



Отчёт об устойчивом развитии

2024

Содержание

1. О компании		
Обращение Генерального директора.....	3	
Компания сегодня.....	4	
Масштаб Группы «Мечел».....	5	
География бизнеса.....	6	
Бизнес-модель	7	
Ключевые ESG-показатели	8	
2. Подход к управлению устойчивым развитием.....	9	
1.1 Управление устойчивым развитием.....	10	
1.2 Стратегически приоритетные для Компании Цели устойчивого развития ООН и вклад Компании в национальные проекты России	11	
1.3 Взаимодействие с заинтересованными сторонами	14	
1.4 Рейтинги и награды в области устойчивого развития.....	17	
1.5 Партнёрство и членство в ассоциациях.....	17	
3. Экологический аспект	18	
2.1 Управление экологическим воздействием.....	19	
2.2 Охрана атмосферного воздуха.....	26	
2.3 Охрана водных ресурсов	29	
2.4 Обращение с отходами и управление хвостохранилищами	32	
2.5 Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель.....	34	
2.6 Борьба с изменением климата.....	35	
2.7 Энергопотребление и энергоэффективность.....	41	
4. Социальный аспект	48	
3.1 Сотрудники «Мечела».....	49	
3.2 Соблюдение прав человека	70	
3.3 Охрана труда и промышленная безопасность	73	
3.4 Развитие регионов присутствия.....	82	
5. Управленческий аспект	86	
4.1 Устойчивое корпоративное управление	87	
4.2 Управление рисками в области устойчивого развития.....	96	
4.3 Деловая этика и противодействие коррупции.....	102	
4.4 Ответственная цепочка поставок	104	
4.5 Цифровизация и информационная безопасность	111	
4.6 Участие в конференциях и выставках	116	
6. Приложения	117	
5.1 Об Отчёте.....	118	
5.2 Список существенных тем и воздействий	121	
5.3 Показатели результативности в области устойчивого развития.....	122	
5.4 Соответствие стандартам и руководствам в области устойчивого развития	126	
5.5 Глоссарий.....	131	
5.6 Контактная информация.....	133	

Обращение Генерального директора ПАО «Мечел»

Уважаемые коллеги, партнеры и акционеры!

Мы рады представить вам наш четвертый отчет об устойчивом развитии, который является важной частью нашего открытого диалога со всеми заинтересованными сторонами и демонстрирует нашу приверженность принципам ответственного ведения бизнеса и создания долгосрочной ценности. Из года в год мы стремимся делать наш Отчет более интересным и информативным.

Финансовые результаты года отражают непростую ситуацию в отрасли: выручка Группы составила 387 млрд рублей, что на 5% ниже показателя предыдущего года. EBITDA составила 55,9 млрд рублей, сократившись на 35% в сравнении с аналогичным периодом прошлого года.

Несмотря на все трудности текущего периода, мы сохраняем приверженность целям устойчивого развития и в течение прошлого года не останавливали реализацию важных в этом направлении проектов и инициатив.

Стратегические приоритеты нашей компании остаются неизменными: укрепление и расширение наших позиций на рынке, непрерывное повышение эффективности производства и забота о безопасности и благополучии наших сотрудников и окружающей среде.

Экологическая безопасность неизменно остается в числе приоритетных направлений нашей работы. Мы последовательно реализуем программы по снижению воздействия на окружающую среду, внедряем современные очистные сооружения и совершенствуем технологии производства. В числе крупных экологических мероприятий прошлого года – реализация наших проектов, вошедших в федеральную программу «Чистый воздух»: в ПАО «Челябинский металлургический комбинат» в 2024 году были введены два объекта экомодернизации общей стоимостью более 1 млрд рублей. Один из ключевых проектов – система аспирации литейного двора доменной печи №4, которая эффективно улавливает пылевые частицы, образующиеся при выпуске чугуна и шлака, очищая воздух от твердых загрязнителей на 99%. Вторым важным проектом прошлого года стала модернизация системы газоочистки в электросталеплавильном цехе, в результате которой удалось сократить выбросы на участке на 317 тонн в год. Нововведения коснулись и агломерационного производства: в 2024 году были полностью обновлены электрофильтры на трех агломашинах. Сегодня оборудование улавливает до 98% пыли. Другие наши предприятия также продолжают реализацию экологических программ и мероприятий.

Социальная ответственность является одним из важнейших направлений нашей деятельности. Мы продолжаем инвестировать в развитие персонала, улучшение условий труда и реализацию социальных программ. Мы предоставляем возможности дополнительного медицинского страхования и санаторного лечения, обеспечиваем льготное питание на предприятиях, направляем детей работников в оздоровительные лагеря. Мы учитываем пожелания



Мы живем в эпоху глобальных перемен, и наша способность адаптироваться к новым вызовам определяет будущее компании. Несмотря на сложные внешние условия и ограничения, компания в отчетном периоде продемонстрировала стойкость, гибкость и осталась верна принципам устойчивого развития. Уверен, что совместными усилиями мы сможем реализовать наш потенциал и создать дополнительную ценность для всех заинтересованных сторон.

С уважением,

Игорь Хафизов,
Генеральный директор ПАО «Мечел»



наших сотрудников и стараемся внедрять предложенные ими инициативы. Так, в рамках программы развития Производственной системы любой сотрудник может подать свое предложение по улучшению, и оно будет реализовано после одобрения специальной комиссией.

92% персонала Группы охвачено коллективными договорами. В награду за труд и лояльность Компании мы внедрили единые для всех наших предприятий принципы поощрения работников, которые объединили в рамках корпоративной программы «Мечел.Признание», а для новых сотрудников, достигших стажа 1 год в компании, мы утвердили ежегодную церемонию «Посвящение в Мечел».

Нашим главным приоритетом по-прежнему является обеспечение безопасности наших сотрудников. 100% сотрудников и подрядчиков «Мечела» охвачены системой управления охраной труда и промышленной безопасности. На всех

предприятиях Группы активно внедряются инновационные практики, направленные на улучшение безопасности рабочей среды и предупреждение потенциальных нарушений, а также проводятся аудиты безопасности и специальное обучение персонала.

Уверен, что наша стратегия и приверженность принципам устойчивого развития позволят «Мечелу» выстоять в период глобальной турбулентности, укрепить свои позиции на рынке, повысить инвестиционную привлекательность и внести свой вклад в построение более устойчивого и процветающего будущего.

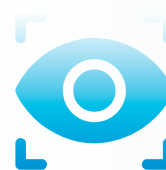
От имени Правления компании я выражаю искреннюю благодарность всем сотрудникам, партнерам и акционерам за поддержку и доверие. Вместе мы продолжим строить устойчивое будущее для Группы «Мечел», опираясь на профессионализм и ответственное ведение бизнеса.

Компания сегодня



Миссия

Миссия Компании — достижение высоких результатов на производстве и внесение вклада в решение социальных и экологических задач, обеспечение долгосрочного процветания для сотрудников и жителей регионов присутствия предприятий Группы.



Видение

«Мечел» стремится к лидерству в области устойчивого развития и интегрирует экономическое развитие, социальное благополучие и охрану окружающей среды во все процессы Компании. Основная цель Группы — создание устойчивого будущего для настоящих и будущих поколений, следуя Целям устойчивого развития ООН (ЦУР ООН) и положениям Глобального договора.



Ценности

Ответственность: Компания осознаёт свою ответственность перед обществом и окружающей средой и стремится снижать своё негативное воздействие.

Прозрачность: Компания работает над выстраиванием отношений с заинтересованными сторонами на основе открытости и доверия.

Инновации: Компания активно внедряет новые технологии, которые способствуют повышению эффективности производства на предприятиях.

Безопасность и здоровье: Компания считает важным аспектом своей деятельности обеспечение безопасных и достойных условий труда для своих сотрудников.

Социальная справедливость: Компания поддерживает своих сотрудников и представителей местных сообществ, способствует их развитию, а также обеспечивает отсутствие дискриминации по любому из признаков.



Цели

Сокращение выбросов: определить цель по сокращению выбросов парниковых газов до 2030 года.

Улучшение условий труда: создать и поддерживать безопасные и здоровые условия труда для всех сотрудников.

Социальные инвестиции: поддерживать и развивать местные сообщества через социальные программы и благотворительность.

Интеграция ESG-принципов: интегрировать принципы экологической, социальной и управленческой ответственности (ESG) в стратегию и операционную деятельность Компании.

Рост прибыли и акционерной стоимости через повышение эффективности путем оптимизации производственных процессов, снижения всех видов издержек и применения ресурсосберегающих технологий.

GRI 2-1

Масштаб Группы «Мечел»

Доля Компании в добыче
коксуемого угля в Российской
Федерации составила

5,8% (№6 в России)¹

Металл «Мечела»
используется на

>5 000

крупных объектах
по всей России

>20

промышленных
предприятий

Доля Компании в производстве
сортового проката в Российской
Федерации составила

7,9% (№4 в России)²

>50

подразделений
металлоторговой сети

>50

стран — потребителей
продукции «Мечела»

За 2024 год Компанией реализовано

2 659

тыс. тонн проката

391

тыс. тонн метизов

79

тыс. тонн ферросилиция³

4 045

тыс. тонн концентрата
коксуемого угля

1 052

тыс. тонн
антрацитов

948

тыс. тонн
пылеугольного топлива⁴

За 2024 год предприятиями горнодобывающего дивизиона
«Мечела» реализовано

2 972

тыс. тонн
энергетического угля

1 471

тыс. тонн железо-
рудного концентрата

1 957

тыс. тонн
кокса⁵

Бизнес- сегмент	 ГОРНАЯ ДОБЫЧА	 МЕТАЛЛУРГИЯ	 ЭНЕРГЕТИКА	 ПОРТЫ И ЛОГИСТИКА
Ключевые предприятия	УГОЛЬ - ПАО «Южный Кузбасс» - АО ХК «Якутуголь» ЖЕЛЕЗНАЯ РУДА - ПАО «Коршуновский горно-обогатительный комбинат» - ООО «Якутская рудная компания» КОКС - ООО «Мечел-Кокс» - АО «Московский коксогазовый завод»	СТАЛЬ - ПАО «Челябинский металлургический комбинат» - ПАО «Ижсталь» - АО «Белорецкий металлургический комбинат» - ПАО «Уральская кузница» - АО «Вятский металлургический завод» ФЕРРОСПЛАВЫ - ООО «Братский завод ферросплавов»	ПРОИЗВОДСТВО - ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС» СБЫТ - ПАО «Кузбассэнергосбыт»	- АО «Торговый порт Посыет» - ООО «Порт Мечел-Темрюк» - ООО «УК Мечел-Транс» - Собственные сбытовые подразделения
Основные операционные результаты за 2024 год	ДОБЫТО: 10 858 тыс. т угля РЕАЛИЗОВАНО: 4 045 тыс. т коксуемого угля 2 972 тыс. т энергетического угля 1 471 тыс. т железорудного концентрата	ПРОИЗВЕДЕНО: 3 352 тыс. т стали 2 987 тыс. т чугуна РЕАЛИЗОВАНО: 2 440 тыс. т сортового проката 219 тыс. т плоского проката	5 241 404 Гкал — объём выработки теплоэнергии 1 953 377 тыс. кВт·ч — объём выработки электроэнергии	22,187 млн т — перевезено грузов. 4,16 млн т — объём погрузочно- разгрузочных работ в портах. 13,342 тыс. — парк вагонов в управлении

¹ «ЦДУ ТЭК».

² «Metals & Mining Intelligence».

³ «Мечел», Отчёт эмитента эмитентных ценных бумаг.

⁴ В операционном релизе — угли РС.

⁵ «Мечел», Отчёт эмитента эмитентных ценных бумаг.

География бизнеса



GRI 2-6

Бизнес-модель

ВХОДЯЩИЕ РЕСУРСЫ (КАПИТАЛЫ)⁵

Финансовый капитал



средства для осуществления производственной деятельности и инвестирования в её развитие

	2023	2024
Инвестиции в проекты по развитию производства (CAPEX), млрд руб.	30,7	27,1



	2023	2024
Валовая прибыль, млрд руб.	155,554	102,088

Производственный капитал



производственные физические объекты, имеющиеся у Компании для оказания услуг: здания, оборудование, инфраструктура

Горнодобывающий сегмент Группы «Мечел» представлен основными предприятиями: ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», АО «Москокс», ООО «Мечел-Кокс», ООО «ЯРК».

В рамках металлургического направления производственные мощности ПАО «Мечел» включают два сталелитейных предприятия – ПАО «ЧМК» и ПАО «Ижсталь». В металлургический сегмент Компании также входят предприятия по производству метизов – АО «БМК» и АО «ВМЗ», завод по производству штамповок и поковок – ПАО «Уралкуз», завод по производству ферросилиция – ООО «БЗФ» в г. Братске.



Продажа концентрата коксующегося угля, млн т	3,12	4,05
Продажа антрацитов, млн т	1,07	1,05
Продажа энергетических углей, млн т	2,32	2,97
Продажа железорудного концентрата, млн т	1,03	1,47
Продажа кокса, млн т	2,22	1,96
Продажа ферросилиция, млн т	0,074	0,079

Интеллектуальный капитал



интеллектуальная собственность и корпоративные знания, процедуры и регламенты

Действующие и поддерживаемые патенты предприятий Группы, шт.	11	10
Инвестиции в информационные технологии, млн руб.	506	522



Товарные знаки ПАО «Мечел», шт.	13	14
---------------------------------	----	----

Человеческий капитал



компетенции сотрудников, их способности и опыт, а также их мотивация внедрять инновации

Общая списочная численность сотрудников Группы, чел.	46 944	45 680
--	--------	--------



Доля всех сотрудников, охваченных коллективными договорами, %	92	92
Случаи травматизма со смертельным исходом среди сотрудников Компании, шт.	4	4
Случаи профессиональных заболеваний среди сотрудников Компании, шт.	129	140
Текучесть кадров, %	25,7	25,7

Социально-репутационный капитал



отношения Компании с группами заинтересованных сторон, предполагающие способность делиться информацией для повышения индивидуального и коллективного благосостояния

Доля местных деловых партнёров, которые были проинформированы об имеющихся в Компании политиках и методах противодействия коррупции, %	76	76
--	----	----



Общий объём закупок у местных поставщиков, млрд руб.	512,05	499,02
Общее количество сообщений, поступивших на пункты доверия, шт.	159	111

Природный капитал



все природные ресурсы, которые Компания использует в процессе предоставления услуг и развития производственной деятельности

Объём водопотребления, млн м³	151,97	139,44
Объём оборотного цикла, млн м³	1680,73	1564,51



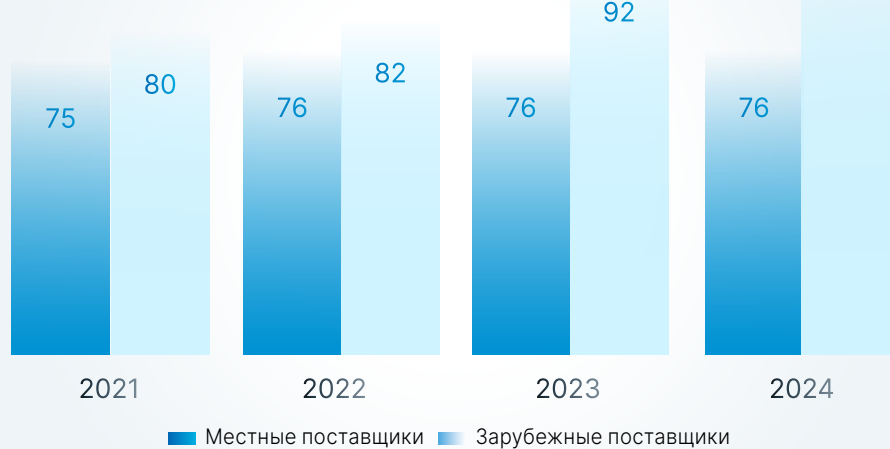
Объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. т	106,06	96,66
Объём прямых выбросов парниковых газов, млн т CO ₂ -экв.:		
Охват 1	13,56	13,16
Охват 2	1,42	1,59
Энергоёмкость производства стали, ГДж/т		35,00
Энергоёмкость добычи угля, ГДж/т		3,40

⁵ Определение «капитал» для Компании соответствует Международному стандарту по интегрированной отчётности, 2021.

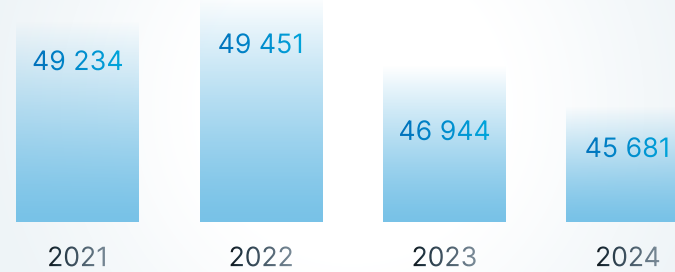
Ключевые ESG-показатели

Этика и противодействие коррупции

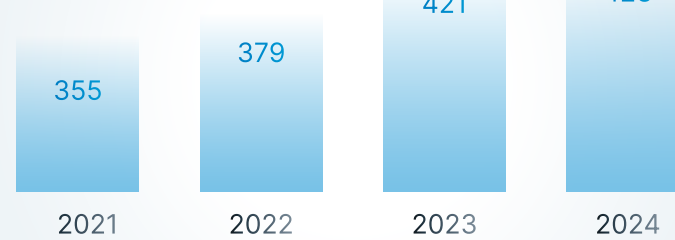
Доля деловых партнёров, которые были проинформированы об имеющихся в Компании политиках и методах противодействия коррупции, %



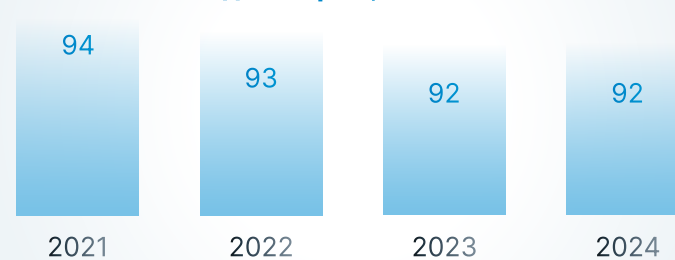
Общая списочная численность сотрудников Группы, чел.



Численность сотрудников Группы с ограниченными возможностями, чел.

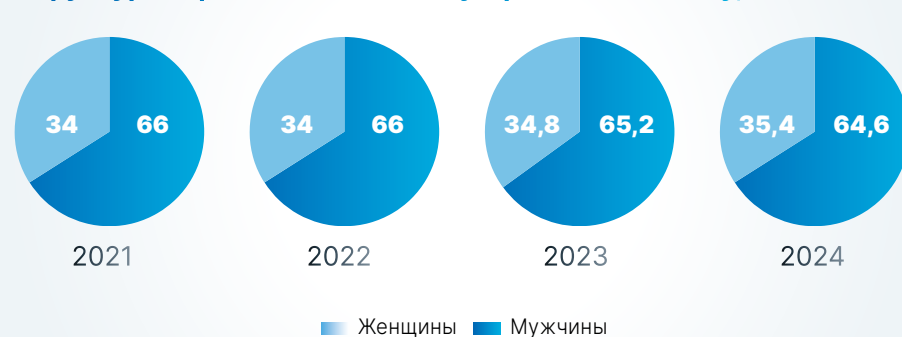


Доля всех сотрудников, охваченных коллективным договором, %

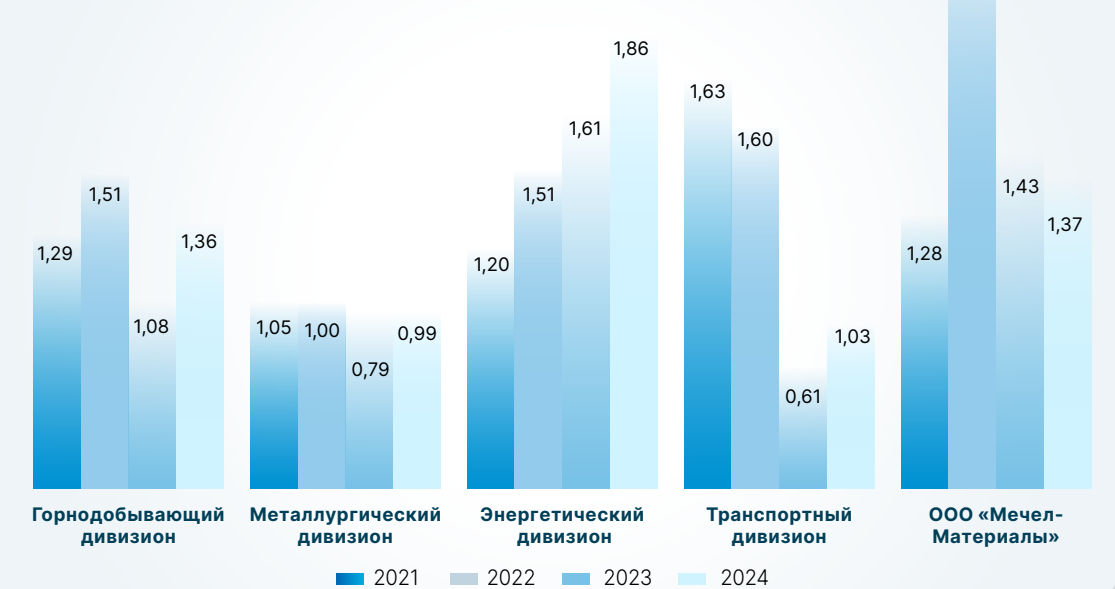


Человеческий капитал

Структура персонала в 2024 году в разбивке по полу, %

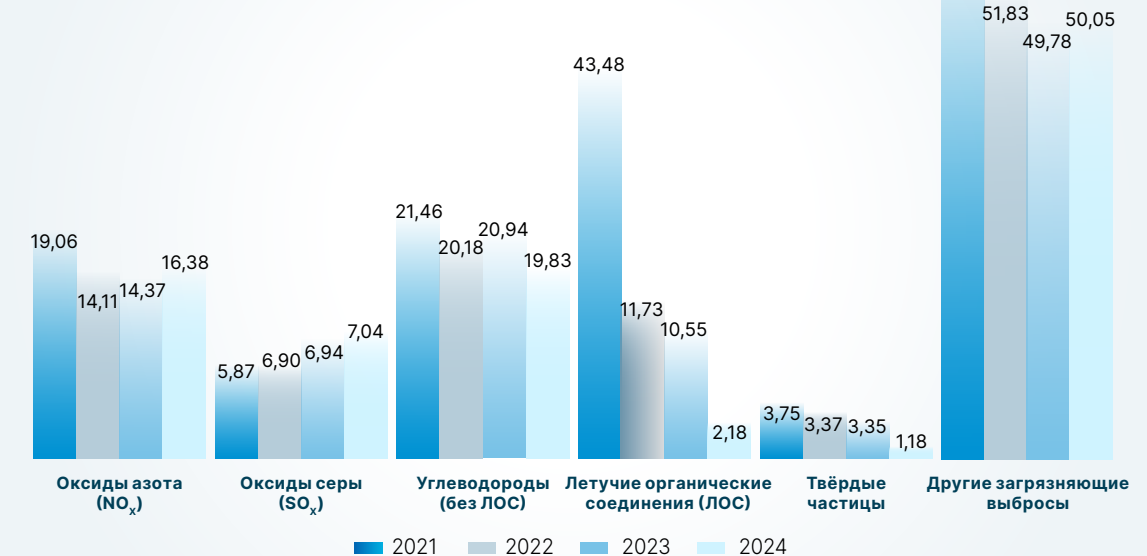


Коэффициент LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)⁶



Охрана окружающей среды

Объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу по Группе «Мечел», в т. ч. по видам загрязняющих веществ⁷, тыс. т



⁶ Данные за 2021–2023 гг. были скорректированы.

⁷ Показатели за 2021 и 2022 годы были скорректированы в связи с пересчётом для соблюдения принципа сопоставимости данных. Показатель за 2021 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ООО «Мечел-Ремсервис», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Показатели за 2023 и 2024 гг. раскрыты по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ООО «Якутская рудная компания», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

⁸ Другие загрязняющие выбросы включают также выбросы в атмосферу опасных загрязнителей воздуха.

Подход к управлению устойчивым развитием

Ключевые результаты 2024 года

- «Мечел» получил оценку В в индексах РСПП «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития».
- «Мечел» остался в Группе 2 (Компании с развивающимися практиками устойчивого развития) «ESG-рэнкинга российских компаний промышленного сектора» Национального рейтингового агентства.
- «Мечел» попал в Группу А (Лучшая корпоративная ESG-практика) в «ESG-рейтинге устойчивого корпоративного управления» АКР «Да-Стратегия».

Ключевые события 2024 года

- Корректировка и уточнение данных за 2021-2023 гг.
- Активное взаимодействие с ESG-рейтинговыми агентствами.

Управление устойчивым развитием

Подход к управлению

GRI 2-6

ПАО «Мечел» внедряет принципы устойчивого развития, подтверждая свою приверженность ответственному ведению бизнеса. Предприятия Группы успешно реализуют стратегические проекты, охватывающие производственные процессы, социальную ответственность и экологическую безопасность.

GRI 3-3

Приоритетными направлениями деятельности «Мечела» в области ESG являются:

- Снижение выбросов загрязняющих веществ, управление отходами, водными ресурсами;
- Социальная поддержка работников;
- Развитие регионов присутствия, поддержка местных сообществ;
- Ответственные практики управления;
- Управление цепочкой поставок;
- Декарбонизация и энергоэффективность.

Подход к управлению устойчивым развитием

GRI 2-24

Устойчивое развитие является ключевым элементом корпоративной культуры ПАО «Мечел» и интегрировано во все уровни управления: начиная от производственных площадок и заканчивая Советом директоров.

Благодаря эффективному управлению вопросами устойчивого развития компания повышает уровень операционной эффективности, что способствует сохранению и развитию экономического, человеческого, инвестиционного и экологического потенциала предприятий Группы.

Координацию деятельности в области ESG осуществляет Управление по коммуникациям и устойчивому развитию, которое выступает основным подразделением, ответственным за реализацию

соответствующих инициатив. В 2024 году структура управления устойчивым развитием Группы осталась неизменной, что обеспечивает непрерывность и последовательность в реализации стратегических целей в области ESG.

GRI 2-12

GRI 2-13



Структура управления устойчивым развитием ПАО «Мечел» представлена в «Отчете об устойчивом развитии» за 2023 год.

Внутренние документы в области устойчивого развития

В Компании действуют следующие внутренние документы, регламентирующие ключевые вопросы устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса:

- Политика по правам человека;
- Экологическая политика;
- Политика в области энергоэффективности;
- Политика взаимодействия с местным населением;
- Программа по рекультивации нарушенных земель;
- Положение о нормах делового поведения и этики;
- Политика по противодействию коррупции.

Компания требует строгого соблюдения установленных норм и стандартов от всех участников производственного процесса, включая сотрудников, поставщиков и подрядчиков. Для обеспечения выполнения данных требований проводится систематическое ознакомление с действующими политиками и положениями, что гарантирует единообразие подходов во всей цепочке взаимодействия.



Политики представлены на официальном сайте Компании.

GRI 2-23

При разработке базовых документов ПАО «Мечел» используется опыт ведущих российских и международных компаний, что позволяет внедрять передовые практики управления. Все внутренние нормативные акты, определяющие деятельность компании, проходят утверждение Советом директоров и являются обязательными для исполнения на всех предприятиях Группы.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Повышение качества подготовки нефинансовой отчетности.
- Актуализация и разработка политик в области устойчивого развития.
- Участие в ESG-рейтингах и индексах.

Стратегически приоритетные для Компании цели устойчивого развития ООН и вклад Компании в национальные проекты России



- «Мечел» обеспечивает соблюдение требований охраны труда и организует регулярное обучение сотрудников по вопросам промышленной безопасности.
- Компания проводит специальные тренинги для подготовки персонала к ликвидации чрезвычайных ситуаций и реализует программы по профилактике аварийных ситуаций на производстве.
- Все сотрудники ежегодно проходят диспансеризацию с целью раннего обнаружения и предупреждения профессиональных заболеваний.
- «Мечел» предоставляет сотрудникам возможность санаторно-курортного отдыха в лечебных учреждениях для восстановления здоровья и профилактики заболеваний.
- Компания организует спортивные и рекреационные мероприятия, способствуя поддержанию физической формы сотрудников и укреплению корпоративной культуры.



- «Мечел» создает комфортные условия труда и обеспечивает равные возможности для карьерного роста каждого сотрудника.
- Компания постоянно совершенствует механизмы привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, предлагая конкурентные условия труда.
- В рамках социального партнёрства «Мечел» заключает коллективные договоры с профсоюзными организациями, гарантируя защиту прав и интересов работников.
- Для поддержки благополучия сотрудников компания реализует комплексные социальные программы, включающие медицинское обеспечение, отдых и другие льготы.
- «Мечел» активно развивает образовательные инициативы, расширяя программы обучения и профессиональной подготовки, что способствует повышению квалификации и личностному развитию персонала.
- Компания тесно взаимодействует с учебными заведениями, организуя целевое обучение и производственную практику для студентов, а также предоставляя выпускникам возможность трудоустройства на предприятиях Группы.

Стратегически приоритетные для Компании цели устойчивого развития ООН



- «Мечел» способствует экономическому развитию и улучшению качества жизни населения в регионах своего присутствия, активно инвестируя в создание современной и надёжной инфраструктуры.
- Компания внедряет передовые экологически чистые технологии, осуществляет техническое переоснащение предприятий и оптимизирует использование природных ресурсов для минимизации воздействия на окружающую среду.
- «Мечел» поддерживает развитие научных исследований и инновационных проектов в области промышленных технологий, способствуя прогрессу отрасли и внедрению новых решений.

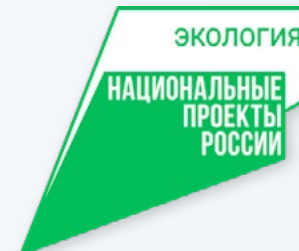


- Компания реализует экологические проекты, направленные на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду в следствии образования отходов производства.
- Специализированное подразделение ООО «Мечел-Материалы» отвечает за переработку металлургических шлаков.



- «Мечел» активно участвует в глобальных усилиях по борьбе с изменением климата, внедряя экологически ориентированные практики в свою деятельность.
- Компания реализует комплексные программы по энергосбережению и повышению энергоэффективности производственных процессов, что способствует сокращению углеродного следа и оптимизации ресурсопотребления.

Вклад Компании в национальные проекты России

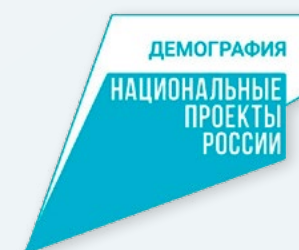


- В 2024 году на предприятиях Компании была организована производственная практика для студентов средних специальных и высших учебных заведений по востребованным направлениям подготовки, более 1600 студентов прошли производственную практику на предприятиях Группы «Мечел».
- «Мечел» реализует программу наставничества, содействуя повышению престижа рабочих профессий и организуя различные образовательные программы для школьников и учеников ссузов.

- В фондах музея ЧМК более 30 тыс. документов, фотографий и предметов. Музей — один из крупнейших и старейших в отрасли.

В рамках нацпроекта «Экология»

- В январе 2024 года состоялся торжественный запуск в работу системы аспирации литейного двора доменной печи №4 и системы газоочистки электросталеплавильного цеха.
- В 2024 году на ЧМК завершён капитальный ремонт корпуса электрофильтра агломашины № 4 с заменой электродов. Согласно Комплексному плану по снижению выбросов в атмосферный воздух на сегодняшний день реализовано девять мероприятий из 11. Динамика снижения выбросов в рамках участия в программе «Чистый воздух» по сравнению с 2017 годом составила 21 тыс. тонн (29,5%).



- Металлургические предприятия Группы «Мечел» поставили продукцию для строительства жилых, спортивных и медицинских комплексов, а также объектов инфраструктуры в различных городах России.
- «Мечел-Сервис» поставил 200 тонн проката на строительство Хабаровской ТЭЦ-4. Новая станция будет работать на природном газе. Введение в эксплуатацию ТЭЦ-4 даст импульс дальнейшему развитию краевой столицы.

- В 2024 году «Якутуголь» безвозмездно предоставил 308 тонн угля своим сотрудникам и жителям региона.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

Для «Мечела» построение взаимовыгодного диалога с широким кругом заинтересованных сторон является ключевым фактором долгосрочного и устойчивого развития бизнеса, а также эффективного управления рисками. Компания поддерживает регулярное взаимодействие со всеми группами стейкхолдеров, включая сотрудников, органы государственной власти и местного самоуправления, некоммерческие организации, инвесторов, рейтинговые агентства, представителей местных сообществ, клиентов и подрядчиков.

Перечень заинтересованных сторон определён исходя из уровня их влияния на деятельность компании, а также частоты и значимости взаимодействия. При осуществлении своей деятельности «Мечел» стремится учитывать интересы всех контрагентов, которых касается работа Компании, и соответствовать их ожиданиям. Взаимодействие строится в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными актами.

Основными инструментами коммуникации с заинтересованными сторонами являются пресс-релизы, ответы на запросы средств массовой информации, публикации на корпоративном сайте и в социальных сетях. Компания обеспечивает разнообразные каналы связи для приёма обращений от стейкхолдеров, включая возможность письменной обратной связи через специальные формы, размещённые на [корпоративном веб-сайте](#).

Группы заинтересованных сторон	Ожидания и интересы заинтересованных сторон	Инструменты взаимодействия	Результаты взаимодействия в 2024 году
Сотрудники 	- Условия труда, охрана труда и промышленная безопасность. - Заработная плата, обучение и развитие. - Равные возможности для профессионального и карьерного роста. - Права человека, социальная защищённость. - Социальные льготы и гарантии. - Стабильность Компании как работодателя.	- Внутренний портал. - Корпоративные СМИ. - Информационные рассылки по корпоративной электронной почте. - Информационные стенды. - Ящики доверия ПАО «Мечел». - Личное взаимодействие с сотрудниками. - Социальные программы и программы профессиональной подготовки и развития кадрового резерва «Мечела».	92% — охват сотрудников коллективными договорами. 2,77 тыс. работников стали участниками социальных программ санаторно-курортного лечения. - Предприятия Группы производят закупку средств индивидуальной защиты для сотрудников производственных компаний. - На предприятиях Группы организовано питание для сотрудников. «Мечел» предоставил пакеты добровольного медицинского страхования для своих сотрудников. - По итогам года общий экономический эффект от реализации концепции производственной системы составил более 1 млрд рублей.
Поставщики и подрядчики 	- Прозрачность цепочки поставок. - Своевременность оплаты. - Операционные и финансовые результаты Компании. - Открытость и прозрачность отчётности.	- Официальный сайт Компании. - Социальные сети. - Финансовая и нефинансовая отчётность. - Горячая линия «Мечела». - Экскурсии на предприятия. - Участие в отраслевых выставках, конференциях и очных переговорах. - Личное взаимодействие с акционерами, клиентами и инвесторами. - Соглашения о сотрудничестве с органами местной власти. - Информационные рассылки на электронную почту. - Ежегодное анкетирование заинтересованных сторон для выявления перечня существенных тем.	
Клиенты 	- Качество и стоимость продукции. - Получение информации о продукции Компании. - Сроки поставки. - Стабильное развитие операционной и финансовой эффективности в регионах присутствия. - Экологическая и социальная ответственность. - Открытость и прозрачность отчётности.		За 2024 год около 2,5 тыс. новых клиентов «Кузбасс-энергосбыта» — физических и юридических лиц — стали пользователями мобильного приложения для оплаты электроэнергии «Платосфера».

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Группы заинтересованных сторон	Ожидания и интересы заинтересованных сторон	Инструменты взаимодействия	Результаты взаимодействия в 2024 году
Местные сообщества и НКО	- Соблюдение нормативных требований. - Воздействие на окружающую среду. - Воздействие на здоровье населения. - Благотворительность, развитие инфраструктуры. - Развитие образования и культуры спорта. - Подготовка высококвалифицированных специалистов и трудоустройство местного населения, создание рабочих мест.		Металлургические предприятия Группы «Мечел» поставили продукцию для строительства жилых, спортивных и медицинских комплексов, а также объектов инфраструктуры в различных городах России.
Акционеры и инвесторы	- Стратегия Компании. - Обеспечение стабильно высоких операционных и финансовых результатов. - Распределение капитала и дивиденды. - Динамика стоимости ценных бумаг. - Прозрачность деятельности. - Соблюдение требований законодательства. - Своевременная уплата налогов. - Экологическая и социальная ответственность.	- Официальный сайт Компании. - Социальные сети. - Финансовая и нефинансовая отчётность. - Горячая линия «Мечела». - Экскурсии на предприятия. - Участие в отраслевых выставках, конференциях и очных переговорах. - Личное взаимодействие с акционерами, клиентами и инвесторами. - Соглашения о сотрудничестве с органами местной власти. - Информационные рассылки на электронную почту. - Ежегодное анкетирование заинтересованных сторон для выявления перечня существенных тем.	28 июня 2024 года проведено Годовое общее собрание акционеров. - Прошло 24 заседания Совета директоров Компании, из которых 16 было проведено в форме совместного присутствия и восемь — в форме заочного голосования.
Регулирующие/ государственные органы	- Соблюдение требований законодательства. - Своевременная и стабильная уплата налогов. - Экологическая и социальная ответственность.		ПАО «ЧМК» получил сертификаты соответствия требованиям международных стандартов ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 и ISO 45001:2018 на три года.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Группы заинтересованных сторон	Ожидания и интересы заинтересованных сторон	Инструменты взаимодействия	Результаты взаимодействия в 2024 году
Рейтинговые агентства 	- Высокие и устойчивые операционные и финансовые показатели. - Показатели в области устойчивого развития. - Стратегия Компании. - Открытость и прозрачность отчётности. - Экологическая и социальная ответственность.		- Компания вошла в список лидеров по двум индексам РСПП: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития». - Рейтинговое агентство НКР повысило позицию «Мечела» в «ESG-индексе российского бизнеса» Группы 3 до Группы 2. - НП АКР «Да-Стратегия» присвоило Компании уровень А «Лучшая корпоративная ESG-практика».
Профессиональное сообщество (международные и локальные ассоциации и инициативы) 	- Отраслевые вопросы. - Экологическая и социальная ответственность.	- Официальный сайт Компании. - Социальные сети. - Финансовая и нефинансовая отчётность. - Горячая линия «Мечела». - Экскурсии на предприятия. - Участие в отраслевых выставках, конференциях и очных переговорах. - Личное взаимодействие с акционерами, клиентами и инвесторами. - Соглашения о сотрудничестве с органами местной власти. - Информационные рассылки на электронную почту. - Ежегодное анкетирование заинтересованных сторон для выявления перечня существенных тем.	
СМИ 	- Открытость и прозрачность отчётности. - Прозрачность деятельности.		Опубликовано более 450 пресс-релизов на сайте Компании.
Финансовые институты 	- Высокие и устойчивые операционные и финансовые показатели. - Соблюдение требований законодательства. - Открытость и прозрачность отчётности.		

Рейтинги и награды в области устойчивого развития



Группа В в индексе «Вектор устойчивого развития» (↑ с уровня С)



Группа В в индексе «Ответственность и открытость» (↑ с уровня В+)



Группа 2 («Средний уровень соответствия ESG-стандартам») в «ESG-индексе российского бизнеса» (↑ с уровня 3)

Группа А («Лучшая корпоративная ESG-практика») в «ESG-рейтинге устойчивого корпоративного управления»

Партнёрство и членство в ассоциациях

GRI 2-22 «Мечел» подчеркивает значимость эффективного сотрудничества с бизнес-сообществом для достижения целей устойчивого развития и обеспечения стабильного роста компании. В рамках своей стратегии «Мечел» активно развивает долгосрочные партнёрские отношения с общественными организациями и отраслевыми ассоциациями, что способствует обмену опытом, внедрению лучших практик и совместному решению ключевых задач.

Организации, с которыми взаимодействует ПАО «Мечел» и дочерние предприятия Группы:



Ассоциация «Русская сталь»



Союз операторов железнодорожного транспорта (СОЖТ)



Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса (АМРОС)



Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)



Российский союз поставщиков металлопродукции (РСПМ)



Ассоциация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности» (ОООРУП)





Экологический аспект



Ключевые результаты 2024 года

- **3,024 млрд рублей** — затраты на природоохранные мероприятия Группы.
- **47,5 млн рублей** — объем финансирования программы повышения энергоэффективности.
- **1 564,5 млн м³** составил объем оборотного водоснабжения.
- **13 156 млн т CO₂-экв** — прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1).
- **1 587 млн т CO₂-экв** — косвенные выбросы парниковых газов (Область охвата 2).

Ключевые события 2024 года

- Получение 15 комплексных экологических разрешений для объектов, относящихся к I категории по степени негативного воздействия на окружающую среду

Управление экологическим воздействием

Подход к управлению

GRI 3-3

ПАО «Мечел» реализует комплексный подход к управлению экологическими вопросами, направленный на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду и улучшение экологических показателей. Компания строго придерживается требований природоохранного законодательства Российской Федерации и постоянно совершенствует применяемые технологии и методы производства для снижения экологического следа.

В своей деятельности «Мечел» опирается на федеральные законы РФ, постановления Правительства РФ, международный стандарт ISO 14001, а также внутренние нормативные документы, включая Экологическую политику ПАО «Мечел» и Программу по рекультивации нарушенных земель. Эти документы обеспечивают чёткую регламентацию экологической деятельности компании и способствуют достижению установленных целей в области охраны окружающей среды.

В отчётном периоде была проведена актуализация внутренней документации: разработаны новые регламенты реагирования на экологические нештатные ситуации, обновлены технологические и производственно-технические инструкции для предприятий Группы, а также выпущены дополнительные внутренние приказы, направленные на усиление экологической безопасности и эффективности процессов. Такой системный подход позволяет компании оперативно адаптироваться к изменяющимся требованиям и в дальнейшем улучшать свою экологическую устойчивость.

Руководящие принципы ПАО «Мечел» в области охраны окружающей среды прописаны в Экологической политике «Мечела».

Тексты документов представлены на официальном сайте Компании.

В Компании функционирует Дирекция по экологии и природоохранной деятельности, которая подотчётна заместителю Генерального директора по экологии и природоохранной деятельности, в составе трёх департаментов:

- Департамент недропользования и водных ресурсов;
- Департамент по обращению с отходами и использованию земельных ресурсов;
- Департамент по экологической политике.

На предприятиях Компании функционируют экологические подразделения, контроль которых осуществляет Дирекция по экологии и природоохранной деятельности ПАО «Мечел».

Структура управления в области охраны окружающей среды



Основные обязанности в области ООС топ-менеджмента можно посмотреть в Отчёте об устойчивом развитии за 2023 год.

Экологические обучения

В отчётном периоде обучение в области охраны окружающей среды проводилось в рамках стратегии повышения компетенций сотрудников и обеспечения экологической безопасности на предприятиях Группы. Обучение направлено на формирование у руководителей, специалистов и работников необходимых знаний и навыков для эффективного управления экологическими рисками, соблюдения законодательства и минимизации негативного воздействия на окружающую среду. Программы обучения были структурированы по ключевым направлениям, охватывающим различные аспекты экологической безопасности.

Направления обучения

1. Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления.
2. Обеспечение экологической безопасности при работах в области обращения с опасными отходами I–IV классов.
3. Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами экологических служб и систем.
4. Техносферная безопасность.

Результаты обучения

Согласно представленным данным общее количество слушателей, прошедших обучение по указанным направлениям, составило 106 человек. Обучение позволило повысить уровень компетенций сотрудников в области экологической безопасности, что способствует:

- снижению экологических рисков;
- улучшению качества природоохранных мероприятий;
- обеспечению соответствия требованиям законодательства;
- формированию культуры экологической ответственности на всех уровнях управления.

Таким образом, проведённые программы обучения стали важным шагом в укреплении экологической устойчивости предприятий Группы и достижении целевых показателей в области охраны окружающей среды.

В ПАО «Мечел» действуют ключевые показатели эффективности (КПЭ) для заместителя Генерального директора по экологии и природоохранной деятельности. Показатели разработаны на основе норм природоохранного законодательства и нацелены на повышение экологической эффективности предприятий, снижение выбросов и сбросов загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты. В КПЭ заместителя Генерального директора по экологии и природоохранной деятельности входит:

- исключение случаев досрочного прекращения прав пользования участками недр;
- снижение платежей за сверхнормативные выбросы на 10% относительно предыдущего периода;
- снижение размеров штрафов в рамках административного производства на 10%.

**В 2024 году все КПЭ были достигнуты
в полном объёме.**

Управление на дочерних предприятиях

В отчётном периоде предприятия ПАО «Мечел», включая Челябинский металлургический комбинат (ЧМК), «Мечел-Кокс», «Мечел-Материалы», завод «Уральская кузница» и челябинские филиалы «Мечел-Энерго», продолжили следование региональному экологическому стандарту Челябинской области. Данный стандарт является ключевым экспериментальным проектом Координационного совета, направленным на улучшение экологического состояния Южного Урала. Стандарт охватывает четыре основных направления: экология производства, экология человека, экологический бизнес и экология природной среды.

Требования экостандарта значительно превышают действующие федеральные нормативные акты. На ПАО «ЧМК» успешно реализуется Экологическая программа, которая стала примером для внедрения аналогичных подходов на других площадках Группы.

Для снижения негативного воздействия на окружающую среду на остальных предприятиях разрабатываются собственные экологические программы. Эти программы включают комплекс мер по снижению выбросов в атмосферу, предотвращению загрязнения водных ресурсов, управлению размещением отходов и осуществлению общих природоохранных инициатив. Такой системный подход позволяет компаниям Группы «Мечел» не только соответствовать установленным требованиям, но и активно способствовать улучшению экологической ситуации в регионах присутствия.



Идентификация рисков и затраты на природоохранную деятельность

«Мечел» постоянно осуществляет мониторинг и оценку экологических рисков, а также анализирует возможные последствия их реализации. На основе выявленных рисков разрабатываются конкретные мероприятия, направленные на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду. Превентивный подход позволяет Компании не только предотвращать возникновение рисков, но и существенно снижать затраты на ликвидацию последствий благодаря оперативному реагированию на потенциальные инциденты.

В 2024 году к ключевым рискам в области охраны окружающей среды были отнесены:

- несвоевременное оформление разрешительной документации для объектов I категории;
- недостаточная или ненадлежащая реализация мероприятий, направленных на обеспечение экологической безопасности.

Особую значимость приобретают риски, связанные с предотвращением причинения вреда окружающей среде и факторам среды обитания человека, которые являются критичными для стабильной деятельности и соблюдения экологических обязательств.



Подробнее об управлении рисками читайте в разделе «Управление рисками в области устойчивого развития».

Всего в 2024 году контролирующими органами было проведено 24 проверки, в том числе:

- 11 плановых проверок Росприроднадзора;
- 10 внеплановых проверок Росприроднадзора;
- 3 проверки органов прокуратуры.

В результате были выявлены следующие типовые проблемы:

- нарушение установленных требований при ведении природоохранной документации;
- неполное или несвоевременное внесение данных в первичные учётные документы;
- нарушения со стороны подрядчиков экологических требований при выполнении работ на территориях предприятий;
- несоблюдение нормативов допустимых выбросов, сбросов;
- превышение сроков накопления отходов;
- несвоевременное выполнение природоохранных мероприятий.

На основе проведённой оценки предприятиями Группы разработаны планы мероприятий для повышения эффективности экологической безопасности, также приняты меры для предупреждения возможных экологических и экономических рисков. С целью методического сопровождения и предот-

вращения рисков, связанных с несоблюдением экологических и природоохранных норм, Дирекцией по экологии и природоохранной деятельности проведены аудиты 11 предприятий.

Мероприятия по снижению атмосферных выбросов

В отчётном году предприятия Группы реализовали ряд мероприятий для снижения выбросов загрязняющих веществ и достижения экологических целей.

ПАО «ЧМК»

- В январе 2024 года состоялся торжественный запуск в работу системы аспирации литейного двора доменной печи №4 и системы газоочистки электросталеплавильного цеха.
- Завершён капитальный ремонт корпуса электрофильтра агломашины №4 с заменой электродов.
- Проведены ревизия и очистка газоочистных установок в рамках ремонтов конвертеров №2 (капитальный) и №3 (текущий).

АО «Торговый порт Посьет»

- Установлены пылеветрозащитные экраны для защиты от загрязнения прилегающей территории.

АО «Москокс»

- Заменены газопроводы ДУ-800 и ДУ-700;
- Смонтированы и запущены два титановых зонта в рамках проекта по беспылевой выдаче кокса.
- Организована система возврата газов в хранилища при загрузке железнодорожных цистерн.

Ведётся оценка эффективности проведённых работ для дальнейшего совершенствования экологической безопасности.



Подробнее о проектах по сокращению выбросов в атмосферу читайте в разделе «Охрана атмосферного воздуха».

>3

млрд рублей

— затраты
на природоохранные
мероприятия Группы
в 2024 году



Автоматизированные станции контроля

Для ПАО «ЧМК» изготовлены автоматизированные станции контроля загрязнения атмосферного воздуха. Реализация системы автоматического контроля планируется в 2025 году. Предприятием в рамках ПЭК регулярно проводится контроль выбросов в зоне влияния предприятия с использованием передвижного поста (автомобиля). За 2024 год было зафиксировано 36 нештатных ситуаций. По каждой проведено расследование. Влияние ПАО «ЧМК» не зафиксировано.

Развитие экологического партнёрства и реализация экологических инициатив

В процессе реализации природоохранных мероприятий «Мечел» активно взаимодействует с заинтересованными сторонами с целью совместного решения экологических задач и повышения экологической грамотности населения в регионах своего присутствия.



Работники Челябинского металлургического комбината приняли участие в проведении традиционных субботников на территории предприятия и улицах Металлургического района.

В работах по благоустройству приняло участие более 50 сотрудников — по несколько человек от каждого подразделения комбината. В первый день субботников удалось расчистить участок улицы Дегтярева — от ул. Богдана Хмельницкого до ул. 60-летия Октября. С тротуаров и обочин проезжей части убрали органический мусор: сухие ветки, листву, а также стекло, бумагу и пластик. Субботник продлился несколько дней и завершился уборкой улицы Богдана Хмельницкого.

Масштабные субботники проходят и на территории комбината. Помимо уборки сухостоя, здесь белят бордюры, железобетонные опоры, цоколи зданий и вентиляционные шахты.

ЮК ГРЭС присоединилась к областной экологической хартии

Южно-Кузбасская ГРЭС присоединилась к региональной «Хартии по принятию дополнительных мер по снижению негативного воздействия на атмосферный воздух». Документ предписывает присоединившимся предприятиям уделять особое внимание вопросам воздействия на окружающую среду. Для реализации положений «Хартии» на ЮК ГРЭС разрабатывается план экологических мероприятий, к реализации которого планируется приступить уже в рамках ближайшего периода подготовки к предстоящему отопительному сезону.

Компания тесно сотрудничает с государственными органами, заключая соглашения, направленные на снижение негативного воздействия на окружающую среду. Одним из ключевых документов является четырёхстороннее экологическое соглашение, подписанное в 2019 году между ПАО «Мечел», Министерством природных ресурсов и экологии России (Минприроды России), Федеральной службой по надзору в сфере природопользования (Росприроднадзор) и правительством Челябинской области. Данное соглашение направлено на снижение выбросов в атмосферу, и его мероприятия вошли в комплексный план федерального проекта «Чистый воздух». Большинство запланированных мероприятий были рассчитаны до конца 2024 года.

Кроме того, на протяжении 2024 года оставалось актуальным соглашение о сотрудничестве в сфере защиты водных объектов, подписанное ПАО «ЧМК» с правительством Челябинской области в 2020 году. Данный документ предполагает проведение водоохранных мероприятий, включая модернизацию производственных процессов для минимизации сбросов и стоков, что способствует улучшению экологического состояния региональных водных ресурсов.

ПАО «ЧМК» в отчетном году продолжил активное сотрудничество с экологической организацией «Зеленый город». На это был выделен бюджет в размере около 10 млн руб. Сотрудничество велось по нескольким направлениям:

1. проведение субботников и благоустройство территорий,
2. высадка деревьев,
3. экограффити,
4. проведение грантового конкурса «Эко-проектор»,
5. раздача саженцев,
6. проведение экологического форума-конференции «Экоинжиниринг».

Экологи Челябинского металлургического комбината оценили IT-проекты студентов Южно-Уральского государственного университета по усовершенствованию процессов экологического контроля на промышленном предприятии. Защита высокотехнологичных концепций прошла в рамках турнира проектных работ грантовой программы Виктора Христенко.

В турнире проектных работ приняли участие 11 команд, шесть из которых представили проекты для автоматического расчёта результатов измерений состава воздуха на промышленных агрегатах ЧМК.

При разработке проектов участники постарались применить инновационные способы модернизации производственных процессов. Будущие выпускники выбрали современные подходы к решению поставленных задач: одни предложили использовать технологии искусственного интеллекта, другие — разработать программный продукт, который автоматически сформирует отчет о результатах замеров воздуха на каждом конкретном участке производства.

У каждой команды было семь минут на презентацию и ещё семь минут для того, чтобы ответить на вопросы экспертов. Проекты оценивались по пяти критериям: выбранная технология, потенциал ее развития, инновационность, экономический фактор и качество презентации проекта.

По результатам первого этапа призовые места завоевали три команды из шести. На втором этапе победителям предстоит реализовать инновационные решения на практике.



«Эко-Проектор»

Конкурс «Эко-Проектор» с 2018 года проводится общественной экологической организацией «Зелёный город» при поддержке Челябинского металлургического комбината. Участником может стать любой житель России, главное условие — проекты должны быть реализованы на территории г. Челябинска.

В 2024 году на конкурс поступило 33 заявки в четырёх номинациях:

- «Эко-просвещение»,
- «Эко-территория»,
- «Эко-продвижение»,
- «Эко-добровольчество».

Экспертный совет рассмотрел экологические инициативы и определил 12 лучших, то есть наиболее интересных, нестандартных и проработанных. Победители получают гранты на реализацию проектов в размере до 200 тысяч рублей каждый. Один из проектов был отдельно отмечен экспертной комиссией увеличенным грантом — 339 тысяч рублей. Такая возможность предусмотрена Положением о проведении конкурса. Автор заявки вместе с командой волонтеров высадит 10 тысяч семян сосны на территории леса, который в прежние годы пострадал от пожара. Цель проекта — помочь в укреплении «зеленого щита» Челябинска.

С полным перечнем победивших инициатив можно ознакомиться в VK-сообществе экологической организации «Зеленый город».

«Экоинжиниринг»

В отчетном году форум проходил на площадке Южно-Уральского государственного университета. Мероприятие традиционно собрало представителей органов государственной власти, промышленных предприятий, высших учебных заведений, общественных и экологических организаций.

В рамках первой секции форума спикеры представили свои доклады, посвященные проблеме изменения климата, в рамках второй — обсуждали современные экологические тренды и тенденции. Участники рассказали о перспективах движения промышленности от традиционных технологий к производству, ориентированному на повторное использование ресурсов, изменении городской среды с учётом трансформации климата, способах привлечения внимания жителей городов к вопросам экологии.

