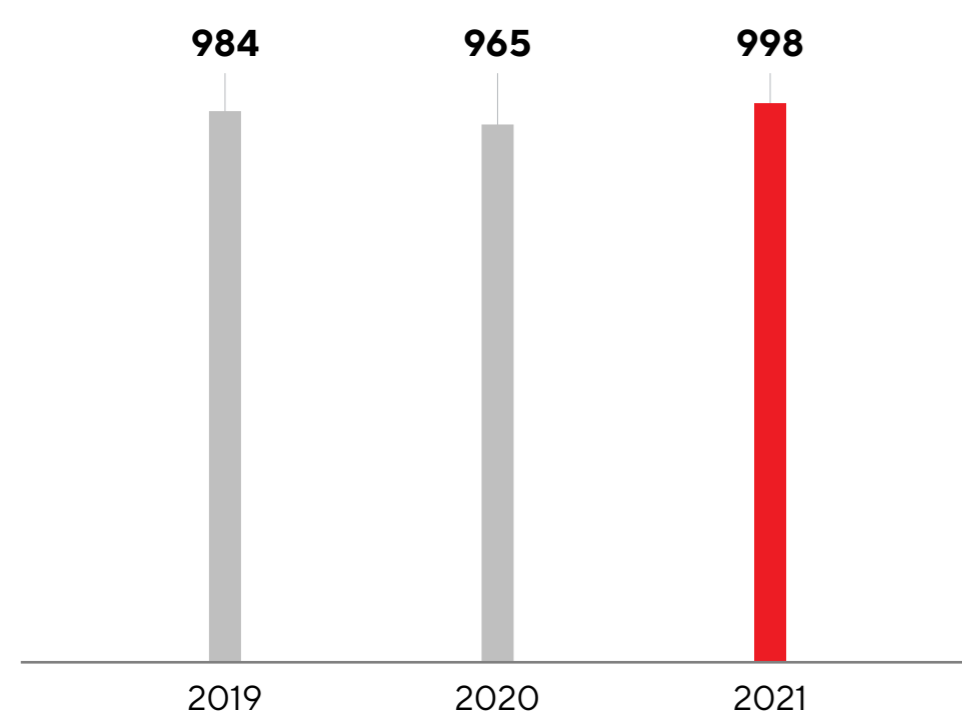
Метінвест прагне забезпечити конкуренту винагороду своїм співробітникам шляхом поєднання заробітної плати, бонусів та інших грошових заохочень. У 2021 році було проведено перегляд заробітної плати за моделлю, що диференціювалась залежно від категорії персоналу. Це дало змогу зберегти працівників дефіцитних професій.

У межах цієї ініціативи Метінвест підвищив у середньому на 10% заробітну плату виробничого персоналу українських підприємств у першому півріччі, а також адміністративно-управлінського персоналу в Україні в другому півріччі. Середньомісячна заробітна плата в Групі зросла на 3% проти минулого року – до US\$998.

Крім того, для підтримання програми операційних поліпшень у 2021 році Метінвест розробив модель мотивації виробничого персоналу та працівників функції продажу. Завдяки цій ініціативі працівники найефективніших департаментів Групи отримали додаткові річні бонуси на загальну суму US\$5 млн.

Середньомісячна заробітна плата

US\$998 +3%



Метінвест також продовжив приділяти особливу увагу заохоченню у сфері охорони праці та промислової безпеки. Докладніше – на сторінці 37.

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

GRI 401-2

Метінвест усвідомлює, що соціальне забезпечення, яке він надає працівникам, має відповідати їхнім потребам, щоб забезпечити комфортні умови праці. У 2021 році Група продовжила надавати опції медичного страхування, які дають змогу співробітникам отримувати доступ до широкого спектра медичних послуг. Метінвест також пропонував спеціальні програми матеріальної допомоги для підтримання персоналу в складних життєвих ситуаціях. За таких обставин працівники могли попросити грошову компенсацію, яка надавалась за рішенням генерального директора та голови профспілкового комітету підприємства.

У 2021 році Метінвест також продовжив покращувати умови праці співробітників. Загалом Група інвестувала US\$20 млн (зростання втричі проти минулого року) у поліпшення соціальної інфраструктури (зокрема ремонт адміністративних будівель, їдалень, закупівлю офісних меблів та обладнання) та транспорту, який надає Група для зручності працівників.

Ще одна ініціатива Метінвесту – програма «Територія дитинства» – спрямована на забезпечення дітей співробітників шкільними наборами, а також подарунками до різдвяних та новорічних свят.

Крім того, з огляду на продовження пандемії у 2021 році працівникам Групи надали можливість повністю або частково працювати дистанційно, залежно від посадових обов'язків. Це рішення потребувало розвитку екосистеми ІТ-інструментів для ефективної комунікації та забезпечення можливостей для постійного навчання та розвитку.

Мій вибір

У 2021 році Метінвест продовжив розширювати охоплення та набір опцій індивідуального соціального пакета «Мій вибір», який запроваджено у 2014 році. Станом на кінець року понад 62 000 співробітників на 14 підприємствах² взяли участь у програмі після її запуску у 2021 році на Метінвест Бізнес Сервісі та Метінвест-СМЦ.

Загалом у 2021 році пакет «Мій вибір» пропонував 70 видів різних опцій, серед яких медичне страхування, освіта та розвиток, а також додаткові подорожі, відпустки, розваги та сімейний відпочинок.

Кілька опцій програми, які Група успішно застосувала на деяких підприємствах у 2020 році, також були поширені на інші підприємства протягом звітного періоду. Серед них, зокрема, заняття з раннього розвитку для дітей співробітників, сімейні розваги та подорожі, курси водіння та тренінги особистісного розвитку для працівників, а також освітні та дозвільні програми для їхніх дітей.

На всеукраїнській премії HR Pro Awards 2021 програма «Мій вибір» перемогла в номінації «Нагорода та визнання».

ЗАГАЛЬНИЙ ЦЕНТР ОБСЛУГОВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

З 2018 року на базі Метінвест Бізнес Сервісу функціонує загальний центр обслуговування персоналу Групи (HR ЗЦО), який забезпечує ефективність процесів управління персоналом.

Він пропонує близько 120 різних послуг, зокрема організаційне планування, кадрове адміністрування, навчання персоналу, оцінювання його ефективності, а також управління винагородами та пільгами. HR ЗЦО також консультує співробітників із різноманітних кадрових питань.

Станом на кінець 2021 року послугами центру скористалися близько 70 000 співробітників Метінвесту проти 40 000 у 2020 році.

У 2021 році Група продовжила вдосконалювати послуги HR ЗЦО, а саме: електронний документообіг OpenText, що допомагає автоматизувати процеси реєстрації та погодження документів; чат-бот – цілодобовий інструмент для інформування співробітників і опитування щодо їхніх настроїв; і система Micro Focus, яка надає співробітникам доступ до цифрових послуг, зокрема зустрічей, тренінгів та консультацій.

Крім того, у 2021 році Метінвест запровадив інструмент, який систематично оцінює якість HR-послуг, що надає загальний центр обслуговування, на основі відгуків співробітників на різних рівнях Групи.

² Авдіївський коксохімічний завод, Азовсталь, Запоріжвогнетрив, Запоріжжкокс, Інгулецький ГЗК, Криворізький ремонтно-механічний завод, Маріупольський ремонтно-механічний завод, Метінвест Бізнес Сервіс, Метінвест Діджитал, Метінвест-Промсервіс, Метінвест-СМЦ, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК, Центральний ГЗК.

НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК

GRI 404-1; 404-2

Метінвест надає широкий спектр можливостей для навчання та розвитку, щоб забезпечити постійне професійне та кар'єрне зростання всіх співробітників відповідно до потреб бізнесу. Система навчання та розвитку Групи представлена Корпоративним університетом, навчальними центрами на її підприємствах, а також Метінвест Політехнікою, приватним гірничо-металургійним університетом, який заснувала Група у 2020 році.

Загалом у 2021 році Метінвест витратив близько US\$5 млн на розвиток персоналу шляхом розширення навчальних програм, що на 78% більше проти минулого року. Водночас Група продовжила пропонувати співробітникам можливості перепідготовки у разі, якщо їхні посади стали не актуальними внаслідок автоматизації бізнес-процесів.

Протягом звітного року навчання за корпоративними програмами пройшли 47 503 співробітників Метінвесту, що на 8% більше проти минулого року.

Вони відвідали 112 682 навчальні сесії³ (на 1% більше проти минулого року), а середній показник навчання на одну людину склав 64 години.

У 2021 році Корпоративний університет запровадив кілька нових ініціатив із підготовки менеджерів, зокрема:

- Проєктну академію – модульну програму розвитку професійних компетенцій керівників проєктів та головних інженерів
- Академію продажу – програму, спрямовану на розвиток професійних навичок команди з продажу
- Цифрову академію – програму для підвищення компетенцій, потрібних для реалізації проєктів цифрової трансформації Групи

Крім того, протягом року Метінвест запуснув у тестовому режимі програму наставництва для керівників і співробітників. Загалом було залучено 15 наставників і 30 підопічних.

У 2021 році Група продовжила навчання керівників середньої ланки та молодших

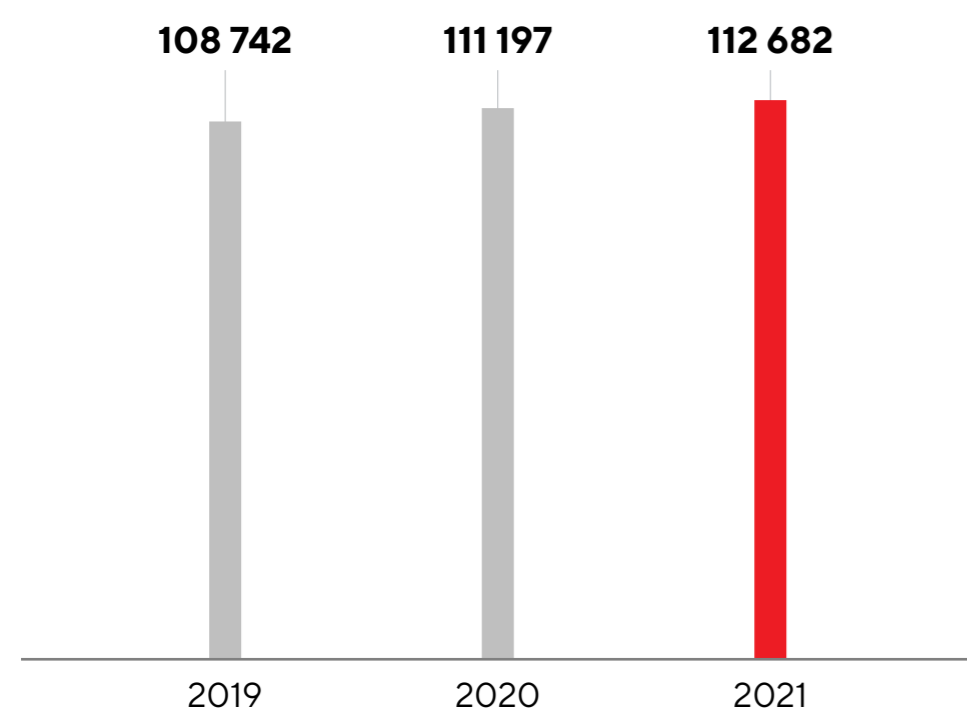
керівників на своїх підприємствах практикам менеджменту. Навчання soft skills охоплювали наступні теми: майстерність комунікацій, публічні виступи, нестандартне мислення та непрямий вплив.

У сфері професійного навчання працівників протягом року Метінвест запровадив кілька нових ініціатив у рамках дорожньої карти, спрямованих на підвищення якості тренування в навчальних центрах підприємств. Одним із прикладів є тренажери-симулятори для відпрацювання навичок слюсарів-ремонтників та операторів електрогазозварювальників, що дали їм змогу здобути практичні знання щодо різних виробничих ситуацій. Група також розробила пілотний онлайн-курс для стропальників, доступний з будь-якого пристрою для зручності співробітників.

Крім того, Метінвест Політехніка та Корпоративний університет запровадили спільну програму з підвищення кваліфікації співробітників Групи, якою у 2021 році скористалося понад 200 учасників. Основними напрямками навчання були охорона здоров'я, промислова безпека та довкілля, металургія, гірнична справа, коксохімічне виробництво, автоматизація виробничих процесів і технології для бізнес-аналізу.

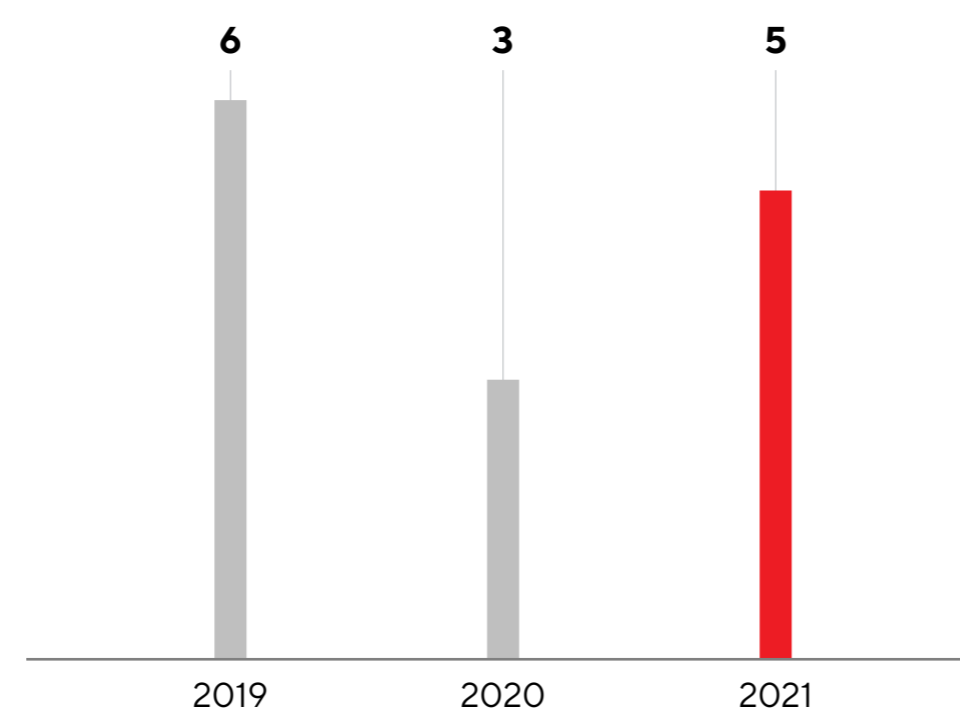
Кількість навчальних сесій

112 682 +1%



Витрати на навчання персоналу

US\$5 млн +78%



³ Цифри відображають загальну кількість навчальних занять, які відвідали працівники протягом звітного періоду.

МОЛОДІ ТАЛАНТИ

GRI 404-2

У 2021 році Метінвест затвердив новий підхід до розвитку професійного навчання. З метою модернізації системи освіти в Україні Група працює над поліпшенням якості освіти в школах, підвищенням інтересу учнів до STEAM-дисциплін та розвитком середніх спеціальних навчальних закладів.

Зокрема протягом року Метінвест запустив програму профорієнтації для школярів. Крім того, Група організувала виставку професій Steel-Tok для школярів, що відбулася в січні 2022 року в Запоріжжі. Виставка проходила у форматі квесту із симуляторами, які представляли різні професії, що мають високий попит.

Для сприяння розвитку нового покоління молодих спеціалістів протягом звітного періоду Група підтримувала стажування, програми дуальної освіти, студентські кейс-чемпіонати, конкурс професійної майстерності WorldSkills Ukraine та стипендії. У 2021 році в цих програмах взяли участь понад 7 000 студентів.

Шостий рік поспіль Метінвест виступає генеральним партнером WorldSkills Ukraine – конкурсу професійної майстерності для студентів професійних технічних навчальних закладів та молодих спеціалістів.

З огляду на карантинні обмеження у зв'язку з COVID-19 конкурс було організовано та проведено в змішаному форматі: індивідуальні офлайн-змагання та онлайн-трансляції у соціальних мережах. У конкурсі взяли участь понад 200 осіб. До списку переможців увійшли 19 молодих співробітників Метінвесту.

У 2021 році понад 260 студентів університетів та професійно-технічних училищ Кривого Рогу, Маріуполя та Запоріжжя взяли участь у пілотній програмі дуальної освіти Метінвесту. Група також надала стипендії понад 1 500 студентам із п'яти університетів та шести професійно-технічних училищ України.

Протягом року 2 100 студентів із 45 університетів та коледжів України взяли участь у щорічній програмі Групи з практики та стажування. В результаті 362 стажери, які показали найкращі результати, отримали пропозиції з працевлаштування після закінчення навчання. Вони були серед 600 випускників українських вишів, для яких Метінвест став першим робочим місцем.

Метінвест також продовжив розроблення професійних стандартів для оновлення системи підготовки кадрів на підприємствах та у навчальних закладах. Це сприяло приведенню державних кваліфікаційних та освітніх стандартів в Україні у відповідність до сучасних вимог виробництва. Наразі Група розробила 50 професійних стандартів, затверджених урядом України. У 2021 році Група переглянула 33 освітні та три професійні стандарти.

Крім того, програма «Молоді лідери Метінвесту» надала унікальну можливість співробітникам віком до 30 років працювати у кросфункціональних командах, отримувати професійні рекомендації від керівників Групи та розробляти рішення для покращення виробничих процесів. У 2021 році понад 700 співробітників подали заявки на участь у сьомому сезоні програми, і понад 100 з них було прийнято.

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Метінвест прагне надати мотивованим співробітникам можливості кар'єрного зростання.

Група публікує інформацію про наявні вакансії та проводить відкриті конкурси на посади середньої та вищої керівної ланки.

Спеціальний комітет ухвалює рішення про прийняття на роботу, ґрунтуючись на результатах конкурсного відбору, де це можливо.

Метінвест оцінює ефективність розвитку персоналу та ініціатив щодо кар'єрного просування за допомогою певних КПЕ.

Наприклад, кількість призначень на керівні посади із Кадрового резерву (програми підготовки кандидатів на керівні посади) свідчить про якість програм навчання співробітників, а також про те, наскільки ефективно формується резерв.

Ще один КПЕ – це кількість відмов обладнання, спричинених людським фактором. Моніторинг цього показника допомагає сформувати відповідну програму навчання та зосередитись на проблемних сферах. Він також свідчить про якість наставництва для молодих співробітників.

У 2021 році Метінвест оновив свою модель компетенцій, щоб забезпечити цифрову експертизу та знання для швидкого реагування на нові виклики бізнесу.

МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА

GRI 404-2

Відповідно до своїх зобов'язань щодо підвищення якості технічної освіти в Україні, Група заснувала Метінвест Політехніку, перший у країні приватний гірничо-металургійний університет.

Будівництво сучасного комфортабельного кампуса розпочалося у 2021 році у Маріуполі. Університет планував відкрити двері для першого набору студентів у вересні 2022 року. Хоча через війну деякі плани довелося відкласти, Метінвест Політехніка та його співробітники перейшли на онлайн-платформу викладання інноваційних програм університету.

Зрештою, сутність Метінвест Політехніки полягає не в місці, а в людях. Університет має кваліфікований викладацький склад. Заклад отримав ліцензії Міністерства освіти та науки України на проведення курсів підвищення кваліфікації у галузі металургії, гірничої справи, інформатики, інноваційних технологій, охорони довкілля, охорони праці, промислової безпеки та економіки. Крім того, університет розробляє нові освітні програми для підготовки фахівців для відновлення та модернізації металургійного виробництва.

Інноваційна концепція підготовки сучасних інженерів поєднує передові світові наукові досягнення та практики в галузі металургії, промислового бізнесу та трансформаційного менеджменту. Група також очікує, що її керівники будуть залучені до процесу навчання, та створює спеціальний незалежний центр для моніторингу якості освіти. Результатом кожної освітньої програми стане реалізація індивідуального чи групового проєкту на одному із підприємств Метінвесту.

На додаток до широкого переліку курсів для співробітників Групи в середині 2022 року, після звітнього періоду, Метінвест Політехніка розпочала набір на програми бакалаврату та магістратури. Університет підготував навчальний корпус у Запоріжжі для студентів. Важливо, що для співробітників Групи та їхніх дітей навчання буде безкоштовним.

ВПЛИВ ВІЙНИ

Війна значно вплинула на співробітників Метінвесту. Декілька тисяч співробітників вступили до збройних сил для захисту України. Десятки тисяч працівників були змушені евакуюватися зі своїх домівок, зокрема з Маріуполя та Авдіївки, до безпечніших районів України чи інших країн.

Від початку війни Група допомагає своїм співробітникам та їхнім сім'ям. Метінвест облаштував поза районами ведення бойових дій центри реабілітації та реінтеграції, що надають постраждалим працівникам тимчасове житло, гуманітарну й медичну допомогу та психологічну підтримку. Метінвест також створив гарячу лінію для реєстрації та допомоги співробітникам, евакуйованим із гарячих точок. Крім того, Група організувала тимчасове житло, харчування та медичне обслуговування у місцевих соціальних установах.

Багато працівників у менш постраждалих районах зголосилися прихистити у своїх помешканнях колег та їхні родини.

Крім того, щоб максимально підтримати своїх співробітників, Група надала можливість працевлаштування на підприємствах, яких прямо не торкнулася війна, зокрема в Кам'янському та Запоріжжі. У співпраці з партнерами Центри кар'єри Метінвесту запропонували роботу внутрішньо переміщеним працівникам. Якщо вони не можуть знайти роботу за кваліфікацією, Група допомагає їм адаптуватися на новому місці або пройти навчання та опанувати іншу професію.

З огляду на непередбачуваність війни, Метінвест продовжує стежити за розвитком подій та адаптувати свій підхід, щоб забезпечити підтримку співробітникам, якої вони потребують у цей скрутний час.

ДОВКІЛЛЯ

НЕЗМІННИЙ ПРІОРИТЕТ

У 2021 році Метінвест наполегливо працював над зменшенням впливу на довкілля та долучився до глобальних зусиль із боротьби зі зміною клімату. Група продовжила інвестувати в ефективне виробниче обладнання та співпрацювала з провідними міжнародними експертами в галузі зеленої металургії.

ЗАГАЛЬНИЙ ПІДХІД

GRI 103-2; 103-3

Стратегічне бачення Метінвесту щодо захисту навколишнього середовища ґрунтується на таких пріоритетах:

- зменшення впливу на довкілля
- збереження та раціональне використання сировини та енергоресурсів
- охорона природних ландшафтів і біорізноманіття

Серед ключових екологічних принципів Групи – дотримання вимог законодавства та створення багаторівневих систем контролю. Підхід Метінвесту до управління у цьому напрямі регулюється Політикою у сфері охорони праці, здоров'я та навколишнього середовища.

На найвищому рівні корпоративного управління Групи Комітет із промислової безпеки, охорони праці та екології Наглядової Ради здійснює стратегічний нагляд за екологічним менеджментом Метінвесту.

Функція екологічного менеджменту в складі Дирекції зі сталого розвитку і взаємодії з колективом серед інших пріоритетів забезпечує дотримання вимог законодавства, проводить оцінювання ризиків і внутрішні аудита, а також розробляє стратегії для зменшення впливу бізнесу на довкілля.

На рівні підприємств вище керівництво щокварталу збирається для обговорення ключових екологічних проблем і ухвалення рішень з реалізації відповідних проєктів.

У 2021 році Метінвест продовжив оцінювати підприємства на відповідність міжнародним стандартам. Зокрема, за звітний період Метінвест-Промсервіс і Запоріжжкокс отримали сертифікати системи екологічного менеджменту ISO 14001:2015. Станом на кінець року таку сертифікацію мали 14 підприємств¹ Групи.

Протягом року Метінвест проводив регулярні внутрішні аудита для оцінювання впливу на довкілля. Ці аудита охоплювали перевірку виробничої діяльності та аналіз заходів для скорочення викидів в атмосферу та викидів парникових газів (ПГ), ініціатив з управління відходами, використання водних ресурсів та дотримання стандартів якості води.

Група прагне підтримувати відкритий діалог з усіма зацікавленими сторонами для спільного розв'язання екологічних проблем у регіонах своєї присутності. Прямі звернення щодо екологічних питань можна подати через Лінію довіри.

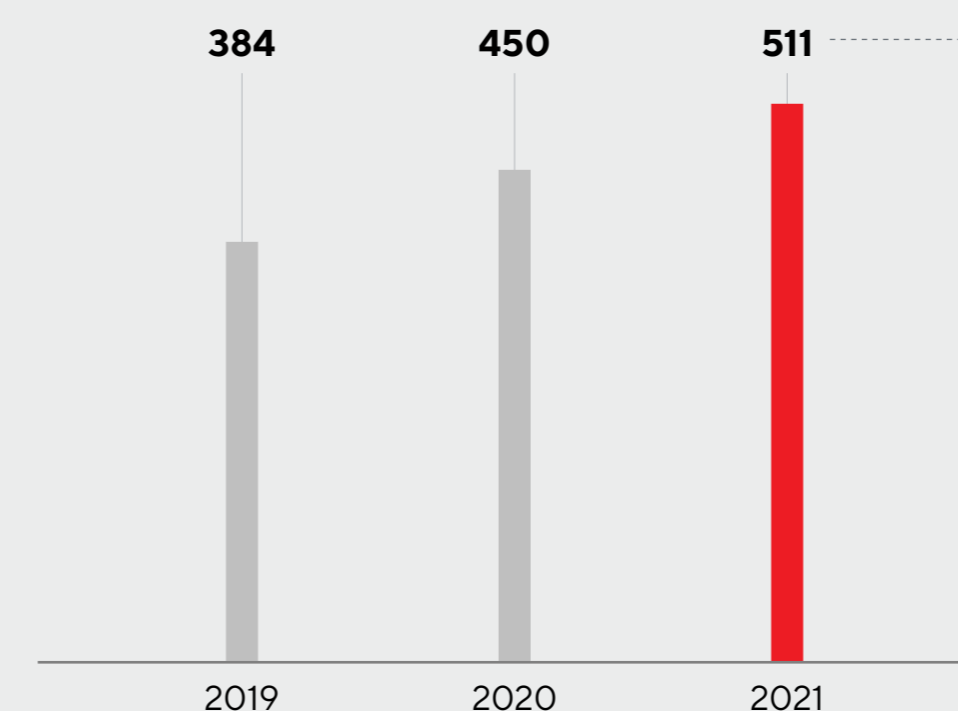
¹ Азовсталь, Запоріжжкокс, Інгулецький ГЗК, Маріупольський ремонтно-механічний завод, Метінвест-Промсервіс, Метінвест Холдинг, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК, Центральний ГЗК, Юністіл, Ferriera Valsider, Metinvest Trameetal, Promet Steel, Spartan UK.

ДОСЯГНЕННЯ НОВИХ ВИСОТ

За звітний період Метінвест витратив на екологічні ініціативи US\$511 млн, що на 14% більше проти минулого року.

З них US\$213 млн становили капітальні інвестиції², що на 4% більше проти рекордної суми попереднього року.

² Капітальні інвестиції для підприємств в Україні розраховуються на основі українських нормативних вимог і методології та можуть відрізнятися від підходу МСФЗ.

Витрати на охорону довкілля**US\$511 млн** +14%**Типи витрат у 2021 році**

ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ ЗМІНИ КЛІМАТУ

Метінвест усвідомлює, що зміна клімату є глобальним викликом, і підтримує боротьбу з цим явищем. ЦСР 13 ООН (Пом'якшення наслідків зміни клімату) була одним із пріоритетів сталого розвитку Групи у 2021 році. Докладніше щодо внеску в досягнення ЦСР – на сторінці 31.

Протягом звітного періоду Метінвест розглядав варіанти можливості декарбонізації своєї діяльності, взаємодівав із галузевими асоціаціями з питань зміни клімату для пошуку технологічних рішень у цій сфері та працював над підвищенням обізнаності місцевих громад щодо відповідних тем.

Розкриття інформації про викиди ПГ

GRI 305-1; 305-2; 305-4

Парникові гази, що викидають підприємства Метінвесту включають вуглекислий газ (CO₂), метан (CH₄) і закис азоту (N₂O). При цьому, основний обсяг викидів складає CO₂.

З 1 січня 2021 року Метінвест змінив підхід до розрахунку викидів CO₂ після ухвалення нового Закону України «Про засади моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів». Закон змінив методологію з розрахунку прямих викидів CO₂ зі стаціонарних джерел, використовуючи повний вуглецевий баланс на вході та виході технологічних процесів. Раніше розрахунки базувалися на коефіцієнтах відповідних викидів згідно з умовами дозволів щодо певного обладнання. Оскільки нова методологія відповідає підходу, що застосовується в країнах ЄС, показники інтенсивності викидів CO₂ Групи стали порівнянними з показниками подібних компаній у ЄС.

Хоча Метінвест не був зобов'язаний застосовувати нову методологію до 2022 року у звітності за 2021 рік, з міркувань підзвітності та прозорості Група вперше перерахувала та представила історичні цифри ще у звіті зі сталого розвитку за 2020 рік. Це було зроблено для забезпечення принципу порівнянності між звітними роками та іншими подібними

гірничодобувними та металургійними компаніями. Крім того, хоча цього і не вимагає новий підхід, Група розрахувала прямі викиди CO₂ (сфера охоплення 1) від мобільних джерел і непрямі викиди CO₂ (сфера охоплення 2), пов'язані з закупівлею електроенергії, відповідно до Протоколу про парниковий газ.

У 2021 році викиди CO₂ Групи зросли. Зокрема, викиди CO₂ (сфера охоплення 1) становили 24,8 млн тонн, що на 7% більше проти минулого року, а викиди CO₂ (сфера охоплення 2) – 3,1 млн тонн, що на 15% більше проти попереднього року. Викиди CO₂ (сфера охоплення 1) зросли насамперед через консолідацію нещодавно придбаних активів Каметсталі. Викиди CO₂ (сфера охоплення 2) збільшилися, оскільки на деяких підприємствах Групи зросло споживання електроенергії переважно через посилення виробничих і ремонтних навантажень, а також через інтеграцію Покровської вугільної групи.

Водночас інтенсивність прямих викидів CO₂ металургійних підприємств Метінвесту зменшилася на 6% проти

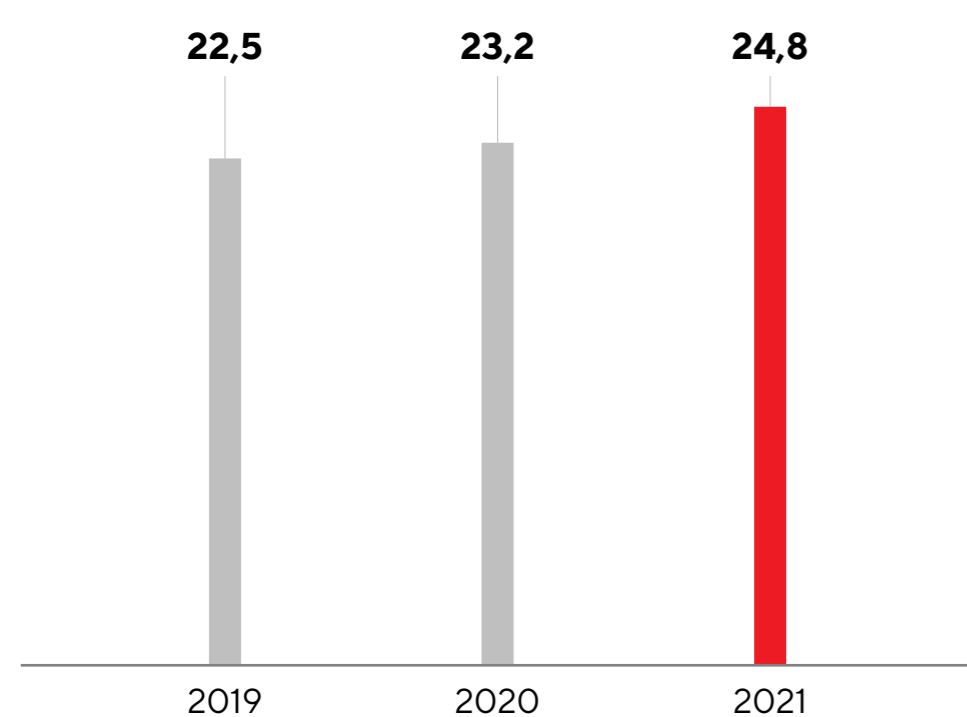
минулого року – до 2,17 тонн CO₂ на тонну виробленої сталі. Насамперед це зумовлено зростанням ефективності виробництва, а також скороченням споживання вуглецевмісних матеріалів. Останнє було досягнуто переважно завдяки реалізації таких ініціатив:

- модернізації газоочисних установок ливарних дворів та підбункерних приміщень доменних печей (ДП) №№ 4 та 5 на ММК імені Ілліча
- проведенню комплексної модернізації аглофабрики на ММК імені Ілліча
- капітальному ремонту простінків коксових батарей №№ 3 і 4, а також повітрянагрівачів ДП №№ 3 та 4 на Азовсталі
- покращенню якості шихти на Азовсталі та в доменному переділі ММК імені Ілліча

Метінвест викидає метан переважно в результаті підземного видобутку коксівного вугілля. У 2021 році викиди CH₄ Групи зросли до 84 тис. тонн (проти 12 тис. тонн у 2020 році) внаслідок консолідації Покровської вугільної групи. Водночас United Coal скоротила викиди метану проти минулого року здебільшого шляхом ізолювання покинутих ділянок і встановлення факела для спалювання метану на шахті Affinity, що є найбільшим джерелом таких викидів.

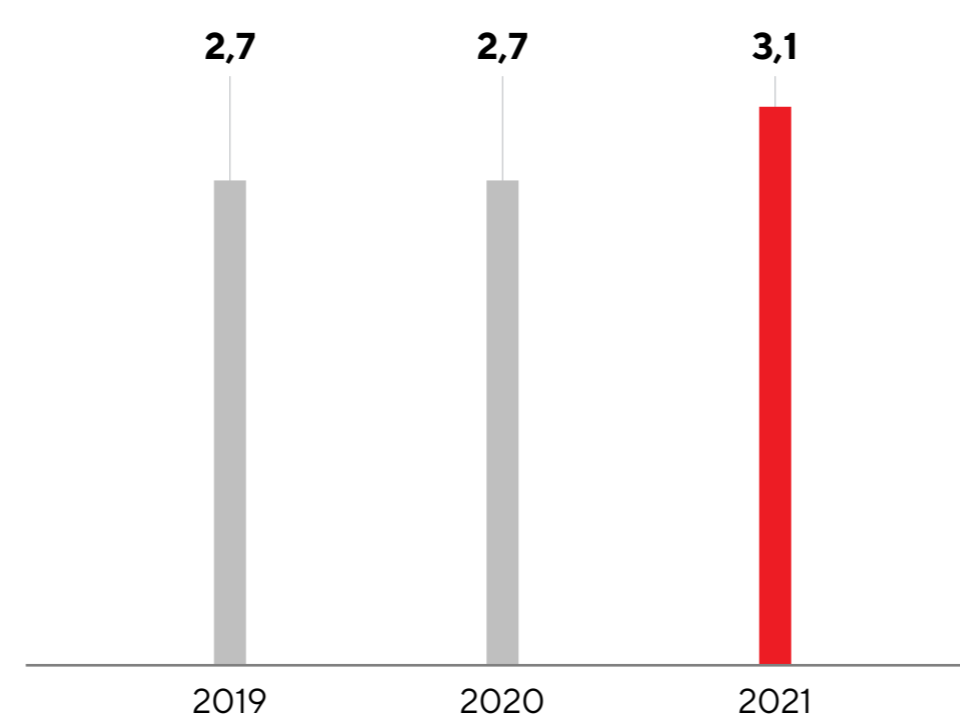
Прямі викиди CO₂ (сфера охоплення 1)

24,8 млн тонн +7%



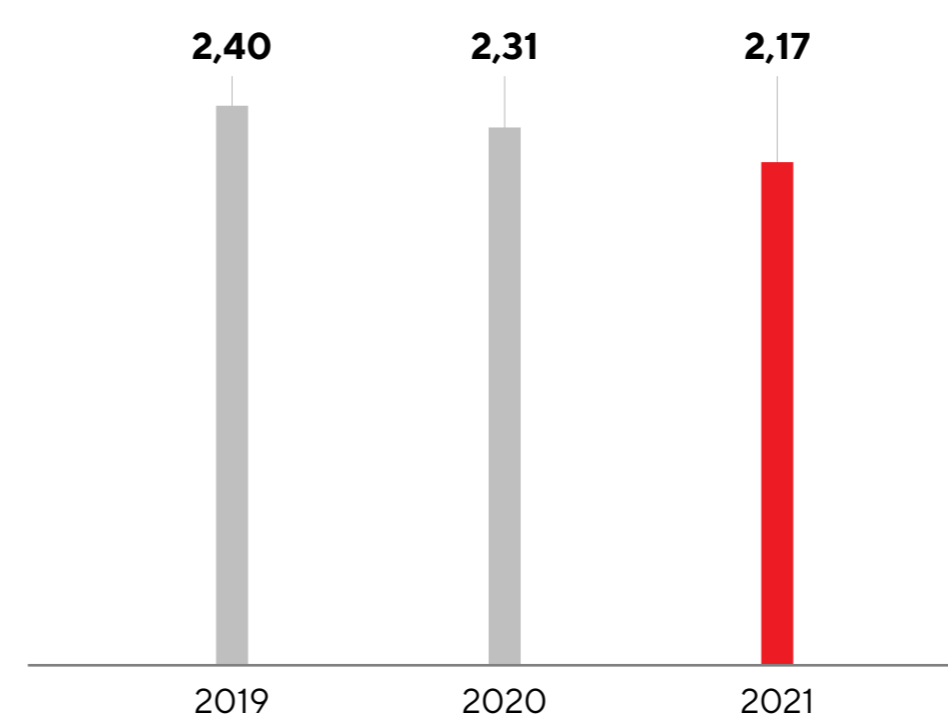
Непрямі викиди CO₂ (сфера охоплення 2)³

3,1 млн тонн +15%



Інтенсивність прямих викидів CO₂ на тонну сталі⁴

2,17 тонн -6%



³ Викиди CO₂ (сфера охоплення 2) розраховані на основі методу місцерозташування. Оскільки Метінвест зазвичай закуповує електроенергію у трейдерів, цей підхід показує середню інтенсивність викидів електромереж, через які споживається енергія, переважно з використанням коефіцієнта середніх викидів у мережі. Ці дані не можуть використовуватися для цілей оподаткування чи інших утримань.

⁴ Розрахунок ґрунтується на стаціонарних і мобільних викидах CO₂ (сфера охоплення 1) металургійних підприємств Групи. Оскільки Метінвест є вертикально інтегрованою компанією та забезпечує себе основною сировиною для виробництва сталі, при розрахунку враховувалися лише потоки матеріалів, що використовуються під час виробництва сталі, а обсяги товарного чавуну було виключено. Показники інтенсивності за 2019-2020 роки перераховано з метою виключення сировини, що використовується у виробництві товарного чавуну.

Декарбонізація

У 2021 році Метінвест працював над розробленням довгострокової дорожньої карти з декарбонізації, хоча роботу в цій сфері довелося відтермінувати через війну. Запланований покроковий підхід мав включати основні етапи для переходу до низьковуглецевого виробництва згідно з найкращими міжнародними практиками. Процес декарбонізації мав бути підкріплений відповідними цілями та переліком технологічних заходів, спрямованих на досягнення цих цілей.

Шукаючи шляхи для декарбонізації виробництва, Група розглядала відомі та перевірені технології, зокрема прямого відновлення заліза (DRI) у поєднанні з використанням електродугових печей. Докладніше про це – в інтерв'ю з [Генеральним директором Метінвесту](#).

Метінвест реалізовував програму декарбонізації в партнерстві з міжнародними лідерами зеленої металургії. Протягом звітного періоду Група підписала меморандуми про взаєморозуміння щодо розроблення технологій декарбонізації з кількома експертами в гірничо-металургійній промисловості, зокрема K1-MET, Primetals Technologies і SMS group⁵.

Варто зазначити, що у 2021 році Financial Times і дослідна компанія Statista внесли Metinvest Trameal, одне з прокатних італійських підприємств Групи, до списку кліматичних лідерів Європи. До рейтингу увійшли 300 компаній, що досягли найбільшого скорочення інтенсивності викидів парникових газів у 2014-2019 роках із поправкою на зростання доходів. Metinvest Trameal за цей період скоротив основні викиди ПГ на 6,8%.

На початку січня 2022 року, після звітного періоду, Метінвест долучився до Європейської сталеливарної технологічної платформи (ESTEP), що об'єднує металургійні компанії, дослідні й наукові інституції, постачальників сталеливарних технологій та обладнання, а також споживачів металургійної галузі. Участь в ESTEP дасть змогу в майбутньому розширити співпрацю з лідерами в сфері інноваційних низьковуглецевих технологій виробництва сталі.

ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІСТЬ

GRI 103-2; 103-3; 302-1; 302-4

Метінвест має спеціальний підрозділ на рівні менеджменту, а також департаменти енергоменеджменту та енергоефективності на кожному виробничому підприємстві. Вони відповідають за планування та контроль споживання енергоресурсів у виробництві та впровадження енергоефективних заходів.

Група розвиває системи енергетичного менеджменту на своїх виробничих підприємствах згідно з міжнародними стандартами. На кінець звітного періоду десять підприємств⁶ сертифікували свої системи управління енергоефективністю на відповідність стандарту ISO 50001:2011.

У 2021 році пряме енергоспоживання Метінвесту зросло на 13% проти минулого року – до 236 547 тераджоулів (ТДж)⁷ переважно завдяки консолідації нових активів Каметсталі.

Протягом звітного періоду Група витратила US\$16 млн на заходи з енергоефективності, що майже вдвічі більше проти минулого року. Група реалізувала такі ключові проєкти на декількох своїх підприємствах:

- встановлення ефективніших систем освітлення, насосів та іншого обладнання
- підвищення продуктивності агрегаційних машин
- модернізація системи стисненого повітря

Це сприяло збільшенню показника енергозбереження на 4% проти минулого року – до 5 179 ТДж.

У 2021 році Метінвест також залучив підрядника для реалізації енергосервісних проєктів під ключ. Група оплачує надання таких послуг коштом досягнутої економії.

ВИКИДИ В АТМОСФЕРУ

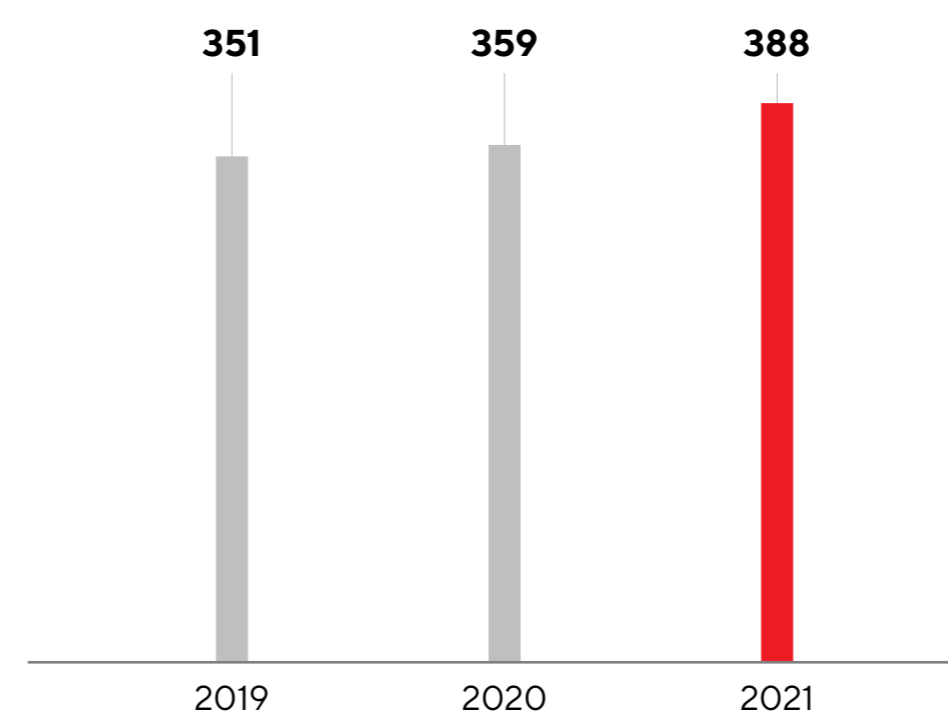
GRI 305-7

У 2021 році викиди Метінвесту в атмосферу зросли на 8% проти минулого року – до 388 тис. тонн. Здебільшого це зумовлено інтеграцією нещодавно придбаних активів Каметсталі, викиди яких становили 30 тис. тонн після їхнього приєднання до Групи.

Без урахування нових підприємств загальні викиди в повітря скоротилися

Викиди в атмосферу
(без урахування викидів ПГ)⁷

388 тис. тонн +8%



приблизно на 2% проти минулого року переважно внаслідок зниження викидів оксиду вуглецю на Азовсталі після ремонту повітрянагрівачів доменних печей.

⁵ K1-MET є провідним австрійським центром компетенції з розвитку передових металургійних та екологічних процесів. Primetals Technologies є міжнародним новатором у сфері інжинірингу, будівництва заводів і послуг життєвого циклу для металургійної промисловості. SMS group – провідна компанія в галузі технологій виробництва залізної руди та сталі.

⁶ Авдіївський коксохімічний завод, Азовсталь, Запоріжвогнетрив, Запоріжжкокс, Інгулецький ГЗК, Каметсталь (коксхімічне виробництво), Маріупольський ремонтно-механічний завод, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК, та Центральний ГЗК.

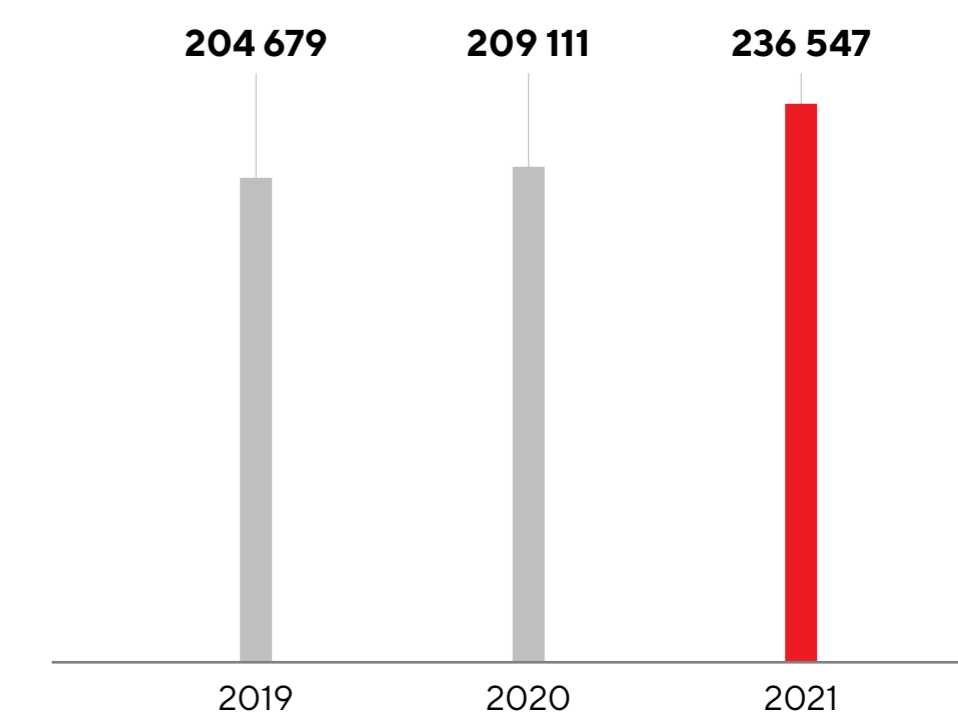
⁷ Показники викидів в атмосферу за 2019-2020 роки були перераховані у зв'язку з переглядом підходу, що виключає з розрахунку загального показника валових викидів в атмосферу викиди N₂O та CH₄ українських підприємств Групи, вони внесені до викидів ПГ.

⁸ Показник 2021 року виключає деякі несуттєві дані підприємств у Маріуполі, які не вдалося отримати під час підготовки звіту через вплив війни в 2022 році.

У розрахунках враховувано лише придбане (або видобуте) паливо. Коефіцієнт, що використовується для конвертації тони умовного палива (ТУП) в ТДж, становить 1 ТУП = 0,0293076 ТДж. Метінвест не використовує найвищу теплотворну здатність, для розрахунку споживання енергії від палива.

Пряме використання енергії⁸

236 547 ТДж +13%



УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ

GRI 306-1; 306-2; 306-3; 306-4

Відповідальне поводження з відходами є важливим для Групи напрямом у сфері охорони довкілля. Протягом виробничого циклу утворюється певний обсяг промислових відходів, зокрема розкривні породи та хвости від видобутку та збагачення руди, побічні хімічні продукти коксохімічного виробництва, а також шлаки та залізовмісні шлами від виробництва чавуну та сталі.

У своїй діяльності Група прагне мінімізувати обсяг утворених відходів та безпечно розміщувати їх у спеціально відведених місцях. Метінвест також працює над тим, щоб максимально збільшити повторне використання та перероблення відходів, зокрема шляхом виробництва щебеню для ремонту та будівництва доріг. Група продає побічні продукти виробництва, такі як кам'яновугільний пек, нафталін і бензол, який виробляють з коксівного газу, що утворюється під час виробництва коксу. До того ж Метінвест намагається частково замінити залізорудну сировину брухтом.

Загалом у 2021 році частка брухту, спожитого металургійними підприємствами Групи, у загальному виробництві сталі становила 20%, що на один відсотковий пункт більше, ніж торік.

Відповідно до вимог чинного законодавства та внутрішніх регламентів Метінвесту, всі підприємства регулярно збирають дані про обсяги та види утворюваних відходів. Кожне підприємство має координаторів, відповідальних за збір потрібної інформації та завантаження електронних довідок до централізованої бази даних Групи.

Метінвест зберігає відходи у спеціально відведених місцях, зокрема в шлако- та шламонакопичувачах металургійних підприємств. Крім того, гірничодобувні підприємства Групи експлуатують хвостосховища для зберігання відходів виробництва залізорудного концентрату. Ці споруди зазвичай розташовані в районах з відносно низькою сейсмічною активністю та меншою схильністю до сильних дощів. Метінвест дотримується нормативних вимог і

чинного законодавства для збереження ліцензій, потрібних для експлуатації таких об'єктів. Група ретельно стежить за стабільністю відвалів хвостосховищ і призначає працівників, відповідальних за їх перевірку двічі на день. Група також відстежує обсяги відходів і методи їхньої утилізації та оцінює будь-який пов'язаний із цим вплив. Крім того, державні органи України щороку здійснюють зовнішній контроль та аналізують стан хвостосховищ.

За звітний період Метінвест згенерував 270 млн тонн промислових відходів, 99% з яких малонебезпечні, здебільшого це розкривні породи та хвости збагачення гірничодобувних підприємств. Незначне збільшення (6% проти минулого року) обсягу утворених відходів відбулося переважно через зростання виробництва на гірничодобувних підприємствах. Водночас загальний обсяг перероблених відходів зріс на 15% проти минулого року – до 69 млн тонн унаслідок частішого використання відходів гірничодобувного виробництва як матеріалу для будівництва доріг в Україні.

ЕКОЛОГІЧНІ ПРОЄКТИ

GRI 203-2

У 2021 році Метінвест досяг прогресу в численних екологічних ініціативах. Відповідно до зобов'язань Групи щодо ESG-пріоритетів, протягом звітного періоду завершені додаткові роботи з модернізації аглофабрики на ММК імені Ілліча. Прямий вплив від реалізації проєкту призвів до скорочення викидів пилю на 90% і викидів діоксиду сірки на 46%. Крім того, у червні 2021 року ММК імені Ілліча завершив модернізацію газоочисних установок ливарного двору та підбункерного приміщення ДП № 5. Подібний проєкт було завершено на ДП № 4 в лютому 2022 року, після звітного періоду. Ці ініціативи мали на меті скоротити викиди пилю від доменних печей більш ніж на 65%.

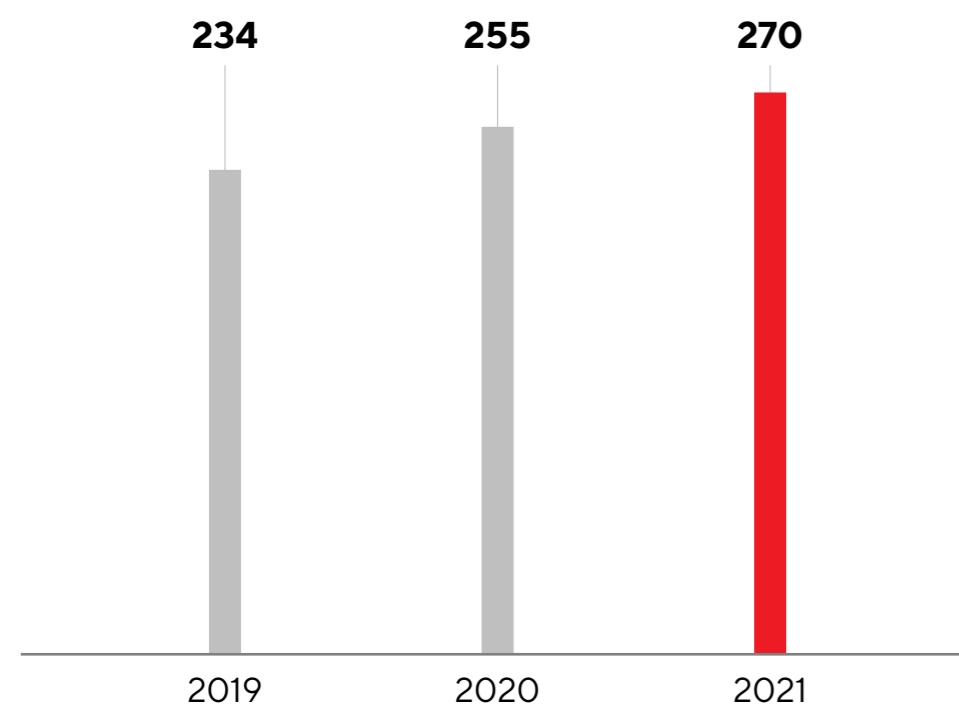
Азовсталь працювала над модернізацією газоочисного обладнання кисневих конвертерів, що спрямована на скорочення викидів пилю та споживання води шляхом застосування найкращих доступних технологій. Очікувалося, що проєкт стане однією з найбільших екологічних ініціатив Групи після завершення реконструкції аглофабрики на ММК імені Ілліча.

Північний ГЗК продовжив проєкт із заміни газоочисних агрегатів випалювальної машини Lurgi 552-A, який був завершений на початку 2022 року, після звітного періоду, з метою зменшення викидів пилю від обладнання на 40%.

Метінвест також продовжив реалізацію програми капітального ремонту камер коксових печей на Азовсталі, Авдіївському коксохімічному заводі, Каметсталі та Запоріжжкоксі для підтримання значно нижчого за нормативно допустимі норми обсягу викидів в атмосферу.

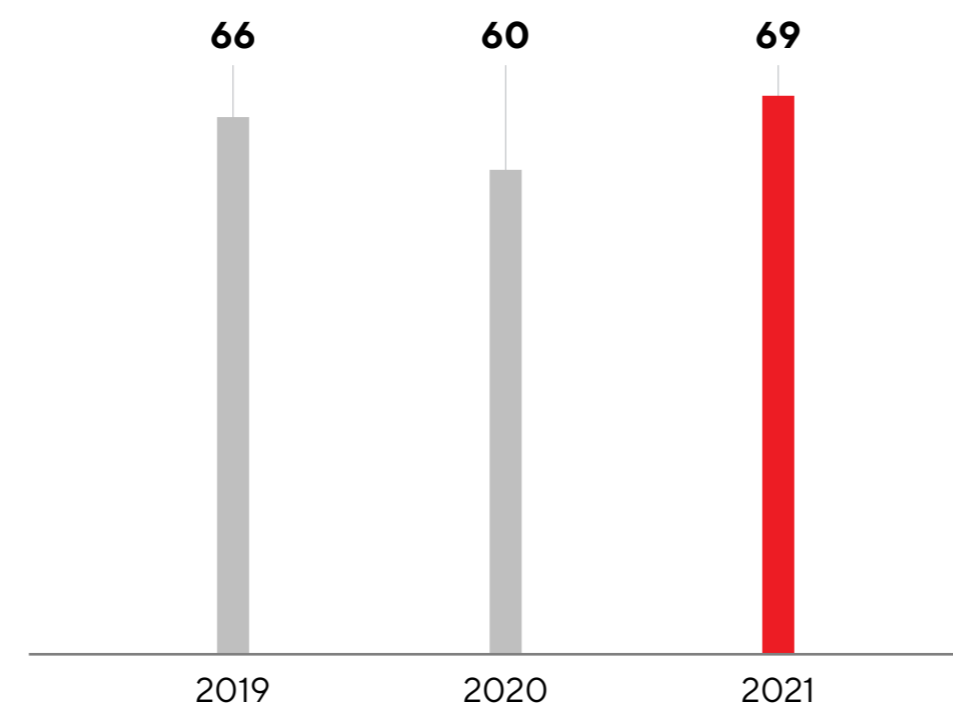
Обсяги утворених відходів

270 млн тонн +6%



Обсяги перероблених відходів

69 млн тонн +15%



УПРАВЛІННЯ ВОДНИМИ РЕСУРСАМИ

GRI 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5

Метінвест прагне вчасно виявляти, запобігати та зменшувати потенційний вплив своєї діяльності на водні ресурси.

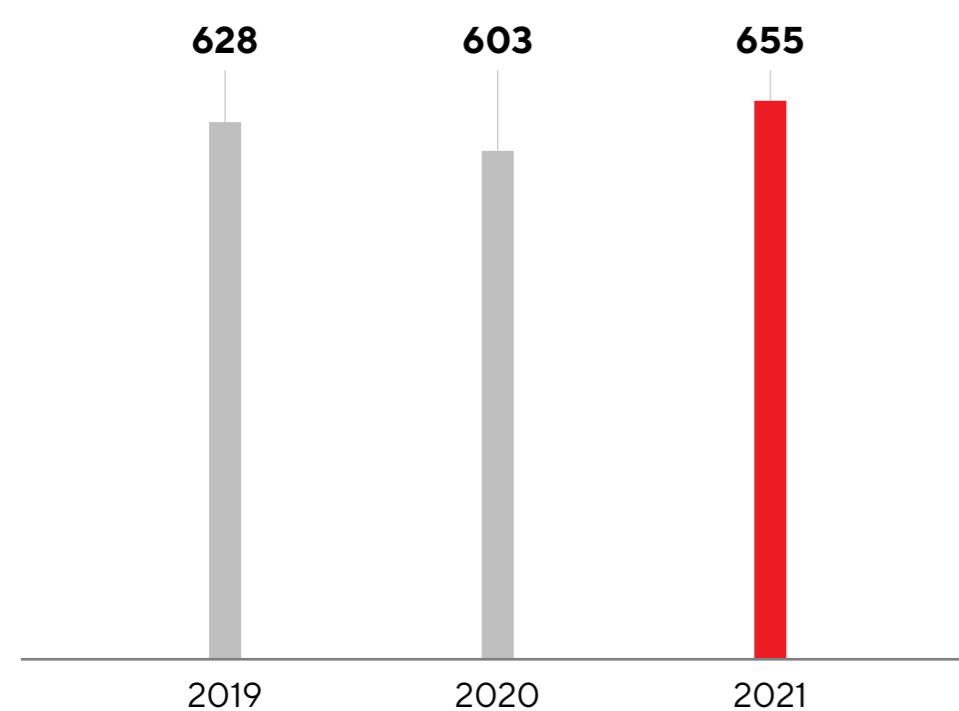
Виробничі підприємства Групи використовують лише прісну та солону воду з поверхневих і підземних джерел та систем комунального водопостачання. Вони не споживають воду з районів, які мають дефіцит водних ресурсів.

У 2021 році Метінвест переважно використовував воду для охолодження обладнання або речовин без прямого контакту з сировиною або продукцією. За такої умови для поповнення зворотних циклів охолодження потрібні незначні обсяги забору прісної води для заміни тієї, що випаровується.

Гірничодобувні підприємства Групи використовують зворотну воду для приготування суміші з подрібненою рудою перед тим, як відокремити цінні компоненти від відходів збагачення, відомих як хвости. Останні спрямовують до хвостосховищ підприємств.

Обсяг забору води

655 млн м³ +9%



Крім того, у конвертерному виробництві за допомогою води очищують газ, який утворюється під час виготовлення сталі. Зворотна вода проходить очищення у відстійниках та повертається у виробничий процес.

Метінвест ретельно стежить за якістю водних ресурсів, що використовують і скидають його підприємства, щоб забезпечити відповідність чинному природоохоронному законодавству. Група також регулярно модернізує свої лабораторії для забезпечення точності вимірювань.

У 2021 році загальні обсяги забору та споживання води зросли на 9% проти минулого року – до 655 млн м³ і 639 млн м³ відповідно. Це зумовлено насамперед інтеграцією нових металургійних потужностей у Кам'янському та збільшенням виробництва на Азовсталі.

Нещодавні придбання також вплинули на частку забору прісної води, яка сягнула 25% у 2021 році, що на три відсоткові пункти більше, ніж торік.

Протягом звітної періоду обсяг скидання стічних вод незначно зріс на 1% проти минулого року – до 532 млн м³ – переважно завдяки консолідації нещодавно придбаних активів Каметсталі. Це майже повністю компенсувалося меншими обсягами скидання стічних вод на Азовсталі.

За звітний період Група переробила та повторно використала 81% води, спожитої з усіх джерел. Цей показник залишився на рівні 2020 року.

Додаткова інформація про основні екологічні показники викладена у Додатку 2.

БІОРІЗНОМАНІТТЯ

GRI 304-1; 304-2; 304-3; 304-4

Метінвест дбає про збереження біорізноманіття та відстежує ефективність заходів щодо зменшення впливу на нього. Підприємства Групи не працюють у заповідних природних зонах і територіях із високою цінністю біорізноманіття. Крім того, діяльність Групи не впливає на середовища існування видів, занесених до Червоного списку Міжнародного союзу охорони природи й національного природоохоронного списку.

Метінвест прагне відновлювати землі, порушені під час гірничодобувних робіт. Група проводить низку заходів, спрямованих на збереження ландшафтів, скорочення площі порушених земель та відновлення ділянок до їх попереднього стану.

Відповідно до Кодексу України про надра, Земельного кодексу України, Гірничого закону України та Закону України «Про охорону земель», а також інших законодавчих і нормативних актів України та США, Група несе відповідальність за відновлення ділянок та рекультивацію земель після виведення з експлуатації всіх сховищ малонебезпечних відходів і шахт. Відповідне зобов'язання Метінвесту підтверджується ліцензіями на користування надрами, виданими державними органами.

На підприємствах Групи постійно проводяться заходи з озеленення для зменшення запиленості відвалів, хвостосховищ і санітарно-захисних зон. Вони також об'єднують зусилля з іншими організаціями задля покращення екосистеми міст.

З моменту створення у 2001 році ландшафтного заказника «Візира» Інгулецький ГЗК надає всебічну підтримку з охорони його ландшафту. За час реалізації проекту Група сприяла оздоровленню водойм і підвищенню родючості земель в заказнику. Ця територія стала домом для понад 100 нових видів тварин.

ВПЛИВ ВІЙНИ

Війна створила серйозні екологічні ризики для Метінвесту та України. Щоб їх мінімізувати, Група швидко й рішуче вжила заходів для захисту своїх українських підприємств.

Наприклад, рішення призупинити виробництво на деяких підприємствах Групи мінімізувало ризик впливу на довкілля від пошкодження заводів унаслідок обстрілів, збоїв у постачанні енергії та водних ресурсів й інших факторів.

На час написання звіту зарано оцінювати вплив війни на довгострокову екологічну стратегію та плани Метінвесту. Багато ініціатив у цій сфері були відкладені насамперед через тимчасову окупацію частини території України, зокрема Маріуполя.

Метінвест залишається відданим своїй загальній програмі з охорони довкілля та реалізує деякі інвестиційні проекти. Група проводить роботи з технічного обслуговування своїх потужностей, що не постраждали від воєнних дій, наприклад, на Каметсталі. Гірничодобувні підприємства реалізують поточні екологічні проекти, зокрема заходи з пилопригнічення на хвостосховищах. Підприємства Метінвесту за межами України також продовжують реалізацію своїх екологічних ініціатив.

МІСЦЕВІ ГРОМАДИ

ТРИВАЛЕ ПАРТНЕРСТВО

Метінвест прагне створювати довгостроковий позитивний вплив на розвиток громад у регіонах своєї присутності. Для координації цих зусиль у 2021 році Група розробила новий внутрішній регламент щодо витрат на соціальні проєкти та взаємодії з місцевими громадами.

ЗАГАЛЬНИЙ ПІДХІД

GRI 103-2; 103-3

Злагоджений підхід Метінвесту до сталого розвитку є ключовим аспектом досягнення стратегічних бізнес-цілей. На рівні Групи Наглядова Рада затверджує бюджет програм соціального партнерства. Дирекція зі сталого розвитку та взаємодії з колективом контролює цей процес, а Департамент регіонального розвитку відповідає за реалізацію проєктів на регіональному рівні.

Метінвест підтримує відкритий діалог із місцевими мешканцями, щоб вивчати громадську думку та реалізовувати проєкти, що створюють найбільшу цінність для громад. У 2021 році спеціальний відділ Групи надавав підтримку щодо моніторингу та аналізу громадської думки. Метінвест використав результати досліджень, аби переконатися, що його ініціативи відповідають потребам місцевих громад, та закласти основу для ухвалення майбутніх рішень.

У 2021 році Метінвест розробив новий внутрішній регламент, що регулює роботу в цій сфері, – Підходи та принципи соціального інвестування та взаємодії з місцевими громадами. Документ, ухвалений у січні 2022 року, після звітного періоду, визначає пріоритетні напрями та критерії відбору проєктів. Він також визначає підхід до моніторингу та оцінювання реалізованих ініціатив.

Регламент окреслює такі принципи:

Системний підхід. Дає змогу ефективніше вирішувати актуальні завдання і сприяє регіональному розвитку

Партнерство. Група об'єднує зусилля із зацікавленими сторонами, зокрема органами місцевого самоврядування, місцевими жителями, громадськими організаціями для розроблення та реалізації соціальних проєктів

Актуальність та ефективність. Метінвест прагне підвищувати ефективність управління соціальними інвестиціями, щоб результат відповідав цілям Групи та був максимально корисним для зацікавлених сторін

Стратегічна спрямованість. Група використовує стратегічні підходи до соціального інвестування, плануючи діяльність на довгострокову перспективу

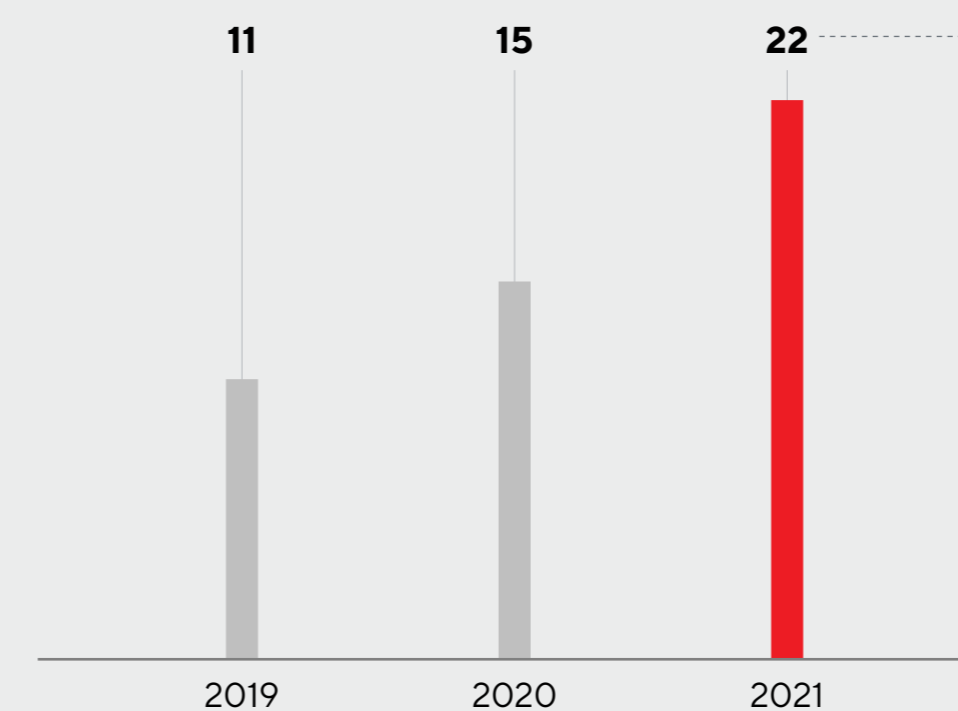
ФОКУС НА РОЗВИТОК ГРОМАД

GRI 203-1; 203-2; 413-1

У 2021 році Метінвест витратив US\$22 млн (зростання на 40% проти минулого року) на програми соціального партнерства за шістьма ключовими напрямками: соціальна інфраструктура, охорона здоров'я, освіта, культура та спорт, підвищення активності місцевих громад, екологічна культура.

Група також продовжувала надавати фінансову підтримку соціально незахищеним групам і тим, хто опинився у скрутному становищі. Метінвест пожертвував понад US\$0,5 млн на благодійність.

¹ Зазначені суми містять пожертвування в негрошовій формі.

Витрати на розвиток громад¹**US\$22 млн** +40%**Витрати на розвиток громад за напрямками**

ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

Облаштовано парків і громадських зон

44

Поліпшення соціальної інфраструктури було важливим компонентом соціальних витрат Метінвесту у звітному періоді. Пріоритет надавався різним проектам, що покращують загальну якість життя мешканців, зокрема будівництву дитячих майданчиків, парків та громадських просторів, благоустрою та ремонту багатоквартирних будинків. У 2021 році Група витратила близько US\$13 млн на розвиток інфраструктури, що вдвічі більше проти минулого року.

Серед безлічі реалізованих проектів Метінвест долучився до модернізації зупинок громадського транспорту та будівництва сучасного дитячого майданчика в Авдіївці. У Кривому Розі Група допомогла реалізувати проєкт «Green city. Комфортний мікрорайон», спрямований на розвиток районів міста. Метінвест також підтримав різноманітні інфраструктурні проєкти в селах навколо Кривого Рогу.

Благоустрій міського парку в Маріуполі

У 2021 році Метінвест у партнерстві з місцевою владою Маріуполя та міськими неурядовими організаціями провів реконструкцію парку імені Гурова. Це був один із найбільших соціальних проєктів у місті, що реалізовувався в кілька етапів. Парк відкрився для відвідувачів у вересні 2021 року. Загалом на його обширній території висадили понад 70 000 квітів, дерев та альпійських трав. У парку встановили два фонтани, зокрема найбільший каскадний фонтан в Україні. А також облаштували найбільший дитячий майданчик у країні, виконаний у вигляді казкового замку.

Відремонтовано житлових будинків

37

Збереження національної спадщини в Запоріжжі

У 2021 році Метінвест брав участь у відновленні острова Хортиця у Запоріжжі в межах проєкту «Відродження національного заповідника Хортиця» за програмою «Велике будівництво». Проєкт реалізували спільно з низкою державних органів та широким колом інших зацікавлених сторін.

Група підтримала розробку брендбуку острова Хортиця, а також модернізацію пагорба Єдності та Музею історії запорізького козацтва. Протягом звітнього періоду острів Хортиця відзначили на [Ukraine Tourism Awards 2021](#) за дизайн, спроектований з урахуванням потреб людей з інвалідністю, та на [Epica Awards 2021](#) за брендинг та лазерне шоу.

ПІДТРИМАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Доставлено кисню в лікарні України

3 000 тонн

Підтримання охорони здоров'я було одним із найважливіших напрямів соціальних проєктів Метінвесту в 2021 році. Група продовжила модернізацію медичних закладів та оснащення лікарень сучасним медичним обладнанням. Серед інших проєктів у сфері охорони здоров'я завершено черговий етап програми модернізації Авдіївської міської лікарні. Метінвест долучився до капітального ремонту адміністративного корпусу та неврологічного відділення лікарні. За підтримки Групи також відремонтовано палати інфекційного відділення лікарні №17 у Кривому Розі.

Оскільки пандемія COVID-19 тривала протягом року, Метінвест продовжив запобігати її поширенню серед місцевих громад і допомагати інфікованим людям.

У 2021 році Група підтримала проєкти з будівництва додаткових кисневих станцій у лікарнях Авдіївки, Кривого Рогу, Маріуполя, Покровська та Запоріжжя; надання медичного обладнання та інших витратних матеріалів; ремонту та оснащення медичних установ. Додатково Група забезпечила лікарні Запоріжжя 11 апаратами штучної вентиляції легень.

Підприємства Метінвесту в Україні також взаємодіяли з державними та місцевими органами влади для ефективного розподілу кисню у лікарнях по всій країні. У 2021 році Група постачала близько 3 000 тонн кисню для покриття добової потреби сотень пацієнтів, а спільне підприємство Запоріжсталь додатково надало близько 4 500 тонн кисню.

ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ

GRI 203-2

У багатьох містах і регіонах, де працює Метінвест, Група є економічним якорем і часто одним із найбільших роботодавців. Метінвест усвідомлює відповідальність, яку передбачає цей статус. Вчасна, прозора та сумлінна сплата податків в Україні та інших країнах, де Метінвест веде бізнес, є одним з його основних зобов'язань. У 2021 році Група сплатила US\$1 587 млн податків у світі (у 2,6 раза більше проти минулого року).

За роки роботи Метінвест вибудував міцні стратегічні партнерські відносини з місцевими органами державної влади та громадськими організаціями для підтримання місцевих громад. Такий підхід допомагає Групі краще розуміти стратегічні пріоритети розвитку та потреби мешканців, що підвищує ефективність та позитивний вплив від затрат у цій сфері. Партнерство з міжнародними агенціями та неурядовими організаціями, такими як Фонд ООН у галузі народонаселення, Програма розвитку ООН, International Alert, дає змогу використовувати їхній значний досвід і збільшувати масштаби та бюджети проєктів.

У 2021 році, з моменту початку діяльності групи в місті Покровську (Донецька область), Метінвест почав співпрацювати та реалізовувати проєкти з громадськими організаціями міста. Подібні партнерства вже існують в Авдіївці, Кривому Розі, Маріуполі та Запоріжжі.

РОЗВИТОК ОСВІТИ

Реалізовано освітніх проєктів

38

Група працює зі школами та вищими навчальними закладами по всій Україні над освітніми проєктами, спрямованими на популяризацію наукових дисциплін, технологій, інженерії, мистецтва та математики (STEAM), а також на розвиток лідерських якостей, підприємництва та соціальних навичок серед студентів і викладачів. Протягом звітного періоду Метінвест продовжив реалізацію знакових ініціатив, таких як програма Master of Public Administration, що спрямована на розвиток місцевих лідерів, та програма лідерства для вчителів STEAM-CAMP. Група також підтримала конкурс «Найкращі вчителі Приазов'я».

Просування технічної освіти

Метінвест підтримує ініціативи, спрямовані на покращення технічної освіти в Україні, що є важливим аспектом підготовки талановитих майбутніх спеціалістів для галузі. Спільно з Фондом розвитку Маріуполя, Запорізькою платформою спільних дій та Криворізьким фондом майбутнього Група реалізувала лідерську освітню програму STEAM-CAMP. У програмі взяли участь понад 500 викладачів STEAM-дисциплін із понад 200 шкіл, які розробили понад 400 інтегрованих уроків.

За результатами реалізації цієї ініціативи в 2021 році кількість випускників, які отримали прохідний бал із зовнішнього незалежного оцінювання, достатній для навчання технічним спеціальностям, збільшилася на 13% проти минулого року згідно з даними, що надали університети Маріуполя, Кривого Рогу та Запоріжжя. Також на 17% проти минулого року зросла кількість студентів, зацікавлених у вивченні спеціальностей, що відповідають потребам Метінвесту.

Шкіл взяло участь у програмі STEAM

200

За звітний період програма STEAM-CAMP стала фіналістом у категорії «Суспільство» конкурсу Глобального договору ООН «Партнерство заради сталого розвитку 2021» в Україні.

Крім того, Група підтримала виставку STEM is FEM, присвячену жінкам у науці. Цей освітній захід було проведено спільно з Представництвом ЄС, ООН Жінки, посольствами Данії, Франції та Німеччини в Україні та іншими організаціями. Мета проєкту – розвіяти стереотипи та показати школяркам, що жінкам-професіоналам місце у гірничодобувній та металургійній промисловості.

Забезпечення практики у сфері міського управління

У 2021 році Метінвест продовжив підтримку програми Master of Public Administration. Цю ініціативу реалізовано спільно з Донецьким державним університетом управління та Львівським регіональним інститутом державного управління при Президентові України. Університети запропонували дворічний ступінь для підготовки нового покоління муніципальних керівників в Авдіївці, Кривому Розі, Маріуполі, Мелітополі, Покровську та Запоріжжі. Програма орієнтована на практичне застосування знань та навичок, потрібних для розвитку міст та покращення якості життя мешканців.

За звітний період перший набір студентів пройшов стажування у Нідерландах з метою застосування в Україні найкращих світових практик міського управління. Стажування підтримала програма «Демократичне управління на сході України» Агентства США з міжнародного розвитку.

ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ

Підтримано культурних та спортивних заходів

22

У 2021 році Метінвест продовжив підтримувати культурні та спортивні заходи, спрямовані на зміцнення зв'язків між людьми та популяризацію здорового способу життя.

Протягом року Група допомогла провести багато яскравих подій, зокрема низку музичних фестивалів в Україні, фестиваль вуличного кіно в Авдіївці, літній оперний фестиваль Arena di Verona 2021 і симфонічний та оперний сезон Teatro Filarmonico у жовтні-грудні 2021 року у Вероні, а також весняні й осінні Rolli Days 2021 та 56-й Міжнародний конкурс скрипалів на приз Паганіні в Генуї.

Задля розвитку культури та спорту Метінвест також допоміг відремонтувати та обладнати спортивні та культурні об'єкти, зокрема Музичну школу в Авдіївці. Цей проєкт було реалізовано у співпраці з ЄС та Програмою розвитку ООН. Він передбачав створення сучасних та просторих класів, концертного залу та зон відпочинку в школі.

Підтримання культурних заходів в Україні

Музичний фестиваль MRPL City вчетверте відбувся на маріупольському пляжі. У цьому масштабному фестивалі взяли участь понад 35 000 мешканців міста та гостей із різних регіонів України.

Ще однією яскравою культурною подією Маріуполя став міжнародний фестиваль ГогольFest. Він запропонував понад 70 театральних, музичних, кіно- та візуальних вистав, а також освітні програми. У заході взяли участь понад 5 000 відвідувачів та 50 000 онлайн-гостей.

Відремонтовано культурних та спортивних об'єктів

11

Фестиваль електронної музики Zound став масштабною подією, яка тривала два дні у Запоріжжі. На головній сцені виступили представники різних музичних стилів, зокрема року, хіп-хопу та етно. На другій сцені фестивалю виступили виконавці електронної музики з Німеччини та Франції. Zound став першим музичним фестивалем, який відбувся на оновленому в межах реконструкції острові Хортиця. Фестиваль відвідало близько 10 000 поціновувачів музики з різних міст України.

ПІДВИЩЕННЯ АКТИВНОСТІ МІСЦЕВИХ ГРОМАД

Реалізовано проєктів-переможців

48

У 2021 році Метінвест продовжив взаємодію з місцевими громадами, надаючи їм можливість реалізувати важливі проєкти, що покращують умови життя та добробут мешканців.

Протягом року Метінвест провів два конкурси: «Перетворимо Авдіївку разом!» та «Перетворимо український Нью-Йорк разом!». Як результат, 28 проєктів-переможців було реалізовано в Авдіївці та 20 – у Нью-Йорку (до 2020 року Новгородське). Проєкти відібрали з урахуванням їхньої значущості для громад: вони містили ремонт будівель, благоустрій громадських просторів та організацію культурних заходів.

У 2021 році Метінвест продовжив підтримувати проєкт «Практична школа ОСББ» у Запоріжжі. Він охоплював серію тренінгів, вебінарів, майстер-класів, онлайн-конференцій і виїзних заходів для керівників ОСББ. Ці можливості допомогли учасникам дізнатися про особливості ефективного управління житловим кооперативом, способи залучення додаткового фінансування, основи фінансової діяльності та способи реалізації енергоефективних заходів.

ПІДВИЩЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Реалізовано проєктів із благоустрою

300

Протягом звітного періоду Метінвест також працював над покращенням обізнаності дітей і дорослих у практиках захисту довкілля. Так, у межах ініціативи Зелений центр Метінвест (ЗЦМ) Група продовжила реалізацію проєктів із благоустрою та освітніх програм у Кривому Розі, Маріуполі та Запоріжжі. Програма ЗЦМ Green School містила різноманітні конкурси та майстер-класи з озеленення, вирощування рослин, роздільного збору побутових відходів та їхнього перероблення. Крім того, була реалізована програма «Відкритий простір» – конкурс, який надав вчителям та учням можливість виграти встановлення сучасних павільйонів у своїх школах для проведення уроків просто неба.

Ініціатива Forever Green залучила міста до озеленення, управління відходами та висаджування рослин, унаслідок чого у 2021 році посадили понад 14 000 дерев. ЗЦМ також продовжив проєкт «Батарейки, здавайтеся!», спрямований на популяризацію відповідального поводження з відходами шляхом збору батарейок у Кривому Розі, Києві, Маріуполі та Запоріжжі. Близько 1,8 тонни використаних батарейок відправили на перероблення до підприємства GreenWEEE International SA в Румунії.

ВПЛИВ ВІЙНИ

Вплив війни на місцеві громади не можна недооцінювати. Життя та здоров'я людей завжди були для Метінвесту найвищим пріоритетом. У той час, коли Україна в небезпеці, Група невпинно працює, щоб захистити свої громади та допомогти їм пережити війну.

Метінвест об'єднав зусилля з іншими компаніями групи SCM та Фондом Ріната Ахметова в межах проєкту «Рятуємо життя» для надання гуманітарної допомоги в Україні. Ця ініціатива управляє міжнародним хабом у Польщі та регіональними хабами у Запоріжжі, Кам'янському та Кривому Розі. За підтримки Офісу Президента України, муніципалітетів та міжнародних партнерів Метінвест допоміг організувати закупівлю, доставку та передачу харчових продуктів, ліків та товарів першої необхідності тим, хто їх найбільше потребує. Співробітники зголосилися розвантажувати, збирати, сортувати та розподіляти гуманітарну допомогу туди, де вона найпотрібніша.

Також Група обладнала бомбосховища харчовими продуктами, спальними місцями, електрогенераторами та фільтрами для води на всіх своїх українських виробничих підприємствах. У бомбосховищах Азовсталі у пік бойових дій перебувало близько 6 000 людей. Метінвест також організував житло для вимушених переселенців та надав усе необхідне для їхнього комфорту.

Ще одним важливим аспектом роботи Групи щодо захисту населення є підтримання Збройних сил України, Територіальної оборони та Національної поліції. Допомога передбачає надання одягу, засобів індивідуального захисту, автомобілів, аптечок, касок, бронежилетів тощо. Крім того, зі сталі Метінвесту виготовлені сталеві пластини для бронежилетів, а також протитанкові іжаки та мобільні загородження, що допомагають у захисті населених пунктів.

Загалом станом на 1 серпня 2022 року Група спрямувала понад US\$60 млн² на допомогу Україні та її населенню з початку війни.

Метінвест, як і раніше, продовжує захищати свої громади та допомагає їм подолати тягар війни.

² Дані включають усі грошові виплати та інші внески Групи, її спільних підприємств та асоційованих компаній.