МЕЧЕЛ

Сила людей и промышленности

Отчет об устойчивом развитии
2025



Содержание

О компании

4 Обращение Генерального директора Общества
5 Компания сегодня
8 Бизнес-модель
9 География бизнеса
10 Миссия и ценности «Мечела»
12 Ключевые результаты устойчивого развития

Подход к управлению устойчивым развитием

14 Управление устойчивым развитием
16 Стратегически приоритетные для Компании Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН и вклад Компании в национальные проекты
19 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
21 Рейтинги и награды в области устойчивого развития
21 Партнерство и членство в ассоциациях

Экологический аспект

23 Управление экологическим воздействием
30 Охрана атмосферного воздуха
32 Охрана водных ресурсов
35 Обращение с отходами
40 Биоразнообразие и рекультивация земель
43 Борьба с изменением климата
49 Энергопотребление и энергоэффективность

Социальный аспект

53 Охрана труда и промышленная безопасность
66 Сотрудники «Мечела»
99 Развитие регионов присутствия
103 Соблюдение прав человека

Управленческий аспект

108 Корпоративное управление
117 Информация для инвесторов
119 Управление рисками
124 Деловая этика и противодействие коррупции
128 Ответственная цепочка поставок
137 Цифровизация и информационная безопасность

Приложения

145 Об отчете
147 Процесс определения существенных тем
149 Показатели результативности в области устойчивого развития
154 Соответствие стандартам и руководствам в области устойчивого развития
162 Глоссарий
164 Контактная информация

О компании



Обращение Генерального директора
Компания сегодня
Бизнес-модель
География бизнеса
Миссия и ценности «Мечела»
Ключевые результаты устойчивого развития

Обращение генерального директора Общества



Уважаемые коллеги, партнеры и акционеры!

Представляем вашему вниманию пятый отчет об устойчивом развитии — важную часть открытого диалога со всеми заинтересованными сторонами и свидетельство приверженности Компании принципам ответственного ведения бизнеса и создания долгосрочной ценности. Каждый год мы стремимся сделать отчет более содержательным и интересным для читателя.

Тема этого отчета «Сила людей и промышленности» точно отражает то, что помогает нам двигаться вперед даже в непростые для отрасли годы. Промышленный потенциал «Мечела» и профессионализм наших сотрудников остаются главной опорой Компании.

Работа в условиях рыночных вызовов

2025 год оказался непростым для угольной и металлургической отраслей в целом, и Компания работала в условиях сложной рыночной конъюнктуры. Поскольку производственная деятельность «Мечела» ориентирована на потребности российской промышленности и инфраструктурных проектов, объемы выпуска продукции напрямую связаны со спросом в ключевых секторах экономики страны. Сложившаяся ситуация на рынке в сочетании с высокой ключевой ставкой Центрального банка оказала существенное давление на операционные и финансовые результаты Компании в 2025 году: рост стоимости финансирования и общее удорожание издержек негативно отразились на прибыльности бизнеса, и по ряду направлений вывести производство на уровень безубыточности оказалось затруднительно. В условиях сузившихся рынков сбыта и низких цен мы сфокусировались на повышении операционной эффективности и перераспределении производства в пользу направлений с более устойчивой рентабельностью, что позволило снизить издержки и сохранить коллектив Компании. Это подтверждает главный наш принцип: сила промышленности начинается с людей, которые ее создают.

Несмотря на трудности отчетного периода, Компания сохраняет приверженность целям устойчивого развития. Важные проекты и инициативы в этом направлении реализовывались весь 2025 год. Нашими стратегическими приоритетами остаются укрепление и расширение рыночных позиций, постоянное повышение эффективности производства, забота о безопасности и благополучии сотрудников и окружающей среде.

Люди «Мечела»

Наши достижения в производстве неотделимы от труда людей, которые за ними стоят. Социальная ответственность остается одним из важнейших направлений деятельности компании. Мы продолжали инвестировать в развитие персонала, улучшение условий труда и социальные программы: дополнительное медицинское страхование и санаторное лечение, льготное питание на предприятиях, оздоровительные лагеря для детей работников.

В отчетном году был унифицирован подход к оплате труда и оценке ключевых показателей эффективности, а внутренние документы в области управления персоналом приведены к единым стандартам. Это позволяет выстраивать справедливую и понятную систему мотивации на всех предприятиях Группы. Еще одним заметным шагом стало развитие системы дистанционного обучения, которая расширяет возможности для профессионального роста сотрудников независимо от их местонахождения.

Безопасность работников остается для нас неизменным приоритетом. На предприятиях Группы регулярно проводятся аудиты безопасности, а персонал проходит обучение по охране труда и промышленной безопасности. Мы внедряем новые практики, направленные на снижение производственного травматизма и предотвращение нарушений в этой области. Отдельное внимание уделяется цифровизации: для повышения качества проверки знаний по ОТиПБ и обеспечения безопасности при работе со специальной техникой внедряются цифровые решения, которые делают процесс обучения и контроля более системным.

Экология: снижаем воздействие

Мы продолжаем развивать экологические инициативы и снижать воздействие на окружающую среду. В 2025 году был завершен масштабный этап получения комплексных экологических разрешений для объектов I категории негативного воздействия. Этот результат подтверждает соответствие производств действующим экологическим требованиям и наш настрой на дальнейшее снижение нагрузки на природу. Мы расширили практику раздельного сбора отходов и продолжили цифровизацию процессов обращения с ними, что делает управление этим направлением более прозрачным и эффективным. В регионах присутствия прошли акции по лесовосстановлению и рекультивации земель, а сотрудники предприятий приняли участие в экологических субботниках. Работа в этом направлении не останавливается: экологические программы продолжают действовать на всех предприятиях Группы, и мы намерены наращивать усилия по снижению воздействия на окружающую среду.

Корпоративное управление: развитие системы

В 2025 году Компания продолжила совершенствовать систему корпоративного управления, приводя ее в соответствие с текущими задачами и лучшими практиками. Состав Совета директоров дважды обновлялся в течение года, что обеспечило преемственность и актуальную экспертизу в управлении Компанией. Были внесены изменения в Устав, закрепившие возможность дистанционного проведения общих собраний акционеров, а также обновлено Положение об общем собрании акционеров. Эти шаги сделали корпоративные процедуры более гибкими и удобными для акционеров. С привлечением независимого внешнего аудитора была проведена оценка деятельности Совета директоров, которая подтвердила ее эффективность. Это стало для нас важным ориентиром и подтверждением правильности выбранного вектора развития корпоративного управления.

Видение завтрашнего дня

Кадровый и промышленный потенциал Компании позволяет нам проходить период рыночной турбулентности и закладывает основу для роста в 2026 году. В стратегических планах: в текущем году нарастить добычу на «Южном Кузбассе» и в «Якутугле» суммарно до порядка 10 млн тонн угля, в 2027 году — до 15–16 млн тонн. Одним из важных приоритетов также является обеспечение полностью собственным железорудным сырьем Челябинского металлургического комбината путем увеличения объемов производства Коршуновского ГОКа и Якутской рудной компании. Для реализации этих планов в 2026 году реализуется масштабная программа по обновлению и пополнению парка горнотранспортной техники на всех добывающих предприятиях.

В «Якутугле» запущен технологический комплекс по сушке накопленного шлама, который позволит получить не только экологический эффект, но и экономический: в реализацию будут вовлечены дополнительные объемы востребованной угольной продукции с необходимой влажностью и хорошей калорийностью.

Приверженность принципам устойчивого развития и выбранная стратегия помогут «Мечелу» пройти период глобальной неопределенности, укрепить рыночные позиции, повысить инвестиционную привлекательность и внести вклад в устойчивое и процветающее будущее. От имени Правления Компании благодарю всех сотрудников, партнеров и акционеров за доверие и поддержку. Вместе мы продолжим формировать устойчивое будущее Группы «Мечел», опираясь на профессионализм и ответственный подход к ведению бизнеса.



Игорь Хафизов,
Генеральный директор ПАО «Мечел»

Компания сегодня

GRI 2-1, 201-1

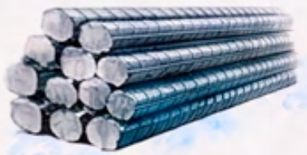
С момента основания в 2003 году «Мечел» прошел путь от объединения нескольких промышленных активов вокруг вокруг «Южного Кузбасса» и Челябинского металлургического комбината до диверсифицированной Группы, объединяющей более 20 предприятий горнодобывающего, металлургического и энергетического сегментов в различных регионах России. За более чем 20 лет развития Компания расширила ресурсную базу за счет новых угольных и железорудных активов, нарастила производственные мощности и увеличила штат сотрудников и специалистов. Сейчас предприятия Группы ведут полный производственный цикл от добычи сырья до выпуска готовой продукции: разрабатывают месторождения угля и железной руды, производят кокс, выплавляют сталь и изготавливают широкий спектр металлопродукции, а также генерируют и поставляют электро- и теплоэнергию для собственных производственных нужд и внешних потребителей.

Ключевая специализация Компании связана с производством продукции с высокой добавленной стоимостью для металлургии, машиностроения, строительной отрасли и топливно-энергетического комплекса.



5,4% — доля Компании в добыче коксующегося угля в Российской Федерации в 2025 году

4,3% — доля Компании в производстве сортового проката в Российской Федерации в 2025 году



За 2025 год предприятиями металлургического сегмента «Мечела» реализовано:

2 435 **тыс. тонн** проката

342 **тыс. тонн** метизной продукции

76 **тыс. тонн** ферросилиция



За 2025 год предприятиями горнодобывающего сегмента «Мечела» реализовано:

2 861 **тыс. тонн** концентрата коксующегося угля

1 241 **тыс. тонн** рядового коксующегося угля

510 **тыс. тонн** антрацитов и пылеугольного топлива



1 873 **тыс. тонн** энергетического угля

1 656 **млн тонн** железорудного концентрата

812 **тыс. тонн** железной руды

1 728 **тыс. тонн** кокса

>20 промышленных предприятий в составе Группы

Металл «Мечела» используется на **>5 000** крупных объектах по всей России

20 регионов

80 складов металлоторговой сети











Деятельность Группы структурирована по трем ключевым сегментам:

Горнодобывающий сегмент — добыча и обогащение коксующегося и энергетического угля, добыча железной руды;

Металлургический сегмент — производство кокса, чугуна, стали, сортового и листового проката, а также продукции для машиностроения и метизной продукции;

Энергетический сегмент — генерация электрической и тепловой энергии, обеспечение производственных предприятий Группы энергоресурсами.



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»	**МЕТАЛЛОПРОДУКЦИЯ** • ПАО «Челябинский металлургический комбинат» • ПАО «Ижсталь» • АО «Белорецкий металлургический комбинат» • ПАО «Уральская кузница» • АО «Вяртсильский метизный завод» **ФЕРРОСПЛАВЫ** • ООО «Братский завод ферросплавов»	**ПРОИЗВОДСТВО** • ООО «Мечел-Энерго» • ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС» • Генерирующие активы предприятий **СБЫТ** • ООО «Мечел-Энерго» • ПАО «Кузбассэнергосбыт»	• АО «Торговый порт Посьет» • ООО «Порт Мечел-Темрюк» • ООО «УК Мечел-Транс» • Собственные сбытовые подразделения
Основные операционные результаты за 2025 год	**ДОБЫТО:** **7 278** тыс. т угля **РЕАЛИЗОВАНО:** **2 861** тыс. т коксующегося угля **2 972** тыс. т энергетического угля **1 873** тыс. т энергетического угля **510** тыс. т антрацитов и пылеугольного топлива **1 656** тыс. т железорудного концентрата **812** тыс. т железной руды	**ПРОИЗВЕДЕНО:** **3 296** тыс. т стали **2 868** тыс. т чугуна **РЕАЛИЗОВАНО:** **2 244** тыс. т сортового проката **191** тыс. т плоского проката	**5** млн Гкал — объем выработки теплоэнергии **2 149** млн кВт·ч — объем выработки электроэнергии	**20,8** млн т — перевезено грузов. **3,4** млн т — объем погрузочно-разгрузочных работ в портах. **10,7** тыс. — парк вагонов в управлении



Ключевые события 2025 года

В отчетном периоде среди наиболее значимых событий в деятельности Группы можно выделить:

- Челябинский металлургический комбинат освоил производство и получил сертификаты на четыре новых вида железнодорожных рельсов длиной до 100 м, отвечающих требованиям эксплуатации высокоскоростных магистралей и линий с интенсивным движением грузовых поездов;
- Завершена масштабная двухлетняя ремонтная кампания на Южно-Кузбасской ГРЭС, обеспечившая рост эффективности и надежности генерации;
- Проведена приостановка и последующий ремонт обогатительной фабрики «Нерюнгринская», по итогам которого скорректирована структура реализации коксующегося угля;
- Компания перераспределила производственные мощности в пользу более маржинальных направлений на фоне сложной рыночной конъюнктуры в угольной и металлургической отраслях;
- Назначен новый генеральный директор Компании;
- Экономический эффект от внедрения Производственной системы на предприятиях Группы составил 1,6 млрд рублей.

Подробнее об операционных и финансовых результатах можно прочитать в Годовом отчете Компании за 2025 год на официальном сайте «Мечела»

Бизнес-модель

GRI 2-6, 2-29, 201-1

Бизнес-модель «Мечела» построена по принципу вертикальной интеграции. Группа управляет полным циклом создания стоимости — от добычи сырья до производства и реализации готовой продукции конечным потребителям. Такая структура позволяет Компании контролировать качество и себестоимость продукции на каждом этапе, снижать зависимость от внешних поставщиков сырья и гибко перераспределять ресурсы между сегментами в зависимости от рыночной конъюнктуры.

Основные источники дохода Группы формируются за счет:



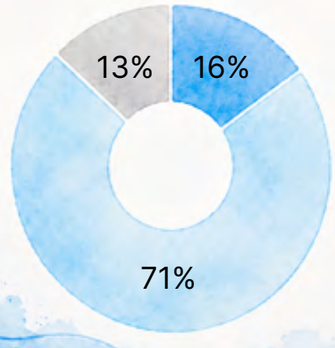
- реализации угольной продукции;



- продажи металлопродукции — сортового и листового проката, метизов, продукции для машиностроения;



- реализации электрической и тепловой энергии внешним потребителям.



Основой производственной цепочки служит собственная сырьевая база: предприятия горнодобывающего сегмента обеспечивают добычу коксующегося и энергетического угля, а также железной руды. Значительная часть добытого сырья направляется на переработку внутри Группы, что снижает зависимость металлургического сегмента от закупок на внешнем рынке. Обеспеченность собственным сырьем в 2025 году составила более 50%.

Металлургический сегмент перерабатывает сырье в кокс, чугун и сталь, а затем производит широкий ассортимент металлопродукции: сортовой и листовой прокат, метизы, продукцию для машиностроения. Производственные мощности предприятий позволяют выпускать продукцию как для внутреннего рынка, так и на экспорт.

Энергетический сегмент обеспечивает производственные предприятия Группы электрической и тепловой энергией, что снижает энергетические издержки и повышает устойчивость операционной деятельности к колебаниям цен на энергоресурсы внешнего рынка. Часть энергии реализуется внешним потребителям.

Готовая продукция Компании поставляется потребителям в металлургии, машиностроении, строительной отрасли и топливно-энергетическом комплексе.

Вертикальная интеграция позволяет Компании оптимизировать издержки на всех этапах производственной цепочки, что напрямую влияет на рентабельность бизнеса. Показатель EBITDA за отчетный год составил 7,7 млрд рублей при рентабельности EBITDA на уровне 3%.

Бизнес-модель Компании определяет и ключевые направления работы в области устойчивого развития. Каждый этап производственной цепочки связан с определенными рисками и обязательствами перед заинтересованными сторонами.

Одновременно бизнес-модель Компании подвержена ряду рисков, включая волатильность цен на сырьевых рынках, геополитические ограничения, влияющие на структуру торговых потоков и доступность отдельных рынков сбыта, а также необходимость адаптации производственных процессов к изменениям климата и экологического регулирования. Часть этих рисков напрямую связана с устройством бизнес-модели и управляется через ее особенности. Вертикальная интеграция и диверсификация продаж по сегментам и рынкам сбыта снижают чувствительность Компании к локальным и мировым отраслевым спадам, а внутригрупповые поставки сырья между сегментами обеспечивают дополнительную устойчивость к нарушениям цепочки поставок. Дополнительным фактором риска остается ограниченность доступных рынков сбыта в текущих геополитических условиях, для управления которым Компания развивает межсегментные продажи и выстраивает краткосрочные и долгосрочные договорные отношения с покупателями.

Ценность вертикальной интеграции



Для акционеров и инвесторов

Вертикальная интеграция обеспечивает более предсказуемую рентабельность бизнеса за счет снижения зависимости от волатильности цен на сырье на внешнем рынке.



Для сотрудников

Производственная цепочка формирует потребность в поддержании безопасных условий труда на каждом этапе — от добычи сырья до металлургического передела, что определяет приоритетность направления охраны труда и промышленной безопасности в стратегии Компании.



Для регионов присутствия

Работа предприятий Группы является источником занятости и налоговых поступлений, а также формирует ответственность Компании за состояние окружающей среды и качество жизни в населенных пунктах вблизи производственных площадок.



Для клиентов

Контроль над полным производственным циклом позволяет обеспечивать стабильное качество и своевременность поставок продукции.

Управление перечисленными рисками интегрировано в общую систему риск-менеджмента Группы (ИСУР) и рассматривается подробно в разделе «Управление рисками» настоящего отчета, стр. 119

География бизнеса

GRI 2-1

Производственные и добывающие активы Группы «Мечел» расположены в ключевых промышленных регионах России — от Кузбасса и Иркутской области до Республики Саха (Якутия), где сосредоточены богатые месторождения коксующегося угля и железной руды, а выгодное географическое положение предприятий и собственного морского порта обеспечивает эффективную логистику поставок продукции на внутренний и международные рынки.



Примечание:
БМК — Белорецкий металлургический комбинат
ЧМК — Челябинский металлургический комбинат
«Уралкуз» — «Уральская кузница»
ЯРК — Якутская рудная компания

Миссия, видение и цели «Мечела»

Миссия

«Мечел» работает для того, чтобы производственные результаты Группы становились основой процветания территорий и людей. Компания направляет усилия на решение значимых для общества и природы задач, обеспечивая сотрудникам и жителям регионов присутствия условия для устойчивого развития на долгие годы вперед.

Видение

«Мечел» ориентируется на лучшие практики устойчивого развития в промышленном секторе. Экономический рост, забота о людях и бережное отношение к природе рассматриваются не как отдельные направления, а как взаимосвязанные элементы единой производственной культуры. Группа руководствуется Целями устойчивого развития ООН и принципами Глобального договора.

Цели

Повышение финансовых результатов.

Наращивать прибыль и акционерную стоимость за счет оптимизации производственных процессов, сокращения издержек и внедрения ресурсосберегающих технологий.

Вклад в развитие территорий.

Реализовывать программы социальной поддержки и благотворительные инициативы для местных сообществ.

Внедрение принципов ESG.

Последовательно включать экологические, социальные и управленческие критерии в стратегическое планирование и повседневную деятельность Компании.

Развитие производственной среды.

Обеспечивать и поддерживать безопасные, комфортные условия труда для всех работников предприятий Группы.

Снижение углеродного следа.

Реализовывать мероприятия по сокращению выбросов парниковых газов на предприятиях Группы, включая модернизацию оборудования и повышение энергоэффективности производственных процессов.

Ценности «Мечела»

Сила людей и сила промышленности

«Мечел» убежден, что мощь производства неотделима от потенциала людей, которые его создают. Именно профессионализм сотрудников и их приверженность делу формируют устойчивость и конкурентоспособность Группы.

Охрана здоровья и безопасность труда

Создание достойных и безопасных условий для работы сотрудников остается приоритетным направлением деятельности Компании.

Ответственность

Компания понимает степень своего влияния на общество и природу и последовательно работает над сокращением негативных эффектов от производственной деятельности.

Открытость

В отношениях с партнерами, сотрудниками и местными сообществами Группа опирается на честность и доверие, избегая закрытости в коммуникации.

Технологическое развитие

Внедрение современных решений на предприятиях Группы рассматривается как ключевой инструмент повышения эффективности производства.

Справедливость и равенство

Группа оказывает поддержку сотрудникам и представителям местных сообществ, содействует их профессиональному и личностному росту, исключая любые формы дискриминации.

Ключевые результаты устойчивого развития

«Мечел» продолжает развивать практики устойчивого развития, где за каждым производственным результатом стоят люди, их труд и профессионализм. Компания ответственно подходит к развитию регионов присутствия, заботе об экологии территорий, где живут сотрудники и местные сообщества, а также к выстраиванию корпоративной и управленческой среды. Именно из этих направлений складывается устойчивый успех Компании.

ЭКОЛОГИЯ

13,55 млн т
CO_2-экв.
(-6,95% к 2024 г.) —
выбросы парниковых газов (Scope 1+2)

78,98 тыс. т
(-18,6% к 2024 г.) —
выбросы загрязняющих веществ в атмосферу

>166 тыс. деревьев
высажено в регионах присутствия



СОТРУДНИКИ

>44,5 тыс. человек[1] (-2,6% к 2024 г.) —
численность сотрудников на конец 2025 года

35%
(-1,1% к 2024 г.) —
доля женщин

>2,9 млрд рублей
(+9,7% к 2024 г.) —
затраты на социальное обеспечение сотрудников

1,05 LTIFR
(-10,3% к 2024 г.) —
коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности



РЕГИОНЫ ПРИСУТСТВИЯ

39 млрд рублей
(-12% к 2024 г.) —
объем налоговых платежей

99,9%
(0% к 2024 г.) —
доля закупок у местных поставщиков



УПРАВЛЕНИЕ

55%
(0% к 2024 г.) —
доля независимых директоров в Совете

1,6 млрд руб.
(в 1,5 раза выше, чем в 2024 г.) —
экономический эффект от реализации концепции Производственной системы



[1] Численность сотрудников предприятий Группы в периметре данного отчета.

Подход к управлению устойчивым развитием

- Управление устойчивым развитием
- Стратегически приоритетные для Компании Цели устойчивого развития ООН и вклад Компании в национальные проекты
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Рейтинги и награды в области устойчивого развития
- Партнерство и членство в ассоциациях





Подход к управлению

GRI 2-6, 3-3

Приверженность ответственному ведению бизнеса ПАО «Мечел» подтверждается практическим внедрением принципов устойчивого развития на предприятиях Группы. Реализуемые стратегические проекты затрагивают широкий круг направлений — от производственных процессов до социальных инициатив и экологической безопасности.

Компания последовательно работает над улучшением практик устойчивого развития. С 2021 года «Мечел» ежегодно готовит и публикует отчетность в области устойчивого развития Группы, что позволяет комплексно анализировать достигнутые результаты, отслеживать динамику показателей и выявлять зоны роста. Помимо этого, Компания принимает участие в ESG-рейтингах, индексах и отраслевых конкурсах, что дает возможность получить независимую внешнюю оценку своей деятельности и объективную обратную связь. Такой подход позволяет на регулярной основе отслеживать результаты работы и формировать планы дальнейших улучшений.

Оптимизация управленческих и производственных процессов через программу «Производственная система»

Производственная система – комплексный подход к оптимизации процессов, направленный на снижение издержек, устранение потерь и повышение производительности труда. Совокупный экономический эффект системы составил

1,6 млрд рублей.

Наибольший вклад в достижение результата внесли предложения по улучшению.