В ходе пленарной сессии выступил заместитель Генерального директора ПАО «Мечел» по экологии и природоохранной деятельности Виталий Курятников. Он рассказал о комплексном подходе Группы «Мечел» в области последова-



тельного сокращения воздействия на окружающую среду, подразумевающим экомодернизацию производств, создание «зеленого щита» в городах присутствия, благоустройство городской среды, поддержку экологических инициатив, а также ряд других инструментов природоохранной деятельности.

В рамках форума прошло награждение челябинских ученых и общественников в честь 100-летнего юбилея Всероссийского общества охраны природы. Награды вручал председатель Челябинского областного отделения Всероссийского общества охраны природы Владимир Брижанин.

Традиционно в рамках форума состоялась экскурсия студентов-экологов ведущих вузов региона на промплощадку Челябинского металлургического комбината. Студентам рассказали о реализации на предприятии масштабных экологических мероприятий и показали работу модернизированных в рамках экопрограммы объектов. Кроме того, ребята посетили универсальный рельсобалочный стан.

Экограффити

В 2024 году десять экограффити нанесли на стволы деревьев в новом сквере на шоссе Металлургов. Место выбрали не случайно: сквер назван в честь первого директора Челябинского металлургического завода Якова Сокола, который руководил предприятием с момента основания до 1949 года.

Для рисунков художники традиционно выбрали деревья со старыми морозобоинами — участками ствола без коры. В процессе подготовки их покрыли несколькими слоями специального состава, который в будущем защитит деревья от грибка, вредителей и активного солнца, после чего нанесли изображения птиц и цветов красками, пропускающими воздух.

Более масштабные изображения появились на территории двух образовательных учреждений, а также у сквера, расположенного на пересечении улиц Пети Калмыкова и Черкасской. Территорию лицея №88 украсил филин — символ мудрости, в детском саду №358 нарисовали оленёнка, а для трансформаторной будки рядом со сквером выбрали флоральную тему.

Акция по нанесению экограффити проходит ежегодно с 2019 года.

Раздача саженцев

Акции по раздаче саженцев ЧМК и «Зелёный город» проводят с 2018 года. За семь лет челябинцы получили более 68 тысяч молодых растений.

В 2024 году горожанам предложили двух-трехлетние саженцы шаровидной ивы, тополя, венгерской сирени, пузыреплодника, кизильника, сибирской яблони и яблони «Роялти». Все растения обладают довольно неприхотливым характером и отлично приживаются.

Субботники

Местом проведения первой уборки стал участок берега реки Миасс на въезде в Металлургический район. Субботники проходят совместно с общественной экологической организацией «Зеленый город».

Волонтеры очистили от пластика, стекла и органического мусора участок берега Миасса и несколько дворов в Металлургическом районе. После уборки мусора во дворах высадили многолетние кустарники. При необходимости обновляют малые архитектурные формы: красят скамейки, элементы игровых и тренировочных площадок.

Награды за активную позицию в области реализации экоинициатив

Предприятия Группы «Мечел» демонстрируют активную позицию в области реализации экологических инициатив, подтверждая свою приверженность принципам устойчивого развития и ответственного отношения к окружающей среде. Компания последовательно внедряет современные технологии и решения, направленные на снижение негативного воздействия производственной деятельности на экосистему.

Зеленые традиции металлургов: предприятия отдают дань уважения трудовым династиям

В 2024 году предприятия Группы «Мечел» продолжили реализовывать уникальные инициативы, направленные на сохранение традиций и укрепление связей между поколениями. Одной из ярких идей в рамках Года семьи стала акция создания Аллей династий — зеленых зон, посвященных трудовым династиям, а также трудовым семьям, которые внесли значительный вклад в развитие своих предприятий.

На Челябинском металлургическом комбинате заложена Аллея династий, увековечивающая шесть трудовых династий завода. В сквере «Юбилейный» появились крупномерные липы, каждая из которых символизирует одну из династий. Общий стаж работы каждой семьи на комбинате превышает 80 лет.

Сотрудники Братского завода ферросплавов вместе со своими семьями заложили Аллею трудовых семей. Поскольку предприятие ещё молодое, династий пока нет, поэтому в акции приняли участие члены 18 трудовых семей: родители и их дети, работающие на заводе, а также супружеские пары. В городском парке появились 22 яблони, над которыми участники взяли шефство.

Работники Белорецкого металлургического комбината высадили 14 елей, каждая из которых посвящена трудовой династии, удостоившейся звания «Лучшая династия». Среди них — старейшая династия, чей путь начался еще в конце XIX века, и их общий трудовой стаж составляет 300 лет. Другим 13 семьям присвоено звание «Лучшая династия» с 2011 по 2023 год.

На «Ижстали» трудовые династии высадили аллею из 25 рябин в городском сквере имени В.С. Тарасова. Каждое дерево высаживала династия или трудовая семья металлургов. Среди них были династии, чей стаж на «Ижстали» превышает 200 лет, а работающие сегодня на заводе члены семей — ижсталевцы в третьем поколении.



На Московском коксогазовом заводе заложен яблоневый сад, посвященный трудовым династиям. 24 семьи высадили именные яблони разных сортов, продолжая традицию, начатую в 1950-х годах.

Эти инициативы демонстрируют глубокое уважение металлургических компаний к своим сотрудникам и их семьям. Аллеи династий не только украшают города, но и становятся живыми напоминаниями о важности труда, преемственности поколений и семейных ценностей. Они объединяют прошлое, настоящее и будущее, вдохновляя новые поколения на достижения в своей профессии.

Такие акции — это не просто посадка деревьев, а создание символических мест, где история предприятий переплетается с историей семей, а природа становится свидетелем их труда и преданности делу.

Работники Челябинского металлургического комбината и завода «Мечел-Кокс» получили благодарность Министерства экологии Челябинской области за достижения в области экологии и реализацию мероприятий федерального проекта «Чистый воздух».

Директор службы обеспечения энергоресурсами ЧМК и начальник отдела технического развития завода «Мечел-Кокс» получили благодарность за курирование экологических проектов в рамках федеральной программы «Чистый воздух» и соглашений с губернатором Алексеем Текслером.

С 2019 года предприятия челябинского «Мечела» реализуют комплекс мероприятий по снижению негативного воздействия на атмосферный воздух и водные объекты. Общий объем инвестиций до 2026 года составит 15 млрд рублей.

В текущем году был выполнен ряд значимых проектов. На ЧМК был проведен капитальный ремонт доменной печи №5 и электрофильтров двух агломашин, практически завершено строительство аспирационной системы литейного двора домны №4 с трехступенчатой газоочисткой, модернизируется система газоочистки электросталеплавильного цеха. Комбинат продолжил работать над сокращением сброса сточных вод и уменьшением забора воды из реки Миасс.

На «Мечел-Коксе» было завершено техническое перевооружение коксовой батареи №8 с заменой двух газосборников, установлено новое емкостное оборудование для улавливания газов в цехе по переработке смолы и производству пекового кокса.



Соблюдение природоохранного законодательства

GRI 2-27 UNCTAD D.2.1

Дирекция по экологии и природоохранной деятельности проводит регулярные аудиты предприятий Группы «Мечел» на соответствие требованиям природоохранного законодательства Российской Федерации. Такие проверки позволяют Компании гарантировать соблюдение экологических норм и поддерживать высокий уровень эффективности в области охраны окружающей среды.

Знаковым достижением Группы стало получение 15 комплексных экологических разрешений (КЭР) для объектов I категории, оказывающих значительное негативное воздействие на окружающую среду. Среди них:

- 8 объектов ПАО «Южный Кузбасс»

(разрез «Красногорский», обогатительная фабрика «Красногорская», шахта «Ольжерасская-Новая», горно-обогатительный комбинат «Томусинский», центральная обогатительная фабрика «Кузбасская», разрез «Томусинский», разрез «Ольжерасский», центральная обогатительная фабрика «Сибирь»);

- 1 объект АО «БМК»;
- 1 объект ПАО «Ижсталь»;
- 2 объекта АО ХК «Якутуголь»;
- 1 объект ЧФ ПАО «Уралкуз»;
- 1 объект ООО «БЗФ»;
- 1 потенциальный объект I категории ООО «Якутская рудная компания».

Получение данных разрешений подтверждает приверженность Группы «Мечел» соблюдению экологических стандартов и минимизации воздействия на окружающую среду.

В результате проверок, проведенных Росприроднадзором в 2024 году, было вынесено 20 постановлений об административном наказании в отношении юридических лиц предприятий Группы. Общая сумма полученных штрафов и финансовых санкций в связи с допущенными нарушениями природоохранного законодательства на 31.12.2024 г. составила 3,783 млн руб. В отношении должностных лиц было составлено четыре постановления на сумму 20 000 рублей.

Дирекция по экологии и природоохранной деятельности совместно с юридическими службами компании проводит анализ результатов проверок на предмет нарушений прав и законных интересов подконтрольных лиц. В случае обнаружения таких нарушений постановления об административных правонарушениях обжалуются как в досудебном, так и в судебном порядке.

При уплате штрафов Группа использует положения части 1.3-1 статьи 32.2 Федерального закона от 23.06.2020 №187-ФЗ «О внесении изменений в КоАП РФ», которые предусматривают возможность снижения размера штрафа наполовину, если он оплачивается в течение 20 календарных дней после вынесения постановления. Однако данное правило не применяется, если исполнение постановления было отсрочено или рассрочено судьей, органом или должностным лицом, вынесшим решение, — в этом случае штраф уплачивается в полном размере.



Охрана атмосферного воздуха

GRI 3-3

«Мечел» осознаёт, что важным экологическим последствием при производственной деятельности является загрязнение атмосферного воздуха. Приоритетной задачей Компании является снижение выбросов загрязняющих веществ.

Для достижения этой цели «Мечел» реализует программы, направленные на минимизацию негативного воздействия на качество воздуха, внедряя современные и наиболее эффективные доступные технологии.

На всех предприятиях Группы установлен постоянный контроль за выбросами загрязняющих веществ, а также проводится регулярный мониторинг состояния атмосферного воздуха. Расчет выбросов загрязняющих веществ ведется на основании лабораторных исследований по методикам, утвержденным государственными стандартами.

В настоящее время в городе Челябинске разрабатывается система непрерывного мониторинга содержания загрязняющих веществ в атмосферном воздухе в зоне потенциального влияния предприятий Группы.

GRI 305-7

Объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу¹, тыс. т



Объём выбросов в 2024 году по сравнению с 2023 годом уменьшился на 8,5%, что связано с реализацией Экологической программы предприятий и модернизацией технологического оборудования на производствах

Объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу по Группе «Мечел», в т. ч. по видам загрязняющих веществ², тыс. т

GRI 305-6

GRI 305-7

UNCTAD-B.4.1.



В ходе реализации мер по снижению выбросов Компания выполняет обязательства, взятые в рамках соглашений с государственными органами, предусматривающих дополнительные обязательства по сокращению объёмов выбросов вредных веществ в атмосферу.

¹Показатель за 2021 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ООО «Мечел-Ремсервис», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посыет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посыет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Показатели за 2021 и 2022 годы были скорректированы в связи с пересчётом для соблюдения принципа сопоставимости данных. Показатель за 2021 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ООО «Мечел-Ремсервис», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посыет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посыет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Показатели за 2023 и 2024 гг. раскрыты по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посыет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Ключевые мероприятия 2024 года по снижению выбросов

Для уменьшения негативного воздействия на качество атмосферного воздуха в регионах присутствия предприятия Группы последовательно реализуют экологические мероприятия, направленные на снижение негативных последствий производственной деятельности.

Основным методом сокращения выбросов является эффективный сбор отходящих газов с технологического оборудования и их очистка от загрязняющих веществ. Модернизация существующих систем газоочистки, внедрение современных технологий, а также строгое соблюдение графиков планового технического обслуживания оборудования позволяют достигать установленных целевых показателей по снижению выбросов в атмосферу.

Предприятие	Ключевые мероприятия в 2024 году
АО «Москокс»	Монтаж системы возврата газов, образующихся при погрузке в цистерны каменноугольной смолы и бензола.
ПАО «ЧМК»	- В январе 2024 года состоялся торжественный запуск в работу системы аспирации литейного двора доменной печи №4 и системы газоочистки электросталеплавильного цеха. - Замена электрофильтра агломерационной машины №4 в рамках капитального ремонта агрегата.
АО «Торговый порт Посьет»	- Модернизация систем аспирации здания вагонопрокидывателей и пересыпных станций. - Приобретение дополнительного мобильного оборудования для пылеподавления.



В рамках национального проекта «Чистый воздух» шесть предприятий Группы являются участниками эксперимента по квотированию выбросов.



Монтаж системы возврата газов, образующихся при погрузке в цистерны каменноугольной смолы и бензола, на «Москоксе».

При перекачке химической продукции из хранилища в цистерны часть испарений выходила через люк в атмосферу. Для решения этой проблемы было решено организовать специальную систему трубопроводов для возврата паров, образующихся при перекачке в цистерны, обратно в хранилище.

В рамках проекта приобретена готовая система, включающая трубопроводы, герметичный зонт для закрытия люка и датчик уровня загрузки. В отчетном году были подготовлены фундамент, опорные конструкции, начался монтаж системы. Запуск установки запланирован на 2025 год.

Благодаря этому нововведению выбросы загрязняющих веществ на участке погрузки цистерн сократятся на 50%, что позволит полностью устранить запахи от смолы и бензола при погрузочных работах.

Челябинский металлургический комбинат заменил электрофильтр агломерационной машины №4 в рамках капитального ремонта агрегата.

В рамках капитального ремонта агломашины №4 были полностью заменены ключевые элементы оборудования, включая электрофильтр, осадительные и коронирующие электроды, обшивку металлургического агрегата, вакуум-отводы отходящих газов и другие компоненты, непосредственно участвующие в производственном процессе. В настоящее время электрофильтр находится в режиме опытной эксплуатации.

Электрофильтры обеспечивают эффективность улавливания до 98% пыли, возникающей при работе агломашины. В процессе спекания выделяется поток газа, содержащий пылевые частицы. Проходя через электромагнитное поле фильтра, эти частицы оседают на электродах. Осадительные электроды периодически встряхиваются, а скопившаяся пыль собирается в специальный бункер и возвращается обратно в производственный цикл, что обеспечивает его замкнутость.

Агломерационный цех ЧМК насчитывает четыре агломашины. Ранее аналогичные работы были успешно проведены на агломашинах №5 и №6. Данные мероприятия являются частью масштабной экологической программы «Мечела» и реализуются в соответствии с экологическими соглашениями, заключенными с губернатором Челябинской области.

Завод «Ижсталь», как и ряд других предприятий «Мечела», получил комплексное экологическое разрешение (далее – КЭР).

Комплексное экологическое разрешение (КЭР) выдаётся на 7 лет и объединяет несколько ранее действовавших документов: разрешения на выбросы в атмосферу, сброс сточных вод, лимиты на образование отходов, программу производственного экологического контроля и другие. В КЭР также входят технологические нормативы и раздел о внедрении наилучших доступных технологий.

Получение КЭР — подтверждение того, что предприятие работает в соответствии с требованиями действующего природоохранного законодательства.



Челябинский металлургический комбинат завершил два крупных экопроекта общей стоимостью более 780 млн рублей.

Торжественный запуск системы аспирации литейного двора доменной печи №4 и системы газоочистки электросталеплавильного цеха состоялся при участии губернатора Челябинской области Алексея Текслера, представителей правительства и министерства экологии региона. Проекты реализованы в рамках федеральной программы «Чистый воздух».

Система аспирации литейного двора доменной печи №4 направлена на снижение выбросов пыли при выпуске чугуна и шлака. Она оснащена дымососом, центральной вытяжной станцией с 3200 рукавными фильтрами, бункерами для сбора пыли и системой её регенерации. После запуска система обеспечит очистку воздуха на 99%, сократив выбросы на 42 тонны в год. Общие затраты на проект превысили 400 млн рублей. Доменная печь также была модернизирована в 2020 году с установкой трёхступенчатой системы газоочистки.

В электросталеплавильном цехе запущена новая система сухой газоочистки. В рамках модернизации заменили устаревшее оборудование, установили четыре тягодутьевые машины, рукавные фильтры и металлический зонд для улавливания пыли. Ранее проведён капитальный ремонт мокрой газоочистки. Совместная модернизация систем газоочистки позволит сократить выбросы на 317 тонн в год при инвестициях в 380 млн рублей.

«Торговый порт Посьет» приобрёл четыре новые мобильные установки пылеподавления.

Закупленные установки российского производства работают в широком температурном диапазоне: от -40 °С до +45 °С. Зимой они создают искусственный снежный покров, а летом распыляют воду с помощью сжатого воздуха, образуя мокрый туман.

Пушки имеют угол поворота 350 градусов и дальность распыления до 80 метров. Новое оборудование обеспечивает полный охват территории порта для пылеподавления, существенно снижает запылённость воздуха на производственной площадке и предотвращает распространение угольной пыли за пределы предприятия.

С поставкой четырёх новых водяных пушек общее количество мобильных установок пылеподавления в порту увеличилось до восьми единиц.

«Торговый порт Посьет» завершил модернизацию систем аспирации здания вагоноопрокидывателей и пересыпных станций №№ 1, 2, 3.

Модернизация аспирационных систем проводилась полгода, без остановки основных процессов. В рамках работ установлены три новые компрессорные станции от российского производителя, обновлены аспирационные стены для эффективного сбора угольной пыли и смонтированы инспекционные люки для обслуживания воздухопроводов.

Инженеры также изменили систему доставки угольной пыли на склад, заменив шнековый конвейер на более надёжный — пластинчатый. Это повысило производительность и сократило количество используемых конвейеров.

В ходе обслуживания заменены воздушные фильтры, проведена ревизия узлов систем. Использовались как импортные запчасти, так и их аналоги от российских и зарубежных производителей.

Аспирационные системы оснащены точками отбора проб воздуха. Требования к их работе закреплены в нормативном документе, утверждённом Минприроды РФ.



Охрана водных ресурсов

GRI 3-3 GRI 303-1

«Мечел» уделяет особое внимание ответственному использованию водных ресурсов и стремится минимизировать нагрузку на водные объекты. В своей работе компания соблюдает требования законодательства Российской Федерации, внедряя современные технологии, которые способствуют повышению эффективности водопользования.

Учитывая значительные потребности в воде для производственных процессов, «Мечел» разрабатывает и внедряет комплексные системы рационального использования водных ресурсов, оборотные циклы, а также совершенствует методы очистки сточных вод. На предприятиях Группы осуществляется постоянный мониторинг качества сбросов и уровня потребления воды. Собираемые данные позволяют оперативно принимать решения, направленные на оптимизацию водопотребления и снижение воздействия на окружающую среду.

GRI 303-2

В рамках системы управления водными ресурсами Компания придерживается ряда нормативных документов, в том числе:

- Водный кодекс РФ от 03.06.2006 №74-ФЗ;
- Федеральный закон «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 №7-ФЗ;
- Приказ Минприроды России от 09.11.2020 №903 «Об утверждении Порядка ведения собственниками водных объектов и водопользователями учёта объёма забора (изъятия) водных ресурсов из водных объектов и объёма сброса сточных, в том числе дренажных, вод, их качества»;
- Приказ Минприроды России от 29.12.2020 №1118 «Об утверждении Методики разработки нормативов допустимых сбросов загрязняющих веществ в водные объекты для водопользователей»;
- Приказ Минсельхоза РФ от 13.12.2016 №552 «Об утверждении нормативов качества воды водных объектов рыбохозяйственного значения, в том числе нормативов предельно допустимых концентраций вредных веществ в водах водных объектов рыбохозяйственного значения»;
- Постановление Правительства России от 22 мая 2020 г. №728, утверждающее правила контроля состава и свойств сточных вод для сетей централизованного санитарно-выводного обслуживания;
- Постановление главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 №2 (ред. от 30.12.2022) «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

GRI 303-1

Водозабор на предприятиях Группы осуществляется несколькими способами: через скважины для забора подземных вод, через сети сторонних организаций, а также из поверхностных источников, таких как водохранилища, реки, карьерные и дренажные воды. Основным источником водоснабжения остаются поверхностные водные объекты, которые обеспечивают 86,6% от общего объёма потребления.

Все предприятия Группы используют только пресную воду и не осуществляют водозабор в регионах с дефицитом этого ресурса. Вода применяется для хозяйственно-бытовых, питьевых, промышленно-технических и оборотно-технических нужд.

Вода на ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС» используется для заполнения контура паротурбинной установки, компенсации потерь пара и конденсата во время работы генерирующего оборудования, подпитки тепловых сетей систем горячего водоснабжения, а также в качестве охлаждающей среды для отвода теплоты в конденсаторах турбин и для транспортировки золошлаковой пульпы в системе гидрозолоудаления. Сброс сточных вод производится только после их очистки. Очищенная вода направляется либо в водные объекты, либо в локальные гидротехнические сооружения (например, пруды-накопители), либо передаётся в централизованные системы водоотведения.



На Белорецком металлургическом комбинате началась установка станции регенерации отработанных травильных растворов соляной кислоты, используемых в производстве метизов. Оборудование работает в замкнутом цикле, то есть с возвратом очищенной кислоты в технологический процесс, что снизит нагрузку на окружающую среду. Стоимость новой станции — более 200 млн рублей.

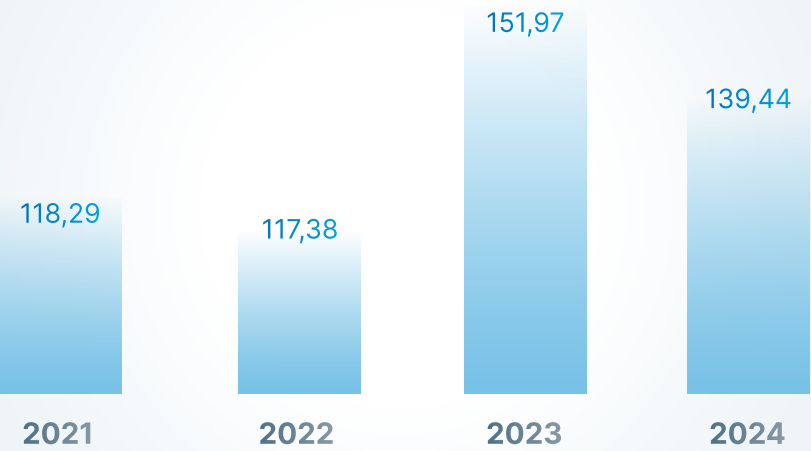
Запуск новой станции — важный этап модернизации сталепроволочно-канатного производства БМК. Оборудование предназначено для очистки и восстановления растворов соляной кислоты. Это позволит сократить потребление кислоты, исключить сброс промышленных стоков на очистные сооружения и получить полезный побочный продукт — сульфат железа, который востребован в энергетической отрасли.

Станция устанавливается в первом сталепроволочно-канатном цехе и будет обслуживать все цеха сталепроволочной части комбината. Отечественный производитель проведет монтаж, наладку оборудования, а также обучит персонал. Запуск запланирован до конца года.

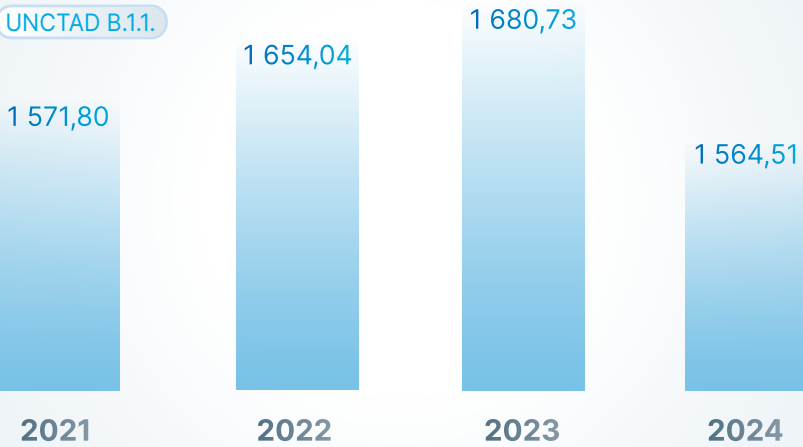
Подготовка к установке уже завершена: демонтированы старые травильные чаны и конструкции, залит фундамент, установлено светодиодное освещение, в цехах смонтированы насосные станции для перекачки отработанных растворов, проложены трубопроводы.

Проект направлен на повышение качества продукции и решение экологических задач. Уже внедрено новое волочильное оборудование, которое механически удаляет окалину с заготовок, заменив травление в серной кислоте. В некоторых цехах травильные отделения закрыты, а в остальных серная кислота заменена на соляную, которую можно регенерировать. Финальным шагом станет установка станции очистки сточных вод.

GRI 303-3 Объем водозабора¹, млн м³



GRI 303-3 Объем оборотного водоснабжения³, млн м³



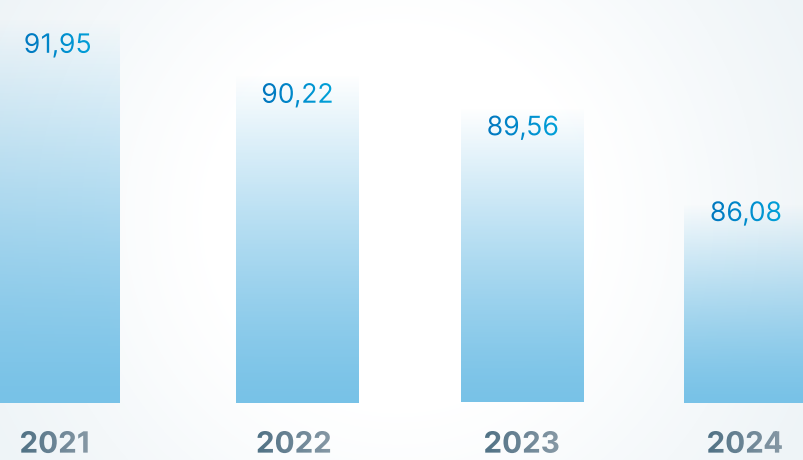
GRI 303-3 Объем водоотведения по качеству сточных вод⁴, млн м³

	2021	2022	2023	2024
Механически очищенные	41,57	44,68	29,23	48,27
Биологически очищенные	0,52	0,50	0,48	0,32
Физико-химически очищенные	8,08	8,10	8,61	9,20
Нормативно чистые (без очистки)	39,92	35,77	33,32	28,29

GRI 303-3 Структура водозабора², млн м³

	2021	2022	2023	2024
Вода, предоставленная третьими лицами	6,03	6,16	6,43	12,50
Поверхностные водные объекты	108,81	107,85	142,48	120,80
Подземные воды	3,45	3,37	3,06	6,14

GRI 303-4 Объем водоотведения⁴, млн м³

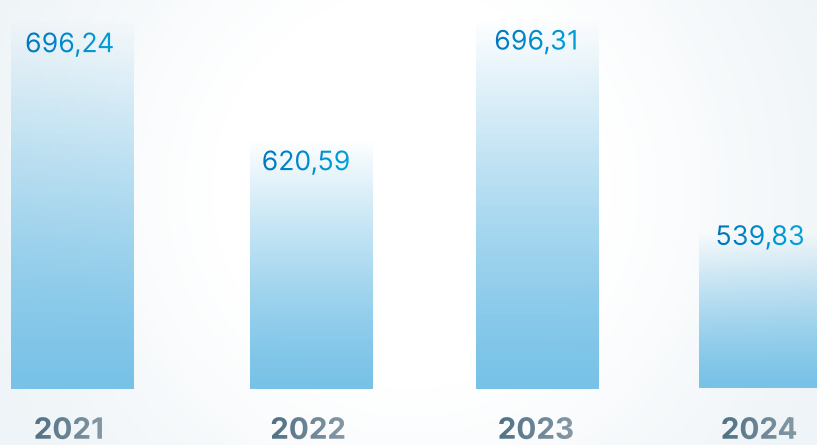


GRI 303-3 Объем водоотведения по качеству сточных вод в 2024 году⁴, %

	2024
Механически очищенные	53,50
Биологически очищенные	0,35
Физико-химически очищенные	10,20
Нормативно чистые (без очистки)	31,36

Объем оборотного водоснабжения в 2024 году составил почти 1,6 млрд м³. Основную часть этого объема образует вода оборотного цикла ПАО «ЧМК».

Масса загрязняющих веществ, содержащихся в сточных водах⁵, т



¹ Показатель за 2020 и 2021 годы раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», ПАО «Коршунковский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго» (включая все филиалы), ПАО «ЮК ГРЭС» (включая обособленное подразделение), ООО «Мечел-Транс», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк».

Показатель за 2023 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», ПАО «Коршунковский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», включая все филиалы, ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк».

² Рост показателя в 2023 году по сравнению с 2022 годом связан с изменением периметра отчетности и изменением методики расчета.

³ Показатель раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», ПАО «Ижсталь», АО «БМК», ООО «БЗФ», АО «Москокс».

⁴ Показатель раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», АО ХК «Якутуголь», включая ООО «Нерюнгринская автобаза» (исключая 2023 год), ПАО «Коршунковский ГОК», ООО «Мечел-Кокс» (исключая 2022 и 2023 годы).

⁵ Показатель за 2021 и 2022 годы раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ПАО «Коршунковский ГОК».

Показатель за 2023 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Коршунковский ГОК».

Ключевые мероприятия 2024 года по снижению сбросов и повышению качества сбрасываемой воды

В течение последних нескольких лет Компания ведет активную работу по снижению объемов сброса сточных вод и повышению их качества перед выпуском в водные объекты. «Мечел» неукоснительно следует принципу строгого соблюдения установленных законодательством Российской Федерации лимитов на сброс сточных вод, гарантируя их выполнение в полном объеме.

Предприятие	Ключевые мероприятия в 2024 году
АО «БМК»	Завершены работы по реконструкции оборотной системы водоснабжения основного технологического оборудования.
ООО «Порт Мечел-Темрюк»	Получено положительное заключение комиссии государственной экологической экспертизы проектной документации строительства системы локальных очистных сооружений.
ПАО «Коршуновский ГОК»	Утверждена программа повышения экологической эффективности с целью исключения сбросов сточных вод в р. Коршуниха. Осуществлено тампонирующее геологоразведочное скважины с целью снижения минерализации сточных вод.
ПАО «Ижсталь»	Выполнен проект перевода стока из выпусков №8 и 9 в систему оборотного цикла.
ПАО «ЧМК»	Реализован проект реконструкции системы маслоулавливания Баландинского пруда. Выделено 10 млн рублей на реализацию городского проекта по переброске воды по Долгобродскому каналу для повышения уровня воды в Аргазинском водохранилище. Разработана программа повышения экологической эффективности: создание замкнутого бессточного оборотного цикла на ПАО «ЧМК». Это позволит исключить сбросы сточных вод в водный бассейн — реку Миасс. Реализация данной программы рассчитана до 2032 года.



Обращение с отходами и управление хвостохранилищами

Подход к управлению

GRI 3-3 GRI 306-1

В рамках производственной деятельности предприятий Группы «Мечел» образуются отходы, относящиеся к I–V классам опасности. Отходы I–III классов, требующие особого контроля, компания передает профильным организациям, лицензированным на проведение работ по обезвреживанию, утилизации или захоронению. При выборе партнёров «Мечел» руководствуется наличием у них соответствующих лицензий и разрешений, технических ресурсов и подтверждённого опыта в области обращения с опасными отходами.

Учёт образующихся отходов ведётся в соответствии с порядком, утверждённым Приказом Минприроды России №1028 от 08.12.2020. Система управления отходами Группы разработана с учётом действующего законодательства РФ и направлена на минимизацию экологических рисков.

Особый контроль Компания осуществляет при заключении договоров с подрядчиками, выполняющими работы на промышленных площадках (строительные, ремонтные и иные проекты), в процессе которых образуются значительные объёмы отходов. В договорах прописываются обязанности сторон по обращению с отходами, включая требования к их сбору, временному хранению, транспортировке и передаче предприятиям, имеющим лицензии на выполнение соответствующих видов работ с отходами. Это позволяет обеспечить прозрачность процессов и соблюдение принципов экологической ответственности на всех этапах.

GRI 306-2

Способы обращения с отходами Группы для обеспечения замкнутого цикла

Наименование отхода	Способы обращения с отходами
Кислые смолки, промасленный опил, фусы и отходы биохимии	Добавление в шихту при производстве кокса.
Отходы вскрышных пород	Отсыпка дорог, закладка выемок, размещение во внутренних отвалах в целях рекультивации, укрепление дамбы хвостохранилищ.
Отходы сухой магнитной сепарации железных руд	Создание экрана и пляжей.
Отработанные ртутные лампы, аккумуляторы, минеральные масла, спецодежда, шины, оргтехника, лом металлов	Заключение договоров с организациями, имеющими лицензии на обращение с отходами I–IV классов опасности, для передачи отходов на утилизацию или иного вида обращения. Отходы I и II классов передаются только федеральному экологическому оператору.
Мусор от бытовых помещений	Определяется оператором по обращению с твёрдыми коммунальными отходами.

¹ Показатель за 2021 и 2022 годы раскрыт по предприятиям: АО ХК «Якутуголь», ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», «Ижсталь-ТНП», ООО БЗФ, АО «ВМЗ», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», АО «Торговый порт Посыет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Транс», ООО «Мечел-Сервис», ООО «КЗАХЛ», «Взрывпром Юга Кузбасса».

Показатель за 2023 и 2024 годы раскрыт по предприятиям: АО ХК «Якутуголь», ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», «Ижсталь-ТНП», ООО БЗФ, АО «ВМЗ», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», АО «Торговый порт Посыет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Транс», ООО «Мечел-Сервис», ООО «КЗАХЛ», «Взрывпром Юга Кузбасса», ООО «ЯРК».

Результаты 2024 года

В 2024 году в общей сложности было образовано 219 млн т отходов.



GRI 306-3 UNCTAD B.2.3. Масса отходов категории I¹, млн т

	2021	2022	2023	2024
Опасные отходы	0,007	0,011	0,013	0,014
Масса отходов класса опасности I	0,000015	0,000010	0,000008	0,00005
Масса отходов класса опасности II	0,004	0,008	0,011	0,011
Масса отходов класса опасности III	0,0028	0,0029	0,0019	0,003
Неопасные отходы	157,54	148,72	148,22	219,00
Масса отходов класса опасности IV	2,30	2,20	2,26	2,17
Масса отходов класса опасности V	155,24	146,53	145,96	216,83

Управление хвостохранилищами

Хвостохранилища — комплексы специальных сооружений и оборудования, предназначенные для хранения отходов обогащения полезных ископаемых. Хвостохранилища строят в нескольких километрах от горно-обогатительной фабрики, в понижениях рельефа: котловинах, ущельях, распадках. Из хвостов намывается дамба, которой огораживается хвостохранилище.

Предприятия Группы обеспечивают надёжное управление находящимися в их распоряжении хвостохранилищами, соблюдая все требования законодательства Российской Федерации, предъявляемые к объектам размещения отходов. Все хвостохранилища проходят обязательную государственную экологическую экспертизу и регистрируются в Государственном реестре объектов размещения отходов (ГРОПО).

На хвостохранилищах, принадлежащих предприятиям «Мечела», каждые пять лет составляется техническая характеристика объектов размещения отходов. Данная документация направляется в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий контрольные и надзорные функции в сфере охраны окружающей среды, — Федеральную службу по надзору в сфере природопользования.

RI G4 MM3 **Общий объём вскрышных и скальных пород, хвостов и шламов¹, млн т**

	2022	2023	2024
Объём вскрышных и скальных пород	1396,16	1345,24	1454,61
Объём хвостов	210,79	199,62	201,15
Объём шламов	0,85	0,41	0,69

Обращение с отходами

В рамках системы управления отходами «Мечел» реализует стратегию повышения уровня вторичного использования отходов, включая отходы металлургического производства, одновременно сокращая объёмы их размещения на полигонах. Значительный вклад в достижение этих целей вносит предприятие «Мечел-Материалы», специализирующееся на переработке промышленных отходов в сырьё для собственных производственных циклов.

Продукты переработки металлургического шлака, такие как металлургический щебень, гранулированный шлак, минеральная добавка для изготовления бетонов и сухих строительных смесей, искусственный строительный щебень, производятся с соблюдением требований ГОСТ и проходят обязательную сертификацию на соответствие стандартам качества. Помимо этого, компанией «Мечел» организован замкнутый цикл переработки металлургического шлака в шихтовые компоненты, которые используются в агломерационном процессе ЧМК. Такие решения не только снижают нагрузку на окружающую среду, но и повышают ресурсную эффективность производства, интегрируя принципы круговой экономики в промышленные процессы.



GRI 306-4 **ООО «Мечел-Материалы» — специализированное подразделение ПАО «Мечел», отвечающее за переработку отходов металлургического производства, в частности металлургического шлака.**

GRI 306-5

UNCTAD B.2.2. **Объём переданных и утилизированных, повторно использованных отходов², млн т**

	2022	2023	2024
Объём отходов, переданных ФЭО	0,00002	0,00002	0,00001
Объём отходов, переданных сторонним предприятиям (исключая ФЭО) для:			
- обработки	0,06	0,06	0,04
- утилизации	2,02	2,93	2,08
- обезвреживания	0,001	0,002	0,002

GRI 306-5 **Объём размещённых, захороненных, обезвреженных отходов и переданных сторонним организациям для обезвреживания и хранения², млн т**

	2022	2023	2024
Передано ТКО региональному оператору	0,003	0,003	0,003
Передано отходов сторонним организациям, имеющим ОРО, для:			
- хранения	0,004	0,004	0,005
- захоронения	0,010	0,010	0,005
Отходы на собственных ОРО:			
- хранение	23,590	14,830	19,880
- захоронение	0,000	0,000	0,010

¹Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», ПАО «Ижсталь», ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», АО ХК «Якутуголь», включая ООО «Нерюнгринская автобаза», ПАО «Коршуновский ГОК».

²Показатель за 2021 и 2022 годы раскрыт по предприятиям: ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», ПАО «Коршуновский ГОК», ПАО «Уралкуз», АО «БМК», АО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» и ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «БМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», включая ООО «Нерюнгринская автобаза», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», включая обособленное подразделение, ПАО «Кузбассэнергосбыт», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посыет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк».

Показатель за 2023 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» и ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «БМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», включая ООО «Нерюнгринская автобаза», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посыет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель

GRI 3-3 GRI 304-1 GRI 304-3

В своей деятельности «Мечел» уделяет значительное внимание вопросам охраны биоразнообразия и рационального использования земельных ресурсов, стремясь гармонично сочетать производственные процессы с сохранением экосистем. Предприятия Группы последовательно реализуют комплексные меры по достижению баланса между развитием промышленного потенциала и поддержанием природного разнообразия в регионах своего присутствия.

Одним из ключевых направлений экологической деятельности является защита водных экосистем. Все предприятия «Мечела» строго соблюдают требования законодательства по восстановлению водных биоресурсов, проводя регулярные мероприятия по зарыблению рек и озёр.

ПАО «Коршуновский ГОК» организовал выпуск молоди хариуса и пеляди в Братское водохранилище в рамках реализации экологических мероприятий.

Коршуновский ГОК активно реализует мероприятия по восстановлению биологического равновесия рек и водоемов в регионе своей деятельности, включая регулярный выпуск молоди рыбы для компенсации воздействия на водные экосистемы. Выбор видов рыб и места их выпуска определяется экологической службой предприятия в тесном взаимодействии с Ангара-Байкальским территориальным управлением Федерального агентства по рыболовству с учетом актуальных потребностей в восполнении рыбных запасов.

В 2024 году решено было провести зарыбление Братского водохранилища. По заказу Коршуновского ГОКа в водохранилище было выпущено 97 тысяч мальков хариуса и более 230 тысяч мальков пеляди, что позволило укрепить популяции этих видов и поддержать экологическое здоровье региона.

Землепользование Компании организовано таким образом, что её производственные площадки не располагаются на территориях с особым природоохранным статусом. Более того, производственная деятельность предприятий «Мечела» не создаёт угроз для редких видов животных и растений, занесённых в Красную книгу.

Угольная компания «Южный Кузбасс» выпустила в реку Томь более 1,5 тысячи мальков нельмы.

В рамках программы по искусственному воспроизводству водных биоресурсов специалисты «Южного Кузбасса» провели выпуск молоди нельмы — ценного вида рыбы из семейства лососёвых.

Мальков для зарыбления предоставил ООО «Томский научно-производственный рыбоводный комплекс». Контроль за процессом осуществляла комиссия, в которую вошли представители Росрыболовства, ФГБУ «Главрыбзавод» и областного департамента охотничьего и рыбного хозяйства. Место выпуска молоди было определено управлением Росрыболовства.

Промышленный вылов нельмы запрещен во всех южных и центральных районах Сибири из-за сокращения её численности, вызванного неконтролируемым промыслом и ухудшением условий для естественного размножения. Взрослые особи нельмы могут достигать длины до метра и весить до 40 килограммов.

Челябинский металлургический комбинат в рамках конкурса «Эко-Проектор» поддержал инициативу эколога по строительству искусственных гнезд для сов. Благодаря гранту орнитолог-любитель собрал для пернатых 30 совытников.

При поддержке ЧМК и Группы «Мечел» общественная экологическая организация «Зеленый город» ежегодно проводит конкурс «Эко-Проектор» для южноуральцев, интересующихся вопросами экологии. Предприятие выделяет гранты победителям для реализации актуальных и востребованных проектов.

Для машиностроителя, разработавшего проект по строительству гнезд для сов, любительская орнитология стала вторым призванием и формой досуга. Во время наблюдения за птицами инженер-конструктор фотографирует дикую природу и места гнездования, собирает кормушки и проводит орнитологические экскурсии. На деньги, полученные в рамках гранта, было построено 30 совытников. Птичий дом весит 15 кг. Такая конструкция способна служить гнездом для выведения птенцов на протяжении нескольких лет. Внутри каждого гнездового ящика выполнены работы по гидроизоляции крыши.

Охрана земельных ресурсов и рекультивация

Предприятия горнодобывающего дивизиона Компании, осуществляя открытый способ добычи полезных ископаемых и формируя отвалы, оказывают влияние на земельные покровы. «Мечел» признаёт свою ответственность за сохранение земельных ресурсов в регионах своей деятельности и реализует комплекс мероприятий для снижения негативного воздействия на почву.

Для минимизации экологического влияния и внедрения компенсационных мер предприятия Группы, эксплуатирующие объекты, требующие рекультивации, разрабатывают ежегодные программы восстановления нарушенных земель. Компания берет на себя обязательства по финансированию и проведению рекультивационных работ на выведенных из эксплуатации территориях, своевременному закрытию участков месторождений и их консервации в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации. Программы составляются к концу отчётного периода с перспективой на два года. В рамках этого процесса разрабатывается детальный план-график рекультивации, проводится государственная экологическая экспертиза проектной документации. Контрольно-надзорные органы обеспечивают мониторинг качества выполнения работ по рекультивации и лесовосстановлению, проверяя их соответствие требованиям российского законодательства.

К числу наиболее активных участников рекультивационных работ относятся ПАО «Южный Кузбасс» и АО ХК «Якутуголь», которые играют ключевую роль в реализации данных программ.

Площадь нарушенных и рекультивированных земель¹, га

	2022	2023	2024
Площадь рекультивированных земель	26,2	0,00	0,00
Площадь нарушенных земель	56,05	59,37	160,16

¹Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК». В 2023 году показатель раскрыт по предприятиям: ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», АО «БМЗ», ООО «БЗФ», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК».

Борьба с изменением климата

Управление вопросами изменения климата

GRI 3-3 TCFD Управление (b)

Одним из приоритетов в сфере устойчивого развития выступает борьба с изменением климата. Решение этой задачи предполагает не только переход на низкоуглеродные источники энергии, но и глубокие преобразования в экономике и обществе. «Мечел» привержен Целям устойчивого развития ООН, в частности ЦУР 13 «Борьба с изменением климата», а также разделяет принципы Парижского соглашения и поддерживает цель удержания прироста глобальной средней температуры в пределах 2 °С. При этом многопрофильная деятельность «Мечела», охватывающая такие направления, как добыча полезных ископаемых, черная металлургия, транспортная логистика, а также генерация электроэнергии и тепла, обуславливает необходимость комплексных решений. Они должны учитывать текущую рыночную конъюнктуру и технологические возможности, включать меры по снижению углеродного следа и адаптацию к климатическим изменениям. Особые сложности в декарбонизации представляет металлургический сектор из-за ряда фундаментальных причин:

- Технологические выбросы, связанные с почти исключительным использованием кокса: простое замещение сырья здесь невозможно, требуются кардинальные изменения в самом производственном процессе;
- Переход на ВИЭ для получения высокотемпературного тепла для производства металла сопряжен со значительными трудностями, поскольку требует фундаментальной переработки конструкции печей и всего производственного цикла;
- Высокая интеграция промышленных процессов, когда любое изменение в одном звене неизбежно влечет за собой необходимость преобразований в других частях системы. Это усложняет внедрение точечных решений.

Эти технические сложности усугубляются текущими экономическими факторами и отсутствием доступных передовых технологий. Таким образом, для Компании декарбонизация металлургического сектора — это долгосрочный, капиталоемкий и технологически сложный путь, требующий стратегического подхода и инновационных решений.

В своей деятельности по управлению вопросами изменения климата «Мечел» опирается на ведущие международные стандарты, охватывающие корпоративное управление, системы управления климатическими рисками и раскрытие соответствующей информации:

- Протокол по парниковым газам: Стандарт корпоративного учёта и отчётности (GHG Protocol);
- Рабочая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD);
- Стандарты Глобальной инициативы по отчетности (GRI);
- МСФО (IFRS) S2 «Раскрытие информации, связанной с изменением климата».

Компания также руководствуется ключевыми российскими нормативными актами и стандартами в управлении климатическим направлением:

- Федеральный закон от 2 июля 2021 г. №296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»;
- Федеральный закон от 6 марта 2022 г. №34-ФЗ «О проведении эксперимента по ограничению выбросов парниковых газов в отдельных субъектах Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 4 ноября 2020 г. №666 «О сокращении выбросов парниковых газов»;
- Указ Президента Российской Федерации от 26 октября 2023 г. №812 «Об утверждении Климатической доктрины Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29.10.2021 №3052-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22.10.2021 №2979-р «Об утверждении перечня парниковых газов, в отношении которых осуществляется государственный учет выбросов парниковых газов и ведение кадастра парниковых газов»;
- Распоряжение Правительства России от 28.12.2022 №4260-р «Стратегия развития металлургической промышленности России на период до 2030 года»;
- Приказ Минэкономразвития России от 01.11.2023 №764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии»;
- Приказ Минэкономразвития России от 13 мая 2021 г. №267 «Об утверждении методических рекомендаций и показателей по вопросам адаптации к изменениям климата»;
- ГОСТ Р ИСО 14064-1-2021 «Газы парниковые. Часть 1. Требования и руководство по количественному определению и отчетности о выбросах и поглощении парниковых газов на уровне организации».

Участие в инициативах отраслевых организаций.

В 2024 году началась работа в составе рабочей группы при Ассоциации «Русская сталь» по проведению отраслевого бенчмаркинга ВПГ для чёрной металлургии с созданием отраслевого инструмента, который нужен при уточнении данных в Национальном кадастре и коэффициентов выбросов, при обосновании целевых показателей возможного снижения ВПГ, при актуализации ИТС НДТ и др.

В «Мечеле» выстроено централизованное управление направлением «Климат». Ключевую позицию в климатическом направлении занимают заместитель генерального директора по операционной деятельности и руководитель направления по климату, в чьи функции входят:

- Разработка климатической стратегии Компании;
- Формирование вертикальной системы управления климатической повесткой с интегрированием в общекорпоративную систему управления;
- Разработка предложений и внедрение инициатив в рамках климатической повестки;
- Обсуждение и выработка климатического курса на национальном и глобальном уровне в составе климатических рабочих групп по горно-металлургической отрасли от лица Компании.

Структура управления направления «Климат»



Управление выбросами парниковых газов

GRI 305-5 GRI 305-1

Для обеспечения достоверности и сопоставимости данных по выбросам парниковых газов в ПАО «Мечел» разработана и внедрена комплексная система учета выбросов парниковых газов, расчеты в которой ведутся как в соответствии с требованиями российского законодательства, так и в соответствии с международными документами и стандартами.

В соответствии с утверждённой «Дорожной картой» на создание системы учёта парниковых газов потребовалось пять этапов. В 2023 году пройдено четыре из них, а пятый этап — верификация ретроспективных данных за 2020–2022 гг. — был завершён в 2024 году.

Данная система позволяет обеспечивать сбор и хранение информации о выбросах парниковых газов, ежегодную актуализацию источников выбросов и систем учета, а также проведение внутренней верификации выбросов перед сдачей обязательной государственной отчетности в Реестр выбросов парниковых газов ГИС «Энергоэффективность». При этом в отчетах об устойчивом развитии ПАО «Мечел» добровольно раскрывает информацию о выбросах парниковых газов с учетом более полного охвата выбросов, чем того требует национальное законодательство, применяя следующие международные стандарты:

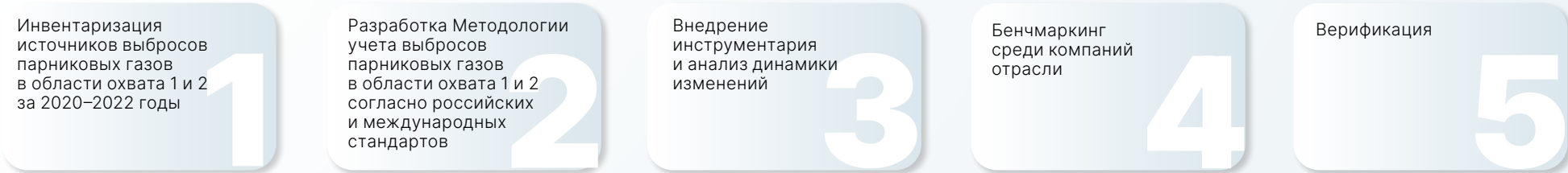
- Протокол о выбросах парниковых газов, регламентирующий принципы расчета выбросов (GHG Protocol);
- Руководящие принципы национальных инвентаризаций Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК), 2006, с учетом уточнений 2019 года.

Для максимальной точности большинство коэффициентов выбросов рассчитываются на основе фактических данных о химическом составе и содержании углерода в потребляемом топливе и сырье. В результате инвентаризации установлено, что основными парниковыми газами, образующимися в процессе деятельности предприятий Группы, являются углекислый газ (CO₂), закись азота (N₂O) и метан (CH₄). Выбросы других парниковых газов либо минимальны, либо полностью отсутствуют, что позволяет компании сосредоточить усилия на управлении ключевыми источниками эмиссии. Суммарные выбросы парниковых газов в CO₂-экв. переводятся с использованием коэффициентов глобального потепления согласно Пятому оценочному докладу МГЭИК. При расчете косвенных энергетических выбросов используется как региональный, так и рыночный методы, при этом при расчете выбросов 2024 года применен коэффициент несертифицированного остатка генерации.

Наш подход, основанный на операционном контроле, позволяет эффективно управлять и сокращать выбросы на всех предприятиях Группы «Мечел» с вкладом в совокупные выбросы Компании более чем 99%¹. Для определения среднесрочных и долгосрочных целей по снижению выбросов парниковых газов в качестве базового установлен 2020 год.

Выбросы парниковых газов за 2024 год в сфере охвата 1 и 2 составили 14,74 млн т CO₂-экв.

«Дорожная карта» создания системы учета парниковых газов



Сокращение выбросов парниковых газов относительно 2020 года и год от года, %				
	2021	2022	2023	2024
Сокращение выбросов относительно 2020 года (охваты 1 и 2)	-2,76	-5,39	-12,37	-13,73
Год от года (охваты 1 и 2)	-2,76	-2,70	-7,37	-1,55

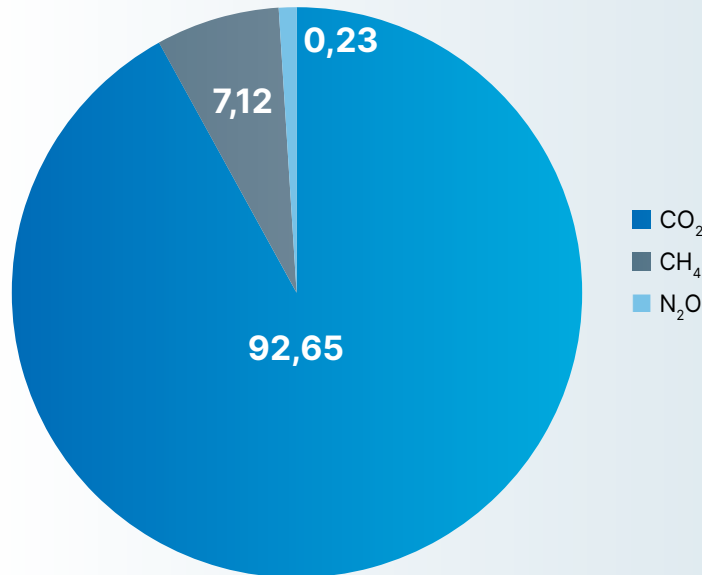
Сокращение выбросов парниковых газов в первую очередь связано с сокращением объемов производственной деятельности из-за рыночной конъюнктуры и ремонтных программ, а также с внедрением мероприятий по охране окружающей среды и энергоэффективности.

«Мечел» придерживается цели по последовательному сокращению выбросов парниковых газов темпами не менее 1,5% в год на протяжении периода с 2020 до 2030 года.

¹ ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Порт Мечел-Темрюк».

² Расхождение с данными в предыдущем отчете обусловлено уточнением исходной информации и переходом к наиболее точным методам оценки.

Структура выбросов парниковых газов в сферах охвата 1 и 2 в 2024 году, %

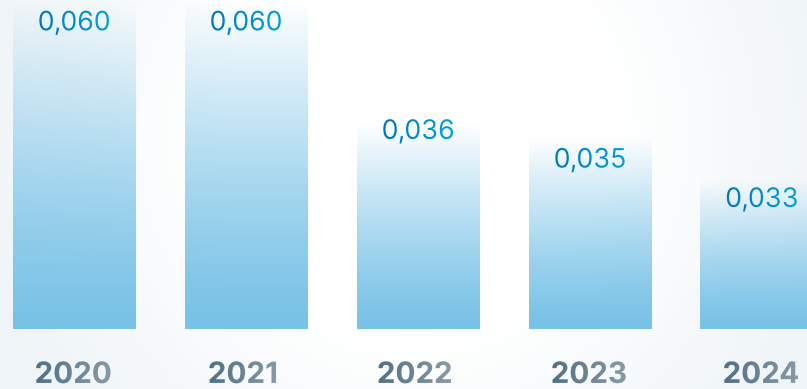


Структура выбросов парниковых газов в сферах охвата 1 и 2 в 2024 году, т CO₂-экв.

Углекислый газ (CO ₂)	13 661 776,527
Метан (CH ₄)	1 050 441,845
Закись азота (N ₂ O)	33 889,837

GRI 305-4

Интенсивность фактических выбросов парниковых газов (в области охвата 1 и 2), млн т CO₂-экв./ млрд руб.



Мероприятия по сокращению выбросов парниковых газов

В настоящее время «Мечел» реализует ряд экономически и технологически доступных мер по декарбонизации своей деятельности.

