



МЕТАЛЛОИНВЕСТ

ОТЧЕТ О КОРПОРАТИВНОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

2009–2010

Баланс интересов Векторы развития

Белый мел

Песок-шльвун

Глинистый алеврит,
окисленные кварциты

Песок, глина
песчаная

Зона богатых
железных руд

Железистые
кварциты



Содержание

ОТЧЕТ О КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕТАЛЛОИНВЕСТа 2009–2010 годов

Обращение генерального директора_4

Наш Отчет_6

I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»_8

II. Наш подход к корпоративной социальной ответственности_18

Стратегический подход_____18

Управление в сфере корпоративной социальной ответственности_____22

Взаимодействие с заинтересованными сторонами_____23

III. Внимание к нашим сотрудникам_30

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ_____31

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ПЕРИОД КРИЗИСА_____36

ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ_____38

СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ_____42

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ_____49

ПАРТНЕРСТВО С ПРОФСОЮЗАМИ_____56

ПРИОРИТЕТ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗДОРОВЬЯ_____57

IV. Наш вклад в развитие общества_62

Вклад в социально-экономическое развитие_____62

Вклад в поддержание и развитие социальной инфраструктуры_____66

ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКОГО СЕКТОРА И ЖИТЕЛЕЙ РЕГИОНОВ_____68

V. Наша природоохранная деятельность_72

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ_____73

ЭФФЕКТИВНОЕ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЕ_____75

УПРАВЛЕНИЕ ВЫБРОСАМИ В АТМОСФЕРУ_____78

РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТХОДОВ_____84

СОКРАЩЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭНЕРГИИ_____88

ЗАЩИТА БИОРАЗНООБРАЗИЯ И ВОССТАНОВЛЕНИЕ НАРУШЕННЫХ ТЕРРИТОРИЙ_____90

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI_____93

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ_____100

Обращение генерального директора



Представляю вашему вниманию первый Отчет Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» о корпоративной социальной ответственности. Для нас он является шагом к систематизации накопленного опыта, повышению эффективности и прозрачности в области управления экономическими, экологическими и социальными аспектами в деятельности Компании. Отчет отражает достигнутые результаты за 2009 и 2010 годы, наши планы и стоящие перед нами задачи в сфере корпоративной социальной ответственности. Мы надеемся, что данный Отчет позволит всем заинтересованным сторонам получить более полную и всестороннюю информацию о нашем бизнесе, понимании и реализации принципов социальной ответственности в деятельности Компании.

Мы стремимся соблюдать необходимый баланс интересов и уделять внимание как производственно-экономической стороне деятельности Компании, так и социальной и экологической сфере, являясь крупным землепользователем и работодателем России. Мы делаем все зависящее от нас для охраны окружающей среды, создания безопасных условий труда и обеспечения успешного развития регионов, где мы работаем. Роль Компании в развитии регионов присутствия велика, так как три из четырех наших предприятий являются градообразующими. В связи с этим мы нацелены на рост бизнеса и дальнейшее повышение эффективности нашей социальной деятельности на основе системного социального партнерства. Мы понимаем, что развитие нашего бизнеса — залог устойчивого развития территорий присутствия.

К текущему моменту мы прошли несколько этапов развития Компании. Один из таких этапов был связан с глобальным финансовым кризисом. Несмотря на то что кризис внес ряд корректив в ход реализации стратегии Компании, он позволил нам увидеть наши сильные стороны, факторы устойчивости бизнеса. Нам удалось своевременно разработать и реализовать антикризисную программу, в результате которой наши предприятия значительно снизили себестоимость продукции за счет оптимизации производства, обеспечили выпуск наиболее рентабельной продукции. Также мы добились и сокращения управленческих расходов, в том числе за счет введения моратория на выплату бонусов топ-менеджменту. Все это позволило решить важную для стратегического развития задачу сохранения производственного и кадрового потенциала предприятий.

Мы понимаем, что УСТОЙЧИВОСТЬ РАЗВИТИЯ НАШЕГО БИЗНЕСА — ЗАЛОГ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ ПРИСУТСТВИЯ.

Справиться с этой исключительно сложной ситуацией и восстановить позиции нашего бизнеса мы смогли благодаря профессионализму и слаженной работе менеджмента Компании, поддержке и самоотверженному труду наших работников, конструктивной позиции и активному участию профсоюзов.

Сегодня мы имеем возможность продолжить в полном объеме реализацию стратегии развития, определяющей основные векторы программы модернизации производства и развития предприятий до 2020 года. В числе приоритетных направлений — развитие горнодобывающего сектора нашего бизнеса, увеличение производства продукции с высокой добавленной стоимостью, имеющей наибольший рыночный потенциал в долгосрочной перспективе. Особую актуальность с поправкой на кризис получают проекты, направленные на снижение растущего на мировом металлургическом рынке дефицита ресурсов, повышение эффективности энергопотребления и внедрение ресурсосберегающих технологий, обеспечение транспортной эффективности. Эти направления определяют нашу среднесрочную инвестиционную программу, учитывающую в том числе социальные и экологические риски и возможности.

Хочу отметить реализуемые Компанией проекты по развитию производства современного и наиболее экологически чистого сырья для металлургической отрасли — горячекатанного железа. Данный вид продукции обеспечивает энергоэффективность как на этапе производства, так и на этапе последующей переработки.

Программа реконструкции на ОАО «Уральская Сталь» позволит не только существенно повысить уровень экологической безопасности, но и существенно сократить выбросы парниковых газов. Отдельно хочу отметить наши инициативы по более эффективно-му использованию полезных ископаемых. Так, на ОАО «Михайловский ГОК» разрабатываются проекты по извлечению железа из гематитовой руды. Мы прорабатываем различные технологические предложения и изучаем передовой мировой опыт в этой сфере. Внедрение новых технологий обогащения позволит значительно увеличить получение железорудного сырья при снижении потребления ресурсов.

Важной стратегической задачей для нашей Компании, прошедшей первые 5 лет своей корпоративной истории, является повышение качества управления. Мы намерены развивать систему управления в сфере корпоративной социальной ответственности в соответствии с лучшими мировыми практиками и совершенствовать достигнутые показатели, отраженные в этом Отчете.

Мы будем рады вашим отзывам и готовы ответить на вопросы по любому аспекту нашей деятельности или отчетности.

Потапов Э. Л.

Генеральный директор
ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

Наш Отчет

Мы выпускаем Отчет для того, чтобы развивать диалог с заинтересованными сторонами и повышать прозрачность нашей деятельности. Консолидация данных в рамках этого Отчета позволяет нам провести анализ результатов нашей работы в контексте устойчивого развития страны и регионов, а также планировать свою деятельность по основным направлениям социальной ответственности и эффективно контролировать ее.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ОТЧЕТА

Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» (далее — Компания) впервые решила выпустить Отчет о корпоративной социальной ответственности (далее — Отчет), раскрывающий экономические, социальные и экологические результаты нашей деятельности. При его подготовке мы ориентировались на международно признанные стандарты отчетности в области устойчивого развития.

Мы выпускаем Отчет для того, чтобы развивать диалог с заинтересованными сторонами и повышать прозрачность нашей деятельности. Консолидация данных в рамках этого Отчета позволяет нам провести анализ результатов нашей работы в контексте устойчивого развития территорий присутствия и страны в целом, а также планировать свою деятельность по основным направлениям социальной ответственности и эффективно контролировать ее.

Вопросы, поднимаемые в Отчете, частично уже рассматривались в различных форматах — в годовых отчетах, на страницах корпоративного веб-сайта, в корпоративных СМИ. Однако мы впервые консолидируем этот материал, раскрывая нефинансовую информацию более системно, полно и детально, чем когда-либо ранее, и адресуем его широкому кругу заинтересованных сторон.

Основными целевыми группами Отчета являются бизнес-сообщество и инвесторы, представители региональных и федеральных органов власти, представители профсоюзных организаций и местной администрации, работники наших предприятий.

Отчет подготовлен с учетом требований версии G3 Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (далее — Руководство GRI) и отраслевого приложения к нему для компаний горнодобывающей и металлургической промышленности.

Таблицу соответствия нашего Отчета Руководству GRI вы можете найти на стр. 93–99.

ПЕРИОД И ЦИКЛ ОТЧЕТНОСТИ

Отчетным периодом являются 2009 и 2010 календарные годы. МЕТАЛЛОИНВЕСТ планирует выпускать подробные отчеты по результатам деятельности в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО) каждые два года и регулярно, не реже чем раз в год, обновлять информацию о целях, задачах и результатах деятельности на сайте.

ПРИНЦИПЫ ОТЧЕТНОСТИ, ГРАНИЦЫ И СФЕРА ОХВАТА ОТЧЕТА

Отчет содержит информацию по четырем ключевым предприятиям горнорудного и металлургического дивизионов¹ Компании: ОАО «Лебединский ГОК», ОАО «Михайловский ГОК», ОАО «ОЭМК» и ОАО «Уральская Сталь». Финансовые показатели в Отчете представлены по Компании в целом. Численные данные в Отчете в основном представлены за период с 2007 по 2010 годы. В тех случаях, когда данные за предыдущие периоды недоступны, сведения публикуются за период с 2008 или 2009 года.

Отчет охватывает широкий круг тем, относящихся к результатам деятельности Компании в сфере корпоративной социальной ответственности. Для определения содержания Отчета Компания руководствовалась принципами существенности, охвата заинтересованных сторон, контекста устойчивого развития и полноты в соответствии с тем, как они определены в Руководстве GRI.

Для определения существенных тем, необходимых для раскрытия в Отчете, проводилась следующая процедура:

- интервью с ответственными руководителями;
- анализ содержания нефинансовых отчетов компаний-аналогов;
- анализ внутренней прессы Компании и деловой прессы России;
- анализ внутренних нормативных документов;
- анализ Руководства по социальной ответственности ISO 26000.

Для обеспечения качества Отчета Компания руководствовалась принципами сбалансированности, сопоставимости, точности, своевременности, ясности и надежности, приведенными в Руководстве GRI.

¹ Начиная с отчетности за 2010 год по МСФО Компания определяет структуру бизнеса, выделяя горнорудный и металлургический сегменты.



**С НАШЕЙ
КОМПАНИЕЙ
МЕНЯЕТСЯ МИР.
МЫ ДЕЛАЕМ МИР
ПРОЧНЕЕ.**

I.

О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

МЕТАЛЛОИНВЕСТ сегодня:

<p>Владелец лицензий на разработку одних из крупнейших в мире запасов железной руды</p>	<p>5-й производитель товарного ЖРС (железорудного сырья) в мире</p>
<p>1-й производитель товарного ЖРС в Европе и СНГ</p>	<p>1-й производитель товарного ГБЖ (горячебрикетированного железа) в мире</p>
<p>3-й производитель ГБЖ/ПВЖ (прямовосстановленного железа) в мире</p>	<p>5-й производитель стали в России</p>

Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» была создана в 2006 году путем объединения ОАО «Михайловский ГОК», ОАО «Лебединский ГОК», ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат» и ОАО «Уральская Сталь». Компания специализируется на добыче, глубокой переработке железорудного сырья (ЖРС), выплавке и производстве продукции из стали. По объемам поставок металлопродукции Компания занимает лидирующие позиции на мировом и локальных рынках Европы, Азии, Ближнего Востока, СНГ и России.

В 2010 году на долю МЕТАЛЛОИНВЕСТа пришлось 36% российского производства железорудного концентрата, 59% — окатышей и 100% — товарного горячебрикетированного

железа² (ГБЖ) и металлизированных окатышей, относящихся к основному сырью для металлургического производства. Кроме того, Компания выпускает порядка 9% от общего объема производства стали и сталепродукции в России.

Ресурсная база Компании включает большие измеренные запасы железной руды — 14,9 млрд тонн доказанных и предполагаемых запасов по международной классификации JORC. Срок эксплуатации резервов превышает 160 лет при текущем уровне добычи.

Основные предприятия Компании представляют полную цепочку горно-металлургического производства от добычи руды до выпуска продукции высоких степеней передела и включены в горнорудный и металлургический дивизионы.

Предприятия горнодобывающего дивизиона Компании расположены в Курской (ОАО «Михайловский ГОК») и Белгородской (ОАО «Лебединский ГОК») областях России. Металлургический дивизион объединяет ОАО «Уральская Сталь», работающее в г. Новотроицке Оренбургской области, и ОАО «Оскольский электрометаллургический комбинат» («ОЭМК») в Белгородской области. Еще одно металлургическое производство Hamgiyah Steel находится на территории ОАЭ в свободной экономической зоне Хамрия (Шарджа). Головной офис Компании размещается в Москве. Структуру основных предприятий Компании дополняют вспомогательные активы, к которым относится бизнес вторичной переработки металла, транспортная и лизинговая компании. Подробнее структура Компании представлена на рис. 1. На рис. 2 представлена карта, демонстрирующая присутствие Компании на территории Российской Федерации и за рубежом.

Система менеджмента качества всех ключевых предприятий Компании сертифицирована на соответствие международному стандарту ISO 9001. ОЭМК также получил сертификат соответствия требованиям стандарта систем менеджмента качества для автомобильной промышленности ISO/TS 16949:2002. Подробнее со спецификой деятельности предприятий МЕТАЛЛОИНВЕСТа можно ознакомиться на официальном сайте Компании в разделе «Предприятия» <http://metalloinvest.com/rus/factories/>.

Компания является крупным работодателем в регионах своего присутствия: численность работников четырех ключевых предприятий Компании в России составляет свыше 44 тыс. человек³.

² Применяется в качестве высококачественного сырья с высоким (от 90%) содержанием железа при производстве стали. Главное отличие от своего аналога — лома черных металлов — отсутствие вредных примесей.

³ Общая численность работников предприятий Компании с учетом дочерних и вспомогательных обществ насчитывает более 60 тыс. человек.

Рис. 1. Структура основных предприятий Компании

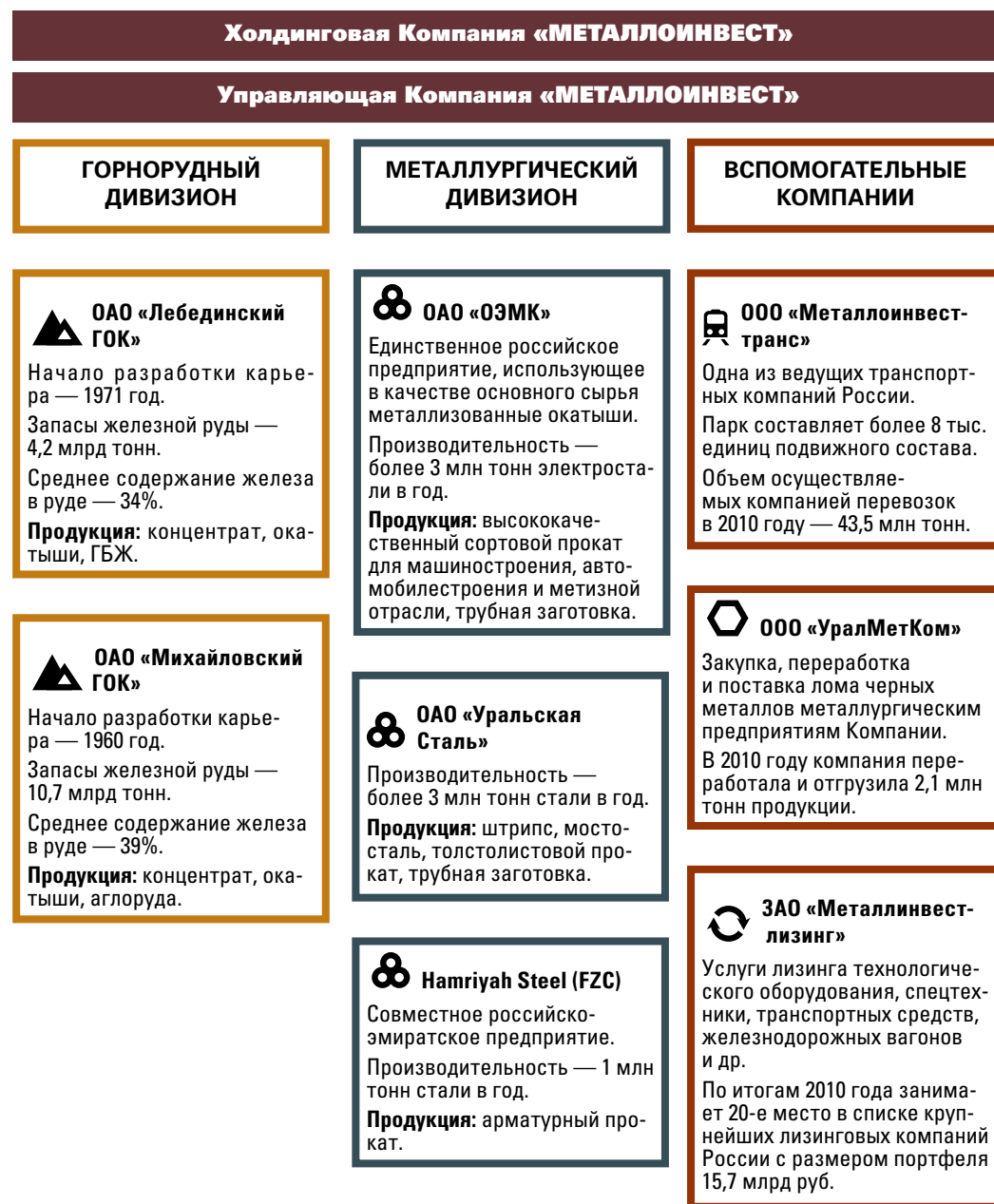
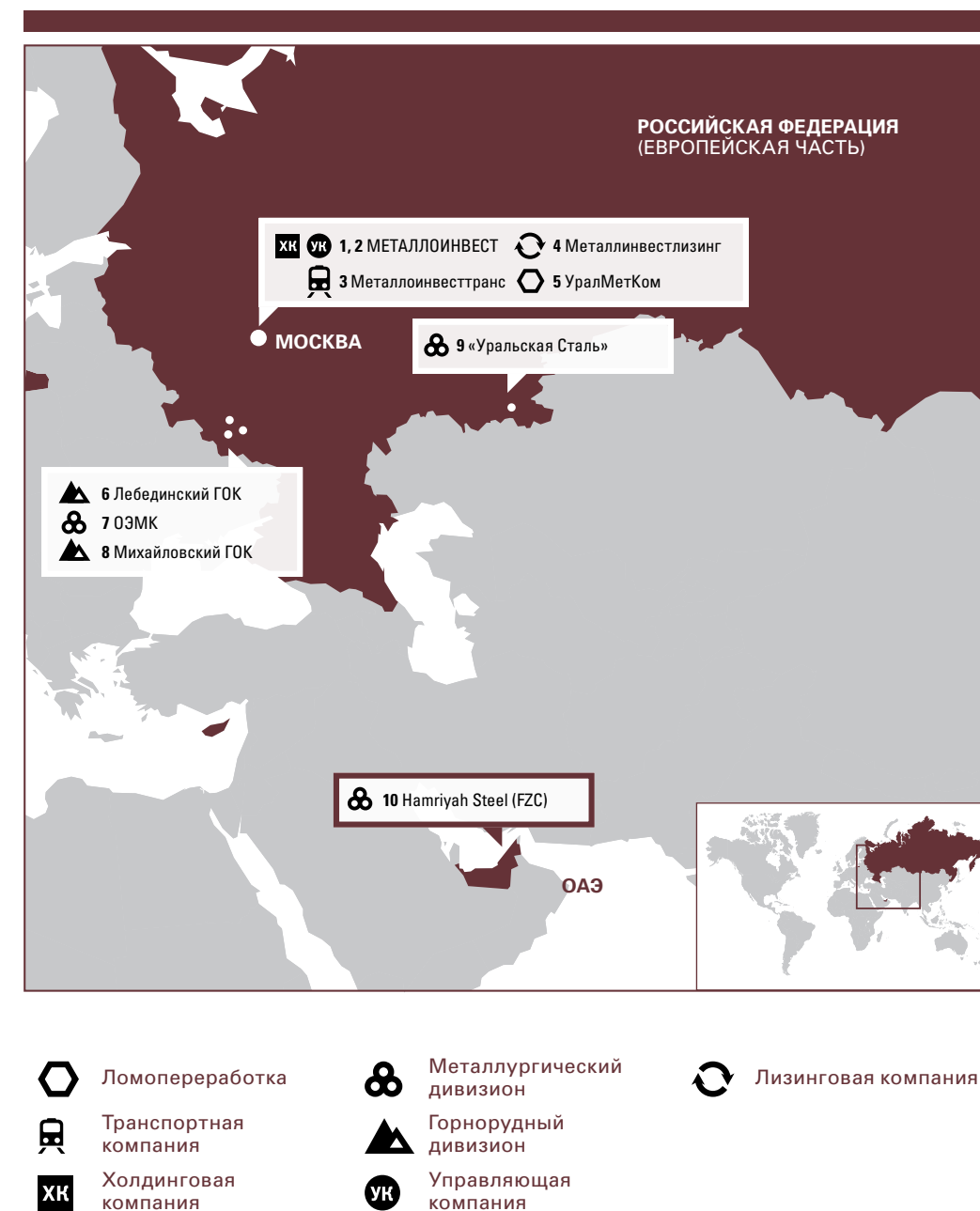


Рис. 2. География Компании



В 2006 году с целью управления консолидированными в рамках Компании активами была создана Управляющая компания — ООО Управляющая Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» (УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»). Управляющая компания координирует работу дивизионов Компании с рынками, их производственную политику и внешние поставки, достигая тем самым рыночной синергии и увеличивая эффективность производства. Управление активами осуществляется на основе единой инвестиционной и производственно-торговой политики, что позволяет обеспечить надежное развитие предприятий, гарантировать стабильность внутренних и внешних поставок и максимально гибко реагировать на изменения рыночной конъюнктуры. Построение единой для Компании кадровой, социальной и экологической политики, стратегических коммуникаций, повышение качества управления в интересах повышения устойчивости бизнеса и реализации долгосрочной стратегии развития также относятся к ключевым задачам Управляющей компании.

Стратегия развития Компании принята до 2020 года, направлена на упрочение Компанией своих лидерских позиций и отвечает современным мировым тенденциям развития горно-металлургической отрасли. Приоритеты стратегии прошли проверку на прочность в период последнего экономического кризиса. В частности, себя оправдал взятый курс на планомерное увеличение в общем объеме производства доли железорудной продукции с высокой добавленной стоимостью, обеспечивающей высокую рентабельность: горячебрикетированного железа (ГБЖ) и окатышей.

Правильный выбор стратегии, эффективное использование наших конкурентных преимуществ, к числу которых также относятся высокое качество продукции, близость к центрам экономического роста, мощнейшая сырьевая база и структура активов, а также реализация мероприятий по снижению себестоимости продукции и управленческих расходов в рамках антикризисной программы позволили Компании уже в 2010 году приблизиться к финансовым показателям, достигнутым в 2008 году.

Такого результата удалось добиться, несмотря на то что цены на сталь не вернулись на докризисный уровень. Даже в самый тяжелый период первого полугодия 2009 года Компания показывала прибыль. Полученный денежный поток был направлен в основном на сокращение кредитной нагрузки. За 22 месяца с начала 2009 года мы уменьшили кредитный портфель на 1,8 млрд долл. Также в 2009 году Правительственная комиссия по повышению устойчивости развития экономики Российской Федерации в рамках антикризисной программы одобрила выделение государственных гарантий предприятиям Компании на сумму 30,75 млрд руб. Государственные гарантии послужили частичным обеспечением кредитной линии Банка ВТБ на сумму 61,5 млрд руб., открытой в сентябре 2009 года. В 2010 году Компания практически полностью погасила кредиты, предоставленные Банком ВТБ.

Таблица 1. Основные показатели деятельности Компании за 2008–2010 годы, связанные с распределением созданной экономической стоимости⁴

Показатели экономической результативности, млн руб., методом начисления	2008	2009	2010
Доходы (чистые продажи, а также доходы от финансовых инвестиций и продажи активов)	214 795	165 407	221 598
Операционные затраты, за исключением расходов на фонд оплаты труда	127 453	113 340	128 275
Расходы на фонд оплаты труда	21 030	19 329	23 695
Выплаты поставщикам капитала	33 003	15 596	21 658
Налоги, сборы и отчисления государству ⁵	21 133	5 001	12 996
Социальные инвестиции и благотворительность	2 047	1 098	1 352

В 2010 году наряду с финансовым положением Компания также улучшила производственные показатели относительно уровня 2009 года. Объемы производства концентрата, упавшие в 2009 году из-за кризиса, выросли на 18% и практически достигли показателей 2008 года. Объемы выпуска железорудных окатышей, ГБЖ и стальной продукции превысили показатели 2008 года. Некоторое снижение объемов производства стали связано с перераспределением товарных объемов на ОАО «Уральская Сталь» с квадратной заготовки на чугун. Перераспределение в пользу чугуна было обусловлено высокими показателями рентабельности.

Таблица 2. Производственные показатели Компании за 2007–2010 годы

Производственные показатели, млн тонн	2007	2008	2009	2010
Концентрат	38,3	35,4	29,9	35,1
Железорудные окатыши	22,5	20,0	19,4	22,0
Металлизированные окатыши	2,2	2,4	2,4	2,4
ГБЖ	1,2	2,1	2,2	2,3
Чугун	2,8	2,8	2,8	2,6
Сталь	6,4	6,4	6,5	6,1

Наша Компания намерена использовать достигнутые финансово-экономические результаты для продолжения ключевых проектов стратегии развития Компании, ориентируясь при этом на произошедшие в связи с кризисом изменения в структуре и характере спроса на продукцию горно-металлургической отрасли.

