

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.

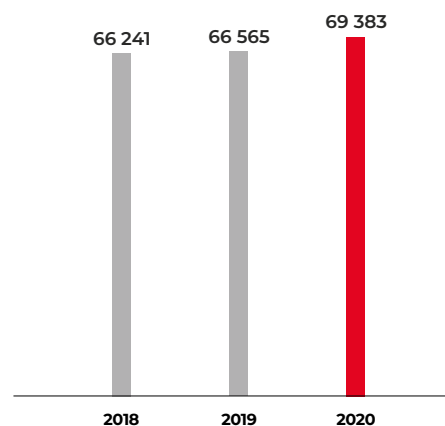
Метінвест проводить щомісячний моніторинг відтоку персоналу на підприємствах Групи. У 2020 році нам вдалося знизити коефіцієнт плинності кадрів до 4,5% порівняно з 6,4% у 2019 році⁴. Цьому сприяли реалізація програм утримання та адаптації співробітників, впровадження конкурентної системи оплати праці 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.

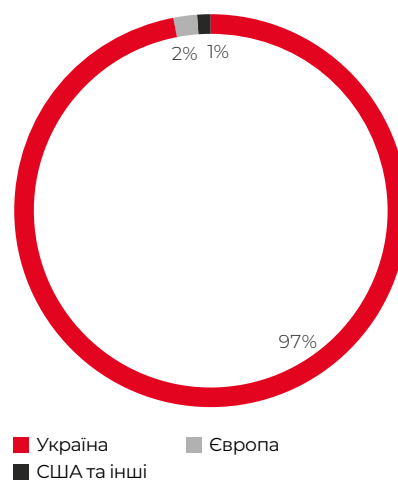
Протягом звітного періоду Метінвест провів усі заплановані заходи з управління кількістю персоналу. Зменшення чисельності персоналу відбувалося внаслідок автоматизації та оптимізації бізнес-процесів, а також виведення з експлуатації старого обладнання. Співробітників, які були учасниками зазначених змін, 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

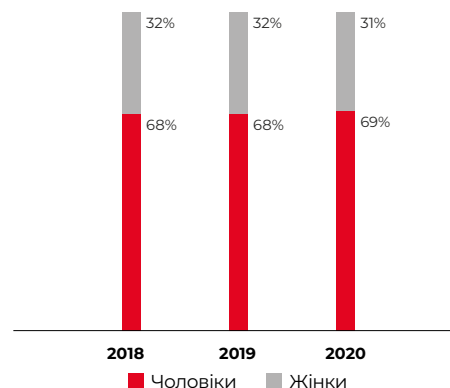
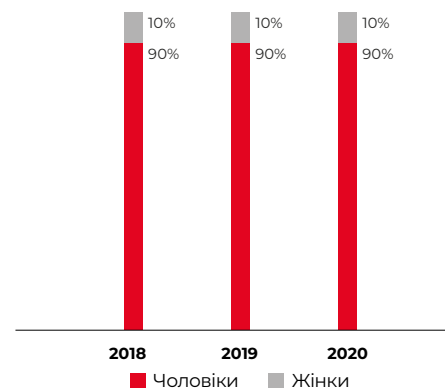
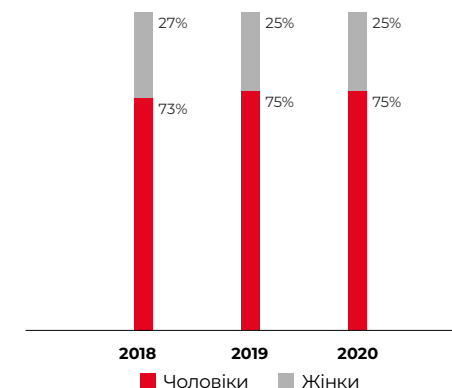
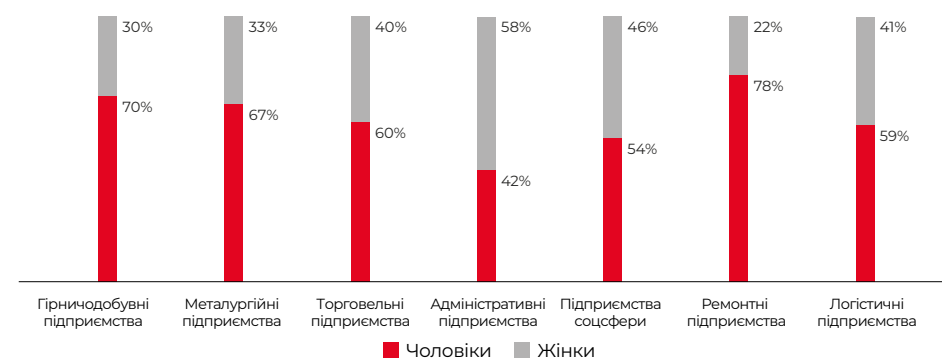
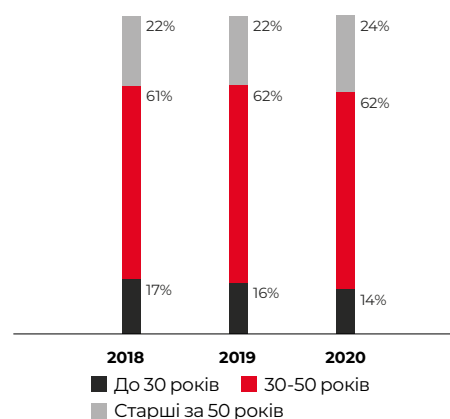
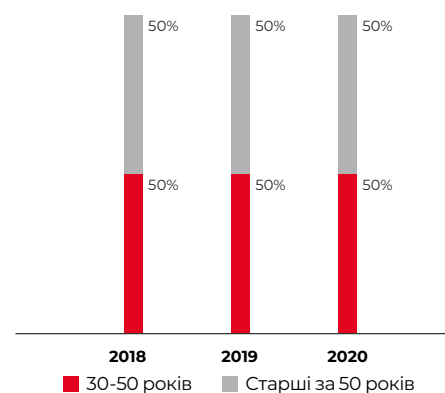
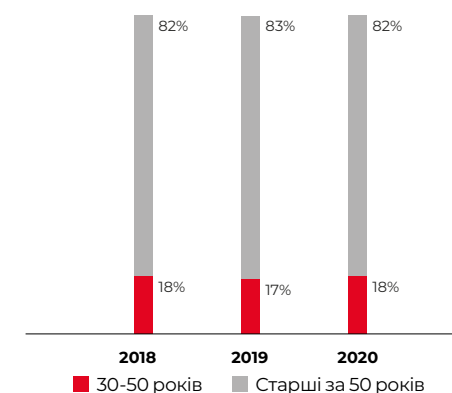
РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

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.

