



Співробітники



ЗМІСТ

ПРОЗВІТ

ПРО
МЕТІВЕСТ

СТАЛІЙ
РОЗВИТОК

КОРПОРАТИВНЕ
УПРАВЛІННЯ

ЗАХИСТ
ДОВКІЛЛЯ

БЕЗПЕКА

СПІВРОБІТНИКИ

МІСЦЕВІ
ГРОМАДИ

ДОДАТКИ

КЛЮЧОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ТА ПОДІЇ 2020 РОКУ

Групу Метінвест визнано найпривабливішим роботодавцем гірничо-металургійного комплексу України за результатами дослідження Randstad Employer Brand Research-2020

У 2020 році Група Метінвест увійшла до п'ятірки найкращих металургійних компаній світу за результатами конкурсу Worldsteel Steelie Awards 2020 у категорії «Цифрові комунікації»

Близько 3 млн доларів США спрямовано на навчання та розвиток персоналу

Близько 44 000 працівників пройшли навчання за корпоративними програмами

Близько 2 800 студентів завершили стажування на підприємствах Групи, а 1 365 студентів взяли участь у Стипендіальній програмі Метінвесту

У цьому розділі:

91	Наш підхід та стратегія
94	Профіль персоналу
97	Оплата праці та мотивація працівників
99	Соціальне забезпечення
101	Навчання та розвиток персоналу
105	Внутрішні комунікації

Наш підхід та стратегія

У 2020 році Метінвест забезпечив понад 69 000 робочих місць у світі, залишаючись одним із найбільших роботодавців України. Наша стратегія управління персоналом спрямована на удосконалення системи трудових відносин, зміцнення корпоративної культури, забезпечення гідного рівня оплати праці та підвищення залученості персоналу. Група надає рівні можливості своїм співробітникам для професійного й особистого зростання та дбає про їхню безпеку та добробут.

GRI 103-2; 103-3

У нашому підході до управління персоналом ми застосовуємо найкращі світові практики, зокрема дотримуємось стандартів Міжнародного товариства з управління людськими ресурсами (Society for Human Resource Management, SHRM).

Пріоритетними напрямками нашої п'ятирічної стратегії управління персоналом, що була затверджена в 2019 році, є підвищення привабливості Метінвесту як роботодавця, забезпечення Групи кваліфікованими кадрами, підвищення ефективності роботи персоналу, а також підвищення якості внутрішніх HR-сервісів для співробітників. За реалізацію стратегії відповідає Дирекція зі сталого розвитку та взаємодії з колективом. Згідно зі стратегічним напрямком розвитку, ми розробляємо показники ефективності для менеджменту, ключових функціональних менеджерів і працівників Групи. Метінвест регулярно оцінює результативність функцій за визначеними показниками та контролює реалізацію стратегії.

Одним із наших основних завдань в управлінні персоналом є залучення досвідчених професіоналів на ринку праці та талановитих випускників. Для адаптації та розвитку нових співробітників впроваджено відповідну систему, яка допомагає їм інтегруватися в колектив та швидко досягти високого рівня ефективності. Протягом звітного періоду Метінвест уніфікував стандарти з адаптації персоналу, що спрямовані на формування єдиних принципів для інтеграції нових співробітників, забезпечення безпечного й комфортного перебування на підприємствах Групи та надання можливостей для професійного зростання.



НАЙКРАЩИЙ РОБОТОДАВЕЦЬ

Метінвест визнано найпривабливішим роботодавцем гірничо-металургійного комплексу в Україні за результатами щорічного глобального дослідження [Randstad Employer Brand Research 2020](#), представленого Randstad¹ і ANCOR².

В українському дослідженні взяли участь майже 8 000 українців у віці від 18 до 65 років із різних регіонів країни. Опитування пройшли як працевлаштовані люди, так і ті, що шукають роботу. Респонденти оцінили 150 найбільших роботодавців: 75 українських і 75 міжнародних компаній із 13 галузей економіки.

Компанії аналізували за такими критеріями, як фінансова платоспроможність, використання новітніх технологій, добра репутація, гарантії зайнятості, можливості кар'єрного зростання, соціальна відповідальність, цікава робота, приємна робоча атмосфера, баланс між роботою та особистим життям, конкурентна заробітна плата і соціальний пакет.

У 2020 році Метінвест також увійшов до переліку 50 найкращих роботодавців України за версією журналу «Форбс Україна» (січень-лютий 2021 року) та до 25 найкращих роботодавців України за версією журналу «Влада грошей» (березень 2021 року).

1. Корпорація Randstad – світовий лідер у сфері HR-рішень із головним офісом у Нідерландах.
2. Компанія ANCOR – стратегічний партнер Randstad, спеціалізується на підборі персоналу, аутсорсингу і консалтингу.

ЦЕНТР КАР'ЄРИ МЕТІНВЕСТУ

У 2020 році Група продовжила розвивати мережу Центрів кар'єри Метінвест. Новий регіональний офіс відкрився у Маріуполі в липні 2020 року. Поступово центри стають єдиним вікном підбору персоналу для підприємств Групи в Україні. Звертаючись до Центру кар'єри, кандидат може отримати інформацію про всі вакансії Метінвесту у певному місті, обрати цікаву для нього пропозицію, пройти співбесіду та оцінку, отримати направлення на підприємство та згодом працевлаштуватися.

Регіональні Центри кар'єри співпрацюють із навчальними закладами, центрами зайнятості й місцевими громадами та реалізують інформаційні кампанії, спрямовані на посилення репутації Метінвесту як роботодавця.

Наступним кроком є створення відділень Центрів кар'єри на кожному з ключових підприємств Групи. Ми також плануємо централізувати функцію підбору персоналу – Центр кар'єри Метінвесту стане єдиним агентством з підбору персоналу, центром експертизи та компетенцій для розвитку регіональних ринків праці й залучення найкращих працівників.

ЗАГАЛЬНИЙ ЦЕНТР ОБСЛУГОВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Для забезпечення ефективності процесів управління персоналом з 2018 року в Метінвесті функціонує Загальний центр обслуговування співробітників (далі – HR ЗЦО) на рівні Метінвест Бізнес Сервіс³. HR ЗЦО Метінвест – перший в Україні центр, що виконує всі функції з управління персоналом. Він обслуговує близько 130 різних процесів, зокрема організаційне планування, кадрове адміністрування, навчання персоналу, організацію процедури оцінки, управління компенсаціями та пільгами. Крім того, HR ЗЦО консулює співробітників щодо різних кадрових аспектів. Сьогодні послугами HR ЗЦО користується понад 40 000 співробітників Групи Метінвест.

³ Метінвест Бізнес Сервіс – центр спільного обслуговування (ЦСО), який виконує багато ключових корпоративних функцій Групи як для українських підприємств, так і для швейцарської торгівельної компанії. Наразі Метінвест Бізнес Сервіс, зокрема, надає послуги з бухгалтерського обліку та оподаткування, казначейства, управління персоналом, юридичних питань, підтримання продажів та перекладу.

Надалі ми плануємо продовжувати переводити наші підприємства на обслуговування до HR ЗЦО для централізації функцій усіх підприємств Метінвесту. Також триває робота з підвищення якості сервісів: готується запуск комплексного процесу управління якістю та взаємодією з працівниками. Планується змінити систему оцінки отриманих послуг, створити відповідні комітети з оцінки надання послуг та розробити онлайн-панелі з операційними показниками HR ЗЦО.