Управление устойчивым развитием

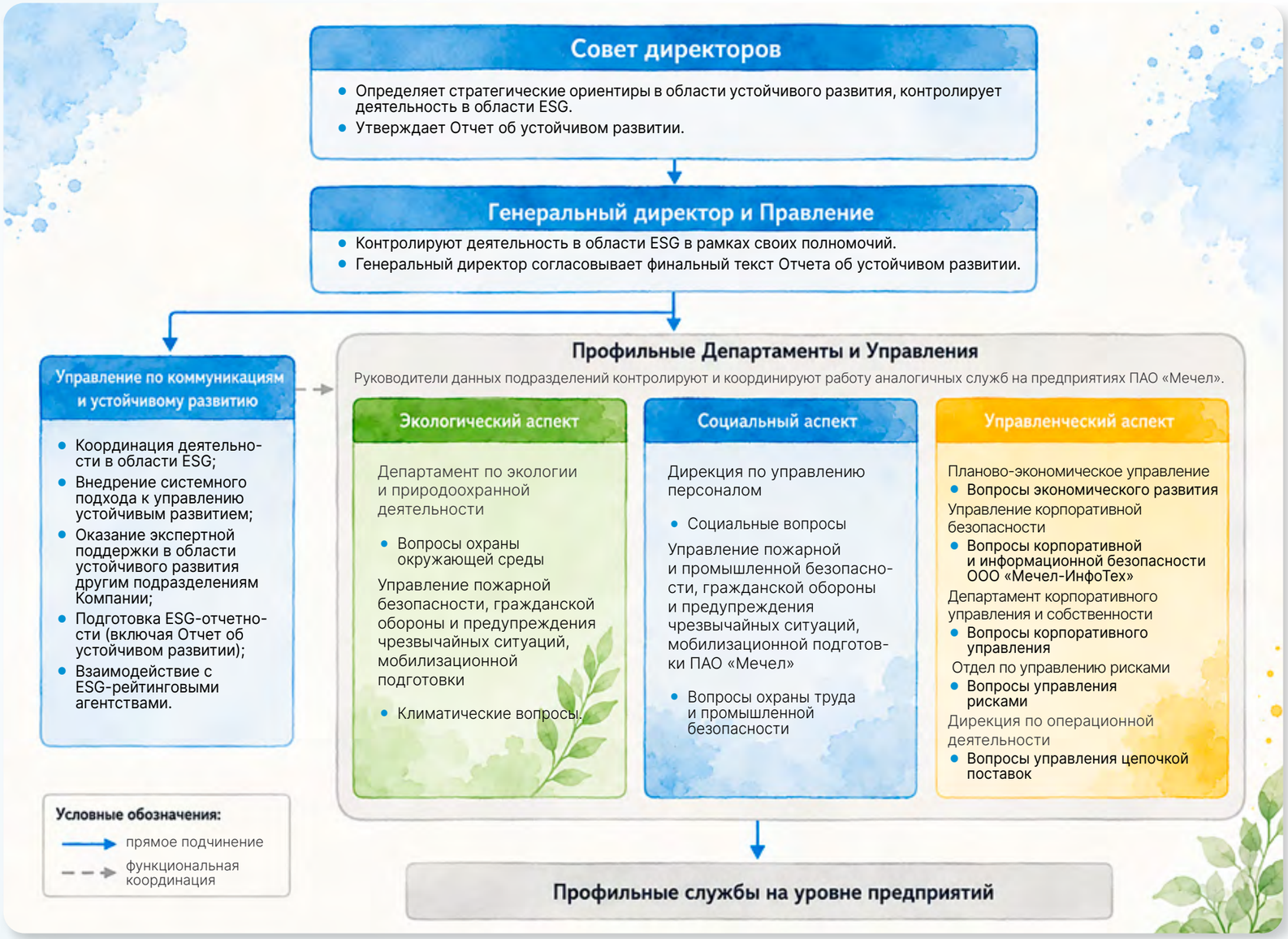


GRI 2-24

Принципы устойчивого развития встроены в корпоративную культуру Компании на всех уровнях управления: от производственных площадок до Совета директоров. Системная работа с ESG-повесткой позволяет Компании повышать операционную эффективность и одновременно сохранять и наращивать экономический, человеческий, инвестиционный и экологический потенциал предприятий Группы. Ответственность за координацию деятельности в области устойчивого развития несет Управление по коммуникациям и устойчивому развитию, которое реализует ключевые инициативы в данной сфере. В 2025 году в структуре управления устойчивым развитием произошли изменения: вопросы климатической повестки, а также охраны труда и промышленной безопасности переданы в ведение Управления пожарной безопасности, гражданской обороны и предупреждения чрезвычайных ситуаций, мобилизационной подготовки.

GRI 2-12, 2-13

Структура управления устойчивым развитием ПАО «Мечел»



Внутренние документы в области устойчивого развития

Ключевые аспекты устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса закреплены в ряде внутренних нормативных документов Компании:

- 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.

Документы представлены на официальном сайте Компании в разделе «Подход и политики».

GRI 2-23

При разработке базовых документов Группы 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. Соблюдение установленных норм и стандартов является обязательным требованием для всех сотрудников Компании. Мы также ожидаем соблюдения принципов устойчивого развития и этичного ведения бизнеса от всех наших партнеров, поставщиков и подрядчиков. Единообразие подходов в цепочке взаимодействия обеспечивается за счет регулярного ознакомления всех сторон с действующими политиками и положениями Компании.

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

Вклад «Мечела» в Цели устойчивого развития ООН

Приоритетная ЦУР ООН	Подход Компании к реализации ЦУР ООН	Результаты Компании по реализации ЦУР ООН в 2025 году	Подробнее в разделе :
	• «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.	• В 2025 году Группа снизила коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности на 10,3% по сравнению с 2024 годом, добившись показателя LTIFR на уровне 1,05. • >2,9 млрд рублей составили затраты «Мечела» на социальное обеспечение сотрудников в 2025 году. • Компания реализует программу «Мечел.Забота», в рамках которой для сотрудников 21 предприятия предоставляется ДМС и для сотрудников 17 предприятий предоставляется компенсация питания. • В 2025 году возможностью пройти восстановительное лечение и укрепить здоровье в санаториях регионов присутствия Компании воспользовались 2 367 сотрудников.	Сотрудники «Мечела», стр. 66
	• «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 партнерства «Мечел» заключает коллективные договоры с профсоюзными организациями, гарантируя защиту прав и интересов работников. • «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.	• В 2025 году был унифицирован подход к оплате труда, оценке КПЭ и стандартизированы внутренние документы в области управления персоналом. • В 2025 году 92% сотрудников были охвачены коллективными договорами. • Стандартизированы локально нормативные акты в части оплаты труда и предоставления социальных гарантий. • Стартовала реализация проекта подготовки рабочих-универсалов. • Тиражирована система дистанционного обучения (iSpring Learn).	Сотрудники «Мечела», стр. 66
	• «Мечел» способствует экономическому развитию и улучшению качества жизни населения в регионах своего присутствия, активно инвестируя в создание современной и надежной инфраструктуры. • Компания внедряет передовые экологически чистые технологии, осуществляет техническое переоснащение предприятий и оптимизирует использование природных ресурсов для минимизации воздействия на окружающую среду.	• 39 млрд руб. — объем налоговых платежей. • 99,9% закупок у местных поставщиков. • «Мечел» осуществлял поставки продукции для строительства социально значимых объектов в регионах присутствия.	Развитие регионов присутствия, стр. 99

Приоритетная ЦУР ООН	Подход Компании к реализации ЦУР ООН	Результаты Компании по реализации ЦУР ООН в 2025 году	Подробнее в разделе :
	• «Мечел» внедряет экологические проекты, фокусируясь на снижении негативного влияния производственной деятельности на окружающую среду. • В рамках работы по утилизации отходов специализированное подразделение ООО «Мечел-Материалы» занимается переработкой металлургических шлаков, способствуя развитию циркулярной экономики.	• >99% отходов утилизировано. • 99,99% отходов являются неопасными. • Введена в эксплуатацию установка дозирования ила в АО «Москокс». • Наращена дамба хвостохранилища в ПАО «Коршуновский ГОК».	Обращение с отходами, стр. 35
	• «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.	• 13,55 млн т CO_2-экв. составили совокупные прямые и косвенные выбросы парниковых газов. • На 6,95% снижены совокупные выбросы парниковых газов по сравнению с 2024 годом. • Компания приняла участие в отраслевом бенчмаркинге выбросов парниковых газов.	Борьба с изменением климата, стр. 43

Вклад «Мечела» в развитие национальных проектов Российской Федерации



«Мечел» реализовал различные профориентационные мероприятия для школьников и студентов.

22 студента челябинских вузов и колледжей прошли преддипломную практику в Компании.

27 абитуриентов были зачислены на целевое обучение в Южно-Уральский государственный университет по квоте ЧМК.

Компания организовала летний отдых для детей работников в спортивно-оздоровительных лагерях и санаторных учреждениях для 1,8 тыс. детей сотрудников.



На 6,95% снижены совокупные выбросы парниковых газов по сравнению с 2024 годом.

На 18,6% снижены объемы выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

10,7 га земель было рекультивировано.

>99% отходов утилизировано.



Стартовала реализация проекта подготовки рабочих-универсалов.

Тиражирована система дистанционного обучения (iSpring Learn) для удобства обучения сотрудников Компании.

>700 сотрудников прошли программы профессиональной подготовки руководителей.

На ЧМК, «Южном Кузбассе», «Ижстали» и БМК были реализованы мероприятия по развитию собственных учебных центров и образовательных программ.



Предприятиями горнодобывающего сегмента «Мечела» реализовано 2 861 тыс. тонн концентрата коксующегося угля, 1 241 тыс. тонн рядового коксующегося угля, 510 тыс. тонн антрацитов и пылеугольного топлива, 1 873 тыс. тонн энергетического угля, 1 656 млн тонн железорудного концентрата, 812 тыс. тонн железной руды, 1 728 тыс. тонн кокса.

Предприятиями металлургического сегмента «Мечела» реализовано 2 435 тыс. тонн проката, 342 тыс. тонн метизной продукции, 76 тыс. тонн ферросилиция.



503 млн рублей направлено на инвестиции в информационные технологии.

На предприятиях Группы автоматизированной системой диспетчеризации оборудовано более 1 тыс. единиц транспорта.

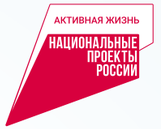
На шахтах Компании работает информационный комплекс безопасности, связи и локального позиционирования «Талнах».



«Мечел» обеспечил поставки продукции для строительства социально значимых объектов.

В регионах присутствия было высажено более 166 тыс. деревьев.

ПАО «ЧМК» провело конкурс «Эко-Проектор» для поддержки и развития экологических инициатив среди местных жителей региона.



Компания предоставила своим 2,4 тыс. сотрудникам путевки на санаторно-курортное лечение.

Компания реализует программу «Мечел.Забота», в рамках которой сотрудникам 21 предприятия предоставляется ДМС и сотрудникам 17 предприятий — компенсация питания.

35,7 тыс. неработающих пенсионеров приняли участие в социальных программах Группы в 2025 году.

Подробнее в разделе:

Сотрудники «Мечела», стр.66

Борьба с изменением климата, стр. 43
Охрана атмосферного воздуха, стр. 30
Охрана водных ресурсов, стр. 32
Биоразнообразие и рекультивация земель, стр. 40
Обращение с отходами, стр. 35

Сотрудники «Мечела», стр. 66

О Компании, стр. 3
Ответственная цепочка поставок, стр. 128

Цифровизация и информационная безопасность, стр. 137

Развитие регионов присутствия, стр. 99

Сотрудники «Мечела», стр. 66

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Группы заинтересованных сторон	Ожидания и интересы заинтересованных сторон	Инструменты взаимодействия	Результаты взаимодействия в 2025 году
Сотрудники	• Условия труда, охрана труда и промышленная безопасность. • Заработная плата, обучение и развитие. • Равные возможности для профессионального и карьерного роста. • Права человека, социальная защищенность. • Социальные льготы и гарантии. • Стабильность Компании как работодателя.	• Внутренний портал. • Корпоративные СМИ. • Информационные рассылки по корпоративной электронной почте. • Информационные стенды. • Линия доверия ПАО «Мечел». • Личное взаимодействие с сотрудниками. • Социальные программы и программы профессиональной переподготовки и развития кадрового резерва «Мечела».	• Было зарегистрировано 73 сообщения через каналы связи. • 92% сотрудников охвачены коллективными договорами. • 2,4 тыс. работников стали участниками социальных программ санаторно-курортного лечения. • На предприятиях Группы организовано питание для сотрудников, а также действуют программы компенсации питания. • «Мечел» предоставил пакеты добровольного медицинского страхования для своих сотрудников.
Поставщики и подрядчики	• Прозрачность цепочки поставок. • Своевременность оплаты. • Операционные и финансовые результаты Компании. • Открытость и прозрачность отчетности.	• Официальный сайт Компании. • Социальные сети. • Финансовая и нефинансовая отчетность. • 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.	• Была рецентрализована структура управления цепочкой поставок, иерархия управления распределена между Дирекцией по сбыту и Дирекцией по снабжению. • Сформирована единая база знаний закупок: стандартизированы процедуры и разработаны методические материалы для предприятий Группы.
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 отчетности.		• В энергетическом сегменте развивался личный кабинет с поддержкой юридически значимого электронного взаимодействия через ЕСИА[1] и ЭЦП[2]. • В металлургическом сегменте обновлен интернет-магазин и расширена функциональность CRM-системы[3].
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. • Было отгружено более 84 тысяч тонн угля для местных жителей отдаленных улусов Республики Саха (Якутия). • В регионах присутствия было высажено более 166 тыс. деревьев.

[1] ЕСИА — Единая система идентификации и аутентификации, обеспечивающая доступ к государственным и корпоративным цифровым сервисам.
[2] ЭЦП — электронная цифровая подпись, используемая для подтверждения подлинности и юридической значимости электронных документов.
[3] CRM-система (англ. Customer Relationship Management — управление взаимоотношениями с клиентами) — это специализированное программное обеспечение, которое помогает централизовать и автоматизировать процессы взаимодействия с клиентами на всех этапах.

Группы заинтересованных сторон	Ожидания и интересы заинтересованных сторон	Инструменты взаимодействия	Результаты взаимодействия в 2025 году
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 отчетность. • 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.	• 27 июня 2025 года проведено годовое общее собрание акционеров. • 24 декабря проведено внеочередное заседание общего собрания акционеров. • Проведена внешняя оценка деятельности Совета директоров, его Комитетов, Председателя СД и Корпоративного секретаря. Их деятельность признана эффективной.
Регулирующие/ государственные органы	• Соблюдение требований законодательства. • Своевременная и стабильная оплата налогов. • Экологическая и социальная ответственность.		• 39 млрд рублей составил объем налоговых платежей.
Рейтинговые агентства	• Высокие и устойчивые операционные и финансовые показатели. • Показатели в области устойчивого развития. • Стратегия Компании. • Открытость и прозрачность отчетности. • Экологическая и социальная ответственность.		
Профессиональное сообщество (международные и локальные ассоциации и инициативы)	• Отраслевые вопросы. • Экологическая и социальная ответственность.		
СМИ	• Открытость и прозрачность отчетности. • Прозрачность деятельности.		• Опубликовано более 480 пресс-релизов на сайте Компании.
Финансовые институты	• Высокие и устойчивые операционные и финансовые показатели. • Соблюдение требований законодательства. • Открытость и прозрачность отчетности.		• Достигнута договоренность с банками о снижении нагрузки на денежный поток по уплате процентов и лизинговых платежей в течение 2025–2026 годов.

Рейтинги и награды в области устойчивого развития

РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ	**Группа В** в индексе «Вектор устойчивого развития» (подтвержден уровень 2024 года)
	Группа В+ в индексе «Ответственность и открытость» (подтвержден уровень 2024 года)
ДаСтратегия	**Группа А** (Лучшая корпоративная ESG-практика) в ESG-рейтинге устойчивого корпоративного управления (подтвержден уровень 2024 года)
RKRating Review Сайт рейтинговой группы RAEX	**№45** в ESG-рэнкинге компаний (повышение позиции по сравнению с 2024 годом)

Партнерство и членство в ассоциациях

РУССКАЯ СТАЛЬ	Ассоциация «Русская сталь»
СОЖТ	Союз операторов железнодорожного транспорта (СОЖТ)
АМРОС	Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России (АМРОС)
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)
РСПМ	Российский союз поставщиков металлопродукции (РСПМ)
	Ассоциация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности» (ООРУП)



Экологический аспект

- Управление экологическим воздействием
- Охрана атмосферного воздуха
- Охрана водных ресурсов
- Обращение с отходами
- Биоразнообразие и рекультивация земель
- Борьба с изменением климата
- Энергопотребление и энергоэффективность



Управление экологическим воздействием

Группа «Мечел» выстраивает управление экологическим воздействием через сочетание внутренних проверок предприятий, соглашений с органами власти и технологической модернизации производства, рассматривая снижение нагрузки на окружающую среду как неотъемлемую часть операционной стратегии.



Ключевые результаты

100%

объектов I категории опасности получили комплексные экологические разрешения

180

сотрудников прошли обучение в сфере экологии

Ключевые события

- Заместитель генерального директора по экологии и природоохранной деятельности выполнил все поставленные КПЭ
- Челябинский металлургический комбинат подтвердил соответствие требованиям ISO 14001:2015

Глобальные цели в области устойчивого развития

Национальные проекты России

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

Подход к управлению

GRI 3-3

«Мечел» ответственно подходит к управлению экологическим воздействием: сокращает негативное влияние своей деятельности на окружающую среду, а также вносит экологический вклад там, где это необходимо. Для сохранения окружающей среды Компания обновляет технологии, пересматривает производственные процессы, рекультивирует нарушенные земли.

«Мечел» ведет природоохранную работу в рамках требований, установленных российским законодательством, таких как федеральные законы и правительственные постановления, а также руководствуется требованиями международного экологического стандарта ISO 14001. Экологическая деятельность Компании опирается на систему внутренних документов, каждый из которых регулирует свою область работы. Основополагающим документом является Экологическая политика, которая определяет общие принципы и приоритеты в сфере охраны окружающей среды. Обязательства компании по восстановлению территорий, затронутых производственной деятельностью, закреплены в Программе рекультивации нарушенных земель. Энергетическая Политика отражает приверженность улучшению энергетических и экологических показателей, сохранению природных ресурсов и снижению влияния на климат. Политика по работе с местными сообществами повторно закрепляет обязательства Компании по сохранению окружающей среды в регионах.

В 2025 году Компания придерживалась устоявшихся подходов к управлению экологической деятельностью. Тем не менее год отметился важным результатом: Челябинский металлургический комбинат успешно прошел аудит и подтвердил соответствие требованиям стандарта менеджмента окружающей среды ISO 14001:2015.

Вопросами охраны окружающей среды в компании занимается Дирекция по экологии и природоохранной деятельности. В ее структуру входят: Департамент недропользования и водных ресурсов и Департамент по обращению с отходами и охране атмосферного воздуха. Дирекция работает под руководством заместителя генерального директора по экологии и природоохранной деятельности и подотчетна ему в своей работе.

Структура управления в области охраны окружающей среды

Совет директоров ПАО «Мечел»

- Утверждение стратегий, программ и политик в области охраны окружающей среды.
- Рассмотрение и утверждение перечня экологических рисков.
- Контроль выполнения природоохранных мероприятий и достижения целей в области экологии

Генеральный директор ПАО «Мечел»

- Контроль достижения ключевых показателей эффективности.

Заместитель Генерального директора по экологии и природоохранной деятельности

- Организация разработки мероприятий и контроль выполнения требований законодательства по охране окружающей среды.
- Оценка результативности функционирования системы экологического менеджмента.
- Отчетность перед Советом директоров.

Дирекция по экологии и природоохранной деятельности

- Систематические проверки предприятий Группы.
- Проверка экологических и технико-производственных рисков в части уровня вероятности и уровня воздействия согласно действующим корпоративным методикам.
- Развитие сотрудничества между всеми подразделениями компании в целях реализации природоохранных мероприятий.

Департамент недропользования и водных ресурсов

Формирование экологической программы в части минимизации негативного воздействия на недра и водные объекты, а также восстановления водных экосистем в регионах деятельности Компании.

Департамент по обращению с отходами и охране атмосферного воздуха

Формирование экологической программы в части сокращения негативного воздействия на атмосферный воздух, почву и земельные ресурсы, а также восстановления нарушенных территорий в регионах присутствия Компании.

Специалисты-экологи самостоятельных предприятий Группы

- Реализация природоохранных мероприятий, федеральная статистическая и корпоративная отчетность.
- Отчетность по результатам решения экологических задач на уровне предприятий и дивизионов.



Чтобы отслеживать реальный прогресс в снижении экологического воздействия и держать работу в этом направлении под контролем, в «Мечеле» установлены ключевые показатели эффективности (КПЭ) для заместителя генерального директора по экологии и природоохранной деятельности. Показатели разработаны в соответствии с требованиями природоохранного законодательства и направлены на повышение экологической эффективности предприятий, а также на сокращение выбросов и сбросов загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты. КПЭ включают три направления:

- сохранение прав пользования участками недр без досрочного прекращения;
- снижение платежей за сверхнормативные выбросы на 10% относительно предыдущего периода;
- сокращение размера административных штрафов на 10%.

Все КПЭ по итогам 2025 года были выполнены.

Экологические обучение

Высокая компетентность сотрудников в вопросах экологии является залогом безопасной и ответственной работы предприятий Группы. Регулярное обучение помогает руководителям и специалистам грамотно управлять экологическими рисками, соблюдать требования законодательства и снижать воздействие производства на окружающую среду.

В отчетном году обучение прошли 180 сотрудников с 11 предприятий. Программы охватывали четыре направления: общие вопросы экологической безопасности для руководителей и специалистов, обращение с отходами I–IV классов опасности, экологические требования к автомобильному транспорту, а также методику отбора проб промышленных выбросов и работу с нормативной документацией.

Идентификация рисков и затраты на природоохранную деятельность

«Мечел» регулярно отслеживает экологические риски и оценивает возможные последствия их реализации. По каждому выявленному риску разрабатываются конкретные меры, позволяющие снизить негативное воздействие на окружающую среду. Превентивный подход помогает не только предотвращать инциденты, но и сокращать затраты на устранение их последствий.

В 2025 году в периметр экологических рисков вошли задержки в получении разрешительной документации для объектов I категории опасности, а также ненадлежащее исполнение мероприятий в области экологической безопасности. Критическими были признаны риски причинения вреда окружающей среде и среде обитания человека, а также невозможность реализации программ повышения экологической эффективности в установленные сроки — в том числе из-за ограничительных мер со стороны недружественных государств.

Подробнее об управлении рисками читайте в разделе «Управление рисками», стр. 119.

В 2025 году Дирекция по экологии и природоохранной деятельности провела комплексные проверки девяти производственных предприятий Группы. Данная работа была проделана для методической поддержки и недопущения нарушений в сфере охраны окружающей среды и природопользования. Среди типичных нарушений были обнаружены неполное или несвоевременное заполнение первичной учетной документации, несоблюдение подрядчиками экологических требований при работе на территории предприятий и другие. По итогам проверок предприятия разработали планы корректирующих мероприятий и приняли меры по предупреждению экологических и экономических рисков.

Помимо внутренних проверок, в 2025 году контролирующие органы также провели 28 проверок предприятий Группы:

- 4 плановые проверки Росприроднадзора;
- 17 внеплановых проверок Росприроднадзора;
- 6 проверок органов прокуратуры.

По их результатам были выявлены некоторые нарушения: ошибки в ведении природоохранной документации, несоблюдение нормативов допустимых выбросов и сбросов, а также несвоевременное выполнение природоохранных мероприятий. По итогам проверок предприятия разработали планы корректирующих мероприятий и приняли меры по предупреждению экологических и экономических рисков.



382,3 **млн рублей**
составили расходы в области охраны окружающей среды в 2025 году

Развитие экологического партнерства и реализация экологических инициатив

Мы убеждены, что экологические задачи эффективнее решаются сообща, поэтому ряд природоохранных инициатив «Мечела» реализуется в партнерстве с местными сообществами, органами местного самоуправления и экологическими организациями в регионах присутствия Компании. Взаимодействие с местными жителями позволяет Компании понимать реальные потребности сообществ и учитывать их в природоохранной работе, повышая при этом экологическую осведомленность людей в регионах присутствия. Совместно с органами власти «Мечел» формирует ключевые цели и приоритеты в сфере охраны окружающей среды, а партнерство с экологическими организациями реализуется через акции и мероприятия, значимые для территорий и людей, которые на них живут.

Одним из ключевых инструментов сотрудничества с государством остается четырехстороннее экологическое соглашение между «Мечелом», Министерством природных ресурсов и экологии России, Росприроднадзором и Правительством Челябинской области. Соглашение направлено на снижение выбросов в атмосферу, а его мероприятия вошли в комплексный план федерального проекта «Чистый воздух».

Дополнительно, между ПАО «ЧМК» и правительством Челябинской области действует соглашение, регулирующее вопросы охраны водных объектов. Документ предусматривает технологическую модернизацию производства для последовательного снижения объема промышленных сбросов и стоков, что в перспективе должно положительно сказаться на состоянии водоемов Челябинской области.

Параллельно Компания продолжала экологическое партнерство с организацией «Зеленый город». За год удалось реализовать широкий спектр инициатив: от массовых субботников, масштабных компенсационных высадок в лесах и озеленения городских территорий до создания арт-скворечников и экограффити, организации грантового конкурса «Эко-Проектор» и других экологических инициатив. Не менее значимым стало непосредственное участие сотрудников: работники предприятия лично включились в субботники, озеленение территорий, высадку деревьев и другие экологические акции, проводившиеся в рамках партнерства.



«Эко-Проектор»

Грантовый конкурс «Эко-Проектор» проводится уже восемь лет совместно с экологической организацией «Зеленый город» при финансовой поддержке ЧМК. Подать заявку может любой гражданин России, который хочет реализовать свой экопроект в Челябинске. В 2025 году поступило 13 заявок по четырем направлениям: «Эко-просвещение», «Эко-территория», «Эко-продвижение» и «Эко-добровольчество». Экспертный совет отобрал восемь наиболее содержательных и оригинальных проектов и предоставил победителям гранты на воплощение идей в жизнь суммой до 200 тыс. рублей.

Большинство проектов-победителей было посвящено озеленению города: высадке растений в общественных пространствах и на территории школ. Среди других поддержанных инициатив были создание волонтерского экосообщества, проведение III Всероссийской научной конференции «Эковыздоровление» для студентов и молодых ученых, установка скворечников и беличьих домиков, экологические квесты для школьников на берегу озера Смолино и другие.

За восемь лет проведения конкурса «Эко-Проектор» грантовую поддержку получили авторы 187 проектов из 356 заявок.







Субботники и благоустройство территорий

Из года в год предприятия Группы «Мечел» проводят весенние субботники. В отчетном периоде сотни сотрудников вышли на уборку городских территорий, парков и промышленных площадок. Такая традиция делает города, где живут наши сотрудники, чище и уютнее.