Повышение энергоэффективности:

- Оптимизация энергопотребления в зданиях и производственных процессах;
- Внедрение энергоэффективных технологий и материалов для исключения нерационального расхода ресурсов;
- Применение принципов бережливого производства.

Оптимизация логистики:

- Обеспечение эффективной транспортировки продукции;
- Переход на виды топлива с более низкой углеродоемкостью.

«Мечел» также активно проводит обзор перспективных технологий для дальнейшего сокращения выбросов в среднесрочной и долгосрочной перспективе, подтверждая приверженность целям устойчивого развития.



Климатические риски

GRI 201-2

ПАО «Мечел» направляет усилия на повышение устойчивости к последствиям изменения климата и совершенствование системы управления климатическими рисками. Для достижения этих целей Компания планирует внедрить механизм регулярной оценки как физических, так и переходных рисков, связанных с изменением климата. На основе полученных данных будут разрабатываться конкретные меры для минимизации выявленных рисков. Помимо этого, в Компании планируют проводить анализ потенциальных возможностей, которые могут возникнуть в контексте климатической повестки, способствуя интеграции экологических аспектов в стратегическое планирование.

Физические климатические риски	Переходные климатические риски	Возможности
риски, связанные с негативными последствиями, вызванными природными явлениями вследствие изменения климата: экстренные, связанные с внезапными событиями, или систематические, связанные с долгосрочными изменениями климатических характеристик и условий.	риски, связанные с переходом к низкоуглеродной экономике, в том числе в ответ на меры, принимаемые правительствами и органами регулирования для предотвращения климатических изменений.	появляются как при минимизации климатических рисков, так и при активной работе по восстановлению и регенерации экосистем, а также через стратегическое преобразование бизнес-моделей, продуктов, услуг, рынков и инвестиций.

«Мечел» анализирует и оценивает климатические риски, влияющие на деятельность предприятий Группы, в соответствии с требованиями МСФО S2. В конце 2024 года мы провели инвентаризацию климатических рисков предприятий Группы за 10 лет (с 2014 по 2024 год). Выявленные физические и переходные риск-факторы представлены в таблице и на карте далее.

?

[Подробнее об управлении рисками см. раздел «Управление рисками в области устойчивого развития»](#)

Риск-факторы «Мечела», связанные с изменением климата

Факторы, приводящие к наступлению физических рисков

Острые риски:

- Лесные пожары;
- Наводнения;
- Грозы;
- Осадки;
- Гололед.

Хронические риски:

- Рост средних температур в летний период — аномальная жара;
- Снижение средних температур в зимний период — аномальный холод;
- Увеличение количества случаев наступления экстремально низких и высоких температур;
- Увеличение частоты возникновения сильных ветров;
- Таяние многолетнемерзлых пород (ММП).

Факторы, приводящие к наступлению переходных рисков

Регуляторные риски:

- Введение платы за прямые выбросы парниковых газов в России и формирование рынка углеродных единиц;
- Обновление законодательства в России, регулирующего вопросы, связанные с изменением климата;
- Изменение требований регуляторов;
- Введение трансграничного углеродного регулирования (ТУР) в Азии и странах СНГ;
- Дополнительные издержки, связанные с необходимостью формирования климатической отчетности в соответствии с МСФО S2.

Репутационные риски:

- Изменение запросов со стороны инвесторов;
- Снижение репутации среди стейкхолдеров;
- Участие в судебных процессах по искам, связанным с обвинениями в гринвошинге.

Технологические риски:

- Устаревание используемых технологий и необходимость в обновлении производств;
- Появление новых низкоуглеродных технологий, применимых в производстве стали;
- Затраты, вызванные необходимостью внедрения технологий, позволяющих сократить выбросы парниковых газов.

Рыночные риски:

- Изменение спроса на продукцию;
- Увеличение стоимости электрической энергии в России.

Карта климатических рисков

Факторы, приводящие к наступлению физических рисков,
выявленные в 2014-2024 годах.





Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Определение стратегического вектора, формулирующего общее видение и степень значимости климатической повестки для Группы.

Энергопотребление и энергоэффективность

Ключевые результаты

Общее потребление энергии
предприятиями

159 110

ТДж (-4% к 2023 г.)

Энергоемкость производства
стали

35,0

ГДж/тн (-2% к 2023 г.)

Потребление топлива
из невозобновляемых источников
предприятиями

153 861

ТДж (-5% к 2023 г.)

Эффект в 2024 году от реализации
мероприятий по повышению
энергоэффективности

47,7

млн руб.

Подход к управлению

GRI 3-3

Эффективное управление энергопотреблением является стратегически важной целью для Группы «Мечел». Оно позволяет компаниям холдинга одновременно решать несколько ключевых задач: оптимизировать производственные затраты, повышать энергоэффективность и минимизировать углеродный след.

Особенность операционной деятельности Группы заключается в высокой энергоёмкости горнодобывающего и металлургического производства, что требует значительных объёмов различных видов топливно-энергетических ресурсов. Надёжное и бесперебойное энергоснабжение является критически важным условием для стабильной работы всех производственных активов компании.

В этих условиях развитие системы рационального энергопотребления становится одним из приоритетных направлений деятельности «Мечела». Энергетическая политика компании базируется на принципах максимально эффективного использования природных энергоресурсов и системного поиска и реализации потенциала энергосбережения, а именно:

- повышение энергетической эффективности благодаря рациональному управлению технологическими процессами и использованию инноваций;
- уменьшение уровня загрязнения окружающей среды, связанного с потреблением топливно-энергетических ресурсов;
- постоянное улучшение системы управления энергетической эффективностью и энергосбережением, руководствуясь требованиями международного стандарта ISO 50001:2011, Федерального закона №261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».



Тексты документов представлены
на официальном сайте Компании.

Структура управления вопросами энергосбережения и энергоэффективности

В структуре Группы действуют собственные энергетические активы, обеспечивающие электричеством добывающие и производственные предприятия, а также дочерние компании. Координацию вопросов, связанных с энергосбережением и повышением энергоэффективности, осуществляет ООО «Мечел-Энерго».

Структура управления энергосберегающими мероприятиями



Комитет по инвестициям и стратегическому планированию Совета директоров ПАО «Мечел» отвечает за вопросы, связанные с энергоснабжением и энергоэффективностью в Компании. В 2024 году на заседаниях Комитета были рассмотрены различные аспекты, касающиеся энергосбережения и повышения энергоэффективности, включая:

- итоги реализации энергосберегающих проектов в отчётном году, в частности, модернизация систем производственного освещения;
- итоги внедрения Производственной системы;
- итоги выполнения Программы мероприятий по повышению эффективности операционной деятельности;
- рассмотрение Программы модернизации систем производственного освещения на предприятиях Группы «Мечел» на 2025-2030 гг.;
- планы по реализации энергосберегающих проектов в 2025 году, включая выделяемый на реализацию бюджет и прогнозируемый экономический эффект.

Энергетическая результативность

«Мечел» ежегодно осуществляет учёт выработанной и потребленной энергии внутри Группы, принимая во внимание масштабы и разнообразие использования топливно-энергетических ресурсов на предприятиях Группы.

По сравнению с 2023 годом в 2024 году предприятия Группы уменьшили выработку электроэнергии на 15,9%, потребление топлива из невозобновляемых источников — на 5%.

Выработка электроэнергии по Группе

	2022	2023	2024
Произведено электроэнергии, ГВт*ч	2 315	2 327	1 957
Произведено теплотенергии, тыс. ГКал	5 950	5 805	5 800

Выработка энергии по энергетическому сегменту Группы (ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», ТЭЦ ПАО «ЧМК») в 2024 году:

Объём выработки электроэнергии

1 953 377
тыс. кВт*ч

Объём выработки теплотенергии

5 237,2
тыс. ГКал

Доля собственной генерации в общем потреблении электроэнергии Группы¹, %



Снижение выработки собственной электроэнергии в 2024 году относительно 2023 года произошло из-за выполнения расширенных ремонтов генерирующего оборудования.

¹ Без учета генерации ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС»



Установленная мощность собственных генерирующих источников энергии Группы «Мечел»

Наименование	Установленная электрическая мощность, МВт	Установленная тепловая мощность, ГКал*ч	Вид топлива
ТЭЦ ПАО «ЧМК»	229,0	1 392,3	коковый, доменный, природный газ
ТСП ООО «Мечел-Энерго» на площадке ПАО «ЧМК»	-	705,3	доменный, природный газ
ТЭЦ ООО «Мечел-Энерго» г. Видное на площадке АО «Москокс»	24,7	183,6	коковый, природный газ
Котельная ООО «Мечел-Энерго» г. Чебаркуль на площадке ПАО «Уральская кузница»	3,5	232,0	природный газ
Котельная ООО «Мечел-Энерго» г. Ижевска на площадке ПАО «Ижсталь»	-	268,0	природный газ
Котельная ООО «Мечел-Энерго» г. Белорецка на площадке АО «Белорецкий металлургический комбинат»	-	339,0	природный газ
ГРЭС ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС» ¹ г. Калтана	501	506,0	уголь (резервное топливо — мазут)
Котельные ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС»	-	328,0	уголь
Котельная АО «Взрывпром Юга Кузбасса»	-	1,3	уголь
Дизель-генератор, котельная АО ХК «Якутуголь»	0,5	0,8	дизельное топливо, уголь
Котельная ПАО «Коршуновский ГОК»	-		уголь
Котлы в воздухонагревательные установки, топки для сушки угля ПАО «Южный Кузбасс»	-	649	уголь
Дизель-генераторные установки, дизельные тепловые пушки, дизельные передвижные осветительные установки ООО «ЯРК»	1,15	0,04	дизельное топливо
Электрокотлы ООО «БЗФ»	5,0	-	электроэнергия
Котельная АО «Вяртсильский метизный завод»	-	0,1	дизельное топливо
Дизель-генераторные установки, котельная АО «Торговый порт Посьет»	2,9	3,2	дизельное топливо для ДЭС, котлы — уголь

На двух электростанциях Компании электроэнергия вырабатывается с преимущественным использованием вторичных топливных газов металлургического и коксохимического производства. Эти виды топлива обеспечивают производство более 50% электроэнергии, необходимой ПАО «ЧМК», а для ТЭЦ АО «Москокс» коксовый газ является основным топливом энергетического оборудования.

¹ Вся выработанная электроэнергия в соответствии с законодательством передается на оптовый рынок электроэнергии, откуда в т. ч. закупается предприятиями Группы «Мечел» в Кузбассе.



GRI 302-1

Потребление топлива из невозобновляемых источников по видам топлива

	2022	2023	2024
Природный газ, тыс. куб. м	1 936 122	1 990 857	1 952 655
Мазут, т	12 054	21 790	36 524
Уголь ¹ , т	3 691 105	3 681 584	3 311 059
Кокс (полукокс) сторонних поставщиков, т	4 933	4 081	3 566
Дизельное топливо, т	79 853	90 240	114 411
Бензин автомобильный, т	1 264	1 281	1 292

Потребление топлива из возобновляемых источников по видам топлива²

	2022	2023	2024
Прочие виды топлива, т	18 120	20 868	23 640

Потребление энергии от сторонних поставщиков

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024
Электроэнергия	ГВт*ч	3 495	3 194	3 377
	ТДж	12 581	11 499	12 157
Тепловая энергия	тыс. Гкал	418	440	437
	ТДж	1 752	1 846	1 829
Совокупный объём	ТДж	14 333	13 345	13 986

Объёмы потребления собственной сгенерированной энергии

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024
Электроэнергия	ГВт*ч	1 279	1 533	1 317
	ТДж	4 603	5 520	4 741
Тепловая энергия	тыс. Гкал	3 571	3 611	3 420
	ТДж	14 962	15 131	14 332
Совокупный объём	ТДж	19 565	20 651	19 073

Объёмы потребления энергии в целом по Группе²

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024
Электроэнергия	ГВт*ч	4 773	4 727	4 694
	ТДж	17 184	17 019	16 898
Тепловая энергия	тыс. Гкал	3 989	4 052	3 857
	ТДж	16 715	16 977	16 161
Совокупный объём	ТДж	33 899	33 996	33 059

Объёмы продаж собственной сгенерированной энергии

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024
Электроэнергия	ГВт*ч	1 036	794	640
	ТДж	3 729	2 858	2 303
Тепловая энергия	тыс. Гкал	1 663	1 566	1 600
	ТДж	6 967	6 561	6 704
Совокупный объём	ТДж	10 696	9 419	9 007

Баланс потребления энергии в Группе, ТДж

Показатель	2022	2023	2024
1. Потребление топлива, в том числе:	159 829	162 378	154 131
из невозобновляемых источников:	159 622	162 140	153 861
Природный газ	65 730	67 460	66 284
Коксовый газ, образованный в производственных процессах ³	17 022	17 832	15 827
Доменный газ, образованный в производственных процессах ³	20 142	20 905	19 623
Мазут	484	875	1 466
Уголь	89 824	89 801	81 095
Кокс (полукокс) сторонних поставщиков ⁴	137	114	99
Дизельное топливо	3 392	3 834	4 861
Бензин автомобильный	55	56	56
из возобновляемых источников:	207	238	270
Прочие виды топлива	207	238	270
2. Потребление энергии (со стороны), в том числе:	14 333	13 345	13 986
- электроэнергии	12 581	11 499	12 157
- тепловой энергии ⁵	1 752	1 846	1 829
3. Отпуск произведенной энергии (на сторону), в том числе:	10 696	9 419	9 007
- электроэнергии	3 729	2 858	2 303
- тепловой энергии	6 967	6 561	6 704
Потребление энергии, всего (1) + (2) - (3)	163 466	166 304	159 110

¹ В том числе уголь, используемый в качестве сырья для коксохимической продукции.

² В качестве прочих видов возобновляемых источников топлива при технологических операциях использовались щепа и пиломатериалы.

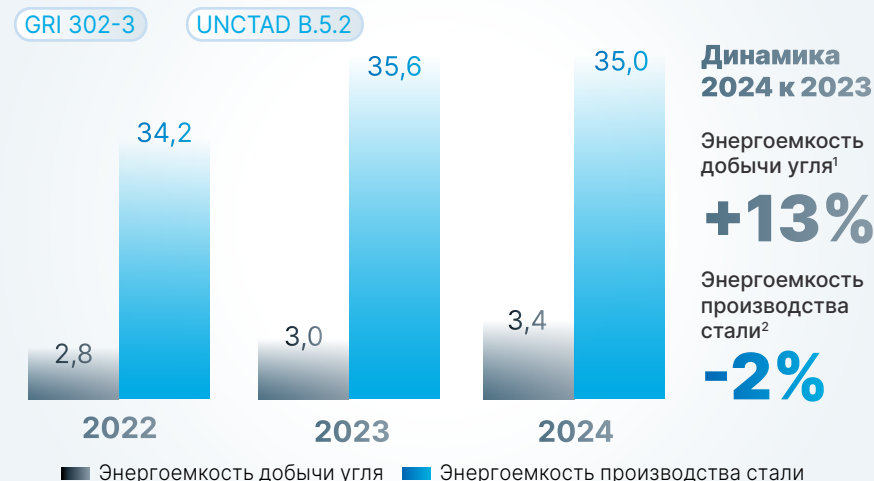
³ Показатели потребления коксового и доменного газов не учитываются в общей сумме энергопотребления Компании и в сумме потребления из невозобновляемых источников ввиду того, что данные топливно-энергетические ресурсы образованы в процессе производства и являются вторичными видами топлива.

⁴ Не учитывается в расчете кокс и полукокс произведенный в производственных процессах Компании (АО «Москокс», ООО «Мечел-Кокс»), т. к. энергия учтена в топливе угле как сырье для их изготовления.

⁵ Предприятия Группы «Мечел» являются поставщиками тепловой энергии для нужд ЖКХ (населения): в Metallургическом районе г. Челябинска, части микрорайонов г. Белорецка, Калтанском и Осинниковском городских округах.

⁶ При расчете энергоёмкости внутри организации использовано значение общего потребления энергии в Группе «Мечел» (без учета отпущенной энергии на сторону). В знаменателе — производство продукции Группы компаний (уголь(добыча), чугун, сталь).

Энергоёмкость предприятий ГК Мечел, ГДж/т



Показатель удельного энергопотребления всей Группы «Мечел» в пересчете на выручку по МСФО составил

410,6 **+0,2%**
ГДж/млн руб. **к 2023 г.**

«Кузбассэнергосбыт» получил награду за вклад в организацию Всероссийского фестиваля энергосбережения и экологии «Вместе ярче — 2024».

Компания получила благодарность Министерства жилищно-коммунального и дорожного комплекса Кузбасса за активное участие и вклад в организацию мероприятий, проводимых в рамках Всероссийского фестиваля энергосбережения «Вместе ярче». В 2024 году в фестивале, посвящённом популяризации профессий топливно-энергетического комплекса, приняли участие более 325 тыс. жителей региона. «Кузбасс-энергосбыт» не только организовал мероприятия на основной площадке фестиваля в г. Белове, но и разработал Activity book с заданиями и советами по энергосбережению для детей дошкольного возраста.

Повышение энергоэффективности

На предприятиях Группы «Мечел» реализуются программы энергосбережения. В программах в т. ч. учитываются предложения сотрудников компании, порядок рассмотрения которых определён в Регламенте инвестиционной деятельности, Положениях о подаче предложений по улучшению. Ежегодно разрабатываются планы экономии энергоресурсов.

GRI 302-4

Общий объём целевого финансирования проектов в рамках программы повышения энергоэффективности и оптимизации издержек в 2024 году достиг 47,5 млн рублей. Экономия, полученная в 2024 году за счет реализации мероприятий по повышению энергоэффективности, — 47,7 млн руб.

Предполагаемый экономический эффект за 2025 год от реализованных мероприятий по энергоэффективности составит

74 млн руб.

Основные реализованные инициативы

Компания проводит мероприятия, направленные на своевременный ремонт и модернизацию оборудования с целью повышения показателей энергоэффективности. В 2024 году среди реализованных инициатив были следующие:

- капитальный ремонт котлов №2, 3 и 9 с комплексной заменой поверхностей нагрева (ПАО «ЮК ГРЭС»);
- перевод охлаждения кольцераскатной машины KPM-50 водой из городского водопровода на охлаждение водой их системы оборотного водоохлаждения (ПАО «Уральская кузница»);
- установка системы автоматического регулирования подачи воды в закалочные ванны термического отделения КПЦ в зависимости от температуры (ПАО «Уральская кузница»);
- упорядочение времени включения вентиляторов на вентиляторных градирнях в зависимости от температуры окружающей среды (ПАО «ЧМК»);
- замена рассекателей воды на брызгальных устройствах систем орошения труб Вентури газоочистки доменной печи №1 (ПАО «ЧМК»);
- снижение потребления электроэнергии электроприводов стана 150 с помощью системы лазерной центровки валов SA-4600 (АО «Белорецкий металлургический комбинат»);
- рекуперация тепла продувочной воды паровых котлов на ХВО ТЭЦ на площадке АО «Москокс» (ООО «Мечел-Энерго»);
- снижение тепловых потерь через изолированную поверхность трубопроводов котельной (Белорецкий филиал ООО «Мечел-Энерго»);
- установка интеллектуальных приборов учета в многоквартирных домах гарантирующим поставщиком (ПАО «Кузбассэнергосбыт»).

Итоги программы сокращения издержек в 2024 году

Суммарный объем сэкономленной электрической энергии

16 374
тыс. кВт*ч

Суммарный объем сокращения потребления природного газа

796
тыс. м³

Общая экономия энергоресурсов

86 149
ГДж

Южно-Кузбасская ГРЭС прошла аттестацию генерирующего оборудования и подтвердила возможность выработки мощности в объеме 336 МВт.

Аттестацию проводил Системный оператор Единой энергетической системы России. В ходе восьмичасового тестирования, включавшего запуск основных агрегатов на полную мощность, была подтверждена способность станции обеспечивать надёжное энергоснабжение потребителей в рамках установленной мощности. Для достижения загрузки станции до 336 МВт были задействованы девять котлоагрегатов.

Ключевое место среди реализованных проектов занимает модернизация систем производственного освещения с использованием светодиодного оборудования. Всего за отчётный год было заменено 6 689 ртутных и люминесцентных светильников на светодиодные.

¹ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь».

²На площадке ПАО «ЧМК», с учетом других предприятий Группы, вовлеченных в процесс.



Итоги реализации концепции Производственной системы

На предприятиях Группы «Мечел» внедряется Производственная система, направленная на повышение операционной эффективности, снижение издержек, устранение потерь и вовлечение сотрудников в процесс улучшений. По итогам 2024 года экономический эффект от её реализации превысил 1 млрд рублей. Наибольший вклад внесли предложения по улучшениям (443,5 млн рублей) и методика решения проблем (454,5 млн рублей).

Эффективность показали также такие инструменты, как доска решения проблем и SMED (быстрая переналадка)¹. За год на досках было решено 77% из почти 9 тысяч выявленных проблем. Применение SMED позволило сократить время переналадки оборудования в среднем на 28%, что снизило трудозатраты и повысило производительность.

Параллельно с внедрением системы развиваются методологическая база и единый образовательный процесс. В 2024 году на Челябинском металлургическом комбинате открылся учебный класс «Фабрика процессов», где сотрудники обучаются, обмениваются опытом и отбатывают навыки на практике.



«Зеленые» источники потребления энергии

Компания активно рассматривает и тестирует перспективные направления, в том числе повышение доли использования энергии от возобновляемых источников. В 2024 году приобретена осветительная передвижная установка «Светогор» 6-400С на солнечных батареях для замены передвижной осветительной мачты, работающей на дизельном топливе.

Доля ВИЭ (ветрогенерации, солнечной генерации) в потребленной электроэнергии приобретенной со стороны для предприятий Группы «Мечел», в 2024 году составила 2,6%².



¹ Быстрая переналадка, или SMED (Single-Minute Exchange of Dies — дословно «быстрая смена пресс-форм»), — это методика, представляющая собой набор организационных и технических методов, которые используются для сокращения времени переналадки или переоснастки оборудования.

² Информация приведена на основе данных Системного оператора Единой энергетической системы (АО «СО ЕЭС»).



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Продолжить модернизацию систем производственного освещения предприятий с использованием светодиодного оборудования.
- Определить эффективность круглогодичной эксплуатации осветительной передвижной установки «Светогор» 6-400С на солнечных батареях на Сиваглинском месторождении для масштабирования опыта.
- Продолжить модернизацию градирни станции №6 ТЭЦ ПАО «ЧМК».
- Порт Посьет - выполнить технологическое присоединение ПС 35/6 кВ «Мечел» к электрическим сетям для отказа от дизельной генерации электроэнергии при размораживании вагонов с углем в зимний период.

Цель на среднесрочную перспективу

- Довести обеспеченность электроэнергией собственного производства в общем энергопотреблении Группы «Мечел» до 50% к 2035 году.



Социальный аспект



Ключевые результаты 2024 года

- **45 681 человек** — численность работников на конец года.
- **35%** сотрудников — женщины.
- **26%** — текучесть кадров.
- **92%** сотрудников охвачено коллективными договорами.

Ключевые события 2024 года

- Реализован третий этап проекта по унификации подходов к формированию базовой оплаты труда (тарифных ставок).
- Продолжена реализация проекта по применению единых принципов при установлении КПЭ персонала.
- Внедрена корпоративная программа поощрения «Мечел.Признание».
- Стартовала корпоративная премия «Человек года».
- Утверждена ежегодная церемония «Посвящение в «Мечел» для работников, достигших стажа 1 год в компании.
- Внедрена программа «Мечел.Забота».
- Стартовала Школа «Достояние Мечела».
- Проведена Школа преподавателей.
- Проведен Молодежный форум.
- Проведены межгрупповые и дивизиональные корпоративные конкурсы профессионального мастерства.
- Систематизировано проведение профессиональных праздников.
- Продолжена автоматизация процессов управления персоналом на базе платформ 1С:ЗУП и ЭДО-Сервис.

Сотрудники «Мечела»

Подход к управлению

GRI 3-3

Сотрудники предприятий — ключевая ценность для Группы. Для них создаются комфортные и безопасные условия труда, ежегодно проводится индексация заработной платы и социального пакета, а также организуются обучающие программы и мероприятия для отдыха и развлечений.

Структура управления

На уровне Группы

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ПАО «МЕЧЕЛ»

КОМИТЕТ ПО НАЗНАЧЕНИЯМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ

ДИРЕКЦИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

На уровне дивизионов

ДЕПАРТАМЕНТ/УПРАВЛЕНИЕ/ОТДЕЛ
ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

На уровне предприятий

ДЕПАРТАМЕНТ/УПРАВЛЕНИЕ/ОТДЕЛ
ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Все составляющие управленческой деятельности по рекрутингу, обучению, организации оплаты труда и мотивации, координации социального обеспечения и др.

Консолидация данных по персоналу от производственных предприятий, решение возникающих оперативных вопросов и распространение принятых к внедрению политик ПАО «Мечел».

На заседаниях Комитета по назначениям и вознаграждениям рассматривается внутренняя отчетность и доклады по результатам работы и планам на будущее, предоставляемые Дирекцией по управлению персоналом. В 2024 году Комитет рассмотрел следующие вопросы:

- ход реализации Отраслевых соглашений, взаимодействие ПАО «Мечел» с объединениями работодателей и профсоюзами;
- согласование кандидатур при их назначении на высшие руководящие должности в структурах ПАО «Мечел»;
- реализация проектов по повышению эффективности управления персоналом Группы и кадровом резерве Группы;
- анализ профессиональной квалификации кандидатов, номинированных в Совет директоров ПАО «Мечел»;
- анализ текущих и ожидаемых потребностей Компании в отношении профессиональной квалификации членов Правления, Генерального директора ПАО «Мечел» и иных ключевых руководящих работников, продиктованных интересами конкурентоспособности и развития Компании;
- соответствие структуры Совета директоров ПАО «Мечел» масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям Общества, профилю рисков.

Генеральный директор ежегодно утверждает стратегические задачи в сфере управления персоналом, которые затем реализуются на всех предприятиях Группы. Это позволяет выстраивать четкую и согласованную политику в области HR.

Служба по работе с персоналом определяет методологию, осуществляет контроль и принимает стратегические решения. Ответственные сотрудники напрямую взаимодействуют с работниками предприятий, контролируют проведение корпоративных мероприятий и следят за соблюдением трудовых прав.

На всех предприятиях Группы действуют общие HR-политики ПАО «Мечел», охватывающие ключевые аспекты работы с персоналом: от подбора и обучения до системы оплаты труда и социальной поддержки. Эти принципы детализированы в локальных нормативных актах каждого предприятия, что обеспечивает единообразие подходов при сохранении гибкости в зависимости от специфики конкретного производства. Такая система позволяет эффективно управлять человеческими ресурсами, создавая условия для развития компании.



Автоматизация кадровых процессов

GRI 404-3

В 2024 году Компания продолжила работу по автоматизации кадровых процессов, в результате чего были достигнуты следующие цели:

1. Завершены работы по автоматизации бизнес-процессов в ЭДО-Сервис, а именно: улучшена работа по следующим процессам: подготовка нового коллективного договора и внесение изменений в действующий, сокращение численности, договорная работа, законодательная отчетность, назначение корпоративной пенсии, актуарная оценка долгосрочных пенсионных обязательств.
2. В отчётном году компания успешно внедрила автоматизированную систему для расчёта и начисления компенсаций работникам за горячее питание в столовых предприятия, также была автоматизирована процедура контроля численности участников по договорам добровольного медицинского страхования в рамках корпоративной программы «Мечел.Забота».
3. Утвержден проект по реализации КЭДО (замена кадрового бумажного документооборота на электронный согласно ФЗ-377); выбран подрядчик для реализации в результате проведения торгово-закупочной процедуры; проводились работы по оформлению документации на проект, технического задания.
4. Разработан электронный наряд на сдельные работы для ПАО «ЧМК».
5. Реализовано более 1000 задач в системе кадрового учета и расчета заработной платы «1С:Зарплата и управление персоналом» (1С:ЗУП).
6. Реализован функционал автоматического построения организационной структуры в 1С:ЗУП на дату запроса с учетом численности подразделений.
7. Введена в промышленную эксплуатацию система дистанционного обучения для АО «БМК» — iSpring Learn.

Автоматизация процессов с использованием платформ 1С:«Зарплата и управление персоналом» 1С:ЗУП и ЭДО-Сервис

- способствует унификации подходов в предоставлении корпоративных льгот;
- повышает уровень контроля, эффективности и прозрачности выполнения кадровых функций;
- сокращает трудозатраты сотрудников бизнеса и ОЦО.

На 2025 год запланирована автоматизация учёта и начисления компенсаций за проезд к месту работы в рамках программы «Нам по пути», направленной на привлечение сотрудников из отдалённых населённых пунктов с ограниченной инфраструктурой.



Механизмы обратной связи

В Группе действует целый ряд современных инструментов для поддержания эффективной коммуникации с сотрудниками и оперативного реагирования на возникающие вопросы. Эти механизмы не только помогают выявлять проблемы на ранних этапах, но и позволяют своевременно принимать меры для их устранения, минимизируя возможные негативные последствия.

В Компании функционирует колл-центр, где собираются и оперативно анализируются запросы работников по различным вопросам. Среди наиболее распространённых тем обращений — трудовые отношения и соблюдение норм трудового законодательства.

Сотрудники могут воспользоваться телефонами горячей линии ПАО «Мечел»: +7 495 921-17-27 или +7 495 221-88-88 (доб. 6-22-55), а также отправить письменное обращение на электронный адрес: sos@mechel.com. Такие каналы связи обеспечивают конфиденциальность и отсутствие преследования.

Важно отметить, что за весь 2024 год не было зафиксировано ни одного случая обращения, связанного с нарушением прав человека. Это подтверждает высокий уровень социальной ответственности Компании и эффективность существующих механизмов защиты прав сотрудников.

Личный кабинет сотрудника

В 2024 году было продолжено развитие личного кабинета (ЛК) сотрудника. К концу 2024 года ЛК был доступен для работников 49 юридических лиц, функции управления персоналом которых были ранее переданы в ОЦО. Количество пользователей, регулярно использующих функции ЛК, составило более 30 тыс. человек.

~50 000

запросов формируется в личном кабинете
сотрудника ежемесячно

~30 000

расчётных листов по заявкам сотрудников
формировалось ежемесячно в 2024 году

Сотрудникам всегда доступны в ЛК:

- остаток отпусков;
- история кадровых перемещений;
- должностная инструкция и Положение о подразделении;
- новости Компании;
- контакты ОЦО;
- вакансии в рамках Группы.

Можно заказать и получить по запросу:

- расчётный лист за любой период;
- график отпусков;
- справки;
- копии кадровых документов.

Кадровый состав

GRI 2-7

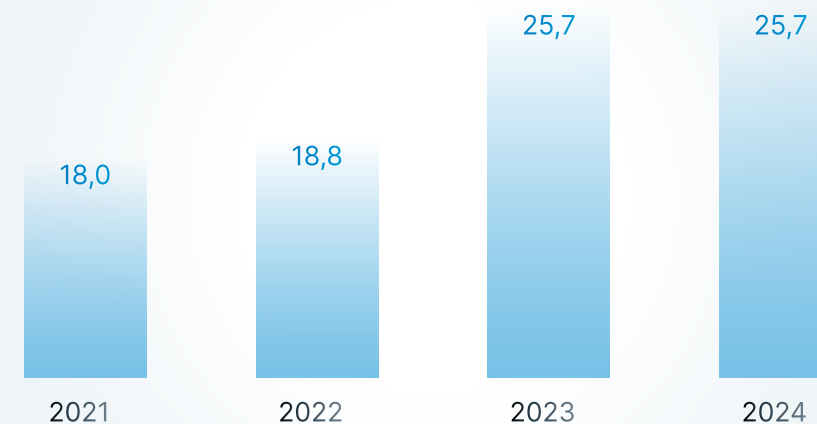
В 2024 году численность персонала Компании на конец года составила 45 681 человек¹. На условиях полной занятости в «Мечеле» работают 45 517 человек, на основе бессрочных трудовых договоров — 44 395 сотрудника.

В 2024 году было принято на работу 11 673 новых сотрудника, что на 21% выше показателя предыдущего года. Такой эффект достигнут в том числе за счет применения оптимальных методов привлечения кадров (см. раздел «Привлечение персонала», стр. 58). Отношение количества нанятых сотрудников к общему количеству сотрудников — 26%.

GRI 401-1 Нанятые и уволенные сотрудники, чел.



GRI 401-1 Общая текучесть персонала, %



В 2024 году проблема нехватки персонала еще более обострилась: на рынке труда по-прежнему серьезный дефицит квалифицированных специалистов рабочих профессий.

Чтобы справиться с этим вызовом, «Мечел» продолжает реализовывать мероприятия по привлечению и развитию персонала. Компания активно внедряет современные системы наставничества, создает эффективные программы профессионального обучения и повышения квалификации. Особое внимание уделяется популяризации рабочих профессий через взаимодействие с учебными заведениями.

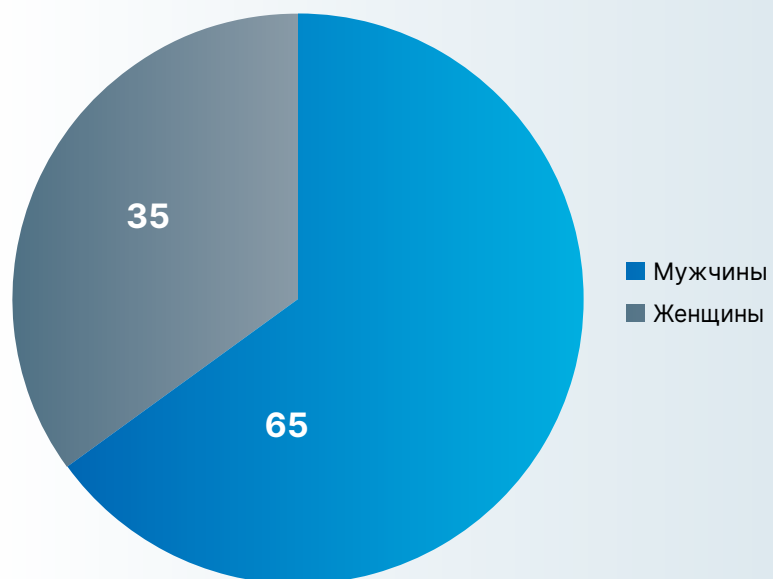
Важным направлением работы остаётся сотрудничество с вузами и ссузами, где Компания не только предоставляет студентам возможность прохождения практики, но и разрабатывает целевые программы подготовки специалистов. Такой системный подход позволяет не только решать текущие проблемы, но и формировать устойчивый кадровый резерв для будущего развития компании.

¹К численности персонала Группы здесь и далее по тексту относится численность рассматриваемых в Отчёте предприятий. Перечень данных предприятий не является полным составом Группы «Мечел».

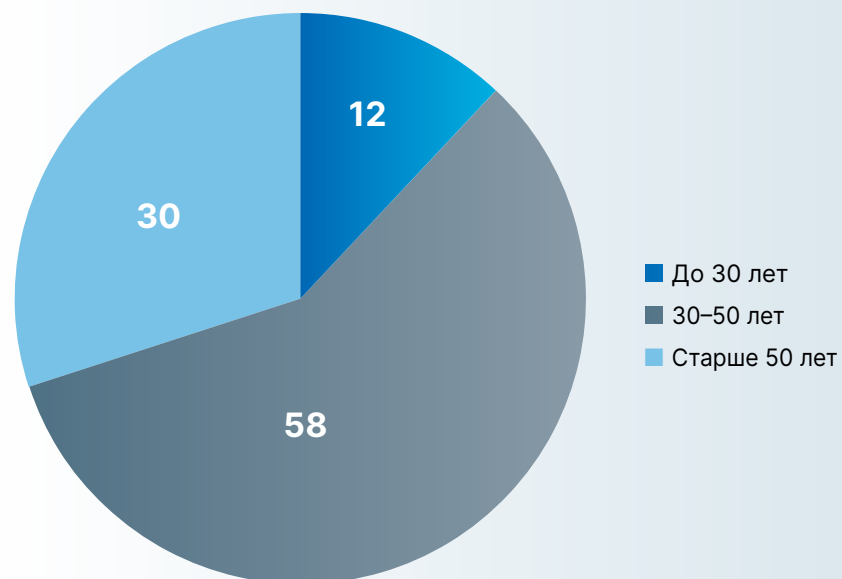
Многообразие и равные возможности

«Мечел» продолжает создавать рабочую среду, где каждый сотрудник чувствует себя частью единой команды. Компания твердо придерживается политики нулевой терпимости к дискриминации и гарантирует справедливые условия труда для всех, независимо от пола, возраста, происхождения, национальности, религиозных убеждений или других характеристик. Это способствует обогащению корпоративной культуры, развитию инноваций и укреплению командного духа.

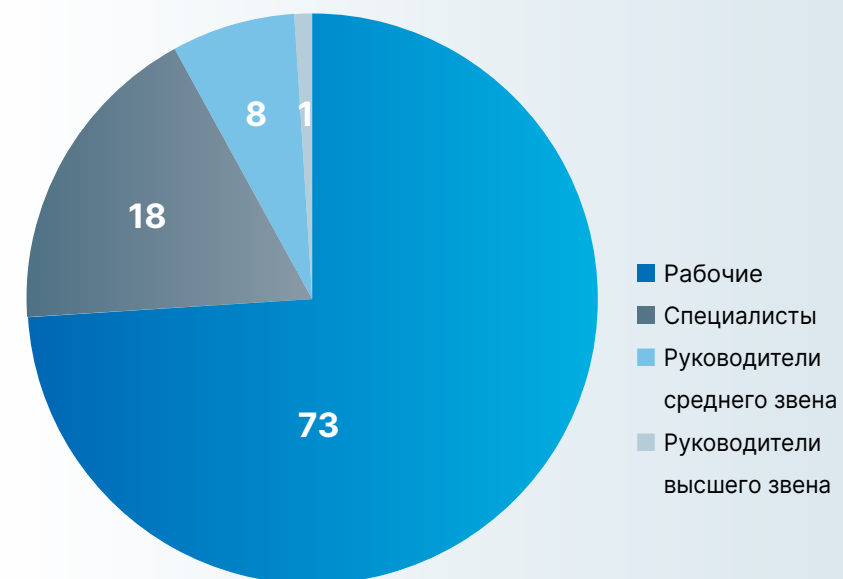
GRI 405-1 Структура персонала в 2024 году
в разбивке по полу, %



GRI 405-1 Структура персонала в 2024 году
в разбивке по возрасту, %



GRI 405-1 Структура персонала в 2024 году
в разбивке по категориям, %



Особенности металлургической и горнодобывающей отраслей, а также строгие требования российского законодательства, ограничивающие занятость женщин на производствах с вредными и опасными условиями труда, формируют гендерный баланс в Группе: 65% сотрудников составляют мужчины, а 35% — женщины.

Большинство сотрудников Группы находятся в возрастной категории от 30 до 50 лет и составляют 58% от общего числа сотрудников.

К руководителям высшего звена¹ относится 291 человек, в том числе 211 мужчин и 80 женщин. Доля женщин среди руководителей высшего звена в Группе² в 2024 году составила 27%.

Число руководителей среднего звена в 2024 году составило 3 692. В отчетном периоде в Группе работали 8 110 специалистов и 33 588 рабочих.

¹ К руководителям высшего звена относятся генеральный/управляющий директор, директора производственных подразделений и других функций до директора департамента включительно.

² Согласно периметру отчетности.

Мотивация и оплата труда

Чтобы поддерживать высокую мотивацию сотрудников и способствовать достижению целей Компании, «Мечел» уделяет особое внимание формированию системы вознаграждений, которая включает прозрачные критерии оценки эффективности, конкурентную оплату труда и разнообразные программы мотивации — как материальные бонусы, так и нематериальные стимулы, такие как признание заслуг и возможности для профессионального роста. Ежегодная индексация заработных плат становится неотъемлемой частью этой стратегии, укрепляя доверие сотрудников к компании.

В 2024 году «Мечел» сосредоточил свои усилия на двух ключевых направлениях совершенствования системы оплаты труда. Первое — унификация тарифных ставок, что позволяет сделать систему более справедливой и понятной для всех сотрудников. Второе — развитие проекта по стандартизации ключевых показателей эффективности (КПЭ), чтобы чётко соотносить результаты работы с вознаграждением. Эти шаги не только повышают качество внутренних процессов, но и формируют культуру, где каждый сотрудник видит свою роль в общем успехе компании.

Унификация тарифных ставок

GRI 401-2

В 2024 году реализован третий этап проекта по унификации подходов к формированию базовой оплаты труда (тарифных ставок) рабочих на предприятиях Группы. Реализация проекта позволяет:

- обеспечить зависимость величины тарифной ставки от уровня квалификации работника, сложности и ответственности труда, условий выполнения работ и т. д.;
- обеспечить прозрачность начисления заработной платы;
- исключить случаи занижения уровня заработной платы по определённым профессиям, рабочим местам;
- исключить субъективный подход руководителей при установлении уровня заработных плат.

На третьем этапе проекта была продолжена работа с тремя крупнейшими металлургическими предприятиями Группы: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» и коксохимическими предприятиями Группы: АО «Москокс», ООО «Мечел-Кокс». Тарифные сетки оплаты труда были сформированы для рабочих следующих направлений деятельности: складское обеспечение, связь, административно-хозяйственное обеспечение, внешние и внутренние коммуникации.

Кроме вышеуказанных предприятий, в проект в 2024 году были включены три горнодобывающих предприятия Группы: ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Коршуновский ГОК» и АО ХК «Якутуголь». По ним были реализованы аналогичные

задачи и сформированы тарифные сетки оплаты труда рабочих, занятых на подземной и открытой добыче угля (руды), в транспортном обеспечении (автомобильный и железнодорожный транспорт), обогащении угля (руды), геологическом и маркшейдерском обеспечении.

В 2025 году планируется продолжить работу по унификации подходов к формированию базовой оплаты труда, включая в контур проекта другие предприятия Группы.

Унификация КПЭ

В 2024 году Компания продолжила масштабный проект по унификации ключевых показателей эффективности (КПЭ).

В рамках ранее согласованных подходов в отчётном году были стандартизированы показатели по электросталеплавильному цеху ПАО «Ижсталь», канатным цехам АО «БМК», технологическому персоналу челябинского филиала ПАО «Уральская кузница» и ООО «Мечел-Кокс», работникам, занятым продвижением принципов бережливого производства.

Актуализация профильных КПЭ стала ключевым инструментом для повышения вовлечённости сотрудников. Такой подход не только стимулирует персонал к достижению поставленных целей, но и способствует формированию единой корпоративной культуры.

Программа «Инициатива»

Предприятия Группы «Мечел» активно внедряют принципы бережливого производства, фокусируясь на оптимизации процессов, сокращении потерь и создании более комфортных условий труда для сотрудников. Особое внимание уделяется развитию инструментов, которые не только повышают производительность, но и вовлекают персонал в процесс улучшений.

Реализуемая на предприятиях Группы «Мечел» концепция Производственной системы направлена на повышение операционной эффективности, снижение издержек, устранение всех видов потерь, увеличение производительности, формирование производственной культуры и вовлечение сотрудников в процесс непрерывных улучшений, достигаемых путем использования инструментов бережливого производства.

По итогам 2024 года общий экономический эффект от реализации концепции Производственной системы составил более 1 млрд рублей. Наиболее эффективными инструментами, применяемыми в рамках проекта, стали предложения по улучшениям и методика решения проблем — экономический эффект от их реализации составил 443,5 млн рублей и 454,5 млн рублей соответственно.

Эффективность применения продемонстрировали и такие инструменты Производственной системы, как доска решения проблем и SMED (быстрая переналадка), циклы улучшений и реализованные проекты. С начала 2024 года на доски решения вынесено около 9 тысяч проблем, по итогам года количество решённых проблем составило 77% от общего числа заявленных. Благодаря освоению и отработке практики SMED длительность перехода от одного производственного процесса к другому удалось сократить в среднем на 28% по всем предприятиям. Это, в свою очередь, позволило сократить трудозатраты и увеличить количество выполняемых производственных операций.

Наравне с внедрением Производственной системы на промышленных площадках продолжается разработка методологической базы и выстраивание единого образовательного процесса для работников, вовлечённых в реализацию элементов концепции.

В отчётном году на базе Челябинского металлургического комбината открыт специальный учебный класс «Фабрика процессов». В его стенах руководители и работники со всех предприятий Группы не только получают теоретические знания, но и делятся лучшими реализованными практиками Производственной системы на своих предприятиях и отрабатывают практические навыки на тренажёрах.

Коллективные договоры

GRI 2-30

Основными документами, регулирующими трудовые отношения, являются коллективные договоры предприятий Компании, в которых закреплены меры поддержки сотрудников, а также гарантии и компенсации. Договоры, как правило, заключаются сроком на три года.

UNCTAD C. 4.1.

Показатель охвата работников коллективными договорами стабилен и составил в 2024 году 92% сотрудников Группы¹.

	2021	2022	2023	2024
Количество всех сотрудников, охваченных коллективными договорами, чел.	46 144	46 043	43 387	42 092
Доля всех сотрудников, охваченных коллективными договорами, %	94%	93%	92%	92%

¹ Согласно периметру отчётности.

Обучение и развитие персонала

«Мечел» активно работает над повышением квалификации своих сотрудников путем улучшения систем корпоративного обучения и развития. Содержание образовательных программ устанавливается с учётом направлений развития Компании и анализа необходимого набора компетенций для профессионального развития сотрудников.

В 2024 году можно выделить несколько направлений, по которым велась активная работа:

- программы развития управленческих компетенций;
- подготовка кадрового резерва;
- развитие собственных учебных центров, обновление учебных программ, привлечение сотрудников в качестве внутренних преподавателей;
- сотрудничество с учебными заведениями, работа с молодежью.

Развитие управленческих компетенций

В начале года была проведена Активационная сессия по теме: «Системное управление рисками: цели, подходы, результаты» для ТОП-менеджмента компании, по итогам которой обновилось понимание ценности и значимости СУР для устойчивого развития компании и того, как на практике работает риск-ориентированный подход ведения бизнеса на разных уровнях управления Компанией. Также руководители ознакомились с успешными кейсами интеграции СУР в процессы управления Компанией.

В 2024 году стартовали первые обучающие сессии образовательной программы «Достояние Мечела» для ключевых руководителей предприятий Группы.



Апрель

В Москве был проведен двухдневный форум для ключевых руководителей предприятий Группы «Мечел» (122 человека).

1 день:

деловая игра «Зима близко», на которой отработали навыки кросс-функционального взаимодействия и эффективной коммуникации, также пришли к пониманию, что без сплоченных общих действий Компания не будет целостной и значение слова «команда» очень важно.

2 день:

участники прошли тренинг-курс «Системное мышление руководителя» и прослушали доклад первого заместителя Генерального директора о результатах и планах работ по совершенствованию Производственной системы по всем предприятиям Группы.

Сентябрь — ноябрь

По результатам индивидуальной оценки ключевых руководителей было сформировано восемь групп по разным тематикам обучения:

переговоры, навыки коммуникации и аргументации, решения конфликтов, личная эффективность руководителя — реализация решений через коллективные формы работы, практика — инструменты управления эмоциональными состояниями.

Формат проведения:

Обучение групп было организовано в разных локациях в городах присутствия группы «Мечел» на базе предприятий ПАО «ЧМК», ПАО «Южный Кузбасс» и ПАО «Ижсталь». В программу мероприятий были включены посещения производственных площадок предприятий.



Подготовка кадрового резерва

Одной из ключевых задач «Мечел» считает развитие внутрикорпоративного пула кадров для занятия руководящих должностей, который сможет обеспечить независимость от нестабильности внешнего рынка труда за счёт сохранения внутреннего кадрового потенциала и накопленного опыта.

Компания реализует программы развития кадрового резерва руководителей нескольких уровней. В программе с 2021 года участвуют АО «БМК», ПАО «ЧМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Коршуновский ГОК», АО «ХК Якутуголь», в 2022 году присоединились ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС» и АО «Торговый порт Посьет», с 2023 года — АО «Москокс» и ООО «Мечел-Кокс».

Кадровый резерв включают в себя четыре уровня: I — директор управления, директор службы, директор департамента, II — начальник цеха/карьера/разреза/шахты, III — начальник отдела/отделения, IV — начальник участка (мастер, механик, энергетик, электрик, электромеханик). Для каждого уровня предусмотрена программа подготовки. В 2023 году организовано обучение в двух школах: «Лидер Мечел» и «Мастер + руководитель».

Школа «Лидер Мечел» (I-II уровни)

В декабре 2024 года проведена вторая командообразующая сессия. Образовательные блоки состояли из следующих модулей:

- Основы эффективной коммуникации и структурирования речи;
- Искусство аргументации и убеждения, докладов и отчетности;
- Навыки публичного выступления и презентаций;
- Навыки переговоров;
- Активное слушание и взаимодействие с аудиторией;
- Убеждение и влияние в рабочих ситуациях;
- Комплексная симуляция и интеграция навыков.

Также в течение 2024 года на предприятиях АО ХК «Якутуголь», ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Уралкуз» и АО «БМК» проведены обучающие модули по темам:

- Ключевые компетенции современного лидера: выбор и принятие управленческих решений;
- Эмоциональная компетентность современного руководителя: работа с эмоциями и позитивное мышление;
- Навыки аргументации;
- Системное мышление. Управление изменениями;
- Мотивация;
- Нацеленность на результат;
- Убедительная коммуникация.

Школа «Мастер + руководитель». (III-IV уровни)

Hard skills, или «жесткие навыки», — это конкретные, измеримые технические знания и умения, необходимые для выполнения определенной работы.

Soft skills, или «мягкие навыки», — это набор личных качеств, которые не связаны напрямую с конкретной профессией, но важны для успешной работы и взаимодействия с другими людьми.

В 2024 году подготовку кадрового резерва прошли металлургический дивизион (АО «БМК», ПАО «ЧМК», ПАО «Уралкуз», Челябинский филиал ПАО «Уралкуз») и горнодобывающий (ПАО «Коршуновский ГОК», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Южный Кузбасс»).

Темы программ обучения:

- Современные технологии производства и управления на горно-обогатительном комбинате;
- Современные технологии обогащения угля;
- Современные технологии прокатного производства;
- Современные способы организации и проведения ремонтных работ на металлургическом предприятии;
- Современные технологии кузнечно-штамповочного производства.

Модули обучения управленческим навыкам:

- Управление временем руководителя;
- Организация работ (постановка задач, делегирование полномочий);
- Контроль как основная функция управления. Обратная связь;
- Управление командой, командные роли, динамика. Сложные подчиненные, способы управления конфликтом.

В 2024 году управленческим навыкам обучались сотрудники следующих предприятий: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Уралкуз», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС».

Специалисты из кадрового резерва Белорецкого металлургического комбината повысили квалификацию по корпоративной кадровой программе. Всего обучение прошли более 60 работников и руководителей среднего звена предприятия.

Обучение проходило в несколько этапов. Сначала специалисты, включенные в кадровый резерв предприятия, прошли 96-часовое онлайн-обучение в ведущем профильном вузе НИТУ МИСиС (г. Москва) по своим профессиональным направлениям (технологии и ремонтники) и успешно сдали тесты. По завершении первого этапа участников обучения ждал тренинг по управленческим навыкам, а также «домашнее задание», с которым все успешно справились.

Школа «Достояние Мечела»

В апреле в рамках Школы «Достояние Мечела» в Москве был проведен двухдневный форум для ключевых руководителей предприятий Группы «Мечел». Участие приняли 122 человека.

В первый день форума состоялась деловая игра «Зима близко», на которой участники отрабатывали навыки кросс-функционального взаимодействия и эффективной коммуникации. Во второй день участники прошли тренинг-курс «Системное мышление руководителя» и прослушали доклад первого заместителя генерального директора о результатах и планах работ по совершенствованию Производственной системы по всем предприятиям Группы.

После успешного проведения форума в Москве формат был масштабирован на регионы присутствия. По результатам индивидуальной оценки ключевых руководителей сформировали восемь групп. Обучение сотрудников было организовано в разных локациях в городах присутствия предприятий на базе предприятий ПАО «ЧМК», ПАО «Южный Кузбасс» и ПАО «Ижсталь».

В программу обучения вошли такие темы, как переговоры, навыки коммуникации и аргументации, решения конфликтов, личная эффективность руководителя, инструменты управления эмоциональными состояниями. Также были проведены экскурсии по предприятиям.

Обучение преподавателей

В отчетном году было проведено обучение внутренних преподавателей со всех предприятий Группы в Москве.

Курс состоял из четырёхдневного обучения в Москве и двух месяцев разработки и защиты проектов (обучающих курсов). Обученные сотрудники выбирали тему для обучающей программы и разрабатывали её согласно плану, включающему следующие пункты:

- проектирование бизнес-тренинга,
- ролевые и деловые игры,
- тесты,
- упражнения и разминки.

Защита проектов прошла в онлайн-формате. После защиты было составлено расписание внутреннего преподавания по разработанным курсам.

Молодежный резерв

В сентябре на базе СП «Романтика» в городе Междуреченске (ПАО «Южный Кузбасс») был проведён пятидневный молодёжный форум «Мечела». Участниками форума стали молодые сотрудники компании и студенты профильных вузов в возрасте до 35 лет, заинтересованные в участии и готовые выделить время для решения задач (всего 85 человек). В рамках форума участники проходили три обучающих курса:

1. Проектная деятельность, стадии проектирования, коммуникации в проектной команде.
2. Управление изменениями, управление рисками, бюджетирование, эффективность проекта.
3. Публичные выступления.

По итогам прохождения курсов участники разрабатывали и защищали групповые проекты.

Развитие собственных учебных центров и обновление учебных программ

Компания продолжает совершенствовать собственные системы подготовки кадров, актуализировать учебные программы, расширять учебно-производственные базы, что позволяет быстро реагировать на изменение рыночной конъюнктуры и новые требования законодательства.

С 2022 года Компания реализует проект по актуализации ряда учебных программ по наиболее востребованным профессиям. Материал готовится в более доступной для восприятия и усвоения форме. Для больших текстовых программ используются презентационные материалы с интерактивным содержанием и современной красочной визуализацией.

В 2024 году разработаны презентационные материалы по программам профессиональной подготовки рабочих. Презентации будут использоваться сотрудниками для самостоятельной подготовки перед практическими занятиями. Для предприятий металлургического дивизиона разработано 40 таких презентаций, для горнодобывающего дивизиона — 37, для транспортного — 4.

Обучение преподавателей

В 2024 году прошло обучение внутренних преподавателей. Участниками обучения стали сотрудники предприятий Группы «Мечел», реализующие роль внутреннего преподавателя.

После окончания курса обученные сотрудники должны были выбрать тему обучающей программы и подготовить её по всем этапам полученных знаний: проектирование бизнес-тренинга, ролевые и деловые игры, тесты, упражнения и разминки, а также учесть основные правила при составлении презентации. Далее была организована онлайн-защита презентаций по курсам.

После защиты составлено расписание внутреннего преподавания по разработанному курсу.