Щоб підвищити рівень сервісу для співробітників, провели діджиталізацію процесів у HR ЗЦО, під час якої створено додаткові цифрові сервіси: портал самообслуговування, який дає

можливість співробітнику в режимі 24/7 замовити послуги, відстежити виконання робіт та оцінити їх; чат-бот – цілодобовий інструмент для інформування і проведення опитування працівників; електронний документообіг OpenText, який допомагає автоматизувати процеси реєстрації та погодження документів; та контакт-центр, де відповідають на запити працівників.



НАЙКРАЩИЙ ЗЦО

Загальний центр обслуговування співробітників Групи Метінвест став переможцем конкурсу «Найкращий ЗЦО» в номінації «Відкриття року».

Це щорічна премія для професіоналів галузі серед компаній у країнах СНД, що присуджується під егідою MSB Events із 2012 року.

У 2020 році в конкурсі взяли участь 24 сервісних центри, які подали 50 заявок. Їх оцінювала експертна рада, представлена лідерами ринку і фахівцями консалтингових компаній.

GRI 102-17; 410-1**ПРАВА ЛЮДИНИ**

У своїй діяльності Група Метінвест забезпечує захист трудових прав та дотримання прав людини. Ми створюємо робоче середовище, в якому панує творчий підхід, співпраця і довіра. Ми не допускаємо дискримінації за расою, кольором шкіри, статтю, віком, релігійною приналежністю, етнічним чи національним походженням та іншими ознаками. Наші основні засади захисту й дотримання прав людини викладено в Кодексі етики Групи Метінвест.

Ми працевлаштовуємо людей згідно із встановленими нормами законодавства, що гарантують відсутність примусової чи дитячої праці. Метінвест також не допускає умов праці, які можна розглядати як жорстокі або образливі. Ми пильнуємо за дотриманням усіх встановлених вимог трудового законодавства кожної країни присутності підприємств Групи.

Ми вважаємо, що нехтування правами людини та ігнорування виявлених порушень може неабияк впливати як на окремих працівників, так і на бізнес загалом. Тому в Метінвесті діє Лінія довіри групи СКМ, за допомогою

якої співробітники можуть анонімно повідомляти про неналежну поведінку та порушення їхніх прав. Усі зареєстровані звернення ретельно розглядають. Якщо скаргу визнано обґрунтованою, то вживають належних заходів відповідно до рівня значущості питання та повідомляють про результати роботи.

GRI 412-1; 412-2; 412-3

Підходи до забезпечення захисту прав людини поширюються на всі підприємства Групи Метінвест. З 2019 року ми проводимо онлайн-курс для співробітників для перевірки знань Кодексу етики, який охоплює окремі

аспекти з дотримання прав людини. У 2019-2020 роках навчання пройшли близько 63% співробітників Групи.

З докладною інформацією про Кодекс етики та Лінію довіри можна ознайомитися у розділі Звіту «Ділова поведінка та протидія корупції».

**GRI 407-1; GRI 102-41****КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА ВЗАЄМОДІЯ З ПРОФСПІЛКАМИ**

Відносини Групи Метінвест як роботодавця зі своїми співробітниками побудовані згідно із принципами Міжнародної організації праці (МОП) та нормами трудового права. Контроль за дотриманням принципів МОП здійснюється державними органами та керівними органами галузевих профспілок. Метінвест також самостійно стежить за впровадженням цих принципів та не допускає будь-яких випадків їх порушення.

Група Метінвест підтримує принципи вільної участі співробітників у різних громадських та галузевих організаціях, сприяє розвитку міцних відносин та ефективної співпраці з різноманітними галузевими профспілками. Наш соціальний діалог ґрунтується на повазі до людської особистості та спрямований на забезпечення захисту прав людини і соціальної справедливості. Метінвест прагне до мирного врегулювання всіх можливих конфліктів і трудових спорів

шляхом проведення консультацій з усіма зацікавленими сторонами, включно з професійними спілками. Протягом звітного періоду не було зафіксовано жодних колективних спорів, а всі питання вирішувалися через консультації та переговори.

Взаємодія із професійними спілками, роботодавцями й органами виконавчої влади у межах соціального діалогу на галузевому та регіональному рівнях входить до сфери відповідальності Дирекції зі сталого розвитку та взаємодії з колективом. Робота з профспілками на підприємствах Групи спрямована на забезпечення виконання вимог законодавства про працю, галузевих угод і колективних договорів.

На підприємствах Групи діє 30 первинних організацій профспілок. Найчисленнішими є галузеві профспілки, зокрема Профспілка металургів і гірників України, Профспілка працівників вугільної промисловості України, Незалежна профспілка гірників України,

Італійська федерація механіків металу. Галузеві угоди і колективні договори поширюються на всіх працівників незалежно від їхнього членства у профспілках. У 2020 році колективними договорами було охоплено 100% виробничого персоналу підприємств Групи в Україні.

Метінвест і його співробітники також є членами галузевих організацій, зокрема Федерації металургів України, Центру економічного розвитку та Центру сталевого будівництва, завдання яких полягає у представленні виробничих та економічних інтересів у наукових спілнотах, пошуку нових технологій та рішень для забезпечення якості та максимальної безпеки продукції, що випускає Група. Метінвест додатково запровадив низку заходів для забезпечення присутності наших представників в обласних організаціях роботодавців Донецької, Запорізької та Дніпропетровської областей.

Ми також налагодили системну співпрацю з ветеранськими, молодіжними та громадськими організаціями, об'єднаннями роботодавців, що охоплюють підприємства галузі та інших роботодавців у регіонах присутності Групи.



Профіль персоналу

GRI 102-7; 102-8; 401-1

Наприкінці 2020 року персонал підприємств Групи Метінвест налічував 69 383 особи.

У звітному періоді ми реалізували низку заходів та інвестиційних проєктів у межах технологічної стратегії, що потребувало розширення штату співробітників. Ми працевлаштували 7 876 нових працівників, зокрема 592 випускника, для яких Метінвест став першим роботодавцем.

Переважна кількість співробітників працює в Україні. Виробничий персонал складає майже три чверті персоналу Групи, а адміністративно-управлінські позиції займають 27% співробітників.

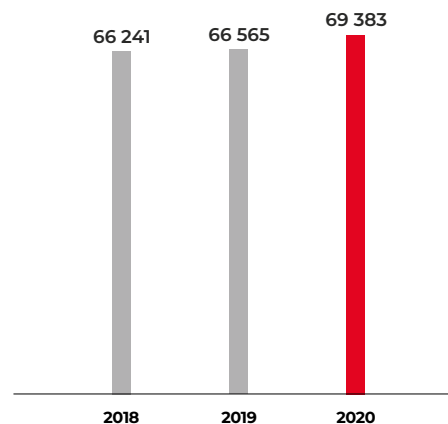
Метінвест проводить щомісячний моніторинг відтоку персоналу на підприємствах Групи. У 2020 році нам вдалося знизити коефіцієнт плинності кадрів до 4,5% порівняно з 6,4% у 2019 році⁴. Цьому сприяли реалізація програм утримання та адаптації співробітників, впровадження конкурентної системи оплати праці й мотивації персоналу, а також забезпечення соціальними пільгами. Для утримання співробітників ми застосовуємо такі ключові інструменти, як: регулярний перегляд заробітних плат із урахуванням ринкових тенденцій, вільний доступ до навчання та

кар'єрного розвитку, надання конкурентного соціального пакету і медичного страхування, зворотній зв'язок від керівництва, можливість змінити робоче місце у межах Групи, дотримання високих стандартів соціальних умов та гігієни на виробництві, а також забезпечення безпеки робочих місць.

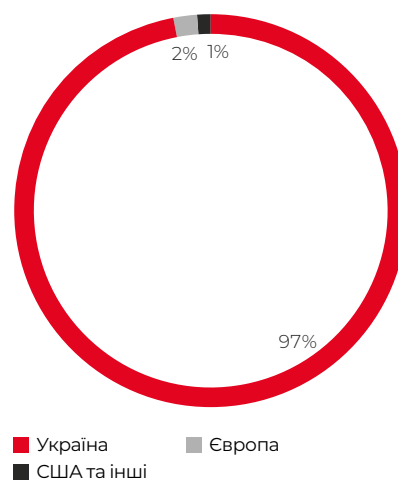
Протягом звітного періоду Метінвест провів усі заплановані заходи з управління кількістю персоналу. Зменшення чисельності персоналу відбувалося внаслідок автоматизації та оптимізації бізнес-процесів, а також виведення з експлуатації старого обладнання. Співробітників, які були учасниками зазначених змін, направлено на перепідготовку та отримання відповідної кваліфікації з метою подальшої комплектації нових робочих місць для реалізації інвестиційних проєктів і розширення виробничих потужностей Групи.

⁴ Попередні розрахунки коефіцієнту плинності кадрів базувалися на внутрішній методології, розробленої для відображення звільнення за ініціативою співробітника. Дані за 2018-2019 роки перераховано відповідно до методології, що базується на керівних принципах наказу Міністерства юстиції України (№286 від 28.09.2005).

Загальна чисельність персоналу



Розподіл персоналу за регіонами, у 2020 році



Розподіл персоналу за категоріями, у 2020 році



GRI 405-1

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

Метінвест прагне забезпечити рівні можливості для всіх своїх працівників. Представники різних національних і громадянських груп, чоловіки й жінки, які працюють на підприємствах Групи, мають однаковий доступ до соціальних заходів, програм навчання і професійного розвитку, а також рівні можливості для участі у процедурах кадрових призначень.

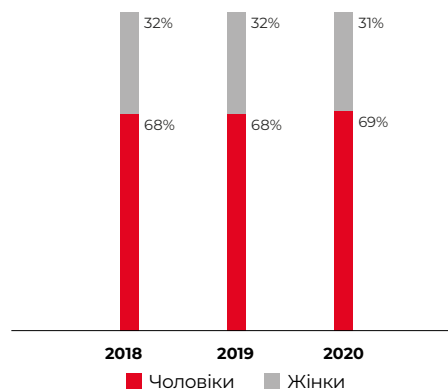
Ми регулярно проводимо відкриті конкурси з призначень на керівні посади середнього та вищого рівня. Інформація про наявність вакантної позиції доступна всім зацікавленим особам незалежно від статі та віку.

Оскільки роботи в гірничо-металургійній галузі потребують значного фізичного навантаження, традиційно кількість чоловіків перевищує кількість жінок у цих професіях. Проте завдяки автоматизації виробничих процесів і впровадженню новітніх технологій ми маємо можливість долучати більше жінок до робіт, які раніше вважалися суто чоловічими. У 2020 році у складі нашого персоналу було понад 31% жінок, а у складі менеджменту – 25%.

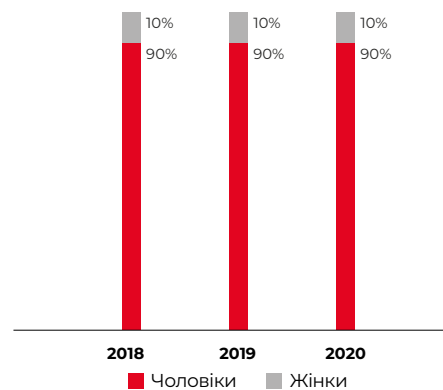
Розподіл у Наглядовій Раді за віком виглядає таким чином: 30-50 років – 50% представників, старше 50 років – 50% представників. Наглядову Раду представляють 10% жінок та 90% чоловіків.



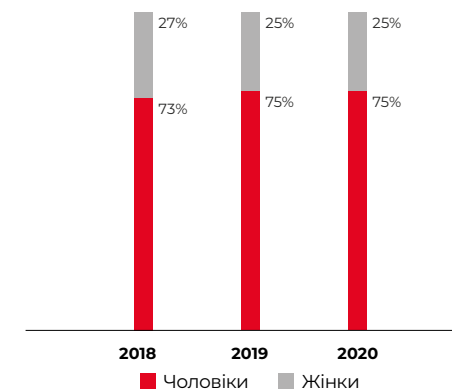
Персонал за статтю



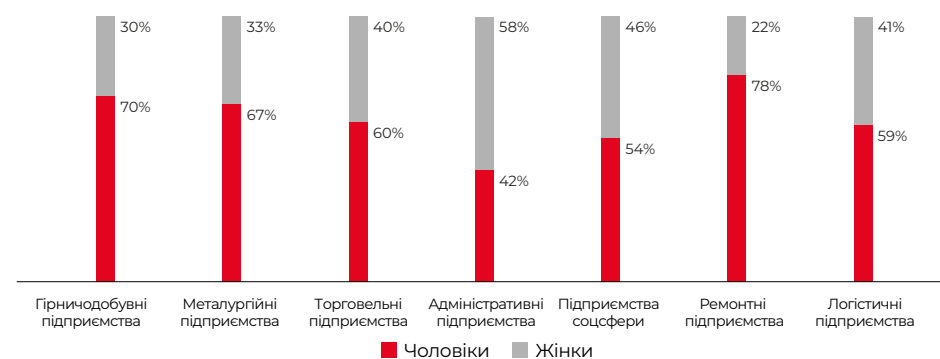
Наглядова Рада за статтю



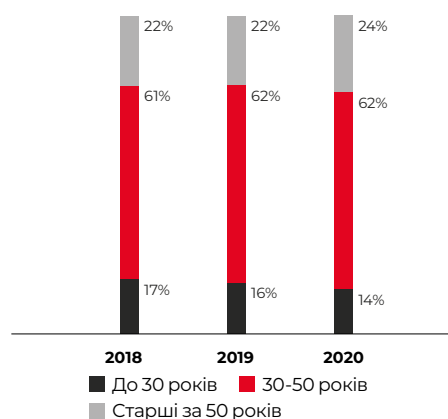
Менеджмент за статтю



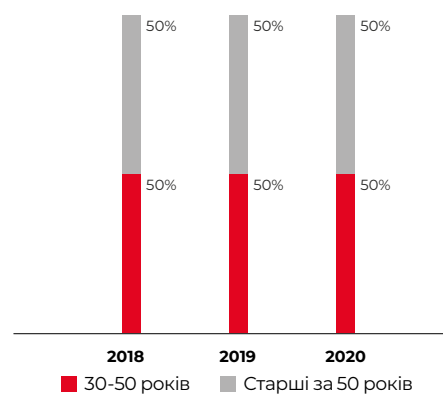
Структура персоналу за статтю за напрямками бізнесу у 2020 році



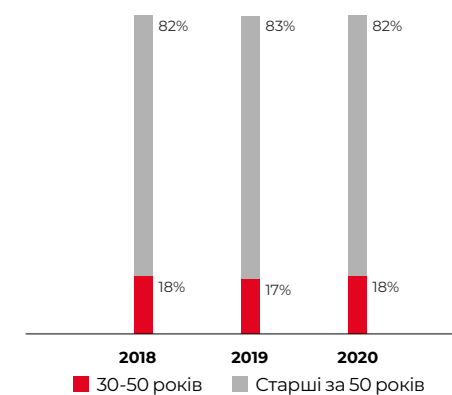
Персонал за віком



Наглядова Рада за віком



Менеджмент за віком





Метінвест регулярно бере участь у спеціалізованих ярмарках вакансій та працевлаштовує осіб з інвалідністю. Для поліпшення доступу до робочих місць ми створюємо сприятливе середовище, зокрема: встановлюємо індивідуальні умови працевлаштування та визначаємо відповідний робочий графік і характер обов'язків. У 2020 році працевлаштовано 215 осіб з інвалідністю. На кінець звітного періоду загальна чисельність таких працівників становила 1 961 осіб, що на 5% вище за показник 2019 року.

GRI 405-1; 405-2

У 2020 році ми проаналізували дотримання гендерної рівності та різноманіття персоналу в Групі Метінвест. За отриманими результатами, частка призначень серед чоловіків становить 5%, а серед жінок – 7%.

Також підтверджено, що в частині зростання заробітної плати відсутня дискримінація за гендерною ознакою, а підвищення винагороди співробітника залежить від діапазону окладу відповідної посади. Частка жінок серед десяти найбільш високооплачуваних співробітників Групи складає 20%.

У 2020 році 680 жінок оформили декретну відпустку по догляду за дитиною, що складає 3% від загальної чисельності жінок. Кількість працівників, які повернулися з декретної відпустки, мобілізації, строкової та контрактної служби складає 1 356 осіб, з них 199 осіб (15%) отримали підвищення заробітної плати після тривалої відсутності.

За результатами вищезазначеного дослідження Метінвест розробив комплексний підхід до формування і впровадження справедливої системи гендерних відносин у Групі Метінвест. Він включає низку заходів, які плануються до реалізації у 2021 році

- затвердження принципів гендерної рівності в Політиці з винагороди, а саме: визначення підходів до перегляду окладу співробітникам, які довго були відсутніми (тобто такі, що повернулися після декретної відпустки для догляду за дитиною або були мобілізовані);
- розроблення і впровадження так званого дашборду гендерної рівності, метою якого є регулярний моніторинг індикаторів гендерної рівності – частка жінок у загальній структурі персоналу та на керівних посадах різних рівнів, середня заробітна плата жінок та чоловіків залежно від рівня посади, кількість призначень та підвищень залежно від статі тощо;
- розроблення Політики різноманітності, основними принципами якої буде забезпечення однакового рівня захисту всіх прав співробітників без дискримінації за будь-якою ознакою, відсутність різниці з оплати праці між чоловіками і жінками, що мають однакові професії та посади, рівні можливості для кар'єрного зростання, єдиний підхід до підвищення винагороди у зв'язку із виходом на роботу після тривалої відсутності, інтеграція принципів різноманітності в навчальні програми;
- впровадження навчальних програм із підвищення обізнаності щодо принципів Політики різноманітності.



Оплата праці та мотивація працівників

Метінвест забезпечує економічно обґрунтований рівень винагороди співробітників. Наша мета – забезпечити матеріальний добробут і високий рівень життя працівників підприємств Групи та гарантувати їм гідні умови праці.

Підхід до формування винагороди в Метінвесті забезпечує конкурентний рівень доходу персоналу в порівнянні з ринком праці. Середньомісячна заробітна плата на українських підприємствах Групи у 2020 році на 41% перевищувала аналогічний галузевий показник в Україні. У 2020 році, незважаючи на безпрецедентну невизначеність, спричинену пандемією COVID-19, ми не змінювали рівень заробітної плати на своїх підприємствах. Водночас, з огляду на девальвацію гривні, середньомісячна заробітна плата у Групі зменшилася на 2% у річному обчисленні та становила 965 доларів США.

Ми підвищуємо вмотивованість співробітників завдяки матеріальному й нематеріальному заохоченню з метою подальшого покращення виробничих і економічних результатів діяльності Метінвесту.

Крім основної заробітної плати співробітники отримують преміальні виплати залежно від особистої ефективності згідно із затвердженими системами преміювання.

У 2020 році основний фокус з утримання гідного рівня оплати праці був зосереджений на управлінні винагородою через особисту ефективність. Також працівники можуть отримувати додаткову винагороду шляхом підвищення кваліфікації і виконання додаткових обов'язків. Крім того, на підприємствах Групи використовуються такі види мотивації, як доплата за бригадирство, наставництво, розширення зони обслуговування, другу професію, професійну майстерність, а також преміювання за раціоналізаторські ідеї.

У 2020 році в окремих структурних підрозділах металургійних і гірничодобувних підприємств Групи для певних категорій робітників були запроваджені оновлені підходи до додаткової мотивації, що спрямовані на підвищення якості продукції та збільшення обсягу виробництва.

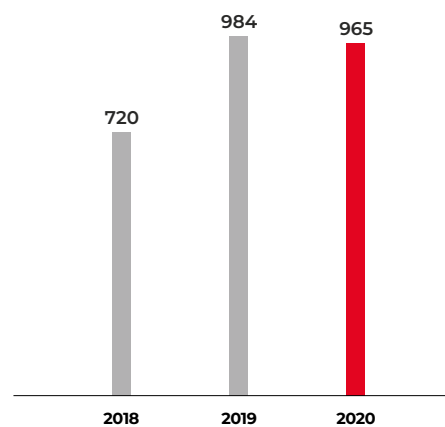
Для ефективного управління проектами на Метінвест-Інжиніринг і Метінвест Діджитал впроваджені системи проектної мотивації, основною метою яких є виконання планових строків і бюджетів за пріоритетними напрямками діяльності.

На чотирьох підприємствах Групи також розроблений і реалізований пілотний проект для робітників – «Премія за безпечну працю», що спрямований на запобігання нещасним випадкам.

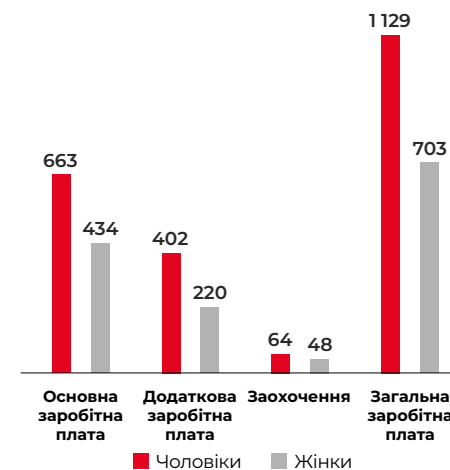


GRI 202-1

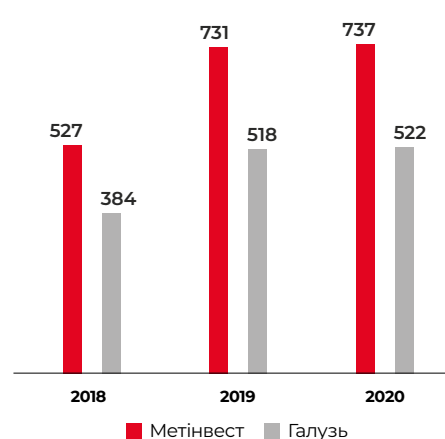
Середньомісячна заробітна плата, долари США



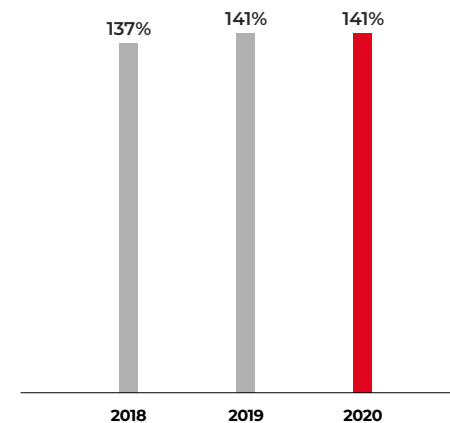
Порівняння середньої заробітної плати чоловіків і жінок в 2020 році, долари США



Порівняння середньомісячної зарплати на українських підприємствах Групи із середньомісячною зарплатою для галузі в Україні⁵, долари США



Співвідношення середньомісячної заробітної плати на українських підприємствах Групи до середньомісячної заробітної плати для галузі в Україні



⁵ Дані про середньомісячну заробітну плату для галузі в Україні отримані з <http://www.ukrstat.gov.ua/>

GRI 404-3

Кожен співробітник, який пропрацював на підприємствах Групи не менше трьох місяців, проходить щорічну оцінку результатів роботи й огляд кар'єрного розвитку: спочатку у формі самооцінювання, після чого результати виконання цілей обговорюються з безпосереднім керівником для отримання зворотного зв'язку, визначення напрямів вдосконалення та індивідуального плану розвитку на наступний період. Співробітник отримує оцінку від свого керівника, яку може оскаржити, звернувшись до Комітету з оцінки персоналу на рівні менеджменту, що забезпечує справедливе визнання роботи працівників Групи Метінвест. У звітному періоді щорічне оцінювання пройшло 100% співробітників.

У 2020 році внаслідок перевиконання плану щодо операційних поліпшень виплачено додаткову премію за рік робітникам і керівникам виробничих підрозділів, які внесли вагомий вклад у результати роботи Групи.



Соціальне забезпечення

GRI 401-2; 404-2

Метінвест щороку покращує соціальне забезпечення і створює комфортні та безпечні умови праці для співробітників. З метою підтримання працівників у складних життєвих ситуаціях у нас передбачені спеціальні програми матеріальної допомоги. У разі виникнення таких обставин працівники можуть звернутися до генерального директора підприємства та голови профспілкового комітету для отримання грошової компенсації.

Центри кар'єри Метінвесту в Маріуполі, Запоріжжі та Кривому Розі співпрацюють із центрами зайнятості та міською владою для надання допомоги із працевлаштування в інші компанії для співробітників, які звільняються. Для працівників, які перейшли на роботу до організації-аутсорсера, протягом календарного року зберігаються

гарантії щодо працевлаштування, рівня оплати праці та соціального пакету. Крім того, вони мають можливість брати участь у різних соціальних заходах, які проводять підприємства Групи. Для працівників, які виходять на пенсію, у Метінвесті передбачена виплата вихідної допомоги у розмірі від однієї до трьох середньомісячних заробітних плат, залежно від стажу роботи на підприємствах Групи.

Група дотримується персоналізованого підходу до надання співробітникам пільг та інших заохочень. Індивідуальний соціальний пакет «Мій вибір», який було запроваджено в 2014 році, дає працівникам можливість самостійно обирати соціальні послуги для себе і своєї сім'ї серед 40 різних опцій. Основною метою цього інструменту є максимальне задоволення особистих потреб працівників.

До складу пакету «Мій вибір», зокрема входять такі найбільш затребувані послуги, як: медичне страхування, поповнення мобільного телефону, пільговий проїзд у транспорті, корпоративні дисконтні програми, путівки на бази відпочинку і туристичні поїздки, додаткові оплачувані відпустки, різноманітні програми навчання для співробітників та їхніх дітей, заняття спортом, сімейне відвідування розважальних закладів та інше.

На кінець 2020 року соціальним пакетом «Мій вибір» скористалося близько 60 000 співробітників на 12 підприємствах Групи⁶. Ми уніфікували набір опцій у межах Групи, що дало можливість поширити деякі унікальні соціальні послуги на інші підприємства, на яких раніше вони були недоступні. Сьогодні перелік опцій соціального пакету є єдиним для підприємств Групи в Україні та загальнодоступним для співробітників всіх категорій незалежно від форми зайнятості.

У Групі Метінвест також діє традиційна програма «Територія дитинства», яка передбачає вручення шкільних наборів дітям співробітників шкільного віку напередодні нового навчального року, а також подарунків дітям до 14 років напередодні Різдвяних та новорічних свят. У 2020 році формат новорічних привітань розширився.

Окрім традиційного набору шоколадних цукерок кожна дитина також отримала іграшку або техніку, що відповідає її віку. Крім того, для дітей організували урочисті заходи з нагоди Дня захисту дітей та інші розважально-пізнавальні активності з урахуванням карантинних протоколів профілактики захворювання на COVID-19.

З огляду на те, що умови праці є важливим питанням для персоналу, реалізація програми «Робочий побут» залишалася пріоритетом для Групи Метінвест і в 2020 році. Програма спрямована на поліпшення умов праці й передбачає модернізацію роздягалень, вбиралень, кімнат для переговорів, місць загального користування тощо. Загалом у 2020 році реалізовано 235 соціальних проєктів для співробітників, з яких 178 перехідних і 57 нових. Витрати на покращення робочого побуту становили близько 7 млн доларів США.



⁶ Авдіївський коксохімічний завод, Азовсталь, Запоріжвогнетрив, Запоріжжкокс, Інулецький ГЗК, Криворізький ремонтно-механічний завод, Маріупольський ремонтно-механічний завод, Метінвест Діджитал, Метінвест-Промсервіс, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК, Центральний ГЗК.

METINVEST STEEL GAMES 2020

Для популяризації спорту і здорового способу життя щороку Metinvest проводить загальнокорпоративну олімпіаду Metinvest Steel Games. У 2020 році змагання пройшли в Кривому Розі, Маріуполі, Запоріжжі та Києві. В олімпіаді взяли участь 595 спортсменів із 20 підприємств Групи та асоційованих компаній.

Зважаючи на складну епідемічну ситуацію, був розроблений спеціальний регламент проведення олімпіади: вирішили не збирати всі команди учасників в одному місці, а провести окремі регіональні змагання, що дало можливість збільшити кількість учасників. Команди підприємств розподілили за територіальними секторами, а змагання пройшли відразу з дев'яти видів спорту: мініфутболу, баскетболу, волейболу, армреслінгу, гирьового спорту, легкої атлетики (естафета 4x400 метрів), настільного тенісу, шах (рапід) та дартсу.

Усі змагання проводилися з дотриманням карантинних протоколів.

«Наша перемога стала можливою тільки завдяки злагодженій командній грі. Ми вже давно граємо цим складом, разом працюємо і тренуємося».

Євген Шаруда, сталевар конвертерного цеху ММК імені Ілліча, капітан команди з мініфутболу

ТУРБОТА ПРО ЗДОРОВ'Я

Здоров'я і життя співробітників є найбільшою цінністю для Групи Metinvest. З огляду на події, спричинені пандемією COVID-19, ми приділили ще більше уваги зміцненню та профілактиці здоров'я персоналу, як одному з пріоритетних напрямів нашої соціальної політики.

Metinvest надає співробітникам можливість медичного страхування з доступом до широкого спектру медичних послуг. У 2020 році ми передбачили компенсацію витрат на діагностику і лікування COVID-19 та безкоштовну вакцинацію від сезонного грипу.

Для забезпечення необхідного рівня безпеки працівників ми вжили необхідних заходів із запобігання поширенню COVID-19. Наша стратегія полягала у зменшенні кількості соціальних контактів, де це можливо, зокрема за рахунок переведення адміністративного персоналу на дистанційний режим роботи, скасування публічних заходів та відряджень. Ми посилили санітарне прибирання адміністративних об'єктів, почали використовувати

ультрафіолетові лампи, запровадили регулярні перевірки температури тіла працівників на наших підприємствах і забезпечили їх необхідними засобами індивідуального захисту.

У зв'язку з пандемією та враховуючи встановлені карантинні обмеження, Metinvest відмовився від проведення оздоровчого сезону в 2020 році. Такі дії були спрямовані на попередження додаткових випадків інфікування COVID-19 через неможливість забезпечення соціального дистанціювання та гарантії безпеки співробітників і членів їхніх сімей під час перебування на оздоровчих об'єктах. Натомість Група запропонувала інші соціальні пільги.



Навчання та розвиток персоналу



GRI 404-1; 404-2

Ми надаємо розширений спектр можливостей навчання й розвитку для забезпечення професійного та кар'єрного зростання всіх співробітників. У 2020 році Група спрямувала близько 3 млн доларів США у розвиток персоналу з метою розширення програм із підвищення рівня знань та навичок працівників відповідно до сучасних вимог ринку праці. Зменшення обсягу інвестицій у навчання порівняно з 2019 роком зумовлено скасуванням проведення запланованих зовнішніх програм для менеджменту через пандемію COVID-19. З урахуванням того, що ця частка аудиторії становить менше 10% чисельності персоналу, її вплив незначно позначився на загальних показниках із навчання.

Для підтримання системи навчання та розвитку в Метінвесті функціонують Корпоративний університет та навчальні центри на підприємствах. Велика кількість обов'язкових і факультативних навчальних програм розроблена відповідно до потреб конкретних функцій і різних рівнів та орієнтована на розвиток професійних навичок та особистих якостей працівників.

Навчальні програми Корпоративного університету спрямовані на підвищення показників ефективності персоналу та містять програми з адаптації нових працівників, менеджерське й професійне навчання, отримання необхідних навичок та розвиток лідерських здібностей. Корпоративний університет регулярно співпрацює з навчальними закладами щодо ефективності освітніх матеріалів і методів забезпечення бажаних результатів.

Ми також запровадили інструменти електронного навчання до наших програм, зокрема онлайн-платформу Eduson, яка пропонує низку навчальних курсів. Сайт Корпоративного університету слугує входом до бази даних Wiki-Master, що містить корисні статті та матеріали, підготовлені досвідченими спеціалістами та профільними експертами Метінвесту.

У 2020 році Корпоративний університет перейшов від очних тренінгів до дистанційного формату вебінарів. Додатковим інструментом для переходу персоналу до нового способу навчання стала організація онлайн-тренінгів із питань охорони праці, Кодексу етики й кібербезпеки.

GRI 404-1

43 899

ПРАЦІВНИКІВ
ПРОЙШЛИ НАВЧАННЯ
ЗА КОРПОРАТИВНИМИ
ПРОГРАМАМИ

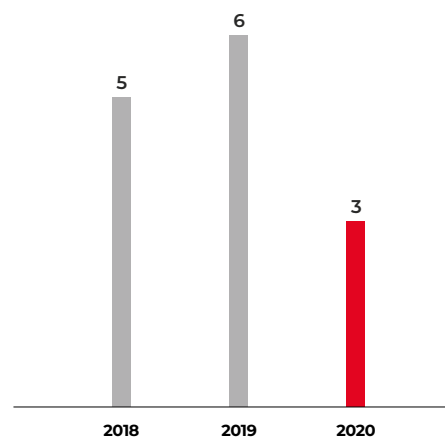
78 годин

НАВЧАННЯ НА РІК ПРИПАДАЄ
В СЕРЕДЬНОМУ НА ОДНОГО
ПРАЦІВНИКА

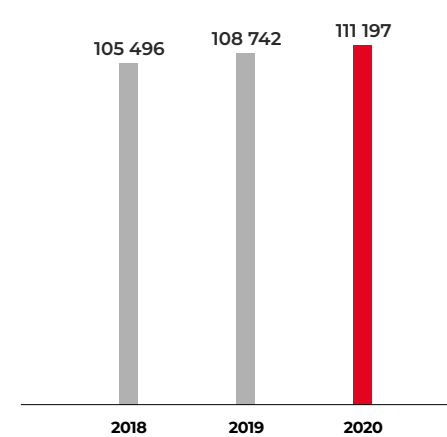
33%

ПРАЦІВНИКІВ ОХОПЛЕНО
ЕЛЕКТРОННИМ НАВЧАННЯМ

Інвестиції в навчання персоналу, млн доларів США



Загальна кількість навчальних сесій⁷



Для менеджерів середньої ланки в Групі передбачена програма розвитку ключових компетенцій. Ми створили 12 технічних академій для керівників виробничих цехів, які охоплюють важливі інженерні й бізнес-дисципліни і допомагають усунути прогалини у навичках та ознайомитися з новими технологіями.

У 2020 році Метінвест оновив стратегію навчання та розвитку персоналу, яка передбачає її максимальну синхронізацію із системами щорічної оцінки та кар'єрного зростання,

зосередження на розвитку і посиленні регулярної оцінки персоналу, розмежування підходів та інструментів з урахуванням завдань навчання – підвищення кваліфікації в поточній ролі («Бути ефективним сьогодні») або розвиток для майбутньої ролі («Бути ефективним завтра»), оновлення підходів системи кар'єрного зростання.

⁷ Цифри відображають сукупну кількість навчальних занять, які відвідали працівники протягом звітного періоду.

РОЗВИТОК НАВИЧОК УПРАВЛІННЯ

Модернізація виробництва, впровадження інноваційних технологій і нових підходів вимагають високого рівня знань та компетенцій управління. У зв'язку з цим безперервне навчання є одним із наших ключових напрямів у сфері розвитку персоналу. Ми запровадили понад 20 менеджерських програм, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій та інших корисних навичок. У межах навчання проводяться інтерактивні заняття, під час яких учасники в реальних ситуаціях практикуються ухвалювати ефективні рішення, для цього в Групі працює спеціальна команда внутрішніх тренерів. У 2020 році близько 6 000 співробітників пройшли навчання за менеджерськими програмами.

Для керівників середньої та нижчої ланки у дистанційному форматі запустили програму «Практики регулярного менеджменту», яка містить такі модулі, як постановка завдань, надання зворотного зв'язку, делегування, проведення нарад, лінійний обхід.

У форматі вебінарів також проводяться спеціалізовані тренінги з розвитку лідерських якостей керівників і менеджерів кадрового резерву «Майстерність комунікацій», «Нестандартне мислення», «Недирективний вплив».

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ

Метінвест реалізував етапи дорожньої карти щодо розвитку тренажерної бази для відпрацювання практичних навичок та їхньої адаптації до навчання на робочому місці у межах стратегії підвищення якості підготовки в навчальних центрах підприємств. Було впроваджено низку тренажерних баз: на Азовсталі – для машиніста тепловоза, газівника доменної печі, на Північному ГЗК – для машиніста екскаватора, водія БілАЗа, на ММК імені Ілліча – для газівника доменної



печі, та на Центральному ГЗК – для електромонтера. Крім того, затверджено проект закупівлі та впровадження нових тренажерів-симуляторів для трьох професій протягом 2021 року.

Усі тренажери дають можливість моделювати різноманітні виробничі ситуації для безпечного відпрацювання всіх навичок, необхідних для забезпечення безаварійної роботи. Навчання на тренажерах можуть проходити не тільки співробітники наших підприємств, які отримують професію чи підвищують кваліфікацію, а й студенти-практиканти.

Ми впровадили цифрові технології навчання за робітничими спеціальностями для підвищення якості освіти та можливості здобути знання у будь-який час, у будь-якому місці та з будь-якого пристрою. Метінвест реалізує пілотне впровадження онлайн-напрямку на тему «Читання креслень», спрямованого на покращення навичок читання технічної документації у співробітників ремонтних служб. Ми також реалізували пілотний проект з оновлення системи періодичного тестування персоналу. Такі зміни дають можливість підвищити якість та репрезентативність оцінки з урахуванням вимог кожного окремого робочого місця і поточних пріоритетів підприємств, налаштувати процес формування потреби і заповнювати прогалини у знаннях. Під час пілотного етапу, що проходив на базі Криворізького ремонтно-механічного заводу, розроблено типовий регламент оновленої системи для масштабування модернізованого підходу на інші підприємства в 2021 році.

WorldSkills Ukraine 2020

Група Метінвест п'ятий рік поспіль виступає генеральним партнером конкурсу робочих професій WorldSkills Ukraine⁸ серед студентів професійних технічних навчальних закладів та молодих робітників. У 2020 році в умовах адаптивного карантину конкурс проводився у змішаному форматі – були організовані індивідуальні офлайн-змагання та онлайн-трансляції в соціальних мережах.

Конкурс проходив у Запоріжжі та Маріуполі в два етапи – відбірковий у 2019 році та фінальний у 2020 році. Журі оцінило майстерність конкурсантів в обслуговуванні залізничного транспорту, зварювальних, електромонтажних, слюсарних і токарних роботах, а також укладанні цегли.

Для безпеки учасників змагання з кожної компетенції проходили протягом одного дня.

У конкурсі змагались 83 учасники, 58 з яких – за професійними компетенціями Метінвесту. За результатами змагань визначено 25 призерів, із них п'ять – молоді співробітники підприємств Групи.

Також близько 3 тисяч школярів взяли участь у профорієнтаційних вебінарах за програмою «Карта професій».

«WorldSkills Ukraine – це гарна можливість для самореалізації, розуміння, що ти можеш. Чудова перспектива для учасників – працевлаштування на підприємствах Метінвесту, щоб працювати в гарних умовах і вдосконалювати знання».

Юрій Рагуцький, студент Українського політехнічного коледжу, Кривий Ріг



8 WorldSkills Ukraine є частиною міжнародного конкурсу WorldSkills International, який проводиться у 74 країнах світу.

РОЗВИТОК МОЛОДИХ ТАЛАНТІВ

Перспективні, кваліфіковані та активні молоді спеціалісти впливають на майбутнє сталого розвитку бізнесу. Метінвест продовжив інвестування у програми навчання та розвитку молодих талантів для підвищення їхньої мотивації та створення цікавого робочого середовища.

Програма «Молоді лідери Метінвесту» надає унікальну можливість працівникам віком до 30 років працювати в крос-функціональних командах, отримувати професійні рекомендації від менеджменту та розробляти рішення для вдосконалення виробничих процесів. В останньому сезоні програми взяли участь 320 молодих працівників, близько 80 з них отримали підвищення, а 40 проєктів було затверджено до реалізації.

У 2020 році вперше було розроблено індивідуальні програми розвитку для 126 співробітників, які містять певний набір навчальних заходів на цільові та поточні позиції з урахуванням необхідних компетенцій.

ІНВЕСТИЦІЇ В МАЙБУТНІ ПОКОЛІННЯ

Для залучення найбільш талановитих молодих кадрів у Метінвест ми традиційно проводимо активну роботу з молодими спеціалістами та студентами. Наша стратегія управління персоналом націлена на створення іміджу найкращого роботодавця.

Метінвест щороку надає студентам вишів, коледжів та училищ місця для проходження практики та стажувань із метою подальшого працевлаштування найкращих випускників.

У 2020 році ми співпрацювали з 55 навчальними закладами вищої та професійно-технічної освіти. На підприємствах Групи Метінвест пройшли практику близько 2 800 студентів, 305 з них були працевлаштовані.

Також Метінвест продовжив впровадження комбінованого дуального навчання студентів – на аудиторних заняттях та підприємстві. У такому форматі навчаються студенти вишів та професійних технічних училищ Маріуполя, Кривого Рогу та Запоріжжя. За новим форматом освіти здобувають 250 студентів.

З метою виявлення та залучення найкращих студентів вищих навчальних закладів та коледжів у регіонах присутності ми проводимо студентські кейс-чемпіонати з вирішення виробничих завдань.

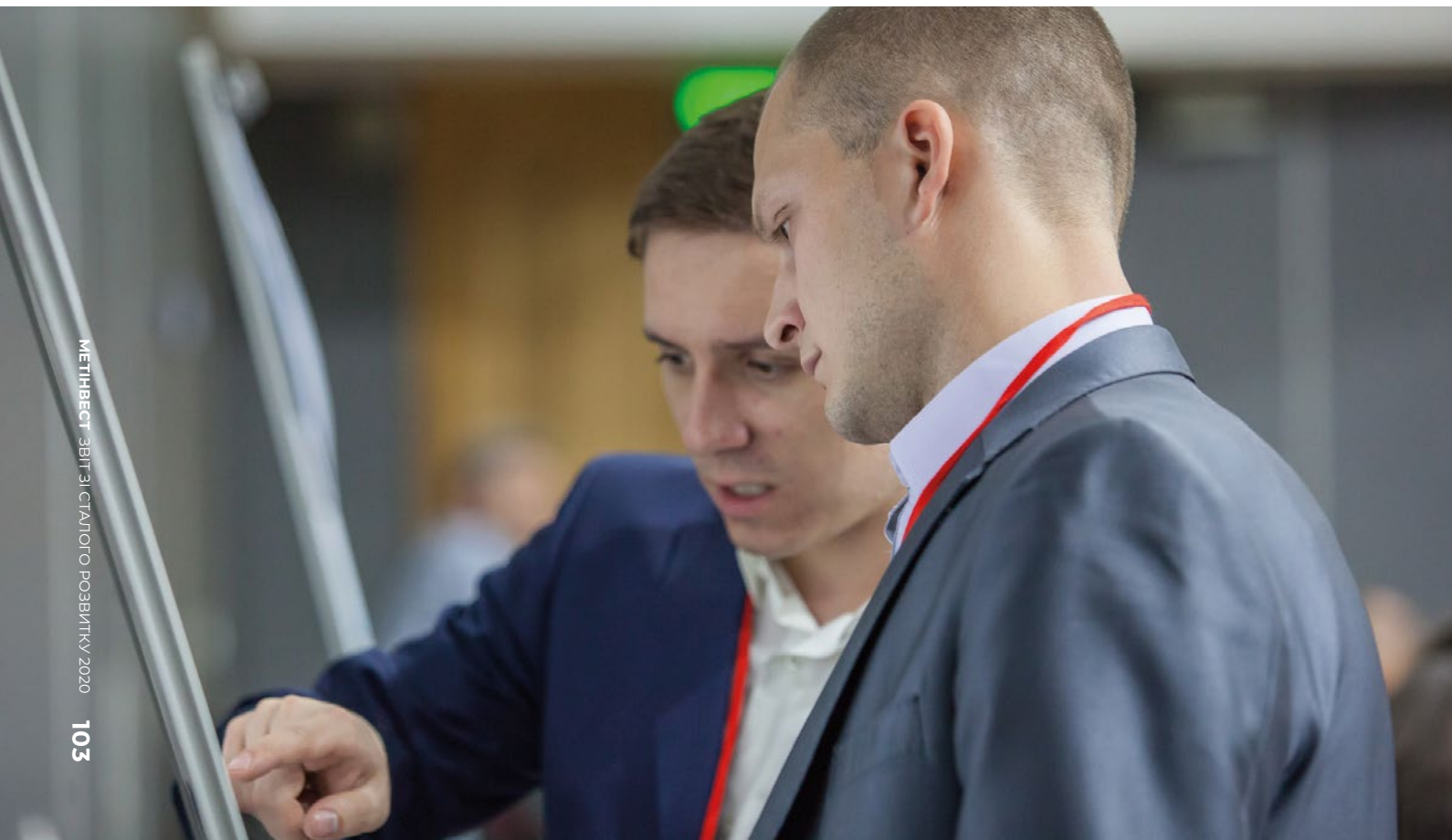
У 2020 році програмою охоплено 11 підприємств⁹, 29 навчальних закладів, 560 учасників. Студенти розробили понад 100 проєктів із таких напрямів: виробництво, технологія та якість, інжиніринг, автоматизація, охорона праці та екологія, транспорт і логістика, IT, безперервне вдосконалення, фінанси та економіка, промислове будівництво, управління персоналом. Найкращі команди пройшли до фіналу та отримали запрошення пройти практику, стажування або працевлаштуватись на підприємствах Групи.

Метінвест продовжив реалізацію Стипендіальної програми для найкращих студентів, які навчаються за профільними спеціальностями (металургія, гірнична справа, геологія, енергетика, машинобудування, інформатика та інші) у п'яти університетах Кривого Рогу, Маріуполя та Запоріжжя¹⁰. У 2020 році 1 365 студентів отримали стипендії від Метінвесту.

Група підтримує практику розроблення професійних та освітніх стандартів із метою модернізації системи підготовки за робітничими професіями на підприємствах і в навчальних закладах. Профстандарти дають змогу приводити державні кваліфікаційні та освітні стандарти у відповідність до сучасних вимог виробництва. У 2020 році за ініціативи Метінвесту було затверджено 53 професійні стандарти на рівні Міністерства розвитку економіки, торгівлі і сільського господарства України.

9 Авдіївський коксохімічний завод, Азовсталь, Запоріжжюгнетрив, Запоріжжюкс, Інгулецький ГЗК, Криворізький ремонтно-механічний завод, Маріупольський ремонтно-механічний завод, Метінвест-Промсервіс, ММК імені Ілліча, Північний ГЗК, Центральний ГЗК.

10 Криворізький національний університет, Технологічний інститут Державного університету економіки та технологій, Національний університет «Запорізька політехніка», Запорізький національний університет і Приазовський державний технічний університет.



Метінвест Політехніка

У 2020 році Метінвест заснував перший недержавний гірничо-металургійний університет Метінвест Політехніка. Це повноцінний вищий навчальний заклад із викладацьким складом і сучасними освітніми програмами та технологіями.

Метінвест Політехніка відкритий для всіх молодих людей, які хочуть здобути інженерно-технічні професії, затребувані в українській промисловості, а також для співробітників Метінвесту, які прагнуть підвищити свою кваліфікацію.

Університет вже отримав ліцензії Міністерства освіти і науки України на проведення курсів підвищення кваліфікації за спеціальностями «Металургія», «Металознавство», «Комп'ютерні науки», «Економіка», «Охорона праці» та «Гірничі справи».

Перші слухачі – співробітники Метінвесту, які вже підвищують свій рівень знань у цих галузях. А перший

набір з 200 студентів бакалаврату планується у 2022 році.

Навчальні програми університету розробляються з урахуванням сучасних вимог бізнесу і найкращих світових практик. Над ними працюють 11 докторів і 22 кандидати наук. У розробці програм бере участь Європейське співтовариство з охорони праці (European Society of Occupational Safety&Health, ESOSH).

Метінвест Політехніка підписав меморандуми із провідними виробниками технологій і обладнання, а саме – міжнародними корпораціями Siemens, Schneider Electric, Honeywell Ukraine та Festo, про створення та оснащення сучасної лабораторної бази університету. IT-інфраструктуру університету забезпечує компанія Microsoft.

«Навчальні програми Метінвест Політехніки будуть орієнтовані на конкретні запити українського бізнесу. Ми залучаємо до вишу найкращих українських і зарубіжних лекторів, а також найсучасніші цифрові технології. Використання дуальної освіти дасть змогу студентам отримувати практичні знання, а підприємствам – адаптованих і висококласних фахівців».

Олександр Поважний, Ректор Технічного університету Метінвест Політехніка



Внутрішні комунікації

Система внутрішніх комунікацій Групи Метінвест формує єдиний інформаційний простір для співробітників у різних регіонах та забезпечує ефективний діалог з ними. У зв'язку з карантинними обмеженнями та запровадженими протиепідемічними заходами у 2020 році, Метінвест призупинив проведення масових робочих зборів із працівниками на підприємствах Групи. Ми запровадили проведення комунікаційних зборів на платформі Microsoft Teams за участі керівництва та лінійних менеджерів підрозділів із подальшим інформуванням робочого персоналу на змінно-зустрічних зборах з обов'язковим дотриманням усіх карантинних заходів. У 2020 році такі онлайн-зустрічі дозволили ефективно інформувати працівників про ключові питання та зміни в Групі Метінвест. Також за допомогою платформи Microsoft Teams проводилися інтерв'ю з менеджментом Метінвесту в прямому ефірі, під час яких співробітники могли поставити актуальні запитання.

У 2020 році Метінвест створив новий канал комунікацій – електронний дайджест корпоративних новин «Територія здоров'я» для регулярного інформування співробітників про поточну ситуацію з поширенням COVID-19, реалізовані протиепідемічні

заходи та рекомендації медиків щодо профілактики захворювання і правильних дій у разі інфікування. Протягом року випущено 45 таких дайджестів.

Для мінімізації поширення COVID-19 серед співробітників організовано регулярне інформування про запобіжні заходи щодо дотримання правил безпеки під час пандемії через інші корпоративні канали комунікацій, зокрема: публікації в корпоративних газетах та плакати на інформаційних стендах підприємств, а також відеоролики на моніторах «Метінвест TV».

У 2020 році всі українські підприємства Групи були підключені до єдиного внутрішнього порталу Метінвесту. Водночас у співробітників з'явився доступ до контенту порталу з мобільного додатку My Metinvest. Середньодобова відвідуваність внутрішнього порталу становила понад 12 000 користувачів.

Також ми продовжили масштабування корпоративної системи відеотрансляції «Метінвест TV» з підключенням нових підприємств до каналу і встановленням додаткових відеомоніторів у підрозділах, що дало можливість збільшити добове охоплення з 7 000 до 11 000 співробітників.

Опитування співробітників є додатковим інструментом отримання зворотного зв'язку, що дає їм можливість відкрито висловити думку про ключові процеси в Групі й допомагає задовольняти їхні очікування. У 2020 році запуснено сервіс «Зворотний зв'язок» на внутрішньому порталі і в мобільному додатку My Metinvest. Ми також розробили онлайн-дашборд з аналітикою щодо звернень працівників Метінвесту електронними каналами зв'язку на Азовсталі, ММК імені Ілліча, Північному ГЗК та Метінвест-Промсервісі. У 2021 році планується масштабування системи аналітики на всі українські підприємства Групи.

У зв'язку з карантинними обмеженнями, у 2020 році ми проводили корпоративні заходи у режимі онлайн із використанням внутрішньої соціальної мережі Yammer. Таким чином ми організували День народження Метінвесту, провели Тиждень етики та комплаєнсу для популяризації основних принципів корпоративної культури, організували інтернет-марафон «Поки всі вдома» для забезпечення комфортної та ефективної роботи співробітників у віддаленому режимі.