«Кузбассэнергосбыт»

Коллектив «Кузбассэнергосбыта» присоединился к Всероссийскому субботнику и привел в порядок Парк культуры и отдыха им. Веры Волошиной, который расположен недалеко от кемеровского офиса компании. Для многих сотрудников этот парк является частью повседневной жизни: здесь гуляют в обед, проводят время с семьей. Именно поэтому предложение поучаствовать в субботнике нашло живой отклик в коллективе.

«Южный Кузбасс»

Более 500 сотрудников «Южного Кузбасса» приняли участие в весеннем субботнике в 2025 году. Работники убирали сухую листву, песок, шлак и оттаявший мусор вокруг административных зданий и на промышленных площадках. В помощь была выделена техника. После завершения основной расчистки были выполнены побелка бордюров и деревьев, разбивка клумб и возвращение на место убранных на зиму вазонов и скамеек.

ЧМК

Работники Челябинского металлургического комбината во время субботника очистили территорию Металлургического района, где проживают многие сотрудники предприятия. Руководители ЧМК и представители Совета молодежи предприятия навели порядок в сквере вдоль шоссе Металлургов, а более 50 сотрудников очистили от мусора улицы Сталеваров, Молодежную, Мира, Трудовую и другие. Параллельно шла и традиционная уборка на промплощадке комбината.

«Якутуголь»

В преддверии Дня шахтера сотрудники «Якутугля» вышли на субботник, чтобы привести в порядок памятные места г. Нерюнгри, связанные с историей предприятия и угольной промышленности Южной Якутии. Работники разных подразделений убирались у мемориала Алексея Столыпина, первого начальника угольного разреза и ветерана Великой Отечественной войны, и вокруг стелы у административно-бытового корпуса разреза «Нерюнгринский». На этом субботнике сотрудники очистили памятные плиты, обновили ограждения и убрали территорию.

Награды за активную позицию в области реализации экоинициатив

Предприятия Группы «Мечел» и их сотрудники активно участвуют в различных экологических инициативах: от внедрения производственных технологий, снижающих нагрузку на окружающую среду, до добровольческих проектов на городском уровне. Отдельного внимания заслуживает вклад конкретных людей, чья работа получила признание в отчетном году.

Награды за экологический вклад в конкурсе «Человек года»

Группа ежегодно проводит конкурс «Человек года», где награждает сотрудников за выдающийся вклад, в том числе за вклад в сфере экологии.

Инженер-лаборант аналитического отдела стала победителем конкурса за разработку и внедрение методики измерения концентрации загрязняющих веществ в сточных и природных водах. Новый подход повысил точность и оперативность экологического контроля на предприятии, позволив своевременно выявлять отклонения и принимать меры по предотвращению загрязнения водных объектов.

Победителем в номинации «Генератор идей» стал заместитель начальника сталепрокатно-канатного цеха, проработавший на комбинате более 20 лет. За это время он выдвинул и реализовал ряд предложений в области бережливого производства, направленных на повышение ресурсоэффективности и сокращение производственных потерь.

Почетная грамота администрации Калтанского городского округа

Специалист группы экологической безопасности ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС» удостоена почетной грамоты за активную гражданскую позицию и вклад в развитие волонтерского движения. При ее участии реализован широкий круг инициатив: уборка родников и субботники, сбор корма для питомников бездомных животных, просветительские беседы об экологии с детьми и подростками, а также работа по внедрению раздельного сбора отходов среди жителей. Помимо этого, она выступила куратором проекта «Город Развитие Экология Стабильность», нацеленного на формирование экологической культуры среди сотрудников предприятия и горожан. Проект вошел в шорт-лист «Зеленой премии» в номинации «Корпоративные проекты».



Соблюдение природоохранного законодательства

GRI 2-27

Дирекция по экологии и природоохранной деятельности на регулярной основе проверяет предприятия Группы на соответствие российскому природоохранному законодательству. Такой подход обеспечивает системный контроль за соблюдением экологических требований и поддерживает должный уровень природоохранной работы на производственных площадках.

В отчетном периоде была завершена кампания по получению комплексных экологических разрешений (КЭР) для объектов I категории по степени негативного воздействия на окружающую среду. КЭР были получены на все 26 объектов, среди них:

- 11 объектов ПАО «Южный Кузбасс»

  (шахта им. В.И. Ленина, разрез «Сибиргинский», шахта «Сибиргинская», разрез «Красногорский», ОФ «Красногорская», шахта «Ольжерасская-Новая», ГОФ «Томусинская», ЦОФ «Кузбасская», разрез «Томусинский», разрез «Ольжерасский», ЦОФ «Сибирь»);

- 1 объект АО «БМК»;
- 1 объект ПАО «Ижсталь»;
- 4 объекта АО ХК «Якутуголь»

  (ОФ «Нерюнгринская», разрез «Нерюнгринский», разрез «Джебарики-Хая», разрез «Кангаласский»);

- 1 объект ЧФ ПАО «Уралкуз»;
- 1 объект ООО «БЗФ»;
- 1 объект АО «Москокс»;
- 1 объект ПАО «ЮК ГРЭС»;
- 1 объект ООО «Мечел-Материалы»;
- 1 объект ООО «Мечел-Кокс»;
- 1 объект ПАО «ЧМК»;
- 1 объект ПАО «Коршуновский ГОК»;
- 1 объект ООО «Якутская рудная компания» (потенциальный объект I категории).

Оформление КЭР для экологически значимых объектов подтверждает, что деятельность Группы ведется в соответствии с установленными стандартами и сопровождается последовательной работой по снижению производственного воздействия на природную среду.

В 2025 году 100% обязанных лицензиатов успешно прошли процедуру периодического подтверждения соответствия лицензионным требованиям по сбору, транспортированию, обработке, утилизации, обезвреживанию и размещению отходов I–IV классов опасности АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО «Москокс», ПАО «ЮК ГРЭС» и ПАО «Ижсталь».



Вместе с тем плановый контроль со стороны надзорных органов выявил ряд нарушений в отчетном периоде. По итогам проверок Росприроднадзора в отношении юридических лиц предприятий Группы вынесено 13 постановлений об административном взыскании на общую сумму 2,33 млн рублей. Помимо этого, в отношении должностных лиц составлено четыре постановления на сумму 160 тыс. рублей.

Каждое вынесенное постановление проходит совместную оценку Дирекций по экологии и юридических служб: специалисты проверяют, не были ли при проведении проверки нарушены права предприятия. Если основания для оспаривания есть, Группа отстаивает свою позицию как на стадии досудебного урегулирования, так и в суде. Также при погашении штрафов Группа опирается на норму ч. 1.3-1 ст. 32.2 КоАП РФ (введена Федеральным законом №187-ФЗ от 23.06.2020): оплата в течение 20 календарных дней с момента вынесения постановления дает право на уменьшение суммы штрафа вдвое. Исключение составляют случаи, когда исполнение постановления отсрочено или рассрочено по решению суда либо уполномоченного органа.

Охрана атмосферного воздуха

Группа «Мечел» уделяет особое внимание качеству атмосферного воздуха в регионах своего присутствия, обеспечивая соблюдение нормативов выбросов, своевременно получая комплексные экологические разрешения на объектах и регулярно обновляя оборудование на предприятиях.

Ключевые результаты

на **18,6%**

снижение объемов выбросов загрязняющих веществ в атмосферу

78,98 тыс. тонн[1]

общий объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу

Ключевые события

- Разработана методика расчета выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух для АО «Москокс».
- Выполнен капитальный ремонт корпуса электрофильтра агломерационной машины на ПАО «ЧМК».

Глобальные цели в области устойчивого развития

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

Национальные проекты России

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ



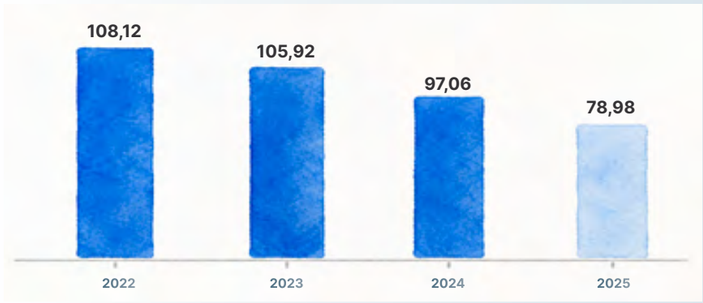
GRI 3-3

Воздействие на атмосферный воздух Группа рассматривает как один из наиболее существенных экологических рисков своей деятельности и системно управляет им через технологические и контрольные меры. Предприятия «Мечела» внедряют наилучшие доступные технологии и планомерно модернизируют производственные процессы, снижая воздействие на качество воздуха. Состояние атмосферы отслеживается на регулярной основе, выбросы фиксируются в режиме непрерывного контроля, а их количественная оценка проводится по стандартизированным лабораторным методикам.

В части сокращения атмосферных выбросов Группа действует в том числе в рамках обязательств, принятых по соглашениям с государственными органами и устанавливающих конкретные целевые показатели снижения объема вредных веществ.

GRI 305-7

Объем выбросов загрязняющих веществ[2], тыс. т



На **18,6%** снижен объем выбросов в 2025 году по сравнению с 2024 годом благодаря реализации экологической программы предприятий и модернизации технологического оборудования на производствах.

[1] Данные 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», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».
[2] 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 2023–2025 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», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».

Ключевые мероприятия по снижению выбросов

Группа осознает свою ответственность перед людьми и территориями, на которых ведет деятельность, поэтому мы с максимальной ответственностью относимся к формированию подхода к управлению атмосферными выбросами. Для снижения негативного воздействия на атмосферный воздух предприятия Группы реализуют целенаправленные экологические мероприятия. Главным инструментом сокращения выбросов является сбор выбросов в атмосферу с технологического оборудования и их последующая очистка. Достигать плановых показателей по выбросам удается за счет модернизации газоочистных установок, перехода на более современные технологии и неукоснительного соблюдения графиков технического обслуживания.

Воздействие выбросов предприятий Группы на атмосферный воздух отслеживается в рамках производственного экологического контроля. В Челябинской области, Хабаровском крае, Приморском крае и Республике Саха (Якутия) функционируют автоматические посты непрерывного измерения концентраций загрязняющих веществ. По результатам наблюдений негативного воздействия на среду обитания человека в отчетном периоде не зафиксировано.

В 2025 году предприятия Группы реализовали ряд технических мероприятий по сокращению выбросов.

GRI 305-6, 305-7

Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу по Группе «Мечел», в т. ч. по видам загрязняющих веществ[1], тыс. т



[1] 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 2023–2025 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».



На БЗФ в газоочистной установке были заменены фильтровальные рукава, что позволило поддерживать эффективность пылеулавливания на требуемом уровне.

На ЧМК выполнен капитальный ремонт корпуса электрофильтра агломерационной машины №7, что позволило восстановить расчетную эффективность очистки отходящих газов. Ранее уже были обновлены электрофильтры на агломашинах №4, 5 и 6. Усовершенствование агломерационных машин позволило достичь уровня улавливания пыли в 98%. Помимо этого, на ЧМК был реализован еще ряд мероприятий, которые позволили добиться снижения выбросов на 26% по сравнению с 2017 годом. ЧМК входит в федеральный проект «Чистый воздух», и с 2017 по 2025 год было реализовано 10 мероприятий, направленных на снижение атмосферных выбросов.

В 2025 году на предприятии АО «Москокс» была разработана методика расчета выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух, которая уже введена в практику и применяется при оценке воздействия производственной деятельности. Ее использование позволило повысить точность расчетов и обеспечить сопоставимость данных. На предприятии были введены в эксплуатацию три технических решения: система сбора выбросов, установка беспылевой выдачи кокса и система возврата газов из цистерн в хранилища при железнодорожной загрузке. Вместе они позволили снизить выбросы на ключевых стадиях технологического процесса. Наиболее значимый результат принесла коллекторная система: ее внедрение позволило ликвидировать 39 источников выбросов и сократить поступление загрязняющих веществ в атмосферу не менее чем на 90% (от источников, подключенных к коллекторной системе), что в абсолютном выражении составляет около 15 тонн в год. Оставшиеся 10% на этих источниках (около 1,7 тонны в год) приходятся на выбросы от дыхательных клапанов в случае неработоспособности системы. Установка беспылевой выдачи кокса с пылеотбойным зонтом сократила выбросы при выдаче кокса на 64%, что составило 374,8 тонны в год.

Охрана водных ресурсов



Ключевые результаты

195,16 млн м³ составил водозабор

19,43 млн м³ составило водопотребление

89,6% доля оборотного водопотребления

Ключевые события

- Утверждена Программа повышения экологической эффективности в ПАО «ЧМК»
- Проведена реконструкция оборотной системы водоснабжения в АО «БМК»

Глобальные цели в области устойчивого развития

6 ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ

Национальные проекты России

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

Управление водными ресурсами

GRI 3-3, 303-1

Вода — один из ключевых ресурсов в производственных процессах Группы, и именно поэтому ее рациональное использование остается в числе приоритетов экологической работы «Мечела». Предприятия выстраивают замкнутые оборотные циклы водоснабжения, совершенствуют системы очистки сточных вод и внедряют технологии, позволяющие последовательно снижать удельное водопотребление. Качество сбросов и объемы потребления воды отслеживаются на постоянной основе: накапливаемые данные служат основой для оперативных решений и долгосрочного планирования в области водопользования. Вся деятельность ведется в строгом соответствии с требованиями российского законодательства.

GRI 303-2

Управление водными ресурсами в Группе строится на основе установленной нормативной базы, включающей в себя:

- Водный кодекс РФ от 03.06.2006 №74-ФЗ;
- Федеральный закон от 10.01.2002 №7-ФЗ «Об охране окружающей среды»;
- Приказ Минприроды России от 09.11.2020 №903 «Об утверждении Порядка ведения собственниками водных объектов и водопользователями учета объема забора (изъятия) водных ресурсов из водных объектов и объема 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»;
- Приказ Минприроды России от 02.06.2014 №246 «Об утверждении Административного регламента Федерального агентства водных ресурсов по предоставлению государственной услуги по утверждению нормативов допустимых сбросов веществ (за исключением радиоактивных веществ) и микроорганизмов в водные объекты для водопользователей по согласованию с Федеральной службой по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Федеральным агентством по рыболовству и Федеральной службой по надзору в сфере природопользования»;
- Постановление Правительства России от 22.05.2020 №728 «Об утверждении Правил осуществления контроля состава и свойств сточных вод и о внесении изменений и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации»;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 №2 «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

Предприятия Группы получают воду из нескольких источников: подземных вод, поверхностных водоемов, в том числе из рек, водохранилищ, карьерных и дренажных вод, а также через сети сторонних организаций. Основная доля водопотребления приходится на поверхностные источники и составляет 91% от общего объема. При этом Группа не осуществляет водозабор в вододефицитных регионах.

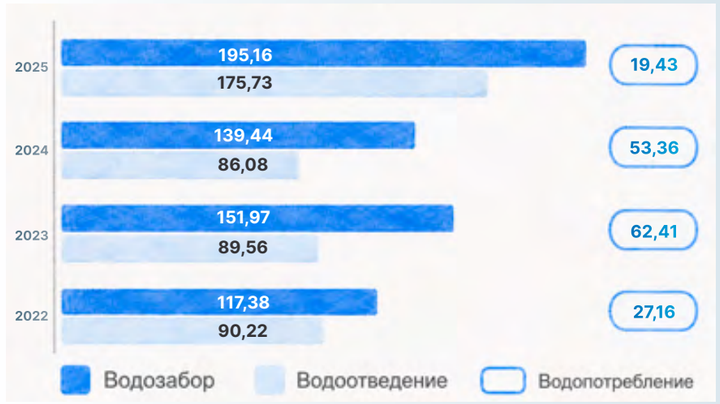
Основной расход воды идет на хозяйственно-бытовые, питьевые и производственно-технические нужды. Помимо этого, на отдельных предприятиях вода используется для заполнения контура паротурбинных установок, восполнения потерь пара и конденсата, подпитки систем теплоснабжения и горячего водоснабжения, охлаждения в конденсаторах турбин, а также для транспортировки золошлаковой пульпы в системе гидрозолоудаления.

После использования вся вода проходит обязательную систему очистки, после чего происходит сброс сточных вод. В зависимости от характеристик и расположения объекта очищенная вода направляется в водные объекты, локальные гидротехнические сооружения, такие как пруды-накопители, или в централизованные системы водоотведения.

В 2025 году водозабор составил 195,16 млн м³, при этом водоотведение составило 175,73 млн м³. Сравнение показателей с прошлым годом некорректно по причине изменения методологии расчета в 2025 году в связи с установкой счетчиков сброса воды. При этом объем невозвратного водопотребления[1] был снижен на 63,5% и составил 19,43 млн м³ в 2025 году.

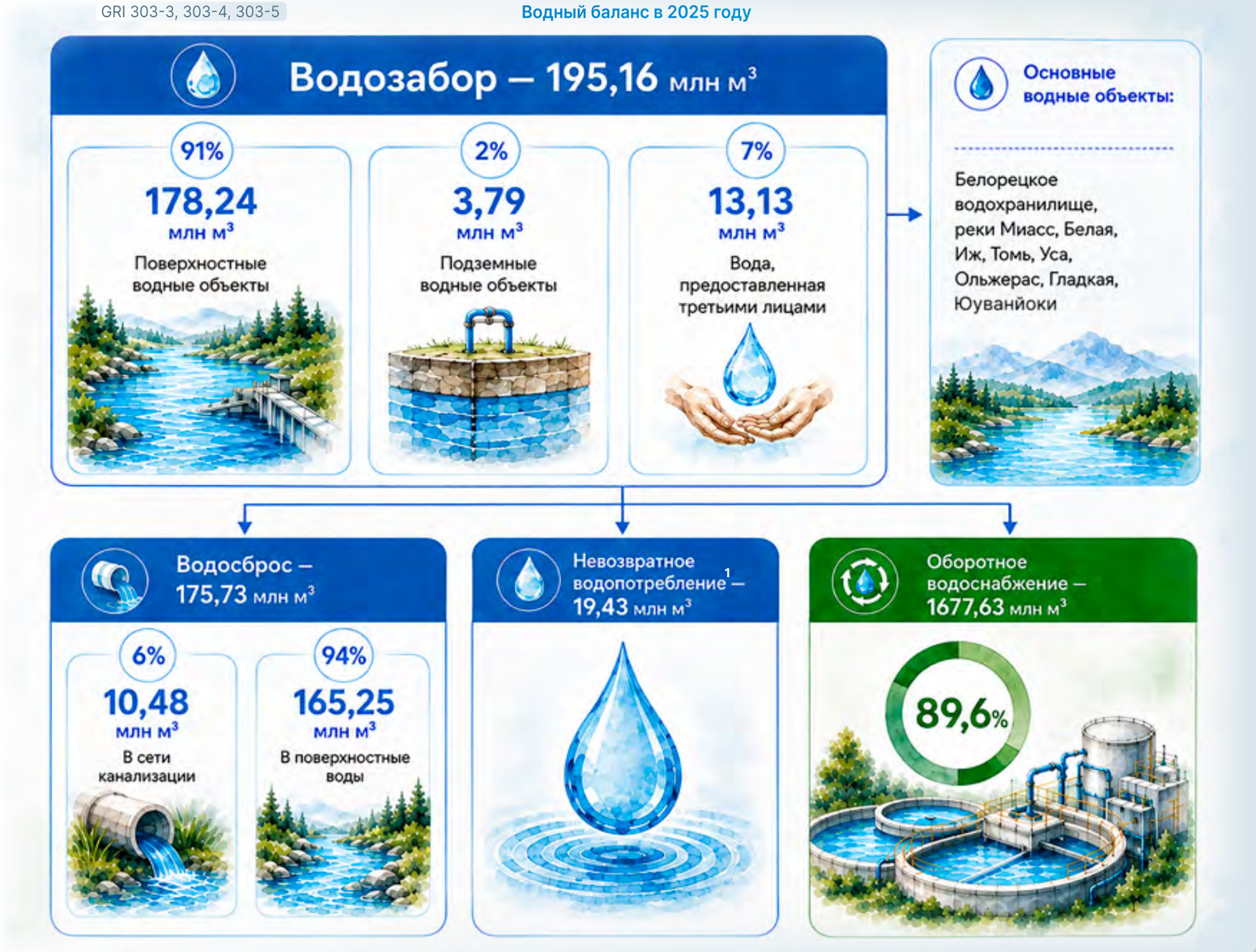
GRI 303-3, 303-4, 303-5

Объем водозабора, водоотведения и водопотребления, млн м³



GRI 303-3, 303-4, 303-5

Водный баланс в 2025 году

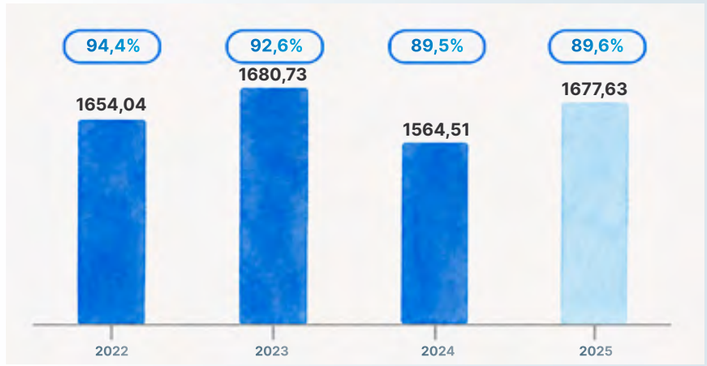


[1] Величина невозвратного водопотребления определяется согласно GRI как разница между водозабором и водоотведением за год.

Объем оборотного водоснабжения в 2025 году достиг 1 677,63 млн м³. Основную часть этого объема составила вода оборотного цикла ПАО «ЧМК».

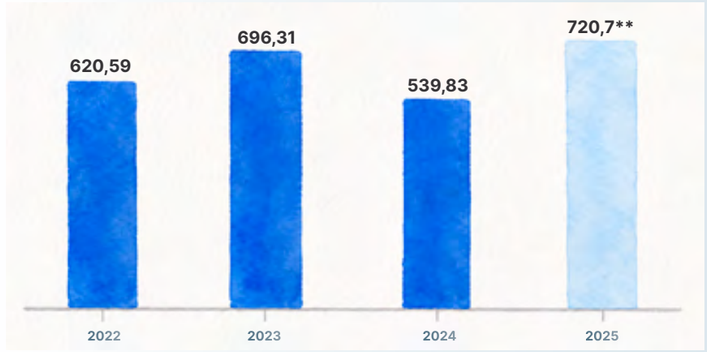
GRI 303-3

Объем оборотного водоснабжения* , млн м³



*Доля оборотного водоснабжения рассчитана как отношение объема воды, повторно используемой в замкнутых оборотных циклах, к суммарному объему водопользования, то есть к сумме оборотного водоснабжения и фактического водопотребления. Под водопотреблением понимается объем воды, реально израсходованной в производственных, хозяйственно-бытовых и питьевых нуждах, по данным предприятий.

Масса загрязняющих веществ, содержащихся в сточных водах, тыс. т



**Масса сброшенных загрязняющих веществ составила 720,7 тыс. тонн. Сравнение показателей отчетного периода с 2024 годом непоказательно, так как в 2025 году была обновлена методология расчета.



Ключевые мероприятия по охране водных ресурсов

На предприятиях Группы реализована комплексная система охраны водных объектов, охватывающая все основные производственные площадки. Так, на разрезах и шахтах функционируют очистные сооружения, а на обогатительных фабриках внедрена система замкнутого водного цикла, поэтому очищенная вода не сбрасывается в реку, а возвращается обратно в технологические процессы. Помимо этого, специалисты предприятий регулярно проводят водоохранные мероприятия в зонах, где производится водозабор. В 2025 году предприятия Группы реализовывали ряд проектов по различным направлениям в области сохранения водных ресурсов.

На ПАО «ЧМК» межведомственным советом была утверждена Программа повышения экологической эффективности, которая предусматривает создание замкнутого водооборотного цикла. Программа рассчитана до конца 2031 года и включает 13 мероприятий, включая ремонт водоводов, строительство насосной станции, модернизацию и ремонт действующих насосных станций, строительство очистных сооружений, очистку донных отложений, реконструкцию маслоулавливания и другие мероприятия направленные на модернизацию систем водоснабжения, водоочистки и водоотведения. Планируется, что Программа повышения экологической эффективности позволит существенно сократить объем забора свежей воды, снизить нагрузку на водные объекты, а также повысить качество сбрасываемой воды после использования.

Более того, на АО «БМК» в отчетном году была завершена реконструкция оборотной системы водоснабжения основного технологического оборудования. Обновленная система позволяет повторно использовать воду в производственном цикле, снижая зависимость от внешних источников водоснабжения.

На Коршуновском ГОКе в рамках проекта по углублению карьера было проведено обновление насосного оборудования. Современные насосные системы обеспечивают более эффективное управление карьерными и дренажными водами: снижают риск неконтролируемого водопритока, позволяют точнее регулировать водоотведение и создают условия для повторного использования откачиваемой воды в производственных нуждах.

Обращение с отходами

Ключевые результаты

112 млн т
отходов образовано

>99%
отходов утилизировано

99,99%
отходов являются неопасными

Ключевые события

- Введена в эксплуатацию установка дозирования ила в АО «Москокс»
- Наращена дамба хвостохранилища в ПАО «Коршуновский ГОК»



Группа «Мечел» понимает значимость ответственного обращения с отходами и считает эффективное управление ими, а также безопасную эксплуатацию объектов их размещения важными элементами природоохранной деятельности, направленной на сохранение благоприятного состояния окружающей среды, защиту биоразнообразия и снижение потенциального воздействия на здоровье и качество жизни населения в регионах присутствия.