Особое внимание сегодня уделяется быстрорастущему рынку металлизированных окатышей (ПВЖ) и горячебрикетированного железа (ГБЖ). Росту потребления ГБЖ/ПВЖ в мире способствуют такие факторы, как рост дефицита и ухудшение качества металлического лома, обострение ситуации с обеспечением доменного производства коксующи-

⁴ Данные имеют отношение к расчету показателя экономической результативности ЕС1 «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» (GRI) и включают доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам. Источник приведенных данных — консолидированная финансовая отчетность Компании в соответствии с МСФО. Данные доступны начиная с 2008 года. Годовая отчетность за 2009 и 2010 годы на сайте Компании <http://www.metinvest.com/rus/investoram/annual-report/>.

⁵ Основной причиной снижения размера налогов в 2009 году стало снижение прибыли и одновременно ставки налога на прибыль с 1.01.2009 с 24 до 20%. Кроме того, эффективная сумма налога в 2008 году заметно увеличилась за счет учета обесценения гудвила и убытка от изменения оценки по справедливой стоимости финансового обязательства. В 2009 же году налог на прибыль, наоборот, сократился за счет прибыли от погашения финансового обязательства (см. стр. 112 в Годовом отчете за 2010 год). Влияние на налог таких факторов в 2010 году было менее значительным.

мися углями, являющимися основными ресурсами для металлургического производства, а также рост числа предприятий, работающих по принципу бездоменной металлургии.

Располагая диверсифицированным сбытом, прежде всего в странах СНГ, Восточной Европы, Юго-Восточной Азии и Ближнего Востока, Компания в полной мере намерена использовать фактор роста спроса на металлизированные окатыши и горячебрикетированное железо (ГБЖ), растущего быстрее, чем на другие виды железорудной продукции. В планах нашей Компании — почти двукратное увеличение производства ГБЖ. Для этого мы планируем строительство третьего цеха ГБЖ на ОАО «Лебединский ГОК».

Необходимо отметить, что, несмотря на перспективы существенного увеличения объемов производства этого продукта, спрос на него по-прежнему будет превышать предложение. На сегодняшний день ГБЖ покрывает всего 5% от общемирового объема ресурсов для производства стали. В связи с этим наряду с решением задачи увеличения производства ГБЖ Компания также намерена реализовывать специальные мероприятия по росту доли потребления ГБЖ на мировом рынке.

По другим видам высокорентабельной металлопродукции глубокого передела стратегия нашей Компании предусматривает инвестиционную программу, способную в среднесрочной перспективе значительно увеличить выпуск этой продукции. В конце 2010 года на ОАО «Михайловский ГОК» уже начато строительство обжиговой машины №3. Это увеличит производство окатышей на 5 млн тонн. Также Компания намерена реализовать проекты по увеличению объемов производства концентрата.

Большое внимание в стратегии развития уделяется и повышению транспортной безопасности. Компания делает значительные шаги по формированию оптимальной транспортной системы: необходимого количества вагонов, доступности портов и т.д., а также рассматривает проекты по развитию собственной транспортной инфраструктуры.

Немаловажное значение для развития Компании имеют и проекты по повышению эффективности энергопотребления.

Наращивая свою долю на рынках, Компания делает ставку на упрочение своих позиций на новых и быстрорастущих рынках. Наиболее перспективными рынками для продукции Компании являются рынки: Китая — по концентрату; стран СНГ и Восточной Европы — по окатышам; стран СНГ, Европы, Ближнего Востока и Северной Африки — по горячебрикетированному железу; Европы — по стальному полуфабрикату; России — по готовому прокату.

Так, в целях усиления рыночных позиций на Ближнем Востоке и в Северной Африке Компания в 2010 году запустила металлопрокатное производство Hamriyah Steel в Объединенных Арабских Эмиратах (ОАЭ). Компания намерена за счет такого решения занять значительную долю (по предварительным оценкам — около 25%) на рынке металлопродукции ОАЭ, а также создать условия для расширения и диверсификации деятельности Компании в этих регионах.

Подробнее об основных направлениях и результатах реализации стратегии развития Компании см. на официальном сайте и в годовых отчетах за 2009 и 2010 годы <http://www.metinvest.com/rus/investoram/modernisation-and-investment-program/>.

Наша миссия

Ответственность и созидание:

- создание Компании-лидера;
- долгосрочное партнерство с клиентами;
- инновации и технологическое совершенствование;
- эффективная социальная политика в интересах устойчивого развития бизнеса и территорий присутствия.

С нашей Компанией меняется мир. Мы делаем мир прочнее. Мы превращаем богатства земли в металл для созидания.

Наши ценности

Лидерство

Мы стремимся к первенству на мировом горно-металлургическом рынке.

Развитие

Мы развиваем и совершенствуем производство, поощряем рационализаторство и инициативу.

Социальная ответственность

Мы разделяем ответственность за экологию и развитие территорий, где работают наши предприятия, поддерживаем достойный уровень жизни наших сотрудников.

Качество

Мы создаем продукцию высокого качества, обеспечиваем соответствие технологий и квалификации персонала современным мировым стандартам.

Командность

Мы формируем в коллективе отношения открытости, доверия, взаимопомощи и ответственности каждого за командный результат.

Основные стратегические ориентиры Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

Увеличение доли продукции с высокой добавленной стоимостью в структуре производства

Компания планирует сконцентрировать усилия на развитии производства продукции с высокой добавленной стоимостью — горячебрикетированного железа и окатышей, а также обеспечить лидирующие позиции на мировом рынке горячебрикетированного железа.

Ориентация на растущие рынки

Наиболее перспективными рынками для продукции Компании являются рынки: Китая — по концентрату; стран СНГ и Восточной Европы — по окатышам; стран СНГ, Европы, Ближнего Востока и Северной Африки — по горячебрикетированному железу; Европы — по стальному полуфабрикату; России — по готовому прокату. Компания планирует развивать и усиливать свое присутствие на этих рынках.

Ориентация на высокорентабельные проекты

Развитие предприятий Компании предполагает реализацию максимально эффективных проектов с большой степенью отдачи на инвестированный капитал.

Эффективное использование ресурсной базы

Максимизация стоимости бизнеса за счет использования уникальной в мировом масштабе ресурсной базы, а также повышения степени и эффективности использования имеющихся резервов.

Улучшение операционной эффективности

Несмотря на ослабление кризиса и постепенное улучшение экономического климата, Компания продолжит фокусировать усилия на снижении затрат и повышении показателей операционной эффективности.

Применение знаний и опыта для повышения эффективности бизнеса

Ориентация на мировой опыт и внедрение лучших практических инициатив на производстве с целью оптимизации и повышения эффективности бизнеса. Максимизация стоимости бизнеса за счет реализации портфеля перспективных инвестиционных проектов на основе знаний и опыта высококвалифицированного персонала.

II.

Наш подход к корпоративной социальной ответственности

Стратегический подход

Мы стремимся к лидерству в отрасли, созданию высокоэффективной и ответственной Компании. Следование современным стандартам деятельности как в производственной и управленческой практике, так и в области корпоративной социальной ответственности является для нас неотъемлемой частью ведения бизнеса. Для повышения эффективности деятельности в сфере КСО и ее полной интеграции в наш бизнес мы намерены ориентироваться на лучшую международную практику.

Для того чтобы определить целевое состояние системы управления и деятельности в сфере КСО, а также наши ключевые риски, возможности, сильные и слабые стороны в этой сфере, в 2010 году в Компании была проведена диагностика системы управления и практики КСО четырех основных предприятий и Управляющей компании. В рамках диагностики организационная структура, подходы к управлению и реализуемая деятельность Компании сопоставлялись с ведущей международной и отраслевой практикой.

Поскольку проблемы устойчивого развития затрагивают все аспекты деятельности организации, в рамках диагностики рассматривалась модель управления во всех функциональных направлениях: основной деятельности, управлении персоналом, финансах, управлении рисками и внутреннем аудите, разработке продукции, сделках, управлении объектами недвижимости, управлении цепочкой поставок и закупками, обеспечении соблюдения требований законодательства, маркетинге и коммуникациях, информационных технологиях. Также привлеченные эксперты производили сравнение достигнутых Компанией результатов с примерами лучших практик бизнеса в области устойчивого развития.

Для диагностики практики в области КСО использовалась методология, основанная на положениях международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности». ISO 26000:2010 разработан и принят Международной организацией по стандартизации при участии представителей всех ключевых заинтересованных сторон более чем из 100 стран мира. Таким образом, стандарт отражает современное представление о проблемах и ожиданиях в отношении практики социальной ответственности организаций.

МЫ СТРЕМИМСЯ К ЛИДЕРСТВУ В ОТРАСЛИ, СОЗДАНИЮ ВЫСОКОЭФФЕКТИВНОЙ И ОТВЕТСТВЕННОЙ КОМПАНИИ.

По результатам диагностики независимые эксперты отметили направление деятельности Компании, связанное с участием в жизни местных сообществ, как наиболее перспективное и быстроразвивающееся. А именно: действия Компании, направленные на обеспечение диверсификации и развития моногородов, в которых расположены предприятия. На хорошем уровне в сопоставлении с мировой практикой находится и наша деятельность в сфере окружающей среды, где мы реализуем собственные и продвигаем отраслевые инициативы по снижению выбросов парниковых газов. Кроме того, наши предприятия обеспечивают утилизацию существенной доли образующихся промышленных отходов, снижая потребление невозобновляемых природных ресурсов и объемы размещения отходов.

Возможности для развития, обозначенные по результатам диагностики, послужат нам для определения наших дальнейших действий как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Для наглядного представления сценария развития была разработана «дорожная карта», призванная отразить основные ориентиры и ожидаемые результаты деятельности по ключевым для Компании направлениям применения и развития ответственной деловой практики.

Важные для нас направления деятельности, основные цели и задачи по развитию практики КСО в Компании мы зафиксировали в Меморандуме о корпоративной социальной ответственности⁶, который подготовлен с учетом оценки наиболее существенных сфер воздействия Компании на устойчивое развитие (как крупного землепользователя, работодателя, отраслевого лидера по ряду продуктов) и уровня развития в Компании отдельных направлений.

На среднесрочную перспективу Компания определила следующие направления развития системы управления вопросами корпоративной социальной ответственности:

В СФЕРЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ

- Внедрение подходов ответственной практики в Компании.
- Формирование основных документов, регламентирующих деятельность в области КСО.
- Создание органов управления в области КСО.
- Разработка показателей результативности для оценки поставленных целей и задач.
- Информирование заинтересованных сторон в рамках системы отчетности.

В ОБЛАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

- Повышение эффективности применения Кодекса корпоративной этики и совершенствование механизма беспристрастного рассмотрения жалоб и спорных вопросов.

⁶ Меморандум опубликован на сайте Компании <http://www.metinvest.com/>.

В ОБЛАСТИ ДОБРОСОВЕСТНЫХ ДЕЛОВЫХ ПРАКТИК

- Обеспечение противодействия коррупции и формирование конкурентной среды.

В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ПРАКТИК

- Улучшение условий труда и социальной защиты работников.
- Удержание высоких позиций по вопросам найма и трудовых отношений.
- Снижение производственного травматизма и недопущения тяжелых случаев.
- Развитие кадрового потенциала и снижение рисков нехватки квалифицированного персонала.
- Развитие социального диалога с трудовыми коллективами и профсоюзами.

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

- Обеспечение соответствия деятельности требованиям экологического законодательства.
- Снижение удельных выбросов загрязняющих веществ.
- Повышение эффективности управления опасными веществами.
- Развитие программ по рекультивации и восстановлению биоразнообразия на отработанных территориях.
- Удержание высоких позиций в области рационального использования ресурсов.

В ОБЛАСТИ УЧАСТИЯ В ЖИЗНИ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

- Формирование благоприятной для работников и членов их семей социально-культурной среды.
- Совершенствование социальных программ для местного сообщества на основе лучших практик, применения передовых и эффективных моделей и технологий в решении значимых социальных проблем в интересах развития социально-экономического потенциала муниципальных образований, укрепления факторов, обеспечивающих долгосрочный эффект устойчивого развития территорий.
- Развитие взаимовыгодного сотрудничества с учебными заведениями.
- Содействие развитию малого и среднего бизнеса в регионах присутствия.
- Реализация программ и поддержка инициатив на принципах партнерства, учет мнений заинтересованных сторон при разработке и реализации социальных программ для адресного участия в жизни городов присутствия.

В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

В настоящий момент внутренний контроль в Компании в большей степени ориентирован на соблюдение процедур и регламентов, касающихся финансовых показателей. Мы в достаточной степени контролируем многие нефинансовые риски и стремимся к дальнейшей систематизации этой работы. Поэтому усиление блока управления нефинансовыми рисками является одной из наших ключевых задач.

Результаты и достижения Компании по реализации поставленных целей и задач мы представим в следующих отчетах в области корпоративной социальной ответственности, издавать которые решено не реже одного раза в два года.

**Компания выделяет для себя следующие наиболее значимые нефинансовые риски:****СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПРИРОДООХРАННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

- В настоящее время в России изменяется природоохранное законодательство и пересматриваются позиции государственных органов относительно подходов, направленных на обеспечение его соблюдения. Юридический департамент Компании и Департамент по взаимодействию с органами государственной власти (Департамент по GR) регулярно проводят экспертизу новых нормативных актов, отслеживают тенденции в изменении природоохранного законодательства, ведут диалог с надзорными органами в сфере природопользования. Для усиления этой работы мы намерены сформировать в УК профильное подразделение, которое обеспечит координацию деятельности предприятий в данной сфере на уровне Компании и управление в формате единой политики в целях контроля и снижения рисков в области охраны окружающей среды.

СТРАНОВЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ

- Компания зарегистрирована в качестве налогоплательщика, ведет свою деятельность на территории Российской Федерации и подвержена общему страновому риску, связанному с политической и экономической ситуацией в стране. Менеджмент Компании принимает активное участие в деятельности деловых организаций и объединений, выстраивает в публично-правовой плоскости отношения на уровне регионов на принципах взаимовыгодного сотрудничества и партнерства, участвует в комитетах и комиссиях, создаваемых органами власти.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РИСКИ

- Деятельность Компании связана с возможностью возникновения опасных ситуаций на производстве, в частности аварий, пожаров и несчастных случаев.

Для снижения данных рисков на предприятиях внедрены регламенты по безопасности производства и охране труда. Сотрудники предприятий проходят регулярное обучение по технике безопасности, а стандарты и системы управления безопасностью труда приведены в соответствие с российским законодательством и стандартом OHSAS 18001. Также для снижения подобных рисков Компания активно применяет страхование своих работников и имущества.

КАДРОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ

- Компания подвержена рискам, связанным с трудовыми и социальными отношениями. Для снижения данных рисков кадровые подразделения наших предприятий осуществляют регулярный мониторинг рынка заработной платы, проводят мотивационные программы, нацеленные на повышение лояльности сотрудников. Социальные дирекции во взаимодействии с профсоюзами формируют и контролируют исполнение социальных обязательств Компании для работников в целях улучшения уровня жизни сотрудников и пенсионеров предприятий, а также жителей региона в целом.

Подробнее деятельность Компании в области охраны труда, промышленной безопасности, взаимодействия с регионами, управления персоналом и реализации социальных программ раскрывается в соответствующих разделах Отчета.



Встреча руководства МЕТАЛЛОИНВЕСТА с администрацией Белгородской области и администрациями муниципальных образований г. Губкина и г. Старый Оскол в рамках подготовки соглашения о социально-экономическом сотрудничестве

Управление в сфере корпоративной социальной ответственности

В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ МЫ НАХОДИМСЯ НА ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ КСО. МЫ УЖЕ ПРЕДПРИЯЛИ СУЩЕСТВЕННЫЕ ШАГИ ДЛЯ ЕЕ СОЗДАНИЯ.

Высшим органом управления, осуществляющим стратегическое руководство деятельностью Компании, является Совет директоров Управляющей компании. Совет директоров состоит из 11 человек. С августа 2009 года в состав Совета входят два независимых директора.

В 2009 году Советом директоров были утверждены внутренние документы, регулирующие деятельность органов Управляющей компании:

- Положение о Совете директоров (в новой редакции);
- Положение о Комитете Совета директоров по стратегии;
- Положение о Комитете Совета директоров по финансам, бюджетированию и аудиту;
- Положение о внутреннем аудите.

Для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов и подготовки рекомендаций Совету директоров для принятия решений по таким вопросам при Совете директоров функционируют Комитет по финансам, бюджетированию и аудиту и Комитет по стратегии.

Комитеты состоят из членов Совета директоров. Комитет по финансам, бюджетированию и аудиту возглавляется независимым директором.

Принятие важных оперативных решений находится под руководством менеджмента Управляющей компании (далее — Менеджмент), в состав которого входит директор по социальной политике и корпоративным коммуникациям Юлия Мазанова. Она является ответственной за социальную деятельность и взаимодействие Компании с местными сообществами. Менеджмент отчитывается перед Советом директоров, осуществляет контроль над управлением рисками и выполнением требований законодательства и управляет деятельностью по направлениям корпоративной социальной ответственности.

Менеджменту подчинены департаменты Управляющей компании, в числе которых Департамент управления персоналом и Департамент социальной политики.

В настоящий момент мы находимся на этапе развития системы управления в сфере КСО. В Компании уже приняты ряд шагов в этом направлении. Для формирования управленческой вертикали по всем направлениям и повышения эффективности контроля над деятельностью предприятий в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды с 2011 года в состав Менеджмента введена позиция директора по производству Управляющей компании. Этот пост занял Андрей Угаров, ранее управляющий директор ОАО «ОЭМК». Под его руководством планируется создать подразделение по промышленной безопасности, охране труда и экологии, которому на уровне предприятий будут функционально подчинены существующие экологические отделы и отделы охраны труда предприятий. Задачи данного подразделения будут осуществление мониторинга ключевых показателей в области экологической и промышленной безопасности и охраны труда, разработка и контроль выполнения общих политик и руководств в этой сфере.

Кроме того, мы планируем установить формальную ответственность за осуществление деятельности в сфере КСО по функциональным направлениям и повысить подотчетность предприятий, а также разработать надежную систему сбора и анализа данных по важным аспектам социальной ответственности.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Для того чтобы устанавливать долгосрочные партнерские отношения с нашими ключевыми заинтересованными сторонами и поддерживать баланс интересов, Компания проводит политику открытого диалога, которую реализует через своевременное информирование, каналы обратной связи и механизмы координации.

Являясь крупным работодателем и оказывая значительное воздействие на экономику, общество и состояние окружающей среды в регионах присутствия, Компания ведет взаимодействие с широким кругом заинтересованных сторон. Ключевые заинтересованные стороны, которые выделяет для себя Компания, представлены на рис. 3. К ним относятся персонал, профсоюзные организации, общественные организации молодежи, пенсионеров, инвалидов, администрации муниципальных образований и др. Эти группы заинтересованных сторон определялись на основании их важности для Компании и регулярности взаимодействия с ними.

Рис. 3. Ключевые заинтересованные стороны Компании



Для нашего персонала мы стремимся создавать рабочие места с безопасными условиями труда, достойным уровнем оплаты и социальной поддержки, возможностью профессионального развития. Компания поддерживает заключение на предприятиях коллективного договора, которым на сегодняшний день охвачено 100% работников основных предприятий Компании. В целях укрепления диалога с работниками по вопросам управления в целом и социально-трудовых отношений в 2008 году был сформирован Социальный совет МЕТАЛЛОИНВЕСТа, в состав которого на паритетной основе вошли руководители Управляющей компании, менеджмент предприятий и профсоюзных организаций.

МЕТАЛЛОИНВЕСТ проводит встречи с представителями местных сообществ для обсуждения значимых для развития территории социальных проблем



Компания тесно взаимодействует с органами государственной власти, так как является крупным налогоплательщиком и участвует в программах социально-экономического развития территорий, инвестируя в развитие своих предприятий, способствуя диверсификации экономики и развитию рынка труда, услуг, повышению качества инфраструктуры городов, где работают предприятия Компании. При этом наши предприятия активно участвуют в общественной, культурной и социальной жизни городов присутствия.

На предприятиях Компании как градообразующих лежит большая ответственность перед местными сообществами, так как значительная часть жителей этих городов является действующими или бывшими работниками предприятий и связанных с ними вспомогательных компаний. Создание благоприятных для жизни в этих городах условий — направляющая социальной политики Компании на территории. Приоритетами социальных и благотворительных программ Компании и отдельных предприятий на территории является поддержка развития социальной инфраструктуры, забота о здоровье, повышение образовательного потенциала, развитие значимых для повышения качества управления в городах компетенций, апробация эффективных моделей и технологий в решении значимых социальных проблем. Компания считает, что инвестиции именно в эти сферы будут создавать необходимые ресурсы для устойчивого развития территорий присутствия.

Для нас важны учет мнений заинтересованных сторон и налаживание сотрудничества с ними. Мы используем опыт функционирования в Компании Социального совета для развития партнерства с регионами. Компания строит социально-экономическое сотрудничество с регионами присутствия на основе трехсторонних соглашений о сотрудничестве в социально-экономической сфере и формирует региональные координационные советы. Позиции заинтересованных сторон учитываются при определении приоритетов социального обеспечения работников, направлений социальных инвестиций и благотворительности.

Вопросы природопользования и охраны окружающей среды также являются важной темой взаимодействия Компании с местным сообществом и органами государственной власти. Предприятия Компании предоставляют всю необходимую информацию заинтересованным сторонам, участвуют в мероприятиях органов местного самоуправления — работе комиссий, комитетов, общественных слушаниях, сотрудничают с заповедниками и заказниками, научно-исследовательскими и образовательными учреждениями по вопросам повышения качества контроля уровня воздействия и совершенствования существующей системы охраны окружающей среды на предприятиях. Развитие диалога с заинтересованными сторонами по вопросам природопользования Компания считает одной из ключевых своих задач на ближайшую перспективу.

Генеральный директор
УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»
Э.Л. Потапов принимает
участие в ежегодном
«Форуме Россия»



Вопросы взаимодействия с персоналом, профсоюзами, учебными заведениями, государством и местными сообществами подробно рассмотрены в соответствующих разделах Отчета.

Поскольку мы ведем масштабную производственную деятельность и активно развиваем стратегические бизнес-проекты, мы обеспечиваем заказами поставщиков и подрядчиков, работающих в строительной, транспортной и энергетической отраслях. Нашими основными клиентами и партнерами являются представители автомобилестроительной, машиностроительной, трубопрокатной и судостроительной промышленности. Мы заинтересованы в увеличении акционерного капитала Компании и успешном развитии бизнеса, поэтому по отношению к акционерам и инвесторам мы стремимся демонстрировать устойчивый рост и повышение эффективности.

Для того чтобы устанавливать долгосрочные партнерские отношения с нашими ключевыми заинтересованными сторонами и поддерживать баланс интересов, Компания формирует различные коллегиальные органы и координационные структуры, проводит политику открытого диалога. Компания стремится своевременно предоставлять заинтересованным сторонам необходимую информацию и обеспечивать возможность обратной связи.

В систему средств корпоративных коммуникаций на региональном уровне входят газеты, радио, телевидение, интернет-порталы. Помимо производственных вопросов наши СМИ широко освещают аспекты деятельности Компании в сфере КСО. В частности, в наших СМИ передается информация о правилах предоставления льгот, публикуются текст коллективного договора и отчеты о его исполнении, итоги проведенных социальных и благотворительных акций, информация о проводимых природоохранных мероприятиях. Для поддержания интереса к этим средствам коммуникации мы стремимся рассказывать также об интересных социально значимых событиях, не связанных с работой предприятий.

Осенью 2009 года на корпоративном сайте Компании была запущена информационная лента «Социальные новости», посвященная социальным и благотворительным проектам наших предприятий. Лента «Социальные новости» призвана повысить информированность о социальных инвестициях Компании, направленных на развитие спорта, образования, медицины, культуры и искусства, поддержку социально незащищенных граждан. Также в Компании организована «Горячая линия», на которую может позвонить любой желающий с жалобой, вопросом или предложениями, касающимися деятельности Компании⁷.

⁷ Результаты деятельности «Горячей линии» Компании описаны в разделе Отчета «Стратегический взгляд на управление персоналом».

На предприятиях проводятся регулярные опросы и анкетирования для оценки степени удовлетворенности работников. Возникающие вопросы решаются в режиме диалога: организуются встречи с трудовыми коллективами, руководители предприятий ведут прием по личным вопросам. Ответы на ключевые вопросы также публикуются в СМИ предприятий. Такая работа способствует повышению качества управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях, ведению содержательного диалога в рамках Социального совета Компании. В 2011–2012 годах планируется внедрение системы социологических опросов для получения объективной обратной связи от наших работников.

В планы Компании входит поэтапное развитие системы взаимодействия с заинтересованными сторонами и проведение идентификации значимых заинтересованных сторон. Мы также намерены учитывать их позиции и пожелания при определении целей и формировании наших программ в области КСО и привлекать заинтересованные стороны к участию в таких программах и инициативах. Мы также надеемся получить комментарии и отзывы на данный Отчет и рассчитываем учесть их при подготовке следующих отчетов и информационных материалов.

УЧАСТИЕ В ДЕЛОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ИНИЦИАТИВАХ РОССИЙСКОГО И МЕЖДУНАРОДНОГО ДЕЛОВОГО СООБЩЕСТВА

Компания участвует в значимых российских и международных объединениях бизнеса и использует коллегиальные площадки для продвижения интересов, связанных с устойчивым социально-экономическим развитием.

Основатель Компании Алишер Усманов является председателем Комитета по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности и устранению административных барьеров Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Наша Компания — основная движущая сила этого комитета. В 2011 году в РСПП будет представлен доклад по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в области промышленности, который описывает ситуацию инвестиционного климата в стране, указывает на необходимость оптимизации системы контрольно-надзорных органов и внесения изменений в законодательные акты. Компания рассматривает эту работу как серьезный вклад в создание благоприятных условий для ведения бизнеса и экономического развития страны.

Компания участвует в объединении «Русская Сталь», в которое входят представители российской металлургической, горнодобывающей, угольной и трубной промышленности. За счет ресурсов каждой компании-участника объединение имеет серьезный потенциал, чтобы оказывать влияние на принятие решений по части важнейших вопросов отраслевого развития.

