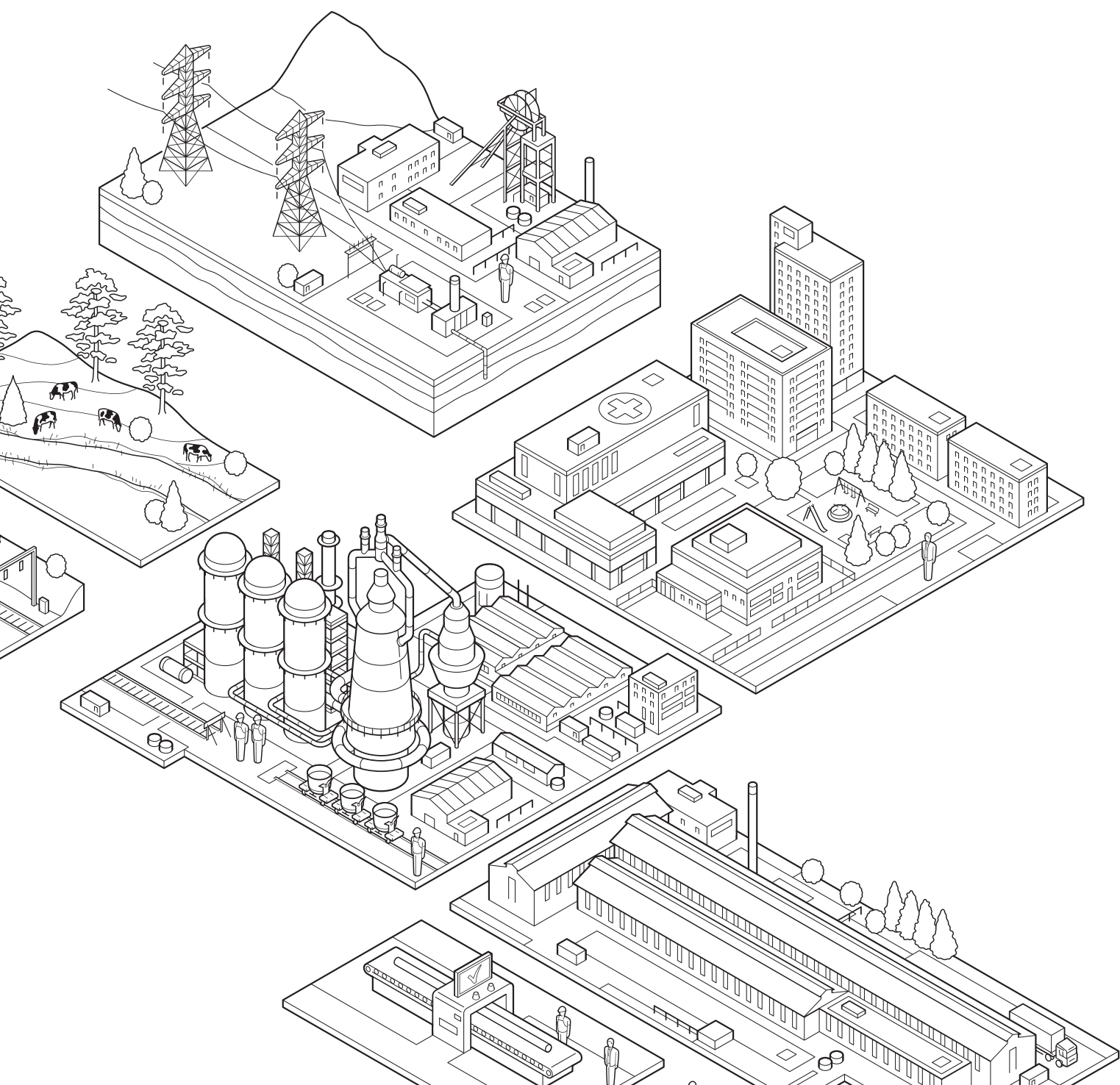


ОТ РАБОЧЕГО МЕСТА К МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВАМ

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2009–2010 гг.



СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ
ГРУППЫ МЕТИНВЕСТ
ЗА 2009–2010 ГОДЫ,
ПОДГОТОВЛЕННЫЙ
В СООТВЕТСТВИИ С
МЕЖДУНАРОДНЫМ
СТАНДАРТОМ GRI,
УРОВЕНЬ
ПРИМЕНЕНИЯ B+



ОБЗОР СОБЫТИЙ 2009–2010

№1

В РЕЙТИНГЕ «ТОП-100.
ЛИДЕРЫ БИЗНЕСА
УКРАИНЫ»

БОЛЕЕ

11 МЛРД. ГРН. НАЛОГОВ И СБОРОВ

перечислили украинские предприятия Метинвеста
в государственные бюджеты Украины всех уровней

ПРОЕКТЫ СОВМЕСТНОГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

598 тыс. евро Метинвест получил в 2010 году в рамках реализации первого этапа проекта совместного осуществления, предусматривающего утилизацию шахтного метана на предприятии ОАО «Краснодонуголь».

За пять лет действия первого периода обязательств Киотского протокола ожидаемое сокращение выбросов парниковых газов по всем проектам совместного осуществления предприятий Метинвеста – более 8 млн. т единиц CO₂-эквивалента.

СТР. 60

■ **ПОДРОБНЕЕ О ПРОЕКТАХ** →

НОВЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

В Метинвесте утверждена стратегия развития до 2020 года, направленная на обеспечение долгосрочного устойчивого роста Компании независимо от фазы экономического цикла.

В каждой из заявленных целей присутствуют задачи ответственного ведения бизнеса.

СТР. 12

■ **ПОДРОБНЕЕ О СТРАТЕГИИ** →



Контейнерная газоутилизационная установка
на ОАО «Краснодонуголь»



*

УКРЕПЛЕНИЕ ГЛОБАЛЬНОГО ПРИСУТСТВИЯ

Сегодня компания экспортирует значительную часть своей продукции более чем 1000 потребителям в 75 странах мира.

На предприятиях Метинвеста внедряются программы по обеспечению качества и безопасности продукции, используются различные формы взаимодействия с потребителями.

УЗНАЙТЕ ПОДРОБНОСТИ НА СТР. 18

КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ →

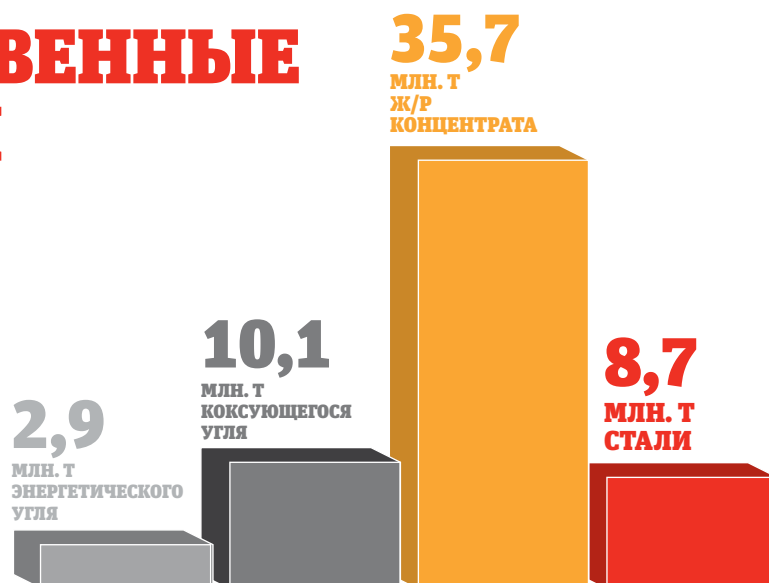
* О глобальном присутствии Метинвеста см. www.metinvestholding.com

ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2010

ВЫРУЧКА:
\$9 358 млн.

ЕВИТДА IFRS:
\$2 552 млн.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ 2010



СТР. 8

ПОДРОБНЕЕ →

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА



“ Компания, действующая на мировой арене, должна устанавливать внутренние стандарты на уровне лидеров отрасли ”

Уважаемые читатели,

представляю вашему вниманию второй социальный отчет Группы Метинвест за 2009-2010 годы, подготовленный в соответствии с уровнем В+ международного стандарта GRI. Из отчета вы узнаете о том, в каких сферах социально ответственной деятельности нам удалось добиться заметных улучшений и какие задачи еще предстоит решить.

Преодолев период мирового экономического спада, уже в 2010 году мы вышли на стабильные финансовые и операционные показатели и выполнили обязательства перед государством, нашими сотрудниками, партнерами и местными сообществами.

Мы приняли стратегические решения относительно долгосрочного устойчивого развития Компании. Фокусом новой стратегии Метинвеста до 2020 года является повышение эффективности и постоянное совершенствование всех бизнес-процессов, при этом в каждой из заявленных стратегических целей присутствуют задачи ответственного ведения бизнеса.

Компания, действующая на мировой арене, должна устанавливать внутренние стандарты на уровне лидеров отрасли. Мы стремимся создавать продукцию высокого качества, учитывая интересы общества, работников наших предприятий, всех заинтересованных сторон. Для нас это стремление продиктовано, прежде всего, морально-этическими нормами и осознанием того, что в XXI веке выживаемость бизнеса напрямую зависит от его способности функционировать безопасно и с минимальным воздействием на окружающую среду. Поэтому мы рассматриваем наши инвестиции в защиту людей и природы как инвестиции в будущее и стремимся к построению корпоративной культуры, в которой каждый работник будет осознавать себя причастным к общему делу и ответственно подходить к поставленным задачам.

Мы считаем, что работа не может считаться выполненной успешно, если при ее выполнении пострадали люди. Абсолютнейшим приоритетом Метинвеста являются здоровье и безопасность сотрудников, и мы продолжаем системную работу по достижению стратегической цели: снизить производственный травматизм до нуля. Несмотря на стабильную позитивную динамику снижения показателей травматизма, я считаю, что нам многое еще предстоит сделать. В отчетный период мы разработали ряд корпоративных стандартов, направленных на предотвращение происшествий, оценку и снижение рисков производственных процессов, повышение ответственности подрядных организаций. В 2010 году была также разработана и начала внедряться комплексная «Стратегия развития системы охраны здоровья на предприятиях Группы».

Признавая проблему глобального изменения климата, мы предпринимаем меры по минимизации нашего влияния, нацеленные на долгосрочный результат. Я с гордостью могу сказать, что в настоящее время Метинвест является лидером в Украине по использованию механизмов Киотского протокола. Проекты совместного осуществления, реализуемые на угольных и металлургических предприятиях Группы, показали сокращение выбросов парниковых газов на более чем 8 млн. т единиц CO₂-эквивалента. Таким образом, мы вносим заметный вклад в выполнение обязательств, взятых на себя Украиной.

В дополнение к программам по снижению выбросов парниковых газов и энергосбережению наши экологические программы направлены на эффективное управление водными ресурсами, отходами и рекультивацию территорий. В Управляющей компании и на основных производственных предприятиях внедрена и сертифицирована на соответствие международным стандартам OHSAS 18001 и ISO 14001 интегрированная система менеджмента.

МЫ СТРЕМИМСЯ СОЗДАВАТЬ ПРОДУКЦИЮ ВЫСОКОГО КАЧЕСТВА, ПРИ ЭТОМ УЧИТЫВАЯ ИНТЕРЕСЫ ОБЩЕСТВА, НАШИХ РАБОТНИКОВ И ДРУГИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

В 2010 году в Управляющей компании приступил к работе отдел внутреннего аудита по вопросам охраны труда, промышленной безопасности и экологии. По этим направлениям ведется постоянный мониторинг деятельности предприятий как в области соблюдения требований законодательства, так и соответствия корпоративным стандартам, которые устанавливались с учетом опыта компаний – лидеров мирового бизнес-сообщества.

Основополагающим фактором успеха Компании в производственной сфере и в сфере устойчивого развития является профессионализм наших сотрудников. Одной из важных стратегических задач мы считаем построение единой команды, мотивированной на достижение общих целей. За последние два года мы разработали план развития системы управления персоналом, подошли к завершению построения прозрачной системы оплаты труда и продолжили программу «Кадровый резерв». Уверен, программа позволит обеспечить преемственность управленческих решений и стиля руководства в Компании, будет способствовать проявлению лидерских качеств и инновационного мышления.

Являясь основным работодателем во многих украинских городах, мы продолжаем выполнять важную градообразующую роль и поддерживаем тесную взаимосвязь с людьми, которые живут и работают рядом с нами. Отчет раскрывает достигнутый прогресс в развитии партнерских взаимоотношений с местными сообществами за последние два года: разработана и утверждена стратегия социального инвестирования, сформирован портфель новых корпоративных программ, стартовали проекты с международными партнерами по стратегическому социально-экономическому развитию городов. Эти инициативы открывают большие возможности для вовлечения более

широкого круга заинтересованных сторон, а это я считаю главным, поскольку изменить нашу жизнь к лучшему мы можем только сообща.

Не нужно забывать, что многие задачи современного развития являются глобальными, и их решение требует объединения усилий с надежными партнерами, ориентированными на общий результат. Подписание Глобального Договора ООН в 2010 году стало для нас значимым и последовательным шагом в формировании новой культуры отношений с государственными и неправительственными организациями и гражданским обществом на национальном и международном уровнях.

Я убежден, что социальный отчет является для Компании прекрасной возможностью донести до вас, наших читателей, информацию о том, что мы делаем и как видим свою социально ответственную задачу. Мы всегда рады вашим откликам и комментариям, которые помогут нам совершенствовать наши подходы и находить более эффективные решения на пути устойчивого развития.

Игорь Сырый

ОГЛАВЛЕНИЕ

НАША КОМПАНИЯ	6
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	14
КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ	18
КУЛЬТУРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	24
ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	32
ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	42
ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ	52
ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА	58
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ	62
КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ	70
ОБ ОТЧЕТЕ И ПРОЦЕССЕ ОТЧЕТНОСТИ	72
ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ УРОВНЮ ПРИМЕНЕНИЯ GRI	74
ОТЧЕТ О НЕЗАВИСИМОЙ ПРОВЕРКЕ ОТЧЕТА ГРУППЫ МЕТИНВЕСТ	78



НАША КОМПАНИЯ

24 ПРЕДПРИЯТИЯ В УКРАИНЕ, ЕВРОПЕ И США

Группа Метинвест – международная вертикально интегрированная горно-металлургическая компания.

СТР. 8

■ **ПОДРОБНЕЕ** →

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА

Компания внедряет и сертифицирует системы менеджмента качества, соответствующие требованиям международного стандарта ISO 9001.

СТР. 20

■ **ПОДРОБНЕЕ** →

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

стало для Компании приоритетной задачей в отчетном периоде. В 2010 году разработана интегрированная программа развития совместно с ведущей российской бизнес-школой.

СТР. 26

■ **ПОДРОБНЕЕ** →

СНИЖЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

Снижение коэффициента производственного травматизма на 11,5 % достигнуто в Метинвесте за отчетный период.

СТР. 34

■ **ПОДРОБНЕЕ** →

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РАБОТЕ С ОТХОДАМИ

металлургического производства предприятий. В 2010 году стартовал важный экологический проект MONTIS по переработке и утилизации металлургических шлаков.

СТР. 50

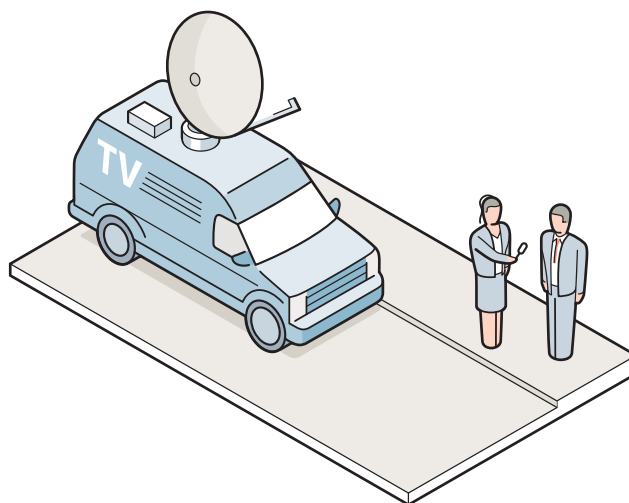
■ **ПОДРОБНЕЕ** →

УЧАСТИЕ В ПАРТНЕРСКОЙ ПРОГРАММЕ USAID

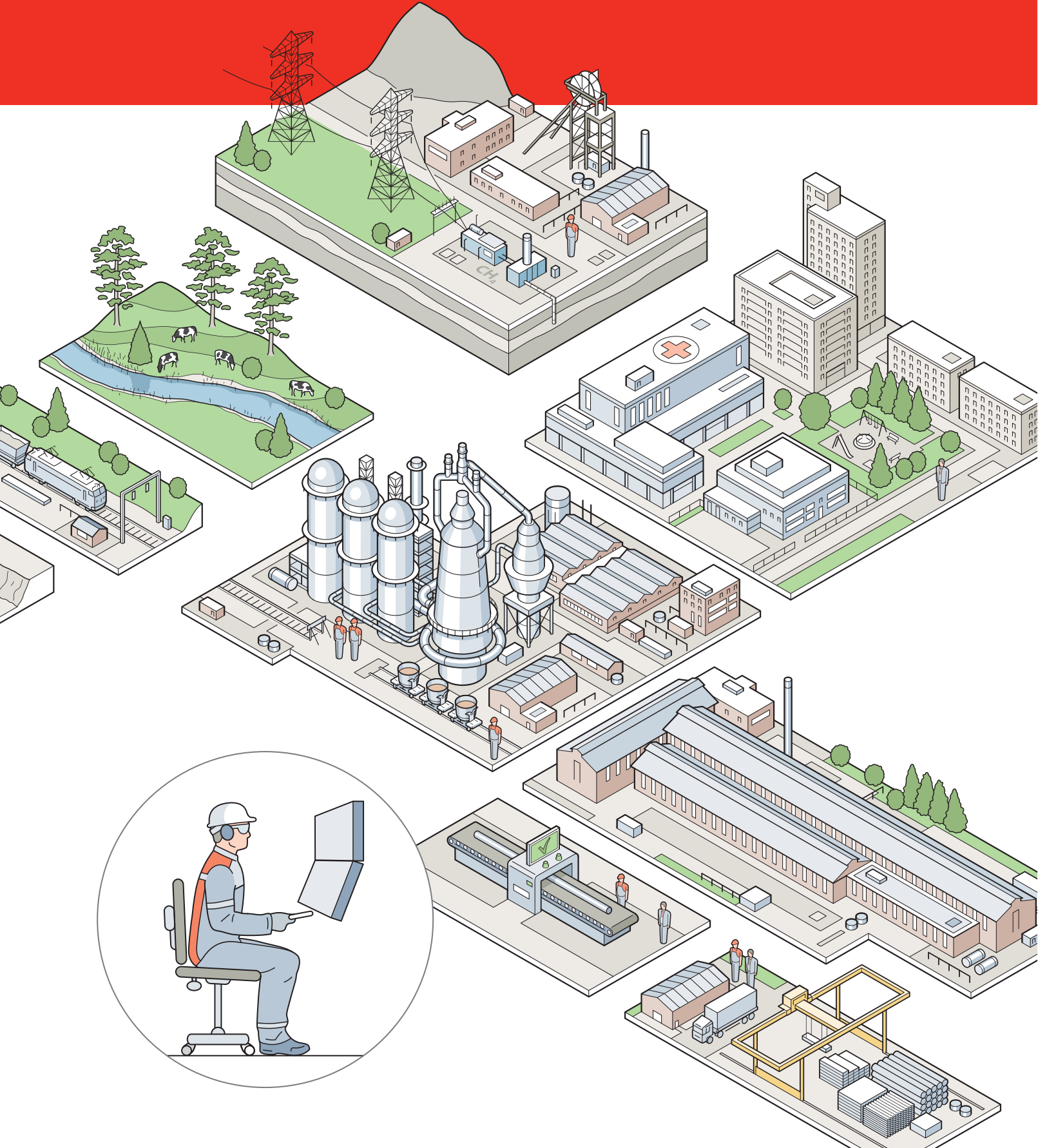
по разработке стратегического плана социально-экономического развития города Краснодона.

СТР. 68

■ **ПОДРОБНЕЕ** →



ГРУППА МЕТИНВЕСТ – МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЕРТИКАЛЬНО ИНТЕГРИРОВАННАЯ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ, ОБЪЕДИНЯЮЩАЯ 24 ПРЕДПРИЯТИЯ В УКРАИНЕ, ЕВРОПЕ И США И КОНТРОЛИРУЮЩАЯ КАЖДЫЙ ЭТАП ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЦЕПОЧКИ ОТ ДОБЫЧИ РУДЫ И УГЛЯ ДО ИЗГОТОВЛЕНИЯ ГОТОВОЙ МЕТАЛЛОПРОДУКЦИИ С ВЫСОКОЙ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТЬЮ



СЕГОДНЯ МЫ – ОДНА ИЗ КРУПНЕЙШИХ КОМПАНИЙ В УКРАИНЕ, КРУПНЫЙ ЭКСПОРТЕР И НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИК. ДАЛЬНЕЙШЕЕ УСПЕШНОЕ РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ БУДЕТ ОЗНАЧАТЬ РОСТ БЛАГОСОСТОЯНИЯ УКРАИНЫ

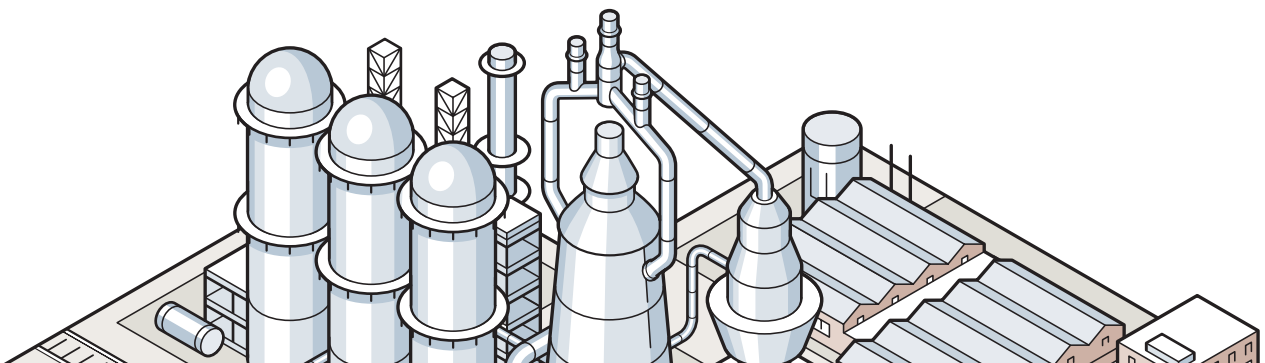
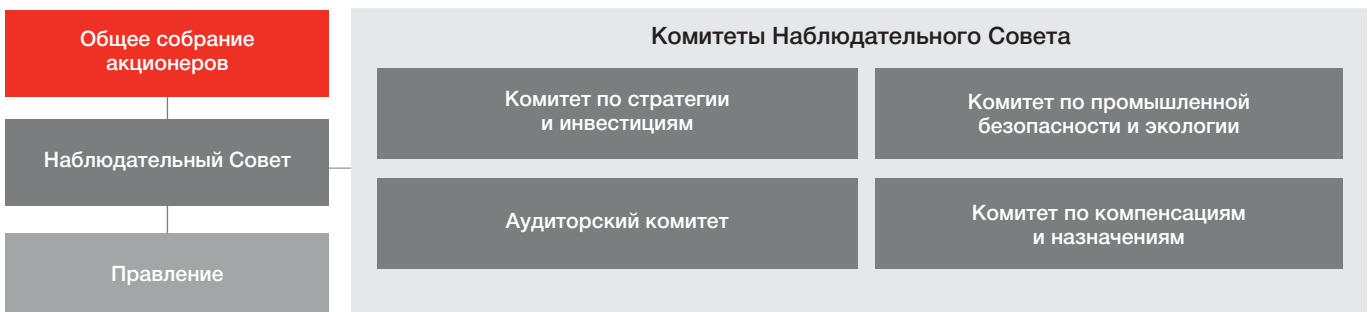


Метинвест осознает важность надлежащего корпоративного управления и поддерживает высокий уровень прозрачности и коммуникаций в соответствии с лучшими мировыми практиками. В отчетном периоде структура органов корпоративного управления не изменилась: в состав Наблюдательного Совета в том числе входят два независимых директора. Участие независимых директоров в заседаниях Совета обеспечивает непредвзятость принимаемых решений. Права миноритарных акционеров обеспечиваются положениями уставов предприятий Группы, которые были недавно обновлены и приведены в соответствие с изменениями к Закону Украины «Об акционерных обществах». Срок принятия новых редакций уставов был продлен для того, чтобы все миноритарные акционеры смогли с ними ознакомиться.

Руководство Метинвеста считает, что эффективная система внутреннего контроля и управления рисками должна обеспечивать надежную поддержку в достижении стратегических и операционных целей Компании, а также устойчивые финансовые результаты. Система внедряется в целях своевременного и эффективного выявления существенных рисков и их контроля и основана на лучших образцах международной практики, таких как «Интегрированная концепция управления рисками предприятия», разработанная Комитетом спонсорских организаций Комиссии Тредуэя (COSO).

Департамент внутреннего контроля и управления рисками обеспечивает активную поддержку по внедрению системы как в Управляющей компании, так и на большинстве производственных предприятий Группы.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



КАК МЫ РАБОТАЕМ

КЛЮЧЕВЫЕ НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ КОМПАНИИ В 2009 – 2010 ГОДАХ:

№1

Метинвест возглавил рейтинг «ТОП-100. Лидеры бизнеса Украины» и занял второе место в рейтинге «ТОП-100. Лучшие компании Украины»

9 из 500

Метинвест занял 9-е место среди 500 крупнейших компаний по объему выручки Центральной и Восточной Европы по итогам 2009 года согласно версии рейтинга Deloitte TOP-500

11%

ВСЕХ НАЛОГОВ УКРАИНЫ

В 2010 году предприятия Метинвеста перечислили в общий фонд государственного бюджета 11,062 млрд. грн. налогов и сборов

Стратегия Метинвеста направлена на обеспечение долгосрочного устойчивого роста. Уже сегодня мы – одна из крупнейших компаний в Украине, крупный экспортер и налогоплательщик. В 2010 году наши налоговые отчисления составили 11,062 млрд. грн., что по данным государственной налоговой службы Украины составляет 11% поступлений в общий фонд государственного бюджета Украины. В Компании действует распределенная система управления социально ответственной деятельностью.

Правление Компании определяет стратегические задачи и перспективные направления развития. По каждой из ключевых сфер (охрана труда, охрана окружающей среды, поддержка и развитие сотрудников, повышение качества социального инвестирования) приняты или разрабатываются политики, устанавливающие основные принципы и ориентиры деятельности.

Реализацию политик на каждом уровне управления осуществляют функциональные подразделения Компании. Так, за реализацию Стратегии повышения эффективности социального инвестирования отвечает Дирекция по корпоративным коммуникациям, за реализацию Стратегии по промышленной безопасности, охране труда и охране окружающей среды – Дирекция по промышленной безопасности и экологии и т.д. Таким образом, стратегические цели Компании декомпозируются в перспективные планы деятельности функциональных дирекций, под которые на предприятиях разрабатываются мероприятия.

Директора функциональных направлений являются членами Правления, таким образом, обеспечиваются исполнение, координация и непосредственный контроль программ. Реализация ключевых проектов и программ рассматривается также на заседаниях Наблюдательного Совета.

Подписание Глобального Договора ООН в 2010 году стало для Группы

Метинвест последовательным шагом в развитии социально ответственной деятельности. Участие в этой инициативе ООН означает для нас повышение прозрачности, получение возможностей использования лучших международных практик и развития партнерских отношений.

Являясь единственным украинским участником Международной ассоциации производителей стали (WSA), Метинвест поддерживает Инициативу по глобальному секторальному подходу в металлургической отрасли и с 2009 года получает сертификат Climate Action Member за участие в этой программе.

Метинвест ведет активную международную коммерческую деятельность, приобретает активы за рубежом и выходит на международные финансовые площадки.

Ответственное ведение бизнеса по отношению к партнерам обеспечивается рядом процедур, находящихся под контролем руководства Компании. Ежегодно публикуется финансовая отчетность, подготовленная в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО), достоверность которой подтверждается независимой проверкой одной из ведущих аудиторских компаний.



ВНИМАНИЕ!
УБЕДИТЕСЬ ТИХО ПРИБЛИЖИТЕСЬ:
1. ПЕРЕКЛИКНИТЕ ТРОС ЧЕРЕЗ ТРЯБЫ.
2. ПРОТЯНИТЕ ЦЕЛЬ С ТРОСОМ ПОД ПОРТАЛ.
3. ВРАЩАЙТЕ ВИНТ ПРОТИВ ЧАСОВОЙ
СТРЕЛКИ МЕХАНИЗМ В ПЕРВУЮ ПОЛУ

СТАВЯ ПЕРЕД СОБОЙ ЗАДАЧУ – СТАТЬ ВЕДУЩИМ ИНТЕГРИРОВАННЫМ ПРОИЗВОДИТЕЛЕМ СТАЛИ В ЕВРОПЕ, МЫ СОБИРАЕМСЯ ЕЕ ДОСТИЧЬ, РУКОВОДСТВУЯСЬ СОВРЕМЕННОЙ КУЛЬТУРОЙ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА



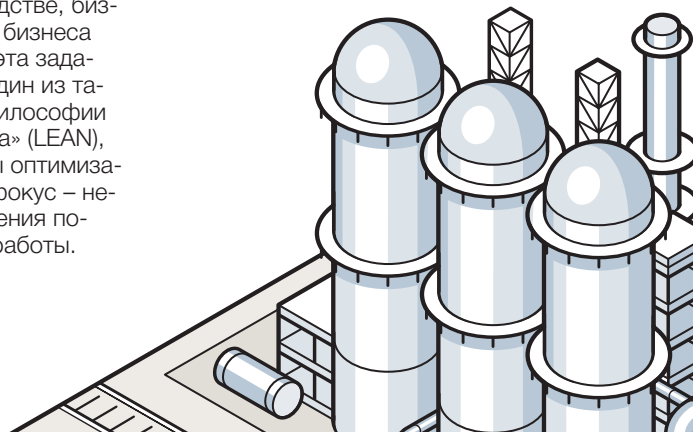
ДЕМОНСТРИРУЯ КАЧЕСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ, МЕТИНВЕСТ:

- улучшает имидж Украины как надежного производителя и поставщика качественной продукции
- улучшает инвестиционный климат страны, формирует позитивные ожидания от украинского бизнеса у западных партнеров и инвесторов
- внедряет новые технологии и лучшие практики ведения бизнеса

Предотвращение конфликта интересов обеспечивается процедурами, зафиксированными в «Положении про конфликт интересов». В Компании определены типы сделок, которые потенциально могут быть связаны с конфликтом интересов. Подобные сделки в обязательном порядке проходят утверждение наблюдательными советами предприятий и Управляющей компании. При проведении закупок Метинвест проводит открытые тендеры, публикуя объявления на корпоративном сайте. В тендерах могут принимать участие все заинтересованные стороны.