Подход Группы к управлению отходами сформирован на основе действующих требований нормативно-правовых актов Российской Федерации по экологической безопасности и ориентирован на снижение потенциального воздействия на окружающую среду, а также на предотвращение и минимизацию экологических рисков. В частности, учет отходов осуществляется в соответствии с требованиями, установленными приказом Минприроды России №1028 от 08.12.2020. Основополагающие принципы управления отходами закреплены в Экологической политике Компании, а также в ряде внутренних документов. Регулирование обращения с отходами на предприятиях осуществляется на основании локальных актов. Эксплуатация объектов размещения отходов (ОРО) осуществляется в соответствии с проектной документацией, которая подлежит государственной экологической экспертизе согласно требованиям Федерального закона от 23.11.1995 №174-ФЗ «Об экологической экспертизе».

В ходе деятельности предприятий Группы образуются отходы всех классов опасности: от I до V. Отходы наиболее опасных категорий, относящиеся к I–II классам опасности, в соответствии с требованиями законодательства передаются федеральному оператору ФГУП «ФЭО», с которым предприятия Группы имеют прямые договоры на передачу опасных отходов. Отходы III класса опасности передаются специализированным организациям, имеющим необходимые лицензии на их транспортирование, обработку, утилизацию, обезвреживание или размещение. При выборе подрядчиков Компания оценивает наличие разрешительной документации, уровень технического оснащения и практический опыт работы с опасными отходами.

Мы также уделяем особое внимание взаимодействию с подрядными организациями, которые выполняют строительные, ремонтные и другие виды работ на производственных объектах Компании, поскольку такая деятельность зачастую сопровождается образованием значительных объемов отходов. В контрактах с подрядчиками закрепляются обязательства сторон по надлежащему обращению с отходами, включая их сбор, временное накопление, перевозку и передачу специализированным лицензированным предприятиям.

Одним из направлений работы Группы «Мечел» в области обращения с отходами является их повторное использование. Рециклинг отходов позволяет сокращать объемы их размещения, повышать ресурсную эффективность и снижать негативное воздействие на окружающую среду.

GRI 306-2

Способы обращения с отходами Группы для обеспечения замкнутого цикла

Наименование отхода	Способы обращения с отходами
Кислые смолки, промасленный опил, фусы	Добавление в шихту при производстве кокса
Отходы вскрышных пород	Отсыпка технологических дорог, закладка выемок, размещение во внутренних отвалах для рекультивации земель.
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	Передается региональному оператору по обращению с твердыми коммунальными отходами.

Структура образующихся отходов обусловлена спецификой производственной деятельности Группы и характеризуется преобладанием отходов горнодобывающего производства, включая вскрышные породы и отходы обогащения полезных ископаемых.

Совокупный объем отходов, образованных в 2025 году, составил 112,1 млн тонн, что на 49% ниже показателя предыдущего года. Наибольшую долю в общем объеме образования отходов составили отходы V класса опасности, что связано прежде всего с образованием значительных объемов минеральных отходов горнодобывающего и металлургического производства. Второе место по объему занимают отходы IV класса опасности. Доля отходов I–III классов опасности остается незначительной и характерна преимущественно для отдельных видов производственных процессов, технического обслуживания оборудования и вспомогательной деятельности.

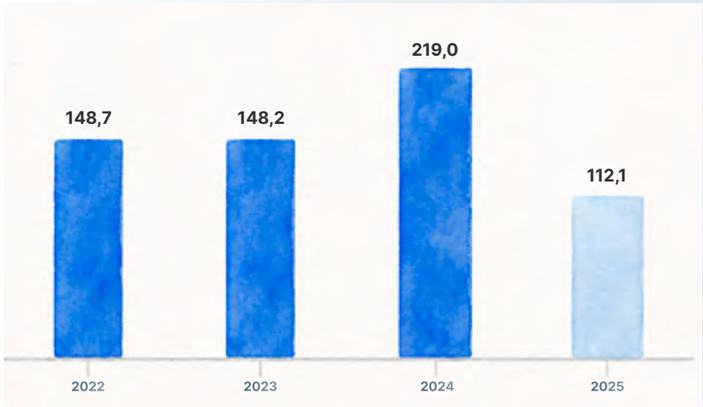
Снижение общего объема образования отходов в отчетном году было обусловлено главным образом динамикой производственных показателей, включая объемы добычи и переработки сырья, а также экономической ситуацией. Часть производственных площадок была приостановлена или переведена в режим неполной рабочей недели, в том числе в 2025 году приостанавливались некоторые горные работы, в связи с чем образовалось меньшее количество отходов. Также на результат повлияла реализация мероприятий, направленных на повышение эффективности использования ресурсов и вовлечение отходов во вторичный оборот.

В долгосрочной перспективе «Мечел» планирует расширять географию и номенклатуру вовлекаемых в переработку отходов. Для этого осуществляются инвестиции в оборудование и поиск новых технологических решений.

Особое внимание уделяется цифровизации процессов учета отходов. Внедрение автоматизированных систем меняет подход к сбору данных и учету движения, образования и передачи отходов на предприятиях, решая целый комплекс задач, которые сложно эффективно решить вручную.

GRI 306-3

Масса образованных отходов[1], млн т



GRI 306-3

Масса образованных отходов по классам опасности[1], млн т

Показатель	2022	2023	2024	2025
Общий объем образования отходов.	**148,734**	**149,650**	**219,010**	**112,145**
Опасные отходы (всего), в т. ч.:	0,010	0,013	0,014	0,014
I класс опасности	0,000010	0,000008	0,00005	0,00006
II класс опасности	0,008	0,011	0,011	0,010
III класс опасности	0,0026	0,0018	0,0031	0,0031
Неопасные отходы (всего), в т. ч.:	148,724	149,637	218,996	112,131
IV класс опасности	2,199	2,258	2,168	2,156
V класс опасности	146,525	147,379	216,828	109,975



[1] Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: АО ХК «Якутуголь», ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ООО «БЗФ», АО «ВМЗ», ПАО «Уралкуз» и ЧФ ПАО «Уралкуз», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Мечел-Энерго», ПАО «ЮК ГРЭС», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Транс», ООО «Мечел-Сервис», ООО «КЗАХЛ», АО «Взрывпром Юга Кузбасса».
Показатели за 2023–2025 гг. раскрыты по предприятиям: ООО «УК Мечел-Майнинг», ООО «УК Мечел-Транс», ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» и ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «ЯРК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго» (включая все филиалы), ПАО «ЮК ГРЭС» (включая обособленное подразделение), ПАО «Кузбассэнергосбыт», ООО «Мечел-Транс», ООО «Мечел-ИнфоТех», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис», ООО «Мечел-БизнесСервис».

Обращение с отходами

В области обращения с отходами «Мечел» в первую очередь стремится снизить объем их образования. В тех случаях, когда предотвратить образование отходов невозможно, компания использует их повторно. Важную роль в реализации данного подхода играет ООО «Мечел-Материалы», осуществляющее переработку промышленных отходов с последующим использованием полученной продукции в производственных процессах предприятий Группы.

Объем утилизированных шлаков ООО «Мечел-Материалы» в 2025 году, млн т



Одним из основных видов отходов Группы являются металлургические шлаки, в результате переработки которых выпускается широкий спектр продукции, включая металлургический и строительный щебень, гранулированный шлак, а также минеральные компоненты для производства бетонов и сухих строительных смесей. Все эти материалы изготавливаются в соответствии с действующими государственными стандартами и проходят процедуры подтверждения качества и безопасности. Помимо этого, переработанные металлургические шлаки возвращаются в производственные процессы в качестве шихтовых материалов и применяются в агломерационном производстве Челябинского металлургического комбината.

В отчетном году основным способом обращения с отходами оставалась утилизация, на которую пришлось более 99% всех отходов, что составило 90,82 млн т. При этом объем отходов, направленных на обработку, составил 0,0756 млн т, а на обезвреживание — 0,0069 млн т.



ООО «Мечел-Материалы» — специализированное подразделение Группы «Мечел», отвечающее за переработку отходов металлургического производства, в частности металлургического шлака.

В 2025 году ООО «Мечел-Материалы» утилизировало **1,7 млн т** шлака.

GRI 306-4

Объем переданных и утилизированных, повторно использованных отходов[1], млн т

Показатель	2022	2023	2024	2025
Объем отходов, переданных ФЭО (Федеральному экологическому оператору)	0,00002	0,00002	0,00001	0,00002
Объем отходов, переданных сторонним предприятиям (исключая ФЭО), в т. ч.	2,11	3,00	2,11	2,21
для обработки	0,06	0,06	0,04	0,04
для утилизации	2,02	2,93	2,08	2,17
для обезвреживания	0,001	0,002	0,002	0,002
На собственных предприятиях, в т. ч.	152,04	150,52	209,36	164,18
накоплено	27,73	28,24	24,75	75,49
обработано	0,04	0,00001	0,03	0,03
утилизировано	124,27	122,27	184,57	88,66
обезврежено	0,00	0,01	0,01	0,01

GRI 306-5

Объем размещенных, захороненных, обезвреженных отходов и переданных сторонним организациям для обезвреживания и хранения[1], млн т

Показатель	2022	2023	2024	2025
Передано отходов региональному оператору	0,003	0,003	0,003	0,003
Передано отходов сторонним организациям, имеющим ОРО, в т. ч.				
для хранения	0,004	0,004	0,004	0,000
для захоронения	0,010	0,010	0,005	0,003
Захоронено на собственных ОРО, в т. ч.				
для хранения	23,590	14,830	19,880	22,25
для захоронения	0,000	0,000	0,000	0,01

[1] Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» и ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ПАО «Южный Кузбасс» (включая 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 Посьет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк». Показатели за 2023–2025 гг. раскрыты по предприятиям: ООО «УК Мечел-Майнинг», ООО «УК Мечел-Транс», ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» и ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «ЯРК», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго» (включая все филиалы), ПАО «ЮК ГРЭС» (включая обособленное подразделение), ПАО «Кузбассэнергосбыт», ООО «Мечел-Транс», ООО «Мечел-ИнфоТех», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис», ООО «Мечел-БизнесСервис».



Внедрение установки для утилизации осадков очистных сооружений на «Москоксе»

В 2025 году в АО «Москокс» введена в эксплуатацию установка дозирования ила, предназначенная для утилизации осадков, образующихся после биохимической очистки сточных вод коксохимического производства. Реализация проекта позволила организовать более эффективное обращение с данным видом отходов и повысить уровень их вовлечения в хозяйственный оборот.

Развитие практик раздельного сбора отходов

Для популяризации принципов ответственного обращения с отходами и повышения экологической культуры сотрудников в ПАО «ЮК ГРЭС» были организованы пункты сбора вторичного сырья. На территории предприятия установлены экобоксы для сбора макулатуры и контейнеры для отработанных батареек. Инициатива получила положительный отклик среди работников и способствует увеличению объемов направляемых на переработку отходов.

Цифровизация управления отходами на БМК

На Белорецком металлургическом комбинате разработали и запустили программу «Эколог», которая позволила автоматизировать процесс сбора данных, а также учета движения, образования и передачи отходов производства и потребления. Также новая программа автоматически формирует отчетную документацию в соответствии с действующими нормами законодательства.

Утилизация автошин

Предприятия Группы, включая БМК, «Ижсталь», ЧМК, ЯРК, «Южный Кузбасс» и «Взрывпром Юга Кузбасса», передают отработанные автомобильные шины на переработку. Специализированные организации, обладающие лицензией на обращение с подобными отходами, принимают вторсырье и производят из него резиновую крошку разной разных фракций. Полученная крошка используется при строительстве дорог, производстве тротуарной плитки, напольных покрытий для бассейнов и лестниц, спортивных площадок и детских игровых зон. В отчетном периоде на переработку направлено 245 тонн автомобильных шин.

Управление объектами размещения отходов

Объекты размещения отходов (ОРО) — специально оборудованные сооружения, предназначенные для размещения отходов, в том числе отходов недропользования (за исключением объектов хранения вскрышных и вмещающих горных пород, которые подлежат использованию в соответствии с Законом Российской Федерации от 21 февраля 1992 года №2395-I «О недрах»), и включающие в себя объекты хранения отходов и объекты захоронения отходов. В Группе «Мечел» такие объекты представлены в том числе шламонакопителями, хвостохранилищами, породными отвалами и отстойниками карьерных вод.

Предприятия Группы «Мечел» осуществляют эксплуатацию ОРО в строгом соответствии с требованиями природоохранного законодательства Российской Федерации и обеспечивают постоянный контроль их технического и экологического состояния. Все объекты проходят обязательную процедуру государственной экологической экспертизы в соответствии с требованиями Федерального закона от 23.11.1995 №174-ФЗ «Об экологической экспертизе» и включаются в Государственный реестр объектов размещения отходов.

Для подтверждения безопасности эксплуатации ОРО каждые пять лет проводится инвентаризация объектов в соответствии с требованиями Правил инвентаризации объектов размещения отходов производства и потребления, утвержденных Приказом Минприроды России от 31.03.2025 №157, по итогам которой соответствующая характеристика объекта размещения отходов направляется в Федеральную службу по надзору в сфере природопользования для учета и актуализации данных.

В отчетном периоде основную часть отходов горнодобывающего производства сформировали вскрышные и скальные породы в объеме 1 346,95 млн т, что связано с ведением горных работ и подготовкой доступа к запасам полезных ископаемых. Объем хвостов обогащения составил 204,62 млн т, а объем шламов — 0,25 млн т. Структура отходов отражает специфику деятельности предприятий Группы, в которой преобладают отходы, образующиеся на этапах добычи и переработки угля. Изменение объемов отдельных категорий отходов по сравнению с предыдущим годом обусловлено главным образом динамикой производственных показателей, включая объемы добычи и переработки сырья.

[1] Показатель за 2022 год раскрыт по предприятиям: ПАО «ЧМК», ПАО «Ижсталь», ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь» (включая ООО «Нерюнгринская автобаза»), ПАО «Коршуновский ГОК».
Показатели за 2023–2024 гг. раскрыты по предприятиям: ПАО «Южный Кузбасс», ПАО «Коршуновский ГОК». Показатель за 2025 год раскрыт по предприятиям: ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», Челябинский филиал ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ООО «ЯРК», 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».



Общий объем вскрышных и скальных пород, хвостов и шламов, переданных, утилизированных и повторно использованных отходов[1], млн т

Показатель	2022	2023	2024	2025
Объем вскрышных и скальных пород	1 396,16	1 345,24	1 454,61	1 346,95
Объем хвостов	210,79	199,62	201,15	204,62
Объем шламов	0,85	0,41	0,69	0,25

Наращивание дамбы хвостохранилища на Коршуновском ГОКе

В 2025 году ПАО «Коршуновский ГОК» завершило работы по наращиванию дамбы хвостохранилища в рамках проекта по отработке карьеров. Наращивание дамбы было реализовано для обеспечения безопасной и надежной эксплуатации объекта размещения отходов, а также для поддержания необходимой инфраструктуры для дальнейшей производственной деятельности предприятия.

Биоразнообразие и рекультивация земель

Ключевые результаты

21,9 га
было рекультивировано

>166 тыс. деревьев
было высажено

Ключевые события

- Компания не оказывает негативного влияния на виды животных и растений, включенные в Красную книгу.



Сохранение биоразнообразия

GRI 101-2, 304-1, 304-2, 304-3

Деятельность «Мечела» связана с использованием земельных ресурсов, что оказывает определенное воздействие на окружающие экосистемы. Понимая это влияние и свою ответственность, Группа уделяет приоритетное внимание вопросам рационального землепользования и сохранения биоразнообразия. Компания стремится компенсировать свой след и поддерживать экологическое благополучие в регионах присутствия. Особое внимание в этой сфере уделяется охране водных экосистем: предприятия Группы в плановом порядке осуществляют зарыбление водоемов, выполняя тем самым требования природоохранного законодательства в части восстановления водных биоресурсов.

При этом производственные объекты «Мечела» размещены за пределами особо охраняемых природных территорий, а их деятельность не оказывает негативного воздействия на виды животных и растений, включенные в Красную книгу. В 2025 году в ходе проведения работ по передаче рекультивированных земель, находившихся под управлением «Южного Кузбасса», были обнаружены виды растений, занесенные в Красную книгу, а именно: пальчатокоренник балтийский и кандык сибирский. Наличие видов, занесенных в Красную книгу, говорит о благоприятных условиях произрастания краснокнижных растений-на отвалах, особенно под покровом созданных или возникших в ходе естественного лесовозобновления древесных насаждений.

GRI 101-1

Экологическая политика Группы закрепляет принципы ответственного отношения к природным ресурсам и определяет ключевые обязательства в области охраны окружающей среды, в том числе в части сохранения земельных ресурсов и биоразнообразия.

Охрана земельных ресурсов и рекультивация

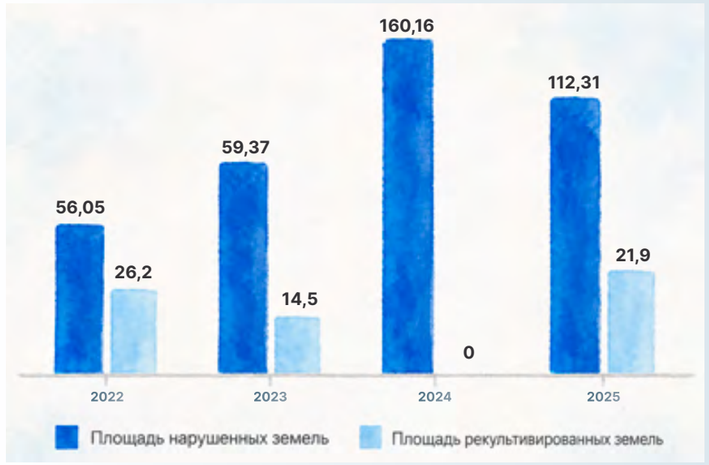
GRI 101-6, 304-2

Открытая добыча полезных ископаемых и формирование отвалов являются ключевыми процессами в работе горнодобывающих предприятий Группы. Эти процессы затрагивают состояние земельного покрова и оказывают влияние на местные экосистемы. «Мечел» принимает на себя ответственность за сохранение земельных ресурсов в регионах присутствия и реализует системный подход к снижению экологической нагрузки на почву.

GRI 101-1

В 2025 году площадь нарушенных земель составила 112,31 га, что практически на 30% меньше показателя прошлого года, что связано с изменениями в объемах производственной деятельности отдельных предприятий. Более того, за отчетный период было рекультивировано 21,9 га земель.

Площадь нарушенных и рекультивированных земель[1], га



[1] Показатели за 2022 год раскрыты по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», ООО «БЗФ», ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК». В 2023 году показатели раскрыты по предприятиям: ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК».
В 2024–2025 гг. показатели раскрыты по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь» с ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» (включая Челябинский филиал), АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», 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».



Озеленение и лесовосстановление

В отчетном году предприятия Группы «Мечел» реализовали серию инициатив по озеленению и рекультивации земель. Всего в отчетный период предприятиями Группы было высажено более 166 тыс. деревьев.

«Южный Кузбасс» и рекультивация земель

В рамках программы рекультивации ПАО «Южный Кузбасс» провело масштабные работы по биологическому восстановлению нарушенных территорий на двух угольных разрезах. Всего по программе рекультивации было высажено более 52 тыс. саженцев деревьев и кустарников.

Программа состояла из двух этапов: на первом этапе поверхность участков для рекультивации выровняли и покрыли слоем плодородного грунта, на втором этапе 26,5 гектара земли были засеяны травосмесью, обогащающей почву азотом и питательными веществами, после чего были высажены молодые деревья. Саженцы были подобраны с учетом природно-климатических условий региона. На разрезе «Красногорский» высадили 12 500 саженцев сосны и рябины, а на разрезе «Сибиргинский» — 40 тыс. сосен и кустов облепихи.

Озеленение Междуреченска

«Южный Кузбасс» принял участие в ежегодной акции «Сад памяти», в рамках которой сотрудники предприятия высадили 14 тыс. молодых елей. Эта традиция позволяет не только оказывать положительный экологический эффект в регионе присутствия предприятия, но и вносить вклад в развитие местных сообществ.

Рябины ко дню 80-летия Великой Победы

Угольная компания «Южный Кузбасс» высадила молодые рябины на городских объектах Междуреченска в рамках проекта «Рябины всех живущих просят беречь родную землю...», приуроченного к 80-летию Победы в Великой Отечественной войне. Саженцы дополнили рябиновую рощу у музея воинской славы и украсили территорию Дома культуры «Геолог».

Высадка деревьев на ЧМК

Сотрудники Челябинского металлургического комбината выступили с инициативой по озеленению прицеховой территории. Работники электросталеплавильного цеха при поддержке коллег из цеха технического обслуживания высадили 20 деревьев: 10 яблонь и 10 груш. Все деревья подобраны в соответствии с климатическими условиями Южного Урала. К месту посадки заблаговременно провели систему полива, а сотрудники уже планируют дальнейшее благоустройство: беседки, декоративные кустарники и клумбы.

Озеленение Челябинска

С 2018 года ЧМК проводит мероприятия по озеленению г. Челябинска. В отчетном году Компания совместно с общественной организацией «Зеленый город» высадила 100 тысяч сосен на 15 гектарах земли в окрестностях города, а также провела ежегодную акцию по бесплатной раздаче саженцев жителям. Горожане смогли получить саженцы маньчжурского абрикоса, остролистного клена, извилистой ивы и двух сортов яблони. С 2018 года при участии ЧМК в черте города и области было высажено более 582 тысяч деревьев. Также предприятие обустроило ландшафтную композицию на территории учреждения для детей с особенностями развития «Центр содействия семейному воспитанию г. Челябинска». Уникальная цветочная композиция создала уютное и эстетически гармоничное пространство для детей, проживающих в интернате.



Борьба с изменением климата

Производственный профиль «Мечела» относится к числу наиболее углеродоемких секторов, что определяет особую значимость климатической повестки для Компании. В 2025 году «Мечел» вел учет и мониторинг выбросов парниковых газов, реализовывал меры по повышению энергоэффективности, анализировал климатические риски и участвовал в отраслевых инициативах по декарбонизации.

Ключевые результаты

13,55 млн т CO_2-экв.
составили совокупные прямые и косвенные выбросы парниковых газов

на 6,95%
снижены совокупные выбросы парниковых газов по сравнению с 2024 годом

Ключевые события

- Участие в отраслевом бенчмаркинге выбросов парниковых газов

Глобальные цели в области устойчивого развития

13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

Национальные проекты России

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ



Подход к управлению

GRI 3-3

Борьба с изменением климата является еще одной важной составляющей деятельности «Мечела» в направлении устойчивого развития. Черная металлургия относится к наиболее углеродоемким секторам промышленности, а широкая отраслевая специализация Компании, включающая добычу угля и руды, металлургическое производство, в том числе нержавеющих и специальных марок стали, транспортную логистику и генерацию энергии, усиливает эту нагрузку. «Мечел» анализирует риски и возможности, связанные с изменением климата, реализует мероприятия по сокращению выбросов парниковых газов и адаптации к климатическим изменениям.

При этом декарбонизация металлургического сектора сопряжена с рядом принципиальных трудностей:

- во-первых, технологические выбросы в доменном производстве, обусловленные применением кокса, который невозможно просто заменить — для этого необходимы кардинальные изменения самого производственного процесса;
- во-вторых, использование возобновляемых источников энергии для получения высокотемпературного тепла требует изменения производственного цикла в целом;
- в-третьих, высокая технологическая интеграция производства означает, что изменение одного участка влечет за собой перестройку смежных, что делает точечные решения малоэффективными;
- в-четвертых, доступных зрелых технологий для промышленной декарбонизации металлургии сегодня практически нет.

В совокупности это означает, что снижение углеродоемкости металлургического производства требует значительных инвестиций, длительного горизонта планирования и системного подхода.

В управлении климатической повесткой «Мечел» руководствуется ведущими международными стандартами, а также ключевыми российскими нормативными актами и отраслевыми стандартами в области корпоративного управления, оценки климатических рисков и раскрытия соответствующей информации.

Международные стандарты	Российские стандарты и нормативные акты
• Протокол по парниковым газам: Стандарт корпоративного учета и отчетности (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».	• Федеральный закон от 02.07.2021 №296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»; • Федеральный закон от 06.03.2022 №34-ФЗ «О проведении эксперимента по ограничению выбросов парниковых газов в отдельных субъектах Российской Федерации»; • Указ Президента Российской Федерации от 04.11.2020 №666 «О сокращении выбросов парниковых газов»; • Указ Президента Российской Федерации от 26.10.2023 №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 13.05.2021 №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 бенчмаркинге углеродоемкости

В 2025 году «Мечел» принял участие в рабочей группе Ассоциации «Русская сталь» по разработке отраслевого бенчмаркинга выбросов парниковых газов в черной металлургии. Были собраны и оценены выбросы парниковых газов основных предприятий «Мечела» в привязке к производственным процессам. Углеродоемкость рассчитана для таких процессов, как добыча железных руд, обогащение, производство агломерата, стали и других продуктов. Расчет проведен по трем методикам: Методике количественного определения объемов выбросов парниковых газов (утв. Приказом Минприроды России №371 от 27.05.2022),Методике Бюро наилучших доступных технологий (Бюро НДТ) для производства стали и международной методике World Steel Association (WSA). Участие в проекте позволяет оценить углеродоемкость процессов отрасли и положение «Мечела» среди производителей стали в России, выявить зоны роста для дальнейших работ по снижению выбросов парниковых газов. Помимо этого, совместная работа над бенчмаркингом будет способствовать формированию национальной системы мониторинга и контроля выбросов парниковых газов.