Участие в Некоммерческом партнерстве «Русская Сталь»

Некоммерческое партнерство (НП) «Русская Сталь» было создано в 2001 году ведущими металлургическими компаниями России. Основная цель деятельности партнерства — объединение усилий для стратегического позиционирования на внутреннем и внешнем рынках, координации для реализации совместных проектов, а также для отстаивания общих интересов перед государственными органами и в деловом сообществе России и других стран.

Таким образом, члены партнерства имеют возможность объединять финансовые, материальные и интеллектуальные ресурсы компаний-членов для решения тех задач, которые затрагивают интересы каждого из них.

В рамках НП «Русская Сталь» работают тематические комитеты, в которые входят эксперты и специалисты, представляющие участников организации. В комитетах разрабатываются предложения по правилам и стандартам деятельности компаний отрасли, ведется сотрудничество с государственными и муниципальными органами власти, общественными объединениями, иными организациями, осуществляются научные и научно-практические исследования и разработки, проводится экспертиза законопроектов.

Участником партнерства от Компании является ОАО «ОЭМК», председателем Наблюдательного совета — Алишер Усманов, председателем Управляющего комитета — генеральный директор Управляющей компании Эдуард Потапов*. Избрание представителей МЕТАЛЛОИНВЕСТа в руководящие органы НП «Русская Сталь» подтверждает высокий статус Компании в российской металлургической отрасли.

*В 2011 году возможны изменения в составе руководства НП «Русская Сталь».

В 2008 году Компания стала членом одной из крупнейших отраслевых ассоциаций — World Steel Association, которая объединяет порядка 180 мировых металлургических компаний, национальные и региональные отраслевые организации и исследовательские институты. Вступление в эту организацию дает возможность Компании активнее участвовать в формировании мировой отрасли, обмениваться информацией и опытом с ведущими производителями, отслеживать тенденции развития мировой металлургии, изучать наилучшие имеющиеся в мире технологии. World Steel Association реализует много проектов и инициатив в важных для развития отрасли и мирового сообщества сферах. В частности, ассоциацией разработана модель расчета выбросов парниковых газов и запущена инициатива по сбору данных предприятий о выбросах CO₂. Компания поддерживает эту инициативу с 2009 года и ежегодно собирает и предоставляет данные о выбросах парниковых газов от своих металлургических производств⁸.

Компания «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» также является членом Международной организации производителей металлоресурсов (ИМА), которая объединяет компании, занимающиеся производством и продажей ПВЖ, ГБЖ и чугуна, поддерживает тесные контакты с Европейской ассоциацией производителей металлопродукции Eurofer и Китайской ассоциацией чугуна и стали Chinese Iron Steel Association (CISA).

Также МЕТАЛЛОИНВЕСТ активно участвует в защите интересов российских производителей на внешних рынках в рамках деятельности профильных международных организаций, таких как:

- Диалог по промышленной политике и предпринимательству между Министерством промышленности и торговли РФ и Комиссией европейских сообществ (КЕС), направленный на создание благоприятных торговых условий работы производителей на рын-

⁸ Данные о выбросах парниковых газов представлены в разделе Отчета «Управление выбросами в атмосферу».

ках Европейского союза посредством информационного обмена, консультаций, разъяснений административных, законодательных и инвестиционных условий;

- Спецгруппа по горнодобывающей промышленности и металлургии форума Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС), входящего в число крупнейших международных экономических организаций, деятельность которого направлена на обеспечение режима свободной открытой торговли и укрепление регионально-го сотрудничества в данном регионе;
- Комитет по стали Организации экономического развития и сотрудничества (ОЭСР) — одной из ведущих международных экономических организаций, призванных выработать и координировать политику в области сырьевого обеспечения, торговли металлопродукцией, экологии, сокращения выбросов парниковых газов в развитых странах.

Взаимодействие с такими авторитетными международными организациями позволяет оперативно выявлять проблемы и приоритеты в области развития мировой металлургии, торговли металлургическим сырьем и металлопродукцией, участвовать в формировании мировой промышленной и торговой политики с учетом интересов Компании и российской металлургии в целом.

- В декабре 2010 года в Париже на сессии Комитета по стали Организации экономического развития и сотрудничества (ОЭСР) в составе российской делегации МЕТАЛЛОИНВЕСТ представил доклад о сокращении выбросов парниковых газов в российской металлургии и на предприятиях Компании. В 2011 году Компания представит доклад о состоянии российского рынка металлургического сырья и металлопродукции.
- В 2010 году представители Компании приняли участие в заседании Рабочей подгруппы по горно-металлургическому комплексу Диалога по промышленной политике и предпринимательству между Минпромторгом РФ и КЕС, которое состоялось в Брюсселе и было посвящено вопросам состояния рынков металлопродукции, проблемам сырьевого обеспечения европейских металлургических компаний, поставки российской железорудной и металлургической продукции на рынок ЕС в связи с введением европейского регламента в области контроля оборота химических веществ (REACH). Вниманию участников также был представлен доклад по реализации проектов в рамках Киотского протокола и мероприятиям по сокращению выбросов парниковых газов в российском горно-металлургическом комплексе, подготовленный Компанией «МЕТАЛЛОИНВЕСТ».
- На заседании в мае 2010 года Спецгруппы по горнодобывающей промышленности и металлургии форума Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС), которое прошло в г. Саппоро (Япония), МЕТАЛЛОИНВЕСТ от имени российского промышленного сектора и НП «Русская Сталь» участвовал в обсуждении текущего состояния мировой горно-металлургической промышленности.

Компания с готовностью предоставляет необходимую информацию органам государственного управления, которая впоследствии находит отражение в государственных концепциях развития металлургической промышленности.



**МЫ ПРЕДЛАГАЕМ
ВОЗМОЖНОСТИ
КАРЬЕРНОГО РОСТА
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ НАШИМ
РАБОТНИКАМ.**

III.

Внимание к нашим сотрудникам

Для успешной реализации стратегии развития Компании фундаментальное значение имеет активное участие наших работников в развитии Компании.

Мы стремимся обеспечивать достойную заработную плату, предоставлять льготы и создавать безопасные условия труда. Мы предлагаем возможности карьерного роста и профессионального развития нашим работникам. Нашей важнейшей задачей является организация производственного процесса без травм и смертельных случаев. Уровень травматизма с потерей рабочего времени на наших предприятиях существенно ниже, чем на аналогичных российских и международных предприятиях.

В планы Компании входит определение и развитие наиболее значимых направлений социальной поддержки с целью повышения эффективности расходов на социальное обеспечение работников и объектов социальной сферы.

В число наших задач будет входить развитие в Компании единых систем мотивации, обучения персонала и молодежной политики. Мы также нацелены на работу по улучшению условий труда наших работников.

В Компании продолжается внедрение Кодекса корпоративной этики и планируется работа по повышению эффективности его применения.

Стратегический взгляд на управление персоналом

СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА — ОДНА ИЗ ВАЖНЕЙШИХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ КОМПАНИИ.

Политика управления человеческими ресурсами Компании направлена на обеспечение развития как современной Компании через формирование сплоченного и высокопрофессионального коллектива, повышение производительности труда и эффективности в производственной деятельности каждого работника, повышение прозрачности и открытости подходов и принципов в сфере управления персоналом. Так как наши предприятия являются градообразующими, Компания выступает как основной работодатель и отдает предпочтение местным кадрам.

Ключевыми задачами политики управления персоналом являются:

- сохранение и привлечение наиболее компетентных, инициативных, работоспособных и обучаемых работников, молодых специалистов;
- создание эффективных рабочих мест, повышение производительности труда и личной эффективности каждого работника;
- формирование и развитие личной ответственности каждого работника за результаты производственной деятельности Компании;
- создание условий в Компании, обеспечивающих эффективную самореализацию, профессиональный и личностный рост каждого работника;
- развитие эффективной системы мотивации;
- сближение интересов Компании и интересов работников;
- формирование и развитие организационной культуры и приверженности ценностям Компании.

Для реализации этих задач кадровыми дирекциями предприятий и Компании в целом реализуется комплекс мероприятий — от исследований эффективности организационной структуры и штатной численности до мероприятий по оценке и аттестации персонала, которые позволяют формировать в свою очередь программы мотивации и развития. В целях снижения кадровых рисков на уровне всей Компании с 2008 года реализуется проект формирования кадрового резерва по ключевым профессиям и должностям. Также большое внимание уделяется вопро-

сам пополнения трудовых коллективов хорошо подготовленной и мотивированной сменой из числа выпускников профильных учебных заведений⁹.

Для того чтобы понимать, как наши работники оценивают условия труда, заработную плату и социальные льготы, предприятия с 2008 года ведут мониторинг уровня удовлетворенности персонала. Среди работников проводится анкетирование, результаты которого позволяют выявить профессиональную группу с наиболее низким уровнем удовлетворенности работой на предприятии и установить ключевые факторы, ставшие этому причиной. С учетом этих факторов разрабатывается комплексная программа мер по совершенствованию системы стимулирования.

Такой подход позволил достичь положительных результатов: социально-психологический климат в коллективах в 2010 году был достаточно стабильным. Кроме того, показатель текучести кадров по ключевым для обеспечения кадрового потенциала предприятий возрастным категориям персонала, относящимся к наиболее квалифицированной группе и молодым специалистам, продолжает снижаться (рис. 11). Это свидетельствует об уверенности нашего коллектива в Компании как в надежном и перспективном работодателе.

Рис. 4. Среднесписочная численность (человек)

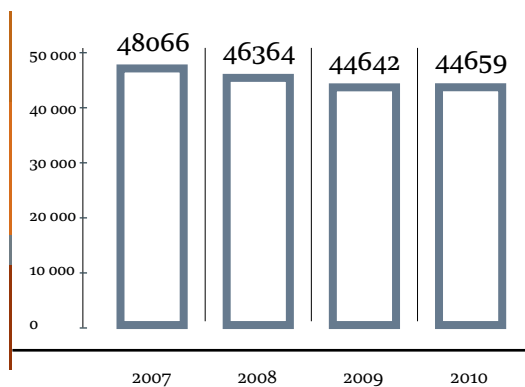


Рис. 5. Текучесть кадров (%)

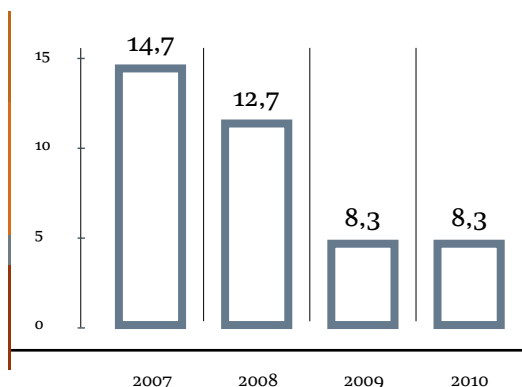


Рис. 6. Среднесписочная численность в разбивке по дивизионам (человек)

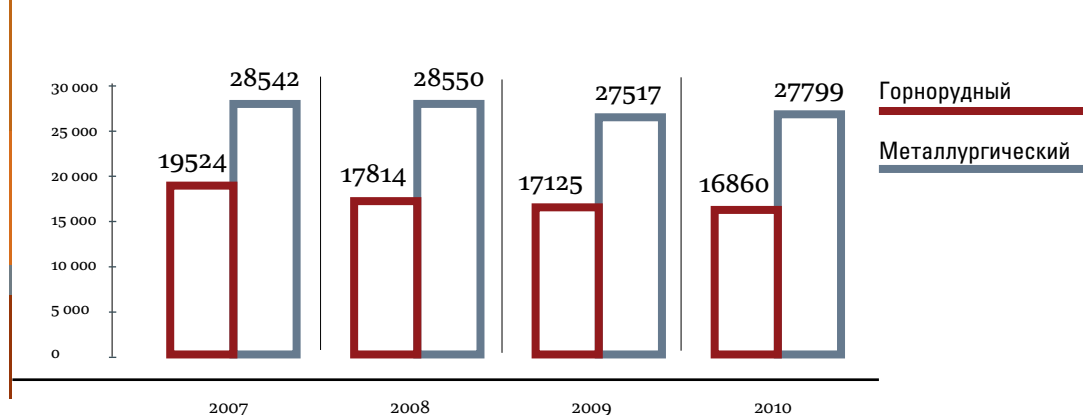


Рис. 7. Текучесть кадров в разбивке по дивизионам (%)

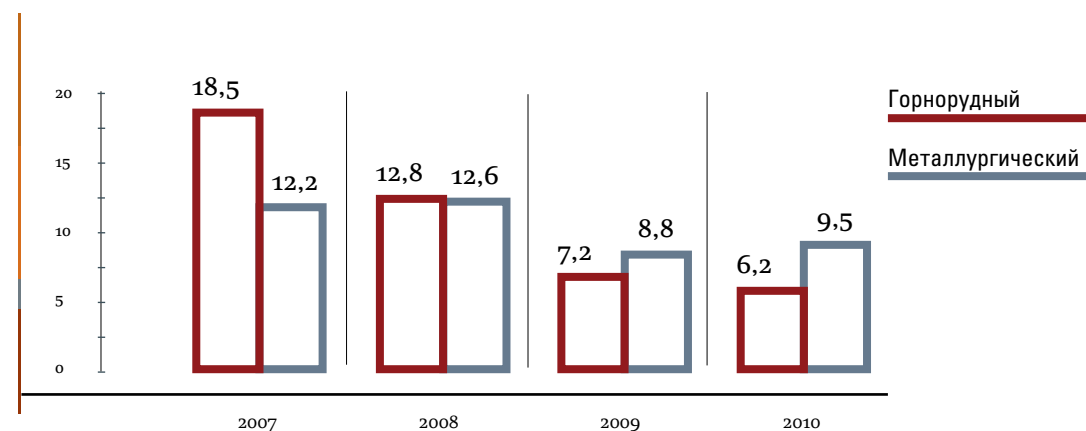


Рис. 8. Среднесписочная численность в разбивке по полу (%)

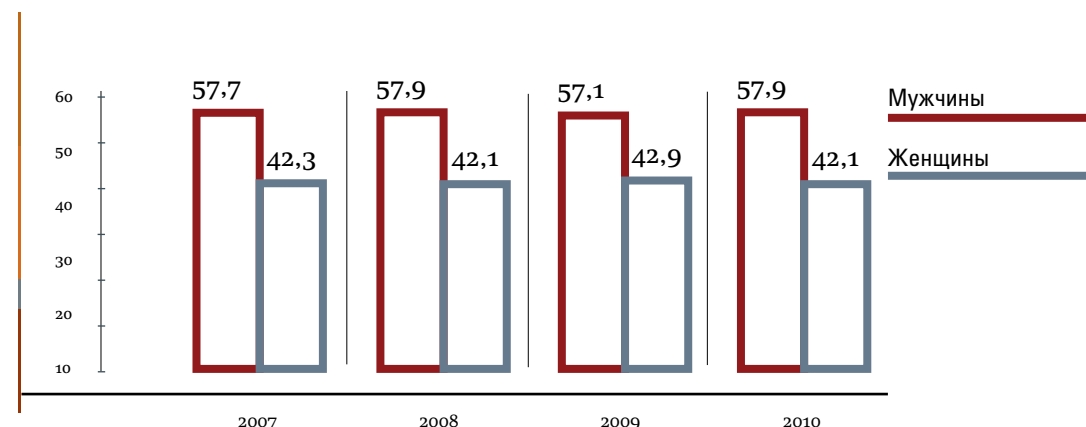
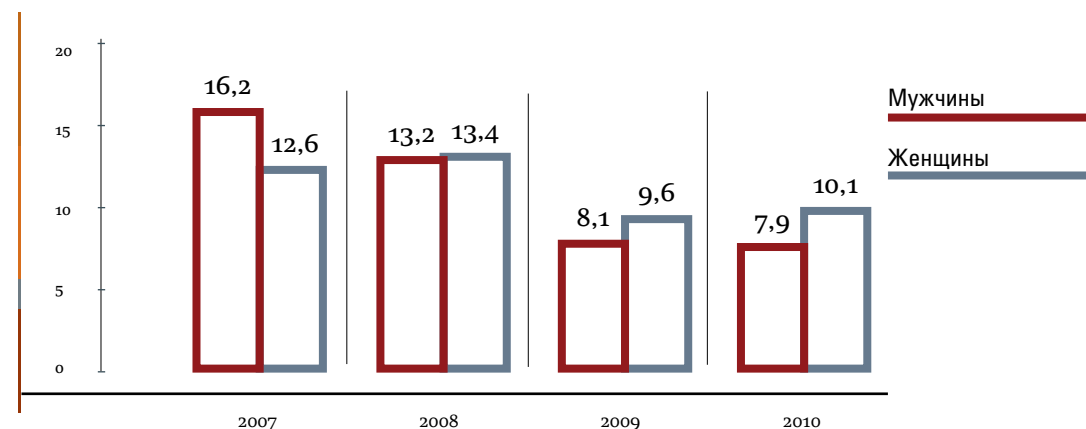


Рис. 9. Текучесть в разбивке по полу (%)



⁹ Подробнее о реализуемых программах в следующем разделе данной главы, а также в разделе «Кадровые программы» Годового отчета Компании за 2009 и 2010 годы. <http://www.metinvest.com/rus/investoram/annual-report/>.

Рис. 10. Среднесписочная численность в разбивке по возрасту (%)

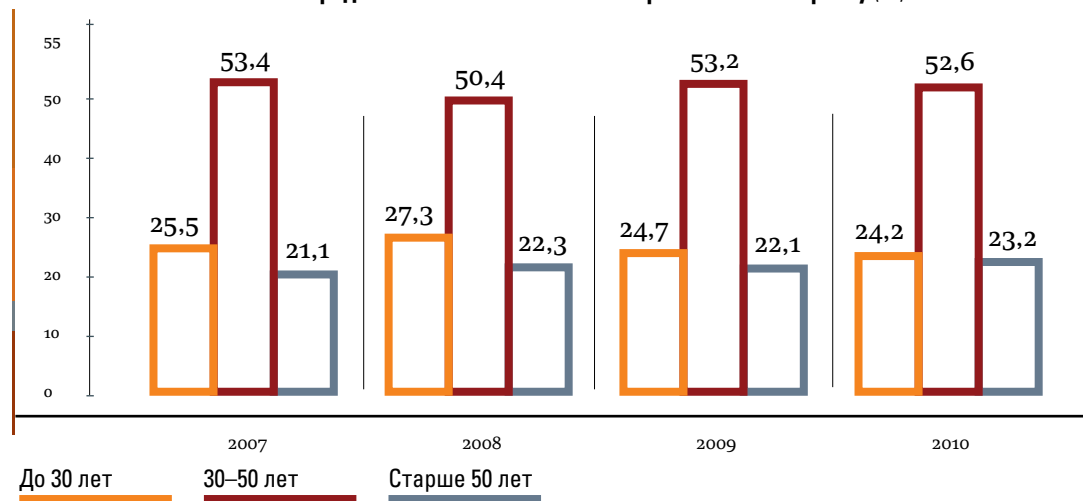
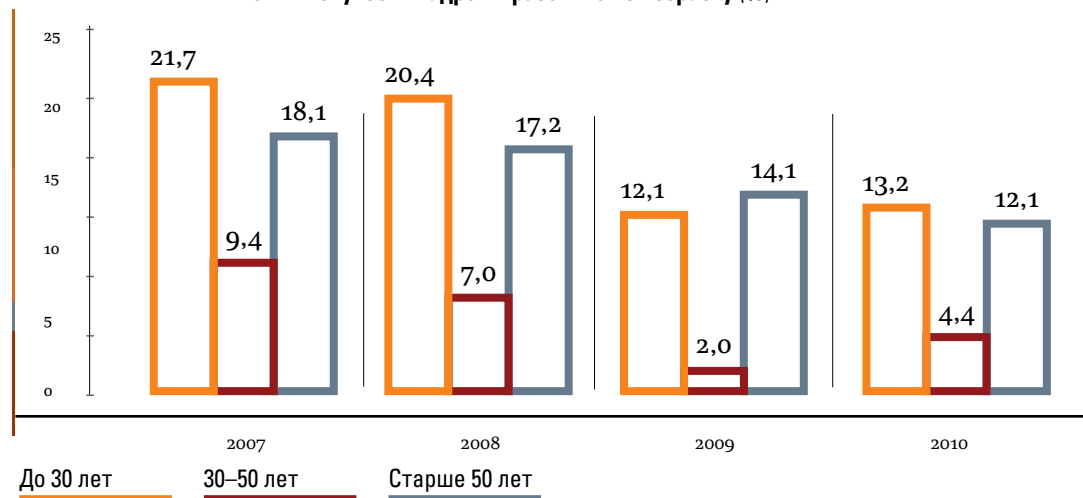


Рис. 11. Текучесть кадров в разбивке по возрасту (%)



В Компании действует Кодекс корпоративной этики, который был разработан в целях внедрения единых этических норм поведения, общения, внешнего и внутреннего взаимодействия всех сотрудников. В соответствии с Кодексом в случае возникновения этически неоднозначных ситуаций работник может обратиться к вышестоящему или функ-

Работники электросталеплавильного цеха ОАО «ОЭМК»



циональному руководителю, в случае конфликта интересов — к руководству предприятия, при нарушении прав работника — в Комиссию по трудовым спорам или профсоюзный комитет. Кроме того, в Компании создана «Горячая линия». Каждый работник Компании может позвонить на телефон «Горячей линии» (8-800-700-10-55) или написать на электронный адрес (hotline@metinvest.com). Все сообщения принимаются и рассматриваются конфиденциально. В 2010 году на «Горячую линию» поступило 9 сообщений, 6 из которых подтвердились. К примеру, подтвердилась информация о предоставлении на одном из предприятий работником поддельного диплома о высшем образовании. Работник был привлечен к дисциплинарной ответственности и переведен на нижестоящую должность. Из числа неподтвержденных сообщений «Горячей линии», информация об издании на одном из предприятий приказа, требующего от руководителей подразделений наказания хотя бы одного сотрудника в месяц со снижением размера премии. Данный факт не нашел подтверждения.

Следуя принципам корпоративного гражданства на территориях, где предприятия являются градообразующими и формируют структуру занятости, кадровой политикой предприятий предусматривается создание рабочих мест для трудоустройства жителей городов трудоспособного возраста, имеющих ограничения в трудовой деятельности. К примеру, на ОАО «ОЭМК» в 2010 году работало более 80 человек с инвалидностью третьей группы, на ОАО «Михайловский ГОК» — более 100 человек. По собственной инициативе в 2011 году ОАО «ОЭМК» планирует организовать дополнительно 5 рабочих мест для инвалидов второй группы. Так как у каждого инвалида имеются собственные противопоказания, к каждому из них применяется индивидуальный подход в соответствии с его квалификацией. Для работника подбирается подходящее рабочее место, на котором мы стремимся создать наиболее комфортные условия труда в зависимости от особенности заболевания: установление неполного рабочего дня, предоставление путевок на санаторно-курортное лечение, обеспечение медикаментами и др.

В 2010 году ОАО «ОЭМК» завоевало первое место в номинации «За развитие кадрового потенциала» во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности», а также стало победителем Шестого всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба».



Генеральный директор УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» Э. Л. Потапов и губернатор Курской области А. Н. Михайлов: сохранение производственного потенциала предприятий — одинаково важная задача для развития бизнеса и региона в целом

Ответственность в период кризиса

В 2010 году мы сумели приблизиться к финансовым показателям, достигнутым в 2008 году.

Кризис стал серьезным испытанием на прочность для всей мировой экономики и для горно-металлургической отрасли в частности. Каждому пришлось приспосабливаться к новым условиям и принимать на вооружение совершенно новые стратегии поведения.

В период кризиса произошло серьезное снижение спроса на продукцию наших предприятий и возникла необходимость в оптимизации производственных затрат, в том числе и затрат на персонал, что поставило вопрос о снижении численности. При этом очень важным было сохранение производственного потенциала предприятий как основы ускоренного восстановления производственных объемов в случае улучшения конъюнктуры рынка, а главное — высококвалифицированного персонала на предприятиях. С учетом этих условий акционеры и менеджмент Компании приняли решение о недопущении массовых сокращений. С учетом этой позиции была разработана программа по повышению эффективности работы предприятий в условиях экономического кризиса.

Комплекс мер по реализации антикризисной программы включал:

- введение в действие мотивационной стратегии, устанавливающей жесткую зависимость между производственными и финансовыми показателями и уровнем заработной платы;
- приостановку финансирования утвержденных инвестиционных проектов;
- введение режима неполного рабочего времени;
- снижение административных и управленческих затрат, в том числе введение моратория на выплату премий и бонусов высшему менеджменту Компании;
- приостановку приема персонала на предприятия и стимулирование досрочного выхода на пенсию с условием участия в корпоративной пенсионной программе и др.

Приостановка финансирования инвестиционных проектов вызвала высвобождение части работников строящихся объектов, которые были трудоустроены в другие подразделения предприятий.

Как следствие проводимых мероприятий, включая естественную убыль персонала, среднесписочная численность в целом по четырем предприятиям снизилась за период кризиса на 3,4 тыс. человек. В целом этот результат несущественно превышал еже-

годные показатели по результатам мер, направленных на решение задачи формирования на предприятиях Компании эффективных рабочих мест и повышения производительности начиная с 2007 года.

Реализация антикризисной программы Компании проходила в тесном сотрудничестве с профсоюзами. Так, в декабре 2008 года в рамках работы Социального совета Компании¹⁰ было достигнуто соглашение с профсоюзами о продлении действия существующих коллективных договоров комбинатов до конца 2009 года. Руководство Компании подтвердило свое намерение поддерживать необходимый уровень заработной платы. В ответ профсоюзные организации обязались в период действия соглашения не выдвигать требований о повышении уровня оплаты труда и иных требований, влекущих за собой увеличение финансовых обязательств работодателя, а также не инициировать коллективные трудовые споры, забастовки и акции протеста.