Сотрудничество с учебными заведениями

В начале 2024 года с предприятиями Группы подписаны Планы взаимодействия с учебными заведениями, которые включали в себя следующие блоки:

- целевой набор и целевое обучение;
- практика;
- работа с образовательными организациями (вуз, ссуз, школа);
- работа с детскими домами и школами-интернатами;
- работа с молодыми специалистами;



В 2024 году взаимодействие в основном базировалось на следующих видах мероприятий:

- Встречи с администрацией города и учебными заведениями по планированию целевых мест для поступления;
- Регламентация сотрудничества, заключение соглашений с учебными заведениями;
- Участие в работе ГЭК и ГАК;
- Участие в работе приемной комиссии;
- Размещение информации о компании в учебных заведениях;
- Контроль успеваемости студентов;
- Возможность прохождения практики + трудоустройство на период практики;
- Трудоустройство на период летних каникул школьников;
- Трудоустройство выпускников вузов и ссузов;
- Проведение лекций, мастер-классов, семинаров или конкурсов для студентов/школьников;
- Посещение школ (классные часы, собрания для школьников и их родителей);
- Посещение дней открытых дверей, ярмарок вакансий;
- Организация ознакомительной экскурсии на предприятие;
- Проведение спортивных мероприятий и соревнований с привлечением детей/молодежи;
- Поздравление выпускников с окончанием обучения с раздачей брендированной продукции.

В целом по предприятиям Группы проведено более 300 профориентационных мероприятий.

Молодежный резерв



В сентябре на базе ПАО «Южный Кузбасс» (г. Междуреченск) был проведен пятидневный молодежный форум Группы «Мечел». Участниками форума стали молодые сотрудники компании и студенты профильных вузов в возрасте до 35 лет (85 человек).

Программа форума

1 день: экскурсия на предприятие; тимбилдинг.

2 день: обучающий курс «Проектная деятельность, стадии проектирования, коммуникации в проектной команде»; квиз.

3 день: обучающий курс «Управление изменениями, управление рисками, бюджетирование, эффективность проекта»; деловая игра.

4 день: обучающий курс «Публичные выступления. Защита проектов»; закрытие форума.

Темы проектов молодежных команд, представленных к защите:

- Модернизация производственной системы АО «Московский коксогазовый завод» в части замены существующих управляемых коксовыталявателей на беспилотные системы;

- Замена турбокомпрессора К-4250-41-1 для уменьшения времени простоев доменных печей ПАО «ЧМК»;
- Совершенствование производственных процессов на участке окислительного отжига АО «БМК»;
- Организация классификации простоев станочного парка на базе мобильных устройств;
- Сервисное обслуживание карьерных самосвалов;
- Оптимизация пылеподавляющего орошения карьерных дорог;
- Снижение доли аварийных и плановых простоев горной техники Коршуновского карьера.

На Белорецком металлургическом комбинате началась производственная практика студентов городского металлургического колледжа.

23 будущих специалиста по ремонту и обслуживанию электрооборудования проходили практику в цехах и подразделениях БМК в течение восьми месяцев. После завершения практики студенты-выпускники металлургического колледжа сдали квалификационные экзамены на разряд по своей специальности. Успешно сдав экзамены, студенты получили свидетельство по профессии и возможность получить более высокую квалификацию при трудоустройстве.

В 2024 году на БМК проходили производственную и преддипломную практику студенты различных учебных заведений: Белорецкого металлургического и педагогического колледжей, Магнитогорского государственного технического университета и других.

Конкурсы профессионального мастерства

Корпоративные конкурсы профессионального мастерства являются важной составляющей корпоративной культуры Группы, позволяют выявлять и поощрять лучших сотрудников, стимулируют их к саморазвитию и повышению профессионального уровня.

В 2024 году впервые в Компании проведены масштабные межгрупповые и дивизиональные конкурсы профмастерства.

Отборочными турами явились конкурсы, прошедшие весной на предприятиях Группы в рамках внутреннего этапа, в которых приняли участие около 600 работников из 20 предприятий.

Победители отборочных туров приняли участие во второй финальной части межгруппового и дивизионального конкурсов.

Межгрупповой конкурс по номинациям «Лучший слесарь-ремонтник», «Лучший электрогазосварщик», «Лучший токарь», а также дивизиональный конкурс среди металлургических специальностей «Лучший сталевар», «Лучший вальцовщик» и «Лучший машинист крана» прошли на базе Челябинского металлургического комбината.

Дивизиональный конкурс среди горнодобывающих специальностей по номинациям «Лучший машинист экскаватора», «Лучший машинист буровой установки» и «Лучший водитель технологического автомобиля» — на базе ПАО «Южный Кузбасс».

Задания конкурсов содержали как теоретические этапы, так и практические, которые не только демонстрировали профессиональные навыки участников, но и отличались своей креативностью, что стало залогом высокой зрелищности среди работников предприятий и приглашенных гостей.

В межгрупповых и дивизиональных конкурсах приняли участие 126 чел.



Привлечение персонала

В 2024 году ПАО «Мечел» продолжил совершенствование стратегии привлечения и адаптации персонала, внедряя современные практики, направленные на обеспечение компании высококвалифицированными кадрами, повышение привлекательности работодателя и обеспечение устойчивого развития бизнеса. В рамках реализации данных мер были предприняты следующие действия:

1. Проведен анализ эффективности источников (каналов) привлечения персонала, по итогам которого сделан акцент на применении наиболее результативных платформ. Приоритетными выбраны цифровые инструменты для привлечения и подбора кандидатов, такие как онлайн-реклама (видеоинтервью сотрудников, демонстрирующих особенности работы на производстве, на своем участке) и использование социальных сетей с публикацией информации о вакансиях и культуре компании. Внедрены дополнительные инструменты, такие как продвижение горячих вакансий, использование чат-ботов, более привлекательное оформление вакансий и другие цифровые решения.
2. Совершенствуется система льгот и компенсаций, продолжено расширение пакета социальных гарантий для новых сотрудников, обновлен релокационный пакет, включающий дополнительные варианты компенсации транспортных расходов и упрощенную процедуру возмещения затрат на проезд.
3. Для специалистов высокотехнологичных направлений применяются удаленные и гибридные форматы работы.
4. При поиске и отборе расширена целевая аудитория кандидатов. Упрощены требования при наборе на массовые должности, снижены формальные требования к соискателям. Расширена целевая группа за счет представителей различных возрастных категорий, включая лиц старше 60 лет. Активно продвигается политика равных возможностей независимо от пола: например, привлечение женщин на традиционно мужские позиции. Усилен фокус на обучение кандидатов, получение профессиональной подготовки в учебных центрах компании.
5. Привлечение персонала из удаленных и малонаселенных регионов, применение вахтового метода труда.

Кроме того, идет совершенствование внутренних бизнес-процессов по подбору и найму персонала, повышение квалификации рекрутеров.

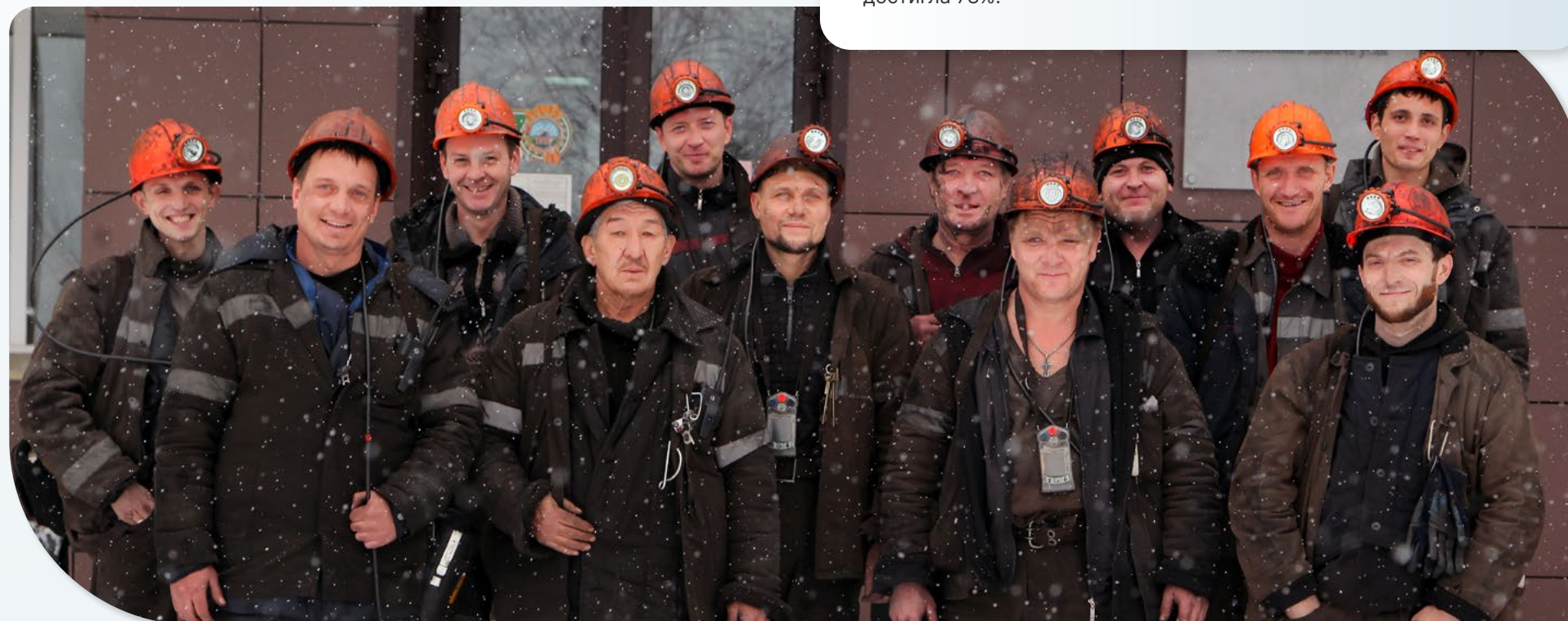
Сформирован Центр компетенций по подбору персонала, объединяющий специалистов по подбору массового и инженерного персонала, что обеспечивает качество и скорость подбора персонала на новые проекты Группы, а также унификацию рекрутинговых процессов через внедрение стандартизированных методик и единых подходов к подбору персонала. Результатом этого являются повышение качества закрытия вакансий, снижение операционных затрат на подбор персонала.

Рост квалификации рекрутеров достигается путем организации knowledge sharing, а также использования традиционных методов обучения.

Так, для развития профессиональных компетенций HR-специалистов предприятий Группы в течение года проводились регулярные внешние обучающие вебинары и тренинги по ключевым темам: способы размещения рекламы, особенности составления текстов вакансий, эффективные методики поиска на job-порталах (включая использование Boolean search и X-Ray), работа с целевой аудиторией и навыки коммуникации с кандидатами. Обучение дало ощутимые результаты: повысилась эффективность рекрутинговых процессов, улучшилась привлекательность вакансий и рекламных кампаний, сократилось время на поиск кандидатов, что положительно сказалось на производительности работы HR-подразделений и укрепило имидж Компании как современного и конкурентоспособного работодателя.

Существенное внимание уделяется и развитию бренда работодателя. Предприятия Группы активно участвовали в ярмарках вакансий, Днях карьеры, государственных программах поддержки занятости (в том числе в ТОСЭР и регионах с высоким уровнем безработицы). Также были организованы Дни открытых дверей в образовательных учреждениях и Центрах занятости населения, проведены рекламные кампании с широким охватом в ключевых регионах присутствия Группы, включая размещение имиджевой рекламы.

Данные мероприятия способствовали увеличению потока соискателей, росту узнаваемости Компании, привлечению высококвалифицированных специалистов и формированию имиджа социально ответственного работодателя. Благодаря системному взаимодействию с вузами, колледжами и ЦЗН удалось укрепить долгосрочные партнерские отношения и расширить возможности для профориентации молодежи.



Реализация проекта «Местные кадры в промышленность» в Якутии

В конце 2024 года «Якутуголь» подвёл итоги реализации республиканского проекта «Местные кадры в промышленность». Проект, действовавший в Якутии с 2017 по 2024 год, был направлен на трудоустройство незанятых жителей региона в крупные добывающие предприятия, снижение уровня безработицы и предотвращение оттока населения. Компания «Якутуголь» стала одной из первых, кто присоединился к этой инициативе.

За семь лет работы в рамках проекта Компания приняла на постоянную работу 3842 жителя Якутии, включая 2129 человек в возрасте до 35 лет и 359 специалистов из сельской местности. Более 800 сотрудников прошли дополнительное профессиональное обучение, освоив востребованные специальности: машинист экскаватора, буровой установки, бульдозера, водитель БелАЗа, машинист насосных установок, аппаратчик углеобогащения и другие.

Благодаря проекту доля местных жителей в коллективе предприятия достигла 78%.

Ярмарки вакансий

Для привлечения молодых специалистов предприятия Группы «Мечел» активно организуют и участвуют в ярмарках вакансий, проводимых в регионах их присутствия. Эти мероприятия становятся эффективной площадкой для прямого взаимодействия между работодателями и соискателями.

Ярмарки вакансий предоставляют возможность будущим сотрудникам получать подробную информацию об открытых позициях, задавать вопросы и презентовать свои навыки. В свою очередь, компании могут находить перспективных специалистов, решая задачу кадрового обеспечения. Такой формат работы способствует комплексному решению проблемы занятости, создавая условия для продуктивного диалога между работодателями и молодыми профессионалами.

В отчётном периоде предприятия Группы «Мечел» продолжили традицию участия в подобных мероприятиях, подтверждая свою заинтересованность в привлечении талантливой молодёжи и развитии региональных кадровых ресурсов.

Белорецкий металлургический комбинат принял участие в региональном этапе Всероссийской ярмарки трудоустройства «ПРОФЕСТ. Работа России. Время возможностей».

В ярмарке вакансий приняли участие около 30 работодателей Белорецка, среди которых были промышленные предприятия, торговые компании, организации сферы услуг, а также учреждения профессионального образования и здравоохранения. Для гостей мероприятия подготовили насыщенную программу: мастер-классы по составлению резюме и подготовке к собеседованию, семинары о карьерном развитии, тематические площадки, фотоконкурс «Профессии моих родителей» и конкурс «Дело семейное».

Специалисты отдела подбора и развития персонала БМК подробно рассказали заинтересованным участникам о востребованных профессиях, актуальных вакансиях, возможностях карьерного роста и условиях работы на комбинате. Также они представили образцы продукции, наглядно демонстрируя результаты труда сотрудников предприятия.

Программа наставничества

На предприятиях Группы успешно реализуются программы наставничества, которые стали настоящим мостом между опытными профессионалами и молодыми специалистами. Эти программы не только помогают новичкам быстро и комфортно адаптироваться к рабочему процессу, но и создают атмосферу доверия и поддержки в коллективе. Опытные наставники выступают в роли проводников, помогая молодым сотрудникам строить карьерные траектории, развивать профессиональные навыки и раскрывать лидерский потенциал.

Что представляет собой программа наставничества?

- Интерактивные теоретические и практические занятия, где молодые специалисты учатся применять знания на практике.
- Регулярные встречи с опытными коллегами, брейнсторминг, обсуждение сложных ситуаций и поиск решений.
- Возможности для карьерного роста через участие в стажировках, тренингах и образовательных программах.

Главная цель программы — укрепление связей между поколениями сотрудников и передача бесценного опыта от мастеров своего дела к молодым талантам. Это не просто обучение, а создание среды, где каждый может расти, учиться и вносить вклад в успех компании.

Компания «Якутуголь» приняла участие в региональных мероприятиях по привлечению персонала: презентовала свои вакансии на ярмарках трудоустройства в Нерюнгри и других районах Якутии.

Работники департамента по работе с персоналом «Якутугля» приняли участие в работе «Кадрового десанта», организованного Государственным комитетом занятости населения Республики Саха (Якутия). В рамках мероприятия они посетили Намский, Хангаласский и Горный районы республики, где презентовали компанию на ярмарках вакансий. В результате собеседование прошло около 30 потенциальных кандидатов.

Также сотрудники «Якутугля» провели встречи с представителями учебных заведений и обсудили возможность прохождения студентами производственной практики на предприятии.

В Нерюнгри работники кадровой службы участвовали в региональном этапе Всероссийской ярмарки трудоустройства «Работа России. Время возможностей». Они рассказали о возможностях карьерного роста и обучения, социальных гарантиях и общественной жизни предприятия, представили соискателям 365 вакансий.



Социальное обеспечение сотрудников и корпоративная культура

Компания имеет широкий спектр социальных программ, которые состоят как из традиционных направлений (оздоровление работников и членов их семей, социальных программ, связанных с релока-

цией работников и доставкой к месту работы, культурно-массовых и спортивных мероприятий, программ для пенсионеров, благотворительности и других), так и из новых, динамично развивающихся.



Охват работников социальными программами, чел.

	2021	2022	2023	2024
Награды работникам к профессиональным праздникам	2 222	2 623	3 165	2 693
Оздоровление работников в санаториях-профилакториях и на базах отдыха	3 248	3 498	3 463	2 775
Добровольное медицинское страхование (комплексная медицинская помощь, амбулаторно-поликлиническая помощь, стационар, стоматология)	11 375	11 510	11 715	12 048
Добровольное страхование от несчастных случаев, страхование жизни (в том числе в соответствии с требованиями федерального закона Российской Федерации)	541	541	553	459
Летнее оздоровление детей работников	1 882	1 860	1 877	1 968
Подарки к Новому году детям работников	33 264	31 952	26 596	28 575
Подарки к 1 сентября детям работников	2 291	2 252	2 292	1 582
Социальные программы для пенсионеров	36 086	35 245	35 913	36 098
Подарки к Новому году пенсионерам	5 872	5 333	5 468	5 839
Благотворительные новогодние подарки	1 112	1 062	832	1 129

В 2024 году в Компании были введены две новые социальные программы: «Мечел.Признание», систематизирующая наградную политику и поощрительные выплаты работникам, и «Мечел.Забота», содержащая ряд компенсационных мер, направленных в первую очередь на поддержание здоровья работников.

«Мечел.Признание»

В условиях высокой конкуренции на рынке труда, роста требований к вовлеченности сотрудников и стремления к созданию устойчивой и лояльной кадровой политики, в 2024 году ПАО «Мечел» запустил комплексную программу «Мечел.Признание», охватывающую все предприятия Группы.

Программа была разработана с целью систематизации и унификации существующих практик награждения, устранения дублирования, повышения прозрачности и доступности процессов поощрения, а также развития культуры признания внутри компании и усиления роли нематериальной мотивации как важного элемента корпоративной культуры.

Одними из ключевых задач стали разделение корпоративных наград от внешних (государственных и отраслевых), сокращение ступенчатости (этапов) возникновения права на награждение и критериев по стажу при определении кандидатов, что позволило ускорить путь работников к наиболее значимым поощрениям. Также ставилась задача: отметить не только опытных профессионалов, но и тех, кто уже сейчас вносит вклад в развитие компании, вне зависимости от стажа работы.

Программа «Мечел.Признание» объединяет несколько направлений:

- Корпоративные награды к профессиональным праздникам — грамоты, благодарственные письма, денежные выплаты и памятные подарки;
- Награды за юбилейный стаж — вручение почетных знаков и подарков работникам, проработавшим 10, 20, 30 и более лет на предприятии;
- Инициатива «Скажем “Спасибо!”» — возможность ежемесячного поощрения за текущие достижения, без привязки к годовым циклам;
- Премия «Человек Года» — внутренняя корпоративная номинация, проводимая на семи пилотных предприятиях, в которой работники сами могут выдвигать коллег на соискание звания лучшего в различных категориях;
- Церемония «Посвящение в Мечел» — новое событие, посвященное сотрудникам, проработавшим один год, символизирующее их полное вхождение в корпоративную культуру и сообщество Компании;
- Высшие корпоративные награды — учреждены новые звания: почетный знак «За заслуги перед Компанией» I и II степеней и звание «Почетный работник «Мечела».

Все элементы программы органично интегрированы в рабочую жизнь предприятий:

- Руководители всех уровней получили инструменты для регулярного поощрения сотрудников;
- Система позволяет учитывать специфику каждого предприятия, сохраняя при этом общие принципы;



- Корпоративные мероприятия (например, «Посвящение в «Мечел» или «Человек года») стали частью внутреннего календаря, способствуя сплочению коллектива и формированию единой культурной среды.

Первые церемонии награждения прошли на предприятиях Группы в конце 2024 года. Обратная связь от сотрудников и руководителей свидетельствует о высокой вовлеченности и эмоциональном отклике на инициативы программы.

- Увеличилось количество поощряемых сотрудников.
- Повысился уровень удовлетворенности работой и принадлежности к Компании.
- Сформировалась положительная динамика в отношении карьерного роста и личного вклада в развитие бизнеса.

Сотрудники отметили, что теперь их труд чаще становится заметным, а Компания демонстрирует свою ценность и уважение к каждому.

На ближайшие годы планируется дальнейшее развитие и расширение программы, в том числе рассматриваются идеи:

- Внедрение цифровой платформы для автоматизации процессов награждения;
- Расширение участия сотрудников в выборе лауреатов;
- Создание региональных этапов премии «Человек года»;
- Введение новых номинаций и форм поощрения, учитывающих особенности разных видов деятельности.

Главными целями остаются укрепление взаимодействия между сотрудниками и руководством, развитие культуры признания и формирование долгосрочной лояльности к Компании.

«Мечел.Забота»

Проект «Мечел.Забота» подразумевает включение подпрограмм, направленных на повышение здоровья работников, оптимизацию логистики при доставке на работу и другие направления, сопутствующие росту благосостояния работников и качеству их жизни. В 2024 году программа охватила два ключевых направления: добровольное медицинское страхование (ДМС) и компенсацию стоимости питания.

Добровольное медицинское страхование (ДМС)	Компенсация стоимости питания
Цель программы — обеспечение доступа к квалифицированной медицинской помощи. Первоначально программа действовала на 13 предприятиях, преимущественно в Москве. В рамках развития «Мечел.Забота» она была расширена до 21 предприятия по всей России. Услуги в рамках ДМС включают: • Консультации врачей различных специальностей; • Диагностические исследования (лабораторные, инструментальные, рентгенологические и др.); • Специализированные процедуры (пункции, блокады, эндоскопия); • Физиотерапевтические услуги; • Плановую и экстренную госпитализацию. На 2025 год стоят задачи: увеличение количества участников указанных программ путем повышения качества предоставляемых услуг и внедрение подпрограммы «Нам по пути», регулирующей компенсацию затрат работников на доставку до места работы.	С апреля 2024 года компенсация питания стала доступна работникам 17 предприятий. Условия: • Компенсируется 25% от суммы чека за питание в столовых и буфетах предприятия в рамках установленного дневного лимита; • Лимит ежегодно индексируется. Предоставляется рабочим и линейным руководителям. Реализация осуществляется через автоматизированную систему учета: электронные карты питания, прозрачный расчет и интеграция с 1С:ЗУП.



Из традиционных социальных программ, пользующихся наибольшей популярностью, можно выделить санаторно-курортное оздоровление работников и летний детский отдых.

В «Мечеле» уверены: самое эффективное лечение — это профилактика. Именно поэтому компания активно инвестирует в оздоровительные программы, включая санаторно-курортное лечение. В 2024 году 2775 работников смогли восстановить силы и укрепить здоровье в условиях лучших санаториев в регионах присутствия Компании. Такие программы не только поддерживают хорошее физическое состояние сотрудников, но и способствуют их эмоциональному и психологическому благополучию.

Кроме того, Компания заботится о том, чтобы отдых стал доступным не только для сотрудников, но и для их семей. Ежегодно «Мечел» организует летний отдых детей сотрудников в спортивно-оздоровительных лагерях и санаториях. В 2024 году 1968 детей провели незабываемые каникулы благодаря путёвкам от предприятий Группы. Это укрепляет лояльность к Компании, создавая атмосферу доверия и заботы.

На Белорецком металлургическом комбинате завершилась летняя оздоровительная кампания, в рамках которой 125 работников предприятия и 170 детей отдохнули и укрепили здоровье в санатории-профилактории «Белоречье» на льготных условиях.

Летняя оздоровительная кампания для работников БМК и их детей в возрасте до 14 лет началась в июне и завершилась в августе. Заезды «Мать и дитя» прошли в четыре смены продолжительностью 14 дней каждая.

Отдыхающим были доступны сеансы спелео- и фитотерапии, занятия лечебной гимнастикой и плаванием, посещение сауны и другие процедуры. В свободное от процедур время они могли посещать занятия творчеством, участвовать в спортивных мероприятиях и разнообразных конкурсах.

БМК компенсирует существенную часть стоимости путёвок.



Общекорпоративные мероприятия для сотрудников и их детей

«Мечел» создает особую атмосферу доверия, уважения и командного духа, которая объединяет сотрудников всех подразделений компании. Корпоративная культура предприятия строится на базовых принципах: открытое общение, высокие стандарты работы и совместное стремление к достижению общих целей. Однако ключевым элементом этой культуры является не только профессиональная эффективность, но и забота о благополучии каждого сотрудника.

Корпоративные мероприятия Группы «Мечел» стали неотъемлемой частью жизни коллективов предприятий. Ежегодно Компания проводит крупнейшие значимые ивенты, которые заряжают энергией и вдохновляют сотрудников на новые достижения. Подобные масштабные события не только сделали корпоративную жизнь более насыщенной и разнообразной, но и способствовали повышению лояльности работников к работодателю, укреплению командного духа и улучшению коммуникации между коллегами, а также созданию положительного имиджа ПАО «Мечел».

В 2024 году прошли следующие общекорпоративные мероприятия:

1. Турнир по мини-футболу. Это мероприятие собрало 168 сотрудников из 21 предприятия Группы. Команды соревновались за звание чемпиона. Турнир стал не только спортивным событием, но и культурным: работники Компании посещали интересные экскурсионные программы, что позволило коллегам узнать местную культуру, достопримечательности и послужило поводом для общения, обмена опытом в неформальной обстановке.



2. Детский день на предприятии. Это общекорпоративное мероприятие проводится ежегодно для детей сотрудников, которые имеют возможность познакомиться с профессиями своих родителей. Программа включает развлекательные мероприятия, конкурсы, подарки и другие развлечения, что приносит много радости и положительных эмоций. Мероприятие пользуется высокой популярностью среди сотрудников предприятий и их детей. В 2024 году на 35 площадках «Мечела» дети стали участниками корпоративного праздника (прирост к прошлому году — +62%).
3. Шахматный онлайн-турнир. Этот ежегодный турнир позволил сотрудникам проявить свои аналитические способности и стратегическое мышление, а также создать атмосферу дружеского соперничества. Количество участников из года в год уверенно растет и в 2024 году составило 87 человек из 21 предприятия (прирост к прошлому году — +46%).

Спортивные мероприятия

Работники предприятий активно участвуют в городских и региональных спортивных мероприятиях, а на самих предприятиях проводятся спартакиады по самым массовым видам спорта. По результатам этих соревнований выявляются сильнейшие подразделения, которые награждаются руководством. Мероприятия проводятся с целью повышения корпоративной культуры и уровня здоровья сотрудников.

Профессиональные праздники

Компания ежегодно проводит профессиональные праздники и регулярно отмечает юбилеи предприятий и другие значимые события. По сложившейся корпоративной традиции лучших работников награждают памятными подарками и денежными призами.

В 2024 году Компания приступила к унификации подхода в проведении профессиональных праздников: все мероприятия теперь планируется организовывать в соответствии с единой концепцией и заданной темой. Это предполагает согласованный выбор декораций, музыкального оформления и развлечений в рамках мероприятий. Унифицированный подход позволит проводить мероприятия на достойном уровне как на уровне предприятий, так и на общекорпоративном уровне, способствуя в том числе укреплению корпоративной культуры.

В 2024 году корпоративные, отраслевые, ведомственные и государственные награды получили 2693 человека.

В рамках проведения Дня шахтера и Дня металлурга предприятия совместно с администрациями городов организуют массовые гуляния для жителей с масштабными праздничными мероприятиями, спортивные и творческие конкурсы, проводят концерты с участием местных творческих коллективов и звезд российской эстрады.

Эти мероприятия не только укрепляют корпоративный дух, но и создают позитивную атмосферу в компании, что, в свою очередь, способствует повышению эффективности работы и удовлетворённости сотрудников. Мы гордимся тем, что можем организовывать такие события, которые объединяют людей и делают нашу компанию настоящей семьей.



Белорецкий металлургический комбинат организовал творческие мастер-классы для детей своих работников — самых активных участников спортивных и социальных мероприятий БМК.

Площадкой для мероприятия, организованного отделом социальных программ БМК, стала городская студия «Твой портрет». Попробовали свои силы в творчестве порядка 60 детей в возрасте от 6 до 14 лет. Руководитель студии Юлия Плохова и преподаватель белорецкой художественной школы Марина Рябова помогли ребятам освоить несколько направлений: рисование специальными красками на холсте и на футболках, лепка тарелок и роспись готовых кружек-заготовок.

На каждой поделке центральное место занимал талисман Группы «Мечел» — Мечелёнок. Творческая атмосфера, игры с аниматором в костюме Мечелёнка, чай со сладостями создали ребятам настоящий праздник выходного дня.



Компания «Якутуголь» в преддверии Дня шахтёра организовала праздник для детей работников компании.

В отчётном году детский день собрал более 60 детей сотрудников в возрасте от 4 до 17 лет. В автотранспортной службе ребята смогли поближе познакомиться с большегрузными машинами: автосамосвалом БелАЗ грузоподъёмностью 220 тонн и карьерным самосвалом SANY, задействованными в производственном процессе. Большой интерес у детей и родителей вызвал современный тренажёр-симулятор для виртуальной отработки навыков и умений водителей большегрузов.

Ещё одним пунктом экскурсионной программы стала служба по обеспечению ремонтной продукцией. Здесь ребятам рассказали о работе подразделения и выполняемых ремонтах, продемонстрировали готовые детали, предназначенные для обслуживания оборудования обогатительной фабрики «Нерюнгринская» и горной техники.

По завершении экскурсий юные нерюнгринцы приняли участие в интересных командных играх и получили брендированные подарки.



Угольная компания «Южный Кузбасс» провела брейн-ринг на тему безопасности труда на производстве.

Интеллектуальная игра «За безопасный труд!» второй год подряд прошла в «Южном Кузбассе» в формате брейн-ринга. Мероприятие было приурочено ко Всемирному дню охраны труда.

Для разминки участники рисовали плакаты на тему: «Я работаю безопасно» и защищали авторские идеи перед жюри. Затем прошли этапы «Викторина», «Придумай слово», «Первая помощь» и «Музыкальный квиз». Командные задания чередовались с вопросами для зала, за правильные ответы зрители получали жетоны.

Кубок победителя остался у лидера прошлого года — команды обогатителей «План Ломоносова», второе место заняла «Подземка», на третьей позиции — команда университета «Максимум».

Участники получили памятные призы и грамоты, а самых эрудированных зрителей организаторы поощрили брендированными фонариками.



На Белорецком металлургическом комбинате прошли соревнования по плаванию в зачёт комплексной спартакиады предприятия. В состязаниях приняли участие почти 100 пловцов из различных цехов и подразделений комбината.

Мероприятие прошло в городском бассейне «Дельфин». Участники соревновались в следующих возрастных категориях: женщины — от 23 до 39 лет, от 40 до 49 лет и от 50 и старше; мужчины — от 18 до 29 лет, от 30 до 39 лет и от 40 и старше. Спортсменам нужно было проплыть вольным стилем 50 метров, а прекрасной половине БМК — 25 метров.

В командном зачёте в первой группе цехов (цеха с численностью работников более 200 человек) первую ступень пьедестала почёта заняли спортсмены заводоуправления. Во второй группе цехов (цеха с численностью работников менее 200 человек) лидером стала команда управления информационных технологий. Победители награждены грамотами и призами.

Команда Белорецкого металлургического комбината приняла участие в финальных играх II Открытого корпоративного чемпионата по мини-футболу Группы «Мечел» и завоевала первое место.

Соревнования проходили в Ижевске в течение двух дней. За лидерство сражались команды Челябинского металлургического комбината, Белорецкого металлургического комбината, «Южного Кузбасса» и Коршуновского ГОКа.

В первый день коллектив БМК провёл три игры. Две победы и

одна ничья позволили команде завоевать право принять участие в чемпионском матче следующего дня. Соперниками стали футболисты «Южного Кузбасса».

Игра получилась равной. Белоречане радовали зрителей стремительными атаками, мощной защитой, нацеленнос-

тью на победу. Несмотря на упорную борьбу, основное время закончилось со счётом 1:1. Судьба чемпионства решалась в серии пенальти. В итоге 3:2 в пользу белорецких металлургов, и команда БМК — новый чемпион корпоративного турнира по мини-футболу Группы «Мечел».



На Братском заводе ферросплавов прошёл турнир по боулингу среди сотрудников предприятия.

Соревнования состоялись в одном из спортивных комплексов Братска, собрав девять команд структурных подразделений предприятия. В турнире приняли участие сотрудники плавильного цеха, отделения подготовки производства и отгрузки готовой продукции, группы контроля качества,

цеха ремонта и технического обслуживания оборудования, а также управления — всего 45 человек. Мероприятие прошло при поддержке профсоюзного комитета.

По результатам турнира первое место заняла сборная инженерно-технических

работников, второе место досталось команде управления, а третье — представителям плавильного цеха. Победители и призёры получили почётные грамоты и ценные подарки, а остальные участники — утешительные призы.

Челябинский металлургический комбинат и другие предприятия челябинской промплощадки Группы «Мечел» подготовили новогодние подарки для детей своих сотрудников.

В новогодние каникулы дети сотрудников ЧМК и других челябинских предприятий «Мечела» посетили праздничные представления. Для малышей в возрасте от двух до шести лет в Детском дворце культуры «Данко» прошло праздничное шоу «Исполнение желаний», а дети от семи до 14 лет побывали в путешествии по сказочному Лукоморью А.С. Пушкина во Дворце культуры ЧМК. Каждый юный гость получил подарок.

Всего было вручено более 7500 подарочных наборов, куда, помимо сладостей, входил блокнот с изображением Мечеленка — талисмана Группы «Мечел», новогодние наклейки и творческий набор с елочными шарами под раскраску.

ЧМК также провел акцию «Дед Мороз спешит поздравить», в рамках которой участники Совета молодежи предприятия в образах Деда Мороза и Снегурочки приезжают с новогодней сказкой к семьям сотрудников, которые воспитывают детей с ограниченными возможностями здоровья. В доброй традиции работники комбината участвуют с 2006 года.

На Белорецком металлургическом комбинате прошла зимняя комбинированная эстафета, посвященная Дню защитника Отечества. Спортивный вызов приняли 17 команд из цехов и подразделений комбината, а также гости праздника — две команды педагогического колледжа.

Участники соревновались в восьми дисциплинах: от лыжных гонок на разные дистанции до состязаний в беге в противогазах. Эстафета прошла ярко и энергично, спортсмены максимально выкладывались, а болельщики активно поддерживали свои команды.

По итогам соревнований лидером в первой группе цехов (цеха с численностью работников более 200 человек) стала команда сталепроволочного цеха №4. Серебро и бронзу завоевали спортсмены заводоуправления и первого сталепроволочно-канатного цеха. Во второй группе цехов (цеха с численностью работников меньше 200 человек) победила команда управления информационных технологий. В тройку призеров также вошли команды сталепроволочного цеха №6 и отдела отгрузки готовой продукции.

Приз «За волю к победе» достался команде сталепроволочного цеха №10. Победители получили грамоты и призы.

На ЧМК наградили металлургов в честь профессионального праздника.

Челябинский металлургический комбинат отметил за добросовестный труд 464 работника предприятия. В преддверии праздника портреты 160 металлургов украсили Стенд почёта.

Металлургов ЧМК традиционно поздравили на государственном уровне: указом Президента Российской Федерации двое работников комбината награждены медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени и почетным званием «Заслуженный металлург Российской Федерации».

Вклад в развитие отрасли отметил и губернатор Челябинской области Алексей Текслер. Он лично поздравил с вручением звания «Почетный металлург» Министерства промышленности и торговли РФ трех сотрудников предприятия. Еще 14 металлургам были вручены почетные грамоты Министерства промышленности и торговли РФ, медаль «За заслуги перед Челябинской областью» III степени и звание «Заслуженный работник промышленности Челябинской области», а также почетные грамоты и благодарности. Награды от Группы «Мечел» и от предприятия вручил генеральный директор ПАО «ЧМК» Алексей Толстиков.

Награждение работников комбината состоялось на стадионе «Металлург» в присутствии 4 тысяч зрителей. Праздничный вечер продолжился концертом в честь Дня металлурга. В программу праздника вошли выступления творческих коллективов Дворца культуры ЧМК и Детского дворца культуры «Данко». В финале праздника металлургов поздравили участники акробатического паркур-шоу «Банкай» и певица Юлианна Караулова, чье выступление завершилось праздничным фейерверком.



На Братском заводе ферросплавов поздравили сотрудников с профессиональным праздником и вручили награды.

Накануне Дня металлурга традиционные поздравления начались с самого утра. В холле заводоуправления всех, кто шёл на утреннюю смену или завершил ночную вахту, ожидало угощение. Для более чем 300 сотрудников предприятия — это половина трудового коллектива — предпраздничный день начался с приятного сюрприза и тёплых пожеланий.

Главное торжество состоялось в загородном клубе «Белый берег», который раскинулся в живописном месте на берегу Братского водохранили-

ща. Заводчане пришли на праздник семьями, чтобы разделить радость этого особенного дня.

В этом году 80 сотрудников предприятия были отмечены ведомственными, федеральными, региональными и городскими наградами. Почётные грамоты и благодарственные письма от имени ПАО «Мечел» и ООО «Братский завод ферросплавов» стали заслуженным признанием их профессиональных достижений.

Праздничная атмосфера царила на протяжении всего вечера благодаря выступлениям лучших творческих коллективов Братска. Мероприятие завершилось весёлой викториной, музыкальными конкурсами и танцами, подарив всем участникам незабываемые эмоции и заряд позитива.

Поддержка неработающих пенсионеров

В 2024 году «Мечел» активно поддерживал неработающих пенсионеров, организуя разнообразные мероприятия, которые помогают людям оставаться активными и вовлечёнными в жизнь Компании.

Предприятия регулярно организуют собрания для пенсионеров, на которых проводятся творческие программы и чаепития. Эти встречи стали отличной возможностью для общения и обмена опытом. Кроме того, пенсионеры участвуют в корпоративных конкурсах и мероприятиях, что позволяет им проявить свои таланты и креативность.

Экскурсионные программы и развлекательные мероприятия, такие как концерты и творческие конкурсы, также вошли и будут входить в план массовых мероприятий. Мы стараемся сделать каждое событие незабываемым и интересным для наших пенсионеров, приглашая их на торжественные события и памятные даты, такие как профессиональные праздники и юбилеи предприятий.

Каждый пенсионер для нас ценен. Мы понимаем, что они отдали много лет работе в Компании, их опыт сложно переоценить. Поэтому мы активно привлекаем таких специалистов к проектам наставничества, что позволяет передавать знания и навыки молодому поколению.

Мы уверены, что такие мероприятия способствуют не только поддержанию связи с пенсионерами, но и созданию дружеской атмосферы внутри нашей большой компании. Все пенсионеры важны для нас, и мы продолжаем работать над тем, чтобы они чувствовали себя частью семьи «Мечела».

По состоянию на 31 декабря 2024 года 36 098 пенсионеров являются участниками социальных программ Группы.



На Белорецком металлургическом комбинате проходит оздоровительная кампания для ветеранов предприятия. За январь около 50 пенсионеров отдохнули и укрепили здоровье в санатории-профилактории «Белоречье».

Заезд начался 11 января и длился 10 дней. Отдыхающим назначалось индивидуальное лечение, включающее различные процедуры: сухие углекислые ванны, различные виды водолечения, лечебный массаж, парафинолечение, спелео- и физиотерапия, бассейн.

Несмотря на курсовочный формат лечения, каждому отдыхающему предлагались место в удобной комнате для отдыха между процедурами и полноценный обед.

Существенная часть стоимости курсовок для ветеранов компенсируется комбинатом.

Совет ветеранов Белорецкого металлургического комбината определил победителей выставки-конкурса «Мир увлечений», посвященный Году семьи. В мероприятии участвовали около 60 металлургов старшего поколения.

На суд жюри были представлены картины, выполненные вышивкой лентами, алмазной мозаикой, бисером, мулине; эксклюзивные шали, береты, пальто, связанные спицами и крючком. Кроме того, присутствовала яркая национальная башкирская одежда, женские нагрудники, украшенные кораллом и монетами разных эпох, объёмные куклы, а также ковры и покрывала ручной работы, выполненные в различных техниках, резная карета, плетёные деревца, невесомые кружева и многое другое.

В ПАО «Коршуновский ГОК» отметили профессиональный праздник.

Первыми поздравления принимали ветераны Коршуновского ГОКа, много лет жизни посвятившие родному предприятию. С профессиональным праздником их поздравили руководители КГОКа, а также заместитель главы Железногорска-Илимского Никита Найда и мэр Нижнеилимского района Максим Романов. Перед ветеранами выступили лучшие творческие коллективы города. Вечер завершился выступлением самих виновников торжества: они читали стихи собственного сочинения, посвященные родному городу и предприятию, пели любимые песни.

Улучшение инфраструктуры социально-бытовых объектов

В 2024 году предприятия Группы активно реализовывали программы по совершенствованию социально-бытовых условий труда, сосредоточившись на модернизации соответствующих объектов, используя единый корпоративный стандарт дизайна. Категории обновляемых помещений включают душевые комнаты, санузлы, столовые, комнаты для сменно-встречных собраний, зоны приема пищи, помещения отдыха, медицинские пункты и другие аналогичные пространства.

В рамках данного проекта в отчётном периоде участвовало 21 предприятие Группы. Была проведена детальная проработка дизайн-проектов для всех задействованных помещений, а также выполнен капитальный ремонт 65 объектов, что значительно повысило комфорт и удобство сотрудников.

Компания «Якутуголь» завершила первый этап реконструкции здания общежития на 300 мест для персонала, работающего вахтовым методом.

Новое общежитие, общей площадью более 4 тыс. кв. метров, отвечает всем современным требованиям и нормам.

В рамках реконструкции в четырёхэтажном здании полностью обновили инфраструктуру, произвели внутреннюю планировку, заменили систему отопления, водоснабжения и водоотведения, выполнили монтаж электро-снабжения и сантехники, закупили новую мебель и бытовую технику. После реализации второго этапа реконструкции в общей сложности в общежитии будет 96 комнат, две прачечные, столовая, две комнаты приема пищи, спортзал. Это закроет потребность в размещении уже работающих специалистов и позволит пригласить новых.

Кроме того, в 2024 году выделены целевые средства на обновление общежитий Челябинского металлургического комбината. Ремонт инфраструктуры общежитий позволит улучшить условия проживания действующих работников и привлечь новых. 16 новых комнат сданы в эксплуатацию в 2024 году, а также обновлены места общего пользования.

С целью улучшения условий отдыха работников проведен ремонт базы отдыха на озере Увильды, принадлежащей ПАО «ЧМК». Полностью обновлены и подготовлены к летнему сезону 17 домиков.





Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Продолжение проекта по унификации КПЭ;
- Продолжение унификации тарифных ставок рабочих горнодобывающих предприятий Группы;
- Внедрение подпрограммы «Нам по пути» в рамках развития программы «Мечел.Забота»;
- Развитие ивент-направления, стандартизация подходов при организации ряда активностей;
- Начало работы по построению корпоративной системы HR-аналитики: утверждение основных показателей, разработка форм дашбордов, разработка технического задания на автоматизацию, анализ систем BI для выбора программного продукта;
- Подготовка к автоматизации процесса подбора и найма персонала (формирование технического задания, поиск поставщика услуг);
- Введение в промышленную эксплуатацию информационной системы «Управление корпоративным обучением», подключение к ней ряда предприятий Группы;
- Тиражирование системы дистанционного обучения (iSpring Learn) в ряде предприятий Группы;
- Дальнейшее привлечение молодых специалистов через активную профориентационную работу;
- Дальнейшее развитие программы наставничества;
- Продолжение работ по реализации проекта КЭДО (замена кадрового бумажного документооборота на электронный согласно ФЗ-377).

Соблюдение прав человека

Признание, уважение и строгое соблюдение прав человека являются ключевыми принципами деятельности ПАО «Мечел». Компания привержена обеспечению фундаментальных прав человека, поддерживает принцип равных возможностей и категорически не приемлет любые формы дискриминации, включая различия по полу, возрасту, национальности, религиозным убеждениям, социальному статусу, инвалидности или другим характеристикам.

Подход к управлению

GRI 3-3

Группа «Мечел» разработала и внедрила Политику в области прав человека, утвержденную Генеральным директором ПАО «Мечел» в декабре 2022 года. Данная Политика охватывает все аспекты деятельности Компании и определяет подход к выявлению, оценке и минимизации рисков в сфере прав человека. Её действие распространяется на взаимоотношения с сотрудниками, местными сообществами в регионах присутствия, а также деловыми партнерами.

Компания руководствуется требованиями российского законодательства, Положениями международных соглашений в области прав человека и общепризнанными стандартами защиты прав человека. Это позволяет «Мечелу» не только соответствовать нормативным требованиям, но и демонстрировать высокий уровень корпоративной ответственности на глобальном уровне.



С Политикой в области прав человека ПАО «Мечел» можно ознакомиться на официальном сайте Компании.

Вопросы, связанные с соблюдением прав человека и контролем за исполнением Политики в данной области, находятся в зоне ответственности Управления по коммуникациям и устойчивому развитию ПАО «Мечел». При этом высший менеджмент Группы также несёт персональную ответственность за реализацию принципов защиты прав человека во всех аспектах деятельности Компании.

Ключевые аспекты, такие как обеспечение безопасных условий труда и охрана прав сотрудников, регулярно рассматриваются на заседаниях Совета директоров и его профильных комитетов. Это позволяет обеспечить должный уровень внимания к данным вопросам на самом высоком уровне управления и гарантирует их эффективное решение.

ПАО «Мечел» также призывает своих деловых партнёров придерживаться принципов Политики в области прав человека, а также разработать собственную Политику по правам человека в периметре своего бизнеса.

Нормативная база в области соблюдения и защиты прав человека

Законодательство Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ от 30.04.1999 №82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации».

Общепринятые акты международного права:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Декларация Международной организации труда (МОТ) «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Глобальный договор ООН.

Иные внешние документы:

- Социальная хартия российского бизнеса.



Соблюдение прав человека в Компании

Обязательства «Мечела» по соблюдению прав человека

Принцип Компании	Обязательство «Мечела» в соответствии с Политикой в области прав человека
 Уважение прав и свобод человека	«Мечел» уважает и неукоснительно соблюдает фундаментальные права человека, стремится к выявлению нарушений и предотвращению любых неблагоприятных последствий в этой области.
 Равные возможности и недопущение дискриминации	Компания выражает нетерпимость к любым формам дискриминации и принимает меры для обеспечения равных возможностей трудоустройства, развития карьеры, оплаты труда и обучения для всех сотрудников.
 Обеспечение безопасных и достойных условий труда	«Мечел» признаёт и поддерживает право своих сотрудников на безопасную, здоровую и комфортную производственную среду на рабочих местах и обязуется обеспечивать соблюдение соответствующих норм безопасности, правил и требований в области охраны труда.
 Детский и принудительный труд	«Мечел» не использует детский труд, принудительный труд и другие формы рабства, а также придерживается принципа нулевой толерантности к применению такого труда по всей цепочке поставок.
 Свобода ассоциаций и заключение коллективных договоров	У всех сотрудников и поставщиков «Мечела» есть право на свободу собраний, создание объединений, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.
 Рабочее время, отпуска и заработная плата	Компания гарантирует достойную оплату труда всем работникам Группы, превышающую прожиточный минимум в регионах присутствия, а также предоставляет сотрудникам надлежащее социальное обеспечение.
 Соблюдение прав местных сообществ	Компания обязуется уважать права, обычаи и культурные особенности местных сообществ в регионах присутствия, в том числе права коренных малочисленных народов.



Трудовые права и отсутствие дискриминации

Взаимодействие между Компанией и работниками основывается на принципах социального партнёрства и регулируется нормами коллективного договора. ПАО «Мечел» обеспечивает сотрудникам и поставщикам право на свободу объединений, участие в переговорах и заключение коллективных соглашений. Все трудовые права сотрудников строго соблюдаются в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, что подтверждает приверженность Компании к защите интересов работников и поддержанию справедливых условий труда.

GRI 2-30

В структуре Компании функционируют профсоюзные организации, чья ключевая задача заключается в защите прав и интересов работников, а также в обеспечении удовлетворения их потребностей. По состоянию на 2024 год, более 24 тысяч сотрудников являлись членами профсоюза, что подтверждает значимость данной институции для коллектива предприятия.

В ПАО «Ижсталь» прошла конференция работников. Ее участники признали выполненными двусторонние обязательства по коллективному договору за 2023 год и приняли решение о заключении коллективного договора на 2024-2026 годы.

На конференции отметили, что коллектив завода в 2023 году выполнил задачи по объемным показателям производства и реализации металлопродукции. Деятельность предприятия была признана стабильной и эффективной.

При этом социальные гарантии и трудовые права работников в 2023 году соблюдались в соответствии с требованиями законодательства и положениями коллективного договора. Мероприятия социально-творческого характера, согласно коллективному договору, выполнены в полном объеме.

Во время конференции наградили победителей корпоративной спартакиады, вручили работникам золотые значки ГТО и подвели итоги заводского конкурса на звание «Лучшая профсоюзная организация».

ПАО «Мечел» строго соблюдает принцип равенства и недопустимости дискриминации. Компания исключает использование принудительного и детского труда, гарантируя каждому сотруднику равные возможности для реализации трудовых прав независимо от пола, расы, национальности, происхождения, социального или должностного положения, возраста, места жительства, религиозных или политических взглядов, а также других факторов, не связанных с профессиональными качествами сотрудника.

При приеме на работу Компания оценивает исключительно профессиональные компетенции кандидатов, обеспечивая одинаковые условия труда и карьерного развития как для мужчин, так и для женщин.

В 2024 году в Компании не было зафиксировано ни одного случая дискриминации, что подтверждает эффективность существующих механизмов защиты прав сотрудников и приверженность «Мечела» принципам социальной справедливости.



Более подробная информация о соблюдении трудовых прав, разнообразии и равных возможностях представлена в разделе «Сотрудники «Мечела».

Соблюдение прав местных сообществ

Одним из приоритетных направлений социальной политики Компании является поддержка коренных малочисленных народов в регионах присутствия. «Мечел» активно способствует сохранению их культурного наследия, традиционного образа жизни и улучшению бытовых условий. Компания признаёт право представителей малочисленных и коренных народов на получение полной и достоверной информации о деятельности предприятий в соответствующих регионах и поддерживает открытый, честный и взаимоуважительный диалог.

В 2024 году не было зафиксировано ни одной жалобы, связанной с нарушением прав местного населения или коренных малочисленных народов, что демонстрирует эффективность реализуемых компанией мер по защите их интересов и обеспечению благоприятного сотрудничества.



Более подробная информация о взаимодействии с местными сообществами представлена в разделе «Развитие регионов присутствия».

Контроль соблюдения прав человека

Профилактика нарушений прав человека является одной из приоритетных задач ПАО «Мечел» в рамках своей деятельности по их соблюдению и поддержке. Компания активно информирует сотрудников о важности защиты прав человека через регулярные информационные рассылки. Помимо этого, проводятся просветительские и обучающие мероприятия, направленные на повышение осведомленности персонала и формирование культуры уважения к правам человека во всех аспектах работы.

GRI 2-24

В 2024 году ПАО «Мечел» провело информирование сотрудников о требованиях и принципах поведения в области прав человека как часть программы обучения по охране труда и промышленной безопасности (ОТиПБ). Данная инициатива была направлена на повышение осведомленности персонала и формирование культуры уважения к правам человека в повседневной деятельности.

Для профилактики возможных нарушений на предприятиях Группы функционируют специальные каналы для подачи обращений. Компания гарантирует конфиденциальность при использовании любых доступных инструментов связи, что позволяет сотрудникам и заинтересованным сторонам безопасно сообщать о потенциальных проблемах. В случае выявления нарушений «Мечел» немедленно проводит внутренние расследования и принимает соответствующие меры для их устранения.

По итогам 2024 года через существующие каналы обратной связи не было зафиксировано ни одного обращения, связанного с вопросами прав человека. Этот факт подтверждает высокий уровень корпоративной культуры и этической ответственности как среди сотрудников компании, так и среди её партнёров и подрядчиков.



Информация о доступных каналах связи представлена в разделе «Деловая этика и противодействие коррупции».

Охрана труда и промышленная безопасность

Подход к управлению

GRI 3-3 GRI 407-3

«Мечел» приоритизирует безопасность жизни и здоровья как своих сотрудников, так и подрядчиков, рассматривая это как ключевой аспект своей деятельности. В области управления охраной труда и промышленной безопасностью Компания стремится соответствовать лучшим российским и международным стандартам отрасли. Для достижения этих целей «Мечел» активно внедряет инновационные практики, направленные на улучшение безопасности рабочей среды, предупреждает потенциальные нарушения через профилактические меры и обеспечивает специальное обучение персонала.

Компания уверена, что соблюдение прав человека, включая право работника на безопасные условия труда, напрямую связано с эффективностью системы управления охраной труда и промышленной безопасностью.

В рамках своей стратегии «Мечел» определил основные приоритетные направления:

- обеспечение безопасных и комфортных условий труда для всех сотрудников;
- минимизация производственного травматизма с целью его полного исключения;
- формирование экологически безопасной среды для текущих и будущих поколений.

? Более подробная информация о подходе к управлению вопросами охраны труда и промышленной безопасности представлена на официальном сайте Компании.

При осуществлении своей деятельности предприятия Группы строго придерживаются требований в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ), установленных как законодательством Российской Федерации, так и внутренними корпоративными стандартами.

Основополагающими нормативными документами для Компании являются Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон №116-ФЗ от 20 июня 1997 года «О промышленной

безопасности опасных производственных объектов». Помимо этого, Компания руководствуется требованиями ГОСТ 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования».

Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда ПАО «ЧМК» соответствует международным стандартам ISO 45001:2018. В перспективе планируются внедрение аналогичных систем менеджмента качества и проведение сертификационных аудитов на остальных предприятиях Группы «Мечел».

100% сотрудников и подрядчиков «Мечела» охвачены системой управления охраной труда и промышленной безопасности

GRI 403-8 Количество работников Компании, охваченных системой менеджмента в области ОТиПБ

	2021		2022		2023		2024	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Количество человек, охваченных системой управления ОТиПБ, в том числе:	46 359	100	49 640	100	46 944	100	47 861	100
прошедших процедуру внутреннего аудита	12 248	26	12 464	25	11 564	25	10 687	22

GRI 403-3 Количество работников подрядных организаций, охваченных системой менеджмента в области ОТиПБ

	2021	2022	2023 ¹	2024 ¹
Количество человек, охваченных системой управления ОТиПБ, в том числе:	100%	100%	100%	100%
прошедших процедуру внутреннего аудита	69%	72%		
прошедших процедуру независимого аудита	0%	0%		

¹ Информация по количеству работников подрядных организаций, прошедших процедуру внутреннего аудита и прошедших процедуру независимого аудита, не консолидировалась в 2023 и 2024 годах.

Политика по охране труда и Положение о системе управления охраной труда (СУОТ), утверждённые в 2022 году, декларируют заинтересованность Компании в создании безопасных условий труда и формировании у сотрудников механизма безопасного поведения на производстве. Положение о системе управления охраной труда было актуализировано в 2024 году, следом были внесены изменения в положения по предприятиям Группы.

Приоритетные цели в области охраны труда и промышленной безопасности:

- нулевая смертность на производстве;
- снижение производственного травматизма;
- минимизация профессиональных заболеваний;
- внедрение культуры безопасности труда, повышение личной ответственности и приверженности работников и руководителей в вопросах охраны труда;
- безопасные условия труда;
- полное соблюдение требований охраны труда работниками в рамках выполнения трудовых функций;
- безопасная эксплуатация опасных производственных объектов;
- предупреждение чрезвычайных ситуаций и аварий на опасных производственных объектах и обеспечение готовности к локализации и ликвидации их последствий.

Компания «Мечел» ставит во главу угла безопасность и благополучие своих сотрудников, неуклонно стремясь к созданию безопасных и комфортных условий труда. Это является одним из ключевых приоритетов в нашей стратегии устойчивого развития. Компания непрерывно совершенствует и модернизирует системы управления охраной труда и промышленной безопасностью, внедряя современные подходы и технологии.

Для эффективного управления данными вопросами в «Мечеле» функционирует линейная организационная структура, охватывающая как управляющую компанию, так и все производственные подразделения. Эта система обеспечивает единообразие и контроль во всех аспектах охраны труда и промышленной безопасности на каждом уровне деятельности Компании.

GRI 403-1 Структура функционального управления по вопросам охраны труда и промышленной безопасности



UNCTAD C.3.1.

Затраты на охрану труда в 2024 году составили 581 млн рублей и были направлены на реализацию следующих мер:

- реализация мер по минимизации рисков, угрожающих здоровью и безопасности сотрудников, сохранности имущества, а также профилактика аварий, несчастных случаев и инцидентов;
- организация и проведение аварийно-спасательных и горноспасательных операций;
- получение необходимой разрешительной документации для обеспечения законности и безопасности проводимых работ.



Культура безопасности

GRI 403-4

Укрепление культуры безопасности и эффективное управление вопросами охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) являются ключевыми приоритетами для обеспечения сохранности жизни и здоровья сотрудников Группы «Мечел». Для повышения осведомленности персонала о важности данных вопросов используются специальные информационные материалы, включая плакаты и стенды с данными о травматизме.

Компания реализует комплекс мер по обеспечению безопасности труда и охраны здоровья сотрудников:

- идентификация потенциальных опасностей;
- оценка профессиональных рисков и определение методов их управления;
- анализ причин и последствий несчастных случаев для предотвращения повторных инцидентов;
- разработка, внедрение и регулярная оценка Политики и Целей в области охраны здоровья и безопасности труда;
- проведение консультаций по всем изменениям в процессах и условиях работы, которые могут повлиять на безопасность и здоровье сотрудников.

Данные меры нацелены на обеспечение безопасных условий труда и развитие культуры ответственности в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) среди всего персонала. В «Мечеле» высшее руководство, включая Генерального директора ПАО «Мечел», активно участвует в обсуждении и решении вопросов, связанных с безопасностью труда.

В 2024 году на заседаниях Правления ПАО «Мечел» рассматривались ключевые темы, такие как:

- снижение уровня производственного травматизма на предприятиях;
- детальный анализ инцидентов, произошедших на объектах;
- организация и проведение экспертиз промышленной безопасности для обеспечения соответствия стандартам на всех площадках Группы.

Такой подход подчёркивает важность безопасности на каждом уровне управления и демонстрирует приверженность Компании к созданию надёжной и защищённой рабочей среды.

В «Мечеле» функционирует Комиссия по охране труда, обеспечивающая эффективное взаимодействие между работодателем, сотрудниками и профсоюзными организациями. Данная комиссия формируется из представителей как работодателя, так и профсоюзов и действует на основании Положения о Комиссии по охране труда. Её ключевые направления работы включают:

- анализ предложений сотрудников по улучшению условий труда и реализации мер по их оптимизации;
- организацию и проведение обучения в сфере охраны труда, а также проверку знаний персонала;
- проведение регулярных проверок условий труда и разработку рекомендаций для работодателя по их совершенствованию;
- информирование сотрудников о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда, актуальных нормативах и требованиях к средствам индивидуальной защиты (СИЗ);
- обеспечение организации обязательных медицинских осмотров персонала;
- координацию системы питания для работников с учётом их потребностей и особенностей труда;
- рассмотрение вопросов финансирования программ охраны труда и социального страхования;
- внедрение современных технологий и оборудования, направленных на создание безопасной рабочей среды;
- обновление и актуализацию локальных нормативных актов в области охраны труда для соответствия действующему законодательству и корпоративным стандартам.

Деятельность Комиссии способствует формированию культуры безопасности и поддержанию высоких стандартов охраны труда во всех подразделениях Компании.

GRI 403-2

Если условия труда не отвечают установленным требованиям безопасности, сотрудник обязан прекратить выполнение своих должностных обязанностей и незамедлительно проинформировать об этом службу охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ), уполномоченного представителя профсоюза по охране труда или Комиссию по охране труда. Помимо этого, работник должен сразу сообщить о выявленных нарушениях своему непосредственному руководителю для оперативного принятия мер по устранению опасности.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты

Учитывая специфику деятельности Группы, обеспечение промышленной безопасности требует не только реализации организационных мер, но и надлежащего оснащения сотрудников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). К рабочим местам, где существует риск воздействия опасных и вредных производственных факторов, относятся:

- работа в подземных условиях;
- обслуживание и эксплуатация металлургического оборудования, а также крупногабаритного самоходного транспорта;
- выполнение задач в экстремальных климатических условиях и другие аналогичные виды деятельности.

В отчётном периоде все предприятия Группы разработали и внедрили обновленные нормы обеспечения СИЗ. Новые стандарты были сформированы на основе Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом №767н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года. Это позволило повысить уровень защиты персонала и обеспечить соответствие требованиям действующего законодательства.



Риски в области охраны труда и промышленной безопасности

GRI 403-2 GRI 3-3

В соответствии с нормами законодательства Российской Федерации, в Компании систематически проводится оценка производственных и профессиональных рисков. Такая оценка выполняется не менее одного раза в квартал для рабочих мест. Помимо этого, осуществляется анализ рисков во всех процессах деятельности Компании с периодичностью не реже одного раза в пять лет.

В 2024 году проведена плановая оценка рисков всех процессов Компании, соответствующая установленному графику. Данное мероприятие позволило обеспечить актуальность данных о потенциальных угрозах и принять необходимые меры для их минимизации.

Идентификации рисков подлежат следующие аспекты деятельности:

- события, определённые перечнем возможных инцидентов и аварий;
- технологические процессы, для которых не разработана техническая документация;
- работы при изменении горно-геологических и гидротехнических условий;
- работы при существенных изменениях в технологии производства работ;
- рабочие места, условия труда на которых — по результатам СОУТ — отнесены к вредным или опасным и для которых в отчёте СОУТ не указаны рекомендуемые мероприятия по улучшению условий труда.

Внеплановая идентификация рисков проводится в следующих случаях:

- возникновения аварий, инцидентов, несчастных случаев, профессиональных заболеваний;
- замены технических устройств или изменений в операционной деятельности;
- получения предписаний от надзорных органов;
- изменения законодательных требований.

В Компании ведётся деятельность по охране труда на производстве, которая способствует минимизации рисков, а именно:

- оценка уровня культуры безопасности посредством проведения поведенческих аудитов;
- анализ опасных/вредных производственных факторов;
- составление матрицы рисков;
- подготовка индивидуальных карт профессиональных рисков на каждом рабочем месте;
- обучение и вовлечение работников в процессы оценки рисков;
- постоянная оценка рисков на каждом рабочем месте;
- реализация корректирующих мер;
- мониторинг и контроль системы управления профессиональными рисками.



В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ В 2024 ГОДУ БЫЛИ ВЫПОЛНЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ:

Предотвращаемые риски	Мероприятия	Предотвращаемые риски
Риск появления профзаболеваний	Регулярные профилактические медицинские осмотры работников, а также проведение медицинского осмотра перед началом рабочей смены на опасных производствах.	
	Обеспечение работников всеми видами СИЗ и специальной униформой.	
	Проведение оценки управления профессиональными рисками.	
	Обучение сотрудников и повышение осведомлённости о соблюдении мер безопасности на производстве.	Риск травмирования работников
	Повышение культуры безопасности труда.	
	Разработка соответствующих локальных нормативных актов.	
	Информирование работников о действующих законах и нормативных правовых актах по охране труда.	
Риск возникновения инцидентов и аварий	Своевременное профильное обучение руководителей и специалистов.	
	Обеспечение безопасности технологических процессов и производственного оборудования.	
	Повсеместное внедрение систем обнаружения и тушения пожаров, их своевременный технический осмотр и замена.	Риск повторных несчастных случаев
	Учёт и анализ состояния производственного травматизма, расследование несчастных случаев.	
	Профилактика производственного травматизма и профессиональных заболеваний.	
	Совершенствование системы управления ОТиПБ.	Риск получения штрафов
Риск влияния вредных производственных факторов	Производственный контроль и регулярная оценка условий труда.	

Компания гарантирует высокий уровень качества данных процессов за счёт внедрения стандартизированных подходов к идентификации опасностей, разработке локальных нормативных актов и формированию корректирующих мер. В «Мечеле» также предусмотрено обязательное информирование сотрудников о результатах идентификации рисков на рабочих местах, а также о мерах по их минимизации.

Охрана труда и здоровья

Производственный травматизм

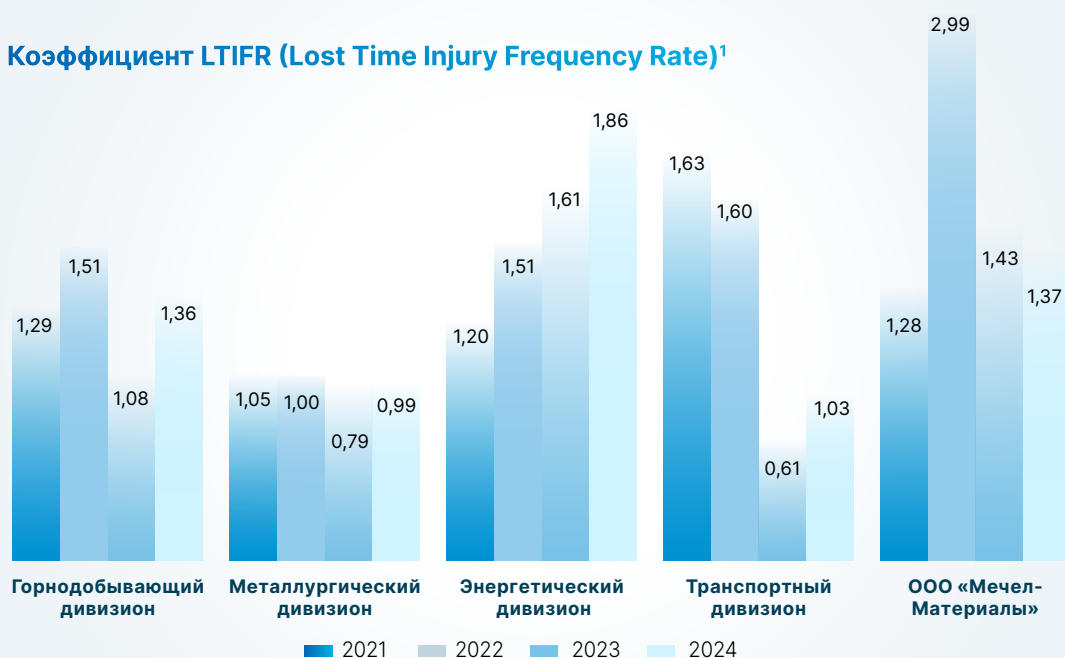
В «Мечеле» ведётся централизованный контроль за происшествиями, авариями и несчастными случаями на производстве. Данная система позволяет оперативно отслеживать динамику ключевых показателей и своевременно принимать управленческие решения, включая внедрение профилактических мер для минимизации рисков.

При оценке состояния охраны труда «Мечел» применяет ряд характерных индикаторов, включая важный показатель — коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности. Показатель травматизма LTIFR включён в КПЭ менеджмента для оценки эффективности управления.

Наиболее частыми причинами несчастных случаев за 2024 год стали:

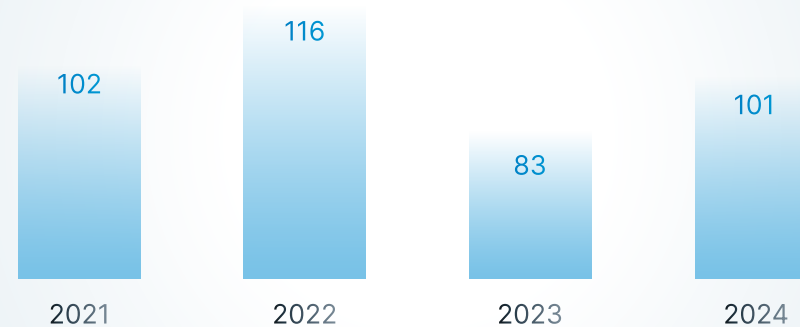
- личная неосторожность работников;
- нарушение инструкций по охране труда;
- неудовлетворительная организация работ;
- неприменение средств индивидуальной защиты.

Коэффициент LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)¹



Травматизм на рабочем месте

Сотрудники, получившие производственные травмы, чел.



Основной причиной травматизма в Компании является неосторожность работников (падения). С целью уменьшения количества травм на производстве в 2024 году были реализованы дополнительные мероприятия по снижению производственного травматизма. В целях предупреждения случаев травматизма в Группе организованы пункты доверия — доверительные анонимные каналы связи для сотрудников, предназначенные для направления письменных, голосовых и электронных сообщений о фактах потенциальных нарушений требований охраны труда и других жалоб, связанных с вопросами в области ОТиПБ.

В 2024 году в Группе наблюдалось повышение случаев травматизма со смертельным исходом. Всего было зафиксировано четыре случая со смертельным исходом среди сотрудников Группы и ни одного случая среди подрядчиков. Основными причинами смертельных случаев сотрудников на производстве стали:

- неудовлетворительная организация работ;
- нарушение трудовой дисциплины;
- неудовлетворительная оценка риска;
- нарушение правил охраны труда;
- неудовлетворительное состояние здоровья, в частности проблемы с сердцем.

В отношении всех зафиксированных инцидентов были организованы и проведены расследования с целью установления их причин. На основе полученных данных были реализованы профилактические меры, направленные на предотвращение повторения подобных ситуаций. В частности, некоторые предприятия приобрели дополнительные тренажёры для отработки навыков первой помощи, а также диэлектрические комплекты для усиления безопасности персонала.

Полученная информация о причинах инцидентов и принятых мерах по их устранению была доведена до всех подразделений Группы с целью информирования сотрудников и минимизации рисков в дальнейшем.

Случаи травматизма со смертельным исходом среди сотрудников Компании и подрядчиков, чел.



¹LTIFR — Lost Time Injury Frequency Rate — показатель, отражающий соотношение количества случаев потери трудового времени и общее количество отработанного времени в организации за отчётный период, нормированное на 1 млн человеко-часов времени, и позволяющий дать представление о том, насколько безопасно рабочее место для сотрудников.

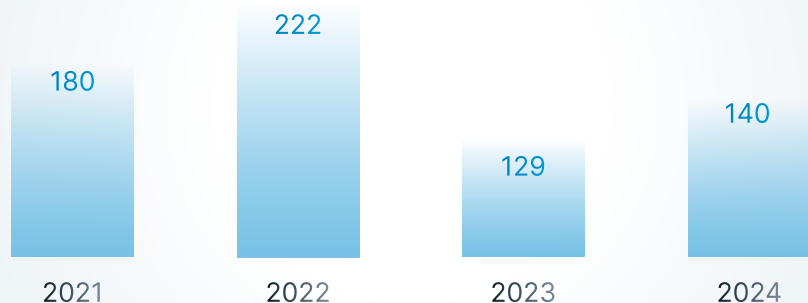
Профессиональная заболеваемость

С учётом воздействия производственной деятельности на здоровье сотрудников «Мечел» уделяет повышенное внимание выявлению, лечению и профилактике профессиональных заболеваний, а также развитию системы корпоративного здравоохранения.

Наиболее распространёнными профессиональными заболеваниями остаются:

- вибрационная болезнь;
- тугоухость;
- заболевания костно-мышечной системы (поясничная радикулопатия, остеоартроз суставов);
- заболевания дыхательных путей (силикоз, пневмокониоз, хроническая обструктивная болезнь лёгких, хронический пылевой необструктивный бронхит).

Количество случаев профессиональных заболеваний
(впервые выявленные случаи)



С целью ранней диагностики и своевременной медицинской помощи в Компании функционирует многоуровневая система контроля здоровья работника:

- на уровне подразделений,
- на уровне предприятий,
- на уровне всей Группы.

В рамках заботы о здоровье сотрудников на всех предприятиях Компании регулярно проводятся плановые медицинские осмотры. При выявлении необходимости работники получают рекомендации на дополнительные диагностические процедуры, а также направления для лечения и реабилитации в санаторно-курортные учреждения.



Для персонала, занятого на опасных производственных объектах, действуют усиленные требования: перед каждой сменой сотрудники проходят обязательный предсменный медицинский контроль. Данная процедура постоянно оптимизируется и автоматизируется с целью повышения её эффективности и удобства для работников.

GRI 403-6

Компания обеспечивает своих сотрудников ежегодным полисом добровольного медицинского страхования (ДМС), который включает консультации узких специалистов, диагностику на современном оборудовании, врачебно-назначаемое лечение и предоставляет скидки на лекарственные препараты. Участие в программе ДМС положительно влияет на состояние здоровья сотрудников и способствует повышению их общего благосостояния.

Обучение сотрудников в области охраны труда

21 861 сотрудник Компании
прошел обучение в области
ОТиПБ в 2024 году

436 700 часов — общая
продолжительность
обучения

Обеспечение безопасных условий труда напрямую зависит от уровня знаний и компетенций сотрудников в области промышленной безопасности и охраны труда. В соответствии с законодательными требованиями «Мечел» регулярно проводит обучение и повышение квалификации руководителей, специалистов и всего персонала в сфере охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, строго контролируя данный процесс.

Все сотрудники проходят комплекс обязательных инструктажей: вводных, первичных, повторных, внеплановых и целевых. При трудоустройстве каждый новый работник проходит инструктаж по вопросам охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) и подписывает документы, подтверждающие его осведомленность и согласие с установленными правилами и нормами.

Кроме того, образовательные программы дополняются разделами, посвященными правам сотрудников, что способствует формированию культуры ответственности, взаимного уважения и повышению общей безопасности в коллективе. Регулярное обучение по охране труда проводится по следующим программам:

- «А»: освещаются общие вопросы охраны труда, чтобы сотрудники получили представление о важности безопасности на рабочем месте;
- «Б»: обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов;
- «В» (ежегодно): обучение безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности;
- Оказание первой помощи (один раз в три года).

Компания организует дополнительное обязательное обучение сотрудников в двух случаях: при внедрении нового оборудования в производственные процессы и при обнаружении пробелов в существующей системе подготовки персонала. Обучающие программы разработаны с учетом требований законодательства в области охраны труда, включают инструкции по организации безопасных работ, алгоритмы оказания первой помощи и правила использования средств индивидуальной и коллективной защиты. Каждый работник получает информацию о потенциальных рисках и опасностях, связанных с его рабочим местом.

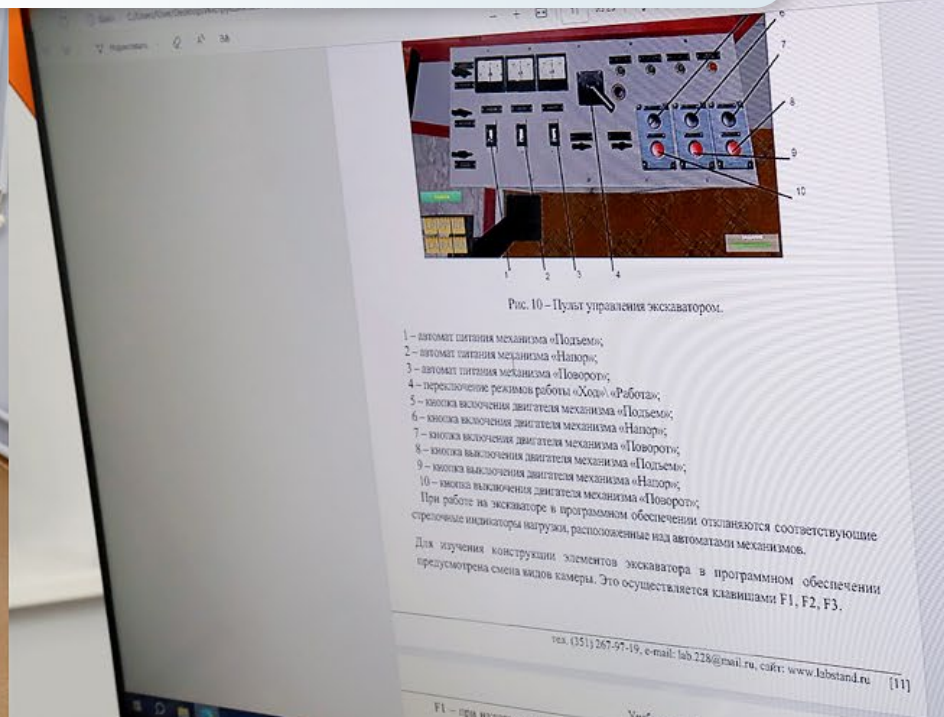
Для проведения обучения привлекаются как внутренние специалисты Группы (инструкторы, тренеры и преподаватели), так и внешние эксперты, обладающие необходимым опытом и квалификацией. Эффективность обучения оценивается через систему контроля знаний, которая позволяет проверить усвоение сотрудниками материала и обеспечить высокий уровень подготовки персонала.



Система контроля знаний по охране труда и промышленной безопасности с использованием специальных терминалов успешно функционирует на шахтах ПАО «Южный Кузбасс» с 2022 года. Данная мера является обязательной для всех сотрудников на предприятиях подземной добычи угля.

У работника есть две попытки пройти тестирование перед началом смены. Если сотрудник неправильно отвечает на вопросы, то он направляется на внеплановый инструктаж, после прохождения которого дается третья попытка. В случае непрохождения тестирования в третий раз, сотрудник отстраняется от работы и отправляется для самостоятельного изучения материала. Создается приказ об отстранении от работы, в котором указывается дата пересдачи. Если работник повторно не проходит тестирование с двух попыток, то информация об этом доводится до его начальника для принятия решения об отстранении от занимаемой должности.

С декабря 2022 по декабрь 2024 года терминал обработал более 50 тысяч тестирований.



Промышленная безопасность и готовность к чрезвычайным ситуациям

«Мечел» активно работает над усилением комплексной безопасности на всех своих производственных площадках. Система управления промышленной безопасностью функционирует в полном соответствии с законодательством РФ и сфокусирована на профилактике аварий и инцидентов через внедрение превентивных мер. Для координации этих усилий в ПАО «Мечел» действует специализированное Управление пожарной и промышленной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, а также мобилизационной подготовки.

В отчётном периоде система реагирования на чрезвычайные ситуации была модернизирована, включая обновление документации для критически важных и потенциально опасных объектов предприятия. В рамках предупредительных мер особое внимание уделяется взаимодействию с МЧС для получения актуальной мониторинговой и прогнозной информации. Все подразделения Группы оперативно внедряют рекомендации МЧС по снижению рисков возникновения ЧС и минимизации их последствий.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

Для оперативного и эффективного реагирования на различные чрезвычайные ситуации, будь то природные или техногенные инциденты, все предприятия Группы оснащены современным специализированным аварийно-спасательным оборудованием.

В соответствии с российским законодательством, планы по локализации и ликвидации последствий аварий актуализируются ежегодно. Помимо этого, проводятся регулярные противоаварийные тренировки, в которых сотрудники отрабатывают различные сценарии чрезвычайных ситуаций.

На опасных производственных объектах действуют системы оповещения, которые включают как звуковое сигнализирование непосредственно на территории объекта, так и передачу экстренных сигналов на районный дежурный пункт МЧС.

В Группе «Мечел» особое внимание уделяется подготовке персонала к действиям в условиях ЧС. Сотрудники регулярно проходят тренировки совместно с подразделениями пожарной службы и военизированными горноспасательными частями. Эти учения направлены на защиту жизни людей, сохранность техники и минимизацию негативного воздействия на окружающую среду.

В 2024 году чрезвычайных ситуаций на предприятиях Группы не зафиксировано.

Противопожарная безопасность

В нескольких дочерних компаниях Группы для обеспечения безопасности используются собственные газоспасательные и дымосащитные формирования, обладающие соответствующими лицензиями на выполнение аварийных работ. Эти подразделения созданы для оперативного реагирования на чрезвычайные ситуации и контроля пожаров на территориях предприятий. В составе формирований задействованы сотрудники Компании, успешно прошедшие обучение и аттестацию. Пожарные части оснащены современным спасательным и противопожарным оборудованием.

На каждом предприятии, где эксплуатируются опасные производственные объекты, созданы резервы финансовых и материальных ресурсов для быстрой ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

Во исполнение требований 123-ФЗ «Технический регламент «О требованиях пожарной безопасности» на шести предприятиях ПАО «Мечел» созданы и функционируют пожарные части различных видов и форм собственности. Эти подразделения созданы для оперативного реагирования на тушение возможных пожаров на территориях охраняемых предприятий. Пожарные части оснащены современным спасательным и противопожарным оборудованием.

Помимо этого, ведётся постоянный мониторинг состояния систем противопожарной защиты (автоматическая пожарная сигнализация, система оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре, автоматические системы пожаротушения), автоматики, проводится документирование результатов первичных обследований, технического обслуживания, текущего ремонта и ежеквартальных испытаний данных систем с последующим анализом полученных данных.

В 2024 году «Мечел» продлил соглашения с профессиональными пожарно-спасательными службами. Специалисты этих организаций обеспечивают непрерывное дежурство на опасных производственных объектах, предоставляя дополнительную экспертную поддержку и гарантируя готовность к немедленному реагированию при возникновении экстренных ситуаций. В отчётном году договоры с пожарно-спасательными формированиями на 2024 год заключили следующие предприятия:

- АО ХК «Якутуголь»;
- ПАО «Южный Кузбасс»;
- ООО «Мечел-Кокс»;
- ПАО «ЧМК»;
- ПАО «Ижсталь»;
- АО «БМК» (также создана собственная пожарная часть, входящая в состав предприятия).

В 2024 году проведено 46 пожарно-тактических командно-штабных учений и 481 противопожарная тренировка с привлечением сил и средств местных пожарно-спасательных гарнизонов МЧС России, пожарно-спасательных подразделений предприятий (контрагентов), служб экстренного реагирования и жизнеобеспечения, профессиональных и нештатных аварийно-спасательных формирований, формирований гражданской обороны с охватом более 8 тыс. человек.

В ходе проведения учений и тренировок отработаны вопросы практических действий сил и средств по тушению возможных пожаров (возгораний), ликвидации аварий, а также вопросы эвакуации персонала с объектов с массовым пребыванием людей.

По фактам всех произошедших пожаров в 2024 году были инициированы и проведены комиссионные расследования с установлением обстоятельств, причин, виновных, профилактических мероприятий по недопущению аналогичных случаев.

В течение отчётного периода подразделения, специалисты пожарной безопасности предприятий, ответственные за пожарную безопасность, совместно с пожарной охраной выявили 9003 нарушения требований пожарной безопасности. Для их устранения были реализованы следующие меры:

- установка систем пожарной сигнализации, оповещения и управления эвакуацией персонала при возникновении пожара;
- монтаж систем автоматического пожаротушения;
- привлечение сторонних экспертов для проведения независимой оценки рисков и разработки специальных технических условий;
- обустройство противопожарных дверей;
- подтверждение соответствия лицензионным требованиям для выполнения работ по монтажу и обслуживанию систем пожарной автоматики, противопожарного водопровода, перезарядке огнетушителей и других видов деятельности в сфере пожарной безопасности.

Принятые меры направлены на повышение уровня пожарной безопасности и обеспечение соблюдения всех действующих нормативов.



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Осуществление комплексного анализа рисков в сфере охраны труда и промышленной безопасности на уровне ПАО «Мечел».
- Проведение аудита действующих систем противопожарной защиты для оценки их текущего состояния.
- Внедрение мер, направленных на оптимизацию технического обслуживания и ремонтных работ с целью повышения их эффективности.
- Разработка и реализация плана улучшений для совершенствования системы охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ).
- Принятие мер по снижению производственного травматизма, количества аварий и инцидентов на производстве.
- Организация регулярных профилактических медицинских осмотров сотрудников.
- Проведение специальной оценки условий труда, а также снижение уровня профессиональной заболеваемости путем обеспечения персонала средствами индивидуальной защиты (СИЗ) с расширенными защитными характеристиками.
- Обучение сотрудников и повышение их квалификации в области охраны труда и промышленной безопасности.
- Цифровая трансформация процессов в сфере ОТиПБ и дальнейшее развитие единой системы управления для повышения операционной эффективности.

Развитие регионов присутствия

GRI 3-3 Подход к управлению

«Мечел» является активным участником социально-экономического развития регионов присутствия своих предприятий. Компания выстраивает долгосрочное партнёрство с местными сообществами, реализуя значимые проекты в ключевых сферах жизни: от спорта и здравоохранения до науки, культуры и защиты окружающей среды.

В своей социальной политике Компания опирается на чётко выстроенную систему управления социальными инвестициями. Все направления взаимодействия с местными сообществами регламентируются основополагающими документами: Политикой взаимодействия с местным населением и Политикой в области прав человека. Это обеспечивает системный и ответственный подход к корпоративной социальной ответственности.

«Мечел» активно освещает свою деятельность через популярные цифровые платформы: официальные сообщества предприятий Группы в соцсети «ВКонтакте» и корпоративный канал в Telegram. Для обеспечения всесторонней информационной открытости используются и внутренние печатные медиаформаты: от газет на предприятиях до корпоративного журнала «Наш Мечел». Особое внимание уделяется региональному освещению инициатив Компании в местных СМИ, что позволяет эффективно взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами.



Более подробная информация о подходе к управлению вопросами взаимодействия с местными сообществами представлена на официальном сайте Компании.

Вклад в экономическое развитие регионов присутствия

Устойчивое развитие предприятий Группы неразрывно связано со стабильностью социально-экономической ситуации в регионах присутствия Компании.

В числе стратегических приоритетов Компании:



Формирование сильного кадрового потенциала через создание новых рабочих мест



Поддержание высоких стандартов условий труда



Обеспечение сотрудников необходимыми социальными гарантиями

Значительную роль играет активное участие Компании в финансировании социально-экономических и экологических программ, способствующих комплексному развитию территорий и повышению качества жизни населения.

Управление налогами и налогообложение

GRI 207-1

GRI 207-2

GRI 207-3

Деятельность «Мечела» является важным фактором экономического развития регионов присутствия Компании. В 2024 году совокупные налоговые и обязательные платежи достигли 59,6 млрд рублей, причем значительная часть этих средств направляется в региональные бюджеты, где расположены производственные активы Компании.

Компания демонстрирует высокий уровень налоговой дисциплины, строго соблюдая законодательство РФ. Эффективное управление налоговыми рисками обеспечивается за счет:

- внедрённой интегрированной системы управления рисками,
- развитой системы внутреннего контроля финансово-хозяйственной деятельности.

Структуры Группы постоянно отслеживают изменения налогового законодательства, адаптируя внутренние процессы с учетом актуальной практики. Компания принципиально отказывается от использования схем искусственного снижения налоговой нагрузки.

В 2024 году совокупные налоговые и обязательные платежи достигли

59,6 млрд руб.

Налоговая прозрачность обеспечивается регулярным аудитом налоговой информации и полной открытостью при подготовке финансовой отчётности по международным стандартам. Взаимодействие с государственными органами строится на принципах конструктивного диалога в рамках налогового контроля и получения официальных разъяснений.

GRI 207-4

В рамках социальной ответственности «Мечел» принимает активное участие в совершенствовании налогового законодательства через работу в профильных рабочих группах, способствуя адаптации налогового регулирования к современным экономическим условиям.

Строительство важных инфраструктурных объектов в регионах присутствия

Предприятия «Мечела» продолжают активно участвовать в поставках металлопродукции для строительства социально значимых объектов как регионального, так и федерального уровня. Поставляемая продукция способствует созданию комфортной и безопасной среды для жителей регионов присутствия по всей России.

В отчётном году «Мечел-Сервис» осуществлял поставки стали в крупные города России для строительства жилых и спортивных комплексов, медицинских учреждений и дорог.

«Мечел-Сервис» поставил 600 тонн арматуры на строительство двух новых корпусов геронтологического центра в поселке Марково Иркутской области.

Строительство ведётся в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография». Новые корпуса геронтологического центра предназначены для проживания пожилых граждан и инвалидов и рассчитаны на дополнительные 120 мест.

Марковский геронтологический центр — единственное учреждение такого типа в Иркутской области. Здесь получают социальные услуги более 300 пожилых людей. В их число входят люди с инвалидностью, частично или полностью утратившие способность к самообслуживанию и нуждающиеся в постоянном уходе.

Планируется, что строительство будет завершено в 2026 году.



«Мечел-Сервис» поставил 200 тонн проката на строительство Хабаровской ТЭЦ-4.

Новая ТЭЦ-4 будет построена рядом с действующей ТЭЦ-1, расположенной в Индустриальном районе Хабаровска. Хабаровская ТЭЦ-1 была построена ещё в 1954 году. Потребность в новой станции назрела давно, поскольку старая практически полностью выработала свой ресурс. Кроме того, в Хабаровске идёт активное строительство жилых микрорайонов и социальных объектов, а значит, нужны свободные мощности для подключения новой инфраструктуры.

Строительство ТЭЦ-4 началось в конце 2021 года. Ввод энергообъекта в эксплуатацию намечен на 2027 год. «Мечел-Сервис» поставил на строительство более 200 тонн балки и листа. Новая станция будет работать на природном газе. Введение в эксплуатацию ТЭЦ-4 даст импульс дальнейшему развитию краевой столицы.

«Мечел-Сервис» поставил 4 тысячи тонн арматуры на строительство участка трассы М-12 «Восток» в Свердловской области.

По Уралу трасса проходит через три региона: Башкортостан, Пермский край и Свердловскую область. Готовность участка в Свердловской области (от Дюртюлей до Ачита) протяженностью 273 километра уже превысила 70%.

Наиболее впечатляющим объектом на отрезке станет масштабный мост через реку Большую Сарану. Высота конструкции превышает 50 метров, длина моста составляет 540 метров, а общий вес металлоконструкций превышает 4 тысячи тонн.

Поддержка труднодоступных регионов

«Мечел» участвует в социально-экономическом развитии удаленных регионов, уделяя внимание повышению качества жизни местного населения.

Одним из направлений социальной политики Компании является обеспечение жителей топливом для бытовых нужд. В соответствии с Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности России, «Мечел» реализует следующую программу поддержки:

- Работники и пенсионеры предприятий «Южный Кузбасс» и «Якутуголь», проживающие в домах с печным отоплением или имеющие кухни с угольными очагами, получают бесплатный пайковый уголь.
- Для сотрудников, проживающих в квартирах и домах с электрическим отоплением, предусмотрена частичная компенсация стоимости потребленной электроэнергии.

Эти комплексные меры существенно снижают бытовую нагрузку на жителей удалённых территорий и способствуют улучшению их жизненных условий.

Компания «Якутуголь» бесплатно предоставила 308 тонн угля по итогам отопительного сезона 2024 года.

Компания бесплатно выделила 120 тонн угля с разреза «Кангаласский» для отопления домов жителей микрорайона Марха города Якутска, которые находятся в трудном материальном положении. Кроме того, 30 тонн угля с разреза «Джебарики-Хая» было выделено для бытовых нужд посёлка Джебарики-Хая.

Помимо этого, в соответствии с коллективным договором, «Якутуголь» обеспечивает работников и неработающих пенсионеров разрезов «Джебарики-Хая» и «Кангаласский» бесплатным углём для хозяйственных нужд.

Социальные инвестиции и благотворительность

Предприятия Группы «Мечел» активно реализуют благотворительные и социальные проекты, ориентированные на решение проблем местных сообществ с учётом их специфических потребностей. Для достижения максимальной эффективности ресурсов применяется комплексный подход, включающий как финансовую, так и нефинансовую поддержку.

Одним из важных аспектов нефинансовой помощи является поддержка объектов социальной и культурной инфраструктуры. В состав Группы входят базы отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря, дворцы культуры, спортивные комплексы и музеи. Эти учреждения открыты не только для сотрудников компании, но и для широкой аудитории, что способствует развитию социальной и культурной жизни регионов присутствия.

Волонтёрство

Волонтёрская деятельность является ключевым аспектом социальной ответственности «Мечела». Она позволяет привлечь работников к решению социальных и экологических проблем и предоставляет возможность каждому внести свой вклад в помощь нуждающимся.

Волонтёрские программы укрепляют командный дух среди сотрудников, повышают их мотивацию и способствуют формированию положительного имиджа Компании как социально ориентированного работодателя.

Предприятия «Мечела» поздравили ветеранов с Днём Победы.

В преддверии Дня Победы «Южный Кузбасс» вручил поздравительные открытки, букеты и сертификаты на материальную помощь 17 ветеранам Великой Отечественной войны — труженикам тыла, узнику концлагеря и блокаднице Ленинграда. Также компания присоединилась к общероссийской акции «Окна Победы» — подразделения «Южного Кузбасса» украсили праздничной символикой. 9 мая в Междуреченске и Мысках делегация «Южного Кузбасса» возложила цветы к мемориалам памяти. Работники компании прошли в рядах «Бессмертного полка» и приняли участие в массовых посадках «Садов Памяти». Подарком Междуреченску стали молодые липы, украсившие городской парк.

В преддверии Дня Победы работники завода «Ижсталь» почтили память ветеранов Великой Отечественной войны шествием «Бессмертного полка» и митингом. В мероприятии приняло участие около 300 человек. Колонна работников завода с портретами металлургов-фронтовиков под песни военных лет прошла по территории предприятия. О начале шествия возвестил заводской гудок, который включается только раз в год. На площади перед проходной «Долгий мост», около Монумента металлургам, павшим в годы Великой Отечественной войны, состоялись митинг и возложение цветов к заводскому Вечному огню. Участники митинга почтили память павших на фронтах минутой молчания. Завершилось мероприятие символическим запуском белых бумажных голубей, прикреплённых к воздушным шарам.



Ключевые проекты по направлению «Волонтёрство» в 2024 году

Направления деятельности «Мечела»	Описание деятельности
Участие в мероприятиях в честь Дня Победы	Сотрудники дочерних компаний «Мечела» принимают активное участие в мероприятиях регионального и федерального значения, посвящённых Дню Победы. В 2024 году предприятия Группы предоставили традиционную финансовую и продуктовую поддержку ветеранам и оказали содействие в проведении праздничных и памятных мероприятий.
Благоустройство городских территорий	Сотрудники «Мечела» активно участвуют в различных экологических мероприятиях, направленных на улучшение городских пространств регионов присутствия. В отчётном году предприятия провели традиционные весенние субботники на административно-бытовых территориях комбинатов, промплощадках, улицах и во дворах городов присутствия.



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Формирование и продвижение корпоративных принципов в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.
- Поддержка и развитие корпоративных и молодёжных инициатив в сфере культуры и спорта.
- Создание, внедрение и управление новыми социальными проектами, направленными на укрепление общественных связей и благополучие сообществ.



Управленческий аспект



Ключевые показатели 2024 года

- **33%** — доля женщин в Совете директоров¹.
- **5 из 9** избранных членов Совета директоров — независимые директора².
- **2 из 5** членов Правления — женщины.
- **100%** — доля закупок у местных поставщиков.

¹ На 31.12.2024.

² Три члена Совета директоров отвечают всем критериям независимости, определенным как с учётом принципов Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Письмом Банка России от 10.04.2014 №06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления», так и исходя из Правил листинга Московской биржи. Два члена Совета директоров были признаны независимыми решением Совета директоров на основании мотивированного обоснования.

Устойчивое корпоративное управление

Подход к корпоративному управлению

GRI 3-3

Система корпоративного управления «Мечела» построена на основе передовых российских и международных практик, применяемых ведущими металлургическими и горнодобывающими компаниями. Такой подход способствует установлению доверительных и долгосрочных отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Деятельность «Мечела» строго соответствует требованиям законодательства Российской Федерации и базируется на ключевых принципах корпоративного управления, изложенных в Кодексе корпоративного управления Банка России от 21 марта 2014 года и Правилах листинга Московской биржи. Это гарантирует высокую степень открытости процессов Компании, её ответственность перед участниками рынка и эффективность управления.

Кодекс корпоративного управления ПАО «Мечел» представляет собой фундаментальный внутренний документ, определяющий основные направления, методы и принципы корпоративного управления в Компании. Конкретные вопросы и аспекты корпоративного управления, описанные в Кодексе, детализируются и регулируются следующими нормативными документами:

- Уставом Компании;
- Положением об Общем собрании акционеров Компании;
- Положением о Совете директоров Компании;
- Положением о Правлении;
- Положением о единоличном исполнительном органе (Генеральном директоре);
- Положением о Комитете по аудиту Совета директоров Компании;
- Политикой внутреннего аудита Компании;
- Положением о нормах делового поведения и этике;
- Положением об информационной политике Компании.

В рамках подтверждения АКРА кредитного рейтинга в 2024 году был высоко оценён уровень корпоративного управления ПАО «Мечел» с учётом высоких оценок за «Структуру управления», «Структуру группы» и «Финансовую прозрачность».



Кодекс корпоративного управления ПАО «Мечел» представлен на официальном сайте Компании.

Принципы корпоративного управления



Учёт социальных и экологических аспектов деятельности при принятии решений и постоянное долгосрочное повышение стоимости акционерного капитала.



Оперативная защита прав акционеров и возможность их реального осуществления.



Эффективный контроль за финансово-хозяйственной деятельностью для защиты прав и законных интересов акционеров.



Стратегическое управление Советом директоров и эффективный контроль за деятельностью исполнительных органов, подотчётность Совета директоров акционерам.



Эффективное руководство исполнительными органами текущей деятельностью Компании, подотчётность исполнительных органов Совету директоров.



Своевременное раскрытие полной и достоверной финансовой и нефинансовой информации о Компании¹.



Сбалансированность и эффективность систем внутреннего контроля и управления рисками.

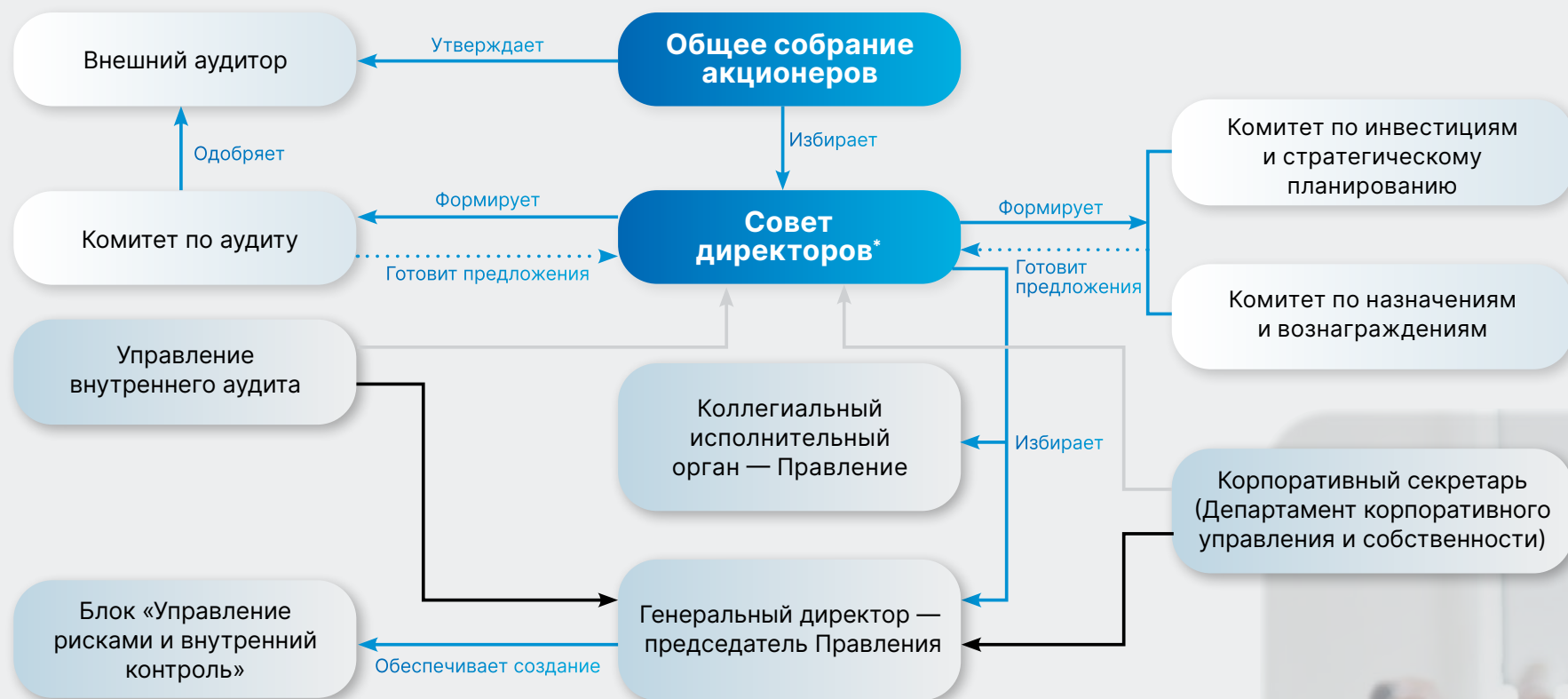
¹ Раскрытие информации может осуществляться с учётом ограничений, установленных в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.03.2022 №351 «Об особенностях раскрытия и предоставления в 2022 году информации, подлежащей раскрытию и предоставлению в соответствии с требованиями Федерального закона «Об акционерных обществах» и Федерального закона «О рынке ценных бумаг», и особенностях раскрытия инсайдерской информации в соответствии с требованиями Федерального закона «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 24.11.2022 №2131), а также в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.07.2023 №1102 «Об особенностях раскрытия и (или) предоставления информации, подлежащей раскрытию и (или) предоставлению в соответствии с требованиями Федерального закона «Об акционерных обществах» и Федерального закона «О рынке ценных бумаг».

Структура корпоративного управления

GRI 2-9

Управленческая структура Группы построена с учётом масштаба, характера и целей деятельности, а также потребностей и профиля рисков предприятий Группы.

Структура корпоративного управления ПАО «Мечел»



— Функциональное подчинение
— Административное подчинение

* 55% состава Совета директоров — независимые директора

Общее собрание акционеров

GRI 2-10

Общее собрание акционеров — высший орган управления Компании, который отвечает за решение всех ключевых вопросов деятельности, отнесённых к его компетенции действующим законодательством и Уставом ПАО «Мечел».

Порядок созыва и проведения общего собрания акционеров, а также его компетенция регламентированы Уставом и Положением об общем собрании акционеров ПАО «Мечел», а также законодательством Российской Федерации.

В 2024 году было проведено два собрания акционеров: 28 июня 2024 года, на котором был избран Совет директоров в новом составе, и внеочередное 20 декабря 2024 года, на котором было пересмотрено решение по выбору аудиторской организации в пользу акционерного общества «Екатеринбургский Аудит-Центр».

В отчётном периоде общих собраний акционеров в форме совместного присутствия не проводилось. Решение Совета директоров о проведении собрания в форме заочного голосования было принято на основании Ф3 от 19.12.2022 №519-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации», разработанного в рамках антикризисных мер (защита компаний в сфере корпоративных отношений) по поддержке экономического сектора.

В отчётном периоде Компания не использовала телекоммуникационные средства для обеспечения дистанционного участия акционеров в собрании.

? Дополнительную информацию можно получить на официальном сайте Компании в разделе «Собрание акционеров».



Совет директоров

UNCTAD C.1.1.

Совет директоров играет ключевую роль в системе управления Компанией, осуществляя общее руководство её деятельностью. К его компетенции относятся утверждение долгосрочных стратегий и определение приоритетных направлений деятельности общества, управление финансово-хозяйственной деятельностью, контроль за деятельностью исполнительных органов и рассмотрение результатов оценки эффективности работы исполнительных органов, а также выполнение функций, предусмотренных федеральными законами и Уставом ПАО «Мечел».

При формировании состава Совета директоров особое внимание уделяется достижению сбалансированного состава Совета директоров, в том числе по квалификации его членов, опыту, знаниям и деловым качествам. Такой подход способствует повышению эффективности принятия решений и обеспечивает достижение стратегических целей Компании на долгосрочной основе. В отчётном периоде новый состав Совета директоров был избран на Годовом собрании акционеров с учётом требований Устава и внутренних нормативных документов Компании.

На годовом общем собрании акционеров в 2024 году было избрано девять членов Совета директоров. Из них один полностью соответствует критериям независимости, установленным как в соответствии с принципами Кодекса корпоративного управления Банка России, так и требованиями Правил листинга Московской биржи. Четыре члена Совета директоров были признаны независимыми решением Совета директоров на основании мотивированного обоснования.

GRI 2-11

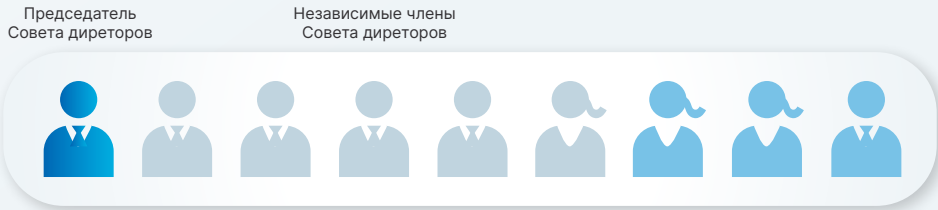
По состоянию на конец 2024 года в состав Совета директоров входили девять членов.

КОМПЕТЕНЦИИ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ В 2024 ГОДУ									
	№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8	№9
Добывающая промышленность	+		+	+	+	+	+		
Металлургическая промышленность	+				+	+			
Экономика	+	+			+		+	+	+
Управление	+		+	+	+			+	+
Международные отношения		+						+	+
Финансы	+	+			+		+	+	+
Торговля		+	+	+					
Строительство					+				
Логистика			+	+					
Бизнес-планирование	+				+			+	+
Взаимодействие с органами государственной власти	+								+
Юриспруденция		+			+	+			
Трудовые отношения	+	+	+	+				+	
Социальная сфера	+				+	+			

Состав Совета директоров на конец 2024 года

UNCTAD D 1.2 СОСТАВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ НА КОНЕЦ 2024 ГОДА

Общее количество директоров	9
Количество независимых неисполнительных директоров	5
Количество исполнительных директоров	3
Количество неисполнительных директоров	1
Председатель Совета директоров не является членом исполнительного органа Компании	Да
Количество женщин в Совете директоров	3



В 2024 году членам Совета директоров была предоставлена возможность удалённого участия в заседаниях с использованием видео-конференц-связи.

Многообразие состава Совета директоров

GRI 2-10

«Мечел» осознаёт значимость разнообразия в составе Совета директоров как фактора, способствующего принятию эффективных стратегических решений и улучшению качества корпоративного управления. Компания стремится поддерживать сбалансированный состав Совета, учитывая гендерное представительство, а также параметры численности, возраста, стажа, профессионального опыта и компетенций своих членов.

По состоянию на конец 2024 года средний возраст членов Совета директоров составлял 66 лет.

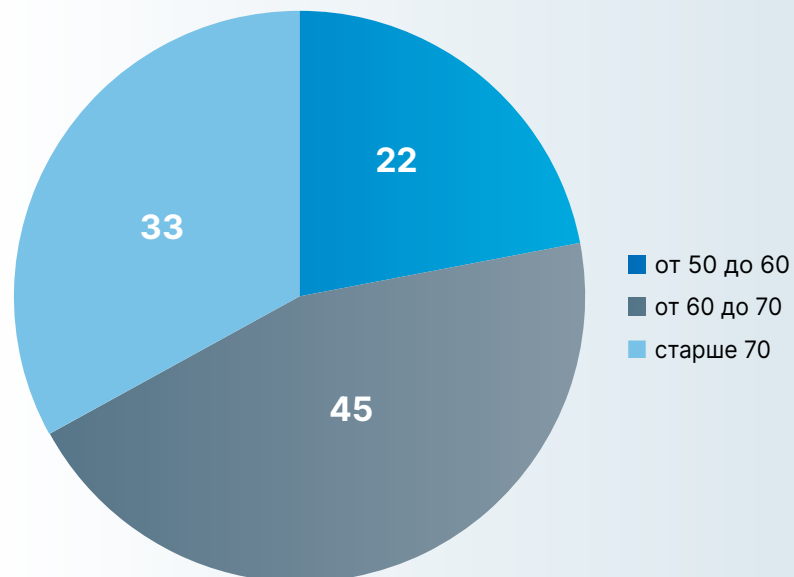
Компетенции членов Совета директоров

GRI 2-17

Члены Совета директоров «Мечела» представляют собой команду высококвалифицированных профессионалов, обладающих необходимыми знаниями, навыками и компетенциями для решения широкого спектра задач. Благодаря их экспертному мнению Компания успешно справляется с вопросами стратегического планирования, финансового управления и устойчивого развития. Глубокое понимание членами Совета отраслевой специфики деятельности предприятий Группы позволяет им проводить детальный анализ рыночной ситуации, прогнозировать тенденции и принимать взвешенные решения, направленные на достижение долгосрочных стратегических целей «Мечела».

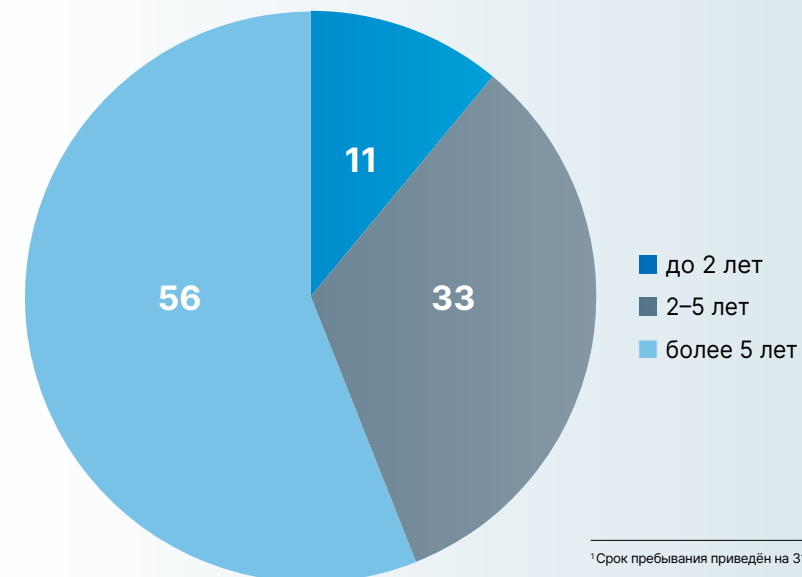
GRI 405-1
UNCTAD D 1.3

Состав Совета директоров
по возрастному критерию
на конец 2024 года



GRI 405-1

Срок пребывания в составе
Совета директоров
на конец 2024 года¹



¹Срок пребывания приведён на 31.12.2024.

Отчёт о деятельности Совета директоров

UNCTAD D 1.1

Совет директоров проводит заседания в соответствии с Планом работы Совета директоров, а также по мере необходимости, но не реже одного раза в два месяца. За отчётный период было проведено 24 заседания Совета директоров. Коэффициент посещаемости составил 92%¹.

Советом директоров Компании в течение отчётного периода были рассмотрены следующие вопросы компетенции:

- утверждены итоги работы Группы «Мечел» за 2024 год;
- согласована программа производственно-финансового развития на 2025 год по основным направлениям деятельности;
- одобрен финансово-хозяйственный план (Бюджет) Общества на 2025 год;
- утверждён консолидированный Бюджет Группы на 2025 финансовый год;
- утверждён годовой отчёт Компании за 2023 год в фирменном стиле (дизайне);
- утверждена годовая бухгалтерская отчётность Публичного акционерного общества «Мечел» за 2023 год; утверждён Отчёт о заключении Обществом сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;
- утверждён нефинансовый отчёт (Отчёт об устойчивом развитии) за 2023 год;
- утверждён перечень существенных рисков (топ-15), которым подвержена Группа «Мечел» в 2024 году, а также утверждена Политика «Интегрированная система управления рисками (риски корпоративного уровня)»;
- проведена оценка (самооценка) деятельности Совета директоров, членов Совета директоров (индивидуальная оценка), Председателя Совета директоров, Комитетов Совета директоров ПАО «Мечел»; результаты такой оценки рассмотрены на очном заседании Совета директоров: оценена их профессиональная квалификация, опыт, деловая репутация и деловые навыки, признано, что они соответствуют текущим и ожидаемым потребностям Компании, признано, что действующая структура Совета директоров, а также Комитетов Совета директоров соответствует масштабу, характеру, целям деятельности и потребностям, а также профилю рисков Компании в полном объёме;
- определён статус независимых директоров; назначен Старший независимый директор;
- на основании мотивированного обоснования признаны независимыми четыре члена Совета директоров Компании;
- в течение 2024 года дважды утверждались составы постоянно действующих Комитетов Совета директоров;

- утверждены отчёты о работе Комитетов Совета директоров ПАО «Мечел» за 2023 год;
- рассмотрена практика корпоративного управления в Компании и утверждён отчёт о работе Корпоративного секретаря;
- в рамках осуществления контроля за функционированием системы управления рисками в Обществе рассмотрен Отчёт менеджмента о результатах работы интегрированной системы управления рисками в 2023 году; выданы поручения менеджменту;
- рассмотрены результаты оценки эффективности внутреннего контроля;
- рассмотрены результаты оценки эффективности системы управления рисками, корпоративного управления (практики); выданы рекомендации;
- утверждён Отчёт о работе Управления внутреннего аудита ПАО «Мечел» за 2023 год;
- рассмотрен отчёт о результатах реализации Программы гарантий и повышения качества внутреннего аудита за 2024 год;
- рассмотрены вопросы соблюдения информационной политики Компании: информационная политика Компании была признана соответствующей действующему законодательству Российской Федерации, большинству рекомендаций Кодекса корпоративного управления, рекомендованного ЦБ РФ, и обеспечивающей эффективное информационное взаимодействие Общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц;
- рассмотрены вопросы соблюдения действующих в Компании Политики вознаграждения и возмещения расходов исполнительных органов и иных ключевых руководящих сотрудников Компании и Положения о вознаграждении членам Совета директоров и компенсации расходов, связанных с исполнением ими функций Совета директоров ПАО «Мечел», признано отсутствие необходимости их пересмотра;
- выданы рекомендации по всем вопросам повестки дня годового и внеочередного общих собраний акционеров;
- одобрены сделки, отнесённые действующим законодательством и Уставом Компании к компетенции Совета директоров, а также рассмотрены вопросы деятельности подконтрольных организацией.

Помимо выполнения основных функций, предусмотренных законодательством и Положением о Совете директоров ПАО «Мечел», Совет директоров придает ключевое значение таким задачам, как оценка различных видов рисков, обеспечение соблюдения принципов корпоративного управления и устойчивого развития, а также контроль за соблюдением Информационной политики Компании.

¹ С учётом посещаемости одного из членов Совета директоров, который был избран в июне 2024 года.

Оценка деятельности Совета директоров

GRI 2-18

В ПАО «Мечел» действует Положение об оценке деятельности Совета директоров и комитетов, которое было утверждено в 2020 году. Каждый год проводится оценка Совета директоров, при этом внешняя оценка проводится не реже одного раза в три года. Цель оценки — повышение эффективности работы Совета директоров и выявление потенциала для улучшений.

В 2024 году существенных изменений в процедурах оценки эффективности деятельности Совета директоров не было.

Так как независимый оценщик привлекался для проведения оценки в 2022 году, то в 2024 году была проведена оценка (самооценка) деятельности Совета директоров, его комитетов и Председателя без привлечения независимого оценщика, в порядке, предусмотренном Положением об оценке деятельности Совета директоров, Комитетах при Совете директоров ПАО «Мечел».

По результатам проведённой оценки были высоко оценены выполнение Советом директоров ключевых функций в управлении Компании, работа Председателя Совета директоров, а также эффективность проведения заседаний. Подготовленный отчёт об итогах оценки, содержащий в том числе рекомендации, был рассмотрен на очном заседании Совета директоров.

ПОСЕЩАЕМОСТЬ ЗАСЕДАНИЙ ЧЛЕНАМИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Члены Совета директоров	Посещаемость, %
Член Совета директоров №1	100
Член Совета директоров №2	96
Член Совета директоров №3	100
Член Совета директоров №4	96
Член Совета директоров №5	83
Член Совета директоров №6	100
Член Совета директоров №7	100
Член Совета директоров №8	96
Член Совета директоров №9	54 ¹

¹Значение коэффициента обусловлено тем, что данный член Совета директоров был избран в июне 2024 года.

Подробнее о порядке проведения оценки деятельности Совета директоров см. в Годовом отчёте ПАО «Мечел».

Предотвращение конфликта интересов

GRI 2-15

Компания «Мечел» принимает меры для исключения конфликта интересов среди членов Совета директоров. Механизмы предотвращения подобных ситуаций подробно описаны в ключевых корпоративных документах: Кодексе корпоративного управления и Положении о Совете директоров. Эти меры направлены на минимизацию рисков возникновения конфликта интересов.

По итогам отчётного периода можно констатировать, что случаев конфликта интересов не зафиксировано.

Подробнее о порядке предотвращения конфликта интересов см. Кодекс корпоративного управления Компании, стр. 13–14.

Комитеты Совета директоров

При Совете директоров ПАО «Мечел» функционируют постоянные профильные комитеты, каждый из которых специализируется на решении конкретных вопросов в рамках поставленных перед ним задач. Эти комитеты проводят предварительный анализ вопросов, входящих в компетенцию Совета директоров, и формируют обоснованные рекомендации и заключения, которые служат основой для принятия решений членами Совета директоров.

Подробнее с текстами положений, регулирующих деятельность Комитетов Совета директоров, можно ознакомиться на официальном сайте Компании.

В состав Комитета по аудиту и Комитета по назначениям и вознаграждениям входят исключительно независимые директора. Такой подход обеспечивает эффективное предотвращение потенциальных конфликтов интересов при принятии решений, отнесенных к ведению этих комитетов.

В Комитете по инвестициям и стратегическому планированию преобладающее большинство составляют независимые директора (3 из 4 членов комитета).

UNCTAD D 1.4 ДОЛЯ НЕЗАВИСИМЫХ ДИРЕКТОРОВ В СОСТАВЕ КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ, %

Комитет по аудиту	100
Комитет по назначениям и вознаграждениям	100
Комитет по инвестициям и стратегическому планированию	75

UNCTAD D 1.4 КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Подробнее о Комитетах Совета директоров см. в Годовом отчёте ПАО «Мечел» за 2024 год.

	Количество заседаний в 2024 году	Коэффициент посещаемости	Основные рассмотренные вопросы
Комитет по аудиту	47	98,6	- Рассмотрена консолидированная финансовая отчётность ПАО «Мечел» и его дочерних компаний по МСФО за 12 месяцев 2023 года, 3 месяца 2024 года, 6 месяцев 2024 года, 9 месяцев 2024 года. - Рассмотрены результаты проверок, проводимых Управлением внутреннего аудита. - Рассмотрены отчёты подразделения безопасности ПАО «Мечел» о проделанной работе по противодействию мошенничеству и злоупотреблениям. - Рассмотрены сделки предприятий Группы со связанными сторонами ПАО «Мечел». - Рассмотрены результаты интегрированного аудита консолидированной отчётности Группы «Мечел» за 2023 год. - Рассмотрено планирование интегрированного аудита за 2024 год. - Рассмотрен отчёт о результатах реализации Программы гарантий и повышения качества внутреннего аудита за 2024 год.
Комитет по назначениям и вознаграждениям	22	100	- Рассмотрен ход реализации отраслевых соглашений с объединениями работодателей и профсоюзами. - Подготовлены материалы для Комитета по аудиту Совета директоров ПАО «Мечел» по следующим вопросам: обзор устойчивости Компании, социальная ответственность (политика, практика, публичная отчётность). - Согласованы кандидатуры при их назначении на высшие руководящие должности в структурах ПАО «Мечел». - Рассмотрен ход реализации проектов по повышению эффективности управления персоналом Группы и о кадровом резерве Группы. - Утверждён отчёт о работе Комитета по назначениям и вознаграждениям Совета директоров ПАО «Мечел». - Проведена оценка кандидатов в члены Совета директоров ПАО «Мечел», оценка независимости кандидатов в члены Совета директоров ПАО «Мечел», а также рассмотрен вопрос о независимости выдвигаемых кандидатов для избрания в Совет директоров. - Составлены рекомендации акционерам в отношении голосования по вопросу избрания членов Совета директоров ПАО «Мечел». - Проведён анализ профессиональной квалификации кандидатов, номинированных в Совет директоров ПАО «Мечел». - Осуществлён надзор за практикой реализации вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров ПАО «Мечел». - Рассмотрен вопрос целесообразности формирования программы обучения и повышения квалификации для членов Совета директоров ПАО «Мечел». - Проведён анализ текущих и ожидаемых потребностей Компании, продиктованных интересами конкурентоспособности и развития Компании, в отношении профессиональной квалификации членов коллегиального исполнительного органа (Правления), Генерального директора Компании и иных ключевых руководящих работников. - Рассмотрен вопрос соответствия структуры Совета директоров ПАО «Мечел» масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям ПАО «Мечел», профилю рисков ПАО «Мечел». - Рассмотрен вопрос о соблюдении ПАО «Мечел» Политики вознаграждения и возмещения расходов исполнительных органов и иных ключевых руководящих сотрудников Компании и Положения о вознаграждении членам Совета директоров и компенсации расходов, связанных с исполнением ими функций членов Совета директоров ПАО «Мечел». - Рассмотрен вопрос об удостоверении применения ПАО «Мечел» эффективного соотношения фиксированной и переменной частей вознаграждения в оценке системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества. - Рассмотрена Политика вознаграждения и возмещения расходов исполнительных органов и иных ключевых руководящих сотрудников ПАО «Мечел», а также практики внедрения, осуществление оценки её эффективности и прозрачности. - Рассмотрен проект Анкеты оценки (самооценки) работы Совета директоров ПАО «Мечел», плана, сроков проведения оценки (самооценки). - Определён способ проведения внутренней оценки (самооценки) путем анкетирования членов Совета директоров / членов Комитетов Совета директоров ПАО «Мечел», проводимого на анонимной основе с использованием утверждённых Анкет; определены сроки проведения оценки; утверждён план проведения оценки; назначено лицо, ответственное за проведение оценки Совета директоров. - Проведена оценка работы Директора Департамента корпоративного управления и собственности (российские активы) в части выполнения функций Корпоративного секретаря Компании по итогам 2024 года. - Рассмотрена кандидатура на должность единоличного исполнительного органа (Генерального директора) ПАО «Мечел».
Комитет по инвестициям и стратегическому планированию	3	88,9	- Рассмотрен Отчёт о работе, проведённой Комитетом по инвестициям и стратегическому планированию за 2023 год. - Рассмотрен план работы комитета на 2024 год. - Рассмотрены ожидаемые итоги работы энергетического дивизиона за 2024 год, программы производственно-финансового развития дивизиона на 2025 год по основным направлениям деятельности, мероприятия, направленные на улучшение экономических показателей дивизиона, ожидаемые итоги выполнения инвестиционной программы энергетического дивизиона за 2024 год и планы на 2025 год. - Рассмотрены ожидаемые итоги работы горнодобывающего дивизиона за 2024 год, программы производственно-финансового развития дивизиона на 2025 год по основным направлениям деятельности, мероприятия, направленные на улучшение экономических показателей дивизиона, ожидаемые итоги выполнения инвестиционной программы горнодобывающего дивизиона за 2024 год и планы на 2025 год. - Рассмотрен ход реализации и достигнутые показатели инвестиционного проекта «Освоение Сивагинского месторождения». - Рассмотрен ход реализации инвестиционного проекта «Вскрытие, подготовка и отработка пласта XI шахты им. В.И. Ленина». - Рассмотрены ожидаемые итоги работы металлургического дивизиона за 2024 год, программы производственно-финансового развития дивизиона на 2025 год по основным направлениям деятельности, мероприятия, направленные на улучшение экономических показателей дивизиона, ожидаемые итоги выполнения инвестиционной программы металлургического дивизиона за 2024 год и планы на 2025 год. - Рассмотрен ход реализации проекта ЧМК «Кислородно-компрессорный цех. Обеспечение продуктами разделения воздуха». - Рассмотрен ход реализации экологических проектов ЧМК: «Аспирация ДП-4», «Аспирация ДП-5», «ЭСПЦ. Модернизация газоочистки». - Рассмотрены ожидаемые итоги работы транспортного дивизиона за 2024 год, программы производственно-финансового развития дивизиона на 2025 год по основным направлениям деятельности, мероприятия, направленные на улучшение экономических показателей дивизиона, ожидаемые итоги выполнения инвестиционной программы транспортного дивизиона за 2024 год и планы на 2025 год.

Генеральный директор и Правление

В ПАО «Мечел» функционируют как единоличный, так и коллегиальный исполнительные органы — Генеральный директор и Правление. Генеральный директор отвечает за оперативное управление деятельностью Компании и координирует выполнение решений, принятых общим собранием акционеров и Советом директоров. Правление сосредоточено на разработке и реализации текущей хозяйственной политики Компании в ключевых направлениях её деятельности, а также на подготовке предложений по стратегии развития Компании. Члены Правления назначаются непосредственно Советом директоров и подотчетны высшим органам управления — Совету директоров и общему собранию акционеров.

Компетенции Генерального директора и Правления определены в соответствующих положениях.



Подробнее с текстами Положения о Генеральном директоре и Положения о Правлении можно ознакомиться на официальном сайте ПАО «Мечел».

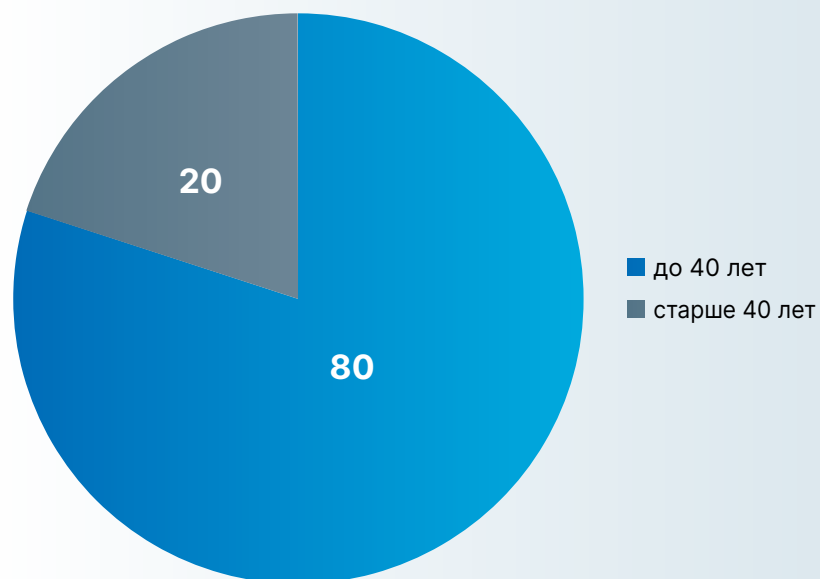
По состоянию на конец 2024 года в состав Правления Компании входили пять членов, двое из которых — женщины.

По состоянию на 2024 год средний возраст членов Правления составил 48 лет.

В течение отчётного периода Правлением Компании рассмотрены вопросы реализации инвестиционных проектов Компании, утверждена годовая инвестиционная программа на 2025 год, выданы рекомендации подконтрольным обществам Компании, также рассмотрены другие вопросы в рамках функционала.

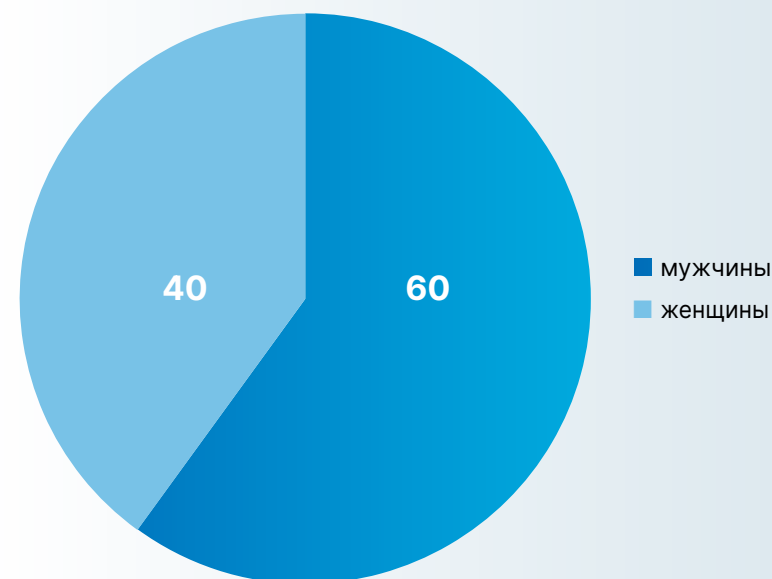
GRI 405-1

Состав Правления
по возрастному критерию
на конец 2024 года



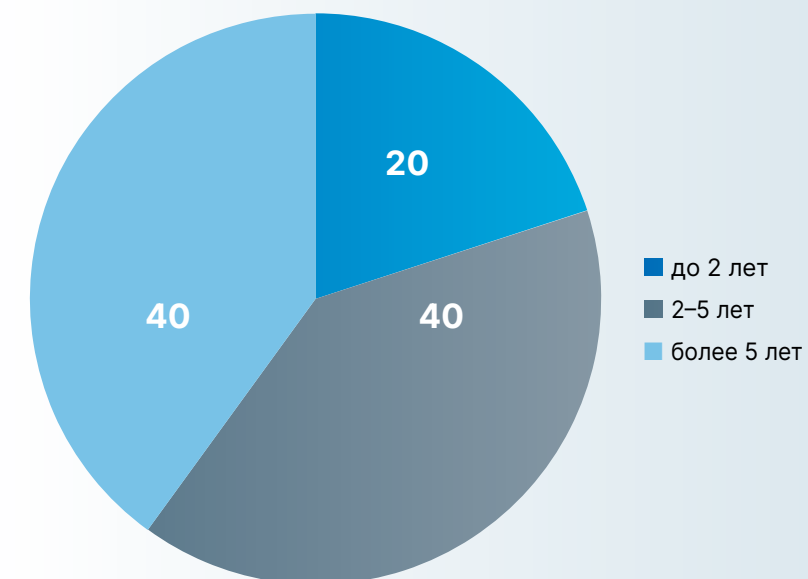
GRI 405-1

Соотношение
в составе Правления
мужчин и женщин в 2023 году



GRI 405-1

Срок пребывания
в составе Правления
в 2024 году



Корпоративный секретарь

Согласно решению Совета директоров ПАО «Мечел» от 28 сентября 2016 года (Протокол б/н от 30.09.2016), функции Корпоративного секретаря возложены на Департамент корпоративного управления и собственности (российские активы). Тогда же было утверждено Положение о подразделении и назначен руководитель департамента — Якунина Ольга Анатольевна, которая на протяжении 2024 года продолжила выполнять свои обязанности по руководству данным подразделением, обеспечивающим функции Корпоративного секретаря.

Корпоративный секретарь координирует деятельность Компании в сфере защиты прав и интересов акционеров, обеспечивает эффективную работу Совета директоров и осуществляет текущее взаимодействие с акционерами.



Подробнее с текстом Положения о Департаменте корпоративного управления и собственности (российские активы) можно ознакомиться по ссылке.



С информацией о работе Корпоративного секретаря в 2024 году можно ознакомиться в Годовом отчёте ПАО «Мечел» за 2024 год.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Поддержание высокого уровня корпоративного управления, руководствуясь лучшими практиками, требованиями законодательства и рекомендациями Банка России.

Вознаграждение членов органов управления

GRI 2-19

GRI 2-20

В компании реализована система мотивации, нацеленная на создание материальной заинтересованности членов органов управления в достижении стратегических целей и улучшении экономической эффективности деятельности Компании.

Комитет по назначениям и вознаграждениям при Совете директоров занимается определением порядка и размера компенсаций для топ-менеджмента, а также разработкой программ мотивации для членов органов управления и руководителей высшего и среднего звена. Возглавляет Комитет независимый директор.

С 2022 года в ПАО «Мечел» действует Политика вознаграждения и возмещения расходов исполнительных органов и ключевых руководящих сотрудников Компании.



Подробнее с Политикой Общества в области вознаграждения и компенсации расходов можно ознакомиться в Годовом отчёте ПАО «Мечел» за 2024 год.

Управление рисками в области устойчивого развития

Подход к управлению

«Мечел» уделяет особое внимание развитию системы управления рисками, считая способность к адаптации и эффективному риск-менеджменту ключевым фактором успеха в современных условиях бизнеса.

Компания регулярно проводит оценку и анализ своей деятельности, принимая обоснованные управленческие и хозяйственные решения, направленные на повышение операционной эффективности и максимизацию прибыли.

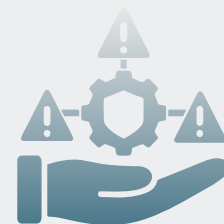
Для системного подхода к управлению рисками в Группе действует интегрированная система управления рисками (ИСУР), охватывающая все бизнес-процессы и направления деятельности Компании.

Основные этапы процесса ИСУР



ИСУР позволяет:

- выявлять, оценивать и прогнозировать риски, влияющие на достижение стратегических и операционных целей;
- управлять рисками на корпоративном и операционном уровнях.



Управление рисками является неотъемлемой частью всех организационных процессов: риск-менеджмент не обособлен отдельно от основных видов деятельности и процессов организации и является частью обязанностей руководства и неотъемлемой частью всех организационных процессов, в том числе стратегического и бюджетного планирования, производственной, финансово-хозяйственной деятельности, всех проектов и процессов управления изменениями.



Управление рисками является частью процесса принятия решений, помогает лицам, принимающим решения, сделать осознанный выбор, определить приоритетность действий и выделить среди альтернативных вариантов оптимальный вариант.



Управление рисками способствует постоянному улучшению Группы.

Группа развивает и совершенствует ИСУР наряду со всеми другими аспектами организации для повышения уровня зрелости управления рисками.

Группа стремится к созданию риск-ориентированной корпоративной культуры. Высшее руководство Группы обеспечивает приоритет управления рисками, распространение знаний и навыков в области риск-менеджмента, способствует обучению основам риск-менеджмента и утверждению корпоративной культуры «Управление с учетом рисков».

Каждый работник понимает риски и возможности, с которыми сталкивается бизнес Группы, приоритетность вопросов культуры риск-менеджмента, активно вовлечен в процесс выявления

и оценки рисков, ориентируется в выборе эффективных методов реагирования на риски. Менеджмент Компании обеспечивает возможность эффективного обмена информацией и внедрения коммуникативных норм в рамках корпоративного риск-менеджмента между Компанией и предприятиями Группы.

Ключевые принципы и подходы системы управления рисками представлены в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год.



Риск-культура ориентируется на нормы поведения, которые предполагают ответственное отношение к управлению рисками со стороны всех сотрудников организации с целью минимизации потерь. Риск-культура формирует риск-осмотрительное поведение работников.

Развитие действующей интегрированной системы управления рисками (ИСУР) осуществляется в соответствии со стандартами интегрированной модели управления рисками организации. Стандарт «Управление рисками организации — интеграция со стратегией и эффективностью деятельности»

(Enterprise Risk Management — Integrating with Strategy and Performance; далее — COSO ERM) является широко распространенным на практике инструментом. Концепция применима на всех уровнях организации: от управляющей компании до отдельно взятого процесса. COSO ERM является базой для координации и интеграции всех аспектов управления рисками. Эффективная интеграция улучшает процесс принятия управленческих решений и улучшает показатели оценки деятельности Компании.

Функционирование системы регламентируется Положением об ИСУР, которое определяет структуру, методы и процессы идентификации, оценки, минимизации, контроля и отчетности по рискам.

Политика ИСУР является ключевым документом, устанавливающим правила управления рисками, включая риски устойчивого развития. Документ закрепляет ответственность руководителей за эффективность системы на всех уровнях управления. В 2024 году предприятиями и дивизионами введено в действие Положение об ИСУР в 4-й редакции в соответствии с ЦП/М/110 от 20.12.2023.

В 2024 году реализованы следующие задачи в области управления рисками:

1. Внедрена трёхуровневая модель формирования рисков. На уровне предприятий и дивизионов ранжируют топ-10 наиболее значимых рисков, которые преобразовываются в риски корпоративного уровня.
2. Пересмотрены полномочия и ответственность участников процесса ИСУР.
3. Разработаны детальные инструкции к отдельным этапам ИСУР.
4. Выполняется отчётность по мониторингу статуса мероприятий по реализовавшимся рискам.
5. На основании отчетов формируется база по реализовавшимся рискам и мероприятиям к ним.
6. Разработана база типовых рисков по основным функциональным областям для унификации процесса идентификации рисков на предприятиях и дивизионах.
7. Проведён пилотный проект на отдельном предприятии по интеграции ИСУР в процесс бюджетного планирования.

В 2024 году для топ-менеджмента «Мечела» провели обучение по риск-менеджменту: обсуждались ключевые источники рисков, опыт других компаний в управлении рисками и методы развития риск-культуры как важнейшего элемента корпоративного управления.

? Структура управления рисками, а также информация об иерархии рисков и допустимой степени рисков представлена в Отчете об устойчивом развитии за 2023 год.

Процесс управления рисками

GRI 2-12 GRI 2-13

Компания внедрила трёхуровневую модель управления рисками, адаптированную под операционные особенности бизнес-процессов. Система включает идентификацию, оценку рисков и разработку мер их минимизации в рамках профильных направлений.

На предприятиях функционируют экспертные советы, занимающиеся анализом рисков и утверждением корректирующих мер. Итоги их работы направляются в управляющую компанию и ПАО «Мечел» для формирования обобщённого рискового профиля Группы.

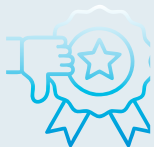
В Группе разрабатываются единая корпоративная классификация рисков, база данных типовых рисков, категоризация рисков и другие необходимые инструменты для эффективности деятельности.

Основные риски и методы управления

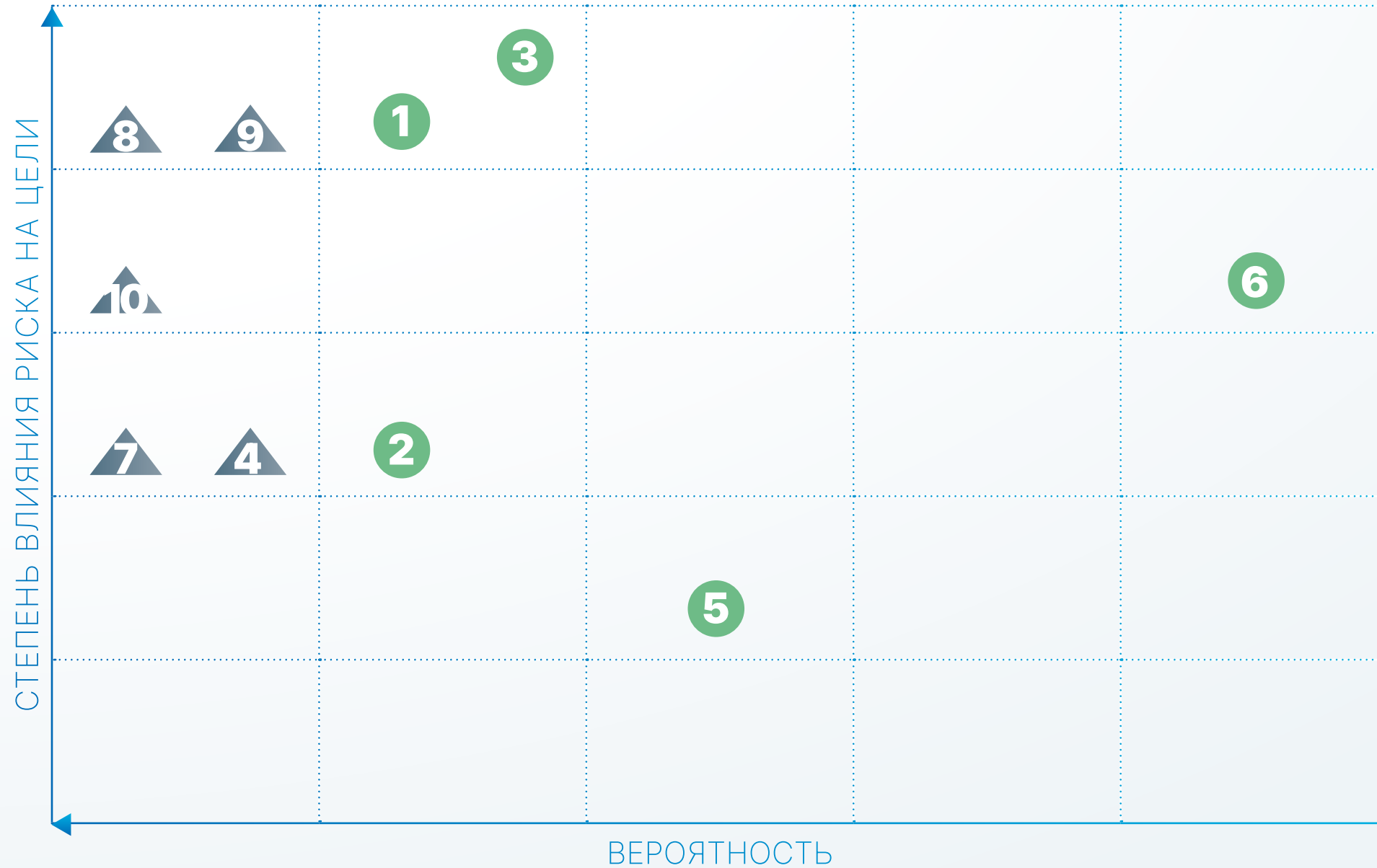
Экологические 	Риски, которые могут оказать влияние на окружающую среду в результате производственной деятельности	1. Разработка и контроль реализации экологических программ предприятий Группы, включающих проекты технического перевооружения, модернизации очистных сооружений, сокращения воздействия на окружающую среду. 2. Инвентаризация источников выбросов с разработкой ПДВ (проекта предельно допустимых выбросов). 3. Обращение с отходами I-IV классов опасности на основании лицензии, разработка и утверждение нормативов образования отходов и лимитов на их размещение. 4. Разработка проекта нормативов допустимых сбросов и получение разрешения на сбросы. 5. Разработка документов для прохождения государственной экологической экспертизы и получения комплексного экологического разрешения и др. 6. Производственный экологический контроль со стороны предприятий Группы за недопущением сверхнормативного сброса загрязняющих веществ в водные объекты и атмосферный воздух, накоплением и размещением отходов. 7. Мониторинг изменения природоохранного законодательства и представление интересов Компании при разработке новых нормативных актов.
Климатические 	Риски, возникающие в результате изменения климата, обусловленные единичными событиями (экстремальные морозы, рост средне-годовых осадков)	1. Инжиниринг и проектирование новых объектов и оборудования с учетом климатических особенностей. 2. Мероприятия по адаптации к экстремальным морозам и осадкам. 3. Предоставление обязательной отчётности о выбросах парниковых газов по предприятиям, где они превышают 150 тыс. тонн CO₂. 4. Организация взаимодействия с заинтересованными сторонами.
В сфере охраны труда и промышленной безопасности 	Риски, связанные с обеспечением безопасности на рабочем месте, соблюдением требований по охране труда и промышленной безопасности, а также ответственностью и обязанностями работодателя	1. Непрерывный контроль за соблюдением требований законодательства в области ОТиПБ. Реализация программ производственного контроля. Соблюдение правил технической эксплуатации оборудования. 2. Проведение на предприятиях учений, тренировок, инструктажей персонала. Анализ причин возникновения несчастных случаев по направлению. Проведение профилактических работ. 3. В случае выявления нарушений требований законодательства в области пожарной безопасности — подготовка дорожной карты по их устранению с расчётом стоимости и сроков реализации. 4. Проведение лабораторно-инструментальных исследований и измерений опасных и вредных факторов на рабочих местах. 5. Обеспечение сотрудников современными сертифицированными средствами индивидуальной защиты. 6. Контроль графиков проведения экспертизы промышленной безопасности (ЭПБ), титулов ремонтов технических устройств и оборудования, зданий и сооружений на предмет включения работ по устранению предписаний ЭПБ. Контроль выполнения работ согласно утвержденным титулам ремонтов. 7. Перевооружение систем контроля и предупреждения отклонения фактических параметров показателей в сфере ОТиПБ от нормативных значений.
В области управления персоналом 	Недостаток персонала на рынке труда	1. Регулярное исследование рынка труда регионов присутствия, разработка мероприятий на основе анализа данных. 2. Работа с интернет-ресурсами по подбору персонала, взаимодействие с центрами занятости населения и учебными заведениями, проведение рекламных кампаний. 3. Развитие программ производственного обучения. 4. Укрепление взаимодействия с ключевыми вузами и с вузами регионов присутствия. 5. Определение, пересмотр ключевых профессий и контроль их комплектования (ведение еженедельного контроля динамики численности по ключевым профессиям по предприятиям и дивизионам). 6. Рассмотрение возможности внедрения дополнительных социальных и мотивационных программ: - оплата питания сотрудникам; - организация доставки сотрудников до места работы; - ДМС; - предоставление ежегодной компенсации проезда в отпуск работникам и их иждивенцам. 7. Контроль выполнения программ по улучшению социально-бытовых условий работников. 8. Унификация проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий на предприятиях, развитие направления по управлению корпоративными мероприятиями.

TCFD | Риск-менеджмент (b)

Основные риски и методы управления

Социальные 	Риски социальной ответственности для обеспечения устойчивого развития Компании	1. Реализация социальных проектов и программ, направленных на поддержку сотрудников и членов их семей. 2. Реализация программы по улучшению социально-бытовых условий труда, в том числе ремонта помещений непроизводственного назначения. Реализация проектов по повышению качества питания на предприятиях. 3. Создание производственных и социально-экономических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи. 4. Реализация жилищных и стимулирующих программ для молодых специалистов.
Корпоративные 	Репутационные риски, в том числе уровень восприятия Группы «Мечел» заинтересованными сторонами	1. Раскрытие информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, международными стандартами в области корпоративного управления. 2. Соблюдение законодательства в области экологии. 3. Соблюдение взятых Компанией обязательств, в том числе социальных. 4. Соблюдение других законодательных актов РФ.
Отраслевые 	Риски локального или мирового спада, которые могут оказать негативное воздействие на достижение целей Компании	1. Диверсификация продаж. 2. Использование вертикально интегрированной бизнес-модели в цепочке создания стоимости. 3. ВнутрикООперационные связи между предприятиями, осуществляющими деятельность в различных отраслях. 4. Использование межсегментных продаж, а также краткосрочных и долгосрочных договоров купли-продажи с поставщиками и покупателями. 5. Непрерывный мониторинг рентабельности продаж продуктов по направлениям.
Финансовые 	Риски, связанные с увеличением процентных ставок по финансовым обязательствам, изменением курса рубля по отношению к иностранным валютам, которые могут оказать влияние на платёжеспособность Компании	1. Поддержание сбалансированного долгового портфеля. 2. Организация открытий кредитных лимитов на Группу. 3. Оптимизация структуры кредитного портфеля. 4. Осуществление регулярного сценарного моделирования по ключевым событиям риска и разработка превентивных планов реагирования. 5. Расширение круга потенциальных партнерских и финансовых организаций и диверсификация расчётной инфраструктуры.
В сфере информационной безопасности 	Риски ИТ-систем, связанные с длительностью восстановления и безопасностью почты, учётно-транзакционных систем, а также систем, связанных с отчётностью	1. Создание резервного центра обработки данных. 2. Обновление антивирусных баз и программных модулей антивирусного ПО, плановая антивирусная проверка, контроль за соблюдением Политики информационной безопасности и других локальных нормативных актов, регламентирующих требования информационной безопасности. 3. Повышение осведомлённости сотрудников Компании в области информационной безопасности. 4. Реализация мер по обеспечению безопасного удалённого доступа. 5. Разработка планов реагирования на инциденты информационной безопасности.
Риски цепочки поставок 	Прерывание, нарушение цепочки поставок в условиях текущей транспортно-логистической схемы	1. Диверсификация закупок (привлечение поставщиков из России и дружественных стран). 2. Определение перечня критически важных изготовителей оборудования и материалов, работа по недопущению срыва поставок, мониторинг состояния деятельности контрагентов. 3. Аудит предприятий-поставщиков. Квалификационный отбор поставщиков/подрядчиков.

Карта рисков Компании с изменениями оценок в 2024 году



Наименование рисков

- 1 — экологические
- 2 — климатические
- 3 — в сфере охраны труда и промышленной безопасности
- 4 — в области управления персоналом
- 5 — социальные
- 6 — корпоративные
- 7 — отраслевые
- 8 — риски цепочки поставок
- 9 — финансовые
- 10 — в сфере информационной безопасности

- ▲ Оценка риска выросла
- Оценка риска снизилась
- ▼ Оценка риска не изменилась

GRI 2-25

В целях минимизации последствий реализации рисков особое внимание в Группе уделяется процессу страхования по следующим направлениям:

- Обязательное страхование гражданской ответственности в соответствии с нормами федеральных законов о страховании;
- Страхование гражданской ответственности перед третьими лицами;
- Страхование персонала;
- Страхование имущества;
- Страхование финансовых рисков.

В отчётном периоде риски в области устойчивого развития реализованы не были.



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Введение ключевых показателей эффективности (КПЭ) для оценки эффективности управления рисками.
- Тиражирование риск-ориентированного подхода в процесс бюджетного планирования на предприятиях Группы с учетом опыта пилотного проекта.
- Введение для вновь принятых сотрудников, вовлечённых в процесс управления рисками, обязательного обучения с дальнейшим тестированием на предмет знаний локальных нормативных актов в части ИСУР.
- Разработка базы типовых рисков по неохваченным функциональным областям.

Деловая этика и противодействие коррупции



GRI 2-16

Приверженность принципам деловой этики лежит в основе корпоративного управления ПАО «Мечел». Деятельность всех сотрудников, вне зависимости от занимаемой ими должности, базируется на соблюдении этических стандартов, которые являются важной частью культуры Компании. Строгое соблюдение этических норм обеспечивает высокое качество ведения бизнеса, способствует выстраиванию доверительных отношений с заинтересованными сторонами и позволяет поддерживать открытый диалог с деловыми партнёрами.



GRI 3-3

Этические нормы ведения бизнеса регламентированы в Положении о нормах делового поведения и этики ПАО «Мечел» – базовом документе, охватывающем все операционные процессы Компании. В нём отражены основные принципы деятельности Компании и её ожидания в отношении соблюдения принципов этики сотрудниками и контрагентами. Положение регулирует вопросы конфликта интересов, информационной безопасности, конкурентного поведения, а также прозрачности раскрытия информации. Политика по противодействию коррупции ПАО «Мечел» закрепляет ключевые принципы, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства.

- С Положением о нормах делового поведения и этики можно ознакомиться на официальном сайте Компании.
- С Политикой по противодействию коррупции можно ознакомиться на официальном сайте Компании.

При приёме на работу все сотрудники проходят ознакомление с нормативными документами в области этики и противодействия коррупции, а об изменениях и дополнениях информируются через систему электронного документооборота и по корпоративной почте.

Для «Мечела» важно, чтобы контрагенты, с которыми сотрудничает Компания, придерживались принципов этичного ведения бизнеса. Именно поэтому Группа стремится уменьшить риск отношений с контрагентами, подверженными коррупционным нарушениям. С этой целью проводятся регулярные проверки деловых партнёров на их отношение к взяточничеству, готовность соблюдать требования Компании и сотрудничать по вопросам предотвращения коррупции. Кроме того, во все контракты добавляются обязательные для исполнения антикоррупционные оговорки.

Дирекция по корпоративной безопасности совместно с подразделениями безопасности на постоянной основе на всех предприятиях Группы проводят предупредительно-профилактические мероприятия по противодействию коррупции и распространению норм деловой этики. Особое внимание

В 2024 году 100% сотрудников были проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции.

уделяется усилению контроля за соблюдением установленных регламентов по направлениям финансово-хозяйственной деятельности, а также противодействию мошенничеству и злоупотреблениям как со стороны работников Компании, так и со стороны сторонних организаций и физических лиц.

Результаты выполнения «Комплексной программы противодействия мошенничеству и злоупотреблениям» ежеквартально докладываются на заседании комитета по аудиту при Совете директоров. Общие результаты работы Дирекции по корпоративной безопасности за год докладываются на заседаниях Совета директоров. Запланированные на 2024 год мероприятия «Комплексной программы противодействия мошенничеству и злоупотреблениям» выполнены в полном объёме.

Всего проведено 5 967 предупредительно-профилактических мероприятий

Выявлено фактов нарушений, шт.	2 415
Выявлено фактов злоупотреблений и криминальных устремлений сторонних организаций и физических лиц, шт.	198
Сумма предотвращённого ущерба	> 258 млн руб.

Проверено 29 585 проектов договоров с поставщиками.

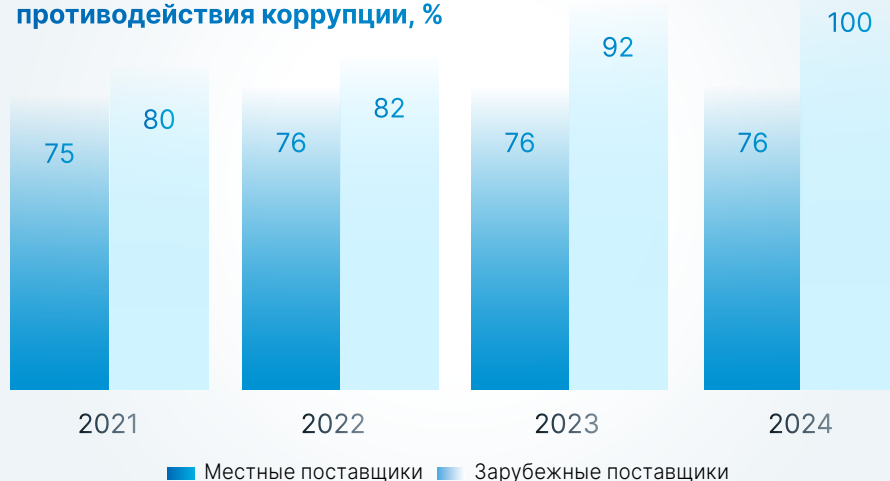
Сумма по отказанным в заключении договоров по рекомендации подразделений по безопасности составила более 1,3 млрд руб.

Количество договоров, по которым отказано в заключении, шт.	762
Из них отказано в заключении по фактам завышения стоимости контракта и неблагонадёжности контрагентов, шт.	459

Общий экономический эффект от деятельности подразделений по безопасности в 2024 году составил более 1,7 млрд рублей.

GRI 205-2

Доля деловых партнёров, которые были проинформированы об имеющихся в Компании политиках и методах противодействия коррупции, %



GRI 205-3

В 2024 году благодаря работе наших подразделений по безопасности было выявлено два случая мошенничества, что привело к возбуждению уголовных дел. Наша компания неизменно следует политике нулевой терпимости к противоправным действиям и недобросовестной конкуренции, подчеркивая приверженность этическим стандартам и обеспечению честной деловой среды.

Каналы подачи обращений

GRI 2-26

Своевременное выявление нарушений способствует поддержанию доверительных отношений с заинтересованными сторонами. В связи с этим Компания ведет постоянный мониторинг случаев, связанных с нарушением деловой этики и антикоррупционных норм, и оперативно реагирует на выявленные инциденты.

Для информирования руководства о потенциальных нарушениях сотрудники «Мечела» и другие заинтересованные лица могут воспользоваться различными каналами подачи обращений. В Компании функционируют круглосуточные пункты доверия, которые принимают сообщения в письменной, голосовой и электронной форме, а также предоставляют возможность анонимной отправки информации. Все сотрудники регулярно информируются о работе пунктов доверия через корпоративную почту. При этом особое внимание уделяется гарантиям конфиденциальности: направляемые данные сохраняются в тайне, исключается любое преследование за поданное обращение, а личность отправителя остается анонимной.

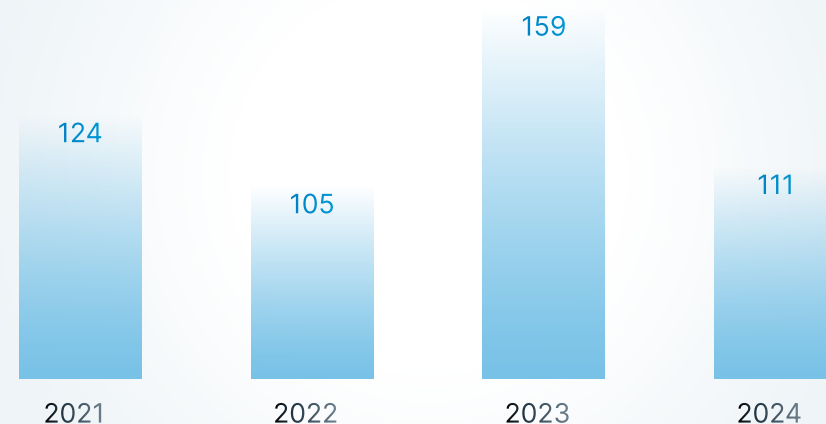
Форма обратной связи для подачи обращений доступна на официальном сайте ПАО «Мечел».

Корпоративная электронная почта: sos@mechel.com.

Горячая линия с автоответчиком для приёма и записи обращений:
+7 (495) 921-17-27,
+7 (495) 221-88-88 (доб. 6-22-55).

Вся поступающая информация, указывающая на возможные нарушения трудовой дисциплины, коррупционные или мошеннические действия, а также иные инциденты, фиксируется в специализированном электронном журнале.

Общее количество обращений, поступивших через каналы подачи обращений, шт.

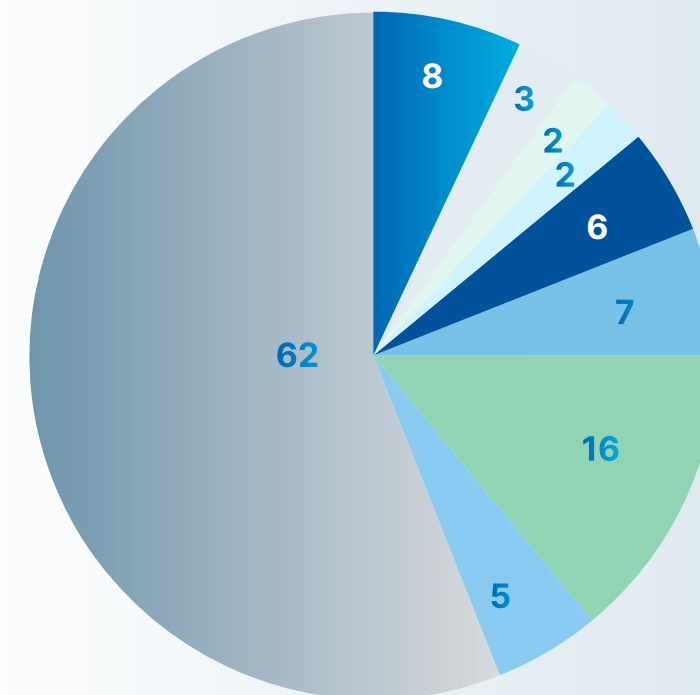


Компания осуществляет проверку по каждому полученному обращению. В случае подтверждения фактов нарушений назначается служебная проверка. Все запросы строго проверяются и анализируются с целью выявления случаев распространения ложной информации.

В 2024 году через наши каналы подачи обращений было зарегистрировано 111 сообщений. Из них в 21 случае (19%) информация о потенциальных нарушениях подтвердилась. По данным сообщениям проведены проверки, по итогам которых нарушители понесли ответственность.

Компания будет продолжать активную работу по противодействию коррупции и соблюдению деловой этики, демонстрируя сотрудникам и партнерам приверженность принципам честности и прозрачности в бизнесе. Мы также планируем регулярную актуализацию нормативных документов в этой области, чтобы они соответствовали действующему законодательству Российской Федерации. В настоящее время разработан проект Политики по противодействию коррупции с дополнениями и корректировками.

Доля обращений, поступивших через каналы подачи обращений в 2024 году, в разбивке по темам, %.



Количество обращений, шт.

- Трудовые отношения — 8.
- Бытовое обслуживание — 3.
- Опасные условия — 2.
- Нарушение требований безопасности — 2.
- Взаимоотношения руководителей и коллективов — 6.
- Оплата труда — 7.
- Коррупция и мошенничество — 16.
- Закон об охране окружающей среды, здоровья и безопасности — 5.
- Насилие и угрозы — 0.
- Прочее¹ — 62.

¹ В прочее включены претензии от контрагентов, поздравления, новости, реклама, а также тестовые звуковые сообщения.

Ответственная цепочка поставок

Подход к управлению

GRI 2-6

GRI 3-3

В процессе взаимодействия с контрагентами ПАО «Мечел» руководствуется принципами открытости и прозрачности, формируя партнёрские отношения на основе учёта взаимных интересов сторон. Компания стремится к созданию конструктивного диалога, способствующего долгосрочному сотрудничеству и достижению общих целей.

Компания руководствуется следующими принципами в области управления цепочкой поставок:

Экологический аспект

- Бережное отношение к окружающей среде.

Социальный аспект

- Равноправие, справедливость, отсутствие дискриминации и препятствования конкуренции.
- Профессионализм и компетентность участников коммерческой деятельности.

Корпоративное управление

- Информационная открытость коммерческой деятельности.
- Системный подход.
- Прозрачность и управляемость процессов.
- Гибкое реагирование на изменения внешней среды.
- Оптимизация издержек.
- Предотвращение коррупции.
- Минимизация запасов за счёт оптимальной организации производственных и снабженческих процессов.

Деятельность в области управления цепочкой поставок осуществляется в полном соответствии с международными и российскими нормативными требованиями.

Цепочка поставок

Продукция «Мечела» дифференцирована по трём основным сегментам.



ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО СЕГМЕНТА

производят и реализуют концентрат коксующегося угля, антрациты, уголь PCI, кокс и железорудный концентрат, которые являются основными видами сырья для производства стали.



ПРЕДПРИЯТИЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО СЕГМЕНТА

охватывают производство сортового проката из углеродистой и специальной стали, плоского проката из нержавеющей стали, фасонного проката, а также металлопродукции с высокой добавленной стоимостью, включая метизы и штамповки.



ПРЕДПРИЯТИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО СЕГМЕНТА

производят электрическую и тепловую энергию.

Продукция Компании поставляется в основном российским потребителям, а также идёт на обеспечение внутренних потребностей Группы. В сравнении с 2023 годом цепочка поставок «Мечела» не претерпела существенных изменений.



Распределение ответственности в сфере управления цепочкой поставок представлено в Отчёте об устойчивом развитии за 2023 год.

Автоматизация и цифровизация закупочного процесса

В 2024 году в ПАО «Мечел» продолжилась работа по автоматизации и цифровизации закупочного процесса. Внедряются инструменты прикладной автоматизации для увеличения эффективности управления запасами и оптимизации процесса закупок.

В 2024 году Группа активно сотрудничала с электронными торговыми площадками (ЭТП) ГПБ и B2B, чтобы создать единую базу данных закупок и накопить аналитическую информацию. Для оптимизации процессов и повышения качества закупочных процедур были внедрены стандартные шаблоны проведения процедур на ЭТП, а также единые инструкции и методические материалы для участников. Данные о закупках теперь автоматически собираются через API (application programming interface)¹. Также введены общие методики проверки благонадёжности и финансовой устойчивости контрагентов, которые действуют для всей Группы. Результаты проверок, включая выявленные риски и ограничения, заносятся в единую базу данных. На основе собранных данных разрабатываются аналитические модели: анализируются номенклатура, участники закупок, страны-производители и другие параметры. Формируются конкурентные карты с автоматической оценкой предложений по приведённой стоимости.

Кроме того, стартовал проект по автоматизации графика оплат. В рамках проекта унифицируются контрактные условия для автоматического расчёта сроков обязательств, включая пересчёт дат при изменении сроков поставки. Это позволит контролировать исполнение контрактных обязательств со стороны поставщиков и повысить точность прогнозирования платежей Группы.

В 2024 году продолжалось тестирование китайских и российских аналогов платформ Oracle и SAP. По итогам тестирования была выбрана система для расширения действующей аналитики и построения дашбордов².

Подробнее читайте
в разделе «Цифровизация».

¹ Сбор данных через API (application programming interface) подразумевает автоматическую оперативную загрузку данных напрямую из информационных систем электронной торговой площадки (ЭТП) в информационные системы Компании.
² Дашборд — это аналитический отчет (инфографика) по ключевым показателям коммерческой деятельности с интерактивной визуализацией и автоматическим обновлением данных.

Управление рисками в цепочке поставок

В рамках интегрированной системы управления рисками (ИСУР) Группа выделяет блок рисков по коммерческой деятельности и цепочке поставок:

Риски	Мероприятия по минимизации рисков
Обеспечение непрерывности поставок	- Выстраивание надёжных каналов поставок, формирование списка неблагонадёжных поставщиков. - Разработка комплекса мер по развитию ИТ-систем, направленного на повышение эффективности процесса закупок. - Изменение схемы поставок, привлечение альтернативных поставщиков и посредников (расширение конкурентной среды, замена ушедших с российского рынка поставщиков альтернативными поставками из дружественных стран). - Налаживание взаимоотношений со значимыми подрядчиками (оптимизация кредиторской задолженности, улучшение условий оплат).
Риски, связанные с рынком и ценообразованием	Соблюдение внутренних правил закупочных процедур.
Операционные риски	- Соблюдение внутренних правил закупочных процедур. - Повышение качества входного контроля и усиление контроля при оплате авансов на поставки значимой номенклатуры.
ESG-риски	Включение в договоры формулировки о соблюдении требований по охране труда и промышленной безопасности и антикоррупционной оговорки.

Логистические и санкционные ограничения продолжают негативно влиять на деятельность Группы. В 2024 году усиление санкций и блокировка экспортных денежных потоков привели к полной переориентации бизнеса на внутренний рынок. Сбытовые подразделения, работающие на дальний экспорт, были закрыты или выведены из состава Группы.

Доля экспорта в структуре продаж снизилась с 29% до 9%. Однако падение экспортной выручки практически полностью компенсировано за счёт перенаправления продукции на рынок РФ.

В 2024 году риски, связанные с отказом от поставок горнодобывающей техники из США и Европы, в значительной степени нивелированы. На рынке по-прежнему действуют посредники, предлагающие продукцию зарубежных производителей, а также доступны альтернативные решения из России и дружественных стран.

Таким образом, несмотря на сохраняющиеся риски, Компания успешно адаптируется к новым условиям благодаря комплексному подходу к обеспечению надёжности поставок.

Подробнее об интегрированной системе рисков ПАО «Мечел» — в разделе «Управление рисками в области устойчивого развития»

Подробнее о соблюдении прав человека — в разделе «Права человека»

В условиях продолжающегося санкционного давления на Российскую Федерацию и сложной геополитической ситуации в мире, Группа столкнулась с рядом логистических и операционных вызовов в отчётном периоде. Основными рисками остались проблемы нестабильности цепочек поставок. Однако, благодаря своевременным мерам по минимизации последствий санкционных ограничений, Группе удалось успешно оптимизировать логистические процессы и адаптироваться к новым условиям работы.

В 2024 году произошла перестройка направлений сбыта продукции. Для добывающего сегмента наблюдался рост доли поставок на внутренний рынок. В то же время стальной сегмент традиционно фокусировался на реализации на внутренний рынок. В рамках оптимизации регионального присутствия были закрыты подразделения «Мечел-Сервиса» во Владивостоке и Краснодаре. Это позволило Компании сохранить устойчивость бизнеса и эффективно перераспределить ресурсы в соответствии с текущей рыночной конъюнктурой.

Закупочная деятельность

Система управления цепочкой поставок ПАО «Мечел» основана на нормативных документах, определяющих единые принципы и обязательные правила проведения закупочных процедур. Централизованный подход обеспечивает стандартизацию процессов на всём протяжении цепочки поставок.

Внутренний регламентирующий документ, именуемый «Положение об организации и проведении закупочных процедур», устанавливает общие требования к закупкам и имеет обязательную силу для всех дочерних предприятий Группы. Этот документ служит основой для унификации стандартов и обеспечения прозрачности закупочных операций во всей структуре Компании. В 2024 году в новой версии Положения 8.0 закреплён новый подход к организации закупок, который позволил повысить прозрачность процесса, чётко распределить ответственность между участниками. Для сокращения сроков проведения процедур были реализованы следующие шаги:

- оптимизированы проверки участников (благонадёжность, финансовая устойчивость);
- унифицированы и упрощены формы закупочной документации;
- исключены дублирующие проверки и лишние этапы согласования;
- минимизировано количество переторжек;
- ограничен приём предложений вне электронной торговой площадки.

В 2024 году было проведено массовое обучение сотрудников соответствующих подразделений всех предприятий Группы по вопросу внедрения нового Положения о закупках, а также отдельное обучение по новым унифицированным форматам закупочной документации и порядку заполнения конкурентных карт. Также проводилось обучение по размещению и публикации закупочных процедур на электронно-торговых площадках. В отчетном году было проведено более 16 массовых вебинаров по проведению коммерческих закупок для 25 предприятий Группы.

Помимо массовых обучений, на регулярной основе проводятся консультации отдельных предприятий по вопросам применения системы электронного документооборота (СЭД) «Закупки» и производятся методические разъяснения к проведению конкретных закупочных процедур.

Основные внешние регламентирующие нормативные документы:

- Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 №44-ФЗ;
- Федеральный закон «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 №223-ФЗ;
- Федеральный закон «О защите конкуренции» от 26.07.2006 №135-ФЗ;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Требования законодательства стран пребывания в зарубежных филиалах Группы.

В части организации цепочки поставок в 2024 году мы сосредоточились на максимизации обеспечения потребности Группы в ремонтных и прочих подрядных работах собственными силами. Началось усиленное развитие внутренних компетенций в области ремонтов оборудования, зданий и сооружений. Также началась работа по предварительной технической аттестации для ремонтов (для оценки общего уровня технической оснащённости привлекаемых подрядчиков).

В 2024 году была проведена реорганизация системы закупок. Два управления, ранее разделённые по сегментам деятельности Группы, объединили в единое Управление закупок. В его рамках созданы два департамента:

- Департамент внутригрупповых закупок, который сосредоточен на внутреннем обеспечении потребностей и управлении запасами,
- Департамент внешних закупок, занимающийся удовлетворением потребностей предприятий, которые не могут быть закрыты за счёт ресурсов других компаний Группы.

Внутри Департамента внешних закупок сохранилось деление отделов по функционально-предметному принципу, где каждый отдел специализируется на определённой категории товаров.

Кроме того, внедрена категорийная стратегия для работы с крупногабаритными и сверхкрупногабаритными шинами. Установлены чёткие требования к ведению номенклатурных записей (НСИ) для обеспечения полной прослеживаемости и контроля использования этих позиций.

Результатом изменений стало то, что структура управления закупками стала более эффективной, с чётким распределением задач и улучшенным контролем процессов закупок.



Состав закупной комиссии и процесс взаимодействия с потенциальными и новыми поставщиками ПАО «Мечел» представлены в Отчёте об устойчивом развитии за 2023 год.

Процедура квалификации поставщиков

Компания тщательно оценивает потенциальных и текущих поставщиков, интегрируя принципы устойчивого развития в цепочку поставок. Новые поставщики проходят комплексную оценку по критериям, включающим технико-коммерческие, экологические и социальные аспекты.

Решения о выборе контрагентов принимаются закупочной комиссией, состоящей из специалистов различных подразделений. При оценке предложений учитываются как ценовые, так и неценовые факторы с учётом требований к участникам в зависимости от характеристик закупаемой продукции.



В 2024 году были уточнены критерии оценки благонадёжности и финансовой устойчивости. Внедрены единые методики проверки финансовой устойчивости: зафиксирован единый по Группе порядок расчёта оценки финансового состояния, основанный на бухгалтерской отчётности контрагента, унифицированы критерии и риск-факторы оценки благонадёжности. Для исключения дублирующих проверок и оптимизации процесса с 2024 года полная проверка правоспособности производится уже после подведения итогов закупочной процедуры в рамках процесса согласования итогового проекта договора. При этом в рамках закупочной процедуры внедрён новый квалификационный критерий — «согласие с неизменяемыми условиями договора», в рамках которого проверяется согласие участника с наиболее критичными условиями договора.

Сотрудничество с субъектами малого и среднего предпринимательства

«Мечел» активно способствует развитию регионов присутствия, поддерживая местное малое и среднее предпринимательство (МСП). При закупках приоритет отдается региональным поставщикам. Импорт используется только в случаях, когда необходимые материалы или оборудование отсутствуют на локальном рынке или не соответствуют требованиям Компании.

99,9% — доля закупок у местных поставщиков в 2024 году

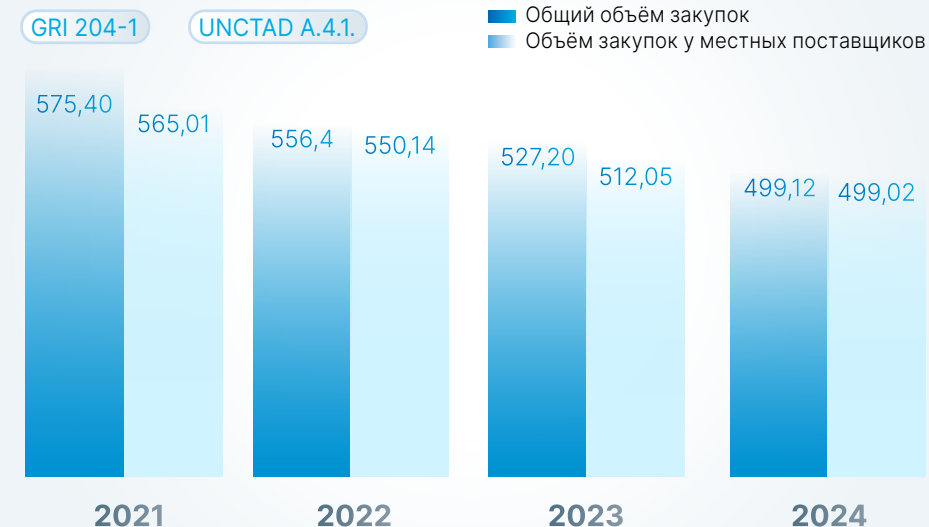
Мы придерживаемся принципов устойчивого развития и активно сотрудничаем с субъектами малого и среднего предпринимательства (далее — СМСП), регулярно приглашая их к участию в закупочных процедурах. При этом предприятия энергетического сегмента и часть предприятий транспортного сегмента (порты) осуществляют не менее 20% закупок только у СМСП. Отдельные предприятия, входящие в Группу, осуществляют более половины от всех закупок у СМСП.



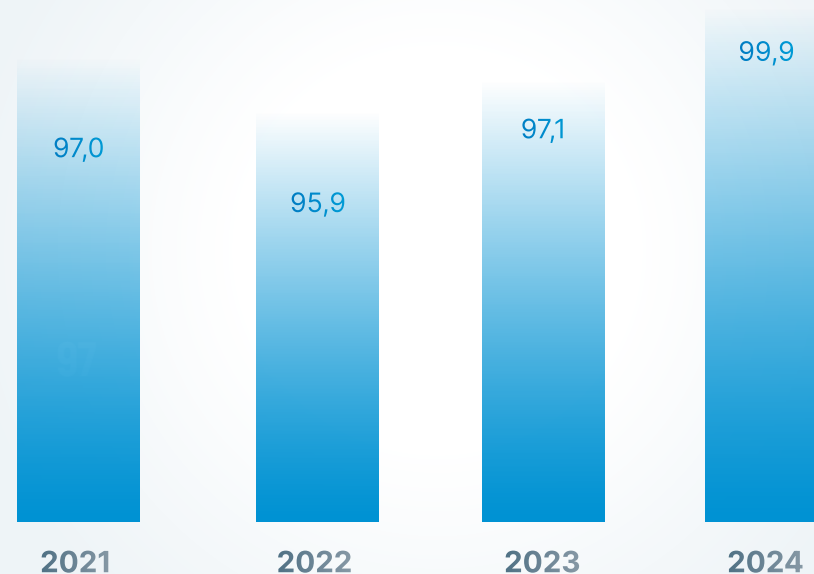
Отдельных информационных/обучающих мероприятий для поставщиков предприятиями Группы не проводится, все потенциальные поставщики приглашаются к участию в закупочных процедурах в общем порядке, определённом в том числе Положением о проведении закупочных процедур.

При поиске поставщиков продукции/услуг по блоку малых закупок запросы первоначально направляются местным представителям МСП. Ответственные сотрудники предприятия Группы проводят переговоры и консультации с местными поставщиками — представителями МСП — для максимального их привлечения на электронные торговые площадки.

Общий объём закупок у местных поставщиков, млрд руб.



Общий объём закупок у местных поставщиков, %.



«Мечел» присоединился к кемеровской хартии промышленного суверенитета

Группа «Мечел» подписала Хартию промышленного суверенитета. В числе принципов, которые обязуются соблюдать участники хартии: приоритет развития отечественного промышленного производства, приобретение оборудования, комплектующих и расходных материалов, произведенных в России, развитие мер поддержки импортозамещающих проектов, взаимодействие с добросовестными зарубежными партнерами.

В соответствии с Хартией кузбасские предприятия Группы «Мечел» должны в первую очередь приобретать оборудование, производимое в Кемеровской области, если же в регионе такой продукции нет, то они покупают другое российское оборудование. И только если выяснится, что необходимое оборудование не производится на территории России, участник хартии может приобретать его за границей.

Взаимодействие с потребителями и качество продукции

«Мечел» постоянно совершенствует качество обслуживания клиентов, формируя прочные и взаимовыгодные партнёрские отношения. Предприятия Группы активно сотрудничают с покупателями для производства продукции, соответствующей их техническим требованиям, включая специальные параметры качества и вид обработки.

GRI 2-6

Предприятия Группы в отчетном году преимущественно поставляли свою продукцию на внутренний рынок.

В сбытовой сети «Мечел-Сервис» утверждена и внедрена Политика управления клиентской базой с целью построения партнёрских и доверительных отношений с клиентом, изучения отличительных особенностей его бизнеса, структуры и потенциала.

В 2024 году было организовано новое направление продаж — аукционы в онлайн-формате для реализации запасов продукции на складах «Мечел-Сервиса» и на складах предприятий, входящих в Группу «Мечел». Аукционы проводятся через сбор коммерческих предложений на сайте «Мечел-Сервиса». Также был организован процесс реализации металлопроката для розничных потребителей с отдельного склада и через информирование потенциальных клиентов через сайт платных объявлений «Авито».

Использование продукции «Мечела» и импортозамещение

Продукция ПАО «Мечел» успешно конкурирует с зарубежными аналогами на российском рынке, активно способствуя реализации программы импортозамещения. Металлопрокат Компании применяется в крупнейших строительных проектах России.

Металлопрокат, производимый «Мечелом», поставлялся в том числе на следующие крупные проекты:

- Скоростная магистраль М-12 «Восток» Москва-Екатеринбург;
- Татарский государственный академический театр имени Галиасгара Камала в г. Казани;
- Логистический хаб им. Дэн Сяопина в Татарстане;
- Хабаровская ТЭЦ-4;
- Детский хирургический комплекс в г. Челябинске;
- Лыжный стадион им. Елены Вяльбе и Всесезонный трамплинный комплекс для подготовки спортивного резерва в г. Магадане;
- Самая высокая гостиница в Сибири — отель «Опера» в г. Кемерове;
- Театр «Байкал» в г. Улан-Удэ;
- Межуниверситетский кампус в г. Челябинске;
- Областной детский хирургический центр инновационных технологий в г. Ростове-на-Дону.



Белорецкий металлургический комбинат получил положительный отзыв по результатам испытаний импортозамещающих канатов с полимером на экскаваторе ЭКГ-15М Качканарского горно-обогатительного комбината (АО «ЕВРАЗ КГОК»).

БМК поставил горнорудному предприятию стальные канаты диаметром 57 мм с полимерным покрытием сердечника и каната в целом. Они были установлены на механизм подъема ковша отечественного экскаватора, до этого использовались стальные канаты без покрытия. Тестирование проходило с сентября по ноябрь 2024 года.

По информации специалистов ГОКа канаты показали наработку в почти 486 тысяч кубометров руды, что практически в 2,5 раза больше среднего показателя наработки канатов, использовавшихся ранее. Отдельно отмечено снижение износа ручьев подъемной лебедки экскаватора и отсутствие остатков смазки на узлах оборудования.

Полимерное покрытие защищает канаты от износа, динамических нагрузок и воздействия агрессивных сред, увеличивает срок их работы. Полимер сохраняет пластичность и работоспособность при низких температурах — до -60 °С, а также устойчив к воздействию высоких температур до +80 °С. Покрытие позволяет уменьшить интенсивность износа не только самого изделия, но и дорогостоящих деталей экскаватора (блоков и шкивов), сократить простои техники, снизить затраты на ее эксплуатацию и ремонт.

Уникальность этой канатной продукции БМК в том, что увеличение числа прядей повышает пластичность и гибкость каната, а полимерное покрытие защищает его от износа, динамических нагрузок и агрессивных сред и сохраняет пластичность и работоспособность при температурах от -60 °С до +80 °С. Благодаря применению канатов с полимерным покрытием снижаются простои оборудования, сокращаются затраты на его эксплуатацию и ремонт, повышается общая экономическая эффективность агрегатов и машин.

Канаты с полимерным покрытием присутствуют в каталоге еще одной металлургической компании, однако БМК — единственный на данный момент производитель канатов с полимерным покрытием в нескольких исполнениях: с покрытием сердечника, всего каната и с использованием полимера разного состава.

Поставка электроэнергии

ПАО «Кузбассэнергосбыт», входящее в состав Группы «Мечел», обеспечивает поставку электроэнергии населению, промышленным предприятиям, социальной инфраструктуре, ЖКХ и коммерческим организациям. Компания приобретает электрическую энергию (мощность) на оптовом и розничных рынках для дальнейшей поставки потребителям и сетевым компаниям.

Инфраструктура обслуживания клиентов представлена головным исполнительным аппаратом в г. Кемерово, который координирует сбытовую деятельность, сопровождает договоры оптового рынка и обслуживает крупных потребителей региона. На территории Кемеровской области действуют четыре межрайонных отделения, обеспечивающих работу с клиентами розничного рынка электроэнергии.

Более 30% клиентов ПАО «Кузбассэнергосбыт» перешли на электронный документооборот (ЭДО).

Обмен электронными документами позволяет уменьшить количество бумажных документов в офисе, снизить расходы на печать, канцтовары, отправку, а также практически исключить риск утери документов.

Ещё один удобный сервис, экономящий время клиентов «Кузбассэнергосбыта» — мобильное приложение «Платосфера», которым с октября 2023 года могут пользоваться и юридические лица. С помощью «Платосферы» компании и индивидуальные предприниматели могут без комиссии оплачивать электроэнергию и отслеживать информацию о задолженности по договору. Приложением пользуются > 1,5 тыс. клиентов компании. Его можно бесплатно скачать в App Store или Google Play.



Каналы обратной связи для клиентов

«Мечел» рассматривает обращения как от корпоративных, так и от частных клиентов. Контактные данные пресс-службы и предприятий Группы размещены на официальном сайте Компании. Отправить обращение можно через один из трёх каналов связи: форму обратной связи, электронную почту или телефоны, указанные на сайте.

Все поступающие обращения передаются профильным специалистам для обработки. В зависимости от ситуации, эксперт подготовит официальный письменный ответ или непосредственно свяжется с автором обращения для оперативного решения вопроса.



Подробнее — в разделе «Деловая этика и противодействие коррупции».



Сертификация и маркировка продукции

«Мечел» приоритизирует качество продукции и услуг, внедряя современные системы контроля на всех этапах производственного цикла и обеспечивая сертификацию продукции согласно актуальным стандартам.

Технологические процессы подвергаются постоянному контролю, а продукция сертифицируется и маркируется в соответствии с государственными нормами и требованиями клиентов. Предприятия Группы получают сертификаты как по российским, так и международным стандартам качества.

В отчётном периоде не было зафиксировано ни одного случая несоответствия продукции или услуг нормативным требованиям, включая информацию и маркировку характеристик.

Система менеджмента качества

В Группе действует современная система менеджмента качества, которая является гарантом качества производимой продукции. Система одобрена независимыми органами по сертификации и полностью соответствует международным стандартам и требованиям ключевых потребителей.

На конец 2024 года на трёх предприятиях Группы действовал сертификат менеджмента качества ISO 9001:2015:

- ПАО «ЧМК»;
- АО «БМК»;
- ПАО «Ижсталь».

Генеральный директор ПАО «Мечел» ежегодно утверждает планы аудита для различных областей деятельности компаний Группы. На каждом предприятии каждый год проводится несколько аудитов, что позволяет эффективно отслеживать текущий уровень качества продукции и оперативно устранять любые выявленные несоответствия.



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Продолжение автоматизации закупок по различным направлениям. В рамках реализации проекта трансформации закупочной деятельности и оптимизации закупочного процесса планируется продолжать развитие и внедрение категориальных стратегий по ключевой номенклатуре.
- Продолжение работы по внедрению автоматизированного Графика платежей для усиления контроля условий оплаты и поставки, повышения точности прогнозирования денежного потока Группы.
- Дальнейшее развитие аналитики закупок: развитие баз данных по поступлениям и закупкам для повышения прозрачности процесса и отслеживания всех этапов проведения закупки, контроля сроков и выявления узких мест в процессе.
- Продолжение работы по внедрению технического аудита, создание базы аттестованных поставщиков по видам поставляемой продукции/работам/услугам и базы технических заданий номенклатур (база чертежей).
- Запуск проекта по автоматизации сквозного процесса закупок, включая дальнейшую интеграцию с электронной торговой площадкой.

Цифровизация и информационная безопасность

GRI 3-3 Подход к управлению

В 2022 году в «Мечеле» принята ИТ-стратегия Группы, ключевыми задачами которой признаны цифровизация и автоматизация основных бизнес-процессов, а также поиск отечественных аналогов и переход на российское программное обеспечение. Стратегия рассчитана на период до 2025 года включительно.

Ключевыми пунктами ИТ-стратегии являются:

- рост уровня цифровизации предприятий;
- оптимизация сквозных цепочек бизнес-процессов путём автоматизации;
- объединение информационных систем с помощью бесшовной интеграции и применения шин данных;
- стандартизация нормативно-справочной информации;
- повсеместное внедрение электронного документооборота;
- разработка централизованных цифровых сервисов;
- создание гибкой, надёжной и эффективной информационно-технологической инфраструктуры Компании;
- создание и применение типового набора решений;
- использование успешных ИТ-решений компаний-аналогов.

Начата работа по разработке ИТ-стратегии Группы на период до 2030 года.

В 2024 году были выполнены следующие задачи ИТ-стратегии:

- ИТ-инфраструктура на горнодобывающих предприятиях становится гибче и надежнее благодаря внедрению высокопроизводительной беспроводной сети и модернизации магистральных радиорелейных линий связи, обеспечивающих каналы передачи данных на территории угольных разрезов и между производственными подразделениями.
- Развивается централизованная модель ИТ-услуг, собственными силами последовательно реализуется система управления услугами ИТ, соответствующая стандартам ITIL и ITSM.
- На горнодобывающих предприятиях ведется внедрение единого решения — системы диспетчеризации горнотранс-

портной техники в части карьерных самосвалов, бульдозеров и экскаваторов.

- Ключевым ресурсом для выполнения ИТ-стратегии является наличие высококвалифицированного персонала. Учитывая высокий спрос на специалистов в ИТ-отрасли, Компания осознаёт все риски, связанные с управлением персоналом в данной сфере, и ответственно подходит к вопросам привлечения, обучения и удержания кадров.



Подробнее о подходе к управлению кадровыми ресурсами читайте в разделе «Сотрудники «Мечела».

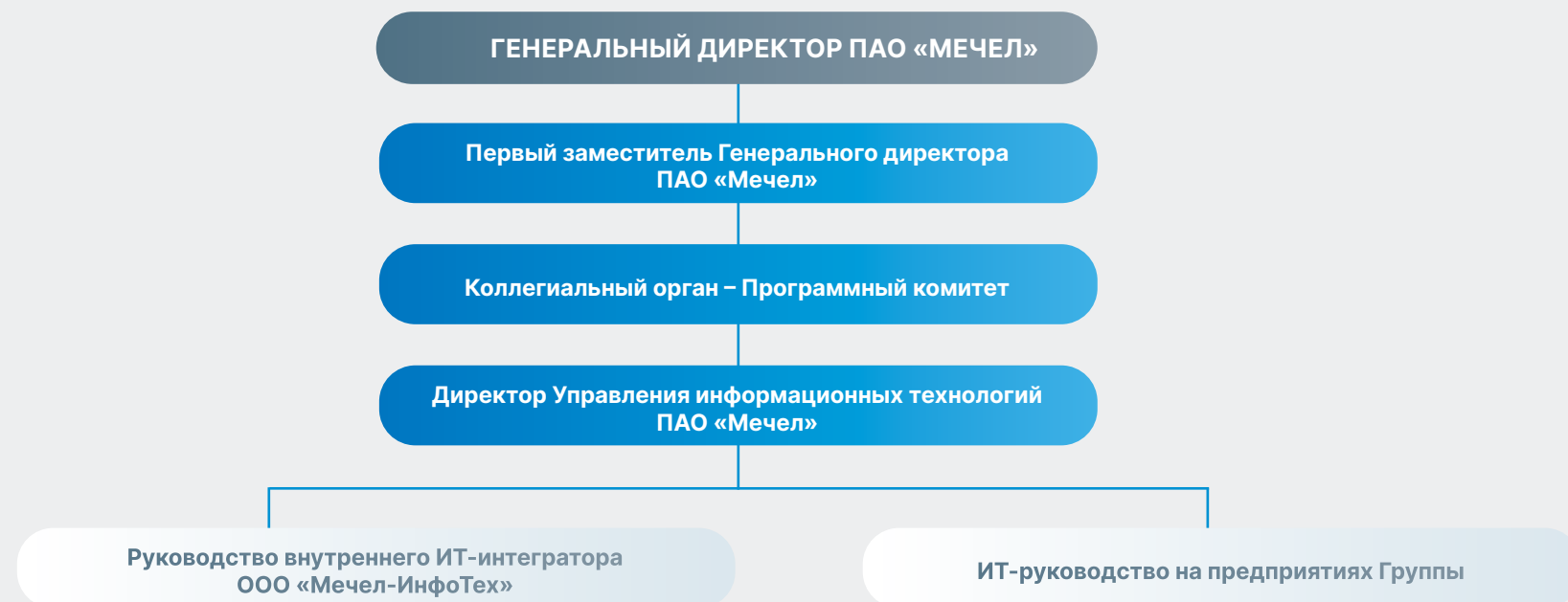
Управление ИТ-процессами

За разработку, внедрение и поддержку ИТ-процессов Группы отвечает внутренний интегратор — ООО «Мечел-ИнфоТех».

Сотрудники головного офиса и ИТ-подразделений, расположенных на ключевых предприятиях Компании, сосредоточены на достижении поставленных целей в области цифровизации. Непроизводственные структуры Группы получают централизованные ИТ-услуги как от ООО «Мечел-ИнфоТех», так и от ИТ-служб основных производственных предприятий.

Региональные подразделения обладают широкой автономией и имеют возможность самостоятельно реализовывать масштабные проекты. При этом головной офис выполняет функции стратегического руководства и контроля, стандартизации и унификации, а также методологической поддержки и координации при выполнении общекорпоративных задач.

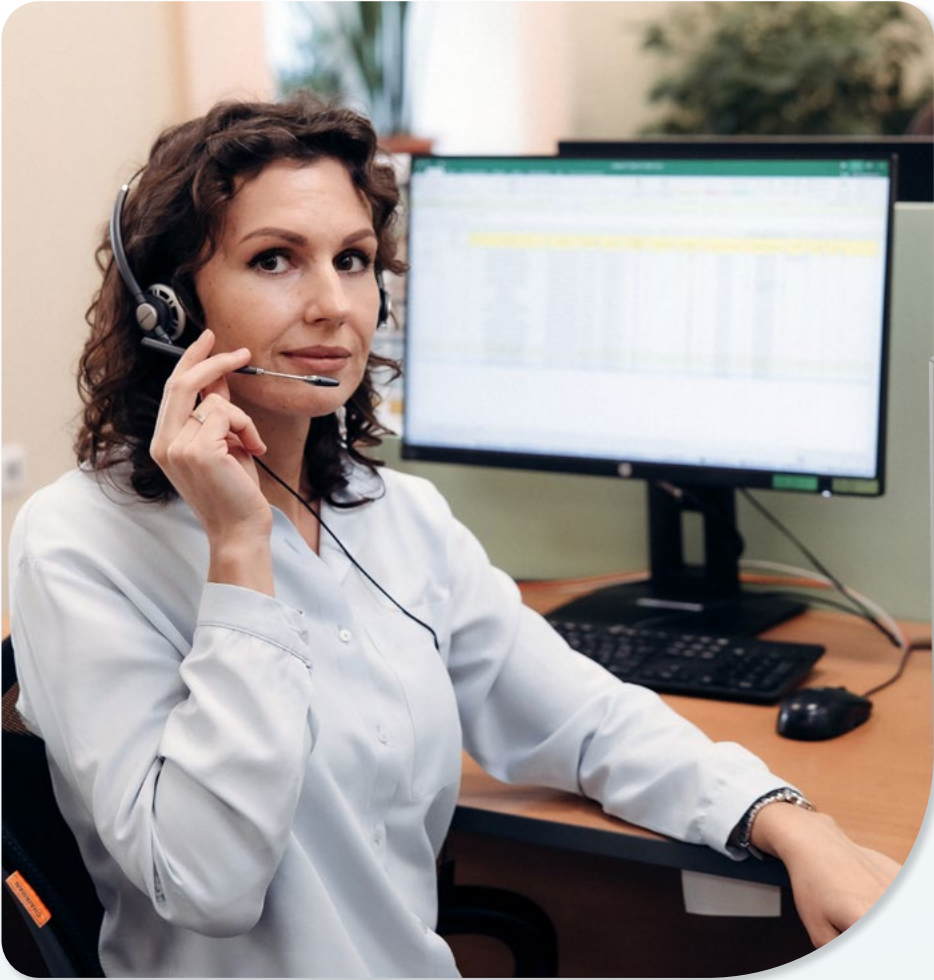
Система управления ИТ-процессами



Информационные системы «Мечела»

В «Мечеле» используется ESB-система (Enterprise Service Bus), которая обеспечивает вертикальную интеграцию между системами управления на предприятиях и корпоративными информационными системами Группы. Эта система представляет собой централизованный механизм обмена данными, где все приложения и сервисы подключаются к единой шине. Через неё происходит взаимодействие и передача информации между различными системами, что упрощает интеграцию и повышает эффективность процессов.

Использование ESB-системы обеспечивает высокий уровень безопасности при передаче данных, что является существенным преимуществом по сравнению с файловым обменом. Таким образом, внедрение данной технологии способствует повышению точности, надёжности и защищённости бизнес-процессов Компании.



1	Корпоративное управление	- Хранилища данных, аналитические системы. - Управление холдингом (казначейство, МСФО).
2	Управление предприятием	- Системы сквозного планирования. - ERP-системы.
3	Управление производственным и вспомогательным подразделением	Типовые MES-системы (поточное и дискретное производство, лаборатории, энергоучёт, внутренняя логистика).
4	Управление технологическими процессами	АСУТП — уровень 2 (модель (циклограмма) технологического процесса, технологические базы НДТ, управление процессом на агрегатах и сбор информации о ходе технологического процесса).
5	Управление технологическими агрегатами	АСУТП — уровень 1 (автоматизированные системы управления технологическими процессами, автоматизированные системы диспетчеризации производства и транспортировки энергоресурсов).
6	Управление локальным оборудованием и КИПиА	КИПиА , системы телемеханики, ЧПУ станков, робототехника.
7	Цифровая модель Компании, BPMS — планируется	

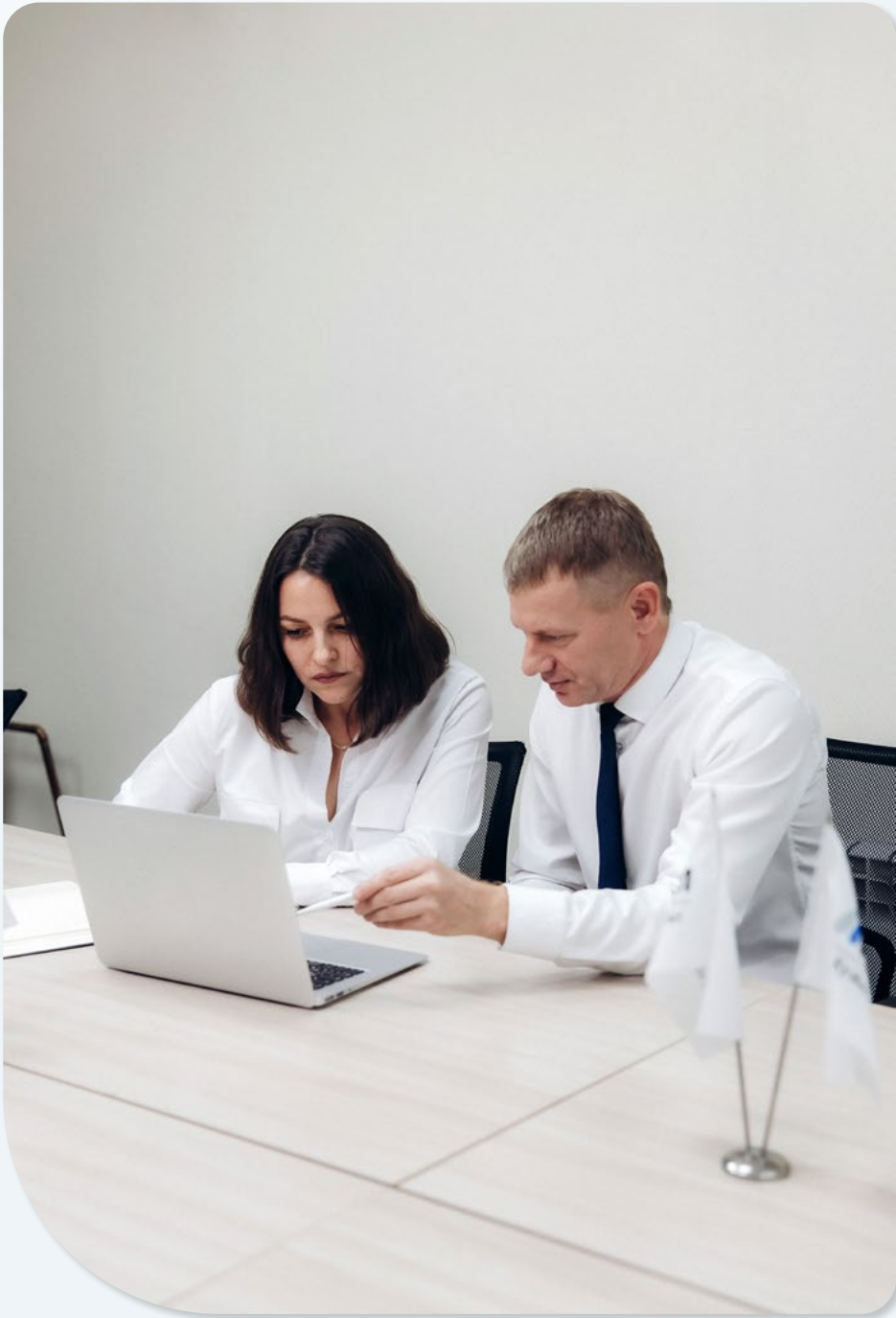
Результаты деятельности в 2024 году

В 2024 году «Мечел» продолжил вертикальную интеграцию и централизацию ИТ-сервисов. На предприятиях Группы активно используется отечественное программное обеспечение, объединяющее все бизнес-процессы предприятия в одной информационной системе.

ИТ-сервисы		Мероприятия в 2024 году
1С:Управление холдингом «Витрина данных»		Проведено тиражирование решения на предприятия Группы. АО «Москокс» и ООО «Мечел-Транс» подключены к системе налогового мониторинга ФНС РФ.
	Кадровый контур	Завершен проект по переводу в цифру всех кадровых процессов в соответствии с планом.
ЭДО-Сервис		Запущен функционал ЮЗДО для исторических систем предприятий Группы в соответствии с планом-графиком проекта.
	Бухгалтерский контур	

ИТ-проекты ПАО «Мечел»

Интегратор	Продукт	Технология	Год
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:ERP	ERP	2024
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:УХ Налоговый мониторинг	ERP	2024
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:УХ Казначейство	ERP	2024
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:Документооборот – бухгалтерский, внедрение ЮЗДО для исторических систем предприятий Группы	EDMS	2024
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:Документооборот – кадровый, завершение проекта	EDMS	2024
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:Управление корпоративным обучением	LMS	2024
ООО «Мечел-ИнфоТех»	Система дистанционного обучения	LMS	2024
ООО «Мечел-ИнфоТех», «1С-Рарус»	1С:ERP	ERP	2023
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:Документооборот – тиражирование, новые этапы ОЦО	СЭД	2022
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:Документооборот – тиражирование, новые этапы ОЦО	СЭД	2021
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:ЗУП	HRM	2020
ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:Документооборот 8, 1С:Управление холдингом	СЭД, CPM	2019
«1С-Рарус», ООО «Мечел-ИнфоТех»	1С:Предприятие 8. Управление корпоративными финансами, 1С:Предприятие 8.3, 1С:Зарплата и управление персоналом 8	ERP, SaaS (программное обеспечение как услуга), HRM	2017
ООО «Астерос Консалтинг»	Averta Workflow	СЭД	2012
Blue Yonder (ранее — JDA Software)	JDA Supply Chain Planner	SCM	2012
«Эквант» (Orange Business Services)	Open VideoPresence	SaaS (программное обеспечение как услуга), видео-конференц-связь	2012
B2B-Center (АО «Центр развития экономики»)	B2B-Mechel	CRM, SCM	2011
ГК ЕТС («Единые Торговые Системы»)	Госзакупки (ЕТС)	SCM, SRM (управление взаимоотношениями с поставщиками)	2010
АО «Прогноз»	Форсайт. Аналитическая платформа (ранее — Prognoz Platform)	BI	2010
IBS	SAP SEM-BCS	BI, BPM, CPM	2009



Цифровая трансформация

В рамках цифровой трансформации Компания реализует ряд масштабных проектов на различных направлениях:

- На энергосбытовом предприятии активно развивается система учёта с использованием более 100 тыс. интеллектуальных приборов учёта (ИПУ). Для повышения качества обслуживания клиентов внедрено мобильное приложение для работы с юридическими лицами, а также голосовой робот в колл-центре для взаимодействия с физическими лицами. Эти решения направлены на улучшение сервиса и автоматизацию процессов взаимодействия с потребителями.
- На металлургических предприятиях запущена централизованная система подачи и реализации предложений по улучшениям, поддерживающая непрерывное совершенствование производственных процессов. Параллельно внедрена система на базе мобильного приложения для контроля технического состояния и технического обслуживания оборудования (КТСИТО), что обеспечивает своевременное проведение техобслуживания и минимизацию простоев техники.
- Начато применение машинного зрения в производстве агломерата для контроля охлаждения агломерата при подаче на конвейерные ленты, в контроле использования мощностей станочного парка и учете рабочего времени персонала.

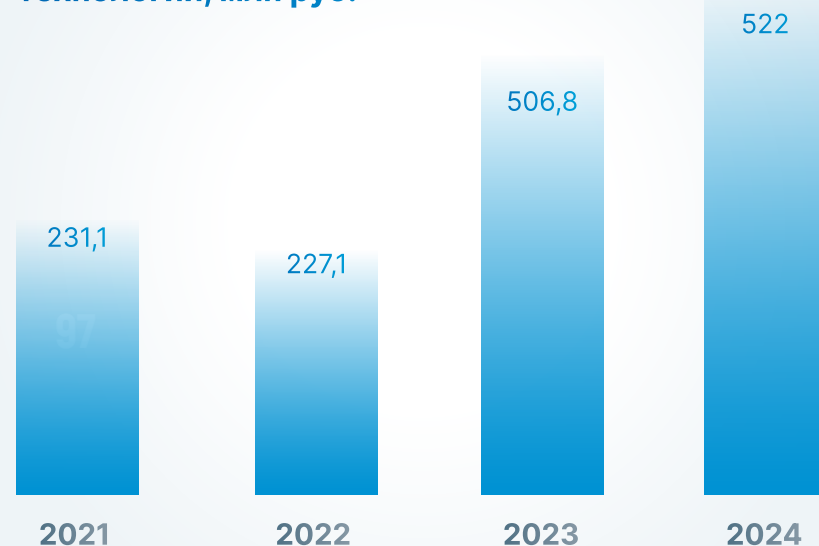
Таким образом, Компания последовательно внедряет современные цифровые решения для повышения эффективности работы всех своих подразделений.

Импортозамещение

В 2023 году Компания провела тестирование систем бизнес-аналитики и платформы 1С на различных версиях отечественной операционной системы. В отчётном году системы электронного кадрового и бухгалтерского документооборота развивались в соответствии с установленными планами. Что касается металлургических предприятий, внедрение системы 1С:ERP требует предварительного развёртывания системы управления производством (MES). Для решения этой задачи были изучены функциональные возможности российских MES-систем, а также подготовлено техническое задание на выбор и внедрение типовой системы управления производством, адаптированной для нужд металлургических предприятий. Эти шаги позволяют создать надёжную технологическую основу для дальнейшей цифровой трансформации на базе отечественных решений.

UNCTAD A 3.3

Инвестиции Группы «Мечел» в информационные технологии, млн руб.



Инвестиции Группы в информационные технологии выросли в 2024 году на 3%, что связано прежде всего с подорожанием ИТ-услуг, стоимости оборудования и лицензий на программное обеспечение.

АИС «Налог-3»

В 2024 году завершена разработка интеграции системы 1С:Управление холдингом «Витрина данных» с системой ФНС России — АИС «Налог-3». В рамках проекта реализовано 10 сценариев взаимодействия, а также новый обязательный 11-й сценарий — «Структура группы компаний». Совместно с подрядчиком проведено тестирование этого сценария и получено официальное подтверждение его успешного выполнения.

Кроме того, выполнены настройка системы шифрования данных и подключение к АИС «Налог-3» продуктивного контура для компаний ПАО «Мечел», АО «Мечел-Майнинг», АО «Москокс» и ООО «Мечел-Транс» в соответствии с планом. Для АО «Москокс» и ООО «Мечел-Транс» успешно введены в промышленную эксплуатацию продуктивные контуры системы 1С:Управление холдингом «Витрина данных», а также выполнено подключение к режиму «Налоговый мониторинг» с 1 января 2024 года.

На предприятиях продолжается поддержка и развитие системы «Витрина данных» для компаний ПАО «Мечел», АО «Мечел-Майнинг», АО «Москокс» и ООО «Мечел-Транс» в рамках интеграции с корпоративными системами, включая 1С:Бухгалтерия КОРП, 1С:Зарплата и управление персоналом и 1С:Документооборот (Бухгалтерский блок). Этот проект направлен на обеспечение бесперебойной работы и повышение эффективности взаимодействия с налоговыми органами.

Информационная безопасность

GRI 3-3

Информационная и кибербезопасность играют ключевую роль в обеспечении устойчивой работы промышленных предприятий, что делает их приоритетным направлением для Группы «Мечел».

Деятельность Компании в этой сфере строго соответствует требованиям российского законодательства. Для защиты информации используются современные отечественные программно-аппаратные решения. Помимо этого, регулярно проводятся тестирования ИТ-инфраструктуры на уязвимость (пентест). На основе результатов данных проверок разрабатываются и реализуются комплексные меры — организационные, методические и технические, — направленные на ликвидацию выявленных рисков и повышение уровня безопасности информационных систем.

В 2024 году команда информационной безопасности (далее — ИБ) сосредоточила свои усилия на поддержании высокого уровня защищённости цифровых активов и ИТ-инфраструктуры компаний Группы, а также на повышении соответствия требованиям законодательства в области ИБ.

Результаты работы за 2024 год стали основой для разработки нового технологического стандарта ИБ. Этот стандарт призван унифицировать применяемые технологии и технические решения, чтобы обеспечить надёжную защиту инфраструктуры и данных Компании.

Кроме того, в течение года были протестированы новые продукты, предназначенные для защиты производственных систем. Результаты пилотных внедрений будут использованы для формирования типовых проектов системы защиты, которые будут применяться при внедрении новых объектов информатизации.

GRI 418-1

В 2024 году случаи утечек данных и их незаконной передачи третьим лицам отсутствовали.



Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- Внедрение и тиражирование единой системы управления производством на металлургических предприятиях.
- Внедрение системы класса EAM на горнодобывающих и металлургических предприятиях Компании.
- Внедрение новых инструментов обеспечения информационной безопасности и повышение зрелости процессов киберзащиты.

Участие в конференциях и выставках

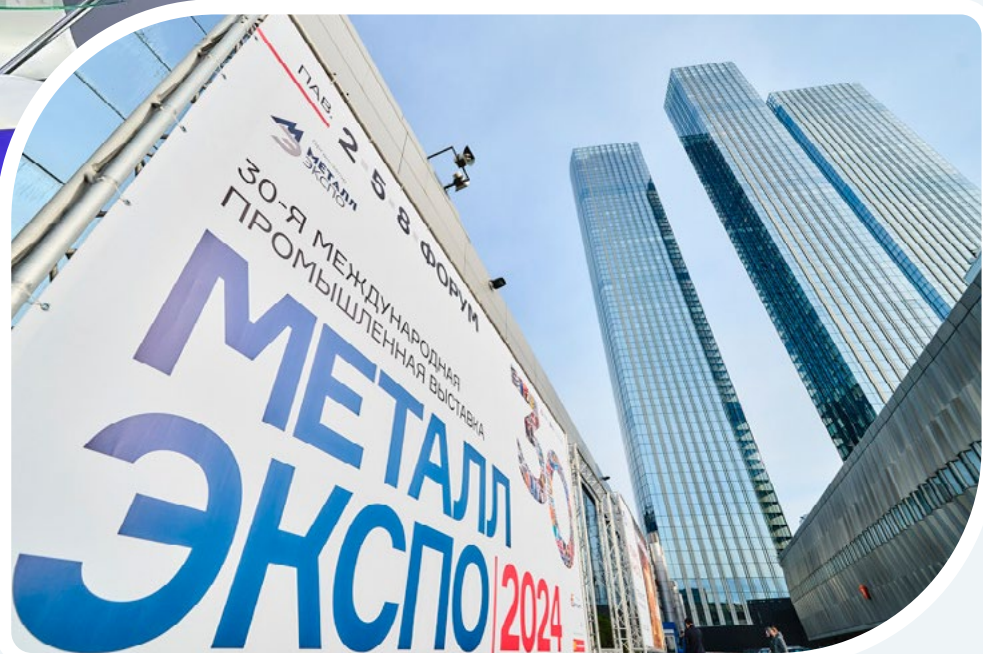
«Мечел» активно участвует в отраслевых конференциях и выставках, где представители Группы обмениваются опытом с коллегами из других компаний, налаживают деловые контакты с потребителями металлопроката и анализируют

актуальные рыночные тренды. В 2024 году «Мечел» вместе с дочерними предприятиями традиционно принял участие в международной выставке «Металл-Экспо», подтвердив свой статус надежного партнера в металлургической отрасли.



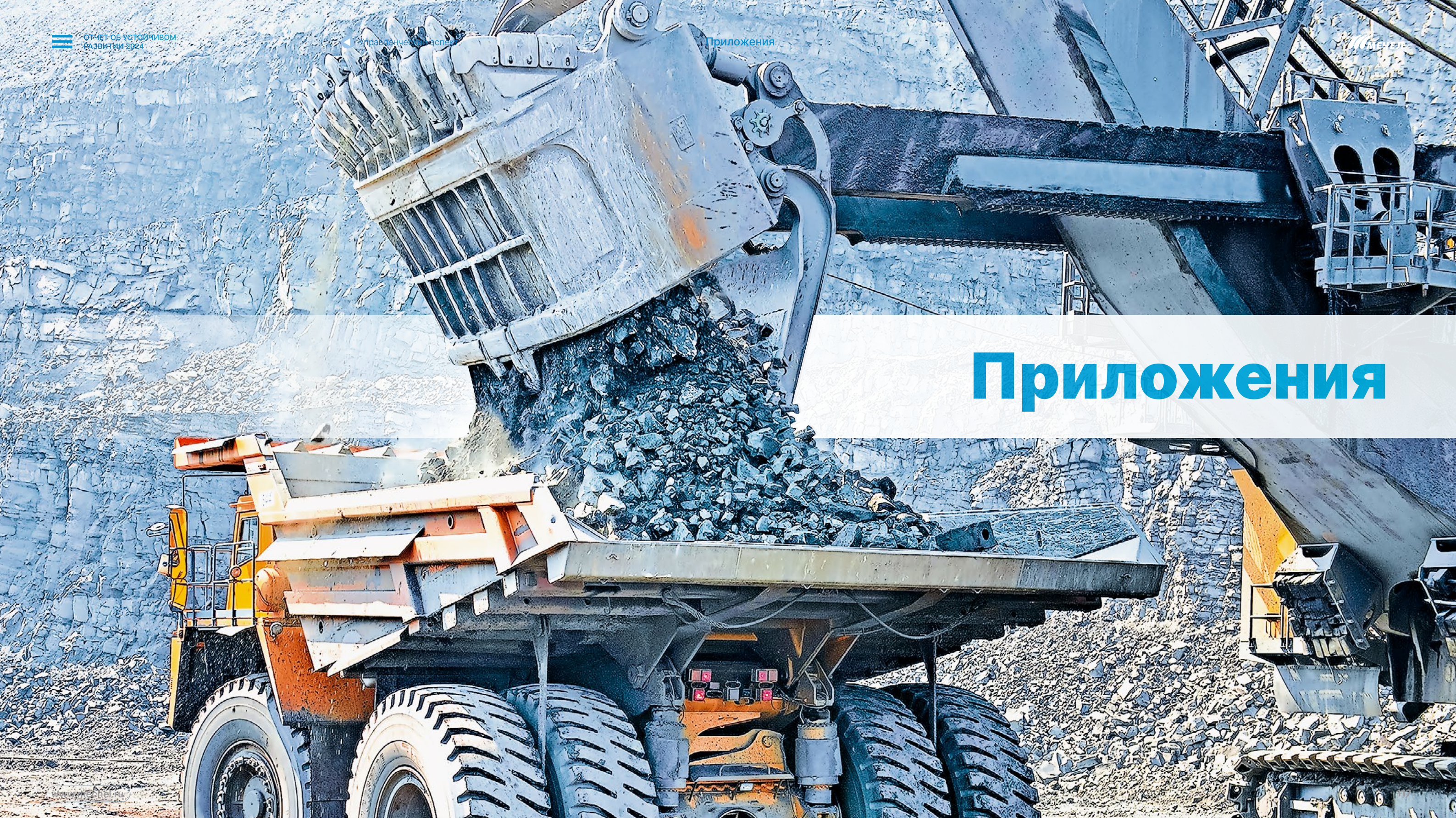
Награды ПАО «Мечел» на 29-й Международной промышленной выставке «Металл-Экспо'2024»

Актив	Награда	Проект/продукция
АО «БМК»	 Золотая медаль	Метизная новинка
	 «Молодые учёные»	Научно-исследовательская работа
ПАО «ЧМК»	 Серебряная медаль	Проект освоения технологии производства толстолистового горячекатаного проката
ПАО «Уралкуз»	 Серебряная медаль	Освоение полного цикла производства поковок и штамповок для проекта пассажирского самолёта MC-21
ПАО «Ижсталь»	 Серебряная медаль	Разработка технологии и освоение производства сложногопрофильных стальных фасонных профилей методом комбинированной прокатки взамен технологии горячепрессованных изделий





Приложения



Об отчете

GRI 2-3 GRI 2-14

В 2025 году ПАО «Мечел» представил свой четвертый Отчет об устойчивом развитии, направленный на информирование широкого круга заинтересованных сторон о стратегических подходах, достигнутых результатах и перспективах развития Компании в области устойчивости.

Отчет охватывает ключевые аспекты управления экологическими, социальными и корпоративными вопросами (ESG) за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, где отражены практические результаты деятельности Компании по этим направлениям, а также краткосрочные и среднесрочные планы на 2025 и последующие годы.

Процесс подготовки Отчета был организован в несколько этапов под руководством кросс-функциональной рабочей группы, возглавляемой первым заместителем генерального директора, после чего финальный текст прошел многоуровневое согласование: Генеральный директор Группы утвердил содержание Отчета, а Совет директоров завершил процесс утверждения документа.

Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности (GRI Standards 2021), причем при составлении были учтены международные рекомендации и лучшие практики в области устойчивого развития. Также при подготовке Отчёта учитывались:

- Рекомендации Минэкономразвития России по подготовке отчетности об устойчивом развитии (Приказ Минэкономразвития России от 01.11.2023 №764);
- Рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ (Информационное письмо Банка России от 12 июля 2021 года);
- Отраслевые стандарты GRI 12: Угольная промышленность 2022 и GRI 14: Горнорудная промышленность 2024;
- Показатели отчетности предприятий о вкладе в достижение целей в области устойчивого развития UNCTAD;
- Рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, относящейся к изменению климата (TCFD);
- Показатели Совета по стандартам учета в области устойчивого развития (SASB);
- Принципы Глобального договора ООН (UN Global Compact);
- Российские и мировые практики нефинансовой отчетности сопоставимых компаний горнодобывающей и металлургической отраслей.

Границы Отчёта

В данном Отчете термины «Мечел», «Общество», «Компания», «Группа» во всех формах используются как единое обозначение ПАО «Мечел» и его дочерних структур.

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год включает данные о ключевых предприятиях Группы, функционирующих в горнодобывающем, металлургическом

и энергетическом сегментах, а также о логистической инфраструктуре и системе сбыта продукции.

Более подробная информация о каждом сегменте доступна на официальном сайте Компании и в Годовом отчете ПАО «Мечел» за 2024 год.



GRI 2-2

Предприятия Группы, данные по которым включены в Отчёт¹

Предприятия	Существенные темы	Ответственность за изменение климата	Влияние на экологическую устойчивость	Энергия	Забота о сотрудниках	Участие в жизни местных сообществ	Экономическое развитие регионов	Долгосрочная стабильность производственных процессов	Автоматизация и цифровизация деятельности Компании	Этика и противодействие коррупции
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ДИВИЗИОН										
ПАО «Челябинский металлургический комбинат»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
АО «Белорецкий металлургический комбинат»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ПАО «Ижсталь»		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ПАО «Ижсталь-ТНП»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ПАО «Уральская кузница»		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Челябинский филиал ПАО «Уральская кузница»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
АО «Вяртсильский метизный завод»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ООО «Братский завод ферросплавов»		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ООО «Каслинский завод архитектурно-художественного литья»			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ГОРНОДОБЫВАЮЩИЙ ДИВИЗИОН										
ООО «УК Мечел-Майнинг»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ПАО «Южный Кузбасс»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
АО ХК «Якутуголь»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ПАО «Коршуновский горно-обогатительный комбинат»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ООО «Мечел-Кокс»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
АО «Московский коксогазовый завод»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
АО «Взрывпром Юга Кузбасса»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ООО «Якутская рудная компания»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ДИВИЗИОН										
ООО «Мечел-Энерго», включая все филиалы		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС», включая обособленные подразделения		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ПАО «Кузбассэнергообит»			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¹В случае предоставления в Отчёте сведений по иному периметру предприятий, это отражено в сносках и примечаниях.

Предприятия	Существенные темы	Ответственность за изменение климата	Влияние на экологическую устойчивость	Энергия	Забота о сотрудниках	Участие в жизни местных сообществ	Экономическое развитие регионов	Долгосрочная стабильность производственных процессов	Автоматизация и цифровизация деятельности Компании	Этика и противодействие коррупции
ТРАНСПОРТНЫЙ ДИВИЗИОН										
ООО «УК Мечел-Транс»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ООО «Мечел-Транс»			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
АО «Торговый порт Посьет»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ООО «Порт Мечел-Темрюк»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ СТРОИТЕЛЬНОГО НАЗНАЧЕНИЯ										
ООО «Мечел-Материалы»		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ООО «Пугачевский карьер»			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
УСЛУГИ ПО ВНЕДРЕНИЮ, РАЗВИТИЮ И ПОДДЕРЖКЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ										
ООО «Мечел-ИнфоТех»					✓		✓	✓	✓	✓
СБЫТ ПРОДУКЦИИ										
ООО «Мечел-Сервис»			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

Процесс определения существенных тем

GRI 3-1

В рамках подготовки к составлению Отчёта об устойчивом развитии за 2024 год был проведен процесс приоритизации существенных тем в соот-

ветствии с актуализированными стандартами Глобальной инициативы по отчетности (GRI Standards 2021). Процесс оценки важности и актуальности тем был основан на результатах опроса заинтересованных сторон.