Успешное применение LEAN позволит рационально использовать ресурсы, снизить экологическую нагрузку, повысить безопасность производства и качество продукции путем ежедневных небольших изменений благодаря вовлечению в эти процессы каждого работника. Принципы «Бережливого производства» начали внедряться с применения простых инструментов. В ближайшее время будут разработаны стратегия и план действий в рамках Группы.

Важным фактором устойчивого развития Компании является построение новой корпоративной культуры, которая изменяет систему взаимоотношений работников на производстве, бизнеса и окружающей среды, бизнеса и общества. В Метинвесте эта задача решается комплексно, один из таких методов – внедрение философии «Бережливого производства» (LEAN), широко известной культуры оптимизации бизнес-процессов. Ее фокус – непрерывный процесс устранения потерь, возникающих в ходе работы.



ВНЕДРЕНИЕ LEAN НА ОАО «ХТЗ»

Внедрение LEAN в Группе началось с ОАО «ХТЗ». Специалисты предприятия прошли обучение по применению базового инструмента «5С» («Сортируйте», «Соблюдайте порядок», «Содержите в чистоте», «Стандартизируйте», «Совершенствуйте»), а также посетили ряд предприятий, где подобные методики уже успешно работают. Обмен опытом помог разработать подходы, адаптированные к потребностям завода. В частности, было

принято решение о распределении ответственности за поддержание состояния рабочих участков между сменами, также перенимается опыт проведения соревнований между участками.

Благодаря внедрению «5С» на заводе вводятся правила регулярного наведения порядка на рабочих местах, сортировки и устранения ненужных предметов, закрепляются оптимальные места расположения и необходимое количество используемых деталей и инструментов.

С сентября 2010 года на заводе приступили к пилотному внедрению новых инструментов LEAN: методов по уходу за оборудованием (TPM) и быстрой переналадке оборудования (SMED).

В итоге на некоторых агрегатах время на переналадку удалось сократить на 30%. Для поддержания собственных инициатив работников по устранению потерь с 2011 года стартовала система подачи предложений, в рамках которой они могут представить свои решения задач по оптимизации работы.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ И СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

НОВЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Группа Метинвест преодолела период экономического спада благодаря главному конкурентному преимуществу – вертикальной интеграции, которая позволяет Компании оставаться устойчивой и эффективной, несмотря на колебания рыночной среды.

Объединение предприятий одной производственной цепочки в рамках Группы обеспечило минимальные издержки производства, а стабильность взаимосвязей между предприятиями Группы обусловила относительно ровные показатели. Кроме того, взвешенная политика по привлечению заемных средств означала отсутствие большой нагрузки на бюджет Компании, что было немаловажным фактором устойчивости.

В то же время мы понимаем, что если сейчас преимуществ вертикальной интеграции достаточно для того, чтобы занимать хорошие позиции на рынке, в долгосрочной перспективе этого может оказаться мало. Поэтому мы делаем проактивные шаги уже сегодня, приняв новую стратегию Компании до 2020 года.

В каждой из заявленных целей присутствуют задачи ответственного ведения бизнеса по отношению к разным группам заинтересованных сторон: организациям государственного управления, местным сообществам, акционерам, клиентам, участникам рынков, работникам и др.

ЦЕЛЬ 1

Обеспечить устойчивое конкурентное преимущество в производстве стали за счет усиления вертикальной интеграции и повышения эффективности

В условиях рыночной экономики повлиять на цикличность развития отрасли невозможно, поэтому для любой металлургической компании важно сохранять низкие значения показателей себестоимости. Это является залогом конкурентоспособности компании независимо от влияния внешних и внутренних факторов.

Сегодня большинство металлургических предприятий Украины широко используют технологии производства стали еще 60-70-х годов, которые не позволяют достичь максимальной эффективности из-за отставания от лучших мировых практик по производительности, потреблению энергии и других ресурсов, образованию отходов и т.д.

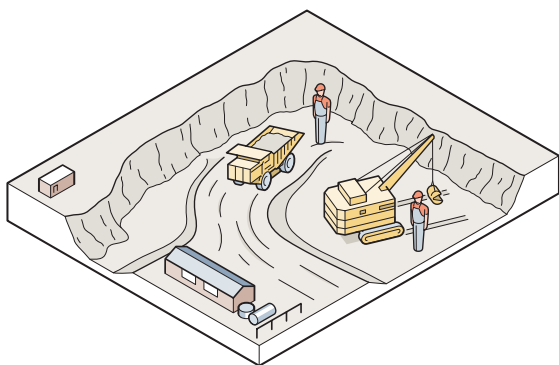
Поэтому наши планы, заложенные в стратегии, включают, прежде всего, масштабную модернизацию, которая будет иметь многоцелевой эффект, важный как для Компании, так и для общества:

- увеличение эффективности производства;
- снижение потребления энергии и рациональное использование сырья;
- снижение нагрузки на окружающую среду;
- расширение возможностей для производства новых, востребованных продуктов и повышение их качества.

В этом проявляется экономическая, экологическая и социальная составляющая ответственной деятельности Группы Метинвест.

С этой целью в Метинвесте утверждена новая инвестиционная программа, объем которой только в 2011 году составит более миллиарда долларов США. Также в настоящее время мы дорабатываем Технологическую стратегию, определяем целевую технологическую конфигурацию, требования к производительности и качеству входящего сырья.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ МЕТИНВЕСТА – СТАТЬ ВЕДУЩИМ ИНТЕГРИРОВАННЫМ ПРОИЗВОДИТЕЛЕМ СТАЛИ В ЕВРОПЕ, ДЕМОНСТРИРУЮЩИМ УСТОЙЧИВЫЙ РОСТ И ПРИБЫЛЬ, НЕЗАВИСИМО ОТ ФАЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЦИКЛОВ, И ОБЕСПЕЧИВАЮЩИМ ИНВЕСТОРАМ ДОХОДЫ ОТ ИНВЕСТИЦИЙ ВЫШЕ СРЕДНИХ ОТРАСЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ



В первую очередь мы планируем внедрить на всех металлургических активах технологию пылеугольного вдувания при производстве чугуна, повысить уровень использования собственных и покупных энергоресурсов, устранить действующие неэффективные технологии производства стали.

Так, на момент публикации отчета в рамках программы комплексной модернизации на комбинате «Азовсталь» было полностью выведено из эксплуатации мартеновское производство и планируется увеличение объема выплавки стали конвертерным способом.

Важным условием повышения эффективности бизнеса также является сосредоточение финансовых и человеческих ресурсов Компании на

ее основной деятельности, что достигается с помощью реструктуризации – выведения части вспомогательных функций, таких как ремонтные и транспортные услуги и т.д., из основного периметра бизнеса на рынок профессиональных подрядчиков.

Метинвест помогает становлению малых компаний, которые будут специализироваться на развитии сектора услуг вспомогательных функций. Гарантированный объем заказов помогает им пройти период становления и выйти на такой уровень качества, который позволит привлекать других клиентов. Мы считаем такой подход нашим вкладом в решение проблемы занятости в условиях наблюдаемого изменения структуры рынка труда.

ЦЕЛЬ 2

Усилить позиции на стратегических рынках за счет увеличения продаж готовой металлопродукции и получения статуса предпочтительного поставщика на ключевых рынках сбыта

Компания намерена увеличить долю производства готовой стальной продукции с высокой добавленной стоимостью. Чтобы стать предпочтительным поставщиком на стратегических рынках, Метинвест должен предлагать продукцию и сопутствующие услуги лучшего качества, обладать гибкостью, позволяющей успевать за развитием рынка.

Для этого необходимо предвосхищать запросы клиентов, заранее принимая решения об изменении линейки

продуктов и технологических процессов. На предприятиях Метинвеста внедряются программы по обеспечению качества и безопасности продукции, используются различные формы взаимодействия с потребителями. О деятельности Метинвеста в этом направлении см. раздел «Качество продукции». Ряд инициатив Технологической стратегии также будет направлен на достижение высоких показателей в этой области.

ЦЕЛЬ 3

Достичь уровня лучших практик в ведении бизнеса за счет внедрения единой культуры, системы ценностей, эффективного управления персоналом и оптимизации внутренних процессов Компании

Данная стратегическая задача подразумевает внедрение нескольких фундаментальных концепций делового совершенствования, включая обширный спектр социально ответственных управленческих практик. К таким практикам относятся в том числе построение современной системы управления персоналом, внедрение лучших подходов по обеспечению производственной и экологической безопасности, а также инновационные методы взаимодействия с местными сообществами.

Далее в отчете представлены управленческие подходы и основные программы, которые Метинвест применяет в каждой из сфер социально ответственной деятельности.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

The Official web

www.metinvestholding.com/ru



METINVEST

ABOUT US

OUR BUSINESS

RESPONSIBILITY

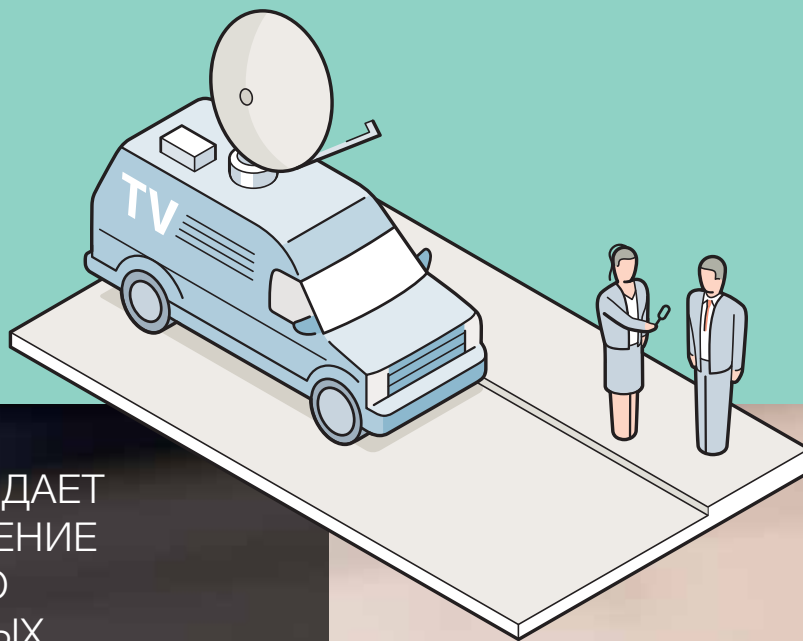
CONTACT



В 2010 году Компания провела репутационный аудит – независимую оценку информированности ключевых аудиторий о деятельности Метинвеста. Мы получили положительные отзывы на применяемые бизнес-практики и рекомендации по улучшению подходов к информированию о них



Метинвест активно использует современные инструменты коммуникаций



МЕТИНВЕСТ ПРИДАЕТ БОЛЬШОЕ ЗНАЧЕНИЕ ВЫСТРАИВАНИЮ КОНСТРУКТИВНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С КЛЮЧЕВЫМИ ГРУППАМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН,

включая сотрудников, клиентов, поставщиков, местное сообщество, структуры власти и органы контроля с помощью современных инструментов коммуникаций.

С некоторыми из них мы регулярно взаимодействуем в рамках основных бизнес-процессов, эти отношения регулируются как формализованными процедурами и договорами, так и дополнительными механизмами взаимодействия (например, с клиентами и местными сообществами) для лучшего понимания друг друга. Так, с городскими громадами, в которых работают предприятия, исторически сложились формы партнерства, которые Компания эволюционно развивает.



НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ

■ **ПОДРОБНЕЕ** →

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



Информационная открытость – основной принцип Метинвеста. Для нас важно ведение открытого диалога, который помогает минимизировать риски потенциальных конфликтов и направлять ресурсы на решение наиболее острых и существенных проблем общества.

Мы выявляем существенные вопросы, важные для общества, используя следующие методы:

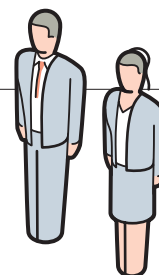


- Мониторинг публикаций в ведущих общественно-политических и деловых изданиях
- Обратная связь и реагирование на публикации в корпоративной прессе
- Социологические исследования
- Проведение роуд-шоу
- Анализ запросов и обращений, поступающих на предприятия и в Управляющую компанию
- Внутренние совещания (например, со специалистами по связям с общественностью предприятий)

Учитывая широкий круг заинтересованных сторон, Метинвест использует разные методы для того, чтобы доносить до них свою позицию и получать обратную связь с помощью системы и инструментов внутренних и внешних коммуникаций.

В 2010 году Компания провела репутационный аудит – независимую оценку информированности ключевых аудиторий о деятельности Метинвеста. Мы получили положительные отзывы на применяемые бизнес-практики и рекомендации по улучшению подходов к информированию о них. Результаты аудита будут учтены при совершенствовании коммуникационной стратегии.

МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



	Информирование	Консультации	Участие в мероприятиях/ деятельности	Переговоры и партнерство
Внутренние коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> • Корпоративные издания • Внутренние веб-порталы • Корпоративные радио и телеканалы • Информационные стенды 	<ul style="list-style-type: none"> • Встречи руководства с трудовыми коллективами и профсоюзами • «Горячие линии» • Социологические опросы • Анкетирование 	<ul style="list-style-type: none"> • Конференции трудовых коллективов • Корпоративные мероприятия 	<ul style="list-style-type: none"> • Процесс заключения коллективных договоров
Внешние коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> • Корпоративный сайт • Мероприятия и регулярные встречи с представителями СМИ • Финансовые, годовые, социальные отчеты • Отчеты предприятий на сессиях городских советов 	<ul style="list-style-type: none"> • Система рекламаций на продукцию • Встречи представителей предприятия с городскими жителями • Прием граждан по личным вопросам • Опросы городских жителей • Экспертные опросы ключевых аудиторий • Ответы на обращения жителей, СМИ и др. 	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в конференциях и форумах • Членство в ассоциациях • Участие в законодательном процессе 	<ul style="list-style-type: none"> • Обсуждение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве

Для нас важно ведение открытого диалога, который помогает минимизировать риски потенциальных конфликтов и направлять ресурсы на решение наиболее острых и существенных проблем общества



Для нас важен обмен опытом и информацией с зарубежными партнерами, который обеспечивается через участие Компании в международных конференциях и ассоциациях. В 2009 году Группа стала членом Американской торговой палаты (American Chamber of Commerce), а в 2010-м – членом Европейской Бизнес Ассоциации (European Business Association).

На региональном уровне мы обсуждаем актуальные для территорий вопросы с представителями местного самоуправления, экологическими, экспертными и другими организациями и регулярно изучаем, насколько они удовлетворены взаимодействием с Компанией. В 2010 году в г. Краснодоне проводилось исследование общественного восприятия социально значимой деятельности ОАО «Краснодонуголь». Его результаты выявили наиболее востребованные и ожидаемые участниками опроса виды социальной помощи, что будет использовано при планировании программ социальных инвестиций. Важно, что половина опрошенных выразила желание принимать участие в совместных социальных инициативах Компании и города.

Мы поддерживаем живой диалог с международными, национальными, региональными и местными СМИ.

Ежегодно проводятся встречи руководства Компании с представителями электронных и печатных СМИ, на которых они знакомятся со стратегией развития Метинвеста и основными проектами, при этом участники встреч могут предложить темы для дополнительного освещения.

Роуд-шоу представляет собой эффективный инструмент продвижения Компании, улучшения ее имиджа и повышения инвестиционной привлекательности. Данное мероприятие предусматривает ряд встреч с инвесторами и аналитиками в различных городах мира. Такие встречи дают возможность этим заинтересованным сторонам лично познакомиться с бизнесом Компании и пообщаться с ее руководством.

Внутренние коммуникации являются важным инструментом, помогающим поддерживать отношения с сотрудниками. Прежде всего, это регулярные встречи с руководителями предприятий, на которых могут подниматься наиболее актуальные и острые вопросы, совместная работа с профсоюзными организациями, а также проведение социальных исследований различной тематики.

На предприятиях широко используют корпоративные СМИ (газеты, радио,

собственные телеканалы), которые обеспечивают эффективную обратную связь. Например, в ответ на полученные письма и телефонные звонки в газете «Новый азовсталец» были опубликованы материалы, в которых рассказывалось о планах комбината по улучшению условий труда, разъяснялся порядок выплат и льгот, предусмотренных коллективным договором, изменения в структуре заработной платы, комментировались правила внутреннего распорядка и др. Кроме того, корпоративные СМИ являются удобным механизмом информирования и обсуждения с сотрудниками нововведений.

В Управляющей компании в 2010 году впервые было проведено исследование вовлеченности сотрудников. Результаты опроса показали, что сотрудники высоко оценивают репутацию Компании и готовы рекомендовать ее в качестве работодателя. Среди вопросов, требующих внимания, были отмечены такие, как признание ценности сотрудников и их достижений; возможность управления своей карьерой и получения дополнительного образования; улучшение системы вознаграждений, в частности, доработка системы оплаты труда. Результаты опроса Компания использует при разработке Стратегии управления персоналом.



РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ

В марте 2010 года в ДСП стартовал проект по развитию системы внутренних коммуникаций. Перед стартом проекта была собрана рабочая группа из PR- и HR-специалистов и внутренних консультантов.

Анкетирование более 2,5 тысяч сотрудников украинских металлургических предприятий Метинвеста, Управляющей компании и Службы продаж выявило, что наиболее информативными источниками работники считают своих непосредственных руководителей, рабочие собрания, корпоративные СМИ, которым

доверяют более 70% опрошенных. Полезными источниками информации были названы встречи с Генеральным директором, информационные стенды, плакаты и общение с коллегами по работе. Эти каналы коммуникации будут усиливаться в Дивизионе в будущем.

Среди приоритетных тем информирования наиболее важными были названы социальные и экологические инициативы предприятий Дивизиона и Компании в целом, а также программы по развитию персонала.

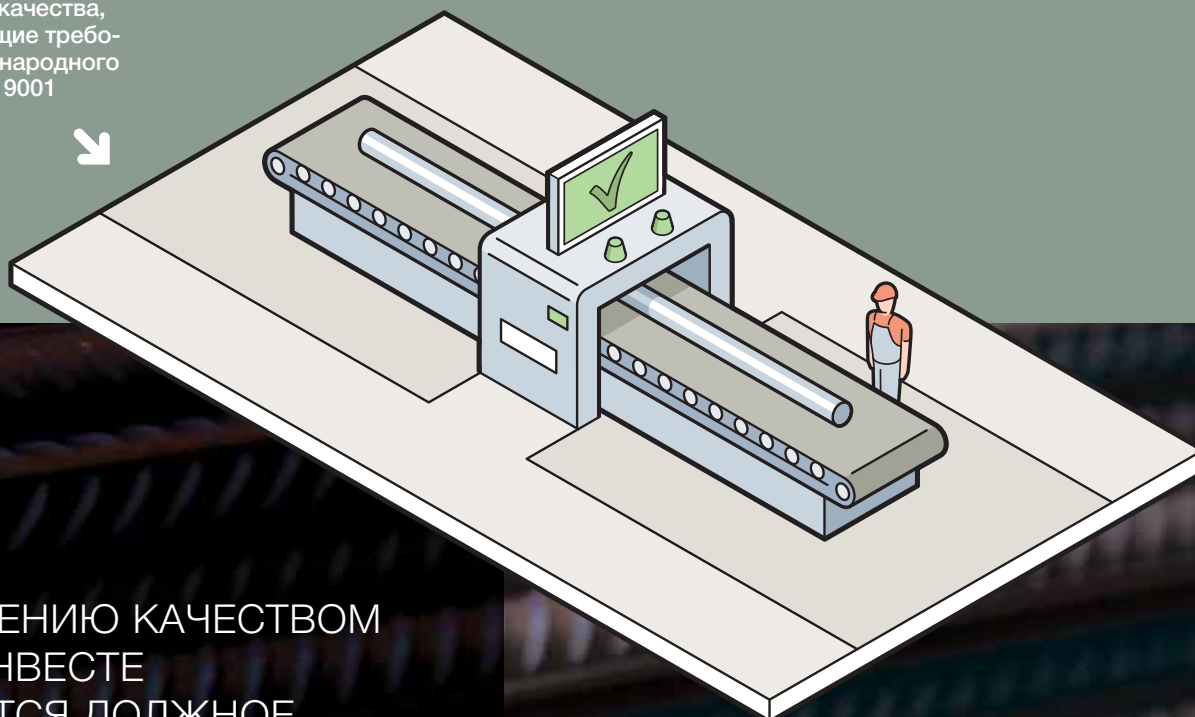
КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ



Продукция Метинвеста используется в различных отраслях промышленности Европейского Союза. Европейское направление – одно из приоритетных для Компании, и тщательное соблюдение всех требований, которые предписаны в этом сегменте рынка, является стратегически важным

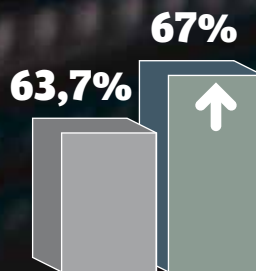
МЕТИНВЕСТ®
KHTW
10Г 2ФБ (К60)
413244

Компания внедряет и сертифицирует системы менеджмента качества, соответствующие требованиям международного стандарта ISO 9001



УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ В МЕТИНВЕСТЕ УДЕЛЯЕТСЯ ДОЛЖНОЕ ВНИМАНИЕ НА КАЖДОМ ЭТАПЕ

производственной цепочки – от добычи угля и руды до производства готовой продукции. Наши продуктовые стратегии направлены на увеличение поставок продукции для высокотехнологичных отраслей, таких как вагоностроение и тяжелое машиностроение, судостроение, мостостроение, производство газо и нефтепроводных труб.



Например, на ОАО «ИНГОК» благодаря техническому решению о раздельном обогащении руды удалось поднять содержание железа в концентрате на рудообогатительной фабрике №2 с 63,7% до 67%.



НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ

■ **ПОДРОБНЕЕ** →

КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ

ЦЕЛИ И ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ

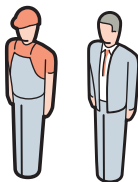
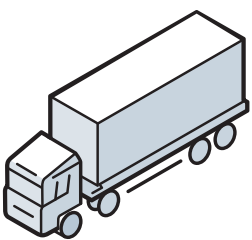
Основными направлениями работы Компании, связанными с выпуском продукции, являются изменение технологий, модернизация оборудования и установка современных производственных мощностей, что позволяет осваивать новые виды металлопродукции и производить всю востребованную на рынке линейку товаров. Учитывая важность задачи, в Дирекции по стратегии и развитию бизнеса ДСП создан Отдел развития новых продуктов и рынков.

Современные подходы к управлению качеством не ограничиваются

лишь осуществлением контроля над соответствием выпускаемой продукции установленным техническим требованиям – они учитывают все факторы, прямо или косвенно влияющие на итоговый результат, такие как организация труда, вовлеченность персонала, интересы потребителя, условия обслуживания и т.д.

Компания внедряет и сертифицирует системы менеджмента качества, соответствующие требованиям международного стандарта ISO 9001.

КЛИЕНТО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ПОЛИТИКА



В 2009 году в Дивизионе стали и проката была принята политика, в которой сформулированы основные подходы и принципы взаимодействия с ключевыми клиентами.

Политика предполагает вовлечение этой группы потребителей, имеющих долгосрочные планы партнерства с Компанией, в совместные проекты по выпуску новых видов продукции и совершенствование выпускаемых продуктов, построение с клиентами партнерских взаимоотношений на основе обмена опытом, объединения усилий и разделения рисков. Метинвест также намерен повышать гибкость продаж, учитывая текущие

и перспективные потребности клиентов как в объеме, так и в качественных характеристиках металлопродукции.

В отчетном периоде в ДСП разработаны или получили оформление ряд процедур, которые направлены на развитие системы управления качеством.



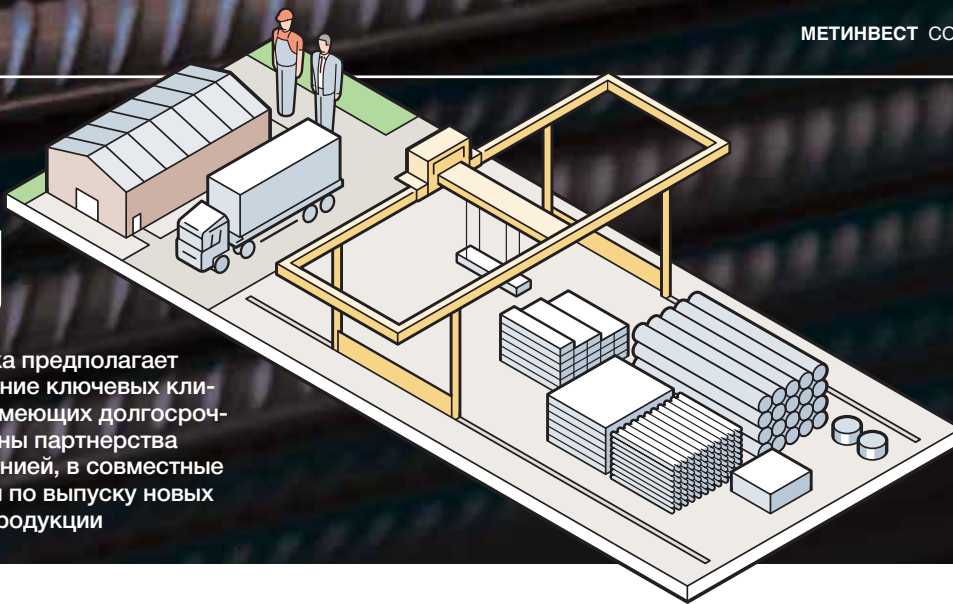
НОВЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Одно из направлений работы Метинвеста – поставки проката для трубных компаний, работающих в Украине, на Ближнем Востоке и в некоторых странах Южной Америки. Требования к трубной продукции в мире растут очень быстро: потребителям необходимы материалы повышенной прочности, обладающие устойчивостью к действию агрессивных сред. Для того чтобы удовлетворить эти требования, Метинвест применяет новые технологические

решения. На комбинате «Азовсталь» в 2011 году планируется запустить установку ускоренного охлаждения, что позволит повысить прочность проката и одновременно снизить его себестоимость за счет снижения использования легирующих элементов при производстве стали. Также на комбинате построена новая лаборатория для тестирования образцов продукции (толстолистового проката и стальных труб) на устойчивость в кислой среде.



Политика предполагает вовлечение ключевых клиентов, имеющих долгосрочные планы партнерства с Компанией, в совместные проекты по выпуску новых видов продукции



ТЕХНИЧЕСКИЕ ВИЗИТЫ И АУДИТЫ

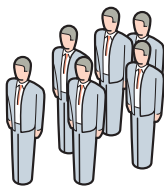
Когда заказчики работают по проектным спецификациям, Компания, прежде чем начать поставку товара, должна получить их одобрение параметров продукции. Одним из методов взаимодействия в таких случаях является проведение технических визитов и аудитов, на которые в последнее время поступает много запросов. Эту форму взаимодействия мы считаем чрезвычайно важной, поскольку она создает основу для долгосрочных партнерских отношений. Для организации системной работы в этом направлении разработана корпоративная процедура.

Цель визитов и аудитов – ознакомление клиентов с производственными

мощностями и возможностями Компании, проверка представителями заказчика системы организации производства, контроля и управления качеством и документации для аккредитации производителя как потенциального поставщика продукции.

По окончании технического аудита представители заказчика проводят оценку полученных результатов, на основе которых принимаются корректирующие действия. Таким образом, выполняется принцип последовательных постоянных улучшений качества в соответствии с требованиями потребителей.

РЫНОЧНЫЕ ГРУППЫ



Совместная работа Службы продаж и производственных активов помогает максимально учитывать новые требования рынка к продукции. Для этого созданы Рыночные группы по плоскому и длинному продукту с участием генеральных директоров предприятий, функциональных руководителей ДСП, представителей Дирекции по стратегии и развитию бизнеса Службы продаж, технических служб предприятий. Участники обсуждают основные параметры и качество продукции, возможности выпуска новых продуктов. Решения группы учитываются при формировании программы управления качеством.

Например, в группе по плоскому продукту были инициированы решения по увеличению объемов производства плиты из высокопрочных марок стали, разрабатывается программа освоения производства листового проката по технологии термомеханической прокатки, реализована программа подготовки внутреннего каталога ДСП. В группе по длинному продукту инициированы решения по улучшению качества рельсов, расширению продуктовой линейки крупного сортового проката.

СЛУЖБА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ КЛИЕНТОВ

Компания использует несколько форм послепродажной работы с потребителями, включая анализ устных и письменных запросов, рекламаций и требований клиентов; анкетирование; проведение совещаний с участием представителей поставщиков, потребителей и независимой инспекции. Регулярный процесс обмена данными с клиентами посредством анкетирования осуществляется следующим образом: анкеты заполняются потребителями и направляются специалистам предприятий Группы для устранения недоработок и совершенствования технологии в соответствии с пожеланиями клиентов. Также по анкетам

оценивается степень удовлетворенности клиентов работой Компании.

В отчетном периоде это направление продолжало развиваться: началось построение Службы технической поддержки и послепродажного обслуживания клиентов, которая будет заниматься техническим сопровождением претензионной работы, разработкой организационно-технических мероприятий по улучшению качества товаров. Задачей службы также является развитие системы эффективной обратной связи с клиентами и улучшение послепродажного взаимодействия.

КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ

СОВМЕСТНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ

Службой продаж внедрена и развивается практика проведения конференций для заказчиков на базе предприятий-производителей, а также на базе Службы продаж. В 2009–2010 годах были проведены конференции с потребителями катанки на ЗАО «ММЗ» и с потребителями рулонного проката в ООО «Метинвест – Украина». Планируется провести крупную

конференцию с потребителями листового и рулонного проката. В рамках конференций организуются комитеты по разным тематикам, где клиенты могут получить информацию о возможностях и планах Компании по развитию производства, технологий, улучшению обслуживания клиентов, а также обсудить вопросы качества, логистики, системы обслуживания и т.д.

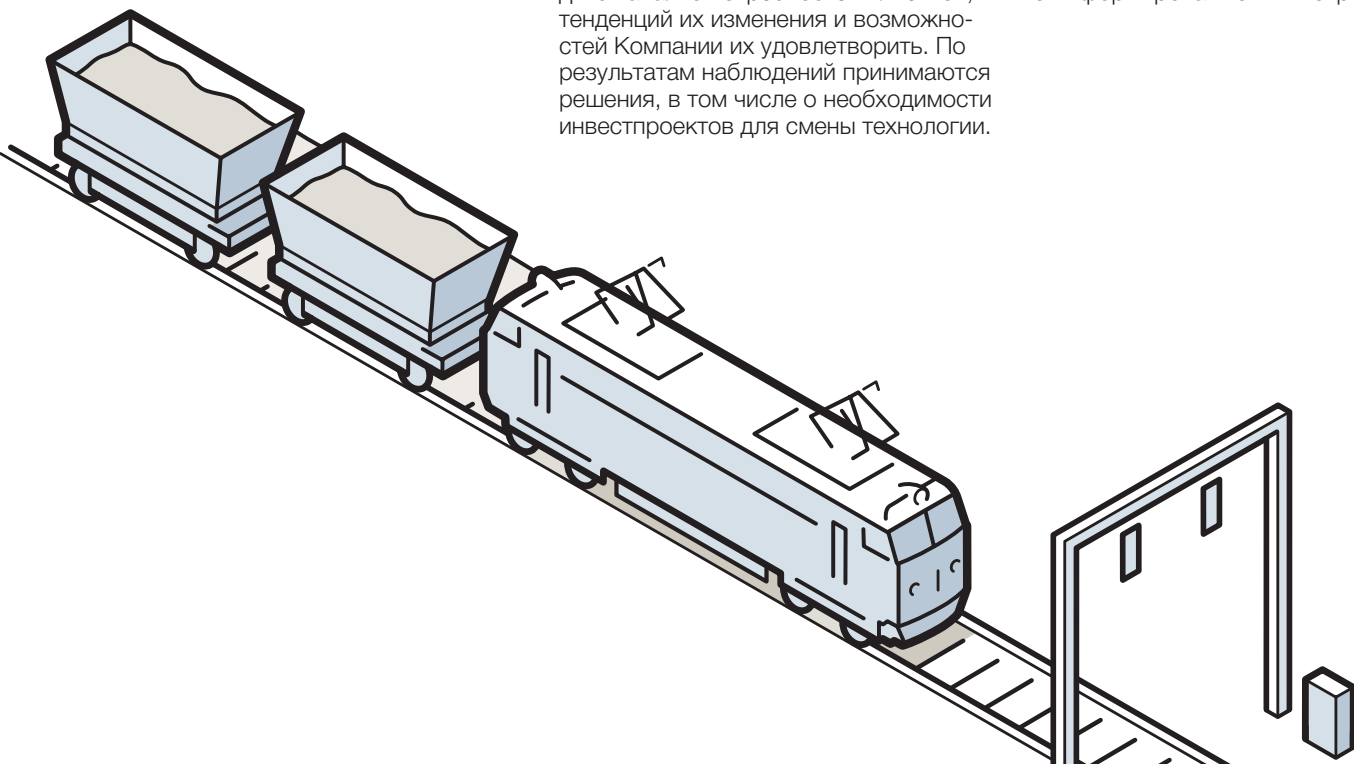
КАЧЕСТВО ЖЕЛЕЗОРУДНОГО СЫРЬЯ

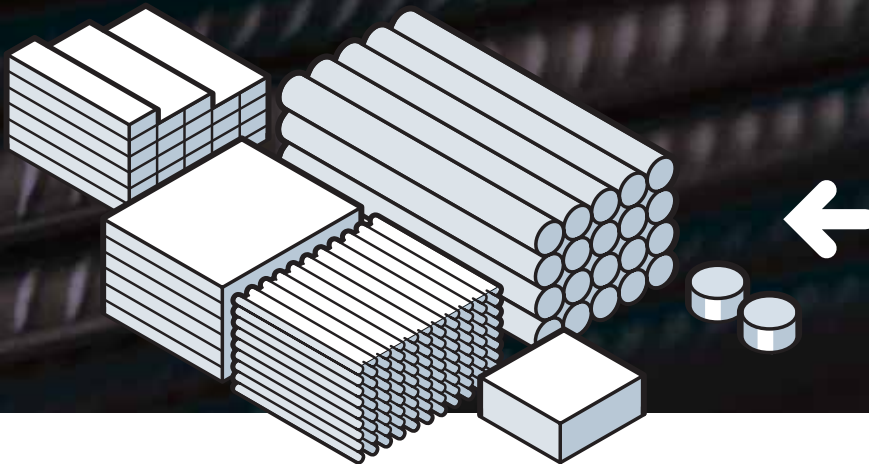
В условиях постоянного роста конкуренции на мировых рынках железорудного сырья (далее – ЖРС) задача повышения качества становится все более актуальной. Качество окатышей и концентрата, выпускаемых горнорудными комбинатами Метинвеста, находится на уровне мировых стандартов. Тем не менее, современные требования рынка требуют дальнейшего повышения качества и расширения видов железорудной продукции.

В связи с этим на горно-обогатительных комбинатах Метинвеста работают долгосрочные программы по качеству, в рамках которых проводится анализ потребностей клиентов, тенденций их изменения и возможностей Компании их удовлетворить. По результатам наблюдений принимаются решения, в том числе о необходимости инвестпроектов для смены технологии.

Например, на ОАО «ИНГОК» благодаря техническому решению о разделном обогащении руды удалось поднять содержание железа в концентрате на рудо-обогатительной фабрике №2 с 63,7% до 67%. Среди значимых проектов предприятия также – строительство второго пускового комплекса магнитно-флотационного обогащения железорудного концентрата с целью повышения качества товарного сырья до уровня 67%.

На комбинатах в постоянном режиме ведется контроль характеристик выпускаемых продуктов в специальных лабораториях, что позволяет точно информировать о них потребителя.





В 2006 году вступил в силу новый регламент ЕС REACH, в соответствии с которым в 2010 году предприятия Группы прошли процедуру регистрации продукции в Европейском Химическом Агентстве

БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОДУКЦИИ

Согласно законодательству Украины безопасность продукции обеспечивается проведением радиологического контроля, входного контроля применяемых сырья и материалов, контроля соблюдения технологии производства, приемочных (контрольных) испытаний и т.д.

Продукция Метинвеста используется в различных отраслях промышленности Европейского Союза. Европейское направление – одно из приоритетных для Компании, и тщательное соблюдение всех требований, которые предписаны в этом сегменте рынка, является стратегически важным.

В 2006 году вступил в силу новый регламент ЕС REACH, в соответствии с которым в 2010 году предприятия Группы прошли процедуру

регистрации продукции в Европейском Химическом Агентстве, что обеспечило возможность продолжения поставок после 2010 года. Также, во исполнение требований REACH, подготовлены паспорта безопасности продуктов (SDS) в соответствии с новым форматом, создается база данных паспортов, доступ к которой будет осуществляться через корпоративный сайт Группы Метинвест.

В настоящее время ведется работа по Европейскому Регламенту CLP о классификации, маркировке и упаковке продукции. Согласно регламенту все вещества, поставляемые в ЕС и подлежащие регистрации по законодательству REACH в 2013 и 2018 годах, должны пройти процесс уведомления о новой классификации и маркировке в Европейском Химическом Агентстве.



Стальной уголок производства Макеевского металлургического завода

КУЛЬТУРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



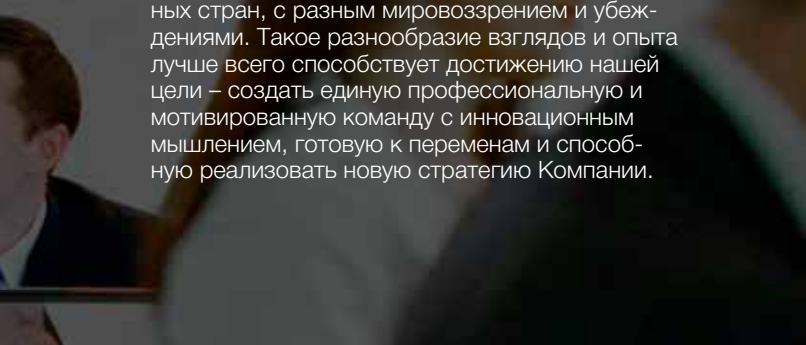
Мы хотим поддерживать такой внутренний социальный климат, при котором каждый сотрудник будет чувствовать себя защищенным и сможет в полной мере реализовать свой профессиональный и творческий потенциал

Наша цель заключается в том, чтобы наши сотрудники ощущали свою принадлежность к Компании, понимали и принимали ее ценности и руководствовались ими в своей деятельности



ПРОДУКЦИЮ КОМПАНИИ
СОЗДАЮТ ЛЮДИ – НАШИ
РАБОТНИКИ, И ОТ НИХ
В ЦЕЛОМ ЗАВИСИТ
КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Метинвест объединяет специалистов из разных стран, с разным мировоззрением и убеждениями. Такое разнообразие взглядов и опыта лучше всего способствует достижению нашей цели – создать единую профессиональную и мотивированную команду с инновационным мышлением, готовую к переменам и способную реализовать новую стратегию Компании.



НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ
ПОДРОБНЕЕ →

КУЛЬТУРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

67 652

ЧЕЛОВЕК

составила численность сотрудников Метинвеста в 2010 году³

³Численность штатных сотрудников украинских предприятий Метинвеста, входящих в периметр этого отчета на конец 2010 г., без учета ММК им. Ильича

Построение единой корпоративной культуры и системы взаимоотношений с работниками составляет основу Стратегии управления персоналом, формирование которой началось в отчетный период. Опрос работников, проведенный в 2010 году, позволил получить обратную связь касательно изменений, проходящих в Компании, измерить уровень удовлетворенности и вовлеченности сотрудников, а также определить области, требующие особого внимания. В качестве следующего шага разработан план по построению системы управления персоналом, в котором в том числе учтены результаты опроса.

Сегодня основная задача Компании – унификация процессов и процедур с учетом сложившихся в Метинвесте практик и лучшего мирового опыта.

Цели и первоочередные задачи Группы по управлению персоналом:

- формирование корпоративной культуры
- разработка единых подходов к управлению персоналом
- обеспечение высококвалифицированным персоналом (привлечение, адаптация и формирование кадрового резерва)
- построение общекорпоративной системы обучения и развития персонала (в том числе – кадрового резерва)
- развитие системы мотивации (материальной и нематериальной) и вознаграждения
- внедрение единой системы оценки эффективности

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

На предприятиях Метинвеста традиционно сложились корпоративные культуры, которым присущи различные стили управления и взаимоотношений внутри коллективов. Наша цель заключается в том, чтобы наши сотрудники ощущали свою принадлежность к Группе, понимали и принимали ее ценности и руководствовались ими в своей деятельности.

Поэтому мы приступили к формированию корпоративной культуры, построенной на базе единых ценностей и принципов при сохранении лучшего

опыта предприятий, что позволит достичь стратегических целей Компании.

В начале 2011 года были сформулированы корпоративные ценности и разработана комплексная программа трансформации культуры на их основе. В настоящий момент проектная группа кадрового резерва Компании приступила к диагностике существующих корпоративных культур предприятий, что позволит адаптировать принятый план развития к особенностям текущей ситуации каждого конкретного предприятия.

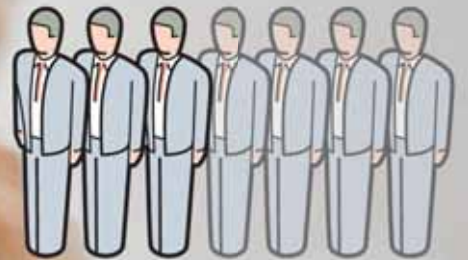
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Успех реализации стратегии Метинвеста будет зависеть от наличия высокопрофессиональных менеджеров и специалистов, способных решать поставленные задачи. В связи с этим формирование и развитие кадрового резерва стало для нас одной из приоритетных задач.

В 2008–2009 годах была проведена оценка менеджеров Компании и сформирован кадровый резерв. В 2010 году для него была разработана интегрированная программа развития совместно с ведущей российской бизнес-школой. Задача программы – обеспечить должный уровень внутренней экспертизы, необходимой менеджерам для реализации корпоративной стратегии.



В 2008–2009 годах была проведена оценка менеджеров Компании и сформирован кадровый резерв



В программе участвуют две группы руководителей (всего 88 человек). Обучение включает шесть модулей, которые участники посещают в течение года, и короткую стажировку на производственной площадке одного из наиболее успешных международных металлургических холдингов. Участники программы должны овладеть современными практиками управления, получить знания в области стратегического планирования, построения эффективных бизнес-моделей под стратегические задачи Компании.

Обучение проводят профессора лучших западных бизнес-школ. В качестве внешних экспертов в программу приглашены ведущие специалисты металлургической отрасли, представители международных компаний, государственных органов, науки и культуры. Помимо академической части,

программа включает практическую отработку управленческих навыков в ходе выполнения реальных стратегических проектов Компании под руководством преподавателей. По итогам каждого модуля участники защищают свои проекты перед Правлением Метинвеста. За каждым участником программы будет закреплен ментор из числа топ-менеджеров Управляющей компании и разработаны индивидуальные планы развития и карьерного роста, а также созданы механизмы системного продвижения и ротации в рамках Группы.

Начиная с 2011 года, на всех предприятиях Группы будет применяться системный подход к программе формирования и развития кадрового резерва. Отбор участников будет осуществляться на основе результатов работы кандидатов в предыдущем периоде и оценки их потенциала.



Участники программы развития кадрового резерва на учебной сессии

КУЛЬТУРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

82 573

всего проведено обучений за 2009–2010 гг.

13 521

из них – новым специальностям

3 491

– по развитию компетенций

На основании принятого в Компании подхода данные отражают общее количество фактов проведенных обучений работников

Системное обучение и развитие лидерских качеств работников являются важными составляющими в достижении конкурентоспособности и устойчивости бизнеса. Мы предоставляем возможность нашим сотрудникам повышать квалификацию, получать новые знания и совершенствовать профессиональные навыки.

Одно из направлений – обучение линейных руководителей и специалистов всех уровней по современным программам и методикам. На предприятиях ГРД продолжили работу «Школа линейного руководителя», «Школа профильных служб», «Школа молодого специалиста» и «Школа открытого бизнеса». Результаты и эффективность программ регулярно оцениваются, после чего проводится корректировка их содержания, чтобы наиболее точно соответствовать текущим потребностям предприятий.

Основные усилия Компании в отчетном периоде были сосредоточены на повышении качества преподаваемых курсов. На ОАО «СевГОК» были усовершенствованы курсы «Основы эффективного управления» и «Мастер в условиях современного производства». По результатам анкетирования молодых специалистов ОАО «ИнГОК» разработана и внедрена программа их поддержки при

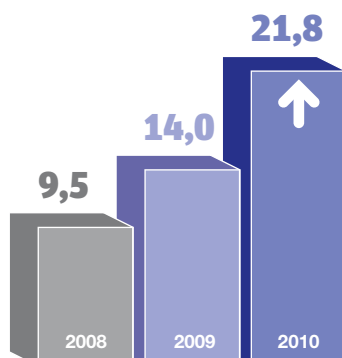
подготовке проектов по совершенствованию деятельности предприятия.

Рабочие также имеют возможность повысить квалификацию, освоить новые специальности и получить дополнительные навыки, что помогает им сохранять востребованность в пределах Компании и на рынке труда.

Стартовали несколько программ обучения, связанных с внедряемыми новыми управленческими подходами (система управления эффективностью деятельности персонала, внедрение LEAN, реализация стратегии по ОТ, ПБ и ООС и т. д.) и развитием новых функциональных компетенций менеджеров. Например, совместно с Мариупольским государственным университетом для руководителей ОАО «МК «Азовсталь» была запущена новая программа «Основы эффективного публичного выступления».

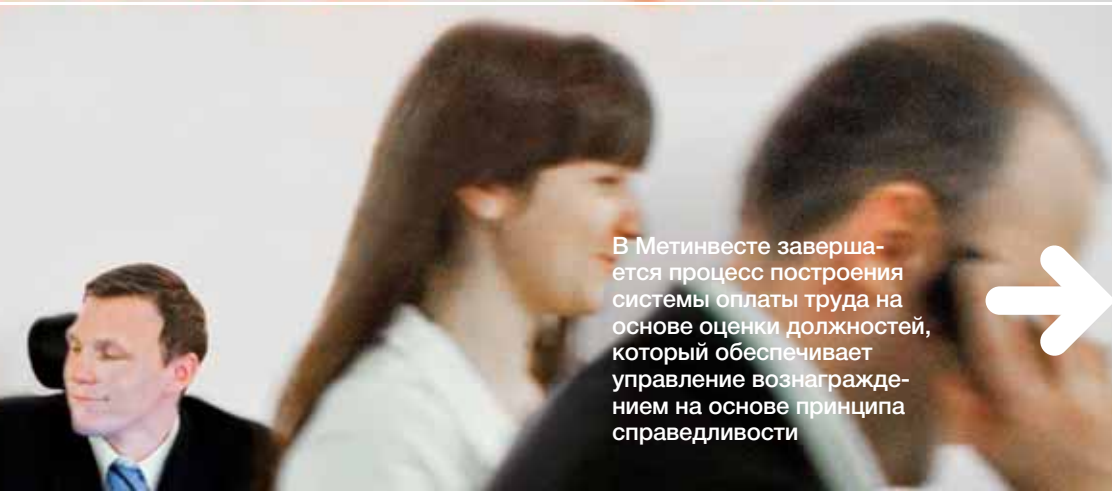
Используя успешный опыт предприятий, в Управляющей компании в ближайшей перспективе планируется создать собственный центр менеджера обучения для руководителей всех предприятий Группы.

ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА (МЛН. ГРН.)

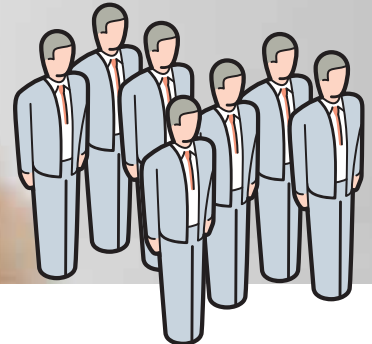


ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

На ОАО «СевГОК» в 2010 году введено в действие Положение по обучению и развитию начальников структурных подразделений, главных инженеров, начальников отделов и управлений, главных специалистов. По итогам оценки компетенций составлены индивидуальные планы их развития и комплексная учебная программа. Совместно с одной из европейских школ менеджеров для участников разработаны и проведены авторские программы, нацеленные на развитие стратегического мышления и умения вести переговоры, освоение инструментов инновационного менеджмента и др. В 2010 году в программе принял участие 141 менеджер, из которых 11 человек после прохождения обучения были повышены в должности.



В Метинвесте завершается процесс построения системы оплаты труда на основе оценки должностей, который обеспечивает управление вознаграждением на основе принципа справедливости



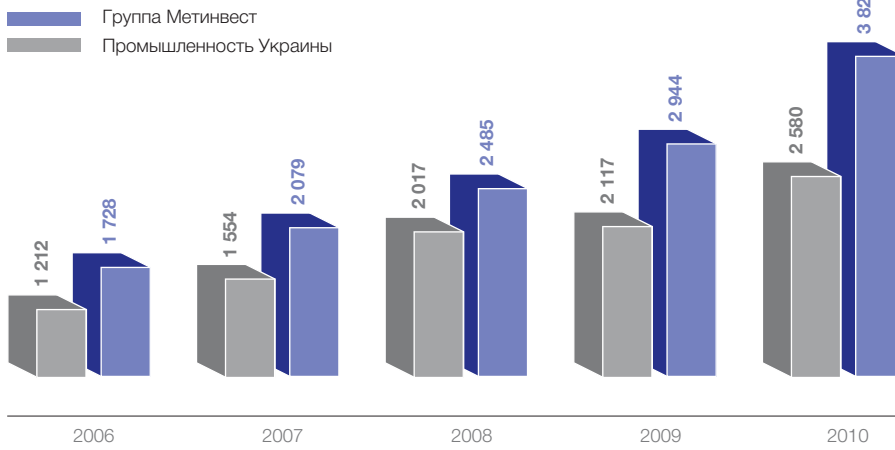
ПРОГРАММЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

В Компании завершается процесс построения системы оплаты труда на основе оценки должностей, который обеспечивает систематизацию правил управления вознаграждением на основе принципа справедливости. Принцип справедливости заложен в единых подходах к определению вклада каждой должности в конечный результат деятельности Компании и достигается за счет установления одинаковых диапазонов заработной платы для должностей одинаковых грейдов.

Предприятия широко используют разнообразные методы нематериального стимулирования, такие как проведение конкурсов профессионального мастерства и молодых специалистов, оплату обучения сотрудников и др. Так, на ОАО «МК «Азовсталь» перспективные молодые работники могут получить второе высшее образование за счет предприятия.

На предприятиях ГРД молодые специалисты представляют руководству актуальные для производства проекты. Проект готовится молодым специалистом в течение полугода под руководством куратора (руководителя) и защищается на ежегодной конференции молодых специалистов. В 2010 году на предприятиях ОАО «ЦГОК» и ОАО «СевГОК» были поданы 24 таких проекта. Авторы лучших из них включаются в проектную группу по их реализации.

СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ГРН.



Источник данных по средней заработной плате в промышленности Украины – сайт Государственного комитета статистики Украины www.ukrstat.gov.ua



ПРОЕКТ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Проект молодого специалиста ОАО «ЦГОК», помощника машиниста экскаватора Петровского карьера «Использование износостойких шинозащитных цепей для спецтехники при работе в карьере»

Главной идеей проекта является увеличение срока эксплуатации шин карьерной спецтехники с 2000 до 8000 мото-часов при условии использования износостойких защитных цепей.

Применение цепей позволит защитить шины от порезов и проколов в течение всего срока их эксплуатации, увеличить силы сцепления с поверхностью дорожного покрытия. В конечном счете при использовании одного комплекта шинозащитных цепей возможно получить экономию эксплуатационных затрат на сумму 26400 долларов США. В настоящее время рассматривается вопрос экономической целесообразности применения проекта в производстве и приглашения автора проекта в качестве специалиста в технический отдел Петровского карьера.

КУЛЬТУРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

Оценка эффективности работы сотрудников является основным элементом современной системы управления персоналом. В соответствии с принятой процедурой каждому сотруднику устанавливаются измеримые цели на следующий год, транслированные из стратегических целей Компании. По итогам года (начиная с 2011

года) сотрудники основных предприятий Группы проходят оценку результативности труда и корпоративных компетенций. Результаты оценки служат основой для принятия справедливых кадровых решений на последующий период, включая пересмотр базовой части вознаграждения, размер бонуса, включение в кадровый резерв и т.д.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ

291,8

МЛН. ГРН.

– расходы Метинвеста на социальное обеспечение сотрудников в 2009–2010 гг.

136,1

МЛН. ГРН.

– инвестиции Метинвеста в поддержку собственных социальных объектов в 2010 г.

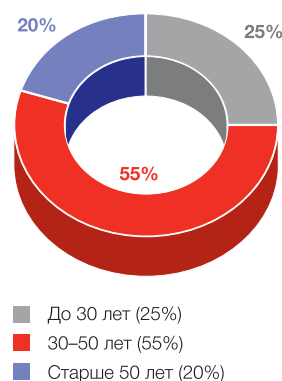
Мы хотим поддерживать такой внутренний социальный климат, при котором каждый сотрудник будет чувствовать себя защищенным и сможет в полной мере реализовать свой профессиональный и творческий потенциал.

Несмотря на сложившуюся экономическую ситуацию в 2009 году, Компания существенно не изменила действующие социальные программы. Наполняемость социального пакета закреплена условиями коллективного договора и включает в себя оказание поддержки работающим и бывшим сотрудникам (пенсионерам), премии к праздничным датам, возможность оздоровления и санаторно-курортного лечения, удешевление питания, участие в спортивных и культурных мероприятиях и многое другое.

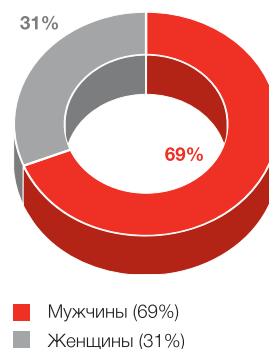
По ряду положений условия были улучшены. Например, на ОАО «ИнГок» увеличены пособия по рождению детей. Также увеличилось число предприятий, имеющих программы добровольного медицинского страхования и страхования жизни за счет предприятий или на условиях долевого участия. Отдельным категориям работников при переезде из-за межрегионального найма или при переводе предоставляются дополнительные компенсации (аренда жилья, единовременная оплата проезда и т.д.).

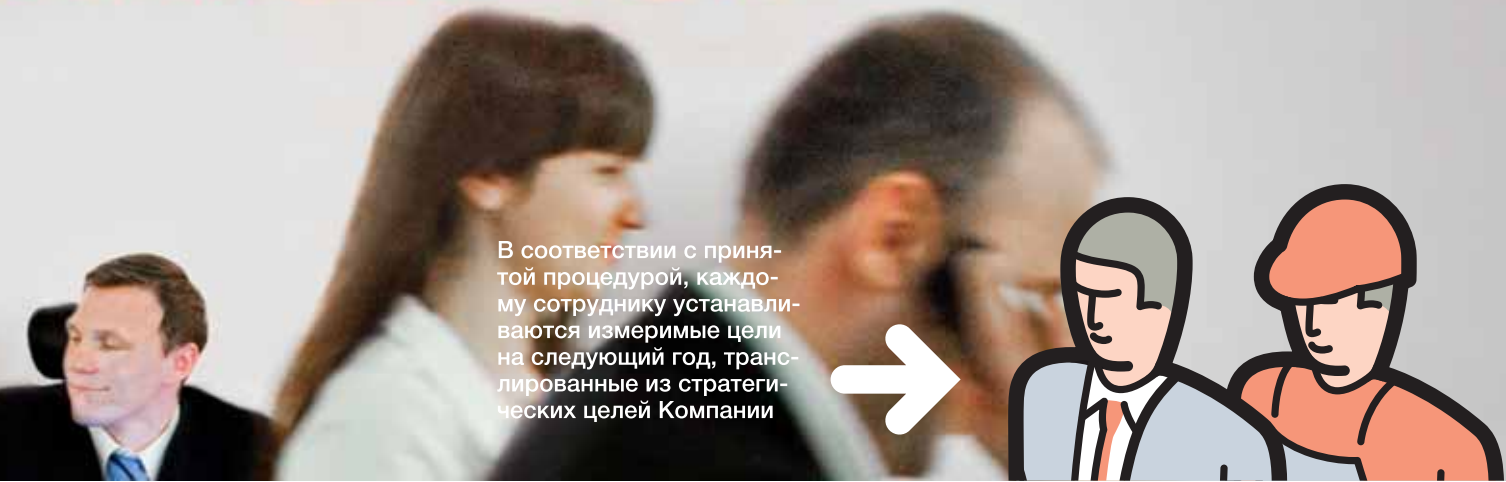
Продолжено финансирование собственных социально значимых объектов культурной, спортивной и бытовой сфер: домов отдыха, дворцов спорта и культуры, детских оздоровительных центров и т.д. Зачастую культурные и спортивные объекты предприятия оказывают социальные услуги не только своим работникам, но и жителям города.

СОСТАВ ПЕРСОНАЛА: ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА, 2010 г.



СОСТАВ ПЕРСОНАЛА: СООТНОШЕНИЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН, 2010 г.





В соответствии с принятой процедурой, каждому сотруднику устанавливаются измеримые цели на следующий год, транслированные из стратегических целей Компании

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗАМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Профсоюзные организации предприятий участвуют в составлении и принятии коллективных договоров, разрешении спорных ситуаций и обеспечении культурной сферы работников. Они стали ценным партнером Компании в процессе внедрения новой системы оплаты труда и реорганизации. Участие профсоюзов в этих процессах в отчетный период означало гарантию соблюдения интересов сотрудников и преодоления возможных разногласий.

оказанием поддержки определенным социальным группам и жителям города. О деятельности этих организаций мы рассказывали в первом социальном отчете. В текущем периоде руководство ОАО «ХТЗ» поддержало создание новой Ассоциации женщин завода, которая защищает права женщин, привлекает их к активной общественной деятельности, пропагандирует здоровый образ жизни, оказывает помощь интернатам, приютам и детским домам.

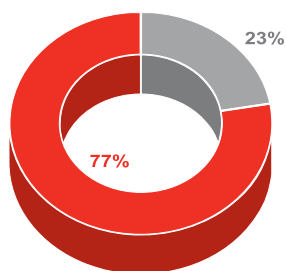
Мы продолжаем поддерживать и другие организации работников предприятий (такие как союзы молодежи, советы ветеранов, ассоциации женщин), деятельность которых связана с

ОТВЕТСТВЕННАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ

Процесс реструктуризации в Компании проходил в соответствии с отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и действующим законодательством. Одним из основных инструментов, который использовался в рамках реструктуризации, был вывод непрофильных видов деятельности на аутсорсинг. Этот процесс коснулся около десяти процентов наших сотрудников в 2009 году и пяти процентов – в 2010 году. Компания приложила все усилия, чтобы он проходил максимально прозрачно и учитывал интересы всех сторон.

уровень заработной платы, социальные выплаты, предусмотренные коллективными договорами), что закреплялось в соглашениях, подписанных между предприятиями и аутсорсинговыми компаниями. Более того, за работниками ГОКов сохранялось также право на участие в программе медицинского страхования, а комбинат «Азовсталь» сохранил поручительства по жилищному кредиту.

СОСТАВ ПЕРСОНАЛА: СООТНОШЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОЧИХ, 2010 г.



■ РПСС (ИТР) – 23%
■ Рабочие – 77%

Непрофильные функции передавались сторонним компаниям (аутсорсерам). В отчетный период на аутсорсинг были выведены клининговые, медицинские услуги, услуги по охране территории и объектов предприятий, услуги по организации питания, а также ремонтные услуги.

С работниками проводится информационно-разъяснительная работа через корпоративные СМИ, на рабочих собраниях, личных приемах руководителей структурных подразделений и директоров по персоналу. Каждому работнику была предоставлена возможность получить ответы на волнующие вопросы. Например, для поддержки сотрудников ОАО «СевГОК» и ОАО «ЦГГОК» созданы общественные координационные советы, на заседаниях которых рассматривались все обращения работников.

Выбор организаций-аутсорсеров проходил на тендерной основе по установленным критериям. Кроме того, с ними поддерживается постоянное взаимодействие для обеспечения комфортного перехода к ним персонала Метинвеста. При переводе работников в аутсорсинговые компании за ними в течении года (как минимум) сохранялись условия труда (график работ,

Компания также оказывает поддержку и организациям – аутсорсерам в период становления, обеспечивая гарантированные заказы, приоритет оплаты по договорам, льготные условия аренды.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



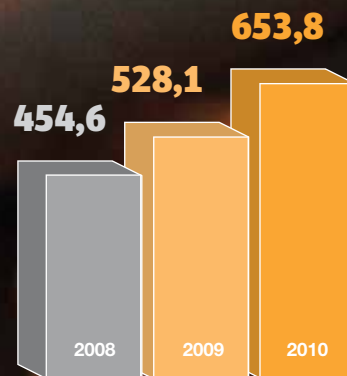
В Компании внедрен Стандарт «Аудиты безопасности на промышленных предприятиях Группы Метинвест», в соответствии с которым руководители всех уровней, в том числе высшее руководство Управляющей компании (Правление) и руководители предприятий, регулярно посещают производственные участки с целью наблюдения за работой и условиями труда

В отчетный период в Компании были разработаны четыре новых корпоративных стандарта по промышленной безопасности и охране труда, в основе которых – лучшие международные практики



ВНИМАНИЕ К ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ – ЗАЛОГ ВЫЖИВАНИЯ И СОХРАНЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Это позволяет снизить риски травмирования людей, риски аварий и техногенных катастроф, в том числе и с ущербом для окружающей природной и социальной среды. В конечном итоге это служит гарантией устойчивого и социально ответственного развития бизнеса.



ВЛОЖЕНИЯ В ОХРАНУ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ (МЛН. ГРН.)



НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ
ПОДРОБНЕЕ →

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ФИЛОСОФИЯ МЕТИНВЕСТА

Философия Группы Метинвест в вопросах охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) заключается в том, чтобы не ограничиваться соблюдением требований законодательства, а значительно повышать общую культуру безопасности на производстве, создавая дополнительные механизмы обеспечения надежности бизнеса. Опираясь на опыт ведущих мировых компаний, Метинвест формирует систему управления ОТ и ПБ, для которой характерны следующие основные черты:

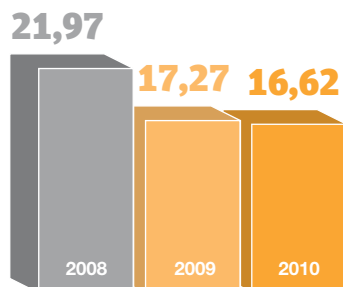
- ведущая роль руководителей всех уровней в управлении безопасностью;
- вовлечение в работу по повышению безопасности производства каждого работника – «Безопасность – дело каждого»;
- системная и планомерная работа по выявлению источников опасности, оценке и снижению рисков;
- тщательный анализ происшествий с целью извлечения уроков и недопущения повторения;

- конструктивное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, в том числе и с подрядными организациями, для достижения наилучших результатов.

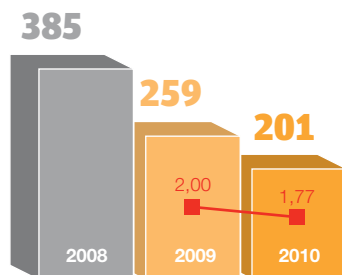
Эта философия отражена в Политике и Принципах Группы Метинвест в области ОТ, ПБ и ООС.⁴ Метинвест уделяет внимание всем аспектам безопасности на производстве, включая состояние оборудования. На первое место мы ставим изменение отношения каждого работника к собственной безопасности и безопасности окружающих. Мы исходим из принятого в мировой практике убеждения, подтвержденного статистикой, что только 15% происшествий происходят по техническим причинам (из-за опасных условий), а остальные 85% – из-за опасных действий людей. При этом опасные условия сегодня могут быть последствием чьих-либо опасных действий или бездействия в прошлом.

Компания инвестирует финансовые и человеческие ресурсы, чтобы добиться улучшения системы безопасности. Приверженность высшего руководства этим вопросам и компетентность менеджеров мы считаем нашим преимуществом и залогом успеха.

КОЭФФИЦИЕНТ ПОТЕРЯННЫХ ДНЕЙ

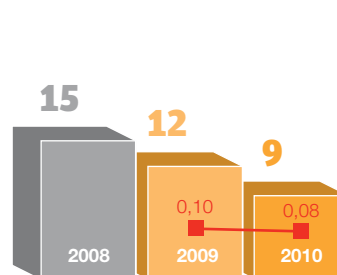


ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ С ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ



LTIFR —

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ



FIFR —

⁴ С текстом Политики и Принципами можно ознакомиться на сайте Компании.

С целью сопоставимости данных в периметр показателей травматизма за 2008 и 2009 гг. добавлены предприятия, которые не входили в отчетный период в структуру Группы Метинвест: ИНКОР и КО (2008 г) и ЗАО «ММЗ» (2008 и 2009 гг.).

С целью сопоставления данных Компании с зарубежными предприятиями, начиная с 2009 года, в социальном отчете публикуются коэффициенты частоты случаев потери трудоспособности (LTIFR) и частоты случаев со смертельным исходом (FIFR), которые рассчитываются на 1 000 000 отработанных человеко-часов (а не на 200 000, как рекомендует GRI).



В основе подхода Метинвеста к управлению вопросами ПБ, ОТ и ООС лежит убеждение, что главный элемент в системе защиты – это человек. Абсолютное большинство происшествий имеет в своей основе человеческий фактор



ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ БЕЗОПАСНОСТИ

ВЕРТИКАЛЬ ЦЕНТРАЛЬНЫХ КОМИССИЙ ПО ОТ, ПБ И ООС

НАБСОВЕТ

Председатель и состав комитета⁵ – члены Наблюдательного Совета

УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ

Председатель:
Генеральный директор УК

Состав ЦК:
члены Правления (директора Дивизионов и функциональных дирекций)

ДИВИЗИОН

Председатель:
директор Дивизиона

Состав ЦК:
директора предприятий и функциональные руководители Дивизиона

ПРЕДПРИЯТИЕ

Председатель:
директор предприятия

Состав ЦК:
руководители производственных и функциональных подразделений предприятия

В 2008 году в Группе Метинвест была принята Стратегия по ОТ, ПБ и ООС (далее – Стратегия) на 2008-2011 годы, в которой определены приоритетные направления деятельности. В том же году в Управляющей компании была сформирована Дирекция по промышленной безопасности и экологии, призванная оказывать содействие высшему руководству Группы в реализации Стратегии.

Стратегия может быть реализована лишь при наличии эффективной системы управления, поэтому в 2009 году Метинвест начал выстраивать интегрированную систему менеджмента (ИСМ). Под интеграцией мы понимаем объединение в одной системе управления двух направлений: охрана труда и промышленная безопасность, с одной стороны, охрана окружающей среды – с другой, а также интеграцию систем управления предприятий Группы и Управляющей компании.

На начальном этапе, в 2009 году, ИСМ была внедрена в ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» и сертифицирована на соответствие международным стандартам OHSAS 18001 и ISO 14001. По состоянию на конец 2010 года сертификаты соответствия OHSAS 18001 имели основные производственные предприятия Группы.

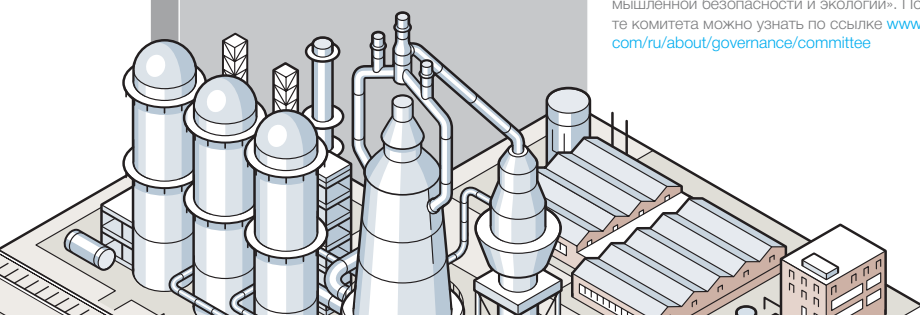
Следующим шагом было внедрение ряда общекорпоративных стандартов, действие которых распространяется как на Управляющую компанию, так и на предприятия Группы и устанавливает общие требования к ряду элементов системы управления.

ИСМ среди прочего устанавливает единый механизм управления при помощи Центральных комиссий по ОТ, ПБ и ООС, которые формируются на уровне Управляющей компании, Дивизионов, отдельных предприятий и представляют собой единую управленческую вертикаль. В состав ЦК всех уровней входят руководители производственных и функциональных подразделений. Таким образом, Центральные комиссии являются коллегиальными органами управления, которые представляют интересы и используют потенциал всех производственных и функциональных руководителей.

Управление через ЦК позволяет обеспечить тщательную проработку решений и оперативный контроль за их исполнением, так как решения принимаются руководителями, непосредственно отвечающими за вопросы безопасности на производственных объектах. Для решения отдельных задач ЦК могут формировать рабочие группы, председателями которых являются члены ЦК, а привлекаться к работе в группе могут любые специалисты, в том числе внешние эксперты и представители подрядных организаций. Это позволяет вовлекать в работу по обеспечению безопасности специалистов, обладающих необходимыми компетенциями.

Примером успешной деятельности являются результаты рабочей группы по обеспечению безопасности подрядных организаций, которая была сформирована в 2009 году на ОАО «ЕМЗ». По решению рабочей группы проводились еженедельные целевые проверки состояния охраны труда на рабочих местах как членами группы, так и ответственными от подрядных организаций. Руководители подрядных организаций разработали мероприятия и планы внедрения стандарта «Обеспечение безопасности работ, выполняемых подрядными организациями». Также проведена оценка действующих контрактов на предмет соответствия требованиям стандарта.

⁵ При Наблюдательном Совете действует «Комитет по промышленной безопасности и экологии». Подробнее о работе комитета можно узнать по ссылке www.metinvestholding.com/ru/about/governance/committee



ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

АУДИТЫ БЕЗОПАСНОСТИ

На предприятиях Группы в 2010 году проведено:

50 041

поведенческих
аудитов безопасности

64 305

целевых аудитов безопасности

В Компании внедрен стандарт «Аудиты безопасности на промышленных предприятиях Группы Метинвест», в соответствии с которым руководители всех уровней, в том числе высшее руководство Управляющей компании (Правление) и руководители предприятий регулярно посещают производственные участки с целью наблюдения за работой и за условиями труда.

Аудиты безопасности дополняют проведение проверок в рамках трехступенчатого контроля. Отличительной чертой аудитов является фокус на действиях работников, в то время как проверки и инспекции зачастую сфокусированы на состоянии оборудования, территории, зданий и сооружений. Проводя аудиты, руководители корректируют опасные действия работников и отмечают безопасные приемы работы. Таким образом, работники видят, что безопасность важна для руководителя, они учатся определять присущие работе опасности, а также понимают, что руководитель видит и ценит, когда они работают безопасно. В результате у работников формируется такая модель поведения, когда внимание к своей безопасности и окружающих людей становится частью внутренних

убеждений и ценностей. Поэтому данный вид аудитов получил название «Поведенческий аудит безопасности».

Стандарт предусматривает также проведение аудитов с фокусом на опасные условия, т.е. на состояние оборудования, выполнение правил проведения тех или иных видов работ и т. д. Такие аудиты безопасности получили название целевых, они проводятся по утвержденным стандартам проверочным спискам, обязательным для всех предприятий Группы. Кроме того, предприятия разрабатывают дополнительные проверочные списки с учетом своих особенностей. Например, на ОАО «ИнГок» разработали и используют проверочные списки по таким актуальным темам, как «Перевозка негабаритных и опасных грузов» и «Перевозка людей».

Аудиты помогают формировать современную культуру безопасности: оперативно выявлять и корректировать опасные действия и условия на рабочих местах; анализировать полученную информацию, определять наиболее проблемные направления и приоритеты в дальнейшей работе по улучшению безопасности на рабочих местах.

КОРЕННЫЕ ПРИЧИНЫ ПРОИСШЕСТВИЙ

Одновременно с усилиями по предотвращению несчастных случаев мы стремимся извлекать максимум информации из тех происшествий, которые нам не удалось избежать, и использовать эту информацию для более надежной защиты от повторения аналогичных происшествий.

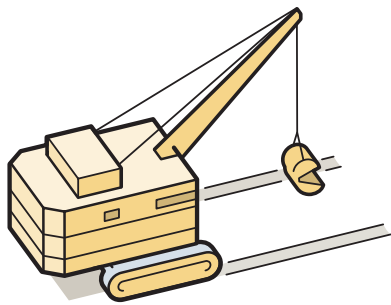
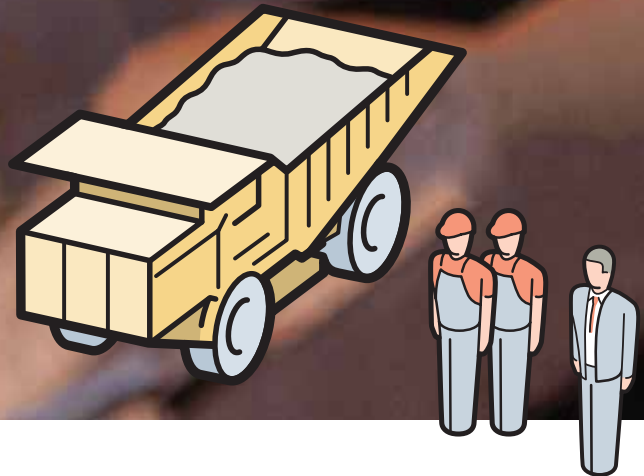
В Метинвесте принят стандарт «Порядок определения коренных причин происшествий». Методика анализа, заложенная в стандарте, позволяет сосредоточить внимание на выявлении недостатков в системах управления из-за которых произошел несчастный случай или авария. Мы называем такие недостатки коренными причинами происшествий.

КОРЕННЫЕ ПРИЧИНЫ ПРОИСШЕСТВИЙ ОТВЕЧАЮТ СЛЕДУЮЩИМ УСЛОВИЯМ:

- представляют собой недостатки в системе управления
- устранение этих недостатков позволяет исключить или свести к минимуму возможность повторения аналогичного происшествия
- решение данной проблемы находится в рамках компетенции руководства подразделения, предприятия или Группы Метинвест



Одна из задач руководителя – мотивировать подчиненных совершать правильные действия, создавать стимулы для безопасного поведения и своевременно пресекать опасные практики. Одним из таких инструментов являются Аудиты безопасности



Обязательными этапами анализа являются разработка и реализация корректирующих и предупреждающих мероприятий. Они направлены на устранение выявленных недостатков в системе управления, и при необходимости распространяются на все участки и операции, где возможны аналогичные происшествия.

Порядок также устанавливает регламент распространения информации о происшествиях на всех предприятиях Группы: «Молнии» содержат первичную информацию, что помогает руководителям и работникам

выявить и устранить аналогичные условия на своих участках работ. «Выводы из происшествий» объявляются по окончании работы по определению коренных причин и содержат обобщенные результаты анализа.

Руководители всех уровней проходят обучение данной методике, а некоторые проходят углубленное обучение и выступают в качестве экспертов-методистов. Это позволяет нам говорить, что определение коренных причин проводится в строгом соответствии с методикой.

РИСКИ В ОБЛАСТИ ОТ и ПБ

В 2010 году в Компании создана методологическая основа для деятельности по оценке и снижению рисков. Стандарт «Анализ безопасности выполнения работ» (АБВР) направлен на то, чтобы каждый работник выполнял простую, но эффективную оценку рисков перед началом любой работы и в ходе ее выполнения.

Особенность данного стандарта заключается в том, что он направлен в первую очередь на рабочих. Именно они должны обладать устойчивыми навыками проведения АБВР, переставая быть пассивными получателями инструкций от руководителей.

Стандарт «Оценка и снижение рисков производственных процессов» направлен на более узкую целевую аудиторию: производственных руководителей и специалистов, т.к. для его реализации требуется более высокий уровень экспертных знаний и полномочий. В развитие данного стандарта разработаны Методические указания по нескольким международным методам оценки рисков, таким как HAZID, ENVID, Bow-Tie, HAZOP.

РЕАЛИЗАЦИЯ КРУПНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Стратегия Метинвеста предполагает реализацию крупных инвестиционных проектов по строительству и модернизации производственных мощностей. Поэтому разработан стандарт «Управление ОТ, ПБ и ООС при осуществлении инвестиционных проектов», который позволит обеспечить строгое соблюдение требований законодательства Украины и международных инвесторов (если проекты осуществляются с привлечением внешнего финансирования), в частности, банков, разделяющих Принципы Экватора. Стандарт регламентирует процесс управления рисками на всех стадиях осуществления проектов.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

На обучение сотрудников Компании корпоративным стандартам в области охраны труда и промышленной безопасности затрачено:

64 890
ЧЕЛОВЕКО-ЧАСОВ

в 2010 году

8 525
РАБОТНИКОВ

обучено внутренними тренерами

Любое нововведение должно быть понятно людям, иначе они не смогут соответствовать новым требованиям. Мы инвестируем в обучение руководителей и работников новым инструментам управления безопасностью и методам безопасного выполнения работ.

В отчетный период Компания уделяла особое внимание обучению руководителей всех уровней – от топ-менеджеров Управляющей компании до линейных руководителей предприятий. Внедрение каждого корпоративного стандарта сопровождалось обучением. С 2009 года в Метинвесте действует постоянная программа

обучения для линейных руководителей, реализуемая силами ДПБиЭ и командой внутренних тренеров.

Компания уделяет внимание и развитию сотрудников служб охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, так как они должны быть не только профессионалами в своей области, но и эффективными руководителями. В 2010 году для них была разработана модель компетенций и проведена оценка менеджерских и профессиональных компетенций. По их результатам разработаны индивидуальные планы развития, намечен план тренингов.

КОЛИЧЕСТВО РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ОБУЧЕННЫХ КОРПОРАТИВНЫМ СТАНДАРТАМ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ



ПОДГОТОВКА ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ

Задача одновременного обучения большого количества человек возникла в связи с внедрением корпоративных стандартов. Учитывая значительный объем работы, которую предстояло выполнить в сжатые сроки, было принято решение о запуске программы подготовки внутренних тренеров. Внутренний тренер – это специалист, имеющий значительный производственный опыт и прошедший

соответствующую подготовку. В процессе предварительной подготовки внутренние тренеры изучали стандарты Компании, получили знания по основам андрагогики⁶, освоили методику ведения интерактивного тренинга, усовершенствовали свои презентационные навыки.

Оригинальным и продуктивным мы считаем решение о привлечении к этой работе пенсионеров предприятий Метинвеста, обладающих большим опытом руководящей работы на производстве. Реализация их потенциала позволяет Компании аккумулировать и



⁶ Андрагогика – раздел педагогики, описывающий освоение знаний и умений взрослыми людьми, а также особенности руководства этой деятельностью со стороны преподавателя-фасилитатора.



Любое нововведение должно быть понятно людям, иначе они не смогут соответствовать новым требованиям. В Метинвесте с 2009 года действует постоянная программа обучения корпоративным стандартам в области ОТ, ПБ и ООС для линейных руководителей всех предприятий Компании

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ

В 2010 году принято «Положение о премии Генерального директора в области охраны труда, промышленной безопасности, охраны здоровья и охраны окружающей среды». Все сотрудники предприятий Группы могут участвовать в конкурсе на получение премии, представив проекты, которые привели к существенному улучшению безопасности труда,

предотвращению производственных аварий, профилактике профессиональных заболеваний или к снижению воздействия на окружающую среду.

В 2011 году планируется проведение первого финала конкурса, который будет приурочен к празднованию пятилетнего юбилея Компании.

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦОДЕЖДЕ И СРЕДСТВАМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

2,5

млн. грн.

составили инвестиции в обучение персонала по охране труда и промышленной безопасности в 2010 г.

Метинвест обеспечивает сотрудников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с государственными нормами. Вместе с тем мы стремимся обеспечить своим сотрудникам максимально высокую степень защиты и поэтому устанавливаем более высокие требования в данной области. Для выполнения этой задачи в 2009 году на предприятиях ГРД был запущен пилотный проект по обеспечению работников спецодеждой и средствами СИЗ улучшенного качества.

Опираясь на опыт, приобретенный при реализации проекта в ГРД, в течение 2010 года в Управляющей компании был разработан стандарт «Требования к спецодежде, спецобуви и другим СИЗ для работников предприятий, входящих в Группу Метинвест». Требования Стандарта распространяются на все

рабочие специальности предприятий Группы, определяют уровень защиты и качества СИЗ и предусматривают выдачу дополнительных средств защиты, не включенных в отраслевые нормы.

В ходе реализации этого проекта были последовательно выполнены следующие обязательные этапы:

- проведен диагностический аудит, в ходе которого были определены опасные и вредные производственные факторы, присутствующие на рабочих местах;
- определен перечень требований, которым должны отвечать СИЗ;
- выполнен анализ выдаваемых СИЗ, чтобы определить полностью соответствия требованиям;
- определен перечень новых СИЗ, которые в полной мере соответствуют всем требованиям;
- проведены производственные и лабораторные испытания с привлечением ведущего в этой области отраслевого института.

Особое внимание при разработке стандарта уделялось удобству и эргономичности предлагаемых новых средств защиты. В течение 2011 года новые образцы спецодежды и СИЗ, соответствующие корпоративному стандарту, поступят на предприятия Группы.

передавать знания, имеющие практическую ценность. Кроме того, программа имеет важный социальный эффект:

- тренеры обрели новую, интересную и востребованную профессию;
- получили возможность дополнительного заработка;
- созданы дополнительные стимулы и востребованность для людей пенсионного возраста.

В данный момент в Метинвесте работают 53 внутренних тренера, в 2009–2010 годах они обучили 8 525 работников.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

РАБОТА С ПОДРЯДЧИКАМИ

Многие виды работ на производственных площадках Метинвеста выполняют подрядные организации. Происшествия у подрядчиков могут иметь негативные последствия для нашего персонала и производственных объектов. Поэтому мы считаем необходимым активно взаимодействовать с ними по вопросам обеспечения безопасности. Это не только наша моральная обязанность – защищать от травм людей, которые у нас работают (независимо от принадлежности к организации), но и наш долг по обеспечению устойчивого развития бизнеса.

С этой целью в Группе Метинвест разработан (и начнет работать в 2011 году) корпоративный стандарт «Обеспечение безопасности работ, выполняемых подрядными организациями». Согласно требованиям стандарта наши предприятия начинают взаимодействие с подрядчиками еще до заключения контракта, т.е. на этапе предварительной оценки и выбора подрядчика. Специалисты предприятий оценивают

потенциальных партнеров как на соответствие требованиям законодательства, так и внутренним корпоративным требованиям, которые будут предъявляться к ним в процессе выполнения работ. Требования по ОТ, ПБ и ООС включаются в контракты с подрядными организациями. Уровень безопасности подрядной организации при выполнении работ для наших предприятий, степень их добросовестности и активности при решении выявленных проблем учитываются при принятии решений о дальнейшем сотрудничестве.

Это взаимодействие продолжается и на этапе выполнения работ: мы проводим совместные аудиты и проверки, расследования происшествий, разрабатываем планы мероприятий по улучшению безопасности на рабочих местах. Результаты совместной работы обсуждаются на регулярных совещаниях с участием ответственных руководителей предприятий и подрядных организаций.

ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА

Труд шахтеров и металлургов связан с работой в условиях, которые существенно отличаются от привычных для человека (вибрация, высокие температуры, влажность, замкнутое пространство). Для предупреждения заболеваний, связанных с производственными факторами, и сохранения здоровья нужна системная работа. В отчетном периоде был проведен анализ существующей на предприятиях системы охраны здоровья с целью ее адаптации к современным требованиям и лучшим мировым практикам.

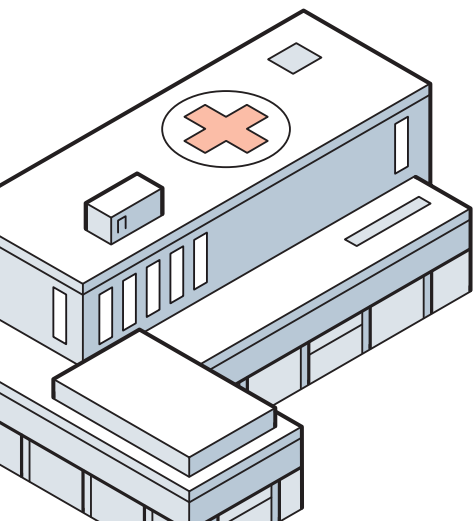
По итогам оценки работы медицинских служб был сделан вывод, что отдельные компоненты системы охраны здоровья функционируют на всех предприятиях Группы. Вместе с тем необходимо:

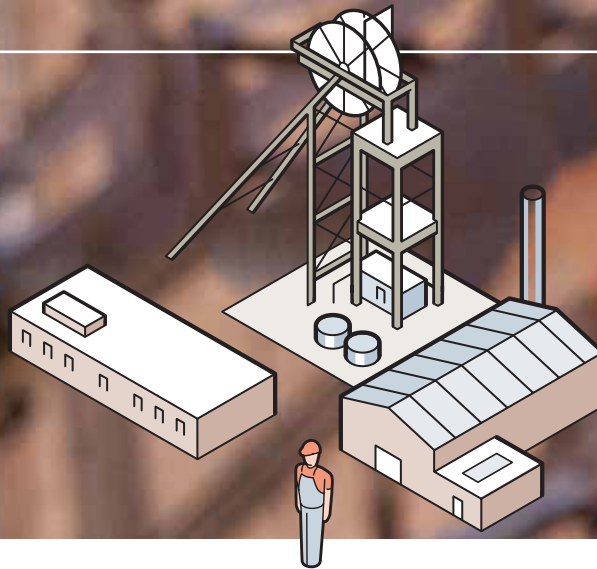
- внедрить единый для всех предприятий современный стандарт к организации неотложной помощи на догоспитальном этапе;

- улучшить существующую систему первичной и периодической экспертизы трудоспособности (диагностики сердечно-сосудистых заболеваний);
- внедрить современную систему профилактики сердечно-сосудистых заболеваний и пропаганды здорового образа жизни;
- пересмотреть и адаптировать систему выявления профессиональной патологии.

Полученные выводы легли в основу «Стратегии развития системы охраны здоровья на предприятиях Группы», которая в 2010 году начала внедряться в качестве пилотного проекта в ОАО «Краснодонуголь».

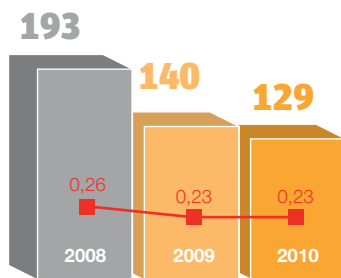
Для повышения качества оказания первой помощи на трех шахтах оборудуются подземные медицинские пункты с круглосуточным дежурством медицинского персонала.





Наша моральная обязанность – защитить людей, которые работают на производственных площадках Метинвеста независимо от их принадлежности к Компании. Поэтому мы активно взаимодействуем с подрядными организациями по вопросам обеспечения безопасности

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО СЛУЧАЕВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ



Коэффициент профессиональных заболеваний

Во всех шахтах будут расположены подземные укладки с комплектом носилок, иммобилизационных шин, перевязочного материала для оперативного оказания неотложной помощи работниками, не имеющими медицинского образования. Наземные медпункты предприятий оснащаются автоматическими дефибрилляторами и портативными сумками с современным оборудованием для оказания неотложной помощи.

Специалисты Научно-практического центра медицины катастроф разработали программу обучения по оказанию первой помощи при острой сердечной патологии и травме в соответствии с требованиями международных стандартов. Программа адаптирована для слушателей вне зависимости от их начального уровня знаний в этой области. Обучение будет проводиться для медицинского персонала и сотрудников предприятий, которые ближе всего находятся к работникам в момент возникновения нештатной ситуации (бригадиров, начальников цехов). В перспективе планируется обучить всех работников, находящихся в условиях повышенной нагрузки. По данной методике в 2010 году на предприятиях ОАО «Краснодонуголь» прошли обучение более 100 медиков и начали обучение более 50 работников офисов (включая высшее руководство). В 2011 году обучение будет проведено на всех предприятиях Группы. Прошедшие обучение

медики стали внутренними тренерами, которые будут обучать добровольных медицинских помощников и рабочих.

Второй компонент Стратегии включает мероприятия по профилактике сердечно-сосудистых заболеваний и пропаганде здорового образа жизни. Акцент ставится на повышении осведомленности работников и руководителей о рисках, связанных с образом жизни, таких как курение, избыточный вес, низкая физическая активность, стресс и т.д. Мы будем привлекать внимание работников к «управляемым рискам», которые не требуют вмешательства профессиональных медиков и зависят от знаний и поведения самого работника.

Третий компонент Стратегии – повышение качества медицинских осмотров. Совместно с Институтом медико-социальных проблем Донбасса будет создан дополнительный регламент по проведению предварительных и периодических осмотров. Подход будет базироваться на первичной оценке здоровья работника в момент трудоустройства и постоянному мониторингу того, как оно изменяется с течением времени. Запланированы мероприятия по улучшению экспертизы трудоспособности, профессиональной патологии, предотвращения развития заболеваний, диспансеризации.

СТРАТЕГИЯ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

I. Первая помощь	II. Пропаганда здорового образа жизни	III. Профессиональное здоровье
<p>Сокращение времени реагирования на ЧС</p> <p>Оснащение медицинской службы современными:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оборудованием • средствами связи • транспортом <p>Обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • медицинских работников • добровольных Медицинских Команд • рабочих и служащих 	<p>Использование Скрининг-программ</p> <p>Проведение тематических кампаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сердечно-сосудистые заболевания • курение • алкоголь • физическая активность • сбалансированное питание • управление стрессом 	<p>Расширение регламента предварительных и периодических медицинских осмотров</p> <p>Использование средств коллективной защиты на производстве</p>

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В 2010 году разработана и внедрена методика проведения целевых экологических аудитов, которые направлены на выявление экологических аспектов деятельности предприятий, доведение информации до руководителей Компании, а также выработку предложений по улучшению системы управления ООС





Работа по восстановлению нарушенных земель является важным направлением экологических программ



СО ДНЯ ОСНОВАНИЯ КОМПАНИЯ ИДЕТ ПО ПУТИ СИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ВОПРОСАМИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стратегический подход состоит в постепенном снижении объемов образования отходов, выбросов и сбросов загрязняющих веществ путем совершенствования технологических процессов, оптимизации работы оборудования и внедрения более современных технологий.



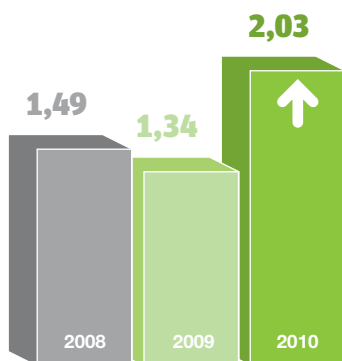
НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ

■ ПОДРОБНЕЕ →

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ

ВЛОЖЕНИЯ В ПРИРОДООХРАННЫЕ
МЕРОПРИЯТИЯ (МЛРД. ГРН.)



Являясь частью Стратегии Компании по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды, а также частью ИСМ, управление охраной окружающей среды строится по тем же принципам, что и система охраны труда и промышленной безопасности. Управление осуществляют руководители всех уровней – от Наблюдательного Совета до начальников участков через Центральные комиссии (ЦК). В отчетный период на каждом предприятии Группы были созданы подкомиссии ЦК по охране окружающей среды, работа которых началась в 2011 году.

Управление по охране окружающей среды оказывает помощь руководителям Компании в реализации экологического компонента Стратегии: ставит единые задачи, разрабатывает экологические стандарты и обеспечивает методическую поддержку при их внедрении. Предприятия решают специфические экологические задачи, которые включаются в их ежегодные природоохранные программы. Таким образом, обеспечивается системный и в то же время гибкий подход, учитывающий особенности и условия каждого предприятия.

Взаимодействие предприятий и Управляющей компании осуществляется посредством ежеквартальных совещаний с руководителями служб ООС всех предприятий Метинвеста. В 2010 году на совещаниях рассматривались темы, связанные с идентификацией экологических аспектов и с долгосрочным планированием природоохранных затрат. Основной акцент был сделан на внедрении специальных процедур, направленных на повышение эффективности деятельности экологических служб. Для решения наиболее существенных вопросов создаются Рабочие группы, в которые входят представители различных служб Управляющей компании и предприятий.

Системы экологического менеджмента предприятий Группы прошли сертификацию на соответствие международному стандарту ISO 14000. По состоянию на конец 2010 года сертификаты соответствия имеют все предприятия ГРД, два металлургических завода (ОАО «ХТЗ» и ОАО «ЕМЗ»), а также ООО «НПО «Инкор и Ко».

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И РИСКИ

За последние два года мы провели углубленный анализ экологических аспектов производственной деятельности каждого предприятия. В результате составлен Реестр экологических аспектов, проведены их оценка и ранжирование, разработана и опробована методика определения экологического риска. На основе проведенной оценки экологическими службами предприятий внесены необходимые изменения и дополнения к составленным ранее программам природоохранных мероприятий.

В 2010 году разработана и внедрена методика проведения целевых экологических аудитов, которые направлены на выявление экологических аспектов деятельности предприятий, доведение информации до руководителей Компании, а также выработку предложений по улучшению системы.

Еще одним важным направлением, которое взято на контроль Управляющей компанией, является оптимизация работы по получению разрешительных документов. Создана база данных разрешительной документации всех предприятий, проводится регулярный мониторинг получения документов. Системный подход закреплен в процедуре «Порядок организации работ по получению разрешительной документации в сфере ООС».

Постоянно проводится мониторинг изменений природоохранного законодательства, создана и поддерживается в актуальном состоянии электронная библиотека нормативных документов, в соответствии с новым Налоговым Кодексом подготовлены электронные формы расчета экологических платежей предприятий.



Дополнительно к обязательным мерам контроля предприятия проводят исследования, результаты которых используются для принятия мер по предотвращению рисков



ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ

Контроль экологической безопасности является абсолютным приоритетом Метинвеста. С этой целью осуществляются различные виды мониторинга: анализ состояния атмосферного воздуха на границах санитарно-защитных зон предприятий, гидрологические наблюдения, контроль качества сточных вод, состояния водоемов приемников сточных вод и т.д.

Дополнительно к обязательным мерам контроля предприятия проводят исследования, результаты которых используются для принятия мер по предотвращению рисков. По заказу ОАО «ЦГЭК» Украинский научно-исследовательский институт экологических проблем провел обследование производственных территорий и определил источники загрязнения, представляющие наибольший риск. По итогам разработаны предложения по созданию системы наблюдения и раннего оповещения.

На ОАО «СевГЭК» выполнен комплексный анализ хвостохранилищ и отвалов Первомайского и Анновского

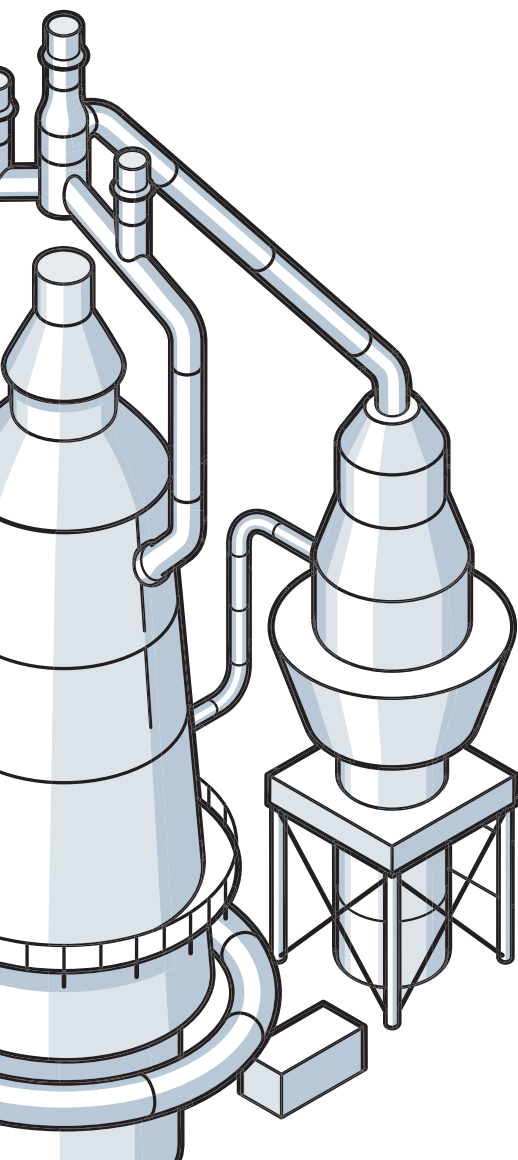
карьеров с целью всесторонней оценки их влияния на атмосферный воздух, поверхностные и подземные воды, почвы. Результаты показали, что данные места удаления отходов обеспечивают высокую степень защиты.

Необходимо отметить, что несущественное повышение значений ряда экологических показателей Компании по сравнению с предыдущим отчетным периодом произошло в связи со спадом производства в 2009 году и последующим подъемом в 2010 году. Рост показателей в 2010 году также связан с расширением границ отчетности – в данный отчет дополнительно включены два предприятия – ЗАО «ММЗ» и ООО «НПО «Инкор и Ко». При этом в результате реализации экологических программ предприятий на некоторых источниках выбросы и сбросы прекращены полностью, на других – существенно снижены. Примеры уменьшения воздействия приведены далее в этом разделе отчета.



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ



На горно-обогатительных комбинатах продолжены постоянные природоохранные мероприятия и запущена комплексная программа по модернизации аспирационного оборудования. На ОАО «СевГОК» в 2009 году построены современные электрофильтры на обжиговой машине в цехе производства окатышей, считающиеся одними из лучших очистных аппаратов в мире (эффективность очистки до 98%). В 2010 году строительство такого же электрофильтра началось и на второй обжиговой машине. Данные мероприятия вошли в «Программу улучшения экологического состояния Днепропетровской области за счет уменьшения загрязнения окружающей природной среды основными предприятиями-загрязнителями на 2007–2015 гг.».

Мероприятия металлургических и коксохимических предприятий были сфокусированы на модернизации, проведении капитальных и текущих ремонтов, а также установке нового оборудования. Так, на ОАО «ХТЗ» установлена третья индукционная печь взамен старой газовой нагревательной печи, что позволило ликвидировать источники выбросов оксидов азота и оксида углерода, связанных с горением газа. Кроме значительного экологического эффекта и повышения эффективности производства (сокращено время разогрева печи), индукционные печи позволяют снизить расход газа.

Помимо реализации инвестиционных проектов, направленных на значительное снижение либо полное исключение выбросов загрязняющих веществ, Компанией большое внимание уделяется вопросам поддержания эффективности газоочистных установок различных производств. Такие мероприятия носят постоянный характер. От своевременности и высокого качества исполнения ремонтов напрямую зависит стабильная и безопасная работа газоочистного оборудования и, как результат, – поддержание уровня выбросов загрязняющих веществ в рамках установленного лимита. Так, в отчетном периоде на металлургических предприятиях

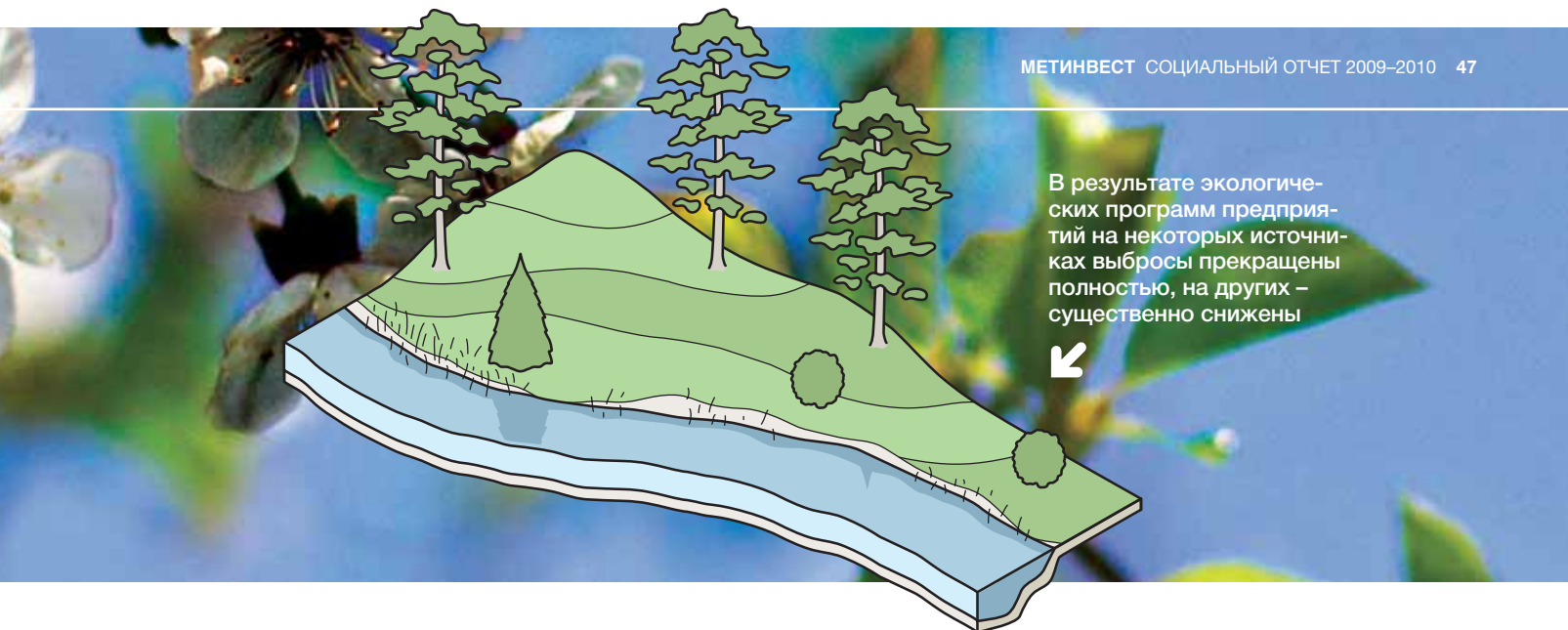
Компании были проведены текущие и капитальные ремонты газоочистных установок в доменном и агломерационном цехах ОАО «МК «Азовсталь», реконструирован газоотводящий тракт в конвертерном цехе ОАО «ЕМЗ» и др.

На ОАО «Краснодонуголь» основные меры направлены на профилактику самовозгорания и тушение горящих породных отвалов, подготовку отвалов к последующей рекультивации, а также реализацию проектов в рамках Киотского протокола⁷. Выполнение мероприятий по тушению породных отвалов позволит полностью исключить выбросы в атмосферу оксида углерода, оксидов азота, сернистого ангидрида, сероводорода, образующихся в результате их горения. Работы постоянно проводятся на девяти действующих объектах в тесном сотрудничестве с научно-исследовательскими институтами и специализированными организациями.

На шахте «Ореховская», например, в отчетном периоде достигнуто снижение выбросов от 17% до 90% по различным веществам (проект продолжается).



⁷ См. раздел отчета «Изменение климата».



В результате экологических программ предприятий на некоторых источниках выбросы прекращены полностью, на других – существенно снижены

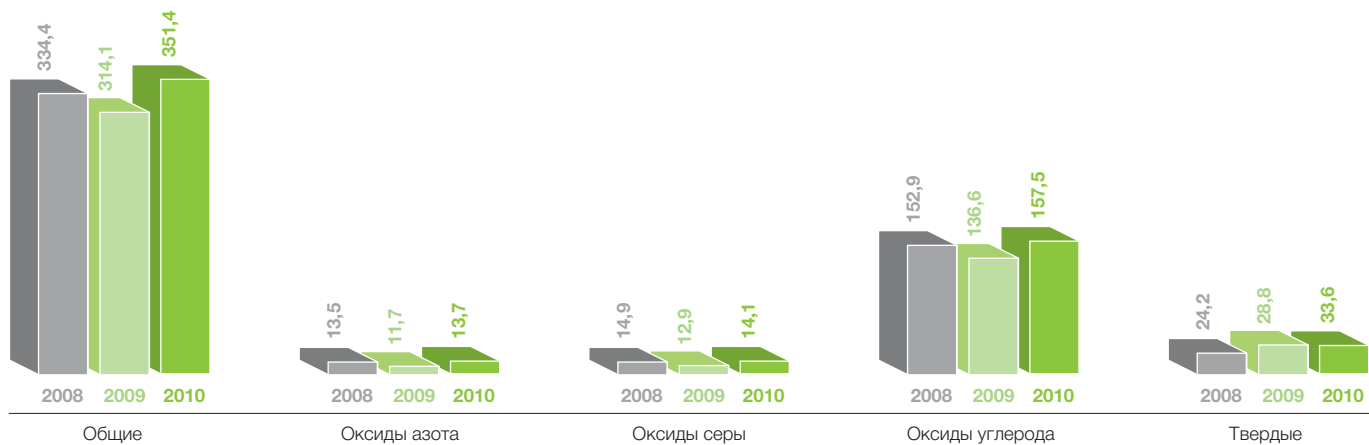


На шахте «Дуванная» проведены экспериментальные работы по тушению очагов горения инновационным методом нагнетания глинистого раствора на глубину три метра. В 2011 году запланирована оценка эффективности этого метода.

Важным перспективным направлением работы является изучение новых экологически чистых технологий по использованию угля для котельных. Одна из предлагаемых технологий

позволяет получать из каменных углей искусственное композиционное жидкое топливо, не имеющее аналогов в мире. Метинвест изучает опыт британской программы «Экологически чистое ископаемое топливо» и технологии химической переработки угля для получения синтетического горючего. Если какая-либо из технологий будет признана возможной к применению, это позволит существенно расширить использование угля в котельных.

ВАЛОВЫЕ ВЫБРОСЫ В АТМОСФЕРУ (ТЫС. Т)



СОКРАЩЕНИЕ ВЫБРОСОВ НА ОАО «АКХЗ»

В 2010 году на ОАО «АКХЗ» завершено строительство установок конечного охлаждения коксового газа (с 2008 по 2010 год было построено три установки), что позволило предприятию полностью исключить из технологической схемы охлаждения контакт загрязненного газа с водой. Как следствие – выбросы в атмосферу на открытых холодильниках АКХЗ были полностью прекращены. Благодаря этой технологии также сократилась нагрузка на биохимические установки завода, где очищается используемая в технологических процессах вода, что повысило надежность их работы и улучшило качество очистки воды.

Достигнутый комплексный результат проекта:

- сокращение потерь бензольных углеводородов;
- отсутствие непосредственного контакта загрязненного коксового газа с оборотной водой, что не позволяет химическим веществам переходить из газа в воду;
- отсутствие выбросов в атмосферный воздух при охлаждении оборотной воды в градирнях (ликвидированы источники загрязнения

атмосферы – градирни конечного охлаждения газа в двух цехах);

- исключены продувки грязной воды из оборотных циклов на биохимические установки в количестве 80 м³/час.

Внедрение данной технологии привело к общему сокращению выбросов в атмосферу в объеме более чем 2 тыс. т химических веществ в год.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ОБРАЩЕНИЕ С ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

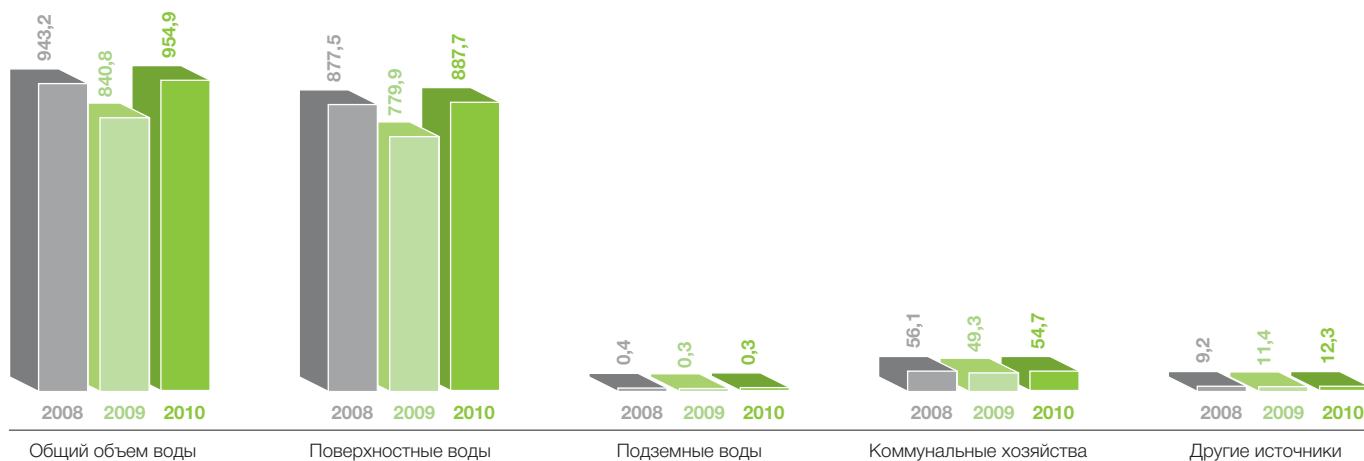
Основной водозабор предприятия Группы осуществляется из поверхностных источников, а также из систем централизованного водоснабжения. Значительная часть воды находится в оборотных циклах и используется для охлаждения оборудования, не подвергаясь загрязнению.

Для исключения водопотребления поверхностных вод и сброса сточных вод в поверхностные водоемы на ОАО «СевГОК» используется система оборотного водоснабжения. Источником водоснабжения является специальный пруд, в который поступает осветленная

вода из хвостохранилища. Для стабильной работы данной системы в 2010 году введена в эксплуатацию новая насосная станция оборотного водоснабжения, каждый водовод которой также оборудован расходомерами, что позволяет производить фактический учет подаваемой технической воды.

Часть водных ресурсов непосредственно участвует в технологическом процессе. Образующиеся сточные воды проходят несколько стадий очистки и затем сбрасываются в открытые водные объекты.

ОБЪЕМ ПОТРЕБЛЕНИЯ ВОДЫ (МЛН. М. КУБ.)



СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОВЕРХНОСТНЫЕ ВОДНЫЕ ОБЪЕКТЫ

Металлургический комбинат «Азовсталь» уделяет особое внимание снижению воздействия производственных процессов на акваторию Азовского моря.

Основная деятельность комбината направлена на оптимизацию расхода

морской воды на производственные нужды и повышение степени очистки сточных вод. В частности, исключено применение морской воды для охлаждения камерных термических печей, оптимизировано потребление морской воды газоочистками доменных печей, ряд технологических агрегатов переведен на оборотную техническую воду.

Для механической очистки сточных вод от загрязняющих веществ на предприятии используется шламонакопитель, в котором происходит удаление взвешенных веществ и нефтепродуктов путем отстаивания, а также осветление



ПЕРСПЕКТИВНЫМ НАПРАВЛЕНИЕМ РАБОТЫ МЕТИНВЕСТА ЯВЛЯЕТСЯ ИЗУЧЕНИЕ НОВЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЧИСТЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

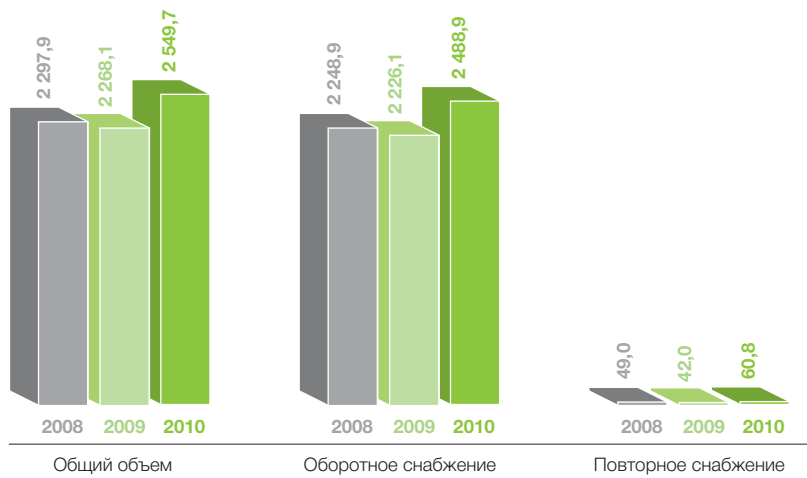
В 2009 и 2010 годах объем сброса сточных вод составил 770 и 876 млн. м. куб. соответственно. Метинвест осознает, что сточные воды предприятий Компании оказывают негативное воздействие на водные объекты, в том числе на Азовское море. С целью снижения воздействия предприятия Метинвеста применяют технические решения и используют различные способы многоступенчатой очистки сточных вод (механической, биологической, электрохимической и др.).

Для очистки сбрасываемых шахтных вод в бассейн реки Большая Каменка на ОАО «Краснодонуголь» используется комплекс очистных сооружений, эффективность очистки которых составляет 69% на шахте Баракова и 76% – на шахте «Ореховская».

Предприятие ежегодно разрабатывает мероприятия по снижению объемов содержащихся взвешенных веществ. В 2010 году проведена очистка отстойников и береговых водосборов прудов осветителей. Это позволило на 30% повысить эффективность очистного сооружения путем равномерной подачи воды на очистку в течение суток, что увеличило время нахождения воды в отстойнике.

Лабораториями предприятий регулярно выполняются контрольные замеры качества сбрасываемых шахтных вод в бассейн рек Северский Донец и Большая Каменка по всем водовыпускам. Специалисты лаборатории городской СЭС также производят отбор проб шахтных вод для проведения химических и бактериологических анализов.

ОБЪЕМ МНОГОКРАТНО И ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ВОДЫ (МЛН. М. КУБ.)



и доочистка сточных вод, поступающих из аглодомного, конвертерного и прокатного цехов. Осадок, содержащийся в шламонакопителе (шлам), извлекается и используется в качестве вторичного железорудного сырья на аглофабрике предприятия. Интеграция ММК им. Ильича в Группу Метинвест в 2010 году позволила значительно увеличить объемы выемки и отгрузки железосодержащих шламов на аглофабрику комбината имени Ильича – объемы потребления осадка составляют 375,2 тыс. т в год, что значительно превышает ежегодный объем

образования шламовых отходов на «Азовстали». Таким образом, снижается размещение отходов на территории комбината и повышается эффективность очистки шламонакопителя.

Процесс биохимической очистки сточных вод в цехе коксохимического производства комбината осуществляется на биохимической установке микроорганизмами в специальных аэрируемых сооружениях. Микроорганизмы контактируют с загрязнениями сточных вод и разрушают их с помощью ферментов. Очищенная вода

в полном объеме (100%) используется для тушения кокса и в природные водоемы не сбрасывается.

Контроль качества сточных вод, сбрасываемых в Азовское море, в постоянном режиме осуществляет аттестованная лаборатория защиты воздушного и водного бассейнов: проводятся измерения концентрации загрязняющих веществ в отобранных пробах по методикам Минприроды Украины.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Большинство отходов Компании образуется вследствие деятельности угольных и горнодобывающих предприятий и является неопасными (99,97%, IV класса), при этом их размещение требует изъятия земель из полезного использования.

Основные подходы к обращению с отходами включают минимизацию воздействия на окружающую среду мест размещения отходов с помощью новых технологических решений, использование отходов в собственных производственных процессах, их передачу сторонним организациям для дальнейшего использования.

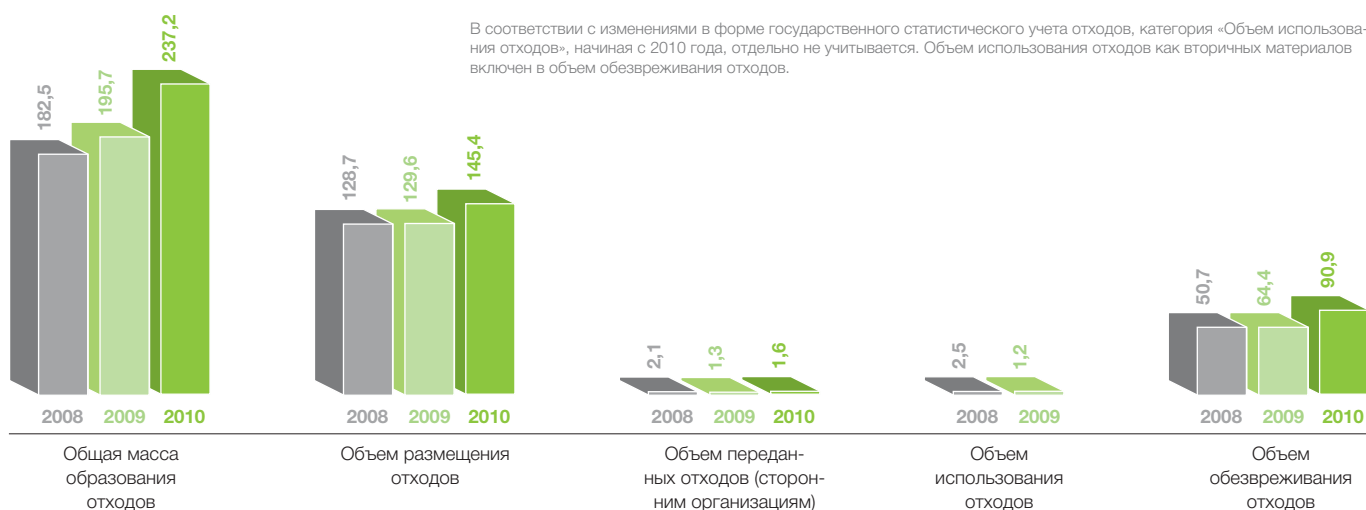
Начиная с 2010 года, Метинвест применяет системный подход к переработке и утилизации шлаков (твердых отходов) металлургического производства. Стартовал стратегически важный проект MONTIS (в переводе с латинского – «гора»). Цель проекта – ликвидация запасов отвальных шлаков, оптимизация процессов переработки и утилизации горячих шлаков.

Проект рассчитан на долгосрочный период и будет состоять из нескольких этапов. На первом этапе

Компания определит организацию-партнера, обладающую необходимым опытом применения технологий утилизации различных видов шлаков (отвальных, горячих). Вместе с партнером в 2011 году мы собираемся запустить пилотный проект на ЗАО «ММЗ», который должен будет определить действенность технологии и подтвердить расчетные данные. Для переработки шлаков предполагается использовать новейшее зарубежное оборудование. ЗАО «ММЗ» было выбрано для пилотного проекта в связи с тем, что здесь накоплены наибольшие объемы из имеющихся в Компании металлургических отходов.

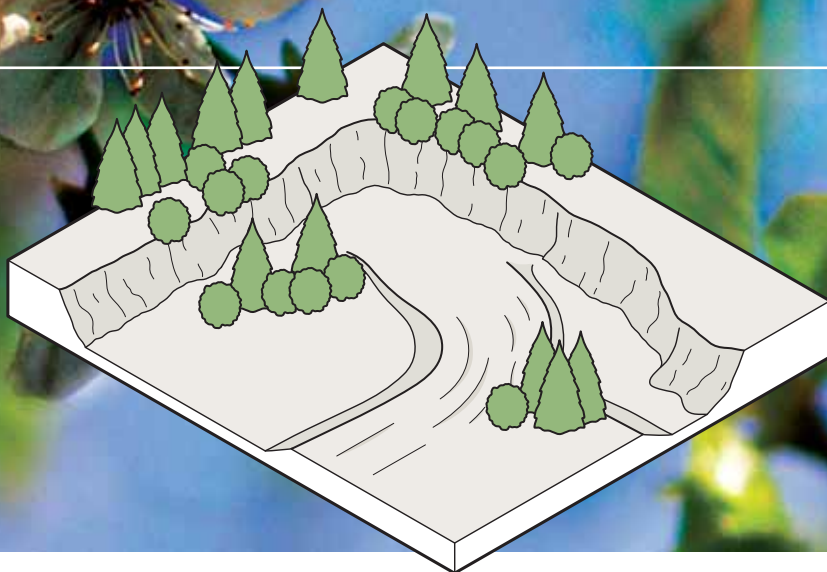
Если будут получены положительные результаты, в проект будут включены остальные металлургические предприятия Группы. На следующем этапе будет поставлена задача 100%-ной переработки горячих шлаков, образующихся в процессе текущего производства. Параллельно с этим будет решаться вопрос переработки и накопленных отвальных шлаков, однако ее масштабы будут зависеть от многих факторов, прежде всего от того, удастся ли организации-партнеру сформировать достаточный

ОБЩАЯ МАССА ОТХОДОВ (МЛН. Т)



В 2009 году рост образования отходов произошел вследствие реализации большого объема вскрышных работ горно-обогатительными комбинатами.

В соответствии с изменениями в форме государственного статистического учета отходов, категория «Объем использования отходов», начиная с 2010 года, отдельно не учитывается. Объем использования отходов как вторичных материалов включен в объем обезвреживания отходов.



Общая площадь рекультивированных земель в 2009–2010 годах в городах Кривом Роге и Краснодоне составила 35,7 га

рынок сбыта продуктов переработки. Поэтому Компания рассматривает проект MONTIS еще и как возможность формирования в Украине рынка потребления вторичного ресурса в строительстве, а также поддержку развития малого и среднего бизнеса.

Помимо этого, в отчетном периоде предприятия Группы продолжали реализовывать все долгосрочные программы и мероприятия по обращению с отходами, описанные в первом социальном отчете (работа комплекса предварительного обогащения железосодержащих песков на ОАО «ЦГОК»,

программа озеленения породного отвала на ОАО «АКХЗ», работа установки AMCOM на ОАО «МК «Азовсталь», рекультивация карьера №2 на ОАО «ЦГОК»), а также выполняли инвестиционные проекты, направленные на изучение возможностей полезного использования отходов и уменьшения объемов их образования.

С 2010 года на ОАО «ИнГОК» стартовал инвестиционный проект по определению целесообразности переработки окисленных руд комбината. В 2011 году будет выполнен комплекс исследований с привлечением

иностранных специалистов, а в 2012 году планируется разработка ТЭО проекта. По результатам ТЭО будет приниматься решение о модернизации обогатительных фабрик, что позволит комплексно использовать сырье и вовлекать в переработку окисленные кварциты, которые в настоящее время в Украине не перерабатываются.

РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ И ПРОГРАММЫ ОЗЕЛЕНЕНИЯ

На конец отчетного периода в Компании находится 104,8 га земель, подлежащих рекультивации⁸. Работа по восстановлению нарушенных земель является важным направлением экологических программ. Для сокращения количества нарушаемых земель используются следующие методы:

- засыпка выработанного пространства карьеров;
- переформирование отвала породы с последующей рекультивацией;
- озеленение и высадка деревьев.

Горно-обогатительные комбинаты в течение отчетного периода продолжали выполнять долгосрочные программы по горнотехнической рекультивации карьеров в г.Кривом Роге. Целью работ является восстановление земной поверхности, нарушенной ведением открытых горных работ карьера, а также сокращение объемов отчуждаемых земель под размещение отвалов вскрышных пород. На рекультивируемой площади карьеров предусмотрена высадка деревьев и кустарников.

В 2010 году ОАО «СевГОК» выполнило горнотехническую рекультивацию пустот в зоне горных работ шахты

«Первомайская». В результате объемы размещения вскрышных пород снижены на 6,05 млн. т. ОАО «ИнГОК» провело горнотехническую и биологическую рекультивацию первого года освоения на площади 9,88 га – нанесен плодородный слой земли и высажены 40000 саженцев. Рекультивация карьера №2 вскрышными породами Глееватского карьера позволила ОАО «ЦГОК» только в 2010 году складировать 1,24 млн. м³ вскрышных пород. Необходимо отметить, что весь объем отходов Глееватского карьера размещается в карьере №2, что позволяет избежать отведения дополнительных 140 га земли.

ОАО «Краснодонуголь» проводило рекультивацию земли после бурения дегазационных скважин на шахтоуправлении «Самсоновское-Западное». На площадках сооружения скважин до начала бурения производятся снятие и складирование верхнего плодородного слоя земли. По окончании эксплуатации каждой скважины на землях, временно занятых под буровую, проведена рекультивация, земли признаны годными для дальнейшего использования по их основному назначению.



Породный отвал после рекультивации ОАО «Краснодонуголь»

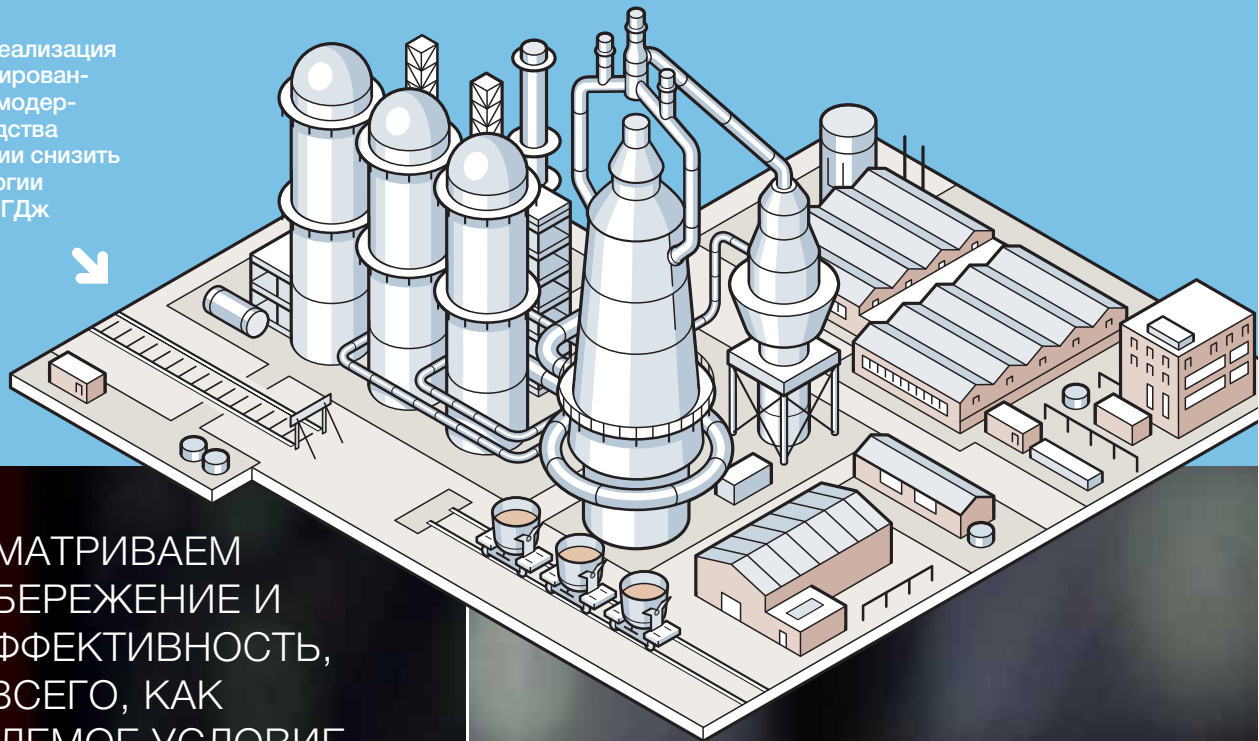
⁸ Земли, подлежащие рекультивации – земли, на которых прекращена хозяйственная деятельность и которые подлежат рекультивации согласно проектам о рекультивации (в соответствии с законодательством должны быть переданы в земельный запас).

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

Важным нововведением стало образование и функционирование Энергокомитетов, в которые вошли представители Управляющей компании и каждого предприятия. На заседаниях рассматриваются инвестиционные энергосберегающие мероприятия, анализируется их системный характер



Ожидается, что реализация ключевых запланированных проектов по модернизации производства позволит Компании снизить потребление энергии в среднем на 4–6 ГДж на тонну стали



МЫ РАССМАТРИВАЕМ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ, ПРЕЖДЕ ВСЕГО, КАК НЕОТЪЕМЛЕМОЕ УСЛОВИЕ РЕШЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЗАДАЧИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА,

принимая во внимание и значительный экологический эффект, обусловленный снижением потребления топлива.

В обозримом будущем глобальный тренд в металлургической и горно-добывающей отраслях, направленный на снижение удельного энергопотребления, будет влиять на конкурентоспособность компаний. Металлургические предприятия будут вынуждены искать решения в условиях дорожающих энергетических ресурсов на фоне роста потребности в энергии.



НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ

ПОДРОБНЕЕ →

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

494,5 МЛН. ГРН.

составили вложения
в энергосбережение в 2010 году

Ежегодно на всех предприятиях Группы Метинвест разрабатываются и реализуются мероприятия по энергосбережению. При этом ключевым направлением является комплексная модернизация металлургических производств. В новой Технологической стратегии будут определены конкретные технические и технологические решения по снижению энергоемкости производств.

Важнейшим фактором энергоемкости в сталеплавильном производстве являются технология выплавки стали и соотношение основных видов используемого сырья. В целом более 70% всей потребляемой предприятиями энергии (включая технологическое топливо) тратится на производство чугуна; основные используемые энергоносители – кокс и природный газ.

В отчетном периоде усилия Дивизиона стали и проката были направлены на совершенствование системы управления энергоэффективностью. В основу единой методологии оценки энергопотребления

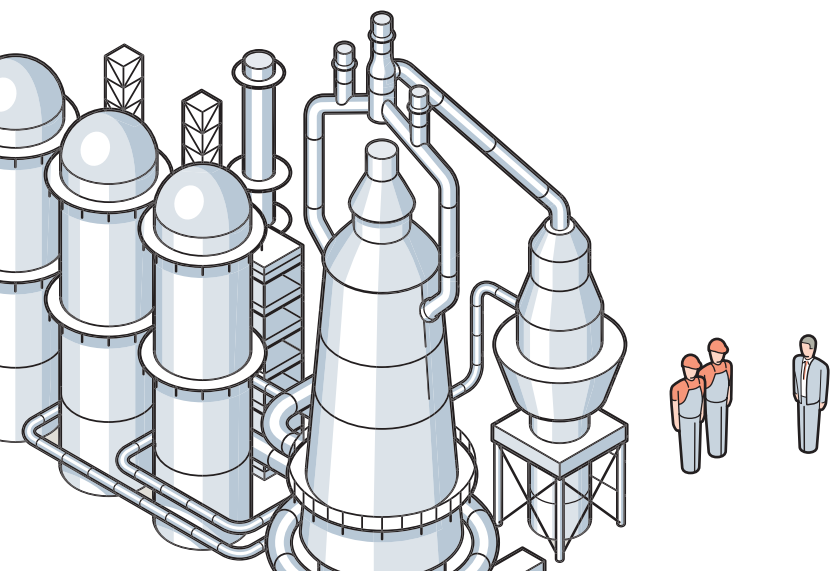
заводов были взяты подходы ЕС, отраженные в документе «Лучшие технологии для энергоэффективности». Методика впервые протестирована на ОАО «ЕМЗ»: определены стадии производства, где происходят основные и косвенные потери, а также достигаются положительные результаты.

По итогам пилотного проекта утверждена «Методика определения сквозной энергоемкости продукции структурными подразделениями ДСП», в соответствии с которой:

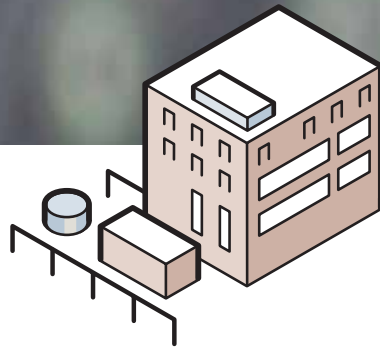
- проведен анализ энергозатрат предприятий Дивизиона в динамике за последние 10 лет по покупным топливо-энергетическим ресурсам;
- выявлены факторы, существенно влияющие на изменение энергоемкости, началась разработка стратегии устранения отставаний от лучших европейских показателей;
- установлены ключевые показатели эффективности для предприятий на 2011 год.

Менеджеры Дивизиона проводят мониторинг изменений энергопотребления по конечным продуктам и контролируют влияние этих изменений на суммарный показатель по предприятиям.

Также утверждена единая форма оформления программы энергосбережения предприятий. Мероприятия, имеющие долгосрочную стратегическую перспективу, начиная с 2011 года, включаются в инвестиционную программу Дивизиона.



Новая Технологическая стратегия Компании определит конкретные технические решения по снижению энергоемкости производства



Важным нововведением стало образование и функционирование Энергокомитетов, в которые вошли представители Управляющей компании и каждого предприятия. На заседаниях рассматриваются инвестиционные энергосберегающие мероприятия, анализируется их системный характер.

В отличие от металлургического производства, предприятия Дивизиона угля и кокса имеют две разные технологические схемы производства: коксохимическое производство и добыча угля, поэтому задача повышения энергоэффективности решается разными способами. На уровне дивизиона ставятся общие цели, а предприятия транслируют их с учетом собственной специфики.

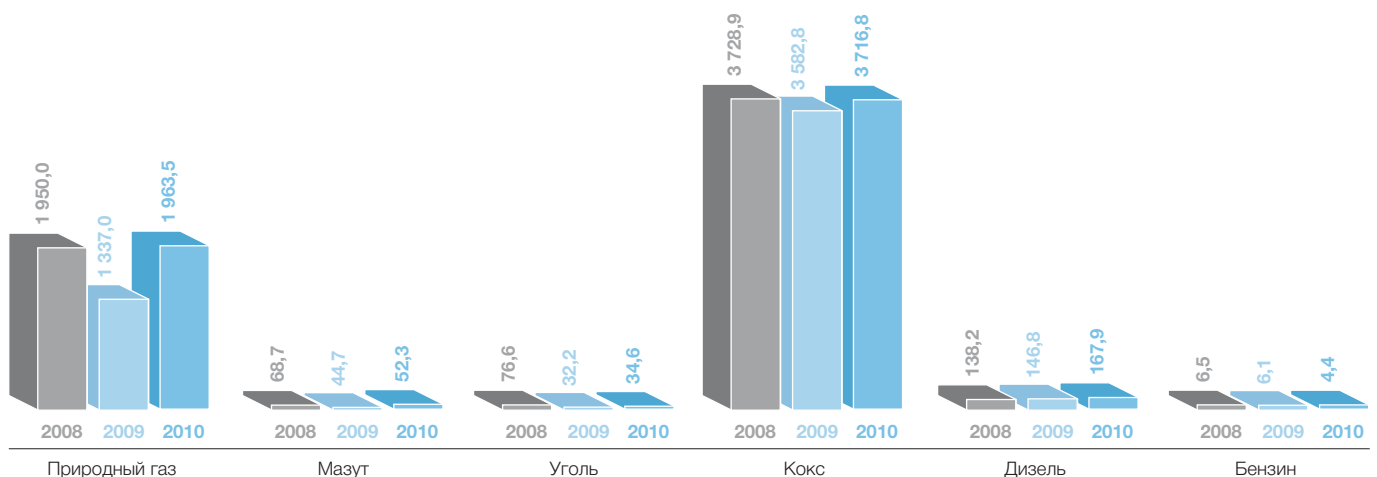
Одна из задач коксохимического производства – повышение эффективности использования коксового газа. Этот вторичный энергоресурс образуется в процессе высокотемпературного

коксования угольной шихты. На момент публикации отчета в ДУК началась разработка «Программы максимизации прибыльности и использования избыточного коксового газа». Мы рассматриваем несколько вариантов его применения как на самом коксохимическом заводе (для производства электроэнергии или вместо природного газа в технологии прямого восстановления железа), так и на металлургических предприятиях Группы в качестве энергоносителя.

Еще одним источником энергии является горячий кокс, за счет охлаждения которого в установках сухого тушения (УСТК) образуется дополнительный пар – его можно использовать для производства электроэнергии. При этом утилизируется примерно 80% тепла, которое при других технологиях тушения безвозвратно теряется.

Экономия электроэнергии достигается за счет повышения эффективности теплоэлектроцентрали (ТЭЦ). На турбогенераторах вводятся в эксплуатацию системы конденсации пара, благодаря чему повышается КПД турбины и более полно используется пар.

ПРЯМОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭНЕРГИИ (ТЫС. Т. У. Т.)



ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ

Экономия энергоносителей в результате реализации энергосберегающих мероприятий в 2009–2010 гг.:

61 323

МВт/час
электроэнергии

311 958

ГДж
тепловой энергии

3 180 426

ГДж
топлива

При добыче угля используется целый комплекс электрооборудования (вентиляторы, насосы для откачки воды, транспорт и т.д.). Основная задача ОАО «Краснодонуголь» – минимизация энергозатрат (как в стоимостном, так и в абсолютном выражении), что достигается улучшением работы стационарного оборудования шахт и оптимизацией работы оборудования обогатительных фабрик. Так, на СП «ЦОФ «Дуванская» эффект от замены электрооборудования на более экономичное составил 1361 тыс. кВт*час в год. Особым направлением деятельности предприятия является реализация проектов по утилизации метана в рамках проектов Киотского протокола, о чем более подробно рассказано в разделе «Изменение климата».

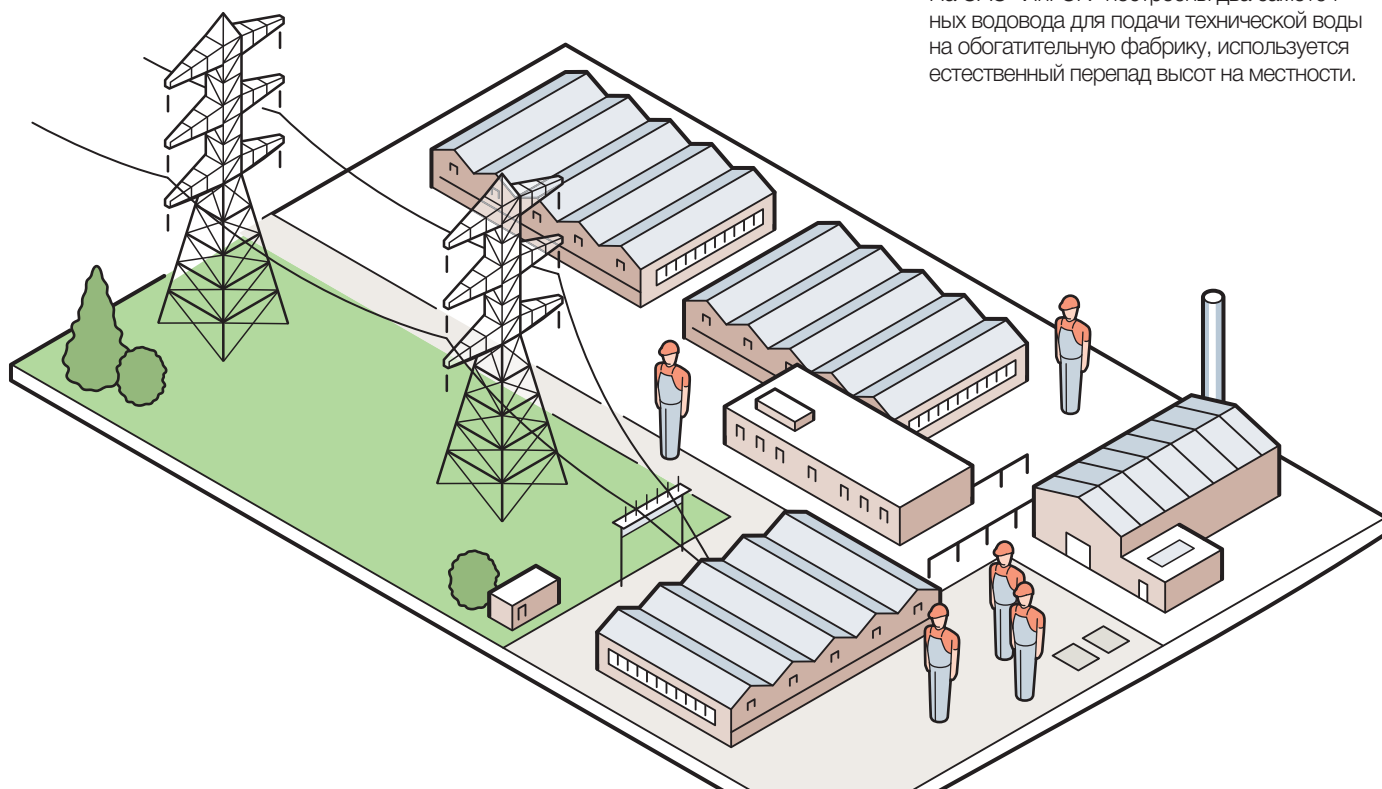
Наиболее энергоемкая часть производственного процесса горнорудных предприятий – производство окатышей (удельная энергоемкость продукта составляет от 95 до 140 кВт*ч на тонну концентрата). В процессе обжига окатышей помимо электроэнергии

(45–55 кВт*ч/т) потребляются большие объемы природного газа (11,5–19,5 куб. м/т). На показатели энергопотребления горно-обогатительных комбинатов влияют такие факторы, как повышение требований к качеству продукции (содержание железа в концентрате) и усложнение условий ведения горных работ.

При этом, в отличие от металлургических предприятий, кардинально модернизировать применяемые технологии не представляется возможным. Поэтому задачи энергоэффективности решаются в основном с помощью инструментов энергонедрожимента и постоянных операционных улучшений технологических процессов.

Например, на ОАО «ЦГОК» и ОАО «СевГОК» стартовал экспериментальный проект по применению резиновой футеровки взамен стальной на шаровых мельницах второй и третьей стадий измельчения. Данный проект примечателен отсутствием дополнительных финансовых затрат и снижением электропотребления мельниц на 5%–7%.

На ОАО «ИнГОК» построены два самотечных водовода для подачи технической воды на обогатительную фабрику, используется естественный перепад высот на местности.



Задачи энергоэффективности решаются с помощью внедрения новых технологий, инструментов энергоменеджмента и постоянных операционных улучшений



ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ
ОАО «АКХЗ»:

- реконструкция сушильного блока установки сухого тушения кокса №3 позволит дополнительно вырабатывать 22,5 т/час энергетического пара или 3,75 тыс. кВт·час электроэнергии
- перевод установки грануляции электродного пека на масляный обогрев даст дополнительный объем выработки электроэнергии 1 тыс. кВт·час

ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ
ОАО «КРАСНОДОНУГОЛЬ»:

- введена в промышленную эксплуатацию автоматизированная система коммерческого учета электрической энергии, что позволило осуществлять дифференцированный по зонам суток учет электрической энергии (экономия от внедрения системы составила 10 031,5 тыс. грн./год)

В результате стало возможным подавать часть воды без насосной станции оборотного водоснабжения, что позволило вывести в резерв два насоса с электродвигателями 1600 кВт и 1000 кВт и сэкономить в год 22,3 млн. кВт·ч электроэнергии, которая ранее требовалась для работы данного технологического комплекса.

Для снижения потребления природного газа на ОАО «СевГЭК» проводится техническая модернизация обжиговой машины, благодаря чему удельный расход газа сократился почти на 2 м³ на тонну продукции или около 4 млн. м³ в год. На втором этапе (в 2011 году) планируется снизить удельный показатель еще на 2 м³ на тонну продукции.



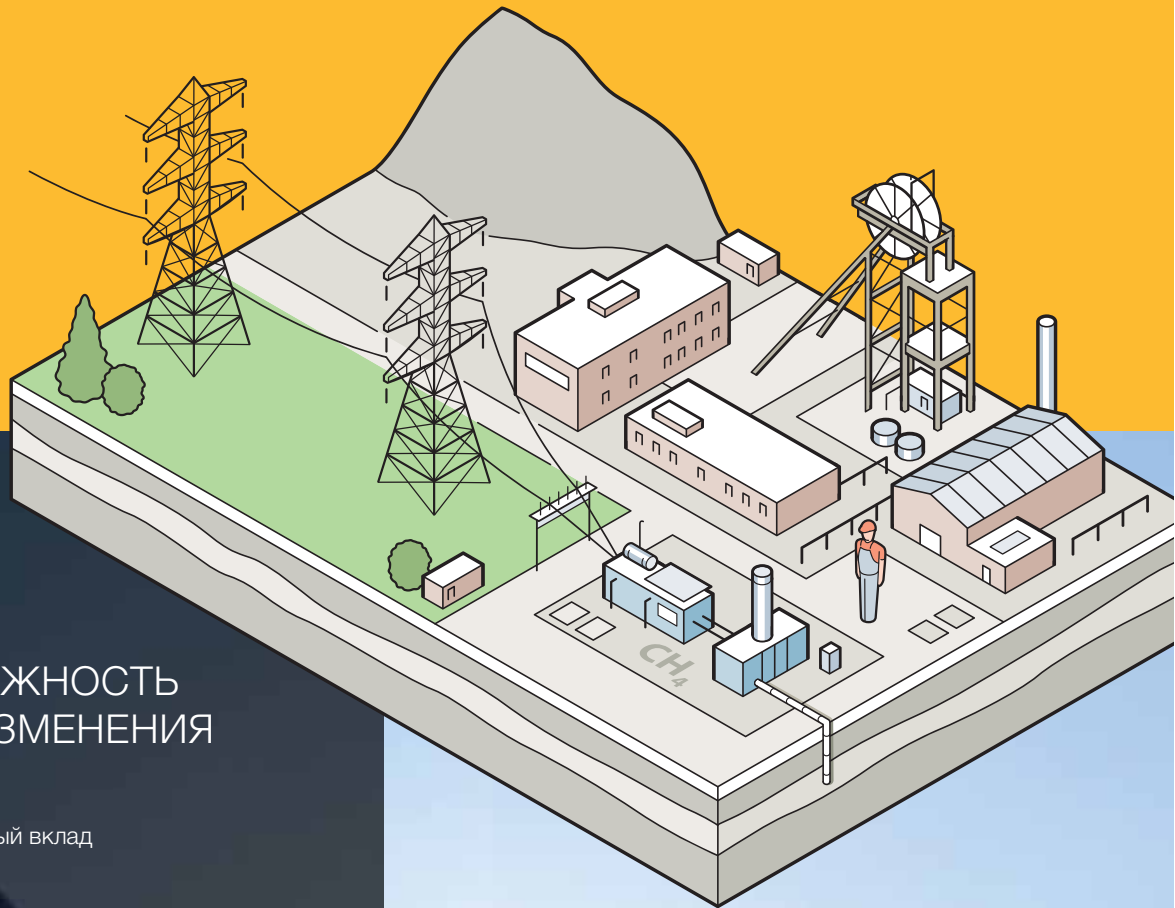
Строительство самотечных водоводов для подачи технической воды на обогатительную фабрику ОАО «ИнГЭК»

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА



Нашу работу по реализации проектов совместного осуществления мы рассматриваем как вклад Группы Метинвест в выполнение национальных обязательств, взятых на себя Украиной: на протяжении 2008–2009 годов Украина занимала первое место в рейтинге стран (рейтинг составляет международное аналитическое агентство Point Carbon), в которых реализуются ПСО

С 2008 по 2012 годы мы планируем достичь сокращения парниковых газов более чем на 8 млн. т CO₂-экв, что соответствует экономии около 7 млн. МВт*ч электроэнергии или около 2,5 млн. т кокса



ГРУППА МЕТИНВЕСТ ОСОЗНАЕТ ВАЖНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА

и намерена внести весомый вклад в ее решение.

Мы рассматриваем проекты совместного осуществления (далее – ПСО) как действенный механизм снижения влияния производства на окружающую среду.

Проекты по снижению выбросов парниковых газов означают новые возможности как для нас, так и для общества. ПСО позволяют снизить экологическую нагрузку, привлечь дополнительные инвестиции на модернизацию производства, обеспечить внедрение энергосберегающих технологий на металлургических предприятиях, а на угледобывающих – повысить уровень безопасности добычи угля и использовать альтернативное топливо (шахтный метан).



НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ

■ ПОДРОБНЕЕ →

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

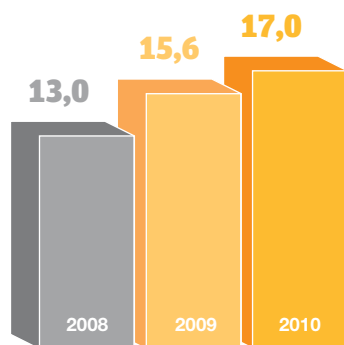
ПРОЕКТЫ СОВМЕСТНОГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Более

620 МЛН. ЕВРО

составили инвестиции Группы Метинвест в реализацию ПСО с 2003 года

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ В ЭКВИВАLENTE CO₂ (МЛН. Т)



Рост выбросов парниковых газов в 2009 году связан с включением в инвентаризацию вновь выявленных источников, которые не были идентифицированы при инвентаризации 2008 года.

В отчетном периоде на разных стадиях развития выполнялось десять ПСО в двух Дивизионах (ДУК и ДСП). Киотская составляющая в проектах, реализуемых в угольном производстве, очень важна: большинство из них вообще не могли быть выполнены без киотских инвестиций (например, проекты факельного сжигания метана) в силу того, что без доходов от продажи единиц сокращения выбросов они являются нерентабельными на шахтах.

Основные проекты ОАО «Краснодон-уголь» направлены на улавливание и утилизацию шахтного метана, который используется для производства электроэнергии и тепла. Напомним, что ПСО в шахтоуправлении «Суходольское-Восточное» стартовал в 2006 году, о чем сообщалось в нашем первом социальном отчете. Общий объем сокращений выбросов парниковых газов по данному проекту до конца 2012 года должен составить около 300 тыс. т CO₂ экв. По итогам первого этапа проекта предприятие получило 598 тыс. евро после верификации величин сокращений выбросов в 2006–2008 годах. Покупателем квот на выбросы стал ING Bank (Голландия). Полученные средства будут направлены на развитие систем дегазации угледобывающих подразделений и повышение уровня промышленной безопасности.

На шахте «Самсоновская-Западная» с помощью программы Европейского Союза разработан проект, предусматривающий утилизацию шахтного метана с помощью факельных установок с целью производства тепла и электроэнергии.

Доля металлургических предприятий в сокращении выбросов парниковых газов нашими производствами составляет более 80%, и внедрение ПСО на этих объектах стратегически важно. Доходы от ПСО помогают снижать риски и преодолевать барьеры, связанные с внедрением новых технологий.

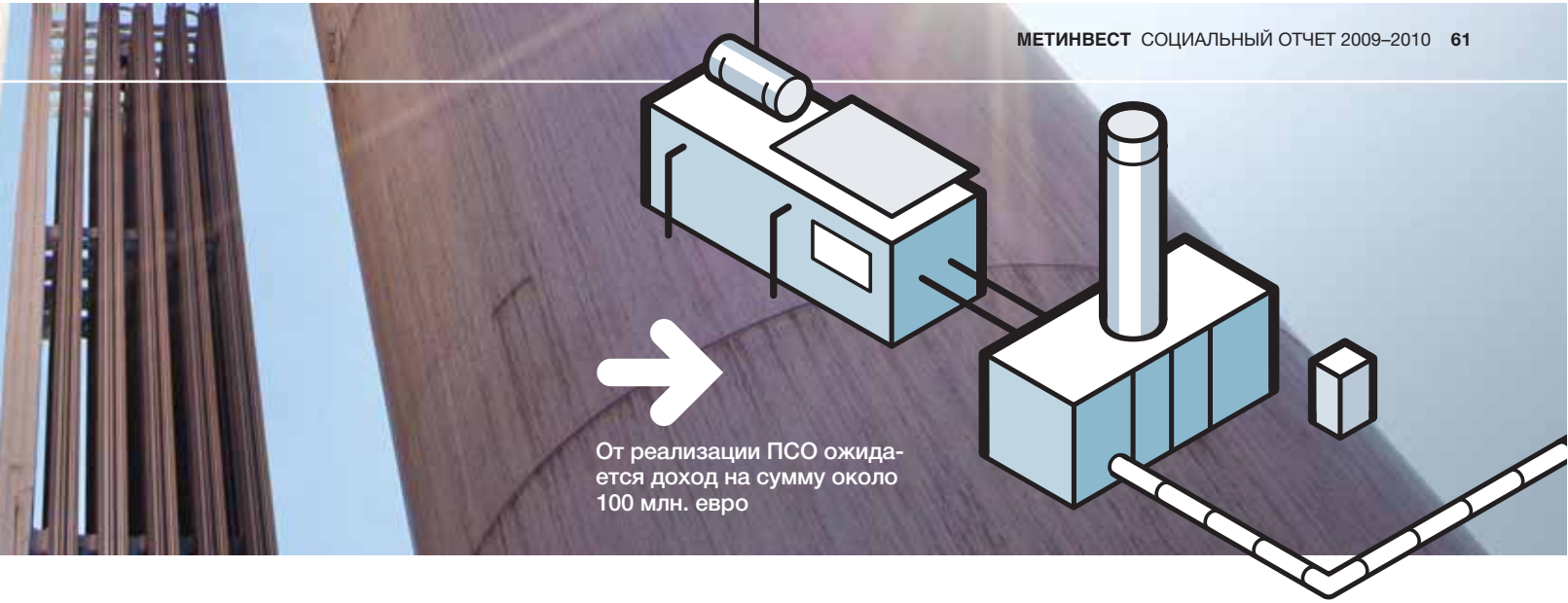
Основные мероприятия, реализующиеся в рамках ПСО на металлургических предприятиях (ОАО «МК «Азовсталь» и ОАО «ЕМЗ»), включают:

- модернизацию и реконструкцию доменных цехов – это ключевое направление, позволяющее снизить удельное потребление кокса на тонну выплавляемого чугуна;
- модернизацию кислородных цехов;
- модернизацию энергетического хозяйства и т.д.

Мероприятия реализуются с 2004 года на ОАО «МК «Азовсталь» и с 2007 года на ОАО «ЕМЗ». В 2009–2010 годах эти проекты прошли все необходимые формальные процедуры и получили Письма одобрения от Национального агентства экологических инвестиций Украины. В начале 2011 года проекты были зарегистрированы.

Нашу работу по реализации ПСО мы рассматриваем также как вклад Группы Метинвест в выполнение национальных обязательств, взятых на себя Украиной: на протяжении 2008–2009 годов Украина занимала первое место в рейтинге стран (рейтинг составляет международное





От реализации ПСО ожидается доход на сумму около 100 млн. евро

аналитическое агентство Point Carbon), в которых реализуются проекты совместного осуществления.

Группа Метинвест планирует продолжать реализацию ПСО до 2012 года включительно (на период действия Киотского протокола). В долгосрочной перспективе мы также намерены продолжать реализацию проектов по международным правилам, которые будут определены на период после 2012 года.

Мы считаем, что, несмотря на завершение первого периода обязательств Киотского протокола в 2012 году, углеродный рынок продолжит свое развитие. В настоящее время, например, действуют и создаются локальные и региональные рынки торговли квотами. Мы видим реальные перспективы для участия украинских проектов по сокращению выбросов в Европейской системе торговли выбросами после 2012 года с помощью заключения двустороннего соглашения между Украиной и Европейским Союзом. Мы также уверены, что использование гибких (рыночных) механизмов реализации Киотских принципов является одним из наиболее эффективных инструментов в борьбе с глобальным изменением климата.

СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В РАМКАХ ПСО, МЛН. Т CO₂-ЭКВ

	2004 – 2007 гг. (Ранние сокращения выбросов, подтвержденные)	2008 – 2012 гг. (Киотский период, ожидаемое сокращение ⁹)	2008 г. – первая половина 2010 г. (подтверждено)
«Азовсталь»	4,7	4,5	2,6
«ЕМЗ»	0,3	2,2	0,9

Источник: Проектно-техническая документация проектов совместного осуществления, а также верификационные отчеты, подготовленные независимыми международными аудиторами.

⁹ Единица сокращений выбросов эквивалентна одной тонне CO₂.

ОБЩЕЕ СОКРАЩЕНИЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (В РАМКАХ ПРОЕКТОВ), ПОДТВЕРЖДЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫМИ ВЕРИФИКАТОРАМИ, МЛН. Т CO₂-ЭКВ.

	2004 – 2007 гг. (ранние сокращения выбросов)	2008 г.	2009 г.	2010 г. (6 месяцев)
Сокращение выбросов	–	1,4	1,0	1,2
Всего за период, подтверждено	5,0		3,6	

**ПРОЕКТ
СОВМЕСТНОГО
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
НА ОАО «ЕМЗ»**

На ОАО «ЕМЗ» в рамках проекта совместного осуществления планируется модернизировать доменные печи, внедрить технологию пылеугольного вдувания, реконструировать ТЭЦ-ПВС, установить кислородный блок Линде и построить новый компрессор. В результате производство будет потреблять значительно меньше кокса, природного газа, электроэнергии, а также

других ресурсов и материалов, что, в свою очередь, приведет к сокращению выбросов парниковых газов.

В 2011 году по проекту завершены все необходимые международные и национальные процедуры согласования. Национальное агентство экологических инвестиций Украины 26 января 2011 года выдало ОАО «ЕМЗ» Письмо одобрения, а 24 февраля 2011 года проект был зарегистрирован. Компания «Бюро Веритас» в качестве независимой международной организации, аккредитованной при ООН, подтвердила (верифицировала) сокращения выбросов в размере

1,2 млн. т CO₂-экв, достигнутые за период 2007–2010 годов (в 2010 году – шесть месяцев). Потенциальный доход от продажи этих сокращений выбросов составляет более 10 млн. евро.

Общее сокращение выбросов за 2007–2012 годы в результате реализации киотского проекта на ОАО «ЕМЗ» ожидается в размере 2,5 млн. т CO₂-экв стоимостью более 25 млн. евро. Полученные средства ОАО «ЕМЗ» планирует использовать для продолжения финансирования энергоэффективных и энергосберегающих программ.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Метинвест всегда поддерживал местные сообщества, финансируя их текущие потребности. Несмотря на сложившуюся экономическую ситуацию, мы не прекратили оказание этой поддержки



Наиболее перспективным подходом к социальному инвестированию мы считаем корпоративные социальные программы и партнерские проекты на основе объединенных ресурсов



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕТИНВЕСТА НЕРАЗРЫВНО СВЯЗАНА И ОПРЕДЕЛЯЕТ БУДУЩЕЕ РЯДА ГОРОДОВ, В КОТОРЫХ ПРЕДПРИЯТИЯ ГРУППЫ ЯВЛЯЮТСЯ ГРАДООБРАЗУЮЩИМИ

Эта особенность является для Компании очень важной, так как ответственность перед местным сообществом одновременно означает и ответственность перед сотрудниками наших предприятий.



СВОЮ СОЦИАЛЬНУЮ ЗАДАЧУ КОМПАНИЯ ВИДИТ В ДОСТИЖЕНИИ СЛЕДУЮЩИХ ОБЩЕСТВЕННО ЗНАЧИМЫХ ЦЕЛЕЙ:

- создание рабочих мест и повышение качества жизни в регионах нашего присутствия
- внедрение современных управленческих стандартов в деятельность, связанную с социально значимыми проектами и программами
- развитие конкурентоспособности территорий присутствия
- повышение качества человеческого капитала

НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ
■ **ПОДРОБНЕЕ** →

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ МЕТИНВЕСТА

- развитие социальной инфраструктуры
- здравоохранение
- образование
- культура и спорт

В 2010 году на украинских предприятиях Метинвеста работало более 67 тысяч человек, а, включая членов семей сотрудников, это около трети миллиона жителей Украины. Например, каждая шестая семья в Енакиеве так или иначе связана с ОАО «ЕМЗ». Поэтому мы заинтересованы в повышении социального благополучия людей, которые живут и работают с нами.

Свою социальную задачу Компания видит в достижении следующих общественно значимых целей:

- создание рабочих мест и повышение качества жизни в регионах нашего присутствия;
- внедрение современных управленческих стандартов в деятельность, связанную с социально значимыми проектами и программами;
- развитие конкурентоспособности территорий присутствия;
- повышение качества человеческого капитала.

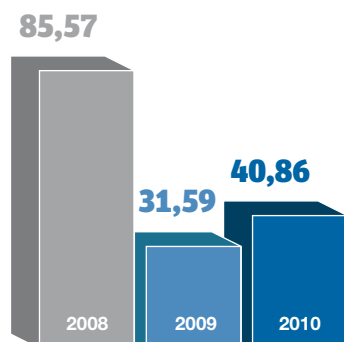
Социальные инвестиции для Компании – это не благотворительность. Под социальным инвестированием мы понимаем экономически целесообразное участие в жизни местных сообществ, в результате которого происходят системные изменения в различных сферах общественной и частной жизни, создаются социальные и экономические блага для широкого круга заинтересованных сторон.

Мы считаем, что наши вложения должны соответствовать бизнес-задачам и долгосрочной стратегии Компании и иметь многосторонний эффект (экономический, социальный, экологический). Для этого используется системный подход, нацеленный на получение устойчивых результатов, которые могут быть тиражированы на другие территории и целевые группы.

Для нас важно, чтобы социальные инвестиции были ориентированы на внедрение современных социальных технологий и решение реальных задач, в которых заинтересованы все стороны и выражают желание присоединиться к планируемому проекту.

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ (МЛН. ГРН.)

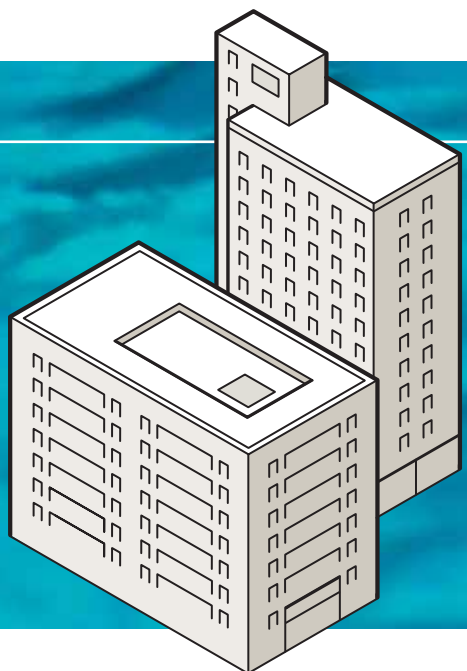


Метинвест всегда поддерживал местные сообщества, финансируя их текущие потребности (например, приобретение оборудования для городских больниц или благоустройство городских территорий по запросам местных советов). Несмотря на сложившуюся экономическую ситуацию, мы не прекратили оказание этой поддержки: суммарный объем социальных инвестиций в 2009–2010 годах составил более 72 млн. грн.

Приоритетным направлением нашей деятельности в отчетный период стала разработка плана постепенных изменений в системе управления социальными инвестициями с целью повышения их качества. В 2009 году мы провели анализ подходов и социальных моделей,

которые используют предприятия Группы, оценили их сильные и слабые стороны. По итогам в 2010 году была разработана и утверждена «Стратегия повышения эффективности социального инвестирования до 2015 года».

Ближайшей задачей мы видим внедрение единого подхода социального инвестирования на всех предприятиях и переход от разовых акций и краткосрочных проектов к системной работе с использованием понятных и прозрачных механизмов. Разовое финансирование запросов (например, закупки товаров и услуг в интересах третьей стороны) рассматривается как переходная форма поддержки местных сообществ.



Мы намерены помочь муниципальным учреждениям и общественным организациям в расширении их возможностей и компетенций по управлению или участию в социальном развитии своих городов

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

Для реализации Стратегии социального инвестирования создана рабочая группа, в которую вошли представители основных производственных предприятий Метинвеста. Первостепенная задача группы – внедрение современных подходов к социальному инвестированию и разработка новых корпоративных социальных программ.

По результатам работы был утвержден единый формат бюджета социальных инвестиций, подготовлены проекты Регламента и Политики по социальному инвестированию (оба документа планируется утвердить в 2011 году). Таким образом, предприятия будут продолжать программы социальной помощи третьим лицам на основе более системного и прозрачного подхода.

В настоящее время в Метинвесте используется несколько форм реализации социальных инвестиций, и мы последовательно переходим на новые, прогрессивные программы, которые предусматривают долгосрочное планирование и более активное вовлечение жителей в этот процесс. Таким

образом, мы надеемся добиться максимально эффективного распределения ресурсов, направляя их на решение наиболее актуальных задач. Мы также намерены помочь муниципальным учреждениям и общественным организациям в расширении их возможностей и компетенций по управлению или участию в социальном развитии своих городов.

Наиболее перспективным подходом к социальному инвестированию мы считаем корпоративные социальные программы, использующие грантовые механизмы финансирования, и партнерские проекты на основе объединенных ресурсов, которые, начиная с 2011 года, внедряются в Компании. Отдельное внимание в 2011 году будет уделяться развитию корпоративного волонтерства.

СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ ГРУППЫ МЕТИНВЕСТ



СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

В отчетный период Правлением Компании был утвержден портфель корпоративных социальных программ, которые планируется осуществлять одновременно во всех регионах присутствия Метинвеста. Это совершенно новые для Компании программы, а также разработанные на основе лучших практик предприятий, которые уже доказали значимый социальный эффект.

В 2011-2012 годах новые корпоративные программы, такие как экологическая программа «Здоровая среда

– дело каждого» и инфраструктурный проект «Город – нашими руками», в пилотном режиме стартуют в Авдеевке, Кривом Роге и Енакиево. После окончания программ мы проведем оценку, обсудим результаты с представителями общественности и будем включать их в планы других предприятий Метинвеста. Аналогичную оценку получит и новая молодежная программа «Мир возможностей», которая на момент публикации отчета стартовала во всех городах присутствия Компании.

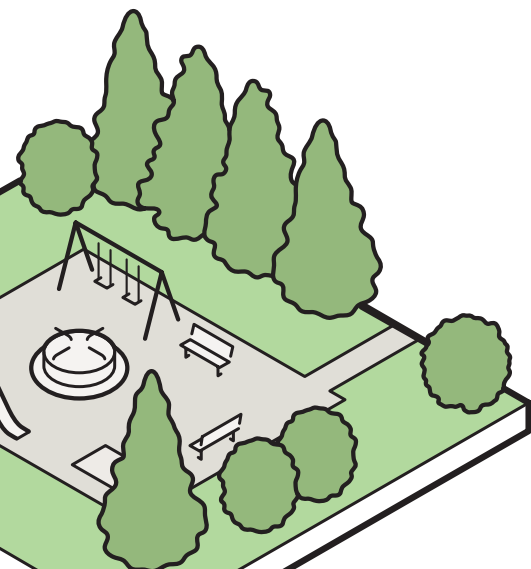
СОЦИАЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ С ГОРОДАМИ

Традиционно градообразующие предприятия выполняли существенную социально-экономическую функцию, организуя жизнедеятельность территорий, на которых они работали. Эта роль во многом сохраняется и сегодня, определяя характер и структуру программ поддержки городов. В 2008 году внедрен новый механизм такого взаимодействия: предприятия Метинвеста стали подписывать с городскими главами соглашения о сотрудничестве¹¹. Таким образом, отношения с заинтересованными сторонами начали принимать более системный характер. Договоры пролонгируются ежегодно после подведения результатов сотрудничества за прошедший год. По состоянию на конец 2010 года подписано четыре соглашения (между городскими

советами г. Харьцызска и ОАО «ХТЗ», г. Авдеевки и ОАО «АКХЗ», г. Краснодона и ОАО «Краснодонуголь», г. Мариуполя и ОАО «МК «Азовсталь»).

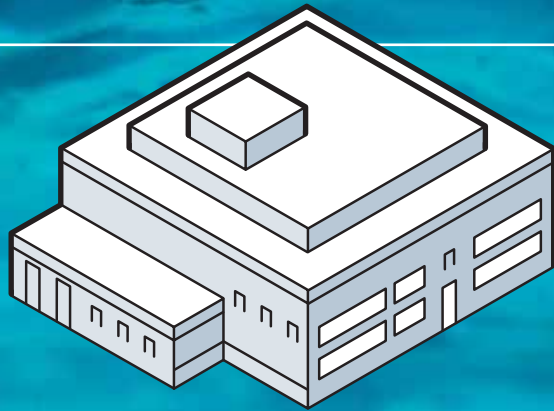
Ежегодно предприятия совместно с мэрами городов обсуждают итоги работы за прошедший период и перспективы взаимодействия на следующий год, при этом Метинвест отдает приоритет крупным инфраструктурным и стратегическим проектам, которые будут иметь значительный и ощутимый социальный эффект для жителей.

В 2008 году в г. Кривом Роге стартовала долгосрочная комплексная программа по созданию зон комфортного проживания сотрудников Компании, разработанная с учетом мнений



РАЗВИТИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК: ДЕТСКО- ЮНОШЕСКИЙ ФУТБОЛ

¹¹ Механизм подробно описан в первом социальном отчете Группы Метинвест.



Объединенные усилия партнеров, разделяющих общие цели и готовых брать на себя обязательства и ответственность, могут создавать новые стимулы для развития города



Более

72 МЛН. ГРН.

социальных инвестиций Метинвеста за 2009 – 2010 гг.

местных жителей. На первом этапе реконструкции подлежал микрорайон Октябрьский, где была создана первая в городе трасса для картинга, благоустроена пляжная зона с площадками для волейбола. В 2009 году программа была продолжена в микрорайоне Даманский. Этот проект мы подробно описали в социальном отчете за 2008 год. Третий этап программы реализуется в настоящее время в 44 квартале города, где в отчетный период был

построен сквер со светомузыкальным фонтаном, обустроены скверы возле домов, спортивные площадки, зоны отдыха. Одним из значимых мероприятий стала реконструкция улицы Мусоргского, где организован уютный парк, открыта аллея славы работников предприятий. На бывшем пустыре созданы волейбольная и баскетбольная площадки, рядом с которыми возведен первый роллер-дром для скейтбординга и велотриала.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

Более

900 ТЫС. ГРН.

– объем личных пожертвований сотрудников Компании в 2010 году

Сотрудники Метинвеста своим личным участием в волонтерских проектах оказывают поддержку лицам, которые в ней нуждаются, и реализуют социально значимые мероприятия: объем пожертвований в 2010 году на различные программы составил более 900 тыс. грн.

На ОАО «СевГОК» на собранные средства приобретены рождественские подарки маленьким пациентам областного противотуберкулезного диспансера, а также детям, находящимся под патронажем организации «Союз Чернобыль».

Активно работают молодежные организации предприятий – их участники сами разрабатывают и выполняют волонтерские проекты. Например, Союз молодых трубников (ОАО «ХТЗ») регулярно проводит акции по сбору средств на заводе для приобретения подарков воспитанникам детского приюта для несовершеннолетних. Еще одна акция («Каждой птице – по гнезду») была интересна и взрослым, и детям: молодежь и журналисты завода вместе с воспитанниками детского приюта установили скворечники для птиц.

В 2010 году сотрудники Управляющей компании приняли участие в акции Фонда развития Украины, посвященной Дню защиты детей: на пожертвования сотрудников была оказана помощь Детскому кардиологическому центру.

В 2011 году в Компании стартует разработка комплексной программы корпоративного волонтерства, в которой, наряду с оказанием личных пожертвований, предполагается предоставить сотрудникам возможность самостоятельно разрабатывать и выполнять социальные проекты.

С 2007 года Метинвест в партнерстве с футбольным клубом «Шахтер» финансирует работу филиалов детско-юношеской футбольной академии в городах Кривом Роге, Енакиеве и Мариуполе: нанимает профессиональных тренеров, поддерживает существование существующих и строит новые футбольные поля с современным покрытием, обеспечивает детей формой и питанием. Таким образом, более шестисот мальчишек из прилегающих городов и сел в возрасте от 7 до 15 лет получили возможность активного проведения досуга. Занятие

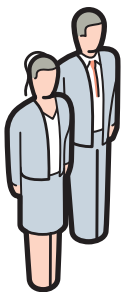
футболом развивает у подростков лидерские качества и нацеленность на командный успех: детские и юношеские команды не раз становились победителями различных соревнований.

В 2010 году на основе этой практики создана корпоративная социальная программа, содержание которой было систематизировано и расширено по сравнению с той работой, которую предприятия проводили ранее. Футбольные секции откроются при поддержке предприятий в тех городах, где их еще пока нет. Для укрепления

тренерских кадров планируются проекты по развитию методики футбольной подготовки спортсменов юного возраста. Ежегодно при участии ФК «Шахтер» мы планируем проводить соревнования на Кубок Метинвеста, в котором будут участвовать все футбольные отделения предприятий – таким образом, тренеры и дети смогут показать свои достижения.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

ПАРТНЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ



Отдавая приоритет реализации партнерских программ, Метинвест стал участником программы Агентства США по международному развитию (USAID), направленной на оказание помощи городским советам в стратегическом планировании и повышении инвестиционной привлекательности территорий.

В 2010 году подписано соглашение между городским головой г. Краснодона, предприятием ОАО «Краснодонуголь» и руководителем проекта USAID «Локальные инвестиции и национальная конкурентоспособность». Предметом соглашения является сотрудничество в обновлении региональной стратегии развития города до 2015 года. Для этого планируется разработать и внедрить Стратегический план экономического развития и повышения конкурентоспособности города, который поможет создавать в Краснодоне комфортные условия для жизни, привлечения инвестиций, развития малого и среднего бизнеса.

В разработке Стратегического плана принимают участие все заинтересованные стороны. Управление проектом осуществляет Координационный совет во главе с мэром города, в состав которого входят более 40 представителей муниципальных и образовательных учреждений, малого и среднего бизнеса, банков, коммунальных организаций, органов местного

самоуправления, общественных организаций, лидеры местного сообщества и представители ОАО «Краснодонуголь».

Такой подход, основанный на взаимодействии заинтересованных сторон, позволит учитывать особенности территории, планы городских властей, позицию жителей и работающего на данной территории бизнеса. Объединенные усилия партнеров, разделяющих общие цели и готовых брать на себя ответственность, могут создавать новые стимулы для развития города. Организованные таким образом системные социальные инвестиции, по нашему мнению, наиболее точно соответствуют потребностям и ценностям современного общества.

На первой встрече Комитета в 2010 году участники проекта обсудили необходимость обновления стратегии и разработки Стратегического плана развития Краснодона, наметили пути дальнейшего сотрудничества.



В 2009–2010 годах Компания продолжила инвестировать в ряд важных для населения территорий присутствия проектов по таким направлениям, как здравоохранение, образование, городская инфраструктура, спорт.

ООО «НПО «Инкор и Ко» профинансировало ремонт моста через реку, благодаря чему было восстановлено грузовое сообщение через мост между городами Донецком и Дзержинском.

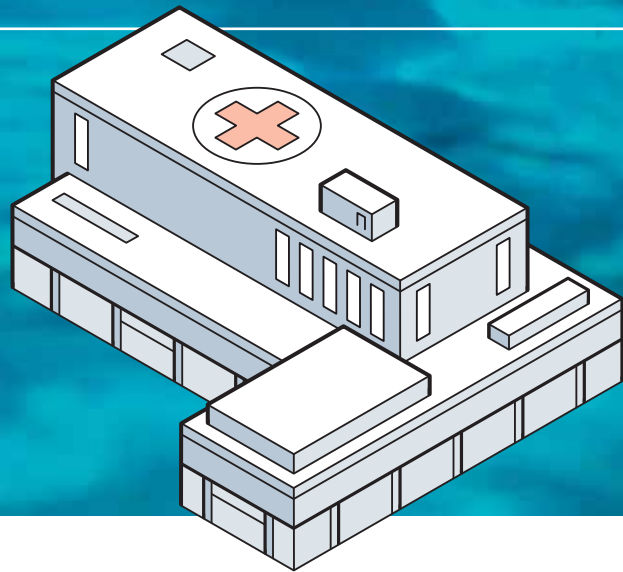
ОАО «ЕМЗ» присоединилось к инициативе городских властей и

общественной организации «Сделаем детскую площадку вместе» по обустройству мест отдыха для детей, а также приобрело мультимедийный центр, с помощью которого учителя городской школы могут использовать современные методы обучения.

Предприятия «ОАО «МК «Азовсталь», ОАО «ХТЗ» и ОАО «Краснодонуголь» продолжили финансирование долгосрочных программ развития дорожной системы городов, включая ремонт трамвайного полотна.



Мы открыты к инновационным идеям и совместным проектам, которые могут предложить опытные и хорошо зарекомендовавшие себя организации



ПАРТНЕРСТВО С ОБЩЕСТВЕННЫМИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬ- НЫМИ ОРГАНИЗА- ЦИЯМИ

Метинвест развивает взаимодействие с некоммерческими и неправительственными организациями. Мы открыты инновационным идеям и совместным проектам, которые могут предложить опытные и хорошо зарекомендовавшие себя в обществе организации. Партнерами Метинвеста уже сегодня являются международные и украинские организации.

Например, ОАО «МК «Азовсталь»» сотрудничает с Международной молодежной организацией AIESEC. Первый совместный экологический проект «I Care!» стартовал в городе Мариуполе в 2010 году. Проект направлен на воспитание экологической культуры молодежи города. Студенты, приглашенные AIESEC из США, Филиппин, Индии и Грузии, провели тематические тренинги в учебных заведениях города, экскурсии, конференции, конкурс экологических проектов и другие мероприятия. При разработке проекта представители AIESEC сотрудничали со специалистами-экологами, обеспечивающими природоохранную деятельность на комбинате.

В 2010 году Компания выступила партнером проекта «Разработка учебных кейсов по тематике социальной ответственности бизнеса в Центральной и Восточной Европе», учредителями которого стали несколько организаций, включая Европейскую академию бизнеса в обществе, украинскую неправительственную организацию «Содружество социально ответственного бизнеса» и другие.

Опубликованный по итогам проекта сборник учебных кейсов представил лучшие практики социальной ответственности бизнеса, которые будут использоваться в специализированных учебных программах для менеджеров и в корпоративных программах развития персонала высшего и среднего звена. Вошедшие в сборник бизнес-кейсы также включены в учебную программу по КСО, которая преподается в ведущих вузах Украины.

В качестве одной из лучших практик взаимодействия бизнеса и сферы образования в Украине была выбрана образовательная программа «Школа-Вуз-Комбинат» ОАО «МК «Азовсталь»» (см. социальный отчет за 2008 год).



КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Основные направления	Результат деятельности в отчетный период
Управление персоналом	<p>Завершены основные этапы построения единой системы вознаграждения персонала на основе грейдов</p> <p>Стартовала программа развития менеджеров и кадрового резерва</p>
Охрана труда, промышленная безопасность и охрана здоровья	<p>Разработан ряд новых корпоративных стандартов на основе международных подходов, два из них – Поведенческий аудит безопасности и Порядок ОКПП – были внедрены в отчетный период на всех предприятиях Группы.</p> <p>Создано подразделение внутреннего аудита по вопросам охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды</p> <p>Утверждена «Стратегия развития системы охраны здоровья на предприятиях Группы»</p>
Охрана окружающей среды	<p>Проведены углубленный анализ и оценка экологических аспектов производственной деятельности предприятий</p> <p>Разработан стандарт «Управление ОТ, ПБ и ООС при осуществлении инвестиционных проектов»</p> <p>Выработан системный подход к утилизации отходов металлургического производства</p> <p>Реализованы проекты совместного осуществления</p>
Повышение качества и эффективности социально-инвестиционной деятельности	<p>Разработана и утверждена стратегия повышения эффективности социального инвестирования</p> <p>Стартовал проект по подготовке стратегического плана развития г. Краснодоне с USAID и Краснодонским городским советом</p> <p>Разработаны Регламент и Политика социального инвестирования</p>
Нефинансовая отчетность	<p>Внедрен единый формат подготовки информации для социального отчета</p> <p>Создана рабочая группа по подготовке социального отчета</p> <p>Расширены границы отчетности</p> <p>Проведена независимая аудиторская проверка отчета</p>
Взаимодействие с потребителями, качество продукции	<p>В соответствии с требованиями REACH пройдена процедура регистрации продукции предприятий Группы в Европейском Химическом Агентстве</p> <p>Сформированы рыночные группы</p> <p>Запущен регламент осуществления технических аудитов</p>

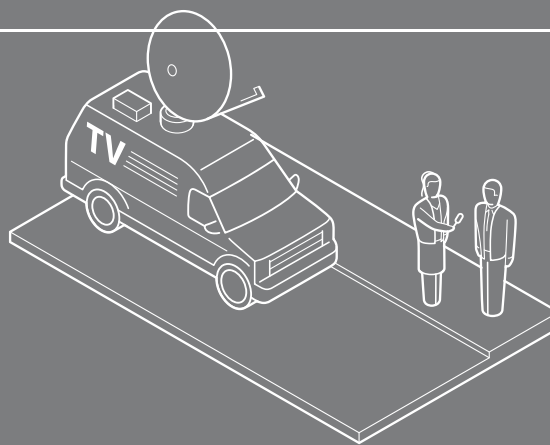


Задачи на будущее

Сроки

Формирование единой корпоративной культуры	2011 – 2015
Внедрение единой системы оценки эффективности работы сотрудников	2011 – 2013
Запуск единой программы формирования и развития кадрового резерва: охват программой УК и всех ключевых предприятий Группы	2011 – 2013
Создание центра менеджерского обучения	2011 – 2012
Внедрение разработанных стандартов	2011
Проведение целевых аудитов по промышленной безопасности и экологических аудитов	с 2011
Реализация «Стратегии развития системы охраны здоровья на предприятиях Группы»	2011 – 2015
Разработка и реализация природоохранных мероприятий предприятий с учетом проведенного анализа	с 2011
Внедрение стандарта «Управление ОТ, ПБ и ООС при осуществлении инвестиционных проектов»	с 2011
Запуск пилотного проекта MONTIS по переработке металлургического шлака	2011
Продолжение реализации существующих и инициирование новых ПСО	с 2011
Участие в механизмах по снижению выбросов парниковых газов, которые будут определены для посткиотского периода	с 2011
Внедрение единого подхода к социальному инвестированию	2011 – 2013
Реализация новых корпоративных социальных программ	2011 – 2012
Расширение портфеля партнерских программ на основе объединенных ресурсов	2011 – 2012
Внедрение Регламента и Политики социального инвестирования	с 2011
Внедрение регламента по подготовке социального отчета	2011
Дальнейшее расширение границ отчетности	2011
Подготовка регистрационных досье по продукции, которая не была зарегистрирована в 2010 году, поскольку имеет более поздний срок регистрации (в 2013 году либо в 2018 году)	2013, 2018
Подготовка регистрационных досье на новую продукцию, которая будет поставляться в страны ЕС	2013, 2018
Запуск службы технической поддержки и послепродажного обслуживания клиентов	2011

ОБ ОТЧЕТЕ И ПРОЦЕССЕ ОТЧЕТНОСТИ



УРОВЕНЬ СООТВЕТСТВИЯ GRI

	2002 в соответ- ствии	C	C+	B	B+	A	A+
Самодекларация					✓		
Проверка третьей стороны					✓		
Проверка GRI							

Настоящий Отчет (далее – Отчет) является вторым социальным отчетом о деятельности Группы Метинвест в области устойчивого развития.