Все обязательства по текущим коллективным договорам были выполнены в полном объеме. Политика открытого взаимодействия и диалога привела к положительному результату — введение на предприятиях режима неполного рабочего времени было кратковременной мерой и было отменено весной 2009 года.

Итогами нашей работы стало то, что мы сумели сохранить трудовой коллектив предприятий, значительно снизить себестоимость продукции и повысить эффективность труда.

Минимизация негативного влияния кризиса на ситуацию в регионах присутствия стала еще одной важной задачей для наших предприятий. В 2009 году Компания приняла участие в реализации государственной федеральной программы по снижению напряженности на рынке труда регионов, в рамках которой были организованы общественные работы, опережающее обучение и стажировки¹¹.

В 2010 году в рамках проекта «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей», проводимого под эгидой Государственной инспекции, ОАО «ОЭМК», ОАО «Уральская Сталь», ОАО «Лебединский ГОК» и ОАО «Михайловский ГОК» получили Сертификат доверия работодателю. Сертификат удостоверяет, что предприятия внесены в реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников.

¹⁰ Информация о Социальном совете Компании приведена в разделе Отчета «Партнерство с профсоюзами».

¹¹ Подробная информация об участии Компании в реализации государственной федеральной программы по снижению напряженности на рынке труда регионов представлена в разделе Отчета «Вклад в социально-экономическое развитие».



Привлечение молодежи

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И СПОСОБНОСТЬ К ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ НАШИХ РАБОТНИКОВ ДАЕТ НАМ ВОЗМОЖНОСТЬ ГОД ОТ ГОДА ПОВЫШАТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И УКРЕПЛЯТЬ КОНКУРЕНТНЫЕ ПОЗИЦИИ КОМПАНИИ.

Одной из основных задач нашей кадровой политики в долгосрочной перспективе является обеспечение производства не просто хорошо подготовленными специалистами, но специалистами, знающими технологии и условия работы на наших предприятиях.

Для пополнения предприятий Компании талантливой, профессионально подготовленной молодежью ведется целенаправленная комплексная работа. Созданы и действуют программы профессиональной ориентации для школьников. Их цель — заинтересовать выпускников девятых и одиннадцатых классов в поступлении в профильные для металлургической и горнодобывающей отрасли учебные заведения. Программы предусматривают активное участие предприятий в жизни школы: проведение экскурсий для детей на производство, организация совместных мероприятий (олимпиад, дней открытых дверей и т.п.), участие наших специалистов в родительских собраниях. ОАО «Уральская Сталь» выделяет гранты для преподавателей школ и училищ г. Новотроицка, которые реализуют программы профориентации в своих классах. В 2010 году грант от предприятия в размере 20 тыс. руб. получили 64 преподавателя.

Не один год Компания занимается развитием профильного образования и поддержкой базовых образовательных учреждений в регионах присутствия, реализуя, по сути, механизмы частно-государственного партнерства. Примером успешно реализованного проекта частно-государственного партнерства является сотрудничество предприятий Компании и Национального исследовательского технологического университета «МИСиС» (НИТУ «МИСиС»¹²), которое реализуется как на уровне головного вуза в Москве, так и его филиалов в регионах присутствия Компании.

Компания поддерживает развитие профильных образовательных учреждений в регионах присутствия в интересах обеспечения кадрового потенциала предприятий

Стипендии МЕТАЛЛОИНВЕСТА для лучших студентов Национального исследовательского технологического университета «МИСиС»

К 80-летию основного металлургического вуза России Компания учредила стипендиальную программу для студентов-отличников НИТУ «МИСиС». Стипендиальная программа начала действовать с 2010 года.

Стипендия будет присуждаться студентам специальностей, востребованных на горно-обогатительных и металлургических предприятиях Компании. По окончании обучения стипендиаты получают возможность приоритетного прохождения практики и трудоустройства на предприятиях.

Партнерство между Компанией и МИСиСом имеет давнюю историю. Большое количество выпускников этого университета работают у нас. Сегодня наши предприятия представляют собой сложное и высокотехнологичное производство, поэтому мы особенно заинтересованы в привлечении молодых и высококвалифицированных специалистов.

Еще одним примером взаимодействия с учебными заведениями может служить многолетнее партнерство ОАО «Михайловский ГОК» и Железногорского горно-металлургического колледжа. Наиболее востребованными для предприятия специальностями являются «Обогащение полезных ископаемых» и «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования». Именно выпускники этих двух специальностей составляют основной костяк работников на фабриках и в карьере, а колледж является фактически главным поставщиком специалистов начального управленческого звена и квалифицированных рабочих. В 2009 году из общей численности работников предприятия, имеющих среднее профессиональное образование, более 70% были выпускниками Железногорского горно-металлургического колледжа.

Как и в предыдущие годы, в 2009 и 2010 годах специалисты Компании активно участвовали в совместной разработке и корректировке учебных программ, выступали в роли преподавателей, курировали дипломные работы студентов. Для получения практического опыта студентам предоставлялась возможность пройти производственную практику с получением рабочей профессии. Практика организовывалась за счет средств предприятий. Для выпускников высших учебных заведений и учебных заведений среднего профессионального образования предприятия организовывали стажировки в своих структурных подразделениях в условиях реального производства, помогая студентам применить знания на практике, приобрести свой первый профессиональный опыт, а руководителям подразделений — определить потенциал выпускника к предложенной работе. И, конечно же, мы ведем работу по развитию материально-технической базы образовательных учреждений. В результате комплексного подхода мы получаем специалистов, необходимых для развития предприятий Компании, а учебные заведения, в свою очередь, — системную поддержку.

¹² Ранее Московский институт стали и сплавов.

Компания предоставляет студентам возможность пройти производственную практику на предприятии



Партнерство с филиалом МИСиС в Белгородской области

Для обеспечения единой системы качественной подготовки кадров для промышленных предприятий, а также развития научной базы: повышения эффективности фундаментальных и прикладных научных исследований, опытно-конструкторских разработок для горно-металлургических предприятий руководство Компании совместно с правительством Белгородской области приняли решение о создании регионального инновационно-научно-образовательного комплекса.

В основе проекта — идея тесного взаимодействия образования, науки и производства. В состав научно-образовательного комплекса, центром которого станет Старооскольский филиал (СТИ) МИСиС, будут включены также учреждения среднего и начального профессионального образования Белгородской области. Для организации многоуровневого обучения студентов будут разработаны новые интегрированные учебные планы, учитывающие особенности региона и образовательных учреждений, входящих в комплекс, а также потребности рынка труда. Подготовленные специалисты будут трудоустроены в первую очередь на наших предприятиях. Здесь же будут организованы учебная и производственная практика для студентов, а также стажировки для преподавателей и научных работников. Для развития научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности на базе лабораторий СТИ МИСиС и предприятий Компании планируется создать Центр научных исследований и Научно-технологический парк. Первыми шагами участников проекта станут реконструкция и модернизация зданий СТИ МИСиС, комплектация учебных классов и лабораторий института всем необходимым оборудованием. Для студентов, которые приедут из других городов региона, в Старом Осколе будет построено общежитие на 1000 мест.

Планируется, что в ближайшее время образовательный комплекс начнет функционировать и готовить специалистов, максимально подготовленных к кадровым запросам региональной промышленности.

Экскурсия студентов профильных образовательных учреждений на ОАО «ОЭМК»



По отдельным дефицитным специальностям горнодобывающего сектора на предприятия приглашаются для работы молодые специалисты из других городов. Так, на ОАО «Лебединский ГОК» реализуется программа по привлечению иногородних молодых специалистов по востребованным специальностям. Программа предусматривает оплату проезда специалиста и его родственников к месту будущей работы, выплату «подъемных», компенсацию за съем жилья.

На предприятиях Компании действуют программы наставничества и адаптации. Программа адаптации обеспечивает более быстрое вхождение в должность нового работника, его ознакомление с нашей корпоративной культурой и снижает количество неоправданных увольнений в первые месяцы работы. «День адаптации» — это мероприятие включает в себя знакомство с производственными и корпоративными особенностями комбината, правилами и нормами поведения, стратегией, задачами, структурой и его историей. Проводится ознакомительная экскурсия по основным цехам предприятия.

По программе наставничества за каждым молодым специалистом закрепляется наставник, который помогает освоить особенности профессии, консультирует по сложным вопросам, контролирует работу и дает оценку ее качеству. По истечении одного месяца адаптационного периода проводится анкетирование новых сотрудников, по итогам которого при необходимости подразделение проводит корректирующие действия для устранения нерешенных проблем.

Для обеспечения условий для самореализации творчески активной молодежи и усиления ее роли в решении производственных задач на наших предприятиях существуют Советы молодежи, которые после выхода из кризиса возобновили активную работу. В 2010 году при участии Совета молодежи прошел первый туристический слет на ОАО «Лебединский ГОК», проводились конкурсы молодых талантов, совместные мероприятия с ветеранами, молодежные акции, инициированные местным сообществом. Развитие молодежной политики Компании является нашей задачей на 2011–2012 годы.



Стимулирование и мотивация

МЫ УБЕЖДЕНЫ, ЧТО НАШИ РАБОТНИКИ НЕ ПРОСТО ДОЛЖНЫ ПОЛУЧАТЬ ДОСТОЙНЫЙ ЗАРАБОТОК, НО И ИМЕТЬ ОПТИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА И ЖИЗНИ.

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Мы понимаем, что достойная оплата труда является важным фактором, удерживающим и привлекающим наших работников в команду Компании. Для Компании особенно важно обеспечить достойную жизнь всем своим работникам, поэтому повышение заработной платы — первое, что мы сделали по окончании острой фазы кризиса. Среднемесячный доход работников был восстановлен на докризисном уровне в январе 2010 года. Руководством Компании было принято решение о повышении с 1 июля 2010 года среднемесячного дохода работников в среднем по Компании на 10% с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. В будущем мы планируем поддерживать достойный уровень заработной платы с учетом роста потребительских цен и повышения эффективности деятельности каждого предприятия.

Система оплаты труда работников наших предприятий состоит из базовой и переменной частей и регламентируется Положениями об оплате труда и премирования работников структурных подразделений. Базовая часть оплаты труда работников устанавливается в соответствии с тарифной системой и системой должностных окладов.

Переменная часть заработной платы предназначена для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы. Она начисляется в зависимости от выполнения работником производственных показателей, в которые помимо основных — объема производства, выручки — входят такие показатели, как изготовление продукции на экспорт, ее качество и экономия топливно-энергетических ресурсов. На предприятиях также применяются ежемесячное и единовременное премирование за улучшение отдельных показателей производственной деятельности: внедрение новой техники, выполнение особо важных заданий, сокращение сроков ремонта. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в частности, во вредных условиях труда, в ночное время, в выходные дни, при совмещении профессий), работники получают соответствующие доплаты и надбавки компенсирующего и стимулирующего характера. В 2009 и 2010 годах базовая часть заработной платы составляла 60%, а переменная — 40%.

Таблица 3. Средняя заработная плата на предприятиях Компании в сравнении со средней заработной платой по регионам и отрасли

Регион РФ	Средняя заработная плата на предприятиях Компании, тыс. руб.				Относительный прирост средней заработной платы в 2010 году, %	Средняя заработная плата в регионе ¹³ , тыс. руб.	
	2007	2008	2009	2010		2009	2010
Белгородская область	19,7	23,9	22,3	26,4	18%	14,1	15,9
Курская область	17,3	22,2	19,6	24,8	26,5%	12,5	13,9
Оренбургская область	13,3	17,4	16,2	19,7	22%	13,5	15,1

С целью улучшения результатов деятельности наших предприятий в 2009 году Положением о премировании управленческого звена была введена новая система мотивации высшего руководства, устанавливающая взаимосвязь уровня их дохода с результатами деятельности предприятий. В качестве основных ключевых показателей эффективности были установлены: выполнение плана по прибыли, плана производства, не превышение норматива запасов и исполнительская дисциплина. Работа по каскадированию данной системы на все уровни работников продолжалась и в 2010 году.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Мы убеждены, что наши работники не просто должны получать достойный заработок, но и иметь оптимальные условия труда и жизни. Мы стремимся, чтобы наш социальный пакет отвечал нуждам и желаниям наших работников и их семей.

Ключевыми социальными программами для Компании являются:

- лечение и оздоровление работников и членов их семей;
- поддержка семьи и материнства;
- поддержка пенсионеров и ветеранов предприятий, адресная помощь отдельным работникам, оказавшимся в тяжелых жизненных обстоятельствах;
- проведение культурных и спортивно-массовых мероприятий в интересах формирования единых корпоративных традиций корпоративной культуры, в том числе культуры здорового образа жизни.

Несмотря на кризисную ситуацию в 2008–2009 годах, нам в полном объеме удалось выполнить обязательства по этим ключевым направлениям.

¹³ По данным Федеральной службы государственной статистики. Сравнение с величиной среднемесячной заработной платы по отрасли не приводится в связи с ухудшением в 2009 году экономической ситуации в России и за рубежом и проведением компаниями отрасли антикризисных программ, скорректировавших уровень заработной плат на период их действия, а также в связи с различными сроками начала и окончания таких программ у различных компаний.

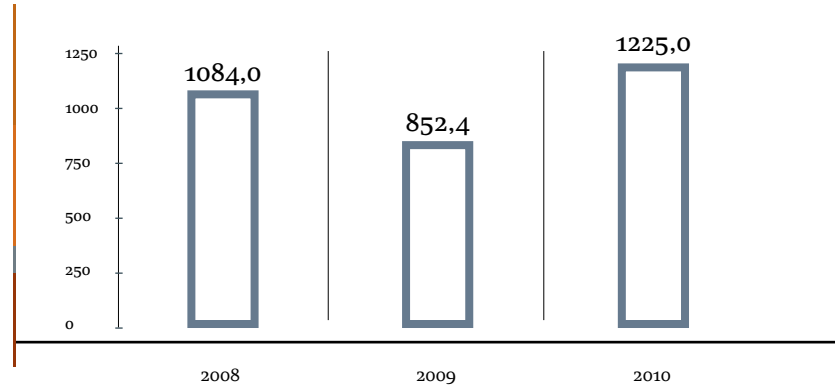
Оздоровление сотрудников
ОАО «ОЭМК» и их детей
на базе СОК «Белогорье»



Проведение спартакиад —
полезная для здоровья
корпоративная традиция
Компании



Рис. 12. Затраты на социальное обеспечение работников¹⁴ (млн руб.)



На всех предприятиях заключены договоры добровольного медицинского страхования, страховая сумма по которым была увеличена. Предприятия выделяют средства на проведение различного вида медицинских осмотров, амбулаторное наблюдение, скорую неотложную помощь и др. Лечебно-профилактические мероприятия проводятся по результатам периодических профосмотров и анализа заболеваемости. Нашим работникам и членам их семей ежегодно выделяются путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, находящиеся как на территории России, так и за ее пределами, бесплатно или с частичной оплатой стоимости. Мы пропагандируем здоровый образ жизни среди работников, используя для этого корпоративные СМИ, многочисленные спортивные и культурные мероприятия и другие методы. Так, врачами медико-профилактического центра ОАО «ОЭМК» для работников предприятия разработана брошюра по ведению здорового образа жизни.

Для реализации социальных программ в интересах сохранения здоровья работников предприятия используют также собственную социальную инфраструктуру, объекты которой находятся в полной или частичной их собственности: поликлиники, санатории, дома отдыха и детские лагеря. Например, в оздоровительном комплексе «Лесная сказка» ОАО «Лебединский ГОК» круглогодично отдыхают и поправляют свое здоровье более 12 тыс. человек, включая работников предприятия и членов их семей, а летом проводят каникулы более 1,5 тыс. детей сотрудников. На протяжении многих лет «Лесная сказка» считается одной из лучших здравниц Белгородской области.

¹⁴ Данные по объемам расходов на социальное обеспечение сотрудников приведены суммарно по четырем предприятиям на основе управленческой отчетности; данные отчетности доступны начиная с 2008 года. Затраты на социальное обеспечение включают расходы на общие социальные объекты, которые также учитываются в объемах социальных инвестиций и благотворительности.

Стабильное финансирование программ по оздоровлению и санаторному лечению работников, внедрение различных мероприятий профилактики заболеваемости, в том числе проведение медицинских осмотров, программ по культуре здорового образа жизни, позволяют предприятиям существенно снижать риски профессиональных и общих заболеваний, отражающихся на производительности труда.

Важной инициативой руководства предприятий Компании и профсоюзных организаций является поддержка работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Программой предусмотрены как ежемесячные выплаты со стороны предприятия в размере порядка 3 тыс. руб. в 2009–2010 годы вплоть до окончания отпуска по уходу за ребенком, так и единовременное пособие при рождении ребенка. В последующий период предполагается увеличение размеров данных выплат, а также включение в программу мероприятий, мотивирующих родителей, находящихся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком, сокращать его сроки при условии комфортной для матери и ребенка ситуации (гибкий график, дополнительные выплаты, гарантированные места в детских садах и др.).

К числу приоритетных социальных программ для Компании относится и Корпоративная жилищная программа, целью которой является улучшение жилищных условий ключевым категориям персонала. В настоящее время эта программа реализуется на ОАО «Уральская Сталь» на основе льготного банковского кредитования работников, принимающих участие в программе. Предприятие берет на себя обязательства по частичному погашению процентов по кредиту, а в ряде случаев вносит первый взнос. Также Компания обеспечивает максимально низкую процентную ставку по кредитам, выдаваемым банками-партнерами на территориях действия программы. В 2010 году завершился шестой этап Корпоративной жилищной программы. Была достигнута договоренность с ООО «ФЕРРОБАНК» по снижению с 1 октября 2010 года ставки по кредитам, выданным работникам ОАО «Уральская Сталь» для приобретения новых квартир, с 18 до 16%. В 2011 году Компания планирует продолжить реализацию программы и предпринять все возможные действия для улучшения условий кредитования работников.

К числу традиционных мероприятий социальной поддержки работников относится оказание адресной материальной помощи работникам, попавшим в сложную жизненную ситуацию. При оказании помощи на приобретение лекарств, дорогостоящее лечение, улучшение бытовых условий практикуется адресный подход. Размер помощи определяется в каждом случае индивидуально с тем, чтобы работнику была направлена та сумма, которая может помочь ему исправить критическую ситуацию. ОАО «Михайловский ГОК» и ОАО «ОЭМК» материально помогают участникам локальных войн и военных конфликтов, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС. Распределение данных средств осуществляется согласно положениям коллективного договора предприятия и при участии профсоюзного комитета.

Рис. 13. Структура затрат на социальный пакет в 2009 году (млн руб.)



Рис. 14. Структура затрат на социальный пакет в 2010 году (млн руб.)



Положительная динамика на рынке железорудного сырья позволяет нам вернуться к проектам, которые рассматривались Компанией до кризиса в 2008 году. В планы Компании входит развитие социальных программ. В частности, в 2010 году объем средств на решение социальных вопросов в полтора раза превысил показатель кри-

зисного 2009 года. В 2011 году все социальные программы будут продолжены в полном объеме. Бюджет на эти цели планируется повысить, увеличив инвестиции в реконструкцию и развитие материально-технической базы объектов социальной инфраструктуры, прежде всего в сфере обеспечения здоровья работников: объекты общественного питания, лечения и оздоровления. Также в 2011 году планируется увеличить выплаты по программе поддержки семьи и материнства. Большое внимание будет уделяться формированию культуры здорового образа жизни.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Для создания благоприятных условий профессионального роста, повышения эффективности производства наши предприятия совместно с профсоюзными организациями проводят конкурсы профессионального мастерства. Их основная цель — совершенствование навыков, выявление и распространение передовых методов и приемов труда, повышение престижа рабочих профессий. Конкурсы позволяют участникам реализовать свой творческий потенциал, освоить новые технологии, обменяться опытом и найти современные подходы к решению производственных задач. Победители конкурсов получают денежные премии и ценные призы. Также ежегодно среди своих работников Компания проводит конкурс «Человек года».

Конкурс «Человек года — 2010»

В ноябре-декабре 2010 года на предприятиях МЕТАЛЛОИНВЕСТа прошел пятый ежегодный конкурс «Человек года — 2010». Этого звания удостоиваются работники, внесшие самый заметный вклад в достижения Компании в уходящем году. 2010 год стал годом преодоления последствий экономического кризиса, возвращения ранее завоеванных позиций. Победители нынешнего конкурса сделали многое, чтобы это стало возможным. Каждый из них получил памятный знак и денежную премию в размере 100 000 рублей.

«Человеком года» были названы:

- финансовый директор Управляющей компании Павел Митрофанов за успешную работу по снижению долговой нагрузки Компании на 1,2 млрд долл. США;
- начальник управления торговой политики Компании Николай Заболев за работу по регистрации продукции Компании в соответствии с новым европейским законодательством REACH и, следовательно, сохранению возможности поставок продукции на европейский рынок;
- начальник цеха обжига №1 обогатительной фабрики ОАО «Лебединский ГОК» Андрей Манаков, которому удалось решить важнейшую задачу по повышению качества рядового концентрата;
- машинист электровоза цеха по вывозу горной массы службы наладки электрооборудования и тяговых агрегатов управления железнодорожного транспорта ОАО «Лебединский ГОК» Сергей Дегтярев, благодаря работе которого были усовершенствованы технологии ремонта и работы агрегатов.

Также звание «Человек года» получили электрогазосварщик ОАО «Михайловский ГОК» Геннадий Анпилов, старший мастер ОАО «Михайловский ГОК» Валентина Тарабановская, заведующая ЧЛПУ «Амбулатория» ОАО «Михайловский ГОК» Надежда Чапыгина, машинист автомобильного крана ООО «ЛебГОК-Транспорт» Юрий Васильчиков, слесарь-ремонтник ОАО «ОЭМК» Александр Байцур, начальник участка цеха ОАО «ОЭМК» Николай Ларин, разлищик стали ОАО «Уральская Сталь» Александр Белятов, заместитель главного бухгалтера ОАО «Уральская Сталь» Оксана Ильина.

На предприятиях регулярно организуются разнообразные корпоративные праздники. Такие мероприятия позволяют поддерживать корпоративный дух и традиции, создавать атмосферу доверия и взаимопонимания, укреплять неформальные связи в коллективе, повышать лояльность работников, создавать ощущение сопричастности к общей цели. Традиционно организуются празднования Нового года, Дня металлурга, Дня Победы, 8 марта.

Мы активно проводим физкультурно-оздоровительную работу и поддерживаем развитие массовых видов спорта среди наших работников, а также вовлекаем членов их семей. Корпоративные программы способствуют приобщению к здоровому образу жизни, созданию условий для самореализации наших работников и активного участия в общественной жизни предприятий. На предприятиях проводятся спартакиады, круг участников которых с каждым годом расширяется. Сборные команды наших предприятий принимают активное участие в соревнованиях территориального и регионального уровней по различным видам спорта, где очень часто становятся победителями.

МЕТАЛЛОИНВЕСТ нацелен на развитие взаимодействия между предприятиями, сближение и сплочение коллективов, поэтому мы считаем важным проводить единые спортивные соревнования с участием всех наших предприятий.

В конце июня 2010 года на базе ОАО «Михайловский ГОК» прошел межрегиональный туристический слет предприятий МЕТАЛЛОИНВЕСТА, посвященный пятидесятилетию добычи первой тонны руды Михайловского месторождения.

Первый межрегиональный туристический слет предприятий Компании прошел недалеко от г. Железнодорожска, на берегу реки Свапы. Вместе с 11 командами подразделений ОАО «Михайловский ГОК» в слете приняли участие команды ОАО «ОЭМК» и ОАО «Лебединский ГОК». Для команд-гостей это был первый опыт участия в туристическом слете, тогда как для ОАО «Михайловский ГОК» это мероприятие уже является многолетней традицией.

Борьба проходила в 9 видах спортивных и творческих состязаний: команды соревновались в полиатлоне, приготовлении пищи в полевых условиях, перетягивании каната, пляжном волейболе и др.

По итогам туристического слета призеры и победители были награждены почетными грамотами и подарками. Третье место заняли спортсмены ОАО «Лебединский ГОК», второе — ОАО «ОЭМК». Победительницей слета стала туристическая команда ОАО «Михайловский ГОК».



Обучение и развитие

Мы дорожим опытом, накопленным предыдущими поколениями. В таком сложном производстве, как горно-металлургическое, только знания и опыт, объединенные с современными технологиями, позволяют действительно разбираться в технологических процессах и тем более эффективно управлять ими.

Мы стремимся обеспечить условия, способствующие реализации потенциала наших работников за счет регулярной системы оценки всего персонала с определением потребностей в обучении, организации профессиональных конкурсов и научно-технических конференций.

Обучение персонала организуется и проводится в учебных центрах предприятий и образовательных учреждениях Российской Федерации. Более 70% работников ключевых предприятий из числа рабочих, служащих, руководителей проходят программы обучения и повышения квалификации (см. рис. 18).

Обучение персонала проводится по обязательным программам подготовки, программам профессионального обучения рабочих, которые включают обучение вторым профессиям и получение более высокого разряда, реализуются корпоративные программы по повышению квалификации руководителей и специалистов, тренинги на развитие управленческих и иных навыков.

В 2009 году усилия специалистов учебных центров были направлены на адаптацию персонала к новым задачам в условиях кризиса. Переобучение работников помогло сохранить квалифицированный персонал и рабочие места.

Рис. 15. Затраты на обучение (тыс. руб.)

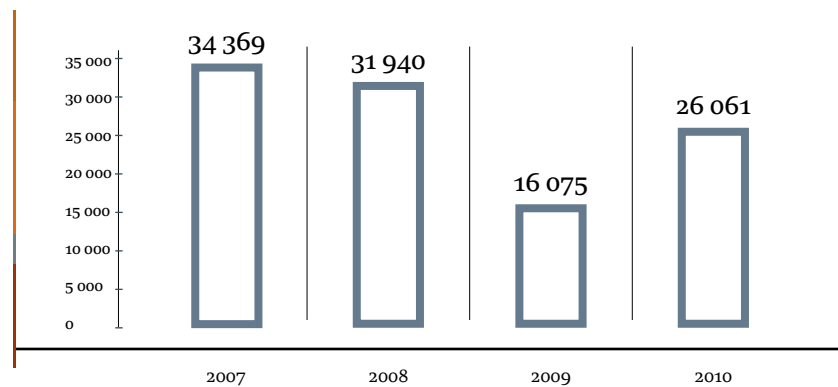


Рис. 16. Общее количество часов обучения сотрудников (тыс. час.)