Список ключевых тем сохранен без изменений, поскольку не произошло событий, требующих проведения полноценной двухступенчатой процедуры пересмотра существенных тем и их воздействий.

GRI 3-2

Список существенных тем и воздействий

Список существенных тем	Список существенных воздействий	Модули GRI	Модуль GRI: Угольная промышленность 2022	Модуль GRI: Горнорудная промышленность 2024
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ (E)				
1. Ответственность за изменение климата	1. Влияние выбросов парниковых газов Компании на изменение климата	GRI 305: Выбросы — 2016	Тема 12.1 Выбросы парниковых газов Тема 12.2 Адаптация к изменению климата, устойчивость и климатический переход	Тема 14.1 Выбросы парниковых газов Тема 14.2 Адаптация к изменению климата и устойчивость
2. Влияние на экологическую устойчивость	2. Влияние выбросов загрязняющих веществ Компании на состояние атмосферы	GRI 305: Выбросы — 2016	Тема 12.1 Выбросы парниковых газов Тема 12.4 Выбросы в атмосферу	Тема 14.1 Выбросы парниковых газов Тема 14.3 Выбросы в атмосферу
	3. Воздействие деятельности Компании на состояние водных объектов регионов присутствия	GRI 303: Вода и водосток — 2018	Тема 12.7 Вода и сточные воды	Тема 14.7 Вода и сточные воды
	4. Влияние разработки месторождений Компании на земельные ресурсы	GRI 304: Биоразнообразие — 2016	Тема 12.5 Биоразнообразие	Тема 14.4 Биоразнообразие
	5. Влияние хвостохранилищ и отходов Компании на устойчивость экосистем	GRI 306: Отходы — 2020	Тема 12.6 Отходы	Тема 14.5 Отходы Тема 14.6 Хвосты
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ (E)				
3. Энергоэффективность	6. Влияние потребления энергии Компанией на рациональное использование топливно-энергетических ресурсов	GRI 302: Энергия — 2016	Тема 12.1 Выбросы парниковых газов	Тема 14.1 Выбросы парниковых газов
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ (S)				
4. Забота о сотрудниках	7. Влияние Компании на обеспечение достойных условий труда, соблюдение трудовых прав сотрудников (в том числе на отсутствие дискриминации и равные возможности) и выполнение Коллективного договора	GRI 202: Присутствие на рынках — 2016 GRI 402: Трудовые отношения — 2016 GRI 405: Разнообразие и равные возможности — 2016 GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров — 2016	Тема 12.15 Трудовые отношения Тема 12.18 Свобода объединений и ведения коллективных переговоров Тема 12.19 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Тема 14.17 Трудовые отношения Тема 14.20 Свобода объединений и ведения коллективных переговоров Тема 14.21 Отсутствие дискриминации и равные возможности
	8. Влияние деятельности Компании на социальное развитие (в том числе на кадровый рынок) регионов присутствия	GRI 401: Занятость — 2016	Тема 12.15 Трудовые отношения Тема 14.19 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Тема 14.17 Трудовые отношения Тема 14.21 Отсутствие дискриминации и равные возможности
	9. Воздействие практик обучения и профессиональной подготовки в Компании на кадровый потенциал сотрудников	GRI 404: Обучение и развитие — 2016	Тема 12.15 Трудовые отношения Тема 14.19 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Тема 14.17 Трудовые отношения Тема 14.21 Отсутствие дискриминации и равные возможности
	10. Влияние деятельности Компании (опасное производство) на здоровье и безопасность сотрудников на рабочем месте	GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность — 2018	Тема 12.14 Охрана труда и промышленная безопасность Тема 12.13 Целостность активов и управление критическими инцидентами	Тема 14.16 Охрана труда и промышленная безопасность Тема 14.15 Управление критическими инцидентами
5. Участие в жизни местных сообществ	11. Воздействие Компании на благополучие жителей регионов присутствия (в том числе коренных и малочисленных народов)	GRI 203: Непрямые экономические воздействия — 2016 GRI 411: Права коренных народов — 2016	Тема 12.8 Экономическое воздействие Тема 12.9 Местные сообщества Тема 12.11 Права коренных народов	Тема 14.9 Экономическое воздействие Тема 14.10 Местные сообщества Тема 14.11 Права коренных народов
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА (G)				
6. Экономическое развитие регионов	12. Влияние экономической результативности на инвестиционную привлекательность Компании	GRI 201: Экономическая результативность — 2016		
	13. Влияние действий Компании на развитие конкурентного рынка в России	GRI 206: Препятствие конкуренции — 2016		
	14. Влияние сотрудничества Компании с МСП и отечественными поставщиками на развитие экономического потенциала регионов присутствия	GRI 204: Практики закупок — 2016		
	15. Влияние уплаты налогов в бюджеты всех уровней на экономическое развитие регионов присутствия	GRI 207: Налоги — 2019	Тема 12.21 Выплаты правительствам	Тема 14.23 Выплаты правительствам
7. Долгосрочная стабильность производственных процессов	16. Влияние готовности к чрезвычайным ситуациям и повышения промышленной безопасности на обеспечение надежности производственного процесса	GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность — 2018	Тема 12.14 Охрана труда и промышленная безопасность	Тема 14.16 Охрана труда и промышленная безопасность
8. Автоматизация и цифровизация деятельности Компании	17. Вклад автоматизации и цифровизации деятельности Компании в решение задач устойчивого развития			
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЗНАЧИМАЯ ТЕМА				
9. Этика и противодействие коррупции	18. Влияние Компании на распространение этических норм бизнеса и практик борьбы с коррупцией	GRI 205 Противодействие коррупции — 2016	Тема 12.20 Противодействие коррупции	Тема 14.22 Противодействие коррупции

Показатели результативности в области устойчивого развития

Ключевые экономические и финансовые результаты

GRI 201-1 СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ПРЯМАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ, МЛН РУБ.

	2022	2023	2024
Созданная прямая экономическая стоимость	434 968	406 755	387 840
Выручка	434 045	405 884	387 477
Доля прибыли ассоциированных компаний и совместных предприятий	5	51	(1)
Процентные доходы по займам	918	820	364
Распределённая экономическая стоимость	(378 181)	(388 340)	(428 339)
Операционные расходы	(339 647)	(345 868)	(376 588)
в том числе заработная плата сотрудников	(51 395)	(56 139)	(64 967)
Пенсионные расходы	(152)	(154)	(169)
Инвестиции в развитие местных сообществ	(563)	(567)	(562)
Выплаты источникам капитала	(29 685)	(31 706)	(45 557)
в том числе выплаченные дивиденды	(3)	(2)	(1)
в том числе финансовые расходы	(29 682)	(31 704)	(45 556)
Выплаты в пользу государства (налог на прибыль)	(8 133)	(10 045)	(5 463)
Нераспределённая экономическая стоимость: созданная прямая экономическая стоимость за вычетом распределённой экономической стоимости	56 787	18 415	(40 500)

GRI 2-6 МАСШТАБ ОРГАНИЗАЦИИ

	2022	2023	2024
Количество подразделений металлоторговой сети, ед.	> 80	> 80	> 80
Суммарный объём поставляемой продукции на конец года, млн т	11,5	10,5	11,3

Подход к устойчивому развитию

GRI 205-2 ДОЛЯ ДЕЛОВЫХ ПАРТНЁРОВ, КОТОРЫЕ БЫЛИ ПРОИНФОРМИРОВАНЫ ОБ ИМЕЮЩИХСЯ В КОМПАНИИ ПОЛИТИКАХ И МЕТОДАХ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ, %

	2022	2023	2024
Местные поставщики	76	76	76
Зарубежные поставщики	82	92	100

GRI 2-25 ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО СООБЩЕНИЙ, ПОСТУПИВШИХ НА ПУНКТЫ ДОВЕРИЯ, ШТ.

2022	2023	2024
105	159	111

GRI 2-25 КОЛИЧЕСТВО СООБЩЕНИЙ, ПОСТУПИВШИХ НА ПУНКТЫ ДОВЕРИЯ, В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ, ШТ.

Тема сообщения	2022	2023	2024
Трудовые отношения	16	24	8
Бытовое обслуживание	18	17	3
Опасные условия	2	4	2
Нарушение требований безопасности	6	4	2
Взаимоотношения руководителей и коллективов	16	12	6
Оплата труда	4	16	7
Коррупция и мошенничество	17	24	16
Закон об охране окружающей среды, здоровья и безопасности	0	1	5
Насилие и угрозы	2	4	0
Другое	24	53	62
Всего	105	159	111

Человеческий капитал

GRI 2-7 ОБЩАЯ СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ, ЧЕЛ.

	2022	2023	2024
Россия	49 451	46 944	45 681

GRI 405-1 ОБЩАЯ СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В РОССИЙСКИХ АКТИВАХ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	1 740	4 525	1 680	3 972	1 623	3 684
30–50 лет	10 366	19 257	10 068	18 219	9 579	16 986
Старше 50 лет	4 692	8 871	4 576	8 429	4 982	8 827
Всего сотрудников	16 798	32 653	16 324	30 620	16 184	29 497

GRI 2-7 ОБЩАЯ СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В РОССИЙСКИХ АКТИВАХ В РАЗБИВКЕ ПО ТИПУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПО ПОЛУ СОТРУДНИКОВ НА КОНЕЦ ГОДА, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Количество сотрудников, работающих по бессрочному трудовому договору	15 994	32 069	15 340	30 187	15 310	29 085
Количество сотрудников, работающих по срочному трудовому договору	937	451	984	433	874	412

GRI 2-7 ОБЩАЯ СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В РОССИЙСКИХ АКТИВАХ В РАЗБИВКЕ ПО ТИПУ ЗАНЯТОСТИ И ПО ПОЛУ СОТРУДНИКОВ НА КОНЕЦ ГОДА, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Количество сотрудников, работающих на условиях полной занятости	17 498	31 833	16 257	30 569	16 097	29 420
Количество сотрудников, работающих на условиях частичной занятости	77	43	67	51	87	77

GRI 2-30 СОТРУДНИКИ, ОХВАЧЕННЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

	2022	2023	2024
Количество сотрудников, охваченных коллективным договором, чел.	46 043	43 387	42 092
Доля всех сотрудников, охваченных коллективным договором, %	93	92	92

GRI 401-1 КОЛИЧЕСТВО НАНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	847	2 436	925	2 191	859	2 142
30–50 лет	1 699	3 117	1 670	2 579	1 840	3 170
Старше 50 лет	410	888	933	1 339	1 451	2 211
Всего нанятых сотрудников	2 956	6 441	3 528	6 109	4 150	7 523

GRI 401-1 КОЛИЧЕСТВО УВОЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ В РОССИЙСКИХ АКТИВАХ, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	514	1 731	753	2 259	737	1 929
30–50 лет	1 557	2 903	1 831	3 660	1 850	3 188
Старше 50 лет	872	1 722	1 398	2 182	1 513	2 531
Всего уволенных сотрудников	2 943	6 356	3 982	8 101	4 100	7 648

GRI 401-1 ПРОЦЕНТ СОТРУДНИКОВ, НАНЯТЫХ В ТЕЧЕНИЕ ОТЧЁТНОГО ПЕРИОДА (ОТНОШЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА НАНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ К СПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В РОССИЙСКИХ АКТИВАХ), В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, %

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	49	54	55	55	53	58
30–50 лет	16	16	17	14	19	19
Старше 50 лет	9	10	20	16	29	25
Всего нанятых сотрудников	18	20	21	19	26	26

GRI 401-1 ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ, %

	2022	2023	2024
Общая текучесть кадров	18,8	25,7	25,7
Женщины	17,5	24,4	25,3
Мужчины	19,5	26,5	25,9

GRI 401-1 ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ В РОССИЙСКИХ АКТИВАХ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, %

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	30	38	45	57	45	52
30–50 лет	15	15	18	20	19	19
Старше 50 лет	19	19	31	26	30	29

GRI 401-3 КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ И/ИЛИ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, НА КОНЕЦ ГОДА, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
	1 658	26	1 100	27	1 402	38
Всего сотрудников	1 684		1 127		1 440	

GRI 401-3 КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ ИЗ ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ И/ИЛИ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В ТЕЧЕНИЕ ГОДА, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
	666	14	351	16	656	143
Всего сотрудников	680		367		799	

GRI 405-1 РАЗНООБРАЗИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА¹ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	0	1	0	2	0	1
30–50 лет	49	177	48	145	49	127
Старше 50 лет	28	88	28	73	31	83
Всего руководителей высшего звена	77	266	76	220	80	211

GRI 405-1 РАЗНООБРАЗИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА² В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	12	151	14	152	13	137
30–50 лет	424	2 108	454	2 079	433	2 038
Старше 50 лет	167	800	181	791	214	857
Всего руководителей среднего звена	603	3 059	649	3 022	660	3032

GRI 405-1 РАЗНООБРАЗИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	673	373	653	351	632	370
30–50 лет	3 715	1 665	3 606	1 565	3 578	1 469
Старше 50 лет	1 270	652	1 286	665	1 357	704
Всего специалистов	5 658	2 690	5 545	2 581	5 567	2 543

¹Руководители высшего звена — генеральный/управляющий директор, директора производственных подразделений и других функций до директора департамента включительно.

²Руководители среднего звена — все прочие руководители, кроме руководителей высшего звена.

GRI 405-1 РАЗНООБРАЗИЕ РАБОЧИХ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ВОЗРАСТУ, ЧЕЛ.

Период	2022		2023		2024	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
До 30 лет	1 055	4 000	1 013	3 467	978	3 176
30–50 лет	6 178	15 307	5 960	14 430	5 519	13 352
Старше 50 лет	3 227	7 331	3 081	6 900	3 380	7 183
Всего рабочих	10 460	26 638	10 054	24 797	9 877	23 711

GRI 203-1 GRI 401-2 ОХВАТ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ, ЧЕЛ.

Направления	Численность, чел.		
	2022	2023	2024
Награды работникам к профессиональным праздникам	2 623	3 165	2 693
Оздоровление работников в санаториях-профилакториях и на базах отдыха	3 498	3 463	2 775
Добровольное медицинское страхование (комплексная медицинская помощь, амбулаторно-поликлиническая помощь, стационар, стоматология)	11 510	11 715	12 048
Добровольное страхование от несчастных случаев, страхование жизни (в том числе в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации)	541	553	459
Летнее оздоровление детей работников	1 860	1 877	1 968
Подарки к Новому году детям работников	31 952	26 596	28 575
Подарки к 1 сентября детям работников	2 252	2 292	1 582
Социальные программы для пенсионеров	35 245	35 913	36 098
Подарки к Новому году пенсионерам	5 333	5 468	5 839
Благотворительные новогодние подарки	1 062	832	1 129

Охрана труда и промышленная безопасность

GRI 403-9 ЗНАЧЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ LTIFR (LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE)

Наименование бизнес-единицы	LTIFR		
	2022	2023	2024
Горнодобывающий дивизион	1,51	1,08	1,36
Металлургический дивизион	1,00	0,79	0,99
Энергетический дивизион	1,51	1,61	1,86
Транспортный дивизион	1,60	0,61	1,03
ООО «Мечел-Материалы»	2,99	1,43	1,37

Охрана окружающей среды

GRI 305-7 ОБЪЁМ ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ ПО ГРУППЕ «МЕЧЕЛ», В Т. Ч. ПО ВИДАМ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ³, ТЫС. Т

	2022	2023	2024
Оксиды азота (NOx)	14,11	14,37	16,38
Оксиды серы (SOx)	6,90	6,94	7,04
Летучие органические соединения	11,73	10,55	2,18
Углеводороды (без ЛОС)	20,18	20,94	19,83
Твёрдые частицы	3,37	3,35	1,18
Другие загрязняющие вещества	51,83	49,78	50,05
Всего	108,34	106,00	96,66

GRI 303-3 ЗАБОР ВОДЫ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГРУППЫ «МЕЧЕЛ» ПО ИСТОЧНИКАМ ВОДОЗАБОРА⁴, МЛН М³

	2022	2023	2024
Объём водозабора	117,38	151,97	139,44
в т. ч. пресной	117,38	151,97	139,44
Из поверхностных источников	107,85	142,48	120,80
Из подземных источников	3,37	3,06	6,14
Предоставленная третьими лицами	6,16	6,43	12,50

GRI 303-4 ОБЪЁМ ВОДООТВЕДЕНИЯ ПО КАЧЕСТВУ СТОЧНЫХ ВОД⁵, МЛН М³

	2022	2023	2024
Объём водоотведения	90,22	89,56	86,07
Механически очищенные	44,88	29,23	48,27
Биологически очищенные	0,50	0,48	0,32
Физико-химически очищенные	8,10	8,61	9,20
Нормативно чистые (без очистки)	35,77	33,32	28,29

GRI 303-5 ОБЪЁМ ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ⁶, МЛН М³

	2022	2023	2024
Объём водопотребления			
Всего	98,39	134,83	183,33
На хозяйственно-бытовые нужды	6,82	7,53	17,03
На производственные нужды	91,57	127,30	166,30

³ Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФУК, АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго, ПАО «ЮК ГРЭС», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Показатель за 2023 и 2024 годы раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФУК, АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачёвский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ООО «Якутская рудная компания», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

⁴ Показатель раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс» (включая АО «Разрез Томусинский»), АО «Взрывпром Юга Кузбасса», ПАО «Коршуновский ГОК» (КГОК), ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго» (включая все филиалы), ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк».

⁵ Показатель раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ПАО «Южный Кузбасс» (включая разрез Томусинский), АО ХК «Якутуголь» (включая ООО «Нерюнгинская автобаза») (исключая 2023 год), ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс» (исключая 2022 и 2023 годы).

⁶ Показатель раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» , ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ»,ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», АО «Порт Камбарка» (исключая 2023 и 2024 годы в связи с продажей актива), ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

GRI 303-3 ОБЪЁМ ОБОРОТНОГО ВОДОСНАБЖЕНИЯ⁷, МЛН М³

	2022	2023	2024
Объём оборотного цикла	1 654,04	1 680,73	1 564,51
Количество воды, забранной из водных объектов на подпитку водооборотного цикла	65,00	63,2	42,4

GRI 303-4 МАССА ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ, СОДЕРЖАЩИХСЯ В СТОЧНЫХ ВОДАХ⁸, Т

	2022	2023	2024
Масса загрязняющих веществ, содержащихся в сточных водах	620 592,51	696 312,05	539 833,92

GRI 306-3 МАССА ОБРАЗОВАННЫХ ОТХОДОВ В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ ОПАСНОСТИ⁹, МЛН Т

	2022	2023	2024
Опасные отходы	0,011	0,013	0,014
Масса отходов класса опасности I	0,000010	0,000008	0,00005
Масса отходов класса опасности II	0,0008	0,0011	0,00005
Масса отходов класса опасности III	0,0029	0,0019	0,003
Неопасные отходы	148,72	148,22	219,00
Масса отходов класса опасности IV	2,20	2,26	2,17
Масса отходов класса опасности V	146,53	145,96	216,83

GRI 306-4 ОБЪЁМ ПЕРЕДАННЫХ, УТИЛИЗИРОВАННЫХ, ПОВТОРНО ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ОТХОДОВ¹⁰, МЛН Т

	2022		2023		2024	
	опасные отходы	неопасные отходы	опасные отходы	неопасные отходы	опасные отходы	неопасные отходы
Объём отходов переданных ФЭО	0,00002	нет	0,00002	нет	0,00001	нет
Объём отходов, переданных сторонним предприятиям (исключая ФЭО) для:						
- обработки	0,00060	0,06220	0,00300	0,05610	0,00020	0,04
- утилизации	0,00200	2,04080	0,00180	2,93620	0,00200	2,08
- обезвреживания	0,00040	0,00110	0,00040	0,00170	0,00040	0,002

GRI 306-3 ОБЪЁМ ЗАХОРОНЕННЫХ, ОБЕЗВРЕЖЕННЫХ И РАЗМЕЩЁННЫХ ОТХОДОВ, МЛН Т

	2022	2023	2024
Передано ТКО региональному оператору	0,003	0,003	0,003
Передано отходов сторонним организациям, имеющим ОРО для:			
- хранения	0,004	0,004	0,005
- захоронения	0,010	0,010	0,005
Захоронено отходов на собственных ОРО:			
- хранение	23,59	14,83	19,88
- захоронение	0,013	0,013	0,010

GRI 2-27 НЕСОБЛЮДЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НОРМАТИВНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

	2022	2023	2024
Количество случаев применения нефинансовых санкций, шт.	0	3	4
Количество судебных дел, возбуждённых в связи с нарушением экологического законодательства, шт.	18	14	53
Сумма существенных штрафов за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований, начисленных к уплате в отчётном году, млн руб.	8,54	5,73	3,78

⁷Показатель раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», ПАО «Уралкуз» с ЧФУК, ПАО «Ижсталь», АО «БМК», ООО «БЗФ», АО «Москокс», ООО «Мечел-Кокс» (за исключением 2021 года), ПАО «ЮК ГРЭС».

⁸Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» (включая «Ижсталь-ТНП»), ПАО «Уралкуз», ЧФУК, АО «ВМЗ», ПАО «Коршуновский ГОК». Показатель за 2023 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Коршуновский ГОК».

⁹Показатель за 2023 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФУК, АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ООО «Якутская рудная компания», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго» (включая все филиалы), ПАО «ЮК ГРЭС» (включая обособленное подразделение), ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис». Показатель за 2021 и 2022 годы раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Уралкуз», ЧФУК, АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы» с ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго» (включая все филиалы) (исключая 2021 год).

¹⁰Показатель за 2021 и 2022 годы раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК»; ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» и ЧФУК, АО «ВМЗ», Mechel Nemunas UAB, ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», включая ООО «Нерюнгринская автобаза», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», включая обособл подразделение, ПАО «Кузбассэнергогосбыт», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк». Показатель за 2023 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» и ЧФУК, АО «ВМЗ», Mechel Nemunas UAB, ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», включая АО «Разрез Томусинский», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Соответствие стандартам и руководствам в области устойчивого развития

GRI-индекс

Номер показателя	Название показателя	Номер показателя отраслевого стандарта GRI 12: Угольная промышленность 2022	Номер показателя отраслевого стандарта GRI 14: Горнорудная промышленность 2024	Подраздел/комментарий	Страница
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021					
2-1	Сведения об организации			О Компании Контактная информация	4 133
2-2	Юридические лица, включенные в отчетность об устойчивом развитии организации			Об Отчёте	119
2-3	Отчетный период, периодичность предоставления отчётности и контактная информация			Об Отчёте	118
2-4	Пересмотр информации	В связи со становлением практики нефинансовой отчётности в Компании значительное количество показателей за предыдущие отчётные периоды было пересчитано по причине уточнения данных и методологий расчёта.			
2-5	Внешнее заверение			Внешнее заверение Отчёта не проводилось.	
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и прочие деловые отношения			Бизнес-модель Ответственная цепочка поставок Показатели результативности в области устойчивого развития	7 104 122
2-7	Сотрудники			Сотрудники «Мечела» Показатели результативности в области устойчивого развития	49 122
2-8	Работники, не являющиеся сотрудниками			Компания не ведёт учёт работников, не являющихся сотрудниками.	
2-9	Структура и состав органов корпоративного управления			Устойчивое корпоративное управление	88
2-10	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления			Устойчивое корпоративное управление	89
2-11	Председатель высшего органа корпоративного управления			Устойчивое корпоративное управление	89
2-12	Роль высшего органа корпоративного управления в надзоре за управлением воздействиями			Управление устойчивым развитием Управление рисками в области устойчивого развития	10 96
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями			Управление устойчивым развитием Управление рисками в области устойчивого развития	10 96
2-14	Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития			Об Отчёте	118
2-15	Конфликт интересов			Устойчивое корпоративное управление	92
2-16	Информирование о критически важных проблемах			Деловая этика и противодействие коррупции	102
2-17	Коллективное знание членов высшего органа корпоративного управления			Устойчивое корпоративное управление	90
2-18	Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления			Устойчивое корпоративное управление	92
2-19	Политики вознаграждения			Устойчивое корпоративное управление	95

GRI 2: Общие элементы отчетности 2021					
2-20	Порядок определения размера вознаграждения			Устойчивое корпоративное управление	95
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	Информация не раскрывается, поскольку является чувствительной для Компании и может привести к дополнительным рискам в связи с геополитической ситуацией			
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития			Обращение Генерального директора	3
2-23	Нормативные обязательства			Управление устойчивым развитием Соблюдение прав человека	10 70
2-24	Внедрение нормативных обязательств			Управление устойчивым развитием Соблюдение прав человека	10 70
2-25	Процедуры устранения негативных воздействий			Управление рисками в области устойчивого развития	96
2-26	Способы получения консультативной помощи и выражения опасений			Деловая этика и противодействие коррупции	102
2-27	Соблюдение законов и правил			Управление экологическим воздействием Показатели результативности в области устойчи- вого развития	19 122
2-28	Членство в ассоциациях			Партнёрство и членство в ассоциациях	17
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами			Взаимодействие с заинтересованными сторонами	14
2-30	Коллективные договоры			Сотрудники «Мечела» Показатели результативности в области устойчиво- го развития	53 123
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021					
3-1	Процесс определения существенных тем			Об Отчёте	120
3-2	Список существенных тем и воздействий			Об Отчёте	121
Экономическое развитие регионов (существенная тема)					
GRI 201: Экономическая результативность					
3-3	Управление существенными темами			Годовой отчёт ПАО «Мечел» за 2023 год	
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость			Показатели результативности в об- ласти устойчивого развития	122
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности органи- зации, связанные с изменением климата			Борьба с изменением климата	35
201-3	Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами и с установленными льготами			Консолидированная финансо- вая отчётность за 2024 год Сотрудники «Мечела»	49
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства			Информация не раскрывается, поскольку является чувствительной для Компании и может привести к дополнительным рискам в связи с геопо- литической ситуацией.	
Забота о сотрудниках (существенная тема)					
GRI 202: Присутствие на рынках 2016					
3-3	Управление существенными темами			Развитие регионов присутствия	82
202-1	Соотношения стандартной заработной платы на- чального уровня в сравнении с минимальной местной заработной платой в разбивке по полу			Сотрудники «Мечела»	49
202-2	Доля руководителей высшего ранга в существен- ных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения			Под местным населением понимаются граждане Российской Феде- рации. 100% руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации наняты из числа местного населения, то есть являются гражданами России.	
Участие в жизни местных сообществ (существенная тема)					
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016					
3-3	Управление существенными темами			Развитие регионов присутствия	49
203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	12.8.5 Экономическое воздействие	14.9.4 Экономическое воздействие	Развитие регионов присутствия	49

Экономическое развитие регионов (существенная тема)					
GRI 204: Практики закупок 2016					
3-3	Управление существенными темами			Ответственная цепочка поставок	104
204-1	Доля расходов на местных поставщиков			Ответственная цепочка поставок	104
Этика и противодействие коррупции (дополнительная значимая тема)					
GRI 205: Противодействие коррупции 2016					
3-3	Управление существенными темами	12.20.1 Противодей-ствие коррупции	14.22.1 Противодействие коррупции	Деловая этика и противодействие коррупции	102
205-1	Общее количество и процент подразделений и операций, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски	12.20.2 Противодей-ствие коррупции	14.22.2 Противодействие коррупции	Учёт не ведётся.	
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	12.20.3 Противодей-ствие коррупции	14.22.3 Противодействие коррупции	Деловая этика и противодействие коррупции Показатели результативности в области устойчивого развития	102 122
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые меры	12.20.4 Противодей-ствие коррупции	14.22.4 Противодействие коррупции	Деловая этика и противодействие коррупции	102
Экономическое развитие регионов (существенная тема)					
GRI 207: Налоги 2019					
3-3	Управление существенными темами			Развитие регионов присутствия	82
207-1	Налоговая стратегия организации, подход к ее утверждению и пересмотру	12.21.4 Выплаты правительствам	14.23.4 Выплаты правительствам	Развитие регионов присутствия	82
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками	12.21.5 Выплаты правительствам	14.23.5 Выплаты правительствам	Развитие регионов присутствия	82
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление их запросами, связанными с налогообложением	12.21.6 Выплаты правительствам	14.23. 6 Выплаты равительствам	Развитие регионов присутствия	82
207-4	Информация по налогам и другим связанным финансовым показателям (в разрезе налоговых юрисдикций)	12.21.7 Выплаты правительствам	14.23.7 Выплаты правительствам	В 2023 году объем налоговых и прочих платежей в бюджеты различных уровней составил 59,6 млрд руб. Большая часть налоговых платежей «Мечела» поступает в бюджеты регионов основных производственных площадок.	
Энергия (существенная тема)					
GRI 302: Энергия 2016					
3-3	Управление существенными темами			Энергопотребление и энергоэффективность	41
302-1	Потребление энергии внутри организации	12.1.2 Выбросы парниковых газов	14.1.2 Выбросы парниковых газов	Энергопотребление и энергоэффективность	41
302-2	Потребление энергии за пределами организации	12.1.3 Выбросы парниковых газов	14.1.3 Выбросы парниковых газов	Учёт потребления энергии за пределами организации не ведётся.	
302-3	Энергоемкость	12.1.4 Выбросы парниковых газов	14.1.4 Выбросы парниковых газов	Энергопотребление и энергоэффективность	41
302-4	Сокращение энергопотребления			Энергопотребление и энергоэффективность	41
302-5	Снижение потребности в энергии произведенных продуктов и услуг			Не применимо.	
Влияние на экологическую устойчивость (существенная тема)					
GRI 303: Вода и водосток 2018					
3-3	Управление существенными темами			Охрана водных ресурсов	29
303-1	Обращение с водой как с ресурсом совместного пользования	12.7.2 Вода и сточные воды	14.7.2 Вода и сточные воды	Охрана водных ресурсов	29
303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	12.7.3 Вода и сточные воды	14.7.3 Вода и сточные воды	Охрана водных ресурсов	29
303-3	Водозабор	12.7.4 Вода и сточные воды	14.7.4 Вода и сточные воды	Охрана водных ресурсов Показатели результативности в области устойчивого развития	29 124
303-4	Сбросы воды	12.7.5 Вода и сточные воды	14.7.5 Вода и сточные воды	Охрана водных ресурсов Показатели результативности в области устойчивого развития	29 124
303-5	Общее водопотребление	12.7.6 Вода и сточные воды	14.7.6 Вода и сточные воды	Показатели результативности в области устойчивого развития	124

GRI 304: Биоразнообразие 2018					
3-3	Управление существенными темами			Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель	34
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлени-ем на охраняемых территориях и территориях с вы-сокими показателями биоразнообразия за преде-лами охраняемых территорий или рядом с ними	12.5.2 Биоразнообразиие	14.4.2 Биоразнообразиие	Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель <i>Земельные участки, принадлежащие или находящиеся под управлением Компании, не размещены на особо охраняемых природных территориях.</i>	34
304-2	Значительное воздействие деятельности, про-дуктов и услуг Компании на биоразнообразиие	12.5.3 Биоразнообразиие	14.4.3 Биоразнообразиие	<i>Деятельность Компании не оказывает влияние на редкие и находящиеся под угрозой исчезновения виды растений, зверей и птиц, находящихся в Красной книге.</i>	
304-3	Сохраненные или восстановленные места обитания	12.5.4 Биоразнообразиие	14.4.4 Биоразнообразиие	Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель	34
GRI 305: Выбросы 2016					
3-3	Управление существенными темами	12.1.1 Выбросы парниковых газов 12.2.1 Адаптация к изменению клима-та, устойчивость и кли-матический переход	14.1.1 Выбросы парниковых газов 14.2.1 Адаптация к изменению клима-та и устойчивость	Борьба с изменением климата	35
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	12.1.5 Выбросы парниковых газов	14.1.5 Выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата	35
305-2	Косвенные энергетические выбросы пар-никовых газов (область охвата 2)	12.1.6 Выбросы парниковых газов	14.1.6 Выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата	35
305-3	Прочие косвенные выбросы парнико-вых газов (область охвата 3)	12.1.7 Выбросы парниковых газов	14.1.7 Выбросы парниковых газов	<i>Учёт данных по прочим косвенным выбросам парниковых газов (область охвата 3) не ведется.</i>	
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	12.1.8 Выбросы парниковых газов	14.1.8 Выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата	35
305-5	Снижение выбросов парниковых газов	12.2.3 Адаптация к измене-нию климата, устойчивость и климатический переход	14.1.9 Выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата	35
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ			Охрана атмосферного воздуха Показатели результативности в области устойчивого развития	26 124
305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота (NOx), серы (SOx) и других значимых загрязняющих веществ	12.4.2 Выбросы в атмосферу	14.3.2 Выбросы в атмосферу	Охрана атмосферного воздуха Показатели результативности в области устойчивого развития	26 124
GRI 306: Отходы 2020					
3-3	Управление существенными темами	12.6.1 Отходы	14.6.1 Хвосты 14.5.1 Отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами	32
306-1	Образование отходов и связанные с ним существенные воздействия	12.6.2 Отходы	14.5.2 Отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами	32
306-2	Управление существенными воздей-ствиями образующихся отходов	12.6.3 Отходы	14.5.3 Отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами	32
306-3	Общий вес образующихся отходов	12.6.4 Отходы	14.5.4 Отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами Показатели результативности в области устойчивого развития	32 125
306-4	Отходы, не подлежащие утилизации	12.6.5 Отходы	14.5.5 Отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами Показатели результативности в области устойчивого развития	32 125
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	12.6.6 Отходы	14.5.6 Отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами Показатели результативности в области устойчивого развития	32 125
4. Забота о сотрудниках (существенная тема)					
GRI 401: Занятость 2016					
3-3	Управление существенными темами			Сотрудники «Мечела»	49
401-1	Количество новых сотрудников и текучесть кадров	12.15.2 Трудовые отношения	14.17.2 Трудовые отношения	Сотрудники «Мечела» Показатели результативности в области устойчивого развития	49 123
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предостав-ляются сотрудникам, работающим на условиях вре-менной или неполной занятости	12.15.3 Трудовые отношения	14.17.3 Трудовые отношения	Сотрудники «Мечела» Показатели результативности в области устойчивого развития	49 124
401-3	Предоставление отпуска по уходу за ребенком	12.15.4 Трудовые отношения	14.17.4 Трудовые отношения	Показатели результативности в области устойчивого развития	123

GRI 402: Трудовые отношения 2016					
3-3	Управление существенными темами			Сотрудники «Мечела»	
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	12.15.5 Трудовые отношения	14.17.6 Трудовые отношения	В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) об изменениях (организационных или технологических условий труда) и ст. 75 ТК РФ (при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, реорганизации) минимальный срок предварительного уведомления сотрудников и их избранных представителей о реализации существенных изменений в хозяйственной деятельности, которые могут затронуть их существенным образом, составляет два месяца.	
GRI 403: Профессиональное здоровье и безопасность 2018					
3-3	Управление существенными темами	12.13.1 Целостность активов и управление критическими инцидентами 12.14.1 Охрана труда и промышленная безопасность	14.15.1 Управление критическими инцидентами 14.16.1 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	12.14.2 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.2 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-2	Выявление опасностей, оценка рисков и расследование происшествий	12.14.3 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.3 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-3	Службы охраны труда	12.14.4 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.4 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-4	Участие, консультирование и информирование работников по вопросам охраны труда и промышленной безопасности	12.14.5 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.5 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-5	Обучение работников в области охраны труда и промышленной безопасности	12.14.6 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.6 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-6	Профилактика и охрана здоровья работников	12.14.7 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.7 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-7	Предупреждение и снижение воздействий в области охраны труда и промышленной безопасности, напрямую связанных с деловыми отношениями	12.14.8 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.8 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-8	Сотрудники, подпадающие под действие системы управления охраной труда и промышленной безопасностью	12.14.9 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.9 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
403-9	Производственный травматизм	12.14.10 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.10 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность Показатели результативности в области устойчивого развития	73 123
403-10	Уровень профессиональной заболеваемости	12.14.11 Охрана труда и промышленная безопасность	14.16.11 Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность	73
GRI 404: Подготовка и обучение 2016					
3-3	Управление существенными темами			Сотрудники «Мечела»	49
404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	12.15.6 Трудовые отношения 12.19.5 Отсутствие дискриминации и равные возможности	14.17.7 Трудовые отношения 14.21.4 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Компания проводит проверку системы учёта и методологии расчёта, в связи с этим данные не раскрываются.	
404-2	Программы развития навыков и образования, в том числе с целью оказания поддержки при завершении карьеры	12.15.7 Трудовые отношения	14.17.8 Трудовые отношения	Сотрудники «Мечела»	49
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры			Сотрудники «Мечела»	49
				Компания проводит проверку системы учёта и методологии расчёта, в связи с этим данные не раскрываются.	

GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016					
3-3	Управление существенными темами			Сотрудники «Мечела»	49
405-1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	12.19.6 Отсутствие дискриминации и равные возможности	14.21.5 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Соблюдение прав человека	70
				Устойчивое корпоративное управление	87
				Сотрудники «Мечела»	49
				Показатели результативности в области устойчивого развития	122
405-2	Отношение базового оклада мужчин и женщин	12.19.7 Отсутствие дискриминации и равные возможности	14.21.6 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Базовые заработные платы женщин и мужчин за труд равной ценности не отличаются.	
GRI 406: Отсутствие дискриминации 2016					
3-3	Управление существенными темами			Сотрудники «Мечела» Соблюдение прав человека	49 70
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	12.19.8 Отсутствие дискриминации и равные возможности	14.21.7 Отсутствие дискриминации и равные возможности	В 2024 году случаев дискриминации зафиксировано не было.	
GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров 2016					
3-3	Управление существенными темами			Обращение с отходами и управление хвостохранилищами	32
407-1	Подразделения и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может подвергаться риску	12.18.2 Свобода объединений и ведения коллективных переговоров	14.20.2 Свобода объединений и ведения коллективных переговоров	Подразделений и поставщиков, в которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску, выявлено не было.	
Участие в жизни местных сообществ (существенная тема)					
3-3	Управление существенными темами	12.9.1 Местные сообщества 12.11.1 Права коренных народов	14.10.1 Местные сообщества 14.11.1 Права коренных народов	Развитие регионов присутствия Соблюдение прав человека	82 70
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов	12.11.2 Права коренных народов	4.11.2 Права коренных народов	В 2024 году случаев нарушения прав коренных народов зафиксировано не было.	
Темы отраслевого стандарта GRI 14: Горнорудная промышленность 2024, признанные несущественными					
12.3	Закрытие производственных площадок и реабилитация		В отчетном году Компания не осуществляла закрытие производственных площадок, в том числе требующих последующей реабилитации.		
12.10	Права на землю и ресурсы		Компания не нарушает права коренных народов на собственность и осуществляет свою деятельность в полном соответствии с законодательством Российской Федерации.		
12.12	Конфликты и безопасность		Компания не осуществляет свою деятельность в регионах, находящихся в зоне высокого риска и конфликтов.		
12.16	Детский труд		В Компании не используется принудительный и детский труд.		
12.17	Принудительный труд и современное рабство				
12.22	Государственная политика		Компания участвует в законотворчестве и публичных обсуждениях законопроектов, касающихся её финансово-хозяйственной деятельности.		
Темы отраслевого стандарта GRI 14: Горнорудная промышленность 2024, признанные несущественными					
14.8	Закрытие производственных площадок и реабилитация		В отчетном году Компания не осуществляла закрытие производственных площадок, в том числе требующих последующей реабилитации.		
14.12	Права на землю и ресурсы		Компания не нарушает права коренных народов на собственность и осуществляет свою деятельность в полном соответствии с законодательством Российской Федерации.		
14.13	Кустарная и мелкомасштабная добыча полезных ископаемых		В Компании отсутствует практика использования кустарной и мелкомасштабной добычи полезных ископаемых.		
14.14	Практики обеспечения безопасности		Компания не осуществляет свою деятельность в регионах, находящихся в зоне высокого риска и конфликтов.		
14.18	Детский труд				
14.19	Принудительный труд и современное рабство		В Компании не используется принудительный и детский труд.		
14.24	Государственная политика				
14.25	Регионы в зоне высокого риска и конфликтов		Компания не осуществляет свою деятельность в регионах, находящихся в зоне высокого риска и конфликтов.		

Показатели UNCTAD

Показатель	Подраздел/комментарий	Страница
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОБЛАСТЬ		
A.2.1: налоги и другие отчисления государству	Развитие регионов присутствия	82
A.3.1: зеленые инвестиции	Управление экологическим воздействием	19
A.3.2: инвестиции в социальную сферу	Показатель не раскрывается	
A.3.3: общие расходы на исследования и разработки	Цифровизация и информационная безопасность	111
A.4.1: процентная доля местных закупок	Ответственная цепочка поставок	104
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОБЛАСТЬ		
B.1.1: рециркуляция и повторное использование воды	Охрана водных ресурсов	29
B.2.2: отходы, повторно используемые, восстановленные и переработанные	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами	32
	Показатели результативности в области устойчивого развития	122
B.2.3: опасные отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами	32
	Показатели результативности в области устойчивого развития	122
B.3.1: выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Борьба с изменением климата	35
B.3.2: выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Борьба с изменением климата	35
B.4.1: озоноразрушающие вещества и химикаты	Охрана атмосферного воздуха	26
	Показатели результативности в области устойчивого развития	122
B.5.2: энергоэффективность	Энергопотребление и энергоэффективность	41
СОЦИАЛЬНАЯ ОБЛАСТЬ		
C.1.1: доля женщин на руководящих должностях	Устойчивое корпоративное управление	87
C.3.1: расходы на охрану здоровья и безопасность труда работников	Охрана труда и промышленная безопасность	73
C.3.2: частота/количество случаев производственного травматизма	Охрана труда и промышленная безопасность	73
	Показатели результативности в области устойчивого развития	122
C.4.1: процент работников, охваченных коллективными договорами	Сотрудники «Мечела»	49
	Соблюдение прав человека	70
	Показатели результативности в области устойчивого развития	122
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ОБЛАСТЬ		
D.1.1: количество заседаний Совета директоров и коэффициент посещаемости	Устойчивое корпоративное управление	87
D.1.2: количество и процентное соотношение женщин в Советах директоров	Устойчивое корпоративное управление	87
D.1.3: члены Совета директоров по возрастным группам	Устойчивое корпоративное управление	87
D.1.4: количество заседаний аудиторского комитета и коэффициент посещаемости	Устойчивое корпоративное управление	87
D.1.5: общая сумма вознаграждения	Годовой отчёт ПАО «Мечел» за 2024 год	
D.2.1: размер штрафов, уплаченных или подлежащих уплате в соответствии с вынесенными обвинительными приговорами	Управление экологическим воздействием	10
	Показатели результативности в области устойчивого развития	122

Показатели TCFD

Категория	Название показателя	Подраздел /комментарий	Страница
Управление	a) позиция Совета директоров по поводу рисков и возможностей, связанных с климатом	Обращение Генерального директора	3
	b) роль менеджмента в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с климатом	Борьба с изменением климата	35
Риск-менеджмент	b) процессы организации по управлению рисками, связанными с климатом	Управление рисками в области устойчивого развития	36
	c) интеграция процессов идентификации, оценки и управления рисками, связанными с климатом и общим управлением рисками организации	Борьба с изменением климата	35
Цели и показатели	b) выбросы парниковых газов областей охвата 1, 2 и 3 и связанные с ними риски	Борьба с изменением климата	35

Показатели SASB Metals & Mining

Тема	Код SASB	Название показателя	Раскрытие	Подраздел /страница	Комментарий
Выбросы парниковых газов	EM-MM-110a.1	Суммарные прямые выбросы парниковых газов	Полное	Борьба с изменением климата, 35.	В Российской Федерации отсутствуют предельные нормативы для выбросов парниковых газов
	EM-MM-110a.2	Доля выбросов в пределах установленных законодательством нормативов Обсуждение долгосрочных и краткосрочных стратегий или планов для регулирования прямых выбросов парниковых газов, целевые показатели по снижению выбросов парниковых газов и анализ эффективности достижения этих показателей		Борьба с изменением климата, 35.	
Качество воздуха	EM-MM-120a.1	Выбросы в атмосферный воздух следующих загрязняющих веществ:	Полное	Охрана атмосферного воздуха, 26. Показатели результативности в области устойчивого развития, 122.	
		CO			
		NO _x (за исключением N ₂ O)			
		SO _x			
		Летучие органические соединения (ЛОС)			
Энергетический менеджмент	EM-MM-130a.1	Общее энергопотребление	Полное	Энергопотребление и энергоэффективность , 41.	
		Доля электроэнергии от централизованной электросети	Полное		
Управление водными ресурсами	EM-MM-140a.1	Общий объем забора свежей воды	Полное	Охрана водных ресурсов, 29. Показатели результативности в области устойчивого развития, 122.	Объем забора свежей воды равен общему объему водозабора.
		Общее потребление свежей воды	Полное	Показатели результативности в области устойчивого развития, 122.	Объем потребления свежей воды равен общему объему водопотребления
		Доля объема забора/потребления свежей воды в регионах с высоким или очень высоким фоновым дефицитом воды	Полное		Компания не осуществляет забор воды в регионах с высоким или очень высоким фоновым дефицитом воды
	EM-MM-140a.2	Количество случаев нарушения предельных норм, требований и правил, регламентирующих качество воды	Полное		
Управление отходами, в том числе опасными	EM-MM-150a.5	Общая масса произведенных хвостов	Полное	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами, 32.	
	EM-MM-150a.7	Общая масса образованных опасных отходов	Полное	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами, 32.	
	EM-MM-150a.8	Общая масса переработанных опасных отходов	Полное	Показатели результативности в области устойчивого развития, 122.	
Воздействия на биоразнообразие	EM-MM-160a.1	Описание политик и практик в области экологического менеджмента для действующих предприятий	Частичное	Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель, 34.	
Безопасность, права человека, права коренных народов	EM-MM-210a.3	Обсуждение процессов участия общественности и добросовестных практик в области прав человека, прав коренных народов и деятельности в зонах конфликта	Полное		Компания не осуществляет деятельность в зонах конфликта
Взаимодействие с местными сообществами	EM-MM-210b.1	Обсуждение процесса управления рисками и возможностями, связанными с правами и интересами местных сообществ	Полное	Соблюдение прав человека, 70.	
Трудовые отношения	EM-MM-310a.1	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором, с разбивкой на местных и иностранных сотрудников	Частичное	Сотрудники «Мечела», 49. Соблюдение прав человека, 70. Показатели результативности в области устойчивого развития, 122.	Доля работников, охваченных коллективным договором, — 92%
		Частота несчастных случаев со смертельным исходом	Полное	Охрана труда и промышленная безопасность, 73.	
Здоровье и безопасность работников	EM-MM-320a.1	Среднее количество часов обучения в области охраны труда, безопасности и реагирования на чрезвычайные ситуации для: а) сотрудников, занятых полный рабочий день; б) сотрудников подрядных организаций	Частичное		
Деловая этика и прозрачность	EM-MM-510a.1	Описание системы управления для предотвращения коррупции и взяточничества по всей цепочке создания стоимости	Полное	Охрана труда и промышленная безопасность, 73. Деловая этика и противодействие коррупции, 102.	Производство в таких странах не ведется
	EM-MM-510a.2	Производство в странах, занимающих одно из последних 20 мест по индексу восприятия коррупции организации Transparency International	Полное		
Управление хвостохранилищами	EM-MM-540a.2	Краткое описание систем управления хвостохранилищами и структуры управления, используемых для мониторинга и поддержания стабильности объектов хранения хвостохранилищ	Полное	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами, 32.	
	EM-MM-540a.3	Подход к разработке Планов обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям и реагирования на них для хвостохранилищ	Частичное		
Показатель деятельности	EM-MM-000.A	Производство металлической руды	Полное	Компания сегодня, 4.	
		Производство товарной металлопродукции	Полное		
Показатель деятельности	EM-MM-000.B	Общая численность сотрудников, доля сотрудников подрядных организаций	Частичное	Сотрудники «Мечела», 49.	Среднесписочная численность персонала — 46 224 человек.

Глоссарий

Единицы измерения

Сокращение	Значение
CO ₂ -экв.	Эквивалент CO ₂
Гкал	Гигакалория
ГДж	Гигаджоуль
ГВт · ч	Гигаватт-час
кВт · ч	Киловатт-час
м³	Кубический метр
млн	Миллион
млн т	Миллион метрических тонн
млрд	Миллиард
руб.	Российский рубль
т, тонна	Одна метрическая тонна (одна тысяча килограммов)
тыс.	Тысяча, тысячи
шт.	Штука

Термины и сокращения

Сокращение	Значение
AMROS	Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса
BPM	Концепция процессного управления организацией, рассматривающая бизнес-процессы как особые ресурсы предприятия, непрерывно адаптируемые к постоянным изменениям (business process management, управление бизнес-процессами)
COSO ERM	Стандарт интегрированной модели управления рисками организации
DIN EN 12385-5	Европейский стандарт сертификации соответствия на стальные канаты для лифтов
ESB	Корпоративная интеграционная или сервисная шина — программное обеспечение для обмена данными между разными информационными системами или сервисами предприятия
ESG	Environmental, social and governance — экологические, социальные и управленческие аспекты
ERP-системы	Программный комплекс для управления компанией (Enterprise Resource Planning, планирование ресурсов предприятия)
GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard	Стандарт, в котором прописана информация, необходимая для составления отчетности по расчету выбросов парниковых газов
GRI	Global Reporting Initiative — глобальная инициатива по отчётности, предлагающая единые стандарты и рекомендации отчётности, раскрывающие нефинансовые показатели деятельности
ISO 9001	ISO 9001:2015, международный стандарт «Системы менеджмента качества. Требования», разработанный Международной организацией по стандартизации в целях установления критериев для систем менеджмента качества и являющийся единственным стандартом для сертификации в области управления качеством
ISO 14001	ISO 14001:2015, международный стандарт «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению», разработанный Международной организацией по стандартизации в целях установления критериев для систем экологического менеджмента и являющийся основой для сертификации
ISO 14064	ISO 14064, международный стандарт предоставляет дополнительный набор инструментов для программ количественной оценки, мониторинга, отчетности и проверки выбросов парниковых газов
ISO 50001	ISO 50001:2018, международный стандарт «Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению», разработанный Международной организацией по стандартизации в целях повышения эффективности энергосистемы организации
ISO 45001	ISO 45001:2018, международный стандарт «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования и руководство по применению», разработанный Международной организацией по стандартизации в целях установления критериев для систем менеджмента охраны здоровья и безопасности труда и являющийся основой для сертификации

QR-код	Код быстрого ответа (Quick Response Code) — оптическая метка, содержащая в себе информацию об объекте, к которому она привязана
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate — коэффициент частоты несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности, рассчитываемый Группой как сумма количества несчастных случаев со смертельным исходом и несчастных случаев с утратой трудоспособности на 200 тыс. человеко-часов
PCI	Пылеугольное топливо (ПУТ, PCI) — предварительно измельченный угольный порошок, используемый в доменном производстве как частичная замена металлургическому коксу
Scope 1	Scope 1 (прямые выбросы парниковых газов) — это выбросы из собственных или контролируемых компанией источников
Scope 2	Scope 2 (косвенные выбросы парниковых газов) — это выбросы при производстве электроэнергии или тепловой энергии, которая используется в производственных процессах Компании и поставляемой со стороны
TCFD	Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с климатом (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
UNCTAD	Конференция ООН по торговле и развитию (United Nations Conference on Trade and Development) — орган Генеральной Ассамблеи ООН
АКРА	Акционерное общество «Аналитическое Кредитное Рейтинговое Агентство»
АО	Акционерное общество
АСУТП	Автоматизированные системы управления процессами
ЗАО	Закрытое акционерное общество
ГОК	Горно-обогатительный комбинат
ГОСТ	Государственный общесоюзный стандарт
ГОСТ Р	Государственный стандарт России
ГСМ	Горюче-смазочные материалы
ГРЭС	Государственная районная электростанция
ГЭС	Гидроэлектростанция
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ЖКХ	Жилищно-коммунальное хозяйство
1С:ЗУП	программа «1С:Зарплата и управление персоналом»
ИСУР	Интегрированная система управления рисками
ИТ	Информационные технологии
ИТС 25, ИТС 27	ИТС 25–2021 — информационно-технический справочник по наилучшим доступным технологиям «Добыча и обогащение железных руд»; документ национальной системы стандартизации, содержащий систематизированные данные в области добычи, обогащения и окускования железных руд, а также прямого восстановления железа, включающий в себя описание технологий, процессов, методов, способов и иные данные. ИТС 27–2017 — информационно-технический справочник по наилучшим доступным технологиям «Производство изделий дальнейшего передела черных металлов»
КИПиА	Контрольно-измерительные приборы и автоматика
КПЭ	Ключевой показатель эффективности
ЛК	Личный кабинет сотрудника
МГТУ	Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова
МИСиС	Московский институт стали и сплавов (МИСиС)

МСФО	Международные стандарты финансовой отчётности
МОТ	Международная организация труда
МЧС	Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий
НВОС	Негативное воздействие на окружающую среду
НДТ	Наилучшая доступная технология
НКО	Некоммерческая организация
ОАО	Открытое акционерное общество
ООН	Организация Объединённых Наций
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОООРУП	Ассоциация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности»
ОТиПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
ОЦО	Управления персоналом через Общий центр обслуживания
ПАО	Публичное акционерное общество
ПДВ	Предельно допустимые выбросы
ПНООЛР	Проект нормативов образования отходов и лимитов на их размещение
ПО	Программное обеспечение
РФ	Российская Федерация
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
РЭУ им. Плеханова	Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
СБО	Социально-бытовые объекты
СМИ	Средства массовой информации
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СОУТ	Специальная оценка условий труда
ТЭР	Топливо-энергетические ресурсы
ТЭЦ	Теплоэлектроцентраль
УК	Управляющая компания
ФЗ	Федеральный закон
ФНС	Федеральная налоговая служба
ФСБ	Федеральная служба безопасности
ФСТЭК	Федеральная служба по техническому и экспортному контролю
ЦОФ	Центральная обогатительная фабрика
ЦУР ООН	Цели Организации Объединённых Наций в области устойчивого развития
ЧПУ	Числовое программное управление (computer numerical control, сокр. CNC — компьютерное числовое управление)
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»
ЭДО	Электронный документооборот

Контактная информация

GRI 2-1

Полное фирменное наименование на русском языке:

Публичное акционерное Общество «Мечел»

Сокращенное фирменное наименование на русском языке:

ПАО «Мечел»

Сокращенное фирменное наименование на английском языке:

Mechel PAO

Местонахождение Общества:

Российская Федерация, 125167, город Москва,
улица Красноармейская, дом 1

Телефон: +7 (495) 221-88-88

Адреса страниц в сети Интернет,
на которых доступна информация об Обществе:

<http://www.mechel.ru/>

<http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=1942>

Электронная почта:

mechel@mechel.com

Для обращений инвесторов:

Департамент по работе с инвесторами и устойчивому развитию

Тел.: +7 (495) 221-88-88

Факс: +7 (495) 221-88-00

E-mail: ir@mechel.com

Форма обратной связи на сайте Компании:

<https://www.mechel.ru/shareholders/contacts/>