В «Мечеле» управление климатической повесткой централизовано. В 2025 году в связи с реорганизацией структуры управления Группы «Мечел» в Компании направление «Климат» было передано в Управление пожарной и промышленной безопасности, гражданской обороны и предупреждения чрезвычайных ситуаций, мобилизационной подготовки. Функции направления остались прежними: разработка климатической стратегии Компании, формирование вертикальной системы управления климатической повесткой и ее интеграция в общекорпоративную структуру управления, подготовка и реализация соответствующих инициатив, а также представление интересов Компании в отраслевых климатических рабочих группах на национальном и международном уровнях. На каждом предприятии Группы также работают специалисты климатических подразделений, в чьи обязанности входят учет и мониторинг выбросов парниковых газов, анализ климатических рисков.

Структура управления направления «Климат»



Управление выбросами парниковых газов

GRI 305-1, 305-5

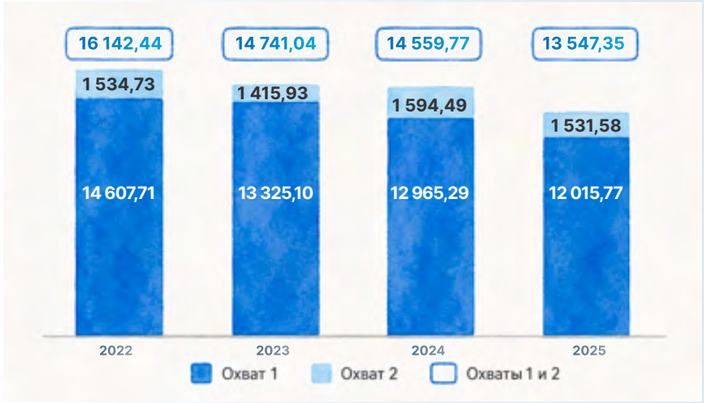
В Компании функционирует система учета парниковых газов, которая обеспечивает сбор и хранение данных о выбросах. Ежегодно перечень источников, методы учета и список показателей актуализируется. Также перед подачей обязательной отчетности в Реестр выбросов парниковых газов ГИС «Энергоэффективность» показатели проходят внутреннюю верификацию.

Помимо требований российского законодательства, «Мечел» дополнительно раскрывает информацию о выбросах по международным стандартам. Среди таких стандартов — Протокол о парниковых газах (GHG Protocol) и Руководящие принципы национальных инвентаризаций МГЭИК 2006 года с поправками 2019 года. Для повышения точности расчетов большинство коэффициентов выбросов определяется на основе фактических данных о химическом составе и содержании углерода в потребляемом топливе и сырье.

Совокупные выбросы парниковых газов в сферах охвата 1 и 2 по итогам 2025 года составили 13,55 млн т CO_2-экв., снизившись относительно показателя прошлого года на 6,95%, что было связано с сокращением объемов производства. При этом в сравнении с базовым 2020 годом прямые и косвенные выбросы парниковых газов удалось снизить на 20,51%.

GRI 305-1, 305-2

Динамика прямых и косвенных выбросов парниковых газов (области охватов 1 и 2), т CO_2-экв./т[1]



[1] Выбросы прямых и косвенных парниковых газов за 2022-2024 гг. были актуализированы в связи с изменением методологии сбора и расчета данных.
В периметр количественной оценки выбросов парниковых газов Группы входят ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ» (с 2022 по 2 024 г.), 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» и ООО «Порт Мечел-Темрюк».

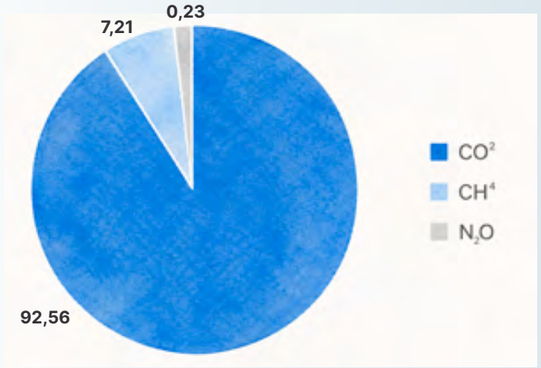
GRI 305-5

Сокращение прямых и косвенных выбросов парниковых газов (области охватов 1 и 2) относительно 2020 года и год от года, %

Показатель	2022	2023	2024	2025
Сокращение выбросов относительно 2020 (области охватов 1 и 2)	-5,28	-13,51	-14,57	-20,51
Сокращение выбросов год от года (области охватов 1 и 2)	-2,72	-8,68	-1,23	-6,95

GRI 305-7

Структура прямых и косвенных выбросов парниковых газов (области охватов 1 и 2) в 2025 году, %

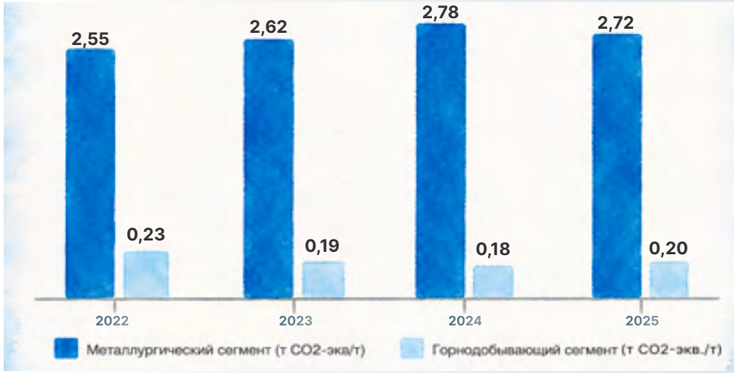


Ежегодно по каждому предприятию проводится расчет выбросов парниковых газов. В тех ситуациях, когда показатели прямых и косвенных выбросов отличаются от средних значений, для предприятия разрабатываются необходимые меры для приведения показателей в соответствие со средними значениями. В отчетном периоде значительных отклонений среди предприятий выявлено не было.

Основными парниковыми газами в деятельности предприятий Группы являются углекислый газ (CO_2), закись азота (N_2O) и метан (CH_4). Выбросы прочих газов незначительны или отсутствуют. Суммарные выбросы приводятся в единицах CO_2-экв. с использованием потенциалов глобального потепления согласно Пятому оценочному докладу МГЭИК. При расчете косвенных энергетических выбросов применяются региональный и рыночный методы. Для показателей 2025 года использован коэффициент несертифицированного остатка генерации.

GRI 305-4

Интенсивность[4] фактических прямых и косвенных выбросов парниковых газов (области охвата 1 и 2), (т CO2-экв./т) продукции[5]



Показатель углеродной интенсивности рассчитывается как отношение прямых и косвенных выбросов парниковых газов к объему произведенной продукции: металлопродукции — для металлургического сегмента и добытого рядового угля для горнодобывающего сегмента. По металлургическому сегменту в 2025 году удельные выбросы парниковых газов при производстве стали составили 2,72 т CO_2 на тонну продукции, что на 2% ниже уровня 2024 года. Снижение показателя обусловлено реализацией мероприятий по повышению энергоэффективности, оптимизацией производственных процессов и сокращением потребления энергоресурсов. При этом значение удельных выбросов определяется спецификой продуктового портфеля Компании, включая производство нержавеющих и специальных марок стали, характеризующихся более высокой энергоемкостью в сравнении с рядовыми марками стали вследствие особенностей технологических процессов и требований к качеству продукции. Удельные выбросы парниковых газов при производстве нержавеющей стали в мире в среднем составляют 3,5–6,5 т CO_2-экв./т нержавеющей стали[2].

Для горнодобывающего сегмента интенсивность за 2025 год в сравнении с 2024 годом незначительно увеличилась и составила 0,20 т CO_2-экв./т рядового угля. Среднемировые значения интенсивности выбросов парниковых газов при добыче угля составляют около 0,3 т CO_2-экв./т угля[3], при этом значения могут отличаться в зависимости от технологии добычи: открытым или подземным способом. Среди активов Группы имеются как открытые карьеры, так и подземные шахты. Изменение интенсивности выбросов парниковых газов в горнодобывающем сегменте «Мечела» в 2025 году в сравнении с прошлым отчетным периодом обусловлено снижением объемов производства. При этом абсолютный объем выбросов по этому направлению сократился.

[2] Источник: CBAM Factsheet.
[3] Источник: Carbon Performance assessment of coal mining companies, 2025.
[4] Методология расчета удельных выбросов парниковых газов при производстве стали соответствует требованиям Методики количественного определения объема выбросов парниковых газов, утвержденной приказом Минприроды России от 27.05.2022 №371, и Методических указаний, утвержденных приказом Минприроды России от 29.06.2017 №330.
[5] В периметр количественной оценки интенсивности выбросов парниковых газов вошли предприятия:
• металлургический сектор: ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», ПАО «Уралкуз»;
• горнодобывающий сектор: ПАО «Южный Кузбасс», АО ХК «Якутуголь».

Мероприятия по сокращению прямых и косвенных выбросов парниковых газов

«Мечел» реализует меры по снижению углеродоемкости производственных процессов в пределах экономически и технологически обоснованных возможностей. В части энергоэффективности Компания оптимизирует энергопотребление в зданиях и на производствах, внедряет энергосберегающие технологии и материалы, а также применяет инструменты бережливого производства. В части логистики ведется работа по повышению эффективности транспортировки продукции и поэтапному переходу на виды топлива с меньшей углеродоемкостью. Помимо текущих мер, Компания анализирует перспективные технологии, применение которых позволит сократить выбросы в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Риски, связанные с изменением климата

GRI 201-2

«Мечел» последовательно развивает устойчивость к климатическим воздействиям и совершенствует подходы к управлению связанными рисками. Климатические риски учитываются в корпоративной системе управления в составе эколого-климатического блока интегрированной системы управления рисками (ИСУР).

Подробнее об ИСУР — в разделе «Управление рисками», стр. 119.

В 2025 году «Мечел» актуализировал перечень климатических рисков, влияющих на деятельность предприятий Группы, в соответствии с требованиями МСФО S2[1]. В рамках этой работы были обновлены физические и переходные риск-факторы: для каждого из типов определены острые и хронические факторы. Такая классификация позволяет разграничить риски, требующие оперативного реагирования, и те, которые носят долгосрочный характер и требуют системной адаптации. Выявленные риск-факторы отражены в таблице и на карте далее.

Физические риски, связанные с изменением климата	Переходные риски, связанные с изменением климата	Возможности, связанные с изменением климата
Негативные последствия природных явлений, обусловленных изменением климата. Подразделяются на экстренные, связанные с внезапными событиями, и систематические, обусловленные долгосрочными изменениями климатических условий.	Риски, возникающие в процессе перехода к низкоуглеродной экономике, в том числе вследствие регуляторных и политических мер по предотвращению изменения климата.	Возможности формируются как при снижении климатических рисков, так и в результате восстановления и регенерации экосистем, а также через преобразование бизнес-моделей, продуктов, услуг, рынков и инвестиционных подходов.



[1] МСФО S2 — Международный стандарт финансовой отчетности в области устойчивого развития, посвященный раскрытию информации о климатических рисках и возможностях.

Риск-факторы «Мечела», связанные с изменением климата

Факторы, приводящие к наступлению физических рисков

ОСТРЫЕ РИСКИ

- Пожароопасность;
- 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

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ

- Устаревание используемых технологий и необходимость обновления производств
- Появление новых низкоуглеродных технологий, применимых к производству стали
- Затраты, вызванные необходимостью внедрения технологий, позволяющих сократить выбросы парниковых газов

РЫНОЧНЫЕ РИСКИ

- Изменение спроса на продукци.
- Увеличение стоимости электрической энергии в России.

РЕГУЛЯТОРНЫЕ РИСКИ

- Введение трансграничного углеродного регулирования (ТУР) в Азии и странах СНГ.
- 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.
- 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.

Мероприятия по управлению рисками, связанными с изменением климата

- Регулярный мониторинг изменений в правовом регулировании климатических вопросов
- Разработка и реализация мероприятий по уменьшению риска возникновения ЧС на объектах
- Постоянная модернизация инженерных систем, предназначенных для очистки промышленных выбросов и сбросов



Карта климатических рисков

Для каждого региона присутствия Группы «Мечел» определен перечень актуальных физических климатических рисков, которые могут оказывать влияние на Компанию на территориях ее деятельности. В их числе лесные пожары, наводнения, грозы, экстремальные осадки, резкие перепады температур, таяние многолетнемерзлых пород, сильные ветра и гололед.

Мониторинг этих рисков Компания рассматривает как необходимый элемент операционного управления: климатические события способны влиять на производственную деятельность, состояние инфраструктуры и безопасность персонала. По каждому выявленному риску предусмотрены меры реагирования: как превентивные, направленные на снижение уязвимости объектов, так и оперативные, обеспечивающие готовность к возможным инцидентам.





План на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Компания планирует продолжать мониторинг количественных показателей снижения прямых и косвенных выбросов парниковых газов и принимать соответствующие меры при их отклонении.

Энергопотребление и энергоэффективность

Повышение энергоэффективности является одним из приоритетных направлений деятельности Компании. Рациональное использование энергетических ресурсов позволяет не только снижать производственные затраты и повышать экономическую эффективность бизнеса, но и уменьшать воздействие на окружающую среду за счет сокращения потребления энергии и связанных с ним выбросов. Для достижения этих целей Компания реализует комплекс мероприятий по повышению энергоэффективности на своих предприятиях, включая обновление и замену оборудования, оптимизацию производственных процессов и модернизацию систем освещения.

Ключевые результаты

150 234 **ТДж** общее потребление энергии предприятиями

33,1 **ГДж/тн** энергоемкость производства стали

236 **ТДж** потребление топлива из возобновляемых источников

89,3 **млн рублей** эффект от реализации мероприятий по повышению энергоэффективности

Ключевые события

- Была продолжена программа модернизации освещения на предприятиях Группы

Глобальные цели в области устойчивого развития



Подход к управлению

GRI 3-3

Горнодобывающее и металлургическое производство относится к наиболее энергоемким отраслям промышленности, что делает управление топливно-энергетическими ресурсами одним из ключевых операционных вопросов для Группы «Мечел». Непрерывность энергоснабжения напрямую определяет стабильность работы производственных активов, а снижение удельного потребления ресурсов ведет к сокращению затрат и уменьшению экологической нагрузки. Рациональное использование энергии и системная работа по энергосбережению закреплены в корпоративной энергетической политике в качестве базовых принципов.

Политика охватывает три основных направления:

- повышение энергоэффективности технологических процессов за счет совершенствования управления и внедрения технических решений;
- снижение объема выбросов и иного загрязнения, связанного с потреблением топливно-энергетических ресурсов;
- развитие системы управления энергосбережением в соответствии с требованиями стандарта ISO 50001:2011 и Федерального закона №261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности».

Энергетическая результативность

На всех предприятиях Группы ведется ежегодный учет выработанной и потребленной энергии с учетом масштабов и разнообразия использования топливно-энергетических ресурсов. В 2025 году относительно 2024 года выработка электроэнергии увеличилась на 4%, потребление топлива из невозобновляемых источников снизилось на 4,7%. Это связано в первую очередь с сокращением выпуска промышленной продукции.

Всего было потреблено 150 234 ТДж, что на 5,6% меньше показателей прошлого года. Снижение потребления энергии связано в первую очередь с сокращением объема производства промышленной продукции. Из них 146 619 ТДж потребленной энергии было направлено из невозобновляемых источников и 236 ТДж — из возобновляемых. Доля энергии, потребленной из возобновляемых источников, в 2025 году снизилась на 13% по сравнению с прошлым отчетным периодом. При этом 27 624 ТДж тепловой и электрической энергии было сгенерировано собственными мощностями, 13 738 ТДж закуплено у сторонних поставщиков, а сторонним потребителям было отпущено 10 360 ТДж сгенерированной энергии.

GRI 302-3

Энергоемкость предприятий Группы «Мечел», ГДж/т



В 2025 году энергоемкость добычи угля увечилась на 20% по сравнению с предыдущим годом. Это связано с тем, что в отчетном периоде объемы энергопотребления снизились менее значительно, чем объемы добычи: на 20% и 33% соответственно. Снижение объемов добычи угля было обусловлено, в частности, временной приостановкой работы участков, добыча на которых в отдельные периоды была экономически нерентабельной. При этом значительная часть энергопотребления является постоянной и связана с обеспечением функционирования шахт, обогатительных фабрик , разрезов и других производственных объектов независимо от объемов добычи.

Баланс потребления энергии в Группе, ТДж

Показатель	2022	2023	2024	2025
1. Потребление топлива, в т.ч.:	**159 829**	**162 378**	**154 131**	**146 855**
Из невозобновляемых источников:	159 622	162 140	153 861	145 619
Природный газ	65 730	67 460	66 284	63 716
Коксовый газ, образованный в производственных процессах	17 022	17 832	15 827	14 783
Доменный газ, образованный в производственных процессах	20 142	20 905	19 623	19 639
Мазут	484	875	1 466	495
Уголь	89 824	89 801	81 095	78 539
Кокс (полукокс) сторонних поставщиков	137	114	99	2
Дизельное топливо	3 392	3 834	4 861	3 813
Бензин автомобильный	55	56	56	54
Из возобновляемых источников:	207	238	270	236
Прочие виды топлива	207	238	270	236
2. Потребление энергии (со стороны), в т.ч.:	**14 333**	**13 345**	**13 986**	**13 738**
Электроэнергии	12 581	11 499	12 157	11 980
Тепловой энергии	1 752	1 846	1 829	1 758
3. Отпуск произведенной энергии (на сторону), в т.ч.:	**10 696**	**9 419**	**9 007**	**10 360**
Электроэнергии	3 729	2 858	2 303	4 644
Тепловой энергии	6 967	6 561	6 704	5 716
Потребление энергии (всего): (1)+(2)-(3)	**163 466**	**166 304**	**159 110**	**150 234**

Повышение энергоэффективности

Программы энергосбережения реализуются на предприятиях Группы на плановой основе: ежегодно формируются планы экономии энергоресурсов, а в состав мероприятий включаются в том числе предложения сотрудников, поступающие в порядке, установленном Регламентом инвестиционной деятельности и Положениями о подаче предложений по улучшению. В 2025 году объем целевого финансирования проектов по повышению энергоэффективности и оптимизации издержек составил 14,9 млн рублей. Фактическая экономия от реализованных мероприятий — 89,3 млн рублей.

В 2025 году было реализовано 46 мероприятий по сокращению энергопотребления, в частности была произведена замена более 2,5 тысячи светильников на светодиодное освещение.

89,3 **млн рублей** составил экономический эффект за 2025 год от реализованных мероприятий по энергоэффективности

GRI 302-4

Сокращение энергопотребления в 2025 году в сравнении с 2024 годом, ГДж



Основные реализованные программы

На предприятиях Компании проводятся различные мероприятия по повышению энергоэффективности, которые направлены на модернизацию и замену оборудования. В отчетном периоде разработана программа повышения энергоэффективности на 2025–2027 годы на ПАО «Кузбассэнергосбыт». Также в ООО «Мечел-Кокс» продолжена реконструкция комплекса коксовых батарей №1–2.

В ООО «БЗФ» с 2018 года реализуется программа снижения удельного расхода электроэнергии на технологические нужды. Основными направлениями программы являются оптимизация состава шихты и используемого сырья, совершенствование режимов работы рудовосстановительных печей (в частности, исключение использования тугоплавкого кварцита), ремонт и модернизация оборудования, а также сокращение технологических потерь и внеплановых простоев.

Итоги программы сокращения издержек в 2025 году

35 050	6 955	465 607
тыс. кВт*ч	**тыс. м³**	**ГДж**
Суммарный объем сэкономленной электроэнергии	Суммарный объем сокращения потребления природного газа	Общая экономия энергоресурсов

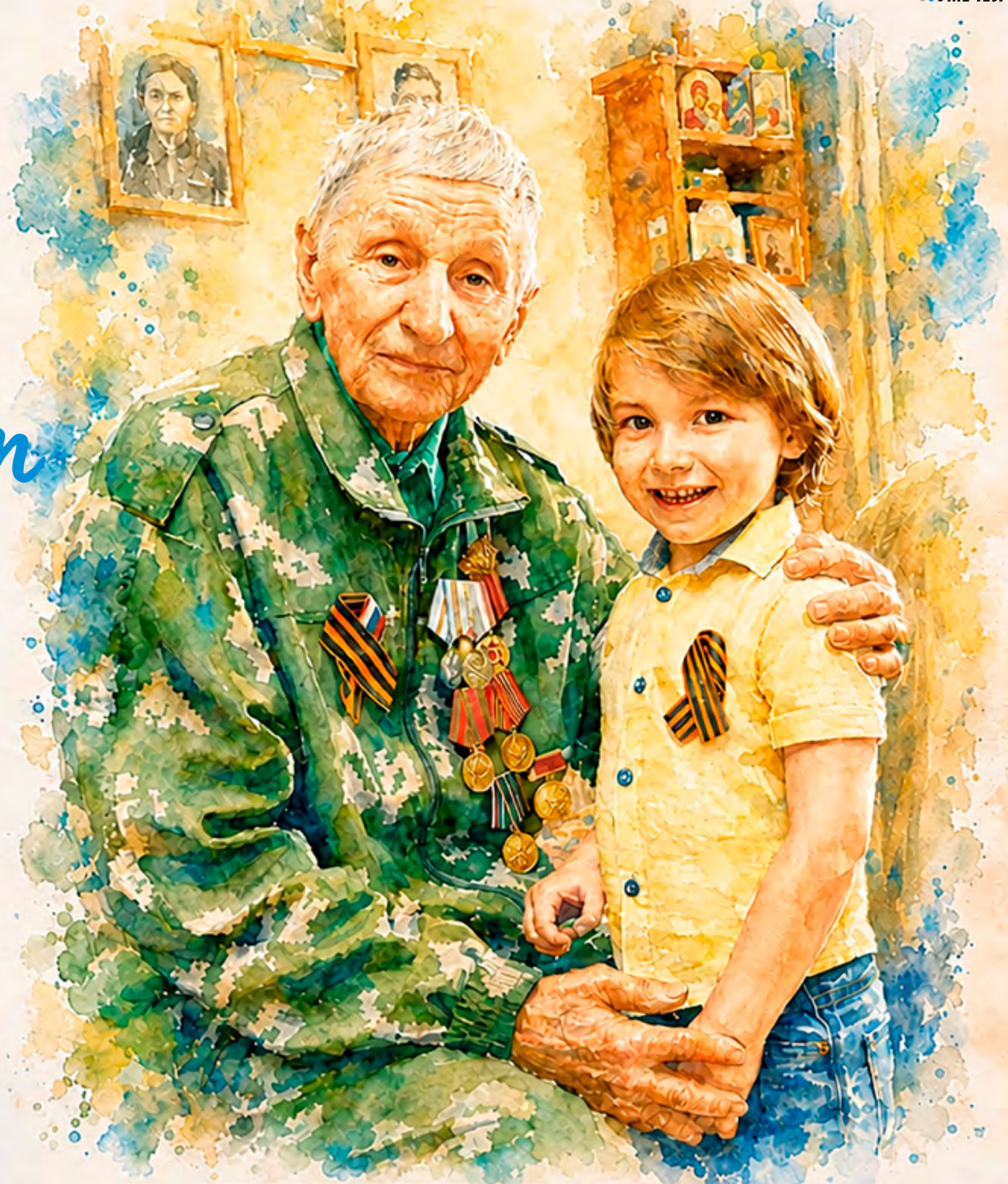
В отчетном году была продолжена программа по модернизации осветительных приборов на производственных площадках. Всего было заменено 2 602 ртутных и люминесцентных светильника на светодиодные.

Планы на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Продолжение реализации программы по модернизации осветительных приборов на производственных площадках;
- Планируется реализовать 60 мероприятий по сокращению энергопотребления с годовым эффектом более 500 млн рублей;
- Подготовка и реализация проекта по модернизации автоматизированной информационно-измерительной системы коммерческого учета электроэнергии (АИИС КЭУ) с целью оптимизации затрат посредством автоматического сбора данных в реальном времени, исключения «малых» точек поставки и точного почасового учета электроэнергии (ООО «БЗФ»);
- Снижение объемов потребления тепловых ресурсов в офисных зданиях ПАО «Кузбассэнергосбыт» за счет реконструкции теплоснабжения административного здания;
- Реконструкция оборудования химводоочистки с заменой загрузки фильтров сульфоугля на ионообменную смолу ТОКЕМ-100 на Белорецком филиале ООО «Мечел-Энерго».



Социальный аспект



- Охрана труда и промышленная безопасность
- Сотрудники «Мечела»
- Развитие регионов присутствия
- Соблюдение прав человека

Охрана труда и промышленная безопасность

«Мечел» работает в отраслях с повышенным уровнем производственных рисков, что делает охрану труда и промышленную безопасность одним из главных стратегических приоритетов Компании. В рамках этого направления выстроена система идентификации и оценки рисков, действует многоуровневый контроль условий труда, регулярно проводятся обучение и противоаварийные тренировки, а показатель травматизма LTIFR[1] включен в КПЭ[2] менеджмента.

Ключевые результаты

100%
сотрудников охвачены системой управления охраны труда

1,05 **LTIFR-коэффициент**
частоты травм с временной потерей трудоспособности

24,9
тыс. сотрудников
прошли обучение в области ОТиПБ

Ключевые события

- Запуск портала для тестирования и проведения инструктажей по безопасности дорожного движения для водительского состава
- Разработка и внедрение схем слепых зон для БелАЗов и тракторно-бульдозерной техники

Глобальные цели в области устойчивого развития



Национальные проекты России



[1] LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) — показатель, отражающий соотношение количества случаев потери трудового времени и общего количества отработанного времени в организации за отчетный период, нормированное на 1 млн человеко-часов, и позволяющий оценить, насколько безопасно рабочее место для сотрудников.
[2] КПЭ — ключевые показатели эффективности.



Подход к управлению

GRI 3-3, 403-7

Металлургическое и горнодобывающее производство сопряжено с повышенными рисками для жизни и здоровья людей. «Мечел» осознает эту специфику и выстраивает работу в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ) для предотвращения и минимизации возможного вреда здоровью наших сотрудников и работников подрядных организаций. Мы считаем, что любой несчастный случай, авария или профессиональное заболевание могут и должны быть предотвращены.

Ключевые направления в ОТиПБ

- Формирование безопасной производственной среды
- Создание безопасных и комфортных условий труда для каждого сотрудника
- Снижение производственного травматизма вплоть до полного его исключения

Управление в области ОТиПБ выстроено по линейной организационной структуре, охватывающей как ПАО «Мечел», так и все предприятия Группы. Ответственность за соблюдение требований ОТиПБ распределена на всех уровнях управления: от высшего руководства до каждого работника на производственной площадке.

GRI 403-1

Структура функционального управления по вопросам охраны труда и промышленной безопасности



Предприятия Группы ведут деятельность в строгом соответствии с требованиями в области охраны труда и промышленной безопасности, установленными российским законодательством и внутренними корпоративными стандартами. Нормативную основу составляют Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», а также ГОСТ 12.0.230-2007, регламентирующий общие требования к системам управления охраной труда. На отдельных предприятиях Группы также внедрены международные стандарты управления охраной здоровья и безопасностью труда. Так, на ПАО «ЧМК» действует система менеджмента ISO 45001:2018. Политика по охране труда и Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) являются главными внутренними нормативными документами в области управления ОТиПБ и закрепляют приверженность Компании созданию безопасных условий труда и формированию культуры безопасного поведения на производстве.



GRI 403-1, 403-8

Количество работников Компании, охваченных системой менеджмента в области ОТиПБ[1]

	2023		2024		2025	
	чел.	доля	чел.	доля	чел.	доля
Количество человек, охваченных системой управления ОТиПБ, в т. ч.:	46 944	100%	45 681	100%	44 496	100%
• прошедшей процедуру внутреннего и независимого аудита	11 564	23%	10 687	23%	11 842	27%

[1] Информация по количеству работников подрядных организаций, прошедших процедуру внутреннего аудита и процедуру независимого аудита, не консолидировалась в отчетном периоде.

Наряду с контролем соблюдения регламентирующих документов Компания развивает культуру безопасности, повышает компетенции руководителей, сотрудников и подрядчиков, а также внедряет технические решения, направленные на минимизацию производственных рисков. Для поддержания постоянной осведомленности персонала используются информационные материалы, такие как плакаты и стенды с актуальными данными о травматизме, размещенные на производственных площадках, а также информационные рассылки с инструкциями по предотвращению подобных инцидентов в будущем.

Культура безопасности

Для обеспечения безопасности труда Компания реализует комплекс мер, направленных на создание безопасной производственной среды и воспитание культуры личной ответственности в области ОТиПБ у всего персонала, включая:

- Выявление потенциальных источников опасности на производстве
- Оценка профессиональных рисков и определение методов управления ими
- Анализ причин и последствий несчастных случаев в целях предотвращения повторных инцидентов
- Разработка, внедрение и регулярный пересмотр Политики и целей в области ОТиПБ
- Проведение консультаций с сотрудниками при любых изменениях в производственных процессах и условиях труда, способных повлиять на их безопасность и здоровье

Для поддержания высокого уровня культуры безопасности на заседаниях Правления ПАО «Мечел» ежегодно обсуждаются ключевые вопросы этого направления. В 2025 году особое внимание было уделено теме снижения травматизма на предприятиях.

Принятые на уровне Правления решения получают практическое воплощение через работу Комиссии по охране труда. Комиссия обеспечивает взаимодействие между работодателем, сотрудниками и профсоюзными организациями. Комиссия формируется на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзов и работает в соответствии с утвержденным Положением. В круг задач Комиссии входят:

- рассмотрение предложений сотрудников по улучшению условий труда и разработка мер по их реализации;
- организация обучения в сфере охраны труда и проверка знаний персонала;
- проведение регулярных проверок условий труда и подготовка рекомендаций для работодателя по их совершенствованию;
- информирование работников о проводимых мероприятиях, действующих нормативах и требованиях к средствам индивидуальной защиты;
- организация обязательных медицинских осмотров персонала;
- координация системы питания сотрудников с учетом специфики их трудовой деятельности;
- рассмотрение вопросов финансирования программ охраны труда и социального страхования;
- содействие внедрению современных технологий и оборудования, повышающих безопасность рабочей среды;
- актуализация локальных нормативных актов в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством и корпоративными стандартами.



GRI 403-4, 403-5

Для нас важно, чтобы каждый сотрудник был ознакомлен с правилами и основополагающими принципами в области охраны труда и промышленной безопасности. Все новые сотрудники Группы проходят обучение по охране труда при трудоустройстве. В дальнейшем «Мечел» поддерживает осведомленность персонала через регулярные информационные рассылки с разбором случаев травматизма, чтобы каждый работник понимал реальные риски и знал, как их избежать.

Наряду с обучением важную роль в системе культуры безопасности играет возможность каждого сотрудника сообщить о нарушениях или небезопасных условиях труда. При обнаружении условий труда, не отвечающих требованиям безопасности, сотрудники могут обратиться к своему непосредственному руководителю, в службу охраны труда предприятия, профсоюз или на горячую линию. Оперативное информирование позволяет своевременно устранить источник опасности и не допустить развития инцидента.

Подробнее о работе горячей линии можно прочитать в разделе «Деловая этика и противодействие коррупции», стр. 124

Риски в области охраны труда и промышленной безопасности

GRI 403-2

В соответствии с требованиями российского законодательства в Компании на регулярной основе проводится оценка производственных и профессиональных рисков. Рабочие места проверяются не реже одного раза в квартал; комплексный анализ рисков по всем процессам деятельности осуществляется не реже одного раза в пять лет.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ РИСКОВ:

- события, включенные в перечень возможных инцидентов и аварий;
- технологические процессы, для которых отсутствует утвержденная техническая документация;
- работы, выполняемые при изменении горно-геологических и гидротехнических условий;
- работы, предполагающие существенные изменения в технологии их проведения;
- рабочие места, отнесенные по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) к вредным или опасным, для которых в отчете СОУТ не определены рекомендуемые меры по улучшению условий труда.

ВНЕПЛАНОВАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ РИСКОВ:

- возникновение аварий, инцидентов, несчастных случаев или профессиональных заболеваний;
- замена технических устройств либо изменения в операционной деятельности;
- получение предписаний от надзорных органов;
- изменение требований законодательства.

Текущая работа по минимизации производственных рисков включает:

- оценку уровня культуры безопасности через проведение аудитов;
- анализ опасных и вредных производственных факторов;
- формирование матрицы рисков;
- разработку индивидуальных карт профессиональных рисков для каждого рабочего места;
- обучение сотрудников и их вовлечение в процессы оценки рисков;
- непрерывный мониторинг рисков на рабочих местах;
- реализацию корректирующих мер;
- контроль функционирования системы управления профессиональными рисками.

Качество перечисленных процессов обеспечивается за счет применения стандартизированных подходов к идентификации опасностей, разработки локальных нормативных актов и формирования корректирующих мер. Сотрудники в обязательном порядке информируются об обновлениях в результатах оценки рисков на своих рабочих местах, а также о новых мерах по снижению рисков, связанных с охраной труда.



GRI 403-2

Мероприятия, направленные на обеспечение безопасности персонала на производственных площадках

Мероприятия	Предотвращаемые риски
1. Регулярные профилактические медицинские осмотры работников, а также проведение медицинского осмотра перед началом рабочей смены на опасных производствах.	
2. Обеспечение работников всеми видами СИЗ и специальной униформой.	
3. Проведение оценки управления профессиональными рисками.	
4. Обучение сотрудников и повышение осведомленности о соблюдении мер безопасности на производстве.	
5. Повышение культуры безопасности труда.	
6. Разработка соответствующих локальных нормативных актов.	
7. Информирование работников о действующих законах и нормативных правовых актах по охране труда.	
8. Своевременное профильное обучение руководителей и специалистов.	
9. Обеспечение безопасности технологических процессов и производственного оборудования.	
10. Повсеместное внедрение систем обнаружения и тушения пожаров, их своевременный технический осмотр и замена.	
11. Учет и анализ состояния производственного травматизма, расследование несчастных случаев.	
12. Профилактика производственного травматизма и профессиональных заболеваний.	
13. Совершенствование системы управления ОТиПБ.	
14. Производственный контроль и регулярная оценка условий труда.	

Условные обозначения:

- Риск появления профзаболеваний
- Риск травмирования работников
- Риск возникновения инцидентов и аварий
- Риск повторных несчастных случаев
- Риск получения штрафов
- Риск влияния вредных производственных факторов



Обучение сотрудников в области охраны труда

24 880 **сотрудников** Компании прошли обучение в области ОТиПБ в 2025 году

GRI 403-5

Уровень знаний и практических компетенций персонала является одним из ключевых факторов обеспечения безопасных условий труда. В соответствии с требованиями законодательства «Мечел» на регулярной основе проводит обучение и повышение квалификации руководителей, специалистов и рядовых сотрудников в области охраны труда, пожарной и промышленной безопасности. Все работники проходят обязательные инструктажи: вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой. При трудоустройстве каждый новый сотрудник проходит инструктаж по вопросам ОТиПБ и подтверждает свое ознакомление с установленными правилами и нормами. Обучающие программы дополнены разделами, посвященными правам работников, что способствует формированию культуры взаимного уважения и ответственного отношения к безопасности.

Плановое обучение по охране труда охватывает следующие программы:

- «А» — общие вопросы охраны труда и основы безопасности на рабочем месте;
- «Б» — безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и опасных производственных факторов;
- «В» — безопасные методы выполнения работ повышенной опасности;
- оказание первой помощи — один раз в три года.

Внеплановое обучение проводится при введении в эксплуатацию нового оборудования, а также при выявлении пробелов в подготовке персонала. Программы разработаны с учетом законодательных требований и включают инструкции по безопасной организации работ, алгоритмы первой помощи и правила применения средств индивидуальной и коллективной защиты. Каждый сотрудник получает информацию о рисках и опасностях, характерных для его рабочего места. К проведению обучения привлекаются как внутренние специалисты Группы, так и внешние эксперты. Усвоение материала проверяется через систему контроля знаний.





Мероприятия, способствующие развитию культуры безопасности

Предприятия Группы «Мечел» проводят обучение в области ОТиПБ, используя самые разные форматы: от практических полигонов и тренажеров до командных интеллектуальных состязаний.

Учебно-тренировочный полигон на «Ижстали»

На заводе «Ижсталь» введен в эксплуатацию учебно-тренировочный полигон для отработки навыков безопасной работы на высоте и в замкнутых пространствах. Этот многофункциональный комплекс воспроизводит реальные производственные ситуации: подъем по вертикальным лестницам, спуск в колодцы, перемещение по конструкциям с самостраховкой и эвакуацию пострадавшего.

Курс оказания первой помощи на ЧМК

На Челябинском металлургическом комбинате на регулярной основе проводится обучение всех сотрудников навыкам оказания первой помощи. Обучение проходят как новые работники, так и опытные специалисты. Восьмичасовой курс включает теоретическую и практическую части. Участники отрабатывают на тренажере-манекене сердечно-легочную реанимацию, помощь при потере сознания, кровотечениях, ожогах, отравлениях и других неотложных состояниях.

Брейн-ринг «За безопасный труд!» в «Южном Кузбассе»

На «Южном Кузбассе» ко Всемирному дню охраны труда был организован брейн-ринг «За безопасный труд!». Это мероприятие объединило 15 команд, состоящих из сотрудников подразделений предприятия, а также студентов и школьников. Участники в игровой форме отвечали на вопросы по охране труда, выявляли нарушения требований безопасности в видеосюжетах и демонстрировали знания по оказанию первой помощи.

На предприятиях подземной угледобычи, где риски особенно высоки, контролю знаний по ОТиПБ уделяется особое внимание. Так, на шахтах «Южного Кузбасса» действует автоматизированная система контроля знаний с использованием специальных терминалов, которая является обязательной для всех работников подземной угледобычи. Перед началом смены каждый сотрудник проходит тестирование: при неверных ответах он направляется на внеплановый инструктаж и получает дополнительную попытку. Если тестирование не пройдено и после инструктажа, работник отстраняется от смены для самостоятельного изучения материала с назначением даты пересдачи. При повторном непрохождении тестирования информация передается руководителю для принятия решения о судьбе сотрудника.

Охрана труда и здоровья

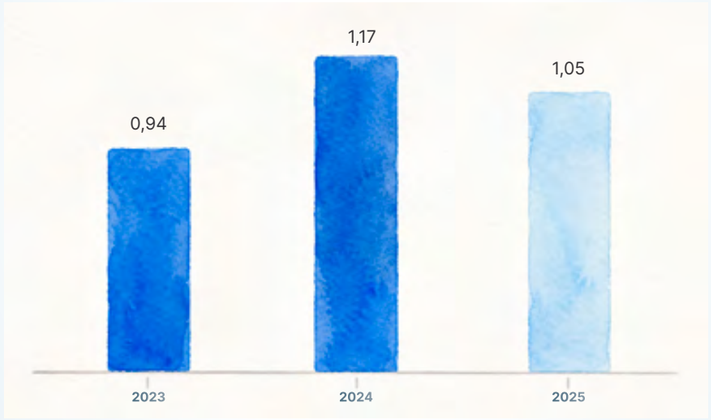
Производственный травматизм

В «Мечеле» на производствах выстроена централизованная система контроля за происшествиями, авариями и несчастными случаями. Она обеспечивает оперативное отслеживание динамики ключевых показателей и позволяет своевременно принимать управленческие решения, включая внедрение профилактических мер для снижения производственных рисков.

Для оценки состояния охраны труда Компания использует ряд индикаторов. Одним из ключевых среди них является коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности (LTIFR), который включен в систему ключевых показателей эффективности (КПЭ) менеджмента. В 2025 году удалось достичь снижения LTIFR на 10% (до 1,05), что демонстрирует ответственный подход Компании к минимизации уровня травматизма на предприятиях и обеспечению безопасности.

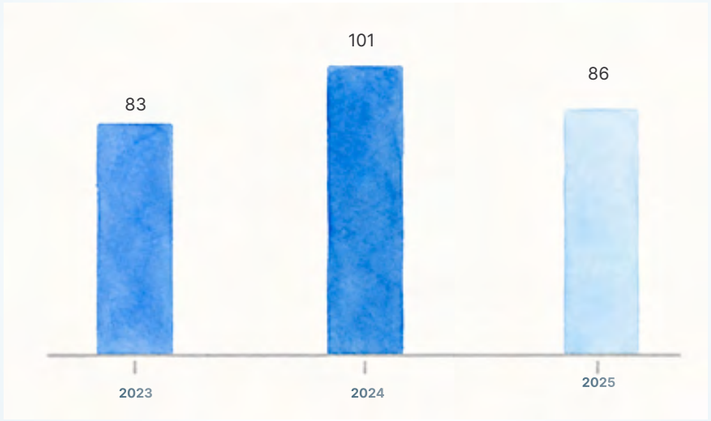
GRI 403-9

Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR)



GRI 403-9

Сотрудники, получившие производственные травмы, чел.



GRI 403-2

Компания открыто демонстрирует данные о производственном травматизме, рассматривая прозрачность как неотъемлемый элемент ответственного управления в области ОТиПБ. В 2025 году было зафиксировано 86 случаев травматизма, из которых 71 случай был легким, восемь — тяжелыми и семь — со смертельным исходом. Основными причинами полученных травм стали невнимательность, поспешность работников при выполнении должностных обязанностей и при передвижении, а также недочеты в организации работ. По каждому зафиксированному инциденту было проведено расследование для установления его причин. По итогам расследований реализован комплекс профилактических мер, направленных на недопущение повторения подобных ситуаций, в том числе мероприятия, направленные на снижение травматизма с распределением по видам происшествий (падение при разности уровней высот, падение на одном уровне, воздействие движущихся, разлетающихся и вращающихся предметов и деталей, воздействие электрического тока и др.). Сведения о причинах инцидентов и принятых корректирующих мерах были направлены во все подразделения Группы для информирования сотрудников и снижения вероятности аналогичных происшествий в будущем.



Несмотря на работу по снижению производственных рисков, отчетный период не обошелся без трагических инцидентов. В 2025 году было зафиксировано семь случаев травматизма со смертельным исходом среди сотрудников Компании. Для недопущения в будущем подобных случаев травматизма были проведены внеплановые инструктажи для персонала и ознакомление с инструкциями по охране труда. Также была организована внеочередная проверка знаний требований охраны труда и разработана дополнительная техническая документация. Среди сотрудников подрядных организаций смертельных случаев зафиксировано не было.

GRI 403-9

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



Обеспечение средствами индивидуальной защиты

С учетом специфики производственной деятельности Группы обеспечение промышленной безопасности предполагает не только организационные меры, но и надлежащее оснащение сотрудников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Повышенные требования к защитному снаряжению предъявляются на рабочих местах, где существует риск воздействия опасных и вредных производственных факторов, в том числе:

- при работе в подземных условиях;
- при обслуживании и эксплуатации металлургического оборудования и крупногабаритного самоходного транспорта;
- при выполнении работ в экстремальных климатических условиях и иных аналогичных видах деятельности.

Безопасность при управлении транспортными средствами и специализированным оборудованием

Значительная часть производственных процессов Группы реализуется с использованием тяжелой и крупногабаритной техники: самосвалов, бульдозеров, горнодобывающего оборудования и другой специализированной техники. Управление таким оборудованием сопряжено с повышенными рисками, что требует особого внимания к безопасности управления и к техническому обслуживанию. Для минимизации инцидентов, связанных с эксплуатацией технического оборудования и транспорта, «Мечел» реализует комплекс превентивных мер.

В 2025 году для обеспечения безопасности работы с оборудованием и транспортными средствами, а также повышения эффективности проведения обслуживания и ремонтных работ на предприятиях Группы были разработаны технологические карты по техническому обслуживанию, регламентированы и стандартизированы операции по использованию материалов и требования к квалификации персонала. Дополнительно были внедрены чек-листы контроля проверок техобслуживания и запущен процесс автоматизации планирования ТО оборудования и машин, заказа ТО, подтверждения выполнения ТО и регистрации выявленных дефектов.

Обучение и информирование рабочих в части управления техникой подкреплены системой регулярного контроля и профилактической работой непосредственно на производственных площадках. Компания осуществляет еженедельный контроль транспортных средств в соответствии с регламентом движения и эксплуатации, мониторинг соблюдения скоростного режима, регулярные проверки технического состояния транспорта, разрешительной документации, соблюдения ПДД и инструкций по охране труда, а также состояния автодорог на горных отводах и дорогах общего пользования. Профилактическая работа с водителями ведется в том числе с привлечением сотрудников Госавтоинспекции МВД России.



Допуск работников к управлению транспортными средствами строго регламентирован и предполагает выполнение ряда обязательных требований. Все водители проходят обучение и проверку знаний правил дорожного движения (ПДД) и инструкций по охране труда по программе «Обучение водителей автотранспортных организаций безопасности дорожного движения», а также обязательные стажировки. Для тяжеловесных и крупногабаритных транспортных средств оформляются специальные разрешения на движение по автомобильным дорогам и обеспечивается полный комплекс мер безопасности при их эксплуатации.

Система спутникового мониторинга автотранспорта

На предприятии «Ижсталь» по инициативе начальника отделения автомобильного транспорта весь автотранспорт завода был оборудован системой спутникового мониторинга. Это позволило значительно снизить аварийность автотранспорта. «Мечел» высоко ценит инициативность своих работников, и за свой вклад в безопасность использования автотранспорта начальника отделения автомобильного транспорта стал призером номинации «Навигатор успеха» в конкурсе «Человек года».

Подробнее об инновационных и технологических решениях на предприятиях Группы можно прочитать в разделе «Цифровизация и информационная безопасность», стр. 137



Обучение безопасному взаимодействию с тяжелой техникой

В отчетном году два предприятия Группы реализовали практико-ориентированные программы обучения, направленные на снижение рисков при эксплуатации тяжелой техники.

В «Якутугле» тренинг по взаимодействию с большегрузными карьерными самосвалами прошли более 200 сотрудников автотранспортной службы. Ключевым элементом обучения стала возможность лично оценить слепые зоны БелАЗов из кабины автомобиля. В роли наставников выступили опытные водители большегрузной техники предприятия.

На «Южном Кузбассе» специалисты автотранспортной службы освоили недельный курс повышения квалификации по эксплуатации и обслуживанию бульдозеров «Четра», организованный заводом-изготовителем. Программа охватила устройство техники, диагностику неисправностей и правила безопасной работы в различных условиях.

В 2025 году Компания усилила цифровую составляющую системы подготовки водительского состава. Был введен в эксплуатацию специализированный портал для проведения инструктажей и тестирования водительского состава по безопасности дорожного движения. Платформа используется как для ежегодного обучения, так и для внепланового инструктажа в случае ДТП или нарушений ПДД и включает обязательную проверку знаний по итогам каждого инструктажа.

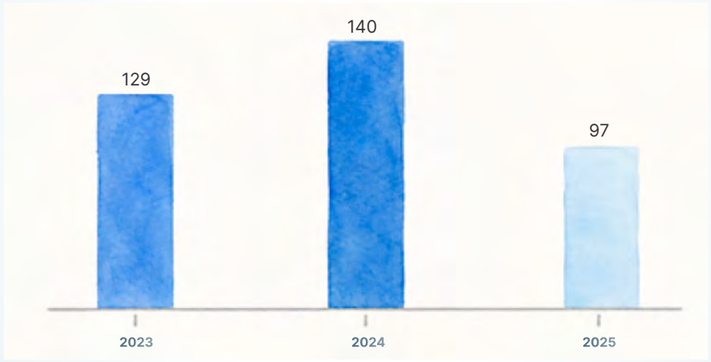
Отдельное внимание уделено одному из значимых факторов риска при управлении тяжелой техникой — ограниченной видимости. Для повышения осведомленности водителей о зонах ограниченной видимости были разработаны и внедрены схемы слепых зон для БелАЗов и тракторно-бульдозерной техники. Схемы продемонстрированы всему водительскому составу в ходе практических занятий и размещены непосредственно в кабинах транспортных средств.

Профессиональная заболеваемость

Работа в горнодобывающей и металлургической отраслях связана с воздействием вредных производственных факторов. Эти факторы создают риски развития профессиональных заболеваний. «Мечел» уделяет особое внимание этим рискам и применяет меры по защите здоровья сотрудников, включая раннюю диагностику, лечение и профилактику заболеваний. Дополнительно Компания развивает систему корпоративного здравоохранения.

GRI 403-10

Количество случаев профессиональных заболеваний (впервые выявленные случаи)



К наиболее распространенным профессиональным заболеваниям относятся:

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

GRI 403-7

Основной причиной появления и развития профессиональных заболеваний является длительное воздействие вредных факторов (шума, пыли, вибрации и других) на организм работника при выполнении технологических операций. В целях предупреждения появления профессиональных заболеваний в отчетном периоде работники были обеспечены дополнительными средствами индивидуальной защиты, им были добавлены дополнительные перерывы в течение рабочей смены, а также усовершенствованы технологические процессы. Для ранней диагностики и своевременного оказания медицинской помощи в Компании проводится мониторинг здоровья работников на уровне подразделений, предприятий и Группы в целом.

GRI 403-3, 403-6

Основным инструментом ранней диагностики заболеваний служит система медицинского контроля. На всех предприятиях на регулярной основе проводятся плановые медицинские осмотры. При выявлении отклонений сотрудники получают направления на дополнительную диагностику, а также на лечение и реабилитацию в санаторно-курортных учреждениях. Для работников опасных производственных объектов предусмотрен обязательный медицинский контроль до начала смены.

Помимо медицинского контроля, Компания обеспечивает сотрудникам доступ к широкому спектру медицинских услуг в рамках программы добровольного медицинского страхования (ДМС). ДМС включает консультации профильных специалистов, диагностику на современном оборудовании, назначенное врачом лечение и льготное приобретение лекарственных препаратов. Программа ДМС способствует укреплению здоровья персонала и повышению общего уровня его благополучия.

Подробнее о программе ДМС можно прочитать в разделе «Сотрудники «Мечела», стр. 66

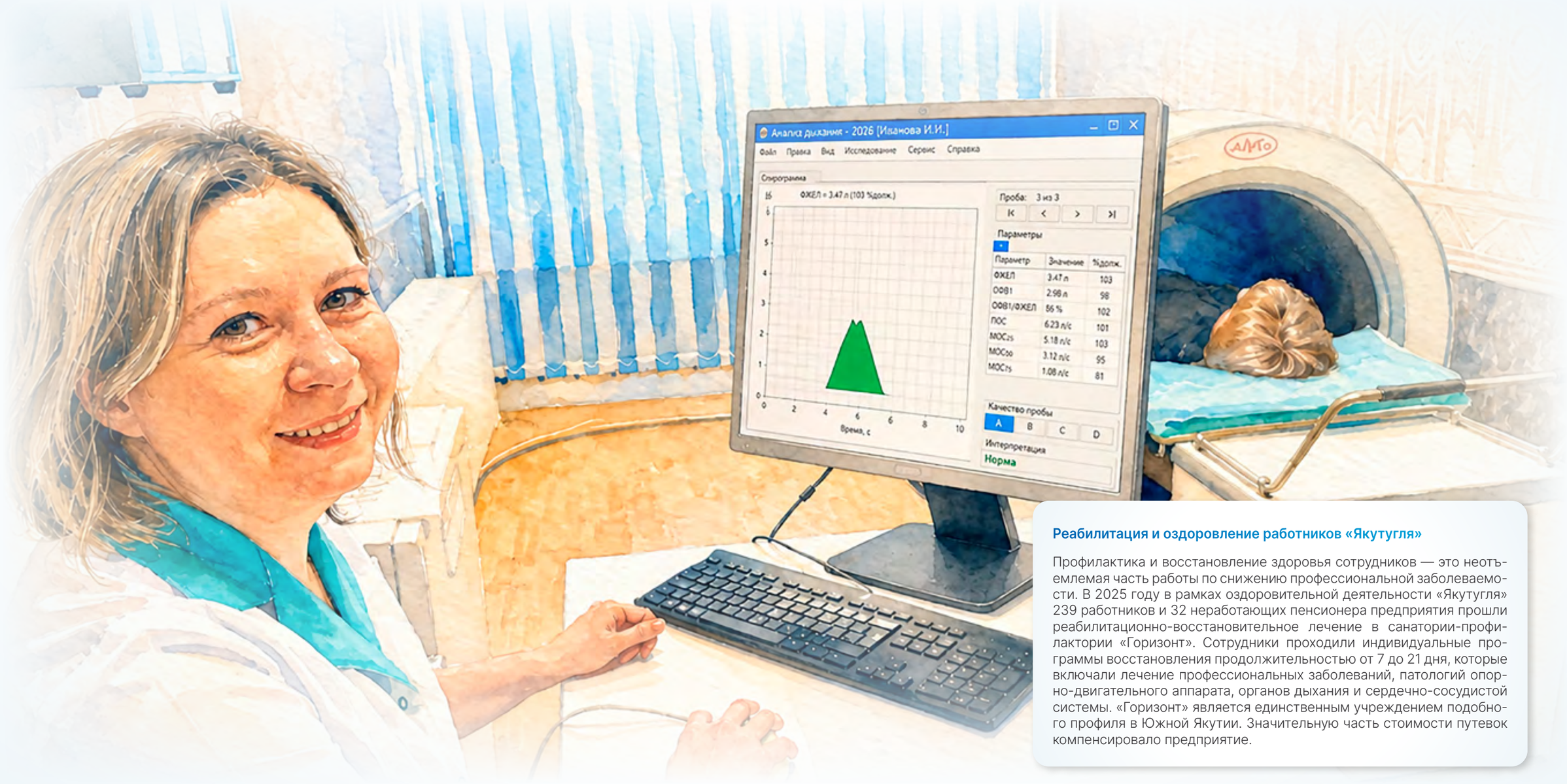
Диспансеризация и медицинский контроль здоровья сотрудников

Для профилактики профессиональных заболеваний среди сотрудников Компания проводит регулярный контроль их состояния здоровья. В отчетном году несколько предприятий провели медицинские обследования персонала.

Например, на «Уральской кузнице» за четыре месяца диспансеризацию прошли более 900 сотрудников. Обследования проводились как в плановом порядке по месту жительства, так и в выездном формате: мобильные медицинские бригады работали непосредственно на производственных площадках в Чебаркуле и Челябинске. Программа включала осмотр терапевта, электрокардиографию (ЭКГ), общий анализ крови, флюорографию, маммографию для женщин старше 40 лет, а также скрининг на ранние признаки онкологических заболеваний.

На Белорецком металлургическом комбинате ежегодный профессиональный медосмотр охватил около 3,2 тыс. работников и прошел в два этапа. Специалисты передвижного медицинского комплекса работали непосредственно на территории завода. В зависимости от специфики трудовой деятельности работники проходили осмотры у профпатолога, терапевта, невропатолога и других специалистов, а также делали спирографию, аудиометрию и электроэнцефалографию (ЭЭГ). При выявлении отклонений сотрудники направлялись на дополнительную диагностику, лечение или санаторно-курортную





Реабилитация и оздоровление работников «Якутугля»

Профилактика и восстановление здоровья сотрудников — это неотъемлемая часть работы по снижению профессиональной заболеваемости. В 2025 году в рамках оздоровительной деятельности «Якутугля» 239 работников и 32 неработающих пенсионера предприятия прошли реабилитационно-восстановительное лечение в санатории-профилактории «Горизонт». Сотрудники проходили индивидуальные программы восстановления продолжительностью от 7 до 21 дня, которые включали лечение профессиональных заболеваний, патологий опорно-двигательного аппарата, органов дыхания и сердечно-сосудистой системы. «Горизонт» является единственным учреждением подобного профиля в Южной Якутии. Значительную часть стоимости путевок компенсировало предприятие.

Промышленная безопасность и готовность к чрезвычайным ситуациям

«Мечел» укрепляет систему комплексной безопасности на всех производственных площадках. Управление промышленной безопасностью выстроено в строгом соответствии с российским законодательством и ориентировано прежде всего на предупреждение аварий и инцидентов. Координацию этой работы осуществляет Управление пожарной и промышленной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, мобилизационной подготовки ПАО «Мечел».

Готовность к чрезвычайным ситуациям

Все предприятия Группы оснащены современным аварийно-спасательным оборудованием, необходимым для оперативного реагирования на чрезвычайные ситуации (ЧС) как техногенного, так и природного характера. Планы локализации и ликвидации последствий аварий актуализируются ежегодно в соответствии с требованиями российского законодательства. На регулярной основе проводятся противоаварийные учения, в ходе которых сотрудники отрабатывают действия при различных сценариях ЧС. На опасных производственных объектах функционируют системы оповещения, обеспечивающие как звуковое оповещение непосредственно на территории объекта, так и передачу экстренного сигнала на районный дежурный пункт МЧС. Персонал регулярно проходит совместные учения с подразделениями пожарной службы и военизированными горноспасательными частями в целях защиты жизни людей, сохранности оборудования и минимизации экологического ущерба. В отчетном периоде Группа заключила новые договоры с аварийно-спасательными службами.

В 2025 году чрезвычайных ситуаций на предприятиях Группы не зафиксировано.

Для ликвидации чрезвычайных ситуаций на всех предприятиях Группы созданы резервы финансовых и материальных ресурсов, что позволяет оперативно отреагировать и ликвидировать возможные последствия.



Учебно-тренировочные занятия на «Южном Кузбассе»

В отчетном году «Южный Кузбасс» провел серию учений, охвативших различные сценарии происшествий.

На территории автотранспортной службы была смоделирована аварийная ситуация на складе горюче-смазочных материалов: по легенде, подземный толчок спровоцировал разгерметизацию резервуара с дизельным топливом. В действие был приведен утвержденный план ликвидации аварии.

За учениями наблюдала комиссия с участием представителей МЧС России[1], Росприроднадзора, Ростехнадзора и администрации Междуреченского муниципального округа. Подобные учения проводятся на каждом складе горюче-смазочных материалов не реже одного раза в три года. В ходе масштабных совместных учений с МЧС России специалисты Компании проверили работоспособность системы оповещения, ввели в действие план гражданской обороны и провели инвентаризацию материально-технических, продовольственных и медицинских запасов. Акцент был сделан на слаженности работы штаба и четкости организационных процедур.

[1] МЧС России — Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий..



Противопожарная безопасность

Для исполнения требований Федерального закона №123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» на шести предприятиях ПАО «Мечел» созданы и функционируют пожарные части различных видов, обеспечивающие готовность к тушению возможных пожаров на охраняемых территориях. Состояние систем противопожарной защиты, включая автоматическую пожарную сигнализацию, систему оповещения и управления эвакуацией, автоматические установки пожаротушения, находится под постоянным контролем. Результаты первичных обследований, технического обслуживания, текущего ремонта и ежеквартальных испытаний регулярно документируются и анализируются.

Соревнования добровольных пожарных дружин

На «Ижстали» прошли соревнования добровольных пожарных дружин, позволившие оценить реальную готовность персонала к действиям при пожаре. Участники команд из разных подразделений завода выполняли четыре последовательных норматива: бег с ведрами воды, преодоление препятствий, тушение горящей жидкости огнетушителем и сбивание мишени струей из пожарного ствола. Победу одержала команда дочернего общества «Ижсталь-ТНП», второе и третье места с разницей в одну секунду заняли дружины цеха калиброванного проката и транспортного цеха. Подобные соревнования помогают поддерживать высокий уровень противопожарной готовности на крупном металлургическом производстве.

План на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Реализация мер по снижению количества несчастных случаев, аварий и инцидентов.

Сотрудники «Мечела»

Сотрудники «Мечела» являются самым ценным активом Группы и нашей главной силой. Для работников мы обеспечиваем безопасные и удобные рабочие места, на регулярной основе пересматриваем размер оплаты труда и социальный пакет, а также способствуем профессиональному обучению и организации досуга.

Ключевые результаты

>44,5[1] тыс. человек — численность сотрудников на конец 2025 года

92% **сотрудников** охвачены коллективными договорами

23,7% текучесть кадров

35% — доля женщин

Ключевые события

- Получила развитие программа «Мечел.Забота».
- Стандартизированы локальные нормативные акты в части оплаты труда и предоставления социальных гарантий.
- Стартовала реализация проекта подготовки рабочих-универсалов.
- Тиражирована система дистанционного обучения (iSpring Learn).
- Унифицирован подход к оплате труда и оценке КПЭ, стандартизированы внутренние документы в области управления персоналом.
- Стандартизированы подходы к празднованию юбилеев предприятий.

Глобальные цели в области устойчивого развития



Национальные проекты России





[1] В периметр данного отчета входят следующие предприятия: ООО «УК Мечел-Майнинг», ООО «УК Мечел-Транс», ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», «Ижсталь-ТНП», ЧФ ПАО «Уралкуз»,ЧФУК, АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Якутская рудная компания», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», «Мечел-Энерго» (включая все филиалы), ПАО «ЮК ГРЭС» (включая обособленное подразделение), ПАО «Кузбассэнергосбыт», ООО «Мечел-Транс», ООО «Мечел-ИнфоТех», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис», ООО «Мечел-БизнесСервис». Численность сотрудников в целом по Группе в 2025 году составила 47 746 человек.

Подход к управлению

GRI 3-3

Успех «Мечела» напрямую зависит от благополучия сотрудников, поэтому Компания последовательно инвестирует в их развитие и создание условий для профессионального роста. Система управления персоналом Группы основана на распределении полномочий между ответственными подразделениями и на постоянной актуализации внутренних регламентов в соответствии с нормами законодательства. Во всех регионах присутствия учитываются и строго соблюдаются местные нормы законодательства.

Группа «Мечел» реализует многоуровневую систему управления персоналом, которая обеспечивает согласованность стратегических решений и их реализацию на всех предприятиях и в бизнес-процессах. Ключевые стратегические решения принимаются на уровне Группы, а их адаптация и исполнение делегированы отделам по управлению персоналом на уровне дивизионов и предприятий. Высший руководящий орган, Совет директоров, утверждает долгосрочную стратегию в области кадровой политики, включая приоритеты по развитию персонала, соблюдению этических стандартов и социальной ответственности. Для детализации стратегии и контроля результатов функционирует Комитет по назначениям и вознаграждениям, оценивающий отчетность Дирекции по управлению персоналом, корректирующий планы и устанавливающий KPI для руководителей. Дирекция по управлению персоналом Группы координирует процессы подбора, обучения, мотивации, социальной поддержки и соблюдения трудового законодательства. На уровне дивизионов и предприятий департаменты по работе с персоналом определяют методологию, осуществляют контроль и реализуют стратегические решения, принятые Советом директоров. Департаменты напрямую взаимодействуют с сотрудниками, следят за соблюдением трудовых прав и обязанностей и проводят мероприятия для сотрудников.

Все предприятия Группы работают в рамках единых политик в области управления персоналом ПАО «Мечел», детализированных в локальных нормативных актах, что обеспечивает централизованное управление и гибкость исполнения, минимизируя риски нарушений и повышая эффективность кадровых решений в интересах устойчивого развития Компании и ее сотрудников.

Запуск пилотного проекта по HR-аналитике

Для обеспечения руководителей Группы «Мечел» разных уровней информацией об эффективности управления персоналом в 2025 году был запущен пилотный проект по HR-аналитике. Данный проект позволяет руководителям оперативно получать всю необходимую информацию по управлению персоналом в динамической форме, что значительно повышает результативность работы.



Основные документы в области управления персоналом:

- Политика по противодействию коррупции *(актуализировано)*
- Политика в области прав человека
- Коллективные договоры отдельных бизнес-единиц Компании
- Политика по работе с местными сообществами ПАО «Мечел»





Общий центр обслуживания (ОЦО)

В Компании основной объем функций по управлению персоналом передан в Общий центр обслуживания. ОЦО организует работу с кадровыми документами, взаимодействие с сотрудниками, подразделениями бизнес-партнеров и органами государственной власти. Это позволяет повысить эффективность и оптимизировать экономические затраты на управление персоналом за счет централизации и автоматизации процессов, применения единых стандартов и правил по работе с документами и отчетами.

Группа «Мечел» проводит ежегодную работу по развитию ОЦО, повышению качества его деятельности, совершенствованию бизнес-процессов и, как следствие, повышению производительности труда при трехстороннем взаимодействии (бизнес — ОЦО — сотрудник).

В 2025 году ОЦО обеспечивал централизованное сопровождение кадровых и административных процессов Компании. Помимо кадрового администрирования и сопровождения оплаты труда, ОЦО осуществлял администрирование социальных выплат и льгот, а также сопровождение документарных проверок и обработку запросов государственных органов власти. По сравнению с прошлым отчетным периодом количество предоставляемых услуг возросло на 11%, что составило 1,4 млн услуг. При этом производительность работы ОЦО составила 5,8 документа в час. Было уменьшено количество случаев нарушения сроков подготовки документов на 16%, что составило 8,4% от общего числа произведенных документов.

Всего в 2025 году ОЦО организовывал услуги по управлению персоналом для 57 предприятий Группы.

Автоматизация кадровых процессов

Компания автоматизирует процессы, связанные с управлением персоналом, для достижения эффективности работы и сокращения финансовых и временных издержек.

Кадровый электронный документооборот (КЭДО)

В целях соответствия российскому законодательству[1] Компания продолжила реализацию проекта по внедрению кадрового электронного документооборота, целью которого является замена бумажного кадрового документооборота электронным без использования сторонних коммерческих платформ и сервисов. Внедрение КЭДО позволяет повысить скорость получения и подписания документов работниками, оптимизировать объем документооборота, сократить затраты на бумагу, технику и другие расходные материалы. Также электронный документооборот повышает степень защиты документов от утери или порчи и способствует более оперативному сбору данных для прохождения аудитов и прочих проверок. Документооборот Компании будет осуществляться на платформе «1С:ЗУП», а подписание документов будет происходить с помощью сервиса «Госключ». В электронный вид будут переведены более 100 видов документов, участвующих более чем в 40 кадровых бизнес-процессах. В 2025 году 41 бизнес-процесс находился на стадии перевода в КЭДО и 67 видов документов переводились в электронный формат. В результате КЭДО позволит практически полностью исключить использование бумажных документов в процессах управления персоналом, что даст возможность оптимизировать финансовые и временные затраты.

[1] В рамках Федерального закона от 22.11.2021 №377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», в частности в отношении статей 22.1, 22.2 и 22.3.

Механизмы обратной связи

Группа «Мечел» поддерживает двусторонний диалог с сотрудниками, ведь доверительное взаимодействие лежит в основе благополучия сотрудников, их удовлетворенности и вовлеченности в рабочие процессы, что способствует устойчивому развитию бизнеса. Для достижения этой цели Компания развивает различные средства обратной связи. В первую очередь каждый сотрудник может непосредственно обсудить волнующие вопросы с линейным руководителем. Параллельно функционирует анонимная горячая линия, где можно оставить сообщение о сложностях, фактах нарушений или этических дилеммах без риска раскрытия личности.

Горячая линия ПАО «Мечел»
Электронная почта: sos@mechel.com.
Телефоны: +7 (495) 921-17-27, +7 (495) 221-88-88 (доб. 6-22-55)

Более подробную информацию о работе Горячей линии и о структуре запросов в 2025 году можно прочитать в разделе «Деловая этика и противодействие коррупции», стр. 124

>36,8 тыс. человек пользовались личным кабинетом в 2025 году

У сотрудников есть доступ к личному кабинету (ЛК) на цифровом портале, который является еще одним инструментом для оперативного взаимодействия с Компанией. Через этот портал работники получают доступ к актуальной информации: от новостей корпоративной жизни до деталей кадровой политики, включая правила оформления отпусков и актуальные должностные инструкции. Сервис позволяет в онлайн-режиме запрашивать документы, отслеживать открытые вакансии внутри Компании, напрямую взаимодействовать с Общим центром обслуживания и оформлять заявки на получение справок, копий трудовых договоров или расчетных листов за любой период. В личный кабинет можно зайти как с персонального компьютера, так и с мобильного телефона.

СОТРУДНИКАМ ВСЕГДА ДОСТУПНЫ В ЛК:

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

ЧЕРЕЗ ЛК МОЖНО ЗАКАЗАТЬ И ПОЛУЧИТЬ:

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



Оценка рисков в области управления персоналом

Группа «Мечел» оценивает и минимизирует риски в области управления персоналом, уделяя особое внимание актуальным вызовам отрасли. В 2025 году ключевым приоритетом стало снижение негативного эффекта, связанного с дефицитом трудовых ресурсов. Для противодействия этому риску «Мечел» реализовал комплекс мер, направленных на повышение привлекательности Компании как работодателя. В рамках этой деятельности проводилась работа по улучшению условий труда и социально-бытовой инфраструктуры, были запущены новые социальные программы, включая различные корпоративные мероприятия. Также в СМИ и социальных сетях Компании публиковались новости о достижениях Группы и о карьерных возможностях, что позитивно влияло на имидж работодателя.

Кроме того, «Мечел» регулярно анализирует уровень вовлеченности сотрудников, проводит пересмотр заработных плат в соответствии с рынком и строго соблюдает нормы трудового законодательства. Отдельное внимание уделяется развитию персонала: внедряются программы переквалификации, обучающие сотрудников вторым профессиям, и предоставляются возможности для повышения квалификации.

Кадровый состав

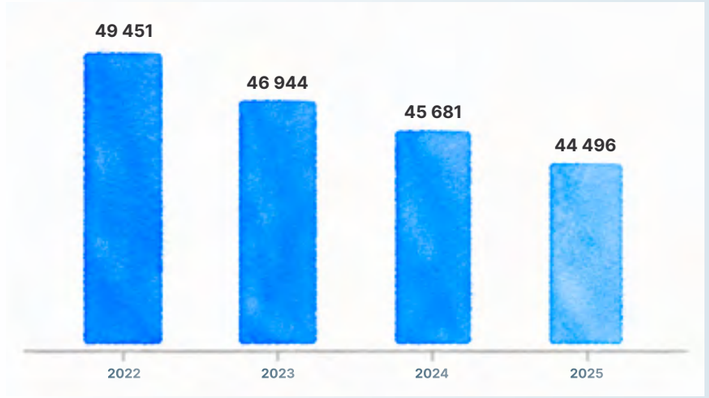
В условиях изменяющейся геополитической и внешнеэкономической среды, влияющей на ситуацию в отраслях экономики страны, Группа «Мечел» продолжила реализацию мер по адаптации операционной деятельности, включая оптимизацию производственных мощностей и повышение операционной эффективности. В целях сохранения кадрового потенциала Компании и рабочих ресурсов «Мечел» осуществлял перераспределение персонала между различными производственными активами. Компания высоко ценит своих сотрудников, поэтому сохранение нашего кадрового капитала является ключевым приоритетом в текущих условиях.

GRI 2-7

По итогам 2025 года среднесписочная численность персонала предприятий Группы в периметре данного отчета[1] достигла 44 235 человек; на конец отчетного периода было занято 44 496 сотрудников. Подавляющее большинство из них — 43 439 человек — работало на основании бессрочных трудовых договоров, тогда как 1 057 сотрудников были заняты на срочной основе. При этом на рынке труда сохраняется дефицит квалифицированных кадров рабочих профессий. В связи с этим Компания продолжает реализовывать комплекс мер по привлечению и удержанию персонала, включая развитие системы наставничества, программы профессионального обучения и повышения квалификации, а также взаимодействие с профильными образовательными организациями.

GRI 2-7

Списочная численность сотрудников на конец 2025 года, чел.[1]

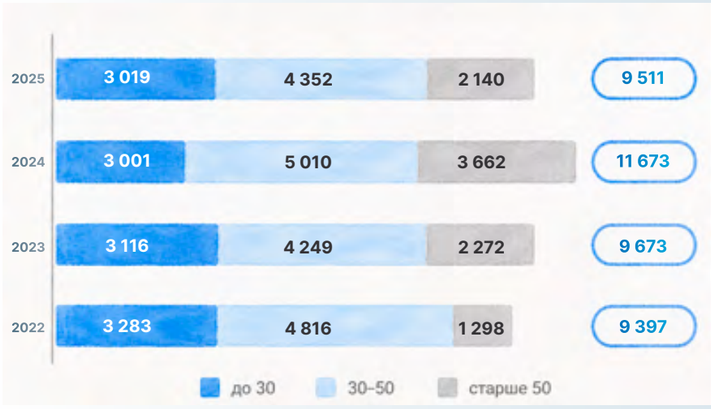




В 2025 году Группа «Мечел» приняла на работу 9 511 человек. При этом доля сотрудников в возрасте до 30 лет среди вновь принятых работников увеличилась до 32% (26% в 2024 году), что демонстрирует приток молодых специалистов и обновление кадрового состава. Этот тренд свидетельствует о повышении привлекательности Компании как работодателя для молодых специалистов и подтверждает эффективность мер Группы по работе с вузами и ссузами. В то же время доля вновь нанятых сотрудников в возрасте 30-50 лет также возросла до 46% (43% в 2024 году), что обеспечивает привлечение квалифицированных специалистов и преемственность профессиональных компетенций.

GRI 401-1

Количество новых сотрудников в разбивке по возрасту, чел.[1]

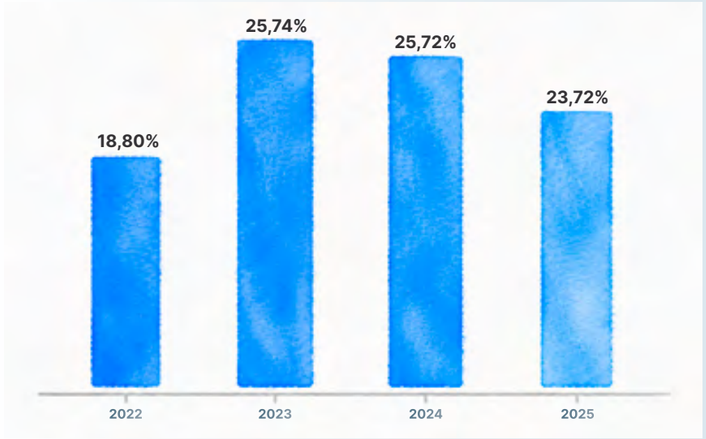


[1] В периметр данного отчета входят следующие предприятия: ООО «УК Мечел-Майнинг», ООО «УК Мечел-Транс», ПАО «ЧМК», АО «БМК», ПАО «Ижсталь», «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз», ЧФ ПАО «Уралкуз», АО «ВМЗ», ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Пугачевский карьер», ООО «КЗАХЛ», ПАО «Южный Кузбасс», АО «Взрывпром Юга Кузбасса», АО ХК «Якутуголь», ПАО «Коршуновский ГОК», ООО «Якутская рудная компания», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ООО «Мечел-Энерго» (включая все филиалы), ПАО «ЮК ГРЭС» (включая обособленное подразделение), ПАО «Кузбассэнергосбыт», ООО «Мечел-Транс», ООО «Мечел-ИнфоТех», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис», ООО «Мечел-БизнесСервис». Численность сотрудников в целом по группе в 2025 году составила 47 746 человек.

В отчетном периоде также наблюдалось снижение текучести кадров: показатель сократился на 2 п.п. — с 25,7% в 2024 году до 23,7% в 2025 году. Данная динамика свидетельствует о повышении стабильности кадрового состава и эффективности реализуемых Компанией мер по удержанию персонала, включая развитие программ профессионального обучения, адаптации сотрудников и улучшению условий труда.

GRI 401-1

Текучесть кадров, %



Подробнее о мерах привлечения и удержания сотрудников можно прочитать в разделе «Привлечение персонала», стр. 82



Многообразие и равные возможности

Группа «Мечел» придерживается принципов многообразия и равных возможностей, закрепленных в основах корпоративной культуры. Компания обеспечивает инклюзивную рабочую среду, где сотрудники, независимо от пола, возраста, физических возможностей или иных характеристик, имеют равные условия для выполнения служебных обязанностей, участия в профессиональной деятельности и карьерного развития.

Гендерное разнообразие

«Мечел» стремится разрушить сложившийся стереотип о том, что горная добыча и металлургия — это исключительно мужские индустрии. Мы трудоустраиваем женщин на равных основаниях и предоставляем им одинаковые возможности для карьерного роста и развития на всех должностях, доступных в соответствии с нормами российского законодательства. Для Группы «Мечел» гендерное равенство является важным элементом устойчивого развития и восполнения кадрового дефицита.

Доля женщин в Группе «Мечел» в 2025 году сохранилась на уровне прошлого года и составила 35%. Гендерное соотношение в Компании обусловлено спецификой металлургической и горнодобывающей отраслей, где преобладают производства с повышенными требованиями к условиям труда. В рамках соблюдения норм российского законодательства, регулирующего допуск сотрудников к работам, связанным с вредными и опасными факторами, формируется структура персонала, соответствующая отраслевым особенностям.

При этом представленность женщин различается в зависимости от категории персонала. Наибольшая доля женщин представлена среди специалистов и составляет 69%, что обусловлено отраслевой спецификой и традиционным присутствием женщин в экспертных и административных направлениях. Среди руководителей высшего[1] звена доля женщин составила 29%, что на 2 п.п. выше значения 2024 года.



Участие в ярмарке вакансий «Профессиональный мир женщин»

«Мечел» рад видеть интерес среди женщин к работе в угольной промышленности. В 2025 году специалисты «Якутугля» приняли участие в ярмарке вакансий «Профессиональный мир женщин», организованной Центром занятости населения Нерюнгринского района для женщин. Сотрудники «Якутугля» рассказали соискательницам о возможностях трудоустройства, обучения и профессионального роста, условиях работы и открытых на предприятии вакансиях. Самыми популярными профессиями среди женщин были оператор товарный, кладовщик, контролер углеприема и специалист отдела обеспечения режима. Мы не выстраиваем границы между мужскими и женскими[2] профессиями и предоставляем равные условия и возможности для всех сотрудников и кандидатов независимо от их пола.

Списочная численность сотрудников в разбивке по должности и полу на конец года, чел.

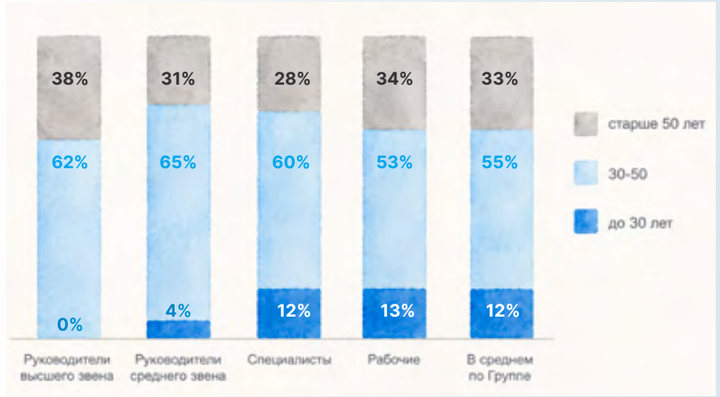
[1] К руководителям высшего звена относятся генеральный/управляющий директор, директора производственных подразделений и других функций до директора департамента включительно.
[2] При этом Группа «Мечел» строго соблюдает российское законодательство в части допуска женщин к определенным профессиям, включая Приказ Минтруда России от 18.07.2019 №512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

Возрастное разнообразие

«Мечел» придерживается принципа равного уважения к сотрудникам любого возраста. Компания не допускает возрастной дискриминации и оценивает каждого сотрудника и кандидата прежде всего по его профессиональным качествам. Сотрудники разных поколений вносят свой уникальный вклад в развитие Группы, и этот вклад одинаково ценен.

Возрастная структура персонала «Мечела» характеризуется преобладанием сотрудников в возрасте от 30 до 50 лет, доля которых составила 55% в 2025 году. Одновременно присутствие значительной доли работников старших возрастных групп от 50 лет (33%) обеспечивает сохранение экспертизы в Компании и передачу профессиональных знаний. Сотрудники старше 50 лет обладают обширными знаниями и опытом, который они передают своим младшим коллегам как в процессе работы, так и в рамках программы наставничества.

Списочная численность сотрудников в разбивке по должности и возрасту на конец года, чел.



Группа «Мечел» рассматривает привлечение молодых специалистов как стратегическую задачу и работает над увеличением доли сотрудников в возрасте до 30 лет. Для достижения этой цели Компания выстраивает комплексную систему работы с молодежью на разных этапах: от партнерства с вузами и ссузами, организации стажировок и практик до готовности принимать начинающих специалистов без опыта и обучать их уже на предприятиях.



Подробную информацию о работе «Мечела» с молодежью можно прочитать в разделе «Привлечение студентов», стр.83

Подробнее о программе наставничества в «Мечеле» можно прочитать в разделе «Карьерные мероприятия», стр.85

Подробнее о привлечении кандидатов возрастной группы от 50 лет можно прочитать в разделе «Механизмы расширения кадрового потенциала», стр.82

Локальная занятость

Компания предоставляет равные возможности для представителей местных сообществ при устройстве на работу. Дополнительно «Мечел» реализует практику приоритетного трудоустройства местных жителей, создавая дополнительные возможности для развития регионов присутствия.

Поддержка проекта Государственного комитета Республики Саха (Якутия) «Работающая Якутия. Кадры»

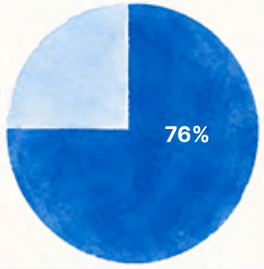
В рамках реализации проекта Государственного комитета Республики Саха по борьбе с бедностью Компания поддерживает местное население за счет реализации профессионального обучения и трудоустройства жителей республики.

В 2025 году на предприятиях, ведущих свою деятельность в Республике Саха, всего было трудоустроено 755 человек, из них 400 человек были наняты среди представителей местных жителей. Из числа трудоустроенного местного населения:

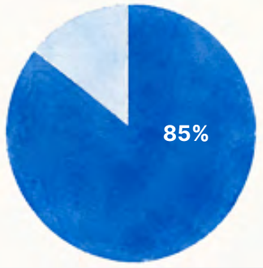
- 237 человек — молодежь до 35 лет;
- 66 человек — жители села;
- 42 человека — выпускники 2025 года среднего и высшего профессионального образования;
- 61 человек трудоустроен вахтовым методом.

Компания предлагает комфортные условия труда, конкурентную заработную плату, возможности для карьерного роста и социальную поддержку своим сотрудникам, что значительно содействует развитию занятости в Республике Саха (Якутия) и вносит вклад в социально-экономическое развитие региона. В качестве примера результатов реализации данного подхода Компания раскрывает показатели доли персонала и доли руководящего персонала из числа местных сообществ по предприятиям Группы, расположенным в Республике Саха (Якутия)[1].

Доля персонала из числа местных сообществ Республики Саха (Якутия) в 2025 году, %



Доля руководящего персонала из числа местных сообществ Республики Саха (Якутия) в 2025 году, %





[1] Доля персонала и руководящего персонала, нанятых из числа местных сообществ Республики Саха (Якутия), предоставлена по предприятию АО ХК «Якутуголь».

Равные возможности и инклюзия

Группа «Мечел» обеспечивает равные условия трудоустройства для всех кандидатов, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). В рамках сотрудничества с региональными центрами занятости Компания регулярно направляет им информацию о вакансиях, гарантируя приоритетный отбор людей с ОВЗ при соответствии квалификационным требованиям. Согласно Федеральному закону №181-ФЗ, до 4% рабочих мест зарезервировано для трудоустройства инвалидов, и Группа соблюдает данное требование, предоставляя необходимую квоту вакансий. В 2025 году в Компании работало 427 человек с ОВЗ. «Мечел» также сотрудничает с организациями и общественными объединениями инвалидов с целью соблюдения законодательства, предоставления рабочих мест и обеспечения комфортных условий труда для людей с ОВЗ.

Мотивация и оплата труда

Группа «Мечел» строит систему вознаграждений как ключевой инструмент мотивации, сочетающий конкурентоспособную оплату труда, прозрачные критерии оценки эффективности и комплексные программы стимулирования. Ежегодно Компания проводит индексацию заработных плат на предприятиях Группы, что укрепляет доверие сотрудников и способствует привлечению и сохранению кадров. В 2025 году мы работали над установлением прозрачных критериев оценки эффективности, формированием конкурентной оплаты труда, обеспечением многообразия программ мотивации как с материальными стимулами, так и нематериальными поощрениями, способствующими профессиональному росту и развитию сотрудников.

Единые тарифы и КПЭ

«Мечел» продолжает реализацию ряда мер, которые направлены на совершенствование внутренних процессов мотивации и оплаты труда, повышение вовлеченности сотрудников, удержание квалифицированных кадров и привлечение новых специалистов. В отчетном периоде Группа проводила работу по унифицированию всех процессов, связанных с оценкой и оплатой труда.

Унификация тарифных ставок

GRI 401-2

Группа продолжает проект по унификации подходов к формированию базовой оплаты труда сотрудников, начатый в 2023 году. В рамках проекта по унификации системы оплаты труда проводится комплексный анализ функциональных обязанностей сотрудников, условий их работы, распределения занятости на производственных участках, а также технологических процессов и специфики отраслей. Параллельно изучается текущий уровень зарплат и их структура для выявления дисбаланса. На основе полученных данных формируются единые тарифные сетки, учитывающие квалификацию, ответственность, сложность задач и особенности производства, что обеспечивает справедливую и прозрачную систему начисления заработной платы.



В 2025 году в проект были добавлены предприятия «Уралкуз», Челябинский филиал «УралКуз», а также продолжена работа с предприятиями «Южный Кузбасс», Коршуновский ГОК, «Якутуголь» и «Взрывпром Юга Кузбасса».

В рамках проекта уже внедрены единые тарифные сетки, где размер ставки теперь строго коррелирует с квалификацией сотрудника, сложностью задач и условиями работы. Это обеспечило прозрачность расчета зарплат, устранило занижение окладов по отдельным профессиям и исключило субъективное влияние руководителей на формирование зарплатных ставок. Результатом является справедливая, предсказуемая и прозрачная система вознаграждения, повышающая доверие персонала к кадровым процессам Компании.

Унификация нормативных актов

Параллельно с унификацией подходов к формированию базовой зарплаты Компания проводила унификацию и локальных нормативных актов по оплате труда. В 2025 году была завершена адаптация типового положения об оплате труда под специфику каждого предприятия Группы и утверждены локальные документы, соответствующие требованиям законодательства и единым корпоративным стандартам. Благодаря внедрению унифицированного формата оформления и содержания положений было достигнуто снижение трудоемкости при работе с документацией: упрощены процессы ее применения, обновления и контроля, а также обеспечена прозрачная связь между внутренними нормами Компании и актуальным трудовым законодательством. Этот этап стал основой для стабильного и предсказуемого управления кадровыми процессами на всех площадках Группы.

Коллективные договоры

GRI 2-30, 407-1

Коллективные договоры предприятий Группы «Мечел», заключаемые на три года, формируют основу трудовых отношений, закрепляя социальные гарантии, компенсации и меры поддержки для сотрудников. Эти документы обеспечивают защиту прав работников, прозрачное взаимодействие с работодателем и способствуют развитию институтов социального партнерства на всех площадках Компании.

Социальная политика Компании регламентируется отраслевыми тарифными соглашениями и коллективными договорами, заключенными на их базе. Основными документами, регулирующими трудовые отношения, являются коллективные договоры предприятий, в которых закреплены меры поддержки сотрудников, а также гарантии и компенсации.

В Компании выработан порядок взаимодействия с профсоюзными организациями, который систематизирует процесс ведения коллективных переговоров, заключения отраслевых соглашений, региональных трехсторонних соглашений и коллективных договоров. Процесс перезаключения коллективных договоров в Компании осуществляется в соответствии с регламентом о взаимодействии с профсоюзными организациями. Установленный порядок предусматривает заблаговременную разработку тактики ведения коллективных переговоров, что повышает контроль за ходом переговоров, способствует более качественной оценке уровня обязательств и позволяет более четко прогнозировать исход переговорного процесса.

В коллективах на местах регулярно проводятся встречи между руководителями предприятий и представителями профсоюзных организаций, при необходимости к переговорам привлекаются сотрудники ПАО «Мечел». В ходе встреч обсуждаются вопросы реализации социального партнерства на предприятиях, даются разъяснения по стратегии технического развития предприятий, перспективным планам и мероприятиям по повышению эффективности, основным направлениям социальной политики, нацеленной на повышение уровня жизни работников Компании. Комплекс мероприятий позволяет отстаивать интересы Компании на всех уровнях социального партнерства, повысить вовлеченность персонала в реализацию целей Компании.

В 2025 году **92%** **сотрудников** охвачены коллективными договорами



Обучение и развитие персонала

Компания «Мечел» фокусируется на системном развитии кадрового потенциала, оптимизируя корпоративные программы обучения и карьерного роста. Содержание обучающих модулей разрабатывается с учетом стратегических приоритетов бизнеса и детального анализа востребованных компетенций, необходимых сотрудникам для профессионального прогресса.



Обучение рабочих-универсалов

В 2025 году было продолжено развитие программы обучения рабочих-универсалов. За счет Компании рабочие проходят обучение на вторую профессию, которую также смогут применять на предприятиях. Инициатива направлена на устранение дефицита вспомогательного, технологического и ремонтного персонала, а также простоев оборудования. Программа предусматривает переквалификацию и обучение работников на смежные ремонтные и технологические специальности. Это позволяет закрывать вакансии без увеличения штата, снижать простои в ожидании ремонта и обеспечивать непрерывную работу агрегатов. Успешные практики тиражируются на все предприятия. Программа доказала эффективность как инструмент повышения взаимозаменяемости, сокращения потерь и развития высококвалифицированных кадров без привлечения сторонних подрядчиков.

Совершенствование систем обучения

Компания постоянно улучшает системы обучения, чтобы сделать их более доступными, эффективными и отвечающими запросам наших сотрудников.

Унификация процессов обучения

В 2025 году Группа «Мечел» продолжила работу по систематизации, унификации и стандартизации процессов обучения. Основное внимание было уделено повышению прозрачности и управляемости образовательных процессов. В отчетном периоде была проведена работа по автоматизации управления обучением с использованием решения «1С:Управление корпоративным обучением». Система была внедрена на 15 предприятиях Группы и стала единым инструментом для администрирования образовательной деятельности. Программа обеспечивает учет всех реализуемых программ обучения и позволяет контролировать своевременность прохождения обязательного и дополнительного профессионального обучения, а также централизованно отслеживать затраты на подготовку и развитие персонала.

Внедрение системы дистанционного обучения

Для предоставления сотрудникам неограниченного доступа к обучению Компания «Мечел» запустила программу дистанционного обучения на платформе iSpring Learn. Новая система позволила проходить обязательное и дополнительное профессиональное обучение через мобильные устройства, что сделало процесс обучения более удобным и доступным.

Платформа обеспечивает единый учет обучения по всем дочерним компаниям Группы, позволяет размещать и обновлять дистанционные курсы, проводить вебинары и онлайн-занятия. Также предусмотрена возможность формировать различные виды отчетности с настройкой необходимых параметров, что упрощает контроль и анализ результатов обучения. У каждого сотрудника есть личный кабинет, где можно отслеживать пройденные курсы и планировать дальнейшее обучение.

В 2025 году система была тиражирована на ПАО «Ижсталь», ООО «Мечел-Кокс», АО «Москокс», ПАО «Уралкуз», АО ХК «Якутуголь» и другие предприятия.

В настоящий момент происходит настройка интеграции между «1С:УКО» и iSpring Learn, что позволит автоматизировать назначение всех необходимых для должности программ обучения и отслеживать статистику прохождения обучающих курсов.

>40 тыс. сотрудников на **16** **ключевых предприятиях** подключены к системе дистанционного обучения iSpring



Подготовка кадрового резерва руководителей

Компания «Мечел» фокусируется на создании внутреннего кадрового резерва руководителей как стратегического элемента устойчивости бизнеса. Эта инициатива направлена на снижение зависимости от колебаний внешнего рынка труда за счет системного удержания квалифицированных специалистов и передачи опыта. Формирование преемственности в управлении через развитие талантов внутри Компании позволяет не только минимизировать риски кадрового дефицита, но и укрепить долгосрочную конкурентоспособность, делая персонал ключевым активом в условиях рыночной нестабильности.



Для руководителей различных уровней предусмотрены программы профессиональной подготовки: школа «Лидер Мечела» для руководителей высшего звена (уровни I-II) и школа «Мастер + Руководитель» для руководителей среднего уровня (уровни III-IV).

Школа «Лидер Мечела» для I-II уровней

В школе «Лидер Мечела» акцент сделан на развитие soft skills[1], необходимых для стратегического управления: от основ эффективной коммуникации и публичных выступлений до навыков переговоров, аргументации и управления конфликтами, регуляции стресса. Программа включает симуляции реальных рабочих ситуаций, чтобы участники научились влиять на команду, структурировать сложные задачи и брать на себя ответственность за результат.

В рамках развития кадрового резерва школы «Лидер Мечела» 64 человека, представляющих АО «БМК», ПАО «ЧМК», ПАО «Уралкуз», ПАО «Коршуновский ГОК», ПАО «Ижсталь» и ПАО «Южный Кузбасс», прошли обучение по программам «Убедительная коммуникация», «Управление временем» и по программам, связанным с развитием производственных систем.

Школа «Мастер + Руководитель» для III-IV уровней

Школа «Мастер + Руководитель» сочетает soft и hard skills , адаптированные под производственные реалии: технические модули охватывают современные технологии в горно-обогатительном производстве, коксохимии, прокатном переделе и ремонтных работах, а управленческий блок учит постановке задач, контролю исполнения, делегированию и управлению конфликтами. Особое внимание уделено балансу между операционными знаниями и лидерскими качествами, например, как организовать работу с энергоблоками или шахтным оборудованием, одновременно развивая команду и минимизируя простои.

648 человек состояли в кадровом резерве в 2025 году.

502 человека прошли обучение в 2025 году.

Обе программы направлены на создание преемственности в управлении: через школу «Лидер Мечела» Компания инвестирует в долгосрочную стратегию развития топ-менеджмента, а школа «Мастер + Руководитель» обеспечивает устойчивость операционных процессов за счет подготовки технически грамотных руководителей, способных решать текущие задачи бизнеса. Школы «Мечела» позволяют снижать зависимость от внешнего рынка труда, сохраняя и развивая знания и навыки внутри Компании.



[1] 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.



Развитие собственных учебных центров и обновление учебных программ

Компания развивает собственную систему подготовки персонала, регулярно обновляет образовательные программы и расширяет набор инструментов для эффективного обучения. Корпоративные учебные центры предприятий Группы обеспечивают непрерывное обучение сотрудников: от получения новых профессий и повышения квалификации до прохождения программ обязательного обучения. В отчетном периоде учебные центры ряда предприятий расширили возможности прохождения образовательных программ: добавили новые учебные курсы и ввели новые форматы обучения.

Учебные центры предприятий

ЧМК

Учебный центр ЧМК в 2025 году разработал 29 новых образовательных программ и обновил еще 30 имеющихся. За год более 2 500 сотрудников освоили новые профессии, свыше 1 000 повысили квалификацию, 300 специалистов получили новые разряды. Наиболее востребованными направлениями в отчетном году стали специальности стропальщика, слесаря-ремонтника и газорезчика.

«Южный Кузбасс»

Учебный центр «Южного Кузбасса» в 2025 году реализовал более 250 образовательных программ в очной и очно-заочной форме. За отчетный год обучение прошли более 12 тысяч человек, включая сотрудников предприятия и работников сторонних организаций. Центр располагает развитой материально-технической базой: макетами горных машин, тренажером экскаватора ЭКГ-8, полигоном для отработки навыков работы на высоте и тренажерами первой помощи. Учебный центр «Южного Кузбасса» также отслеживает актуальные требования законодательства для своевременного внесения обновлений в учебные программы. Так, в 2025 году для соответствия обновленным требованиям МЧС России более 120 работников прошли переподготовку по программе «Специалист по пожарной профилактике».

«Ижсталь»

Для развития своего Учебного центра завод «Ижсталь» внедрил корпоративную систему дистанционного обучения на базе платформы iSpring Learn. Система содержит около 90 учебных программ, 15 из которых адаптированы под специфику производства «Ижстали». Теперь сотрудники могут проходить обучение в удобном месте и темпе без отрыва от основной деятельности.

БМК

На Белорецком металлургическом комбинате запустили корпоративную систему дистанционного обучения на базе платформы iSpring Learn. Сотрудникам стали доступны более 25 учебных программ по ключевым производственным профессиям: от волочильщика проволоки и электрогазосварщика до лаборанта по физико-механическим испытаниям. Так, в 2025 году дистанционное обучение по программе «Стропальщик» прошли более 50 человек.



Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства занимают важное место в системе развития персонала «Мечела» и являются значимым элементом корпоративной культуры. Они направлены на выявление и поддержку наиболее квалифицированных сотрудников, способствуют развитию профессиональных компетенций и мотивируют работников к дальнейшему совершенствованию навыков. Проведение таких мероприятий также способствует укреплению престижа рабочих и инженерных профессий.

В 2025 году конкурсы профессионального мастерства проводились на нескольких предприятиях Группы. Компания сосредоточила внимание на качестве подготовки и проведения соревнований, а также на обеспечении высокого уровня оценки профессиональных навыков участников. Конкурсы традиционно включали как теоретическую, так и практическую части, в рамках которых участники демонстрировали профессиональные знания, навыки работы с оборудованием и материалами, а также соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности.

Сотрудники предприятий Группы приняли участие в федеральных отраслевых конкурсах, проводимых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, включая соревнования «Лучший специалист по охране труда», «Лучший сварщик» и «Лучший токарь». Участие в подобных мероприятиях позволяет работникам обмениваться профессиональным опытом, подтверждать высокий уровень квалификации и представлять предприятия Группы на отраслевых площадках. Работники Челябинского металлургического комбината также успешно выступили на региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Строймастер-2025», заняв призовые места в трех номинациях.



Привлечение персонала

Современные подходы к поиску и подбору персонала

В 2025 году «Мечел» продолжил совершенствовать систему подбора персонала, уделяя особое внимание повышению эффективности рекрутинговых процессов и адаптации кадровой политики к изменениям на рынке труда.

Одним из ключевых направлений стала унификация подходов к подбору персонала на уровне всей Группы. В отчетном периоде были разработаны и внедрены единые положения, регламентирующие процессы подбора сотрудников на предприятиях, что позволило стандартизировать ключевые процедуры и повысить прозрачность рекрутинговых процессов.

Также была проведена работа по развитию цифровой инфраструктуры управления талантами. В отчетном периоде завершена подготовительная фаза, которая включала детальный аудит существующих рекрутинговых процессов и выполнена их структурная реорганизация с учетом потребностей предприятий Группы. На основе полученных результатов было сформировано техническое задание на создание новой рекрутинговой системы, которая будет учитывать особенности как массового подбора, так и поиска специалистов высокой квалификации.

Для того чтобы соответствовать современным трендам в поиске кандидатов, на всех предприятиях Группы были организованы учебные курсы для специалистов по подбору персонала, которые включали методы работы с социальными сетями в рекрутинге. После прохождения курсов HR-специалисты «Мечела» научились созданию конвертирующего контента, включая написание продающих текстов вакансий и рекламных объявлений, а также освоили навыки эффективной коммуникации и продажи вакансии, в том числе изучили техники презентации и работы с возражениями.

Современные решения при поиске кандидатов

В 2025 году «Мечел» начал активно использовать онлайн-рекламу как один из ключевых инструментов привлечения персонала. В частности, создавался видеоконтент с участием сотрудников предприятий, которые рассказывали о своей работе, условиях труда и возможностях профессионального роста в Компании. Эти видео показали рабочую среду и корпоративную культуру изнутри, повысив доверие соискателей и интерес к вакансиям.



Механизмы расширения кадрового потенциала

Компания продолжила адаптировать условия труда к ожиданиям различных категорий соискателей. В частности, для ИТ-специалистов были закреплены гибридные форматы работы, отвечающие современным требованиям отрасли. Для отдаленных производственных площадок были внедрены более гибкие графики вахтовой занятости для тех позиций, где это допускается технологическими процессами. Компания также внедрила более персонализированный подход к формированию компенсационного пакета, который может быть адаптирован с учетом потребностей различных категорий соискателей. Этот комплекс мер позволил повысить привлекательность предложений Компании на рынке труда.

Еще одним важным направлением стало развитие подхода к формированию кадрового потенциала через обучение и развитие сотрудников. Компания сместила акцