

НАШІ ЛЮДИ

НЕЗАМІННІ

У відповідь на повномасштабне вторгнення Metinvest пріоритизував безпеку та добробут своїх співробітників.

ВІЙНА НА ВИСНАЖЕННЯ

GRI 2-7; 2-25

Війна в Україні значно вплинула на працівників Metinvestу. На жаль, наприкінці 2022 року було відомо про 504 загиблих членів родини Metinvestу, серед яких 313 співробітників і 191 членів їхніх сімей. Це непоправні втрати, які ніколи не будуть забуті.

Крім того, 588 людей дістали поранення, зокрема 488 співробітників і 100 членів їхніх родин. Metinvest надав їм медичну допомогу в межах своїх гуманітарних ініціатив.



Загалом станом на кінець року чисельність персоналу Групи скоротилася на 14% – до 74 416 осіб. Попри це, у 2022 році Metinvest залишався одним із найбільших роботодавців в Україні, де працювало 97% його співробітників. Зменшення чисельності персоналу насамперед пов'язано з відтоком працівників підприємств у Маріуполі та Авдіївці.

З червня 2022 року Metinvest призупинив трудові відносини з 24 239 співробітниками¹ через війну в Україні. Проте ці працівники були враховані в показнику загальної чисельності, й Група прагне підтримувати з ними зв'язок. Це зокрема допоможе швидко відновити виробничі потужності після закінчення війни.

Водночас кількість працівників Запоріжсталі та Південного ГЗК скоротилася до 9 947 та до 5 921 особи, що відповідно на 3% та 4% менше, ніж торік.

Metinvest прагне зробити все можливе, щоб допомагати своїм співробітникам та їхнім сім'ям. Група підтримувала зусилля уряду з евакуації населення з постраждалих міст на безпечніші території. Група надала тимчасове житло понад 6 000 постраждалим працівникам та їхнім сім'ям. Metinvest також розробив комплексну програму, що передбачає матеріальну, медичну,

¹ Станом на 31.12.2022 року.

ЗАГАЛЬНИЙ ПІДХІД

GRI 3-3

Усупереч тому, що повномасштабна війна в Україні призвела до значних змін пріоритетів кадрової політики Metinvestу, його загальний підхід до управління персоналом залишається незмінним. Він ґрунтується на найкращих міжнародних практиках, зокрема на стандартах [Товариства з управління людськими ресурсами](#).

На чолі структури корпоративного управління Групи стоїть Комітет із призначень і компенсацій Наглядової Ради, який контролює всі напрями управління персоналом, такі як звільнення та призначення на керівні посади, системи мотивації, оцінювання та винагороди, а також планування наступництва.

Дирекція зі сталого розвитку та взаємодії з колективом опікується трудовими відносинами, оплатою праці, системою професійного розвитку та корпоративною культурою.

Стратегія управління персоналом Metinvestу спрямована на посилення привабливості Групи як роботодавця, забезпечення кваліфікованими кадрами, підвищення ефективності роботи персоналу та поліпшення якості внутрішніх HR-послуг для співробітників.

На початку 2022 року Metinvest затвердив Політику управління персоналом, спрямовану на створення сприятливого робочого середовища. Серед основних акцентів документа – недопущення дискримінації та рівні можливості відповідно до Міжнародного білля про права людини, Керівних принципів ООН із питань бізнесу та прав людини й Декларації Міжнародної організації праці (МОП) про основоположні принципи та права у сфері праці. Іншими важливими аспектами є робочий час і час відпочинку, заборона дитячої та примусової праці, свобода об'єднання працівників і право на колективні переговори.

Metinvest пропонує комплексну підтримку у сфері управління персоналом через загальний центр обслуговування працівників (HR ЗЦО). Під управлінням Metinvest Бізнес Сервісу він охоплює близько 130 процесів, таких як організаційне планування, кадрове адміністрування, навчання персоналу, процедури оцінювання, винагорода та пільги.

HR ЗЦО відіграв життєво важливу роль у підтриманні стабільності процесів протягом цього важкого року: він забезпечував безперервність роботи та регулярні виплати заробітної плати співробітникам.

психологічну підтримку та допомогу в працевлаштуванні.

У перші місяці війни Метінвест ініціював роботу гарячої лінії, на якій працювали 50 волонтерів підприємств Групи та спільних підприємств. У режимі 24/7 вони надавали своїм колегам критично важливу інформацію, зокрема про гуманітарну допомогу, евакуацію, розселення та працевлаштування. Метінвест також налагодив комунікацію через чати в соціальних мережах, сформованих за місцем розташування підприємств, щоб забезпечити віддалений доступ до HR-послуг і об'єднати колег, заохочуючи їх до спільної участі у волонтерських ініціативах.

Крім того, Метінвест створив реабілітаційні центри для задоволення нагальних потреб працівників у Запоріжжі та Кам'янському, де розташовані підприємства Групи. Щоб надати співробітникам максимально широкий спектр послуг в одному місці, Центри кар'єри Метінвест тимчасово перевели до реабілітаційних центрів. У 2022 році спільно з партнерами вони працевлаштували понад 1 300 внутрішньо переміщених працівників. Крім того, Центри кар'єри Метінвест запропонували програми перепідготовки, спрямовані на розширення можливостей

МЕТІНВЕСТ УВІЙШОВ ДО 15 НАЙКРАЩИХ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ ВОЄННОЇ ДОБИ

У квітні 2023 року українське видання dsnews.ua склало рейтинг найкращих роботодавців України. Видання відзначило компанії, які пропонують гідні умови праці, будують міцні та довірливі стосунки в колективі, піклуються про фізичне та психологічне здоров'я працівників, створюють програми навчання та розвитку.

працевлаштування та розвиток персоналу.

Станом на кінець 2022 року понад 5 000 співробітників Метінвесту служили в Збройних силах України. Група цінує їхню службу й підтримує їх та інших захисників життєво необхідним спорядженням та зимовим одягом.

ВИНАГОРОДА

Метінвест прагне забезпечити співробітників конкурентоспроможною винагородою, що складається із заробітної плати, премій і додаткових заохочень. У 2022 році підхід щодо винагород співробітникам Групи був адаптований у відповідь на зміну обставин. Зарплати та премії для виробничого персоналу в Україні були прив'язані до рівня завантаження виробничих потужностей. Певний час Метінвест підтримував співробітників, які виїжджали із зони бойових дій у Маріуполі, зберігаючи за ними дві третини заробітної плати за умови реєстрації в Центрах кар'єри Метінвест.

Середньомісячна заробітна плата в Групі протягом звітної періоду становила US\$801, що на 20% менше, ніж у попередньому році, насамперед через девальвацію української гривні, втрату операційного контролю над активами в Маріуполі та зниження рівня використання виробничих потужностей на інших підприємствах Групи в Україні.

Детальну інформацію наведено у [Додатку 2](#).

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

GRI 401-2

Метінвест розуміє важливість забезпечення соціальних благ, які задовольняють потреби працівників і створюють сприятливе робоче середовище. У 2022 році Група продовжила

надавати доступ до медичних послуг через добровільне медичне страхування.

Протягом звітної періоду було запропоновано спрощену версію індивідуального соціального пакета «Мій вибір». Основні послуги пакета – медичне страхування та страхування від нещасних випадків для працівників та членів їхніх сімей, а також пільгові пасажирські перевезення. Станом на кінець 2022 року програмою скористалися близько 28 000 працівників десяти підприємств Групи².

Метінвест також започаткував і реалізував різні соціальні проекти, спрямовані на підтримку своїх співробітників. Наприклад, у межах ініціативи «Рятуємо життя» допомога надавалася тим, хто її потребує. Докладніше – на сторінці 33.

У 2022 році Метінвест продовжив реалізовувати програму «Територія дитинства», забезпечивши шкільними наборами дітей співробітників, які вступають до першого класу.

Також Група покращувала умови праці для співробітників, інвестувавши US\$3 млн у розвиток соціальної інфраструктури. Ці інвестиції дали змогу відремонтувати деякі робочі приміщення та заклади громадського харчування.

Крім того, Метінвест використав свій досвід організації віддаленої роботи, щоб забезпечити офісному персоналу безпечний доступ до ІТ-систем із будь-якого місця. Це допомогло адаптуватися до роботи співробітникам, які мали переїхати в безпечніші місця в Україні або за кордон.

² Запоріжвогнетрив, Запоріжжкокс, Інгулецький ГЗК, Криворізький ремонтно-механічний завод, Метінвест Бізнес Сервіс, Метінвест Діджитал, Метінвест-Промсервіс, Метінвест-СМЦ, Північний ГЗК, Центральний ГЗК.

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА

Війна в Україні значно вплинула на психічне здоров'я людей. Метінвест започаткував низку ініціатив, спрямованих на надання безплатної психологічної підтримки співробітникам Групи та членам їхніх сімей.

У 2022 році Група створила сервіс «Метінвест – разом!», який залучає професійних психологів і тренерів для проведення індивідуальних онлайн-сесій, щоб допомогти співробітникам подолати стрес і тривогу. Крім того, регулярно проводяться групові онлайн-зустрічі, що охоплюють широке коло тем.

Група надає психологічну допомогу й у своїх реабілітаційних центрах. Зокрема, вона охоплює роботу з воєнними травмами та посттравматичними станами; програми адаптації для переміщених працівників; психологічну реабілітацію для співробітників та їхніх дітей.

Також у межах ініціативи «Рятуємо життя» спільно з «Фондом Маша» створено проєкт «Незламна мама». Він спрямований на надання психологічної допомоги працівницям, а також дружинам і дітям співробітників Групи. Психологічні сесії в офлайн форматі проходять у Карпатах і тривають три тижні.

У 2023 році в межах ініціативи «Рятуємо життя» Метінвест запустив нову програму психологічної реабілітації дітей співробітників Strong Generation Camp – Майбутнє. Протягом усієї програми дитячих психологів консультуватимуть та супроводжуватимуть фахівці Асоціації психологів України.

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

GRI 405-1

Співробітники Метінвесту мають рівний доступ до програм навчання та професійного розвитку, а також однакові можливості для участі в процедурах кадрових призначень.

Колективні договори Групи містять положення, що забезпечують рівну винагороду для чоловіків і жінок, які виконують однакову роботу. Такий підхід гарантує, що заробітна плата, заохочення, пільги та інші форми компенсації – як грошові, так і негрошові – вільні від дискримінації за ознаками статі, раси, релігії чи членства в профспілці.

Політика оплати праці також підтримує ці принципи, визначаючи справедливий підхід до коригування заробітної плати для працівників, які повертаються після тривалої відсутності, наприклад,

з відпустки для догляду за дитиною або військової служби.

У металургійній та гірничодобувній промисловості, які традиційно потребують важкої фізичної праці, частка чоловіків у складі персоналу зазвичай вища, ніж частка жінок. Станом на 31 грудня 2022 року частка жінок у загальній чисельності персоналу становила близько 31% (на 1 вп менше проти попереднього року), у менеджменті – 27% (на 2 вп більше проти 2021 року), а в Наглядовій Раді – 10% (без змін проти попереднього року).

Детальну інформацію наведено у [Додатку 2](#).

Робочий час співробітників Метінвесту має відповідати вимогам національного законодавства країн присутності та міжнародним стандартам. Група пропонує працівникам із дітьми гнучкий графік роботи та відпустки для догляду за дитиною, а також програми догляду за дітьми та охорони здоров'я, адаптовані до потреб батьків, що працюють.

Метінвест прагне підвищити доступність робочих місць та індивідуально обговорює умови працевлаштування з працівниками з інвалідністю, щоб забезпечити відповідність робочого графіку та характеру посадових обов'язків їхнім потребам. Станом на кінець 2022 року в Групі працювало 2 350 осіб з інвалідністю проти 2 694 осіб на кінець 2021 року. Різниця здебільшого пов'язана зі зменшенням чисельності працівників у 2022 році.

ПРАВА ЛЮДИНИ

GRI 2-26; 410-1; 412-1; 412-2

У своїй діяльності Метінвест забезпечує захист трудових прав та прав людини.

Група надає пріоритет безпеці співробітників і створює робоче середовище, в якому панує довіра та нульова толерантність до дискримінації за расою, статтю, віком, релігією чи будь-якою іншою ознакою.

Кодекс етики та Політика управління персоналом Метінвесту формулюють основні принципи щодо захисту та дотримання прав людини відповідно до Міжнародного білля про права людини, Керівних принципів ООН із питань бізнесу та прав людини й Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці.

Метінвест має декілька засобів комунікації, щоб співробітникам було зручно повідомляти про можливі порушення своїх прав. Серед них Лінія довіри, канали зв'язку Групи та корпоративний портал.

Метінвест перевіряв обізнаність співробітників з Кодексом етики за допомогою онлайн-курсу, що охоплював окремі аспекти прав людини. У 2019 – 2021 роках 95% співробітників Групи пройшли таке навчання. У 2022 році Група призупинила обов'язкове навчання з Кодексу етики через війну в Україні.

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

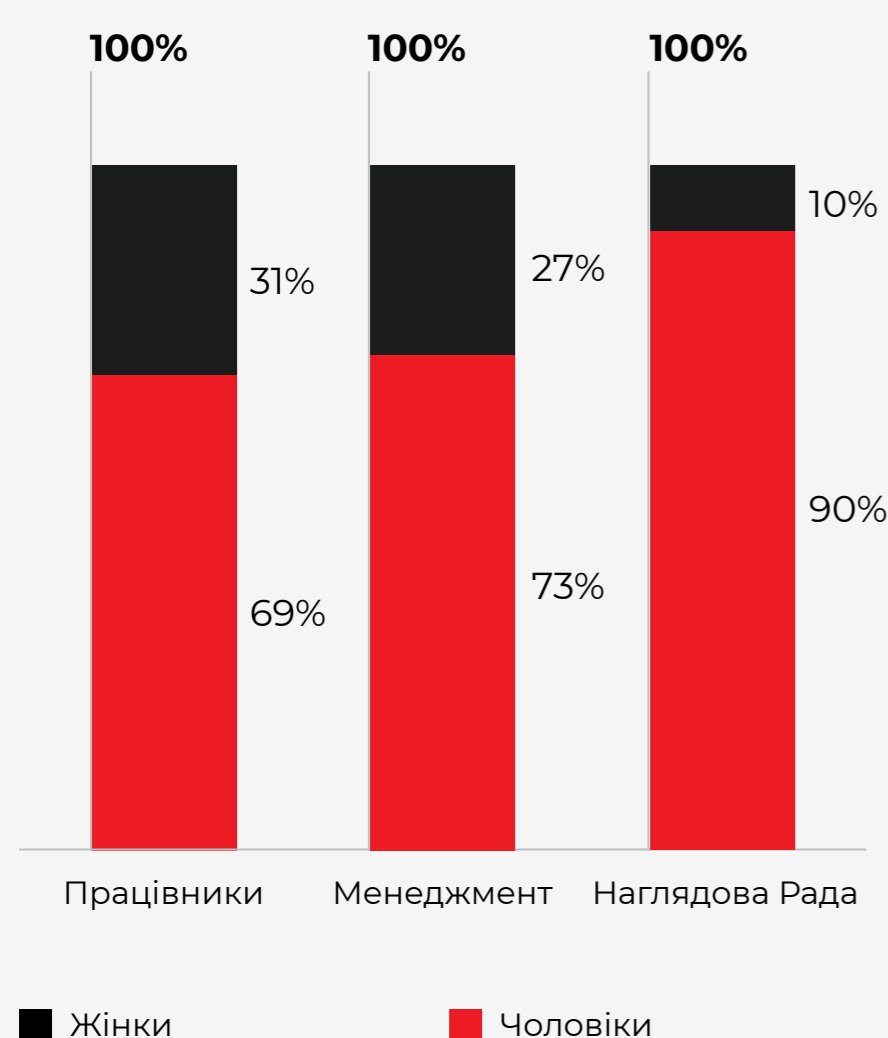
GRI 2-30; 407-1

Метінвест визнає фундаментальне й захищене законом право співробітників створювати профспілки та вступати до них, а також укласти колективні договори для захисту спільних інтересів. Галузеві угоди та колективні договори поширюються на всіх працівників, незалежно від членства в профспілці.

Для зміцнення діалогу з різними групами працівників, включно з профспілковими організаціями, жінками, молодими фахівцями, пенсіонерами й колишніми співробітниками, Метінвест послуговується такими внутрішніми документами:

- Принципи соціального діалогу з профспілками
- Принципи гендерної рівності
- Принципи молодіжного руху Групи
- Принципи ветеранського руху Метінвесту

На кінець 2022 року колективними договорами було охоплено 99% виробничого персоналу підприємств Групи.

Гендерне різноманіття у 2022 році

НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК

GRI 404-1; 404-2

Система навчання та розвитку Групи включає Корпоративний університет, навчальні центри на базі підприємств і приватний гірничо-металургійний університет Метінвест Політехніка, заснований Групою. Докладніше – на сторінці 38.

Протягом звітного періоду Метінвест зосередився на критично важливих навчальних ініціативах, спрямованих на підтримання виробничої ефективності та утримання переведеного персоналу. Обсяг навчання з менеджменту та програмного забезпечення було скорочено.

Навчальні програми Метінвесту у 2022 році охоплювали такі напрями: перекваліфікація та підвищення кваліфікації працівників; охорона праці, техніка безпеки та промислова безпека; перша медична допомога у воєнний час; підвищення кваліфікації керівників і співробітників (у Метінвест Політехніці); менторство для виробничого персоналу; навчальні програми з вивчення української мови; програмне забезпечення та управлінські навички для працівників сервісних підприємств.

Кількість навчальних сесій

57 986

Загалом витрати Метінвесту на розвиток персоналу становили близько US\$1 млн, що на 79% менше, ніж торік. Зокрема, 26 262 працівники відвідали 57 986 внутрішніх тренінгів. Водночас на одного співробітника Групи в середньому припало 34 години навчання.

З метою підтримання професійного розвитку працівників на Метінвест-Промсервісі, Каметсталі й Криворізькому ремонтно-механічному заводі Група також відкрила центри тестування для перепідготовки працівників підприємств, що постраждали від бойових дій. Ці центри дали співробітникам змогу здобути професійну кваліфікацію через оцінювання їхніх навичок відповідно до професійних стандартів. У 2022 році понад 500 працівників пройшли кваліфікаційне тестування в межах цієї ініціативи.

Крім того, у 2022 році 220 співробітників пройшли курси підвищення кваліфікації за спільною програмою Метінвест Політехніки та Корпоративного університету. Основні напрями навчання охоплювали охорону праці, управління ризиками, сучасні технології виробництва сталі та видобутку корисних копалин, а також бізнес-орієнтовані курси з української мови.

МОЛОДІ ТАЛАНТИ

GRI 404-2

Метінвест визнає, що його діяльність залежить від наявності висококваліфікованих, перспективних молодих фахівців. Довгострокова мета Групи – відігравати важливу роль у відновленні системи професійно-технічної освіти в Україні, щоб забезпечити країну професіоналами, яких вона потребуватиме в майбутньому.

Однією з ініціатив, що продовжилася попри повномасштабну війну, стала програма стажування, яка має вирішальне значення для підготовки наступного покоління висококваліфікованих фахівців гірничо-металургійної промисловості.

Із інших ініціатив Групи, варто відзначити кар'єрну виставку для школярів Steel-Tok, що в 2022 році діяла лише в Запоріжжі. Протягом звітного періоду на виставці 970 учням восьмих та дев'ятих класів у 19 місцевих школах було надано кар'єрні консультації.

Приєдналися до Групи

510 ВИПУСКНИКІВ

Загалом стажування в Групі пройшли 1 070 студентів із 29 навчальних закладів, 194 з них працевлаштовано. Вони були серед 510 випускників, для яких Метінвест став першим робочим місцем.

Крім того, Метінвест продовжив роботу над удосконаленням професійних стандартів для модернізації систем навчання на підприємствах і в навчальних закладах. Ці зусилля спрямовані на приведення державних кваліфікаційних та освітніх стандартів України у відповідність до виробничих потреб сучасної промисловості.

Також фахівці Метінвесту взяли участь у розробленні методичних рекомендацій щодо професійних стандартів в Україні.

МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА

Метінвест Політехніка втілює бачення і зобов'язання Групи щодо підвищення якості інженерно-технічної освіти в Україні.

Будівництво сучасного комфортабельного кампусу розпочалося у 2021 році в Маріуполі. Університет планував відкрити двері для першого набору студентів у вересні 2022 року. У зв'язку з війною в Україні деякі плани довелося відкласти, проте інноваційні онлайн-програми були успішно адаптовані для сотень студентів, які розпочали навчання у 2022 році в Метінвест Політехніці. Для співробітників Метінвесту та їхніх дітей навчання в університеті безплатне.

Після повномасштабного вторгнення Метінвест Політехніці вдалося зберегти майже весь викладацький склад. Упродовж 2022 року університет не лише продовжив підготовку за ліцензованими бакалаврськими та магістерськими програмами, а й відновив навчальні курси за сімома напрямками для працівників Групи, які прагнули підвищити свою кваліфікацію.

Університет запропонував 11 бакалаврських та 12 магістерських програм. Найбільшою популярністю серед першокурсників користуються програми з металургії, комп'ютерних наук, автоматизації й комп'ютерно-інтегрованих технологій та охорони праці.

Фокус на світових наукових досягненнях та передових практиках у металургії, промисловості та трансформаційному менеджменті сприяє підготовці нового покоління фахівців гірничо-металургійного комплексу.

Студентами Метінвест Політехніки стали випускники коледжів і ліцеїв, працівники підприємств Групи із Запоріжжя, Покровського, Кам'янського та Кривого Рогу, а також внутрішні переселенці з Маріуполя та Авдіївки.

У 2022 році навчання в університеті розпочали 442 людини, з них 195 бакалаврів і 247 магістрів. Загалом 62% абітурієнтів набору 2022 року – це співробітники Метінвесту, а 12% – їхні діти.