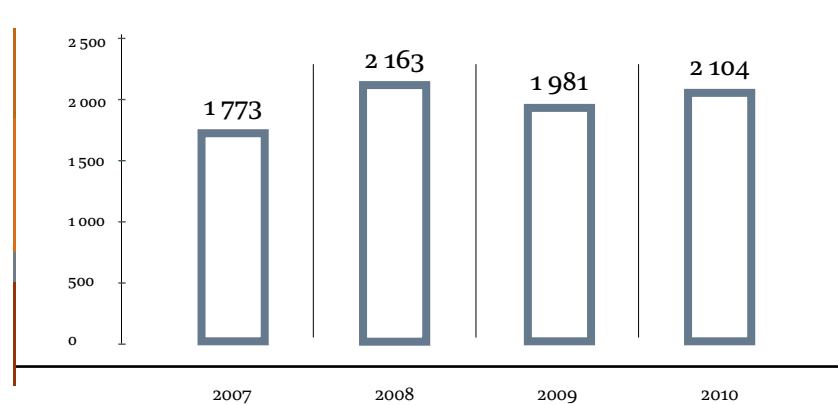
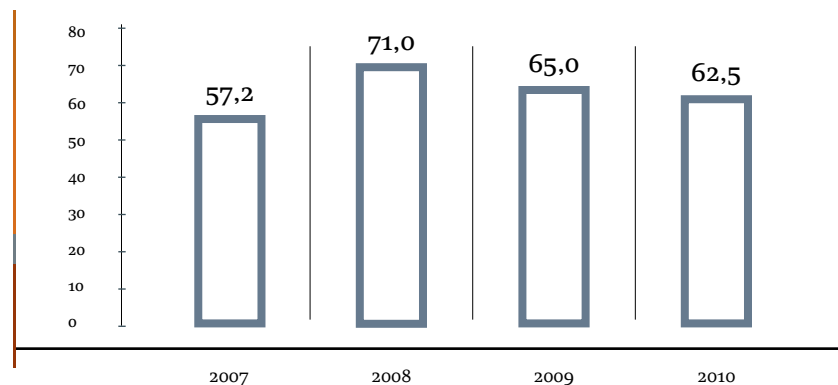


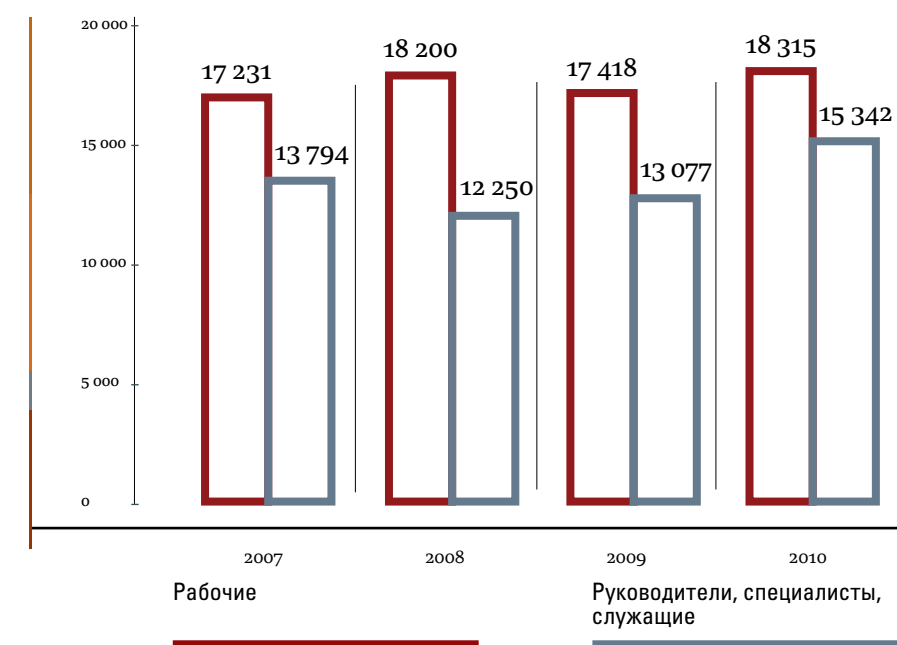
Рис. 17. Среднее количество часов обучения на одного обученного сотрудника в год (час.)



Класс учебного центра компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»



Рис. 18. Количество обученных (человек)



Помимо задач повышения квалификации учебные центры выполняют и коммерческую функцию по обучению сторонних организаций, тем самым внося существенный вклад в компенсацию затрат, которые идут на их содержание и оснащение.

У работников предприятий есть возможность получить второе высшее образование. В частности, ОАО «Уральская Сталь» оплачивает 50% от стоимости обучения при условии успешной сдачи экзаменов во время сессии.

В Компании регулярно организуются семинары и тренинги. С целью повышения управленческих компетенций разработаны циклы тренингов для управленческого звена и руководителей среднего менеджмента производственных вертикалей — «Управление конфликтами» и «Тайм-менеджмент», — которые в 2010 году прошли апробацию на ОАО «Лебединский ГОК». Также в рамках данной программы на предприятии прошел цикл тренингов «Работа по системе бережливого производства». В рамках программы развития кадрового резерва на ОАО «Михайловский ГОК» состоялся корпоративный тренинг по теме «Эффективные бизнес-коммуникации». В 2011–2012 годах

мы планируем развивать систему внутреннего обучения за счет введения дистанционного обучения, системы стажировок и специальных программ обучения и развития руководителей.

Соответствие необходимому уровню полученных в ходе обучения знаний, умений и навыков определяется путем анкетирования самих обучаемых и их непосредственных руководителей. По результатам анализа анкет оценивается результативность проведенного обучения и при необходимости разрабатываются мероприятия по его улучшению.

В Компании уделяется серьезное внимание поощрению научно-технической деятельности работников наших предприятий, для чего регулярно проводятся научно-технические конференции. Такие конференции прежде всего нацелены на вовлечение молодых перспективных работников в совершенствование технологии предприятий на разных звеньях производственной цепочки. Тематика представленных на конференциях докладов, как правило, отражает самые злободневные запросы производства. В 2009 году, когда на первый план вышла проблема поиска путей преодоления кризисной ситуации, было озвучено много проектов по оптимизации работы производственных подразделений, обобщался опыт деятельности по ресурсосбережению и сокращению издержек, вносились инновационные предложения по повышению эффективности производства и получению новых видов продукции. В центре внимания находились и вопросы освоения нового оборудования, введенного в 2008 году в ходе реконструкции электросталеплавильного и листопрокатного производств ОАО «Уральская Сталь».

Финал научно-технической конференции молодых специалистов ОАО «ОЭМК» и ОАО «Уральская Сталь»

В июне 2010 года в Компании прошел финал научно-технической конференции молодых специалистов ОАО «ОЭМК» и ОАО «Уральская Сталь». Экспертиза научных работ, отобранных по результатам конференции, проводилась в Москве преподавателями НИТУ «МИСиС». Проекты оценивались по пятибалльной шкале по следующим параметрам: ожидаемый экономический эффект, практическая значимость, готовность к внедрению, научная новизна, научный уровень. По результатам конкурса были определены 6 лучших научных работ.

Александр Шмелев, машинист газодувных машин коксохимического производства ОАО «Уральская Сталь», занял первое место. Тема его разработки «Очистка коксового газа от аммиака круговым фосфатным методом» вызвала интерес комиссии. Реализация этого проекта позволит исключить из технологии очистки серную кислоту, что повысит безопасность работ и снизит техногенную нагрузку на окружающую среду, в частности сократит выбросы вредных и канцерогенных веществ в атмосферу. Кроме того, отказ от метода улавливания аммиака с получением сульфата аммония позволит существенно снизить себестоимость очистки коксового газа с 300,2 до 130,9 руб. на 1 тыс. м³ (снижаются затраты на сырье, перегретый пар, техническую воду, текущий ремонт) и улучшить условия труда обслуживающего персонала. Экономический эффект от внедрения составляет более 220 млн руб. в год.

Игорь Русаков, инженер по наладке и испытаниям центральной электро-технической лаборатории ОАО «Уральская Сталь», стал серебряным призером корпоративной конференции. В его проекте «Реконструкция электропривода горизонтальных валков чистовой клетки «ДУО 850» сортопрокатного цеха» экспертов привлекла идея использования простаивающего дорогостоящего оборудования. Игорь предложил свое решение стоявшей перед производителями проблемы рационального использования работоспособного оборудования, которое подлежало замене при реконструкции главного стана 2800. Его внедрение даст хороший экономический эффект. Демонтированное, но еще годное оборудование получит вторую жизнь, снизятся расход электроэнергии и время на обслуживание электроприводов.

Михаил Черкасов, специалист коммерческой дирекции управления ОАО «Уральская Сталь», разделил второе место с Игорем Русаковым. Он выступил с проектом на тему «Совершенствование реализации товарного чугуна». Автор предлагает оптимизировать схему хранения различных видов чугуна с отдельной реализацией. Возобновление ведения учета и реализации чугуна марок ПВК принесет дополнительную прибыль в размере 392,4 млн руб. в год, расширит сортамент выпускаемого чугуна, появится возможность использования высококачественного чугуна для выплавки некоторых, не производимых в настоящее время марок стали (с пониженным содержанием серы и фосфора).

Третье место разделили между собой три сотрудника ОАО «ОЭМК». Ведущий экономист планово-экономического управления Александр Лобков в своей работе «Принцип оптимизации портфеля заказов на ОАО «ОЭМК» предложил способ, который обеспечит максимальную прибыль предприятия с учетом оптимальной загрузки производственных мощностей. При этом издержки на производство снижаются.

Проект «Использование прикладного пакета программ DEFORM-3D для моделирования процесса прокатки со сближением валков» Олега Гаврилова, инженера-технолога СПЦ-1 ОАО «ОЭМК», по мнению специалистов МИСиС, имеет серьезные перспективы. Суть работы в повышении почти на 20% производительности и качества проката на обжимных реверсивных прокатных станах.

Инженер-программист отдела системного проектирования ОАО «ОЭМК» Сергей Бредихин разработал программу, которая осуществляет контроль конфигурации всех персональных компьютеров предприятия, а также установленного на каждом компьютере программного обеспечения.

Компания поощряет научно-техническую деятельность молодых работников



Победители совместной конференции получили денежные премии в размере 50 тыс. руб. за первое, 35 тыс. руб. за второе и 25 тыс. руб. за третье место. В 2011 году планируется провести совместную научно-практическую конференцию Компании для финалистов конференций ОАО «Лебединский ГОК» и ОАО «Михайловский ГОК».

В таком сложном производстве, как горно-металлургическое, только опыт позволяет действительно разбираться в технологических процессах и тем более эффективно управлять ими. Поэтому для Компании так важно отбирать и воспитывать будущих руководителей всех уровней в своем коллективе. Именно этой цели служит существующий в Компании кадровый резерв. В кадровый резерв включаются сотрудники, которые в течение года могут и готовы при необходимости занять вышестоящую руководящую должность. При появлении такой вакансии в качестве кандидата в приоритетном порядке рассматривается именно «резервист». Эти сотрудники проходят специальное обучение, готовятся к работе в новом статусе. Такая система существует на всех предприятиях Компании.

У каждого работника, включенного в кадровый резерв, имеется индивидуальный план карьерного роста, который находится под контролем руководства и дирекции по персоналу. Критерии отбора резерва входят в процедуру аттестации. Данная система отбора кандидатов позволяет выявить наиболее способных специалистов, которые проходят обучение и тренинги по специально разработанным программам. Для проведения занятий привлекаются преподаватели ведущих российских учебных заведений — Государственной академии промышленного менеджмента им. Пастухова, Московского физико-технического института, Санкт-Петербургского политехнического университета и др.

С июня 2009 года на предприятиях Компании были введены в действие положения о проведении центров оценки кандидатов в кадровый резерв на должность мастера.

В 2011–2012 годах планируется совершенствование работы с кадровым резервом, в том числе предполагается переработать действующие сегодня программы в отношении развития компетенций кадрового резерва.

Центры оценки кандидатов в кадровый резерв на должность мастера

Мастер — одна из самых значимых должностей на промышленном предприятии. Именно мастер играет важную роль в организации производственного процесса на местах. Помимо профессиональных знаний и навыков он должен обладать хорошими организаторскими способностями, уметь находить общий язык с подчиненными, принимать обоснованные решения и нести ответственность за свой участок работы.

При отборе кандидатов в кадровый резерв на должность мастера предприятия сталкиваются с необходимостью отобрать кандидата из числа работников, не имевших опыта руководства.

Для того чтобы выявить управленческий потенциал работника, используется «инструмент», традиционно называемый центром оценки. Суть центра оценки заключается в проверке менеджерских навыков кандидата на модели реальных производственных ситуаций. Проводится центр оценки в формате деловых и ролевых игр. Например, работнику предлагается составить схему подготовки и проведения планового ремонта основного технологического оборудования или «разыграть» постановку задачи подчиненному, в роли которого выступает эксперт. Центр оценки позволяет руководителям увидеть сильные и слабые стороны работника и принять объективное решение о включении его в кадровый резерв. Кроме того, в ходе процедуры оценки участники приобретают полезный опыт, который может помочь им развить необходимые качества и через некоторое время вновь попробовать себя в качестве кандидата на руководящую должность.

По результатам первого центра оценки ОАО «Уральская Сталь» зачислили в резерв восемь кандидатов, ОАО «ОЭМК» — десять участников. На ОАО «Лебединский ГОК» в оценке приняли участие пять человек, из них в резерв были зачислены двое. Хотя не все участники были зачислены в кадровый резерв, но все они получили ценный опыт и рекомендации специалистов по развитию своих управленческих навыков. Ведь работа центров оценки направлена не только на то, чтобы выяснить уровень готовности того или иного кандидата к роли управленца начального звена, но и на обучение будущего мастера.

В 2010 году центры оценки по четырем основным предприятиям Компании прошли 206 человек. Из них в резерв отобрано 128 кандидатов.



Партнерство с профсоюзами

На предприятиях Компании функционируют профсоюзные организации. По состоянию на конец 2010 года их членами являются около 80% наших работников. Поддерживать конструктивный диалог между работниками и менеджментом Компании помогает созданный на паритетной основе Социальный совет.

Социальный совет является органом социального партнерства и инструментом привлечения работников к участию в управлении предприятиями Компании. Правовые основы создания и функционирования Социального совета закреплены в Положении о социальном совете Управляющей компании. В состав Совета со стороны работодателя входят генеральный директор, заместитель финансового директора, директор по социальной политике и корпоративным коммуникациям и директор Департамента управления персоналом Компании, а также представители руководства предприятий. Со стороны работников в Совете принимают участие представители профсоюзов предприятий.

В функции Социального совета входят:

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений сторон;
- формирование предложений по повышению уровня жизни и улучшению условий труда работников;
- содействие применению передового российского и международного опыта в области социально-трудовых отношений.

Первое заседание Социального совета состоялось 21 мая 2008 года. Традиционно заседания проводятся в конце года для подведения итогов и подписания протокола выполнения коллективного договора, а также в середине года для обсуждения ключевых вопросов на следующий год. Кроме того, у Совета существует практика проведения консультаций и рабочих встреч до проведения заседаний.

Благодаря работе Социального совета были определены базовые принципы политики в области оплаты труда, обеспечения социальных гарантий и льгот. В основу политики положены показатели прожиточного минимума и покупательской способности населения субъектов Российской Федерации, в которых расположены предприятия Компании. Также была достигнута договоренность о необходимости дифференцированного подхода к оплате труда в зависимости от категории работников. Реализация антикризисной программы Компании в 2008–2009 годах проходила в тесном сотрудни-

честве с Социальным советом и профсоюзами предприятий¹⁵. В 2010 году Социальным советом был разработан типовой коллективный договор, который позволяет унифицировать льготы для всех наших предприятий.

Коллективный договор является инструментом реализации защитных и представительных функций трудового коллектива предприятий. Им охвачено 100% наших работников.

Коллективные договоры подробно оговаривают права наших работников на безопасные условия труда, санаторно-курортное лечение и оздоровление, компенсации за сверхурочную работу, дополнительные выходные дни, оплачиваемый отпуск и отпуск по уважительным причинам. Приоритетной для руководства и работников предприятий является гарантия стабильной выплаты и своевременной индексации заработной платы с учетом производительности труда и роста потребительских цен на товары и услуги в регионе.

На заседании Социального совета в декабре 2010 года было принято решение о пролонгации коллективных договоров до 2012 года. На этот период запланирована дальнейшая унификация социальных программ на предприятиях, расширение обязательств по поддержке семьи и материнства, обеспечению отдыха работников и членов их семей.

Приоритет безопасности и здоровья

ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИЛАГАЮТ ВСЕ ВОЗМОЖНЫЕ УСИЛИЯ ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, СТРЕМЯТСЯ СВЕСТИ К МИНИМУМУ НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ НА ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА И ОБЕСПЕЧИТЬ БЕЗОПАСНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВА С УЧЕТОМ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ И ПРАКТИК В ЭТОЙ ОБЛАСТИ.

Основной задачей Компании в вопросах промышленной безопасности и охраны труда является создание здоровых и безопасных условий работы для наших работников.

Одним из важных условий снижения рисков является культура безопасности, которой должен следовать каждый работник Компании. Приоритетность сохранения жизни и здоровья наших работников по отношению к результатам производственной деятельности лежит в основе политики в области промышленной безопасности и охраны труда предприятий.

На предприятиях Компании успешно действуют системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТиПБ), сертифицированные в соответствии

¹⁵ Информация о реализации антикризисной программы представлена в разделе Отчета «Ответственность в период кризиса».



Компания стремится свести к минимуму влияние производственных факторов на здоровье и безопасность персонала

с требованиями международного стандарта OHSAS 18001. СУОТиПБ распространяется на все структурные подразделения предприятий и направлена на:

- реализацию политики в области промышленной безопасности и охраны труда;
- обеспечение соответствия деятельности предприятий законодательным и нормативным правовым актам, содержащим требования промышленной безопасности и охраны труда;
- выявление возможных опасностей и рисков и управление ими.

С целью повышения эффективности функционирования СУОТиПБ проводится ее систематический анализ со стороны руководства предприятий и определяются направления по дальнейшему улучшению. В 2011 году мы планируем сформировать централизованную структуру управления в области промышленной безопасности и охраны труда на уровне Управляющей компании.

Наши предприятия прикладывают максимум усилий для снижения производственного травматизма и числа несчастных случаев. Большим достижением коллективов предприятий Компании в области охраны труда является низкий уровень травматизма. К сожалению, нам не удалось предотвратить 3 несчастных случая со смертельным исходом в 2010 году и один — в 2009 году.

В целом нашими предприятиями на охрану труда и промышленную безопасность в 2009 году было затрачено более 740 млн руб., в 2010 году эта цифра составила 607 млн руб.

Таблица 4. Основные показатели безопасности и охраны труда

Показатели	2007	2008	2009	2010
Коэффициент травматизма с потерей рабочего времени (LTIFR) (на 200 тыс. часов)	0,088	0,085	0,068	0,066
Коэффициент смертельного травматизма (FAFR) (на 200 тыс. часов)	0,019	0,017	0,003	0,008
Коэффициент профессиональных заболеваний (ODR)	0,031	0,037	0,030	0,064
Коэффициент потерянных дней (LDR)	4,39	6,41	5,76	6,66
Коэффициент отсутствия на рабочем месте (AR)	986	1009	1037	1092
Общее количество пострадавших при несчастных случаях, человек	37	34	25	26
Общее количество пострадавших со смертельным исходом, человек	8	7	1	3

Работники Компании проходят регулярные медицинские осмотры



На предприятиях проводятся расследования обстоятельств и причин возникновения несчастных случаев, разрабатываются и реализуются меры по их предупреждению. В этой работе принимают участие комиссии по охране труда, в состав которых входят представители профсоюзов и руководства предприятий. По результатам анализа возникновения несчастных случаев в 2009 и 2010 годах основными повреждениями были ожоги и переломы, а главной причиной травм — нарушение трудовой и производственной дисциплины. Компания намерена усилить работу по продвижению культуры безопасности на наших предприятиях.

Мотивация работников к соблюдению требований охраны труда является важным элементом работы по снижению производственного травматизма и числа несчастных случаев. В частности, на ОАО «Лебединский ГОК» для работников, не допускающих нарушений по охране труда, предусмотрено ежеквартальное премирование. Другие предприятия используют и иные формы мотивации повышения культуры безопасности. Регулярно проводятся смотры-конкурсы по ОТиПБ среди подразделений предприятий, победители которых премируются. По результатам конкурсов организуются стенды с фотоматериалами, где отражаются и позитивные, и негативные моменты, установленные при их проведении. В ближайшем будущем спектр оцениваемых показателей при проведении смотров-конкурсов планируется расширить.

Еще одним элементом работы по снижению производственного травматизма является постоянное обучение персонала. В случаях, когда для эксплуатации вновь вводимого оборудования требуется соответствующий допуск или такое оборудование ранее на предприятии не использовалось, обслуживающий персонал проходит специальное обучение. Так, для обучения и приобретения навыков безопасной работы с системой выгрузки шахтной печи ОАО «Лебединский ГОК» в феврале 2010 года был приобретен идентичный установленному оборудованию макет. Четырнадцать работников строящегося цеха отделки проката ОАО «ОЭМК» прошли обучение по профессии «крановщик-оператор грузоподъемных кранов мостового типа, оснащенных радиоэлектронными средствами дистанционного управления», дающее им право управлять новыми и уникальными для предприятия грузоподъемными механизмами.

Профилактика дорожно-транспортного травматизма на ОАО «ОЭМК»

На ОАО «ОЭМК» ведется профилактика дорожно-транспортного травматизма среди водительского состава предприятия. Для этого перед выходом на линию и после окончания рабочей смены работники проходят медицинское освидетельствование, а автотранспорт — проверку на предмет исправ-

ного технического состояния. В цехе автотранспорта была оборудована аудитория для проведения сменно-встречных собраний с водителями. На собраниях обсуждаются причины дорожно-транспортных происшествий и корректирующие мероприятия, ведется еженедельная проработка правил дорожного движения. Кроме того, на предприятии был создан учебный класс для занятий по безопасности движения.

Приоритетным направлением сокращения травматизма стал переход от принципа реагирования на несчастные случаи к управлению профессиональными рисками. Так, во всех производственных подразделениях ОАО «Михайловский ГОК» были идентифицированы опасности и профессиональные риски в отношении работников и подрядчиков. Разработаны карты опасностей и оценки рисков на технологическое оборудование и опасные виды работ с мероприятиями по снижению максимальных рисков подразделений. Работу в этом направлении планируется продолжить на предприятиях и в 2011 году.

В 2010 году ОАО «ОЭМК» заняло второе место в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» и третье место в номинации «За формирование здорового образа жизни на предприятии» на Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

Предприятия Компании также контролируют соблюдение требований техники безопасности и травматизм подрядчиков, работающих на их площадках. Для этих целей были разработаны нормативные документы, определяющие требования по промышленной безопасности и охране труда к проведению работ сторонними организациями. Предприятия проводят регулярные проверки подрядчиков; в случае выявления нарушений требований с подрядчиков взимаются штрафы.

Ведущая роль в системе охраны труда на наших предприятиях отводится аттестации рабочих мест. В 2009–2010 годах нашими предприятиями была проведена большая работа в этой области. К примеру, на ОАО «ОЭМК» и ОАО «Михайловский ГОК» аттестация была завершена в полном объеме, на ОАО «Лебединский ГОК» было аттестовано 5452 рабочих места, на ОАО «Уральская Сталь» — 1830 рабочих мест.

В 2009 году ОАО «Уральская Сталь» стало победителем областного конкурса «Лучшая организация Оренбуржья в области охраны труда» в номинации «Лучший работодатель Оренбуржья по обеспечению безопасных условий и охраны труда». В 2010 году предприятие стало лауреатом этого конкурса.

Значительная доля рабочих мест на предприятиях имеет вредные условия. Людям, работающим в таких условиях, предоставляется специальное питание, увеличенный отпуск и другие льготы в соответствии с законодательством и частично сверх

существующих требований, а также регулярно проводятся их медицинские осмотры. Наши работники обеспечены необходимыми смывающими и обезвреживающими средствами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Установка кондиционеров в электровозы на ОАО «Лебединский ГОК»

В конце июня 2010 года все электровозы управления железнодорожного транспорта (УЖДТ) ОАО «Лебединский ГОК» были укомплектованы кондиционерами. Парк электровозов УЖДТ насчитывает 48 единиц. Шесть из них — локомотивы последнего поколения. Они были оборудованы промышленными кондиционерами при сборке. На остальных — тяговых агрегатах старого образца — кондиционеры не были предусмотрены. Это обстоятельство многие годы доставляло экипажам серьезные неудобства, особенно в летний период. Вопрос о приобретении кондиционеров для электровозов стоял очень остро.

В этом году по коллективной просьбе локомотивных бригад при участии руководства УЖДТ на предприятии было принято решение доукомплектовать электровозы кондиционерами и тем самым существенно улучшить условия труда.

В настоящее время кондиционерами укомплектованы все электровозы, находящиеся на балансе УЖДТ. Машинистам обеспечена защита от высоких температур в летние месяцы.

Предприятия ведут активную работу в области оздоровления и профилактики заболеваемости. Проводятся мероприятия для поддержания здоровья работников, организован активный отдых, ведется пропаганда здорового образа жизни и работают цеховые терапевты, здравпункты, профилактории. Работники Компании имеют возможность посещать плавательные бассейны, спортивные залы, они участвуют в многочисленных спортивных мероприятиях¹⁶. Эта работа приносит положительные результаты. Управляющая компания поставила задачу проанализировать причины роста показателей профессиональной заболеваемости и разработать программы по повышению эффективности работы по данному направлению. Анализ причин роста заболеваемости общего характера показал, что основными факторами стал рост числа простудных заболеваний в летние месяцы 2010 года в связи с аномально высокими для этого сезона температурами, а также увеличение дней нетрудоспособности в связи с уходом за ребенком. Предприятиями будут разработаны программы на следующий период с учетом данных факторов, направленные на усиление профилактической работы.

¹⁶ Информация о деятельности по оздоровлению и профилактике заболеваемости представлена в разделе Отчета «Стимулирование и мотивация».



VI.

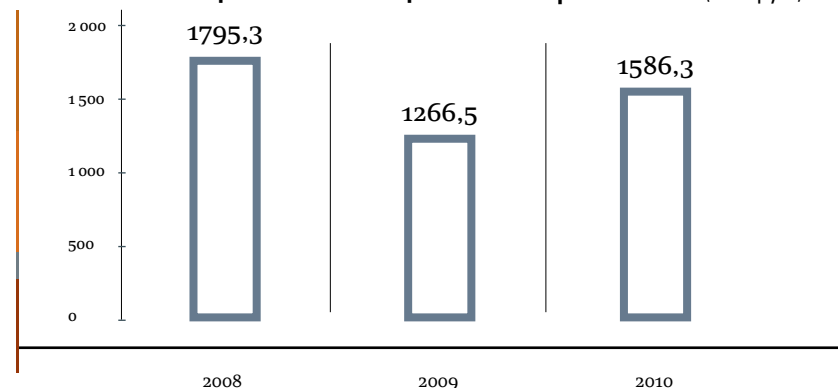
Наш вклад в развитие общества

Вклад в социально-экономическое развитие

Три из четырех предприятий Компании являются градообразующими и входят в число крупнейших налогоплательщиков и работодателей Курской, Оренбургской и Белгородской областей, обеспечивая до 25% налоговых поступлений в областные бюджеты.

Социальная политика Компании включает в себя не только заботу о своих работниках, но и ответственность за условия жизни семей работников, пенсионеров и ветеранов предприятий в регионах, где работают наши предприятия. В этой связи программы социальных инвестиций Компании направлены на поддержание социальных стандартов, гарантирующих благоприятную социально-культурную среду городов, где работают наши предприятия и живут семьи работников.

Рис. 19. Объемы социальных инвестиций и благотворительности¹⁷ (млн руб.)



Приоритетами социальных и благотворительных программ Компании и отдельных предприятий на территории являются поддержка развития социальной инфраструк-

¹⁷ Данные по объемам социальных инвестиций и благотворительности приведены суммарно по четырем ключевым предприятиям Компании на основе управленческой отчетности; данные отчетности доступны начиная с 2008 года. Объемы социальных инвестиций и благотворительности включают также расходы на социальные объекты, которые также учитываются в затратах на социальное обеспечение работников.

ПРОВЕДЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ — НАША НЕИЗМЕННАЯ ТРАДИЦИЯ.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛОЖЕНИЙ В СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ — НАША ЗАДАЧА.

СОДЕЙСТВИЕ УСТОЙЧИВОМУ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ТЕРРИТОРИЙ ПРИСУТСТВИЯ — НАША ЦЕЛЬ.

туры, забота о здоровье, повышение образовательного потенциала, развитие значимых для повышения качества управления в городах компетенций, апробация эффективных моделей и технологий в решении значимых социальных проблем. Компания считает, что инвестиции именно в эти сферы будут создавать необходимые ресурсы для устойчивого развития территорий присутствия.

Более того, считая важным содействовать развитию территорий присутствия, мы заинтересованы в создании сбалансированного социально-экономического пространства городов, повышении качества муниципального управления. В частности, с этой целью в 2010 году Компания совместно с фондом «Центр Стратегических Разработок» и администрацией Курской области участвовала в разработке комплексного инвестиционного плана модернизации экономики г. Железногорска Курской области. План предназначен для решения проблем развития инженерной и социальной инфраструктуры, диверсификации экономики города и создания новых рабочих мест. В нем определены «якорные» инвестиционные проекты в области модернизации социальной инфраструктуры, объемы, источники и сроки финансирования инвестиционных проектов. В перспективе план будет внесен в государственную программу, по которой будут выделены средства городу и региону на развитие новых направлений деловой активности и объектов. Также в планах Компании — содействие администрации г. Новотроицка в разработке мер повышения социально-экономической устойчивости города и организация обучающих мероприятий для работников администраций городов присутствия инструментам системной организации бюджетного использования.

В число социальных программ в 2011 году Компания планирует включить корпоративные программы по развитию потенциала муниципальных образований. При участии администраций городов и гражданского сектора Компания намерена организовать конкурс для поддержки инициатив местного сообщества в целях формирования благоприятной для жизни социально-культурной среды, а также поддерживать разработку территориями комплексных программ устойчивого развития. В дальнейшем эти инициативы помогут нам более эффективно вкладывать средства в развитие городов, а городам — снизить зависимость от крупных предприятий-работодателей.

В целях повышения эффективности региональной социальной политики Компании и развития партнерства с регионами в решении значимых для развития территорий задач Компания намерена строить социально-экономическое сотрудничество с регио-

Компания поддерживает образовательные и воспитательные учреждения городов присутствия. Библиотека г. Железногорска



нами присутствия на основе трехсторонних соглашений о сотрудничестве в социально-экономической сфере. Заключать такие соглашения, определяющие в том числе и приоритеты социальных инвестиций, Компания намерена уже в 2011 году.

В рамках социальной политики наши предприятия реализуют целый ряд масштабных социальных и благотворительных программ как на региональном, так и на федеральном уровнях.

В 2009 году Компания приняла участие в реализации государственной федеральной программы по снижению напряженности на рынке труда регионов, в рамках которой были организованы общественные работы, опережающее обучение и стажировки на сумму 8,9 млн руб.:

- ОАО «Михайловский ГОК» организовал для безработных и студентов г. Железногорска более 260 рабочих мест;
- совместно с Центром занятости населения г. Новотроицка более 400 временных рабочих мест было создано ОАО «Уральская Сталь»;
- при поддержке государственных органов Белгородской области на ОАО «Лебединский ГОК» 120 работников прошли опережающее профессиональное обучение. Кроме того, в рамках этой же программы в структурных подразделениях предприятия были организованы стажировки выпускников учреждений профессионального образования, которые позволили им приобрести опыт работы. По окончании стажировок большинство молодых специалистов было трудоустроено в основные производственные цеха предприятия.

Еще одним важным направлением социальных программ является поддержка образования. Например, одаренным детям — победителям школьных олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований — ОАО «Михайловский ГОК» выплачивает ежемесячные стипендии. Специальные гранты от предприятия учреждены предприятием для начинающих педагогов, а также премия «Призвание» — для тех, кто посвятил профессии учителя всю свою жизнь. ОАО «ОЭМК» шефствует над 40 школами Старого Оскола. Дирекция по социальным вопросам ОАО «Уральская Сталь» подготовила корпоративную программу «День учителя — 2010». В рамках этой программы ветераны педагогического труда, лучшие преподаватели местных отраслевых высших и специальных учебных учреждений и школьные учителя получили почетные грамоты и призы.

Вручение премии «Воспитатель года», г. Железногорск



Подведение итогов профессионального конкурса «Воспитатель года — 2010»

15 декабря 2010 года в г. Железногорске, где работает ОАО «Михайловский ГОК», состоялось подведение итогов профессионального конкурса «Воспитатель года — 2010». Конкурс для воспитателей был учрежден для того, чтобы привлечь внимание общественности к их работе. На проведение конкурса и награждение победителей было выделено 50 тыс. руб. Двенадцать лучших воспитателей, пожелавших поделиться опытом своей работы, новаторскими идеями и наработками в области дошкольного воспитания и образования, приняли участие в этом конкурсе.

По результатам испытаний определились победитель и два призера. Награждение состоялось в рамках торжественного мероприятия, посвященного завершению Года учителя в г. Железногорске. Воспитателю, занявшему первое место, вручили диплом победителя и денежную премию в размере 15 тыс. руб. Участникам конкурса, получившим второе и третье места, были вручены дипломы и денежные премии в размере 10 тыс. и 7 тыс. руб. соответственно. Остальные конкурсанты получили дипломы участников и поощрительные премии в размере 1 тыс. руб.

Одной из серьезных социальных проблем общества в целом и в частности г. Новотроицка и Оренбургской области, где он расположен, является наркомания. В 2010 году Компания приняла решение о помощи администрации города в разработке программы сдерживания роста этой проблемы. На поддержку мероприятий по программе противодействия распространению наркомании Компания выделила около 5 млн руб. Программа предполагает создание в Новотроицке организационной, коммуникационной и социально-культурной среды, помогающей людям преодолеть зависимость и противодействующей ее распространению, проведение обучающих семинаров для педагогов, медиков, а также семинаров со структурами, заинтересованными в решении проблемы: госнаркоконтролем, горадминистрацией, представителями Церкви и различными НКО. Другой важной частью нашей работы является организация инфраструктуры досуга на основе ценностей здорового образа жизни. Именно эту задачу решают спортивные мероприятия, запланированные на 2011 год в рамках профилактической части программы. ОАО «Уральская Сталь» проведет 14 спортивных турниров по командным и индивидуальным видам спорта. В соревнованиях примут участие работники предприятия и организаций города, школьники и студенты, воспитанники детско-юношеских спортивных школ и спортсмены со всего Восточного Оренбуржья.

Строительство спортивно-досугового центра в г. Новотроицке

Руководством Компании было принято решение о строительстве спортивно-досугового центра в г. Новотроицке. Новый центр станет первым подобным объектом в городе. Уникальность проекта заключается в многофункциональности будущего центра. В одном комплексе предполагается разместить ледовый дворец, спортзалы для занятий различными видами спорта, семейную зону отдыха с кафе и игровой площадкой для детей, дорожки для боулинга, а также современный кинотеатр с двумя залами.

Большую часть расходов по возведению объекта возьмет на себя Компания. ОАО «Уральская Сталь» профинансирует до 60% затрат на возведение объекта, остальное обеспечат муниципалитет и областной бюджет.

Вклад в поддержание и развитие социальной инфраструктуры

Основные направления взаимодействия с обществом соответствуют как стратегии Компании, так и национальным и региональным приоритетам.

Создание комфортных условий для жизни людей, живущих в регионах нашей деятельности, является залогом процветания Компании. Мы поддерживаем реализацию крупных проектов по развитию инфраструктуры и благоустройству регионов присутствия. Основные направления нашего взаимодействия с обществом соответствуют как стратегии Компании, так и национальным и региональным приоритетам.

На средства Компании проводятся ремонт и реконструкция дорог и путепроводов, устанавливаются детские спортивно-игровые комплексы, обустраиваются улицы и парки. В 2009 году ОАО «Михайловский ГОК» перечислил 5 млн руб. на ремонт важнейших городских магистралей в рамках работ по капитальному ремонту автодорог г. Железногорска. Содействие дорожному строительству в регионе — также важная часть программ социального партнерства ОАО «Лебединский ГОК».

При финансовой поддержке предприятий Компании проводятся строительство и реконструкция поликлиник, детских садов, учебных учреждений, спортивных сооружений, музеев, храмов. Одним из крупных проектов в г. Губкине является реконструкция Губкинского краеведческого музея. На работы в музее в 2011–2012 годах будет выделено около 10 млн руб.

Исторически предприятия несут повышенные социальные обязательства, так как в свое время практически все социальные объекты городов присутствия находились на балансе предприятий, но теперь многие из них переданы в муниципальную собственность. Поэтому Компания в переходный период считает важным оказывать поддержку таким объектам, дополняя финансирование из региональных и муниципальных целевых программ. В рамках программы поддержки образования в 2009–2010 годах

Компания вкладывает значительные средства в развитие медицинской сферы регионов присутствия



наши предприятия оказывали адресную помощь городским школам, детским садам, учреждениям дополнительного образования, приобретая для них компьютерные классы, необходимое оборудование и оргтехнику. Проблемным вопросом для работников наших предприятий и жителей городов присутствия остается обеспеченность детскими садами. Содействие решению данного вопроса станет для Компании задачей на 2011 год в рамках программ социального партнерства. Более 40 млн руб. планируется выделить на реконструкцию детского сада №40 в г. Губкине в районе, где живет большинство работников Лебединского ГОКа.

Еще одним направлением поддержки являются инвестиции в развитие медицинской сферы регионов присутствия. Компания инвестирует средства в укрепление медицины путем приобретения дорогостоящего оборудования в городские больницы, проведения капитального ремонта медицинских учреждений. ОАО «Лебединский ГОК» помогает Губкинской детской больнице в создании резерва дорогостоящих лекарственных средств, в поступлении которых бывают перебои. Ежемесячно на эти цели перечисляется больнице порядка 25 тыс. руб. В конце 2009 года Губкинская детская больница получила в дар от предприятия швейцарский аппарат лучистого тепла, который обеспечивает комфортные условия для ребенка во время проведения разного рода процедур. В 2010 году ОАО «Лебединский ГОК» приобрел для городской детской больницы г. Губкина инкубатор интенсивной терапии для выхаживания недоношенных новорожденных детей, вложив более 1 млн руб.

Наши предприятия уделяют значительное внимание развитию детско-юношеского, молодежного и массового спорта, обеспечению его доступности для жителей города и работников Компании. В 2011–2012 годах планируются реконструкция бассейна «Волна» и строительство ледового дворца в г. Новотроицке. Мы выделяем средства на работу подростковых «дворовых клубов», спортивных секций, военно-патриотических клубов, в числе руководителей которых есть и наши работники.

Кроме того, Компания оказывает спонсорскую поддержку отдельным спортсменам, показавшим высокие результаты или подающим большие надежды в спорте, в том числе бойцу самбо и дзюдо Федору Емельяненко.

Дворец спорта им. князя Александра Невского, г. Старый Оскол



Открытие Дворца спорта им. князя Александра Невского в Старом Осколе

В декабре 2009 года состоялось торжественное открытие Дворца спорта им. князя Александра Невского, построенного при финансовой поддержке Компании и гуманитарного фонда «Поколение».

Спорткомплекс стал украшением города и его гордостью. Здесь создана уникальная база по подготовке спортсменов мирового уровня, прекрасные условия для занятий боевыми искусствами — современный спортивный и тренажерный залы, комнаты для тренировок, аэробики и шейпинга. Для приема делегаций открыт гостиничный комплекс, для участников соревнований предусмотрены столовая и комната отдыха с бильярдными столами, есть автостоянка на 250 машин и многое другое. Теперь у детей г. Старый Оскол есть все возможности для занятий спортом и совершенствования своих достижений.

Поддержка развития гражданского сектора и жителей регионов

Мы делаем все возможное, чтобы люди, которые особенно нуждаются во внимании, добром отношении и поддержке, не чувствовали себя одиночками.

Основными направлениями нашей благотворительной деятельности являются адресная материальная помощь детям, страдающим тяжелыми заболеваниями, сиротам, оставшимся без попечения родителей, малообеспеченным и многодетным семьям, ветеранам и инвалидам. Кроме того, для них организуются праздники и концерты, дарятся подарки. Мы делаем все возможное, чтобы люди, которые особенно нуждаются во внимании, добром отношении и поддержке, не чувствовали себя одиночками.

Благотворительный марафон «Мир детства»



В 2009 году по итогам Года семьи в Курской области ОАО «Михайловский ГОК» получил диплом победителя областного конкурса «С заботой о людях» в номинации «Благотворительность».

Наши предприятия самостоятельно помогают различным детским домам и школам-интернатам, оказывают им финансовую помощь, берут шефство над воспитанниками. ОАО «Уральская Сталь» в 2010 году выделило более 3 млн руб. на нужды Новотроицкой специальной общеобразовательной школы-интерната №2. Предприятием были приобретены одежда и медикаменты для воспитанников школы, кухонное и библиотечное оборудование, компьютеры. Была оказана помощь в ремонте спортивного зала, благоустройстве территории корпуса №2. Для организации обучения профессии «Швея» учреждению было передано швейное оборудование. По программе социального партнерства выпускники, освоившие эту профессию и получившие высокие оценки, будут трудоустроены на предприятие. Также по этой программе девочки обучаются на мастеров отделочных работ, а мальчики — на слесарей, токарей и сварщиков. Предприятие и школа сотрудничают уже 6 лет. За эти годы предприятие оказало учреждению помощь на сумму более 30 млн руб.

Участие в областном благотворительном марафоне «Мир детства»

Благотворительный марафон «Мир детства» проводится в Курской области не первый год, и ОАО «Михайловский ГОК» является одним из самых деятельных его участников. Основная цель марафона — собрать средства для оказания помощи детям с тяжелыми заболеваниями, детям-сиротам, а также многодетным и малообеспеченным семьям.

В ходе марафона были проведены зрелищные мероприятия, концерты, молодежный фестиваль КВН. Собранные средства были направлены «Миру детства». Предприятием был перечислен на счет марафона 1 млн руб. Еще миллион направлен Курской областной больнице.

Предприятия оказывают поддержку и работающим в регионе некоммерческим организациям, осуществляющим программы помощи малообеспеченным семьям, детям-сиротам, пожилым людям, в том числе фондам социальной защиты населения, отделениям Всероссийского общества инвалидов, Всероссийского общества слепых, Российского Красного Креста.



Компания выделяет значительные средства на поддержку и развитие детско-юношеского спорта и работу подростковых спортивных секций

Поддержка Всероссийского общества слепых

Проблема социальной адаптации людей с ограниченными возможностями, в частности имеющих проблемы со зрением, стоит сегодня довольно остро. Несмотря на существование специальных законов, в частности закона «О защите инвалидов», многие из них сегодня лишены возможности чувствовать себя полноценными членами общества.

Компания уже не первый год поддерживает отношения с Всероссийским обществом слепых, обеспечивая инвалидов техническими средствами реабилитации (различные виды тростей, говорящие наручные часы, тонометры с речевым выходом, магнитофоны «Говорящая книга», говорящие будильники и калькуляторы). Для филиала Всероссийского центра реабилитации инвалидов по зрению, который находится в г. Железнодорожники, Компанией были приобретены компьютеры со специальными речевыми программами для незрячих. Это позволило открыть в Центре специализированный компьютерный класс по обучению инвалидов компьютерной грамотности.

Другой аспект проблемы социальной интеграции инвалидов — вовлечение в экономическую деятельность. Обеспечение временной занятости позволяет этой категории населения получить необходимые навыки работы. Так, ОАО «Уральская Сталь» уже не первый год принимает на практику учащихся интерната для слабовидящих. Летом 2009 года в ЦПП и цехе быта предприятия работали 49 человек.

Отдельные благотворительные акции реализуются силами волонтеров — работников предприятий Компании. С социальными инициативами часто выступают Советы молодежи наших предприятий. Одной из таких инициатив было участие в благотворительной акции «Чья-то жизнь — уже не мелочь!».

Участие в благотворительной акции «Чья-то жизнь — уже не мелочь!»

Во второй половине мая 2010 года в Москве и Нижнем Новгороде благотворительный фонд «Линия жизни» провел акцию «Чья-то жизнь — уже не мелочь!». Все желающие могли принести в пункты сбора накопившуюся дома металлическую мелочь. Собранные средства были направлены на высокотехнологичные операции детям с тяжелыми заболеваниями. В 2009 году удалось собрать более 400 тыс. руб., которые пошли на операции трем детям с врожденными патологиями сердца.

Чествование ветеранов
9 мая, г. Старый Оскол



Работники Управляющей компании приняли участие в этой благотворительной акции. Мелочь собирали несколько дней. Свой вклад внесли не только наши работники, но и их семьи. Все собранные деньги были помещены в большую копилку и переданы в пункт приема.

Забота о ветеранах — одна из приоритетных составляющих социальной политики Компании. Бывшие работники наших предприятий, состоящие в ветеранских организациях, получают ежемесячную материальную помощь. Кроме того, Советы ветеранов предприятий оказывают ветеранам адресную помощь на лечение, приобретение протезов и слуховых аппаратов, необходимой им бытовой техники. Ветеранов привлекают к участию в различных мероприятиях, они выступают в школах, музеях, на радио. ОАО «Михайловский ГОК» шефствует над шестнадцатью братскими могилами, расположенными на территории Железнодорожниковского района, где захоронены участники Великой Отечественной войны, и проводит мемориальные мероприятия. В честь 65-летнего юбилея Победы Компания выплатила ветеранам материальную помощь. Для участников войны она составила 15 тыс. руб., для участников трудового фронта — 5 тыс. руб. Вдовы погибших воинов получили по 10 тыс. руб., столько же — те, кому довелось пережить Ленинградскую блокаду, и несовершеннолетние узники фашистских концентрационных лагерей.

Участие в благотворительном марафоне «Внимание и заботу — ветеранам Великой Победы»

Областной благотворительный марафон «Внимание и заботу — ветеранам Великой Победы» стартовал в декабре 2009 года и продлился до конца 2010 года. Акция проходила в рамках подготовки к юбилейной 65-й годовщине Победы.

Более 8 тыс. работников ОАО «ОЭМК» передали свой однодневный заработок для оказания адресной социальной помощи фронтовикам, участникам и инвалидам войны, вдовам погибших воинов, собрав 3,6 млн руб. в рамках марафона. Работники ОАО «Лебединский ГОК» и его дочерних предприятий перечислили в фонд марафона более 1,2 млн руб.

Всего к началу апреля 2010 года на счет марафона было перечислено более 150 млн руб. Собранные деньги были направлены на решение жилищных проблем бывших фронтовиков, обеспечение ветеранов телефонной связью, ремонт жилья, на лекарственное обеспечение, санаторно-курортное лечение и т.д.



ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ НАПРАВЛЕНА НА ПОИСК ОПТИМАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.

Наша природоохранная деятельность

Несмотря на то что кризис внес коррективы в нашу работу, мы не отказались от реализации природоохранных программ. Более того, многие направления природоохранной деятельности не только подтвердили свою значимость для повышения эффективности нашего производства, но и станут элементами новой долгосрочной программы развития нашей Компании. Это — разработка и внедрение новых ресурсосберегающих технологий и реализация проектов, связанных с повышением эффективности энергопотребления.

Мы понимаем, что экологические показатели улучшаются за счет внедрения новых технических решений в производственном процессе. Поэтому такие проекты являются неотъемлемой частью нашей инвестиционной деятельности. Мы нацелены на развитие производства горячебрикетированного железа (ГБЖ) на наших добывающих предприятиях. Использование ГБЖ снижает выбросы парниковых газов в рамках жизненного цикла производства стали. Мы рассматриваем вопрос о полной замене мартеновского производства ОАО «Уральская Сталь» на более экологически чистое кислородно-конвертерное.

Так же как и в предыдущие годы, мы стремились соблюдать все законодательные и нормативные требования природоохранного законодательства. Мы гордимся тем, что ОАО «ОЗМК» является одним из самых экологически безопасных предприятий черной металлургии в России. Кроме того, среди наших успехов можно назвать снижение энергопотребления, обеспечение высокой степени водооборота и утилизации отходов.

Экологическая политика и система управления

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОСЛЕДНИХ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ И СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ГОРНОЙ ДОБЫЧИ, ОБРАБОТКИ СЫРЬЯ И ПРОИЗВОДСТВА СТАЛИ ПРИ ПОСТОЯННОМ ВНУТРЕННЕМ ЭКОЛОГИЧЕСКОМ КОНТРОЛЕ ПОЗВОЛЯЕТ РАЗВИВАТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИНЦИПОМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.

Экологическая политика Компании направлена на поиск оптимальных технологических решений, позволяющих минимизировать техногенное воздействие производственной деятельности на экосистему регионов, где расположены наши предприятия. Использование последних достижений науки и современных технологий горной добычи, обработки сырья и производства стали при постоянном внутреннем экологическом контроле позволяет развивать предприятия Компании в соответствии с принципом устойчивого развития и учетом специфики существенных для горнодобывающего и металлургического дивизиона факторов воздействия¹⁸.

Основными экологическими принципами Компании являются:

- соответствие всем требованиям и нормам, установленным природоохранным законодательством;
- улучшение экологических показателей производственных процессов;
- учет экологических требований в инвестиционной политике при разработке мероприятий по реконструкции и техническому перевооружению производства;
- регулярный контроль уровня воздействия производственной деятельности предприятий на окружающую среду;
- рациональное и эффективное использование природных ресурсов и утилизация отходов производства;
- проведение систематического обучения, информирование и вовлечение персонала в решение вопросов охраны окружающей среды;
- соблюдение всеми работниками экологических норм и правил;

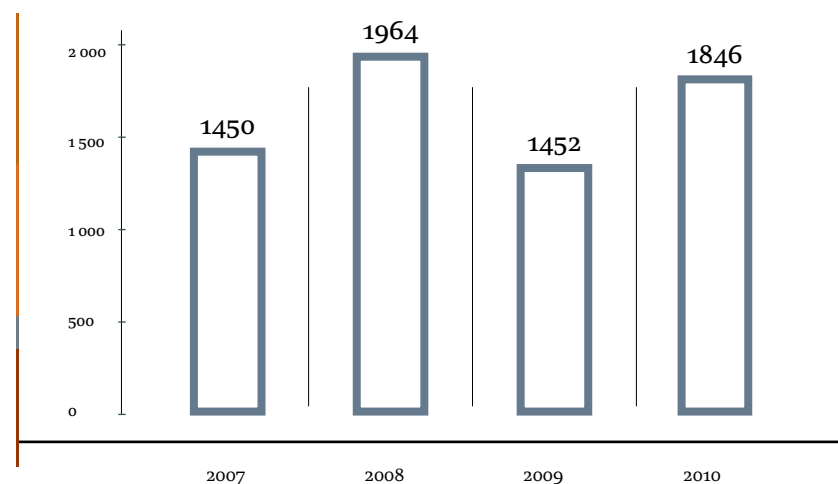
¹⁸ Так, существенным фактором в природоохранной деятельности предприятий металлургического дивизиона является недопущение превышения предельно допустимых норм выбросов вредных веществ. Для горнодобывающего дивизиона — работа по рекультивации земель и снижению выбросов пыли при проведении взрывных работ. Вопросы рационального использования воды, отходов и сокращения потребления энергии являются значимыми для предприятий всех дивизионов.

- информирование заинтересованных сторон о деятельности предприятий Компании в области охраны окружающей среды.

С целью эффективного управления природоохранной деятельностью и обеспечения экологической безопасности на предприятиях Компании применяется система экологического менеджмента (СЭМ). СЭМ внедрена и сертифицирована по стандарту ISO14001 на всех четырех ключевых предприятиях Компании.

Компания вкладывает значительные средства в проекты, направленные на охрану окружающей среды. В кризисный 2009 год объемы финансирования природоохранных мероприятий сократились на 26%. При этом в 2010 году мы практически вернулись на прежний уровень финансирования. На рис. 20 представлены расходы на природоохранные мероприятия Компании за 2007–2010 годы. При этом все ключевые мероприятия по природоохранной деятельности были профинансированы и в кризис.

Рис. 20. Расходы на реализацию природоохранных мероприятий (млн руб.)



В планы Компании входит формирование централизованной структуры управления в области охраны окружающей среды, так как в настоящее время контроль природоохранной деятельности на каждом предприятии осуществляется обособленно. Создание централизованной функциональной вертикали на уровне Управляющей компании позволит нам сформировать более точное представление о результативности природоохранной деятельности наших предприятий, внедрить единые экологические стандарты на общекорпоративном уровне. Такой подход в будущем позволит нам повысить уровень возврата инвестиций в природоохранную деятельность и сделать прогнозы возможных экологических рисков более точными.

В 2010 году по итогам Всероссийского смотра-конкурса «Лидер природоохранной деятельности в России» ОАО «Лебединский ГОК» получило почетную медаль «За экологическую безопасность».



Эффективное водопользование

ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ НУЖДЫ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ ПОЧТИ ПОЛНОСТЬЮ ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ ЗА СЧЕТ ОБОРОТНОГО ВОДОСНАБЖЕНИЯ. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ В 2009 И 2010 ГОДАХ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОДОЛЖАЛИ РАБОТАТЬ НАД ОПТИМИЗАЦИЕЙ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЯ И УЛУЧШЕНИЕМ КАЧЕСТВА СТОЧНЫХ ВОД.

Мы осознаем степень своей ответственности и стремимся управлять производством с минимальным воздействием на водные ресурсы. Для этого наши предприятия осуществляют комплекс мероприятий по рациональному использованию водных ресурсов и их охране от загрязнения.

Забор воды для целей хозяйственно-питьевого и производственного водоснабжения осуществляется из рек Оскол, Урал, Старооскольского и Михайловского водохранилищ. ОАО «ОЭМК» не осуществляет забор воды для технических нужд из природных источников. Вода поступает вместе с железорудным концентратом ОАО «Лебединский ГОК» в виде пульпы по пульпопроводу. Водозабор проводится в объеме ниже установленных лимитов и не оказывает существенного воздействия на водные объекты. Для предотвращения истощения запасов подземных вод проводится гидрогеологический контроль.

На предприятиях Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» внедрено оборотное водоснабжение, обеспечивающее около 97% от потребления воды на производственные нужды. Кроме того, на ОАО «ОЭМК» для восполнения потерь воды в оборотных циклах используются осветленная вода из системы гидротранспорта железорудного концентрата и дождевые стоки.

ОАО «Уральская Сталь» работает по бессточной системе водоснабжения, т.е. практически без сбросов промышленных вод в поверхностные водные объекты. Сброс в поверхностные водные объекты осуществляется только в паводковый период из оборотного цикла золонакопителя. На период сброса разработаны нормативы допустимых сбросов и получено разрешение на сброс. При этом в 2010 году сброса паводковых вод не происходило.

Минимальный образующийся в производственном цикле объем сточных вод проходит очистку. Качество сбрасываемой воды контролируется аналитическими лаборатория-



Предприятия Компании непрерывно проводят оценку качества сбрасываемой воды в аналитических лабораториях

ми наших предприятий. Для обеспечения надежности и эффективности функционирования систем очистки сточных вод предприятия ежегодно проводят текущие и капитальные ремонты очистных установок, насосных станций, напорных и сливных водоводов и т.д. В целом фактический сброс загрязняющих веществ не превышает установленных нормативов. Однако на ОАО «ОЭМК» в 2009 и 2010 годах были зафиксированы превышения по фторидам более чем в 2 раза. Это объясняется тем, что действующая установка очистки сточных вод предприятия не дает возможности очистить их от фторидов до существующих нормативов. Для решения этой задачи в плане природоохранных мероприятий предприятия предусмотрена модернизация установки очистки сточных вод. На этот инвестиционный проект подготовлено техническое обоснование. Стоимость проекта составляет более 250 тыс. руб., а срок исполнения установлен на 2011–2015 годы.

Внедрение однофазной технологии очистки фенольных вод на ОАО «Уральская Сталь»

На ранее действующей биохимической установке очистка от загрязнителей производилась в две ступени. В связи с ужесточением требований экологической безопасности возникла задача модернизировать биохимическую установку. В результате кропотливой подготовительной работы специалистов коксохимической лаборатории, коксохимического производства и управления охраны окружающей среды был найден технологический вариант, который позволил объединить три стадии очистки воды (от фенолов, роданидов и аммонийного азота) в один процесс.

Сточные воды коксохимического производства после биохимической очистки используются для тушения кокса и грануляции доменного шлака. Поэтому внедрение нового технологического решения позволит не только улучшить экологическую ситуацию на предприятии за счет более глубокой очистки сточных вод от загрязнений, но и снизить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу при мокром тушении кокса.

Несмотря на то что обратное водоснабжение обеспечивает подавляющую часть потребления воды на производстве предприятий Компании, в 2009 и 2010 годах была продолжена работа по оптимизации водопользования и улучшению качества сточных вод. В частности, в начале 2010 года на ОАО «Лебединский ГОК» был введен в эксплуатацию новый водовод обратного водоснабжения с насосной станцией, который решил задачу улучшения технического водоснабжения на предприятии и повысил ее эффективность. При этом насосная станция позволила минимизировать сброс сточных вод

Аккумулирующий отсек Цеха хвостового хозяйства ОАО «Лебединский ГОК»



в реку Осколец. ОАО «Михайловский ГОК» начиная с 2009 года ежегодно проводит мероприятия по снижению сбросов шахтных вод в реку Речицу. В 2009 году сброс был снижен на 240 тыс. м³, в 2010 году — на 217 тыс. м³. В 2011 и 2012 годах на ОАО «Михайловский ГОК» предусмотрены мероприятия по снижению сброса на 15 и 10% соответственно.

Таблица 5. Водопользование

	2007	2008	2009	2010
Общее количество забираемой воды, тыс. м ³	149 511	156 049	156 510	162 217
Общий объем сбросов, тыс. м ³	12 011	23 386	32 196	31 478
Общий объем многократно и повторно используемой воды, тыс. м ³	2 343 679	2 309 595	2 215 876	2 384 979

В 2011–2012 годах работа по защите водных объектов будет продолжена. В частности, на ОАО «Уральская Сталь» планируется строительство замкнутого оборотного цикла установки вакуумирования стали с очистными сооружениями и градирней для исключения сброса загрязненной воды с установки в поверхностные водоемы. Будет проведена реконструкция насосной станции забора воды из реки Урал с выполнением мероприятий по ремонту системы рыбозащиты и приемных камер. Также планируется создание узла учета забора воды с системой автоматического регулирования расхода и давления. Комплекс этих мероприятий позволит сократить объемы водозабора, исключить попадание молоди рыб, а также поддерживать стабильное давление в системах водоснабжения предприятия и города.

На ОАО «ОЭМК» запланирована модернизация системы трубопроводов откачки избыточной воды на водоподготовку, которая позволит снизить объем забора воды из реки Оскол на 10%. Намечена реконструкция оборотного цикла водоснабжения кислородной станции и реконструкция второго контура циркуляции охлаждающей воды электросталеплавильного цеха. Результатом выполнения данных мероприятий станет снижение объема забора и сброса воды в реку Оскол на 5%. Сроки выполнения этих работ установлены на 2012–2013 годы.



Фабрика окомкования
ОАО «Михайловский ГОК»



Управление выбросами в атмосферу

Перед нашими предприятиями стоит задача по снижению уровня выбросов за счет интенсификации производственных процессов, основанных на внедрении передовых технологий, установки нового и поддержания эффективной работы уже имеющегося газоочистного оборудования.

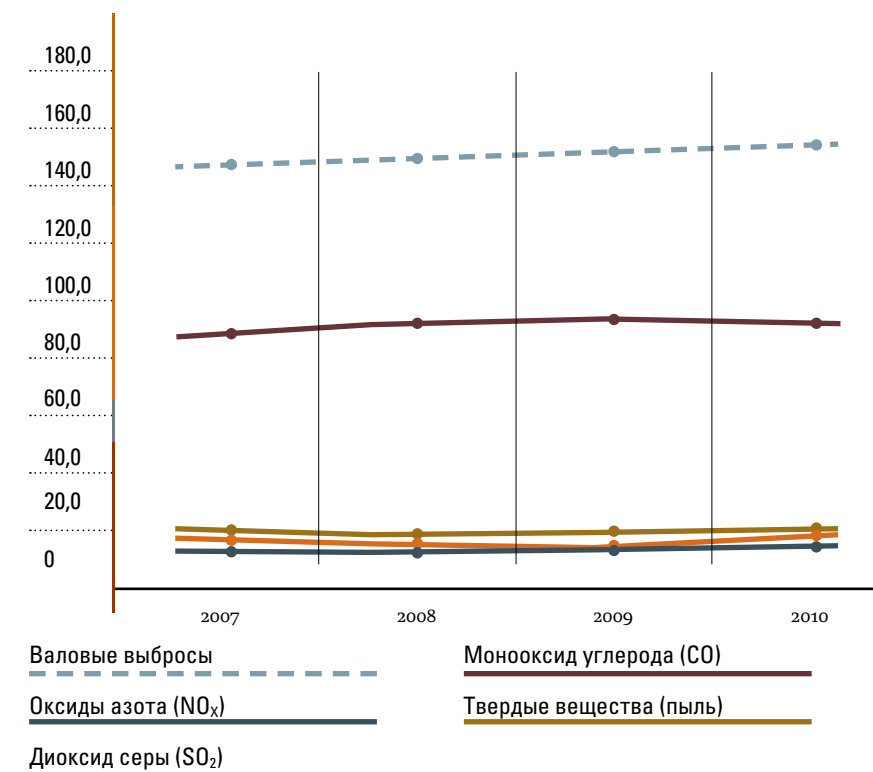
Происходящий рост объемов производства неизбежно вызывает увеличение ежегодных валовых выбросов загрязняющих веществ, поэтому перед нашими предприятиями стоит задача по снижению уровня выбросов за счет интенсификации производственных процессов, основанных на внедрении передовых технологий, установки нового и поддержания эффективной работы уже имеющегося газоочистного оборудования.

Для оценки влияния деятельности предприятий на окружающую среду проводится систематический мониторинг выбросов в атмосферу. При анализе выбросов загрязняющих веществ в атмосферу учитывается загруженность производственных мощностей, выпуск продукции, ввод новых производственных объектов.

Основными загрязняющими веществами, выбрасываемыми в атмосферу в результате производственной деятельности предприятий всех дивизионов Компании в той или иной степени, являются:

- оксиды азота (NO_x);
- диоксид серы (SO₂);
- монооксид углерода (CO);
- твердые вещества (пыль).

Рис. 21. Динамика выбросов загрязняющих веществ (тыс. тонн)



В целях снижения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу помимо текущих ремонтов газоочистного оборудования наши предприятия реализуют масштабные мероприятия по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

В частности, в 2009 и 2010 годах были выполнены следующие работы по данному направлению:

- На ОАО «Уральская Сталь» проводился капитальный ремонт системы очистки газа агломашин №3 с заменой 540 элементов батарейных циклонов. Был выполнен капитальный ремонт системы подачи смеси природно-доменного газа на роликтовую печь №2 с заменой горелочных устройств. Была осуществлена регулировка топливной аппаратуры автомобилей и контроль содержания оксида углерода в выхлопных газах.
- На ОАО «Михайловский ГОК» были проведены реконструкция котельной №6, замена форсунок и восстановление футеровки труб Вентури на обжиговых машинах. Для повышения эффективности работы газоочистной установки на участке сушки были осуществлены перенос воздухопроводов, уменьшение их протяженности и количества соединений.
- На ОАО «ОЭМК» началась реализация первого этапа программы по модернизации систем газоочистки четырех дуговых сталеплавильных печей (ДСП-150), который включает в себя монтаж и пуск в эксплуатацию нового газоочистного оборудования на третьей и четвертой электропечах. Первый этап продлится до июня 2012 года. Полное завершение работ по модернизации газоочисток всех ДСП-150 планируется в 2013 году.

- На ОАО «Лебединский ГОК» началась реализация программы модернизации аспирационно-технических установок фабрики окомкования, согласно которой система пылегазоочистки будет полностью обновлена.

Снижение выбросов загрязняющих веществ на ОАО «Уральская Сталь»

В настоящее время на границе санитарно-защитной зоны ОАО «Уральская Сталь» наблюдаются случаи превышения санитарно-гигиенических нормативов качества атмосферного воздуха по отдельным загрязняющим веществам (оксид железа, пыль неорганическая с содержанием диоксида кремния более 70%, а также по группе суммации диоксида азота, диоксида серы, оксида углерода, фенола). Для решения этой серьезной проблемы на предприятии разработаны и согласованы с органами санитарно-эпидемиологического контроля, министерством природных ресурсов, экологии и имущественных отношений Оренбургской области мероприятия по снижению выбросов этих загрязняющих веществ в атмосферу.

Они включают в себя:

- устройство укрытий источников выделения загрязняющих веществ биохимической установки коксохимического производства;
- реконструкцию аспирационно-технологической установки АТУ-206 тракта шихтоподачи агломерационного цеха;
- вывод из эксплуатации вагранки фасонно-литейного цеха.

Кроме того, в настоящее время ведется разработка проекта обоснования размера расчетной санитарно-защитной зоны ОАО «Уральская Сталь». В рамках данного проекта будут разработаны мероприятия, позволяющие обеспечить выполнение на территориях, предназначенных для строительства жилья, требований санитарного законодательства.

Хвостохранилища, отвалы рыхлой вскрыши, открытые склады готовой продукции на предприятиях горнодобывающего дивизиона Компании являются источником загрязнения атмосферы пылью. Перед горнорудным дивизионом Компании стоит задача по снижению интенсивности пыления его объектов.

Для этих целей проводятся следующие мероприятия, которые позволяют достичь снижения загрязнения атмосферного воздуха пылью на 80%:

- полив автодорог в карьерах и на хвостохранилищах;
- полив экскаваторных забоев;
- мокрое пылеподавление при бурении скважин;
- орошение открытых складов готовой продукции;
- проведение рекультивации и замыв суглинком отработанных отсеков хвостохранилища.

Применение взрывчатых веществ собственного изготовления с пониженным кислородным балансом

Сегодня для взрывания горных пород в карьере ОАО «Лебединский ГОК» используются только около 3% взрывчатых веществ (ВВ) стороннего, заводского изготовления, а 97% — собственного производства. Кроме очевидной экономии на закупках это позволяет использовать и развивать передовые технологии, совмещающие высокую эффективность с безопасностью и минимальным воздействием на окружающую среду. Основными недостатками тротила являются выделение большого количества вредных веществ и риск несчастных случаев среди горняков. Поэтому тротилу была найдена альтернатива — эмульсионные взрывчатые вещества, приготовленные путем смешивания ингредиентов на молекулярном уровне. Все составляющие такой взрывчатки до соединения друг с другом безопасны, а смешиваются только перед взрыванием в специальных агрегатах и имеют практически нулевой кислородный баланс, что снижает выбросы вредных веществ при взрыве.

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Компания является единственным в России и в СНГ производителем горячебрикетированного железа (ГБЖ), высококачественного сырья для выплавки стали, являющегося альтернативой доменному чугуну. В процессе производства ГБЖ применяется прогрессивная технология прямого восстановления железа природным газом, которая не требует использования металлургического кокса и исключает необходимость строительства угольных шахт, коксовых батарей, агломерационных фабрик и доменных печей, являющихся наиболее экологически проблемными стадиями металлургического процесса. По оценкам World Steel Association, в рамках технологического цикла производства стали использование железа прямого восстановления, в частности ГБЖ, снижает выбросы парниковых газов почти в 2,5 раза, а потребление энергии — почти в 2 раза.

Рис. 22. Удельные объемы выбросов парниковых газов при производстве чугуна и ГБЖ (CO₂ т/т)

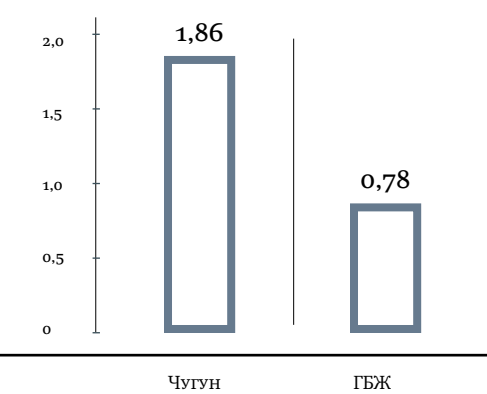
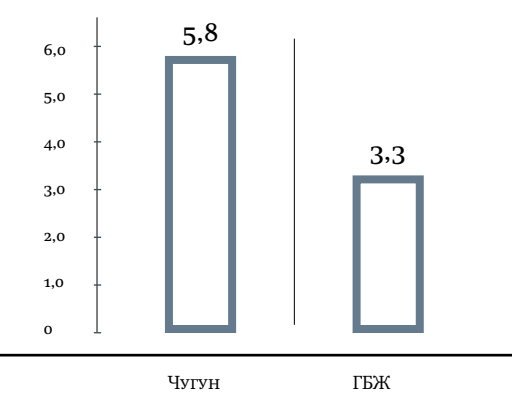


Рис. 23. Энергопотребление при производстве чугуна и ГБЖ (тыс. Гкал/т)

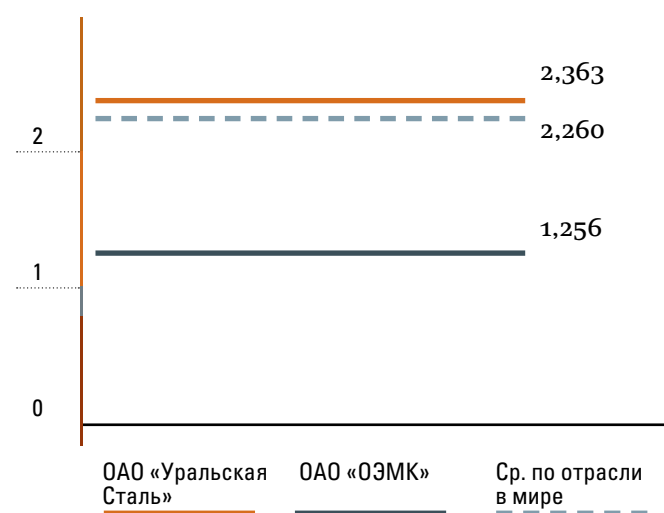


Еще одним из наших стратегических направлений является повышение глубины переработки добываемой руды за счет использования дополнительных стадий обогащения концентрата (магнитная сепарация на Лебединском ГОКе и флотация на Михайловском ГОКе). Повышение содержания железа в железорудной шихте приводит к сокращению расхода кокса при выплавке чугуна в доменных печах и обеспечивает снижение выбросов парниковых газов. По оценкам наших экспертов, увеличение содержания железа в железорудном концентрате на 1% ведет к экономии кокса на 1,0–1,2% и уменьшает выбросы CO₂ на 15 кг/тонну чугуна. Таким образом, дополнительные энергозатраты на стадии дообогащения руды позволяют снизить выбросы парниковых газов в доменном процессе в 3–5 раз в расчете на 1% железа.

Начиная с 2009 года Компания участвует в проекте World Steel Association¹⁹ по расчету выбросов парниковых газов на своих металлургических производствах. Предприятия мировой металлургической промышленности, участвующие в проекте Worldsteel CO₂ data collection program, проводят расчеты выбросов CO₂ с использованием единой методики и предоставляют полученные данные в Ассоциацию. На основании полученных материалов Ассоциация готовит аналитические отчеты, позволяющие участникам программы определить уровень своих производств в части эмиссии парниковых газов по сравнению с предприятиями мировой металлургии.

В настоящее время World Steel Association представила аналитический отчет по данным о выбросах за 2009 год. Анализ информации за 2010 год еще не закончен. По данным Ассоциации, средний уровень выбросов для предприятий полного металлургического цикла в 2009 году составил 2,26 тонны CO₂ / тонну стали. Удельные выбросы на ОАО «Уральская Сталь» несколько выше среднего мирового уровня и составляют 2,363 тонны CO₂ / тонну стали. Уровень выбросов парниковых газов на ОАО «ОЭМК», использующем в качестве первого металлургического передела бездоменную технологию прямого восстановления железа, составляет 1,265 тонны CO₂ / тонну стали, что существенно ниже среднемирового.

Рис. 24. Удельные выбросы CO₂ от металлургических производств Компании за 2009 год (тонн CO₂ / тонну стали)



¹⁹ Информация об участии Компании в организации World Steel Association приведена в разделе Отчета «Участие в деловых организациях и инициативах российского и международного делового сообщества».

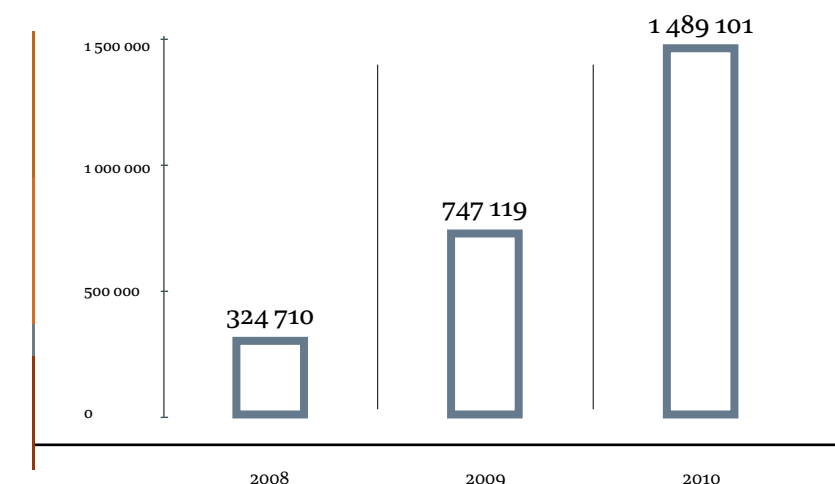
В 2005 году Компания начала работу над проектом «Внедрение ресурсосберегающих технологий на ОАО «Уральская Сталь», осуществляемого в соответствии со статьей 6 Киотского протокола к Рамочной конвенции ООН об изменении климата. Проект предусматривал как снижение выбросов парниковых газов, так и повышение энергоэффективности за счет расширения и модернизации электросталеплавильного производства с внедрением технологии непрерывной разливки стали более высокой производительности. Практическая реализация проекта проводилась в период с июня 2005 по сентябрь 2008 года.

Для контроля и измерения объемов выбросов парниковых газов на предприятии была разработана специальная система мониторинга, отчеты о результатах которого ежегодно проходят аудиторскую проверку.

После выхода Постановления Правительства РФ от 28.10.2009 №843 «О мерах по реализации статьи 6 Киотского протокола к Рамочной конвенции ООН об изменении климата», определяющего порядок реализации проектов совместного осуществления, проект ОАО «Уральская Сталь» был утвержден Министерством экономического развития РФ в 2010 году одним из первых в отрасли.

Результаты мониторинга сокращения выбросов парниковых газов отражены на рис. 25.

Рис. 25. Сокращение выбросов (тонн)



По предварительным оценкам, выручка от продажи единиц сокращения выбросов парниковых газов составит 11,2–17,1 млн евро. В соответствии с позицией руководства Компании вся выручка будет инвестирована в повышение энергоэффективности производства и природоохранные мероприятия в рамках инвестиционной программы ОАО «Уральская Сталь».



Рациональное использование отходов

СНИЖЕНИЕ ОБЪЕМА ОБРАЗОВАНИЯ ОТХОДОВ ДЛЯ НАШИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ВАЖНОЙ И ПРИОРИТЕТНОЙ ЗАДАЧЕЙ, ТАК КАК ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ ПОМИМО НАГРУЗКИ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ НЕСЕТ ПОТЕРИ СЫРЬЕВЫХ, ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ.

Основными промышленными отходами, которые образуются на предприятиях Компании, являются вскрышные породы, зола, шлак и шлаки, при этом большую часть из общего объема отходов составляют шлаки сталеплавильного (мартеновского и электросталеплавильного цехов) производства и доменного цеха, а также железосодержащие шламы. Снижение объема образования отходов для наших предприятий является важной и приоритетной задачей, так как образование отходов помимо нагрузки на окружающую среду несет потери сырьевых, энергетических и финансовых ресурсов.

На предприятиях разрабатываются программы по снижению объема образования и повышению использования промышленных отходов в качестве вторичного сырья. Более 44% образующихся отходов добычи и производства предприятия перерабатывают самостоятельно. Кроме того, практически весь объем передаваемых сторонним организациям отходов используется ими в качестве сырья.

Для снижения образования минеральных отходов ОАО «Лебединский ГОК» использует их при производстве мела и строительного песка; сланцы и кварцитопесчанник поставляются сторонним организациям. На ОАО «Уральская Сталь» отработанное масло собирается, а затем подвергается регенерации на специальной установке в цехе подготовки производства и снова пускается в работу. ОАО «ОЭМК» работает в направлении уменьшения образования отработанных масел в прокатном производстве за счет модернизации оборудования, увеличения использования окалины и пыли известняка в производстве окисленных окатышей. В 2009 году на предприятии проводилась работа по внедрению автоматизированной системы учета отходов.

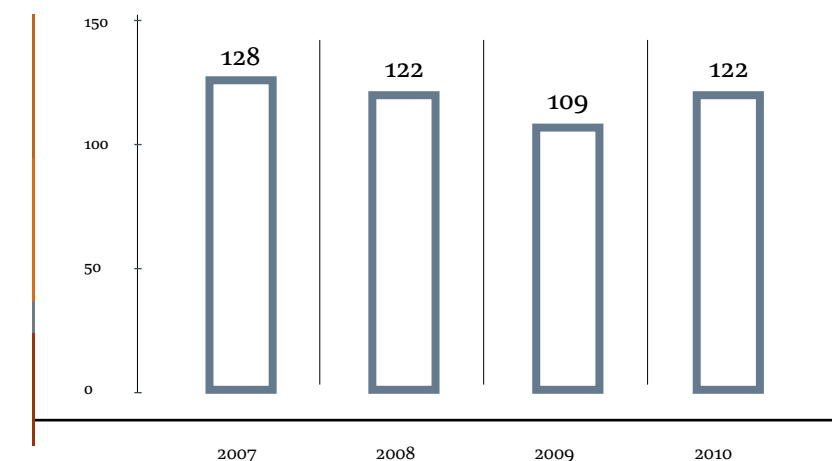
На ОАО «Михайловский ГОК» организован карьер для складирования приконтактной руды, в которой содержится около 40% железа. На борте карьера построена дробилка и сепаратор, которые позволяют ежегодно вовлекать обратно в производство около 100 тыс. тонн руды. Также предприятие занимается обогащением хвостов методом

мокрой магнитной сепарации, из окисленных кварцитов производится щебень для строительства дорог. В настоящий момент с целью интенсификации добычи за счет вовлечения пустых пород в производство разрабатываются две инвестиционные программы: технология дообогащения хвостов с содержанием общего железа до 25% и технология получения концентрата из окисленных кварцитов. При этом ожидается, что себестоимость производства окисленных кварцитов снизится.

Использование накопленных отходов ОАО «Уральская Сталь» в качестве вторичного сырья

Основные отходы производства ОАО «Уральская Сталь» — металлургические шлаки объемом порядка 30 млн тонн, которые накоплены на трех отвалах, расположенных в г. Новотроицке. Общая площадь объекта размещения отходов составляет 130 га. Поступление шлаков составляет более 1 млн тонн ежегодно. Предприятие заключило договор с ООО «Южно-Уральская Горноперерабатывающая Компания», которое использует 3,25 млн тонн шлаков в год в качестве сырья с последующим получением товарной продукции. Таким образом, объемы использования шлаков более чем в 3 раза превышают объемы их накопления, что в перспективе позволит полностью избавиться от накопленных шлаков.

Рис. 26. Общее образование отходов (млн тонн)



Отвалы
ОАО «Михайловский ГОК»



Таблица 6. Масса образования отходов добычи и производства в разбивке по классам опасности, тыс. тонн

Класс опасности	2007	2008	2009	2010
I	0,022	0,022	0,020	0,018
II	0,791	0,845	0,776	0,459
III	4,028	3,443	3,622	4,204
IV	3 171	3 124	3 113	2 773
V	124 496	119 285	106 031	119 236

Таблица 7. Обращение с отходами добычи и производства на предприятиях металлургического дивизиона, тыс. тонн

Способ обращения	2007	2008	2009	2010
Использование	1 171	1 138	1 238	1 176
Обезвреживание	0,11	0,14	0,34	0,37
Передача сторонним организациям	2 299	2 260	2 226	1 952
Размещение на собственных объектах	82	111	65	73

Таблица 8. Обращение с отходами добычи и производства на предприятиях горнорудного дивизиона, тыс. тонн

Способ обращения	2007	2008	2009	2010
Использование	17 418	20 214	16 839	18 179
Обезвреживание	0,06	0,09	0,07	0,09
Передача сторонним организациям	2 000	524	168	294
Размещение на собственных объектах	104 727	98 185	88 642	100 363

Таблица 9. Объемы образования вскрышных и хвостовых пород, тыс. тонн

	2007	2008	2009	2010
Рыхлая вскрыша	55 171	50 429	45 027	55 662
Хвосты обогащения	57 600	53 214	46 323	53 646
Скальная вскрыша	21 075	24 586	24 926	21 491

В связи с расширением производственных мощностей мы ожидаем увеличения уровня образования отходов. Планируемые мероприятия будут направлены на удержание уровня образования отходов на позициях прошлых периодов при росте производства, а также на дальнейшее повышение использования промышленных отходов в качестве вторичного сырья.

Строительство собственного полигона промышленных отходов на ОАО «Уральская Сталь»

Проблема размещения отходов, не нашедших повторного применения, или отходов, для которых в настоящий момент нет технологии переработки, очень актуальна как для ОАО «Уральская Сталь», так и для предприятий России в целом. Она заключается в отсутствии специализированных полигонов, отвечающих требованиям современного природоохранного законодательства, которое в последнее время стало значительно жестче. Так что вопрос о строительстве собственного полигона промышленных отходов, который отвечал бы всем современным природоохранным требованиям, на предприятии стоял давно. В настоящее время начаты проектные работы, идет согласование в различных инстанциях месторасположения объекта. Полигон будет размещаться в восточной части промплощадки ОАО «Уральская Сталь», в районе коксохимпроизводства и займет около 40 га. Основное преимущество нового объекта — возможность надежного хранения отходов всех классов опасности.

При разработке проекта согласно техническому заданию предусмотрен ряд мероприятий, которые сведут к минимуму влияние полигона на окружающую среду. Во всех картах для хранения отходов будет предусмотрено устройство гидроизоляции ложа с применением самых современных средств, материалов и решений, что позволит избежать влияния на подземные и поверхностные воды. Планируются наличие системы подавления пыли, системы сбора атмосферных осадков и ряд других мероприятий, которые учитывают требования действующих нормативных актов и документов. Для оценки влияния полигона на состояние окружающей среды предусмотрено наличие гидронаблюдательных скважин. Срок эксплуатации рассчитан на 25 лет.

В настоящее время идет подготовка документов для передачи на государственную экологическую экспертизу. Когда будет пройден этот этап, предприятие сможет приступить к материальному воплощению проекта. Это будет значительный шаг в сторону улучшения экологической обстановки не только в городе, но и в насыщенном промышленными предприятиями регионе.

В 2010 году в экологической акции по сбору макулатуры «Спаси дерево» приняли участие сотрудники Управляющей компании. В результате этой акции они спасли 15 деревьев, сэкономили 1500 кВт*ч электроэнергии и 30 тыс. литров воды, собрав 1500 кг макулатуры. Мы планируем участвовать в этой акции и в 2011 году.



Сокращение потребления энергии

КАЖДЫЙ ГОД ЭНЕРГОЗАТРАТЫ СОСТАВЛЯЮТ ВСЕ БОЛЬШУЮ ДОЛЮ В НАШЕЙ СЕБЕСТОИМОСТИ, ПОЭТОМУ ДОСТИЖЕНИЕ МАКСИМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЛЯ КОМПАНИИ НЕРАЗРЫВНО СВЯЗАНО СО СНИЖЕНИЕМ УДЕЛЬНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭНЕРГИИ.

Черная металлургия традиционно является энергоемкой отраслью промышленности. Каждый год энергозатраты составляют все большую долю в нашей себестоимости, поэтому достижение максимальной экономической эффективности для Компании неразрывно связано со снижением удельного потребления энергии.

Наши предприятия постоянно работают в этом направлении. С 2007 года мероприятия по ресурсосбережению проводятся в качестве целевой программы, что позволило уже в 2008 году достичь существенных результатов за счет модернизации существующих мощностей и оборудования, внедрения новых технологий, а также систематического поиска возможностей снижения нерационального потребления, в том числе на освещение (см. табл. 12).

Таблица 10. Количество потребленной электрической и тепловой энергии

	2007	2008	2009	2010
Электроэнергия, тыс. кВт*ч	10 249 516	10 093 482	9 666 568	10 503 266
Теплоэнергия, тыс. Гкал	3 118,1	3 046,1	2 932,8	2 880,9

Таблица 11. Количество потребленных энергоносителей для собственных нужд

	2007	2008	2009	2010
Природный газ, млн м ³	3460,5	3719,6	3656,1	3814,7
Мазут, тыс. тонн	2,0	4,3	1,9	2,4
Котельно-печное топливо, тыс. тонн	312,6	98,7	45,7	34,1
Уголь, тыс. тонн	2 340	2 318	2 078	2 068
Доменный и коксовый газ, млн м ³	469,6	467,1	453,5	405,0

Таблица 12. Количество энергии, сэкономленной в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности

	2007	2008	2009	2010
Электроэнергия, тыс. кВт*ч	136 901,6	109 267,0	75 734,4	31 489,9
Природный газ, тыс. Гкал	3 486,0	1 702,4	1 690,6	1 500,2
Теплоэнергия, тыс. Гкал	7,3	7,4	5,9	1,6

На ОАО «Михайловский ГОК» в 2009 году была проведена изоляция барабанов сушильных агрегатов, что позволило добиться снижения удельного расхода газа при производстве сушеного концентрата и сушеной аглоруды на 3%. Экономический эффект от новшества составляет около 1,2 млн руб. в год. Также была проведена серьезная реконструкция тяговых сетей, обеспечивающих движение железнодорожного транспорта в рудоправлении на перевозке горной массы, в результате чего распределилась нагрузка между несколькими тяговыми подстанциями. В то же время были составлены графики движения электровозов по горным маршрутам, учитывающие рациональное распределение токовой нагрузки по электроподстанциям карьера. Итогом этих мероприятий является экономия электроэнергии, которая в год составляет 229 тыс. кВт*ч. Кроме того, за счет уменьшения количества отключений электрических сетей снижаются простои электротяговых агрегатов и значительно повышается надежность работы электрооборудования. В 2011–2012 годах работа по энергосбережению на ОАО «Михайловский ГОК» будет продолжена. Среди запланированных мероприятий можно выделить установку фотореле для автоматического управления уличным освещением территории стоянки карьерных самосвалов, использование тепловой энергии пароводяных нагревателей для подогрева воды в душевых. Также будет разрабатываться комплекс мероприятий по использованию потенциала вторичных энергетических ресурсов.

В 2009 году на ОАО «Лебединский ГОК» начались работы по реконструкции внешнего электроснабжения, которые к концу 2010 года дали суммарный экономический эффект более 460 млн руб. Экономия электроэнергии проводилась также за счет компенсации реактивной мощности и оптимизации работы технологического оборудования с применением систем, обеспечивающих мягкий режим работы сетевых синхронных электродвигателей.

В мартеновском цехе ОАО «Уральская Сталь» на двухванных печах были внедрены струйно-нишевые фурмы. Это дало возможность сократить расход газа на сталеплавильных агрегатах до 30–40%. Интенсификация плавки на электропечах сталеплавильного цеха позволила в 2009 году снизить удельные расходы электроэнергии на тонну стали почти в 2 раза по сравнению с 2004 годом. Снижение удельных расходов энергетических ресурсов привело к значительной экономии коксующихся и энергетических углей, мазута, природного газа и других сырьевых ресурсов и, следовательно, к сокращению выбросов. В 2010 году на предприятии продолжалось строительство новой установки разделения воздуха, предназначенной для производства технологического кислорода и сжиженных газов, велось строительство установки вакуумной обработки стали мощностью 1,2 млн тонн в год, реконструкция машины непрерывного литья заготовок №2, реконструкция методических печей, позволяющая снизить их энергоемкость. Также в январе 2010 года была начата реализация Программы снижения затрат и издержек на производство основных видов продукции ОАО «Уральская Сталь». В соответствии с этой программой разработаны мероприятия по экономии ресурсов по подразделениям, в том числе энергетических (природный газ, электроэнергия, вода). В 2011–2012 годах планируется увеличение полезного использования доменного и коксового газа для производства энергии на ОАО «Уральская Сталь».

Природный заповедник
«Ямская степь»



Проведенные в 2010 году на ОАО «ОЭМК» капитальный ремонт и модернизация установки металлизации №1 позволили поднять производительность металлургической печи почти в 3 раза и одновременно сократить удельный расход природного газа. Перевод отделения окомкования на пар, получаемый на котлах-утилизаторах (вторичный энергоресурс от отходящих дымовых газов), позволил отказаться от использования пара котельной. В 2011 году на ОАО «ОЭМК» будет начата реализация пилотного проекта по модернизации освещения на базе энергосберегающих ламп на двух участках предприятия. Ожидается, что при суммарных затратах 380 тыс. руб. срок окупаемости составит около двух лет.

Ключевым моментом энергосбережения является учет и нормирование энергоресурсов. На ОАО «ОЭМК» действует система учета энергоресурсов АСУ «Энерго». Автоматизированная информационно-измерительная система коммерческого учета электроэнергии ОАО «Лебединский ГОК» специально приспособлена для обеспечения покупки электроэнергии на оптовом рынке без посредников. На ОАО «Уральская Сталь» планируется внедрение системы автоматического коммерческого учета электроэнергии и природного газа, которая позволит выявить резервы по повышению эффективности использования энергоресурсов. Кроме того, на предприятиях постоянно проводятся энергетические обследования с составлением энергетического паспорта.

Защита биоразнообразия и восстановление нарушенных территорий

Основную нагрузку на экосистемы создает горнорудный дивизион Компании. Проведение горных выработок, сооружение отвалов и хвостохранилищ приводят к ухудшению качества почв, изменению облика территории и состояния грунтовых и поверхностных вод, существенно влияют на условия обитания растительного и животного мира. На сегодняшний день ОАО «Михайловский ГОК» и ОАО «Лебединский ГОК» не имеют отработанных земель, подлежащих сельскохозяйственной рекультивации. На хвостохранилищах проводится санитарно-гигиеническая рекультивация, которая включает в себя замыв суглинком или покрытие черноземом неработающих отсеков и откосов дамб, биологическую рекультивацию хвостохранилищ и отвалов с высадкой облепихи и многолетних трав. Для биологической рекультивации используют именно облепиху по нескольким причинам. Во-первых, она не требовательна к почве и может накапливать азот из атмосферного воздуха. А во-вторых, имеет поверхностную корневую систему, дающую поросль, а значит, существенно способствует предотвращению пыления с поверхности

отвалов и хвостохранилищ. И наконец, по сравнению с другими быстрорастущими породами деревьев и кустарников она задерживает на листьях почти в 2,5 раза больше пыли.

Хвостохранилище ОАО «Лебединский ГОК» имеет важное значение для водоплавающих и околотовных птиц во время сезонных миграций, в связи с этим на предприятии также реализуются мероприятия по сохранению ключевой орнитологической территории.

Таблица 13. Площадь нарушенных земель и объемы рекультивации*

	2007	2008	2009	2010
Площадь нарушенных земель, га	2 593,6	2 630	2 616,5	2 608,8
Объемы рекультивации*, га	11,1	46,3	1,0	23,1

С осени 2009 года в Белгородской области реализуется проект «Зеленая столица», в котором принимает участие ОАО «Лебединский ГОК». В число направлений проекта входят рекультивация участков, испытавших техногенное воздействие, и высадка лесов на меловых склонах и опасных в эрозионном отношении зонах. Кроме проекта «Зеленая столица» ОАО «Лебединский ГОК» участвует в областной программе «500 парков Белогорья». В 2009 году в процессе реализации этой программы на территории предприятия силами работников структурных подразделений высажено 330 саженцев деревьев и 470 — на трех земельных участках г. Губкина.

Реализация совместного экологического проекта заповедного комплекса «Белогорье» и ОАО «Лебединский ГОК»

Территория ОАО «Лебединский ГОК» граничит с территорией уникального природного заповедника «Ямская степь», входящего в состав заповедного комплекса «Белогорье». На протяжении многих лет предприятие прилагает усилия к тому, чтобы сохранить богатства растительного мира в их первозданной красоте. Благодаря ряду природоохранных мероприятий влияние промышленного предприятия на заповедник сведено к минимуму. Одним из последних достижений в этой области можно считать совместный проект заповедного комплекса «Белогорье» и ОАО «Лебединский ГОК» по расширению сети гидронаблюдательных скважин на территории заповедника, что обеспечит более полный контроль над изменением уровня подземных вод.

Первые две скважины были пробурены еще в 1976 году, и с тех пор гидрогеологическая служба предприятия ведет наблюдение за колебаниями уровня подземных вод. Развитие сети скважин происходило постепенно, теперь к семи имеющимся добавились еще восемнадцать. Они необходимы для создания более целостной картины гидрогеологической обстановки в охраняемой

* Объемы рекультивации существенно ниже площади нарушенных земель, так как все площадные объекты добывающих предприятий Компании находятся в стадии эксплуатации и развития и их рекультивация будет проводиться после их окончательной отработки. В 2008 году на ОАО «ОЭМК» проводилась рекультивация полигона первой очереди захоронения малоопасных и инертных отходов на площади 24,8 га.

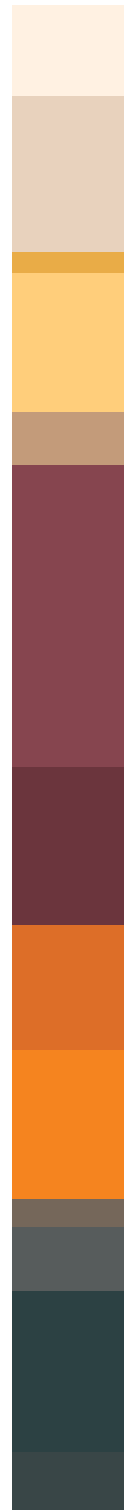
зоне, а также незаменимы при оценке влияния производства предприятия на уровень подземных вод, что позволит определить перспективы дальнейшего существования заповедника. Специалисты гидрогеологической службы цеха хвостового хозяйства обогатительной фабрики предприятия курируют все этапы проекта, начиная с момента научно-исследовательской деятельности, заканчивая бурением наблюдательных скважин и их оформлением. Помимо наблюдений за гидродинамическим режимом подземных вод выполняется оценка их качественного состава. По итогам многолетних наблюдений качество грунтовых вод не ухудшается, а эксплуатация хвостохранилища предприятия не ведет к подтоплению участка заповедника.

Все расходы на проведение работ, общая стоимость которых составила 2,1 млн руб., взяло на себя ОАО «Лебединский ГОК».

Таблица соответствия Отчета Руководству GRI

Индекс GRI	Элемент отчетности Руководства GRI	Раздел Отчета	Комментарий
1	Стратегия и анализ		
1.1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Обращение генерального директора, стр. 4–5	
1.2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	Стратегический подход, стр. 18–19, 21	
2	Характеристика организации		
2.1	Название организации	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 8, 10	
2.2	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 8–9	
2.3	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 10	
2.4	Расположение штаб-квартиры организации	Контактная информация, стр. 100	
2.5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 11	
2.6	Характер собственности и организационно-правовая форма	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 10–12	
2.7	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 14	
2.8	Масштаб организации	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 8–9	
2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 14	
2.10	Награды, полученные за отчетный период	Стратегический взгляд на управление персоналом, стр. 35 Ответственность в период кризиса, стр. 37 Приоритет безопасности и здоровья. Поддержка развития гражданского сектора и жителей регионов, стр. 60 Экологическая политика и система управления, стр. 69	
3	Параметры отчета		
3.1	Отчетный период	Наш Отчет, стр. 7	
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов		Неприменимо, так как отчет публикуется впервые

Индекс GRI	Элемент отчетности Руководства GRI	Раздел Отчета	Комментарий
3.3	Цикл отчетности	Наш Отчет, стр. 7	
3.4	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержания	Контактная информация, стр. 100	
3.5	Процесс определения содержания отчета	Наш Отчет, стр. 7	
3.6	Границы отчета	Наш Отчет, стр. 7	
3.7	Ограничения области охвата или границ отчета	Наш Отчет, стр. 7	
3.8	Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	Наш Отчет, стр. 7	
3.10	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок		Неприменимо, так как Отчет публикуется впервые
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границ или методов измерения, примененных в отчете		Неприменимо, так как Отчет публикуется впервые
3.12	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете	Таблица соответствия Отчета Руководству GRI, стр. 93–99	
4	Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами		
4.1	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например за разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации	Управление в сфере корпоративной социальной ответственности, стр. 22–23	
4.2	Указание на то, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании		Не является
4.3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, указание количества независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	Управление в сфере корпоративной социальной ответственности, стр. 22	



Индекс GRI	Элемент отчетности Руководства GRI	Раздел Отчета	Комментарий
4.4	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	Партнерство с профсоюзами, стр. 56	
4.8	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 15 Стратегический подход, стр. 19–20	
4.14	Перечень групп заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 24	
4.15	Основания для выявления и отбора групп заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	Взаимодействие с заинтересованными сторонами, стр. 23	
	Показатели экономической результативности		
	Аспект: Экономическая результативность		
EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 13	
EC4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	I. О Компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», стр. 12	
	Аспект: Присутствие на рынках		
EC5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации	Стимулирование и мотивация, стр. 43	

Индекс GRI	Элемент отчетности Руководства GRI	Раздел Отчета	Комментарий
Аспект: Непрямые экономические воздействия			
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь в общественных интересах, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	VI. Наш вклад в развитие, общества стр. 62, 66–67	
Показатели экологической результативности			
Аспект: Энергия			
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	Сокращение потребления энергии, стр. 88	
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	Сокращение потребления энергии, стр. 89	
Аспект: Вода			
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	Эффективное водопользование, стр. 77	
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	Эффективное водопользование, стр. 76–77	
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Эффективное водопользование, стр. 75–77	
Аспект: Биоразнообразие			
EN12	Описание существующих воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	Защита биоразнообразия и восстановление нарушенных территорий, стр. 90–91	
EN13	Сохраненные или восстановленные места обитания	Защита биоразнообразия и восстановление нарушенных территорий, стр. 90–91	
Аспект: Выбросы, сбросы и отходы			
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	Выбросы парниковых газов, стр. 81–82	
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение	Выбросы парниковых газов, стр. 83	

Индекс GRI	Элемент отчетности Руководства GRI	Раздел Отчета	Комментарий
EN20	Выбросы в атмосферу NO _x , SO _x и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	Управление выбросами в атмосферу, стр. 79	
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Эффективное водопользование, стр. 77	
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	Рациональное использование отходов, стр. 86	
Аспект: Соответствие требованиям			
EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований		Штрафы за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований не налагались
Аспект: Общие			
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды с разбивкой по типам	Экологическая политика и система управления, стр. 74	
Показатели результативности в области прав человека			
Аспект: Права коренных и малочисленных народов			
HR9	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия		За отчетный период нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, зарегистрировано не было
Показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда			
Аспект: Занятость			
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону	Стратегический взгляд на управление персоналом, стр. 32–34	
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	Стратегический взгляд на управление персоналом, стр. 32–34	
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности	Стимулирование и мотивация, стр. 43–47	

Индекс GRI	Элемент отчетности Руководства GRI	Раздел Отчета	Комментарий
	Аспект: Взаимоотношения сотрудников и руководства		
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	Партнерство с профсоюзами, стр. 56	
	Аспект: Здоровье и безопасность на рабочем месте		
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Партнерство с профсоюзами, стр. 57	
	Аспект: Обучение и образование		
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников	Обучение и развитие, стр. 50	
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку по завершении карьеры	Обучение и развитие, стр. 51	
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Обучение и развитие, стр. 54	
	Показатели результативности взаимодействия с обществом		
	Аспект: Государственная политика		
SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	Взаимодействие с заинтересованными странами, стр. 25, 27–29	
	Приложение GRI для горнодобывающего и металлургического секторов		
MM1	Площадь нарушенных и восстановленных земель (находящихся в собственности или взятых в аренду и используемых для производственной и горнодобывающей деятельности)	Защита биоразнообразия и восстановление нарушенных территорий, стр. 91	
MM3	Общее количество вскрышной породы, хвостовой породы, а также шламов и связанные с ними риски	Рациональное использование отходов, стр. 86	
MM4	Количество забастовок, по продолжительности превышающих одну неделю, по странам		За отчетный период забастовок не было



Индекс GRI	Элемент отчетности Руководства GRI	Раздел Отчета	Комментарий
MM5	Общее количество операций, проводимых на территориях малочисленных народов или в непосредственной близости от них, а также количество и процент площадок, по поводу которых существуют официальные соглашения с местными сообществами		Работа на территориях малочисленных народов или в непосредственной близости от них не ведется
MM6	Количество и характеристика существенных конфликтов по поводу землепользования, особых прав местных сообществ, коренных и малочисленных народов		За отчетный период существенных конфликтов по поводу землепользования, особых прав местных сообществ, коренных и малочисленных народов не было
MM8	Количество (и доля) действующих площадок компании, на которых или вблизи от которых ведется артельная или маломасштабная добыча (ASM). Связанные с ними риски и действия по снижению этих рисков и управлению ими		Площадок, на которых или вблизи от которых ведется артельная или маломасштабная добыча, нет
MM10	Количество (и доля) площадок с разработанными планами закрытия		Площадок с разработанными планами закрытия нет

Контактная информация

По любым интересующим Вас вопросам, связанным с Отчетом, Вы можете обращаться в Департамент социальной политики. Анкету обратной связи Вы можете получить на сайте Компании www.metinvest.com.

ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

Россия, 121609, г. Москва, Рублевское шоссе, д. 28

Тел: +7 (495) 981-5555

Факс: +7 (495) 981-9992

E-mail: csr@metinvest.com