Первый отчет Компании охватывал период 2008 года. Данный отчет охватывает период с 1 января 2009 года по 31 декабря 2010 года. С 2009 года в Компании принят двухлетний цикл отчетности.

Отчет подготовлен с использованием «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности (версия 3.0). Компания определяет степень соответствия GRI на уровне B+. Следующий отчет (2011-2012) планируется опубликовать в 2013 году.

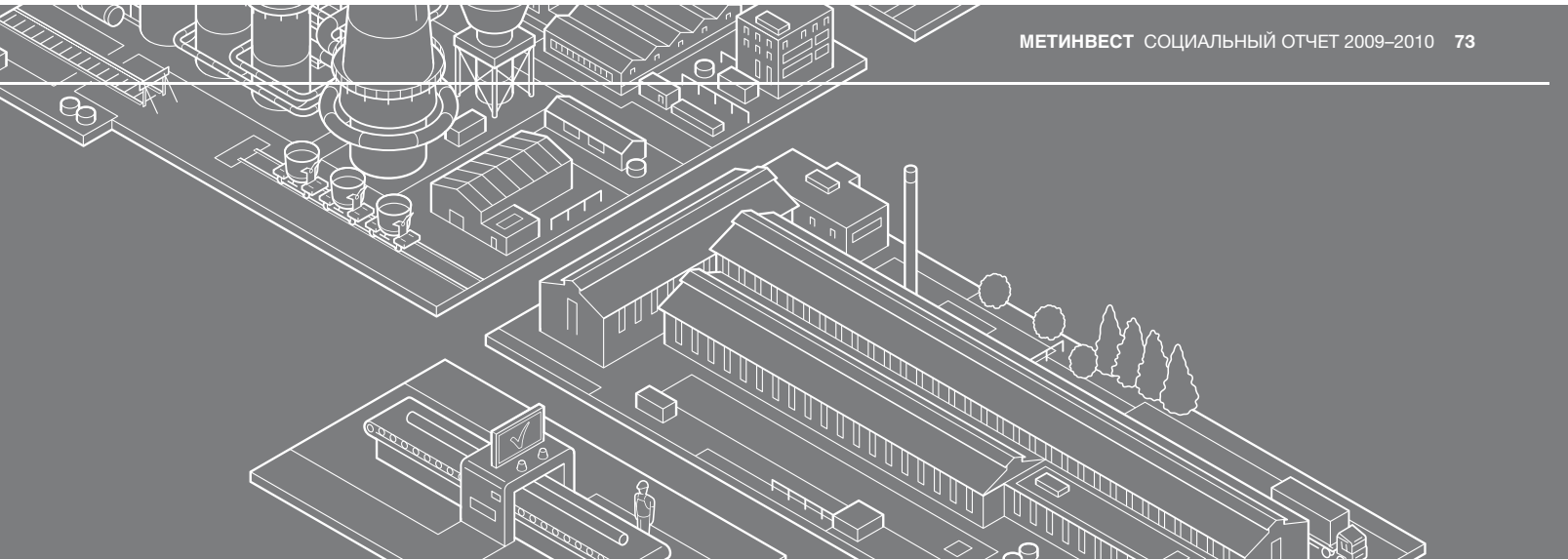
В Отчет включена информация по Управляющей компании ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» (некоторые показатели) и основным производственным предприятиям Группы Метинвест: (см. таблицу 1).

РАСЧЕТ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Количественные показатели, использованные в Отчете, подготовлены в соответствии с информацией, которая предоставляется ежегодно в органы государственной статистики.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

По итогам подготовки первого социального отчета усовершенствована система нефинансовой отчетности в Группе: определен и утвержден порядок подготовки социального отчета, устанавливающий процедуру организации сбора и проверки данных, распределение ответственности.



Управляющая компания (ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ»)		
Дивизион угля и кокса	Горнорудный дивизион	Дивизион стали и проката
ОАО «Краснодонуголь»	ОАО «Северный горно-обогатительный комбинат»	ОАО «МК «Азовсталь»
ОАО «Авдеевский коксохимический завод»	ОАО «Центральный горно-обогатительный комбинат»	ОАО «Енакиевский металлургический завод»
ООО «НПО «Инкор и Ко»	ОАО «Ингулецкий горно-обогатительный комбинат»	ОАО «Харьковский трубный завод»
		ЗАО «Макеевский металлургический завод»

Таблица 1

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ВОПРОСОВ

При определении существенных вопросов использованы следующие подходы:

- взяты за основу приоритеты социально ответственной деятельности, закрепленные в политиках и регламентах Группы Метинвест;
- использованы результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами, отраженные в соответствующем разделе Отчета;
- учтены мнения менеджеров по функциональным направлениям и практика отчетности мировых отраслевых лидеров;
- приняты во внимание результаты мониторинга публикаций в ведущих общественно-политических изданиях Украины.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ОТЧЕТНОСТИ GRI

Полнота представленных данных. В Отчете отражены наиболее существенные результаты социально ответственной деятельности Компании в отчетном периоде. Отчет охватывает все основные направления деятельности Группы Метинвест.

Сбалансированность. В отчете представлены основные события, имевшие место в отчетном периоде, и не исключены никакие значимые события и факты.

Достоверность. Достоверность представленных в Отчете данных обеспечивается проведением независимой верификации третьей стороной.

Ясность. Информация представлена в доступной и понятной для читателя форме, снабжена основополагающими определениями и терминологией.

ОБ ОТЧЕТЕ И ПРОЦЕССЕ ОТЧЕТНОСТИ

ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI

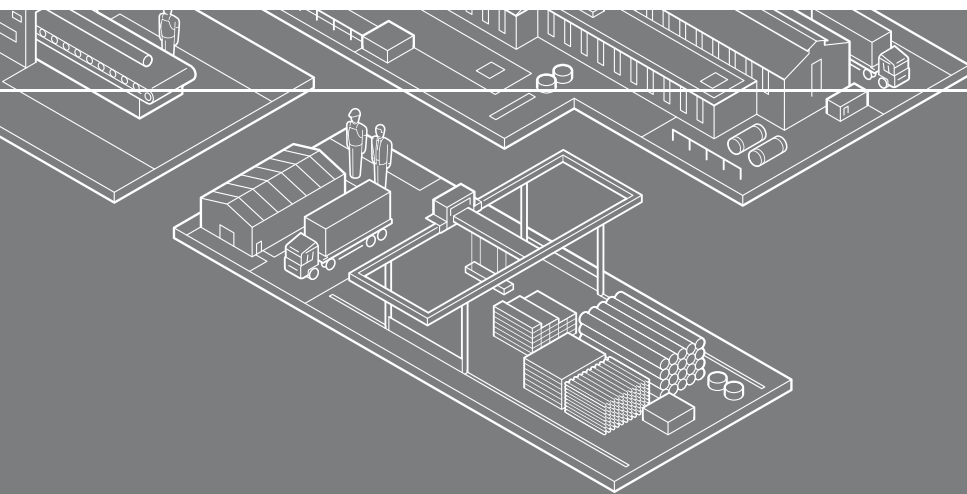
С формулировкой показателей и элементов отчетности GRI вы можно ознакомиться на сайте GRI:

www.globalreporting.org/ReportingFramework/G31Guidelines/

С формулировкой принципов Глобального Договора ООН вы можете ознакомиться на сайте Глобального Договора:

www.unglobalcompact.org/Languages/russian/ten_principles.html

Показатели GRI	Соответствие принципам Глобального договора
1.1	
1.2	
2.1 – 2.10	
3.1 – 3.3, 3.5 – 3.8, 3.10 – 3.11, 3.13	
3.4	
3.9	
3.12	
4.1 – 4.4 4.6, 4.8	Меры, принятые для реализации принципов ГД
4.5	
4.7	
4.9 и 4.10	
4.11	
4.12	
4.13. – 4.17	
EC1	
EC2	
EC5	
EC8	
EN3, EN5	Принцип 9
EN8, EN10	Принцип 7, Принцип 8
EN13	Принцип 7, 8
EN16, EN18	Принцип 7, 8
EN20	Принцип 7, 8



Раздел Отчета, другие источники и комментарии	Стр. Отчета
Обращение Генерального директора Компании	4–5
Подраздел «Метинвест сегодня». Показатель отражен частично, оценка рисков и возможностей приведена во вступительной части каждого из тематических разделов отчета.	8–9
Подразделы «Метинвест сегодня», «Как мы работаем». Сайт Компании www.metinvestholding.com	8–11
Раздел «Об отчете и процессе отчетности», подраздел «Как мы работаем», информация также представлена в подписях к отдельным графикам Отчета.	72–77, 10–11
Анкета обратной связи	81
Информация представлена в пояснениях к соответствующим показателям.	74–77
Таблица показателей GRI	74–77
Подразделы «Метинвест сегодня», «Как мы работаем», «Стратегия развития компании и социально-ответственной деятельности», Годовой отчет Метинвеста 2009 – www.metinvestholding.com	8–13
Вознаграждение высшего руководства взаимосвязано с достижением плановых финансово-экономических результатов Компанией. Показатель раскрыт частично.	
Годовой отчет 2009 – www.metinvestholding.com	
Подраздел «Как мы работаем». Процесс определения результативности также включен в процедуры, предусмотренные системами управления (например, интегрированной системой менеджмента ОТ, ПБ и ОС, см. раздел «Охрана труда и промышленная безопасность»).	10–11
Годовой отчет 2009 – www.metinvestholding.com	
Принцип предосторожности обеспечивается разработанным корпоративным стандартом «Управление ОТ, ПБ и ООС при осуществлении инвестиционных проектов» (см. раздел «Охрана труда и промышленная безопасность»)	32–41
Годовой отчет 2009 – www.metinvestholding.com	
Подраздел «Как мы работаем», раздел «Качество продукции»	10–11, 18–23
Подраздел «Как мы работаем», раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»	10–11, 14–17
Подраздел «Метинвест сегодня». Показатель отражен частично.	8–9
Раздел «Изменение климата»	58–61
Раздел «Культура трудовых отношений». Показатель переформулирован.	24–31
Раздел «Социальные инвестиции»	62–69
Раздел «Энергоэффективность и энергосбережение»	52–57
Подраздел «Обращение с водными ресурсами»	48–49
Подраздел «Рекультивация земель и программы озеленения»	51
Раздел «Изменение климата». Показатель EN 16 отражен частично.	58–61
Подраздел «Выбросы в атмосферу»	46–47

ОБ ОТЧЕТЕ И ПРОЦЕССЕ ОТЧЕТНОСТИ

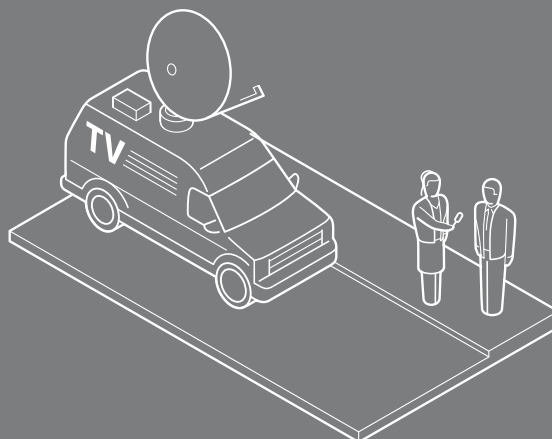


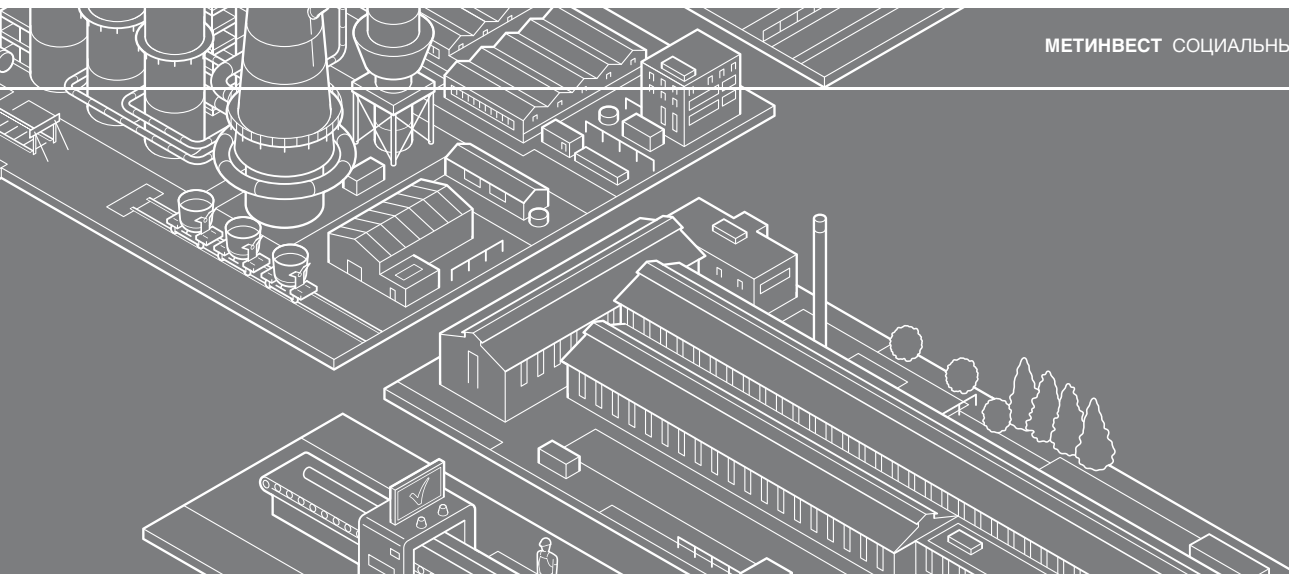
ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI ПРОДОЛЖЕНИЕ

Показатели GRI	Соответствие принципам Глобального договора
EN21	Принцип 7, 8
EN22	Принцип 7, 8
EN26	Принцип 7, 8
EN30	Принцип 8
LA1	
LA3	Принцип 1
LA4	
LA5	
LA7	Принцип 1
LA8, LA9	
LA10	
LA11	
LA12	
LA13	
HR4, HR6, HR7	Принципы 1, 2, 4, 5, 6
SO1	
PR2, PR4	
PR3, PR5	

Примечание:

Компания считает нерелевантными для своей деятельности следующие показатели GRI:

- EC7 (почти 100% работников являются местными жителями, включая руководителей)
- HR1 (Компания не заключает инвестиционных соглашений)
- HR9 (Компания не ведет деятельности на территориях проживания коренных и малочисленных народов)



Раздел Отчета, другие источники и комментарии	Стр. Отчета
Раздел «Охрана окружающей среды». Показатель отражен частично.	42–51
Подраздел «Обращение с отходами»	50–51
Подраздел «Экологический контроль»	45
Раздел «Охрана окружающей среды». Показатель отражен частично.	42–51
Раздел «Культура трудовых отношений»	24–31
Раздел «Культура трудовых отношений»	24–31
100% штатных работников Группы охвачены коллективными договорами в соответствии с установленным законодательством.	
Минимальный срок уведомления сотрудников составляет 2 месяца в соответствии с КЗОТ Украины.	
Подразделы «Философия Метинвеста», «Забота о здоровье персонала»	34, 40–41
Подраздел «Забота о здоровье персонала». В коллективных договорах всех предприятий Группы Метинвест предусмотрен раздел, посвященный охране труда и промышленной безопасности. В раздел включены обязательства администрации по политике в области охраны труда, проведению работ по созданию безопасных условий труда, обеспечению социальных гарантий, выполнению комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, снижению рисков и опасностей в области охраны труда и промышленной безопасности.	40–41
Подраздел «Обучение и развитие персонала». Показатель переформулирован.	28
Подразделы «Обучение и развитие персонала», «Программы вознаграждения и мотивации»	28, 29
Подраздел «Оценка эффективности работы сотрудников»	30
Подраздел «Социальная поддержка работников». Руководящим органом Группы является Правление. Детальная информация о составе Правления приведена на сайте – www.metinvestholding.com	30
В отчетном периоде Компания не получала претензий, связанных с нарушениями прав человека и дискриминацией. В Компании не используется детский и принудительный труд.	
Раздел «Социальные инвестиции»	62–69
В отчетном периоде Компания не получала претензий или исков, связанных с нарушениями требований, касающихся воздействия продукции на здоровье и безопасность потребителей, а также информации и маркировки о свойствах продукции.	
Подраздел «Служба технической поддержки клиентов»	21

ОБ ОТЧЕТЕ И ПРОЦЕССЕ ОТЧЕТНОСТИ



ОТЧЕТ О НЕЗАВИСИМОЙ ПРОВЕРКЕ СОЦИАЛЬНОГО ОТЧЕТА ГРУППЫ МЕТИНВЕСТ ЗА 2009-2010 ГОДЫ¹²

РУКОВОДСТВУ ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ»

ЗАДАНИЕ НА ПРОВЕДЕНИЕ ПРОВЕРКИ

Проверка выполнена нами по поручению ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» (далее – Компания). Предметом проверки является информация, изложенная в социальном отчете Группы Метинвест за 2009-2010 годы (далее – Отчет), за исключением следующей информации:

- информация, относящаяся к предыдущим годам;
- утверждения в отношении предстоящих событий и планируемой деятельности Компании;
- утверждения третьих лиц, которые Компания включила в текст Отчета;
- соответствие Отчета принципам Глобального договора ООН.

Цель нашей проверки – получить ограниченную уверенность в том, что информация в Отчете во всех существенных аспектах достоверно и достаточно отражает политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития в течение 2009 и 2010 годов.

Как определено в «Международных принципах заданий по проверке информации», выпущенных Международной федерацией бухгалтеров (далее – IFAC), процедуры по подтверждению информации, выполняемые для получения ограниченной уверенности, по своему объему существенно уступают процедурам, выполняемым для получения разумной уверенности. Это не позволяет нам убедиться в том, что мы обнаружили все существенные факты, которые могли бы быть выявлены в ходе проверки, проводимой для получения разумной уверенности.

КРИТЕРИЙ ПРОВЕРКИ

Критерием нашей проверки являются требования Системы Глобальной инициативы по отчетности (далее «Система GRI»), как указано в разделе «Об отчете и процессе отчетности» на странице 72 Отчета. Мы полагаем, что данный критерий соответствует целям нашей проверки.

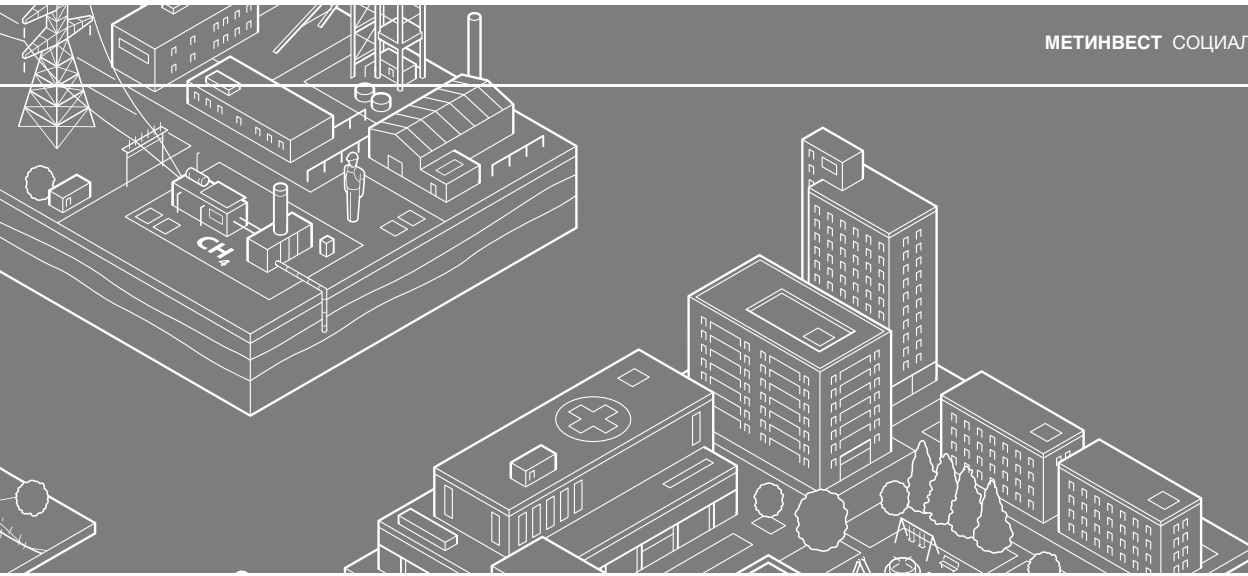
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДСТВА КОМПАНИИ

Руководство Компании несет ответственность за подготовку Отчета и представленную в нем информацию. Эта ответственность включает в себя разработку, внедрение и поддержание такой системы внутренних контролей, которая достаточна для подготовки отчета о деятельности в области устойчивого развития, не содержащего существенных искажений. Руководство Компании также несет ответственность за выбор и применение надлежащих принципов отчетности и использование соответствующих методов измерения и оценки. Решения, принимаемые руководством, охват Отчета и принципы отчетности в области устойчивого развития, включая неотъемлемые ограничения, которые могут повлиять на достоверность информации, представлены в разделе «Об отчете и процессе отчетности» на странице 72 Отчета.

НАША ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Наша ответственность заключается в том, чтобы сделать вывод в отношении информации, содержащейся в Отчете. Мы выполнили проверку в соответствии со Стандартом «Задания по проверке информации, отличные от аудиторских проверок или обзоров исторической финансовой отчетности» («ISAE3000»), выпущенным IFAC. Мы считаем, что выполненные процедуры достаточны для обоснования нашего вывода.

¹² Перевод с оригинала на английском языке



ОСНОВНЫМИ ПРОЦЕДУРАМИ БЫЛИ:

- интервью с представителями руководства Компании, которые отвечают за политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития, а также за подготовку соответствующей отчетности;
- анализ ключевых документов, касающихся политик, событий, результатов деятельности и отчетности Компании в области устойчивого развития;
- сравнительный анализ Отчета с отчетами в области устойчивого развития, подготовленными рядом международных и российских компаний;
- изучение подборки публикаций в средствах массовой информации и корпоративной печати Компании, затрагивающих политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития в 2009-2010 гг.;
- выявление существенных вопросов на основе процедур, описанных выше, и анализ отражения этих вопросов в Отчете;
- анализ выборки данных и процессов их сбора по ключевым показателям в области управления персоналом, охраны окружающей среды, охраны труда и социальных инвестиций с тем, чтобы убедиться, что на уровне Компании указанные данные были собраны, объединены и включены в Отчет надлежащим образом;
- выборочный сбор доказательств с целью подтверждения качественной и количественной информации, содержащейся в Отчете;
- посещение пяти дочерних предприятий Компании для сбора доказательств, подтверждающих утверждения в Отчете относительно политик, событий и результатов деятельности в области устойчивого развития. Следующие предприятия были посещены: ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» (Управляющая компания), ОАО «Ингулецкий ГОК», ОАО «Харьковский трубный завод», ОАО «Краснодонуголь», ОАО «МК «Азовсталь».
- оценка принципов отчетности в области устойчивого развития, использованных Компанией;
- оценка уровня применения Компанией Системы GRI.

Вывод

На основании проведенных процедур мы не обнаружили фактов, которые позволяли бы нам полагать, что в соответствии с требованиями Системы GRI информация в Отчете не отражает достоверно и достаточно политики, события и результаты деятельности Компании в области устойчивого развития в течение 2009 и 2010 годов.

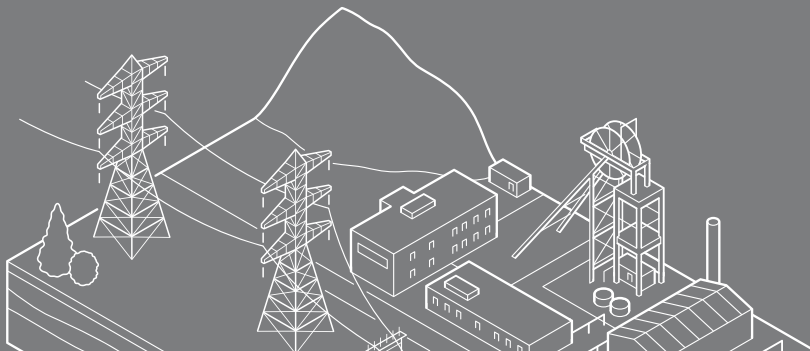
На основании проведенных процедур мы не обнаружили фактов, которые позволяли бы нам полагать, что информация в Отчете не соответствует требованиям уровня применения «В» Системы GRI.

ООО «Эрнст энд Янг»

Киев

30 июня 2011 года

ОБ ОТЧЕТЕ И ПРОЦЕССЕ ОТЧЕТНОСТИ



СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

НАЗВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МЕТИНВЕСТА

ОАО «МК «Азовсталь» – ОАО «Металлургический комбинат «Азовсталь»

ОАО «АКХЗ» – ОАО «Авдеевский коксохимический завод»

ОАО «ЕМЗ» – ОАО «Енакиевский металлургический завод»

ИНКОР и Ко – ООО «НПО «Инкор и Ко»

ЗАО «ММЗ» – ЗАО «Макеевский металлургический завод»

ОАО «СевГОК» – ОАО «Северный горно-обогатительный комбинат»

ОАО «ХТЗ» – ОАО «Харцызский трубный завод»

ОАО «ЦГОК» – ОАО «Центральный горно-обогатительный комбинат»

ОАО «ИнГОК» – ОАО «Ингулецкий горно-обогатительный комбинат»

ММК им. Ильича – ПАО «Мариупольский Металлургический Комбинат имени Ильича»

ГРД – Горнорудный дивизион

ДСП – Дивизион стали и проката

ДУК – Дивизион угля и кокса

УК – Управляющая компания

ДРУГИЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ДПБиЭ – Дирекция по промышленной безопасности и экологии

ЕС – Европейский Союз

ЖРС – железорудное сырье

ИСМ – интегрированная система менеджмента

КПД – коэффициент полезного действия

КСП – корпоративные социальные программы

ОКПП – определение коренных причин происшествий

ООС – охрана окружающей среды

ОТ и ПБ – охрана труда и промышленная безопасность

ПСО – проекты совместного осуществления

СИЗ – средства индивидуальной защиты

СМИ – средства массовой информации

ТЭЦ – теплоэлектроцентраль

ЦК – Центральные комиссии по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

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

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

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

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

Да Нет

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

Полнота предоставленной информации	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Понятность предоставленной информации	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Доверие к предоставленной информации	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Удобство отчета для чтения	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Дизайн отчета	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

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

Да Нет В этом нет необходимости

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

Да Нет В этом нет необходимости

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

Да Нет В этом нет необходимости

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

- Сотрудник
- Поставщик
- Партнер
- Журналист
- Представитель органов государственной власти
- Житель города (региона) присутствия Компании
- Независимый эксперт
- Представитель неприбыльной организации
- Представитель отраслевого объединения
- Другое (пожалуйста, укажите) _____

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

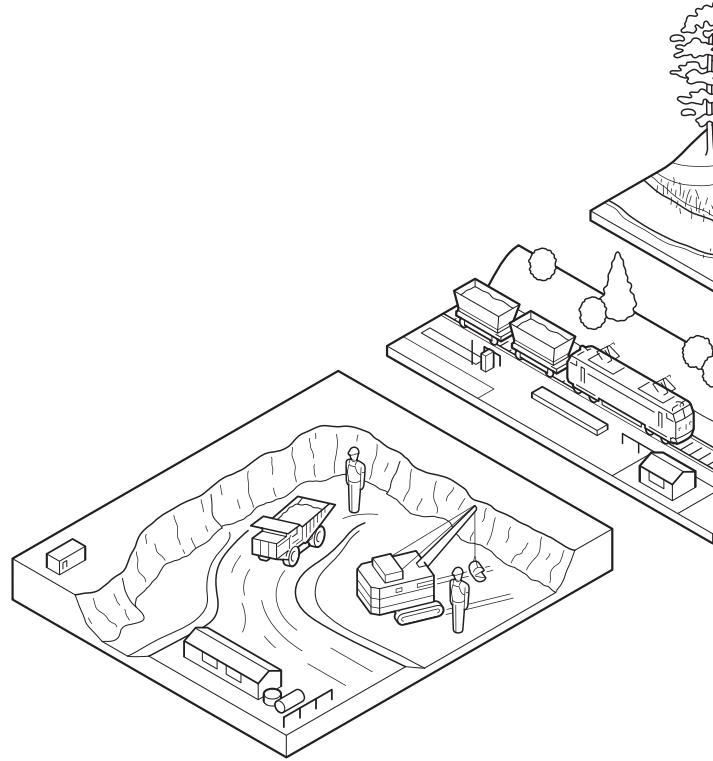
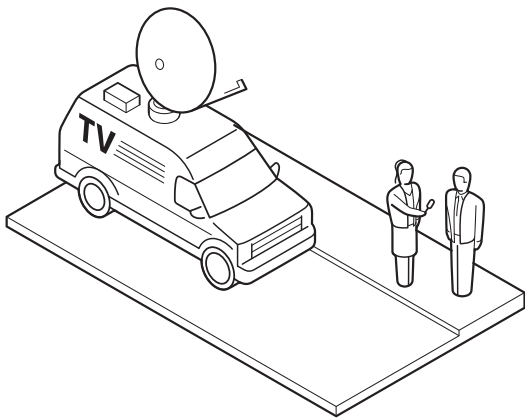


Бизнес-центр «Донецк-сити»
ул. Артема, 130
г. Донецк, 83048
Украина

Телефон: +38 (062) 388-16-16
Факс: +38 (062) 388-16-00

www.metinvestholding.com

Пресс-центр:
Телефон: +38 (062) 388-16-70
press@metinvestholding.com



 **METIHBECT®**

www.metinvestholding.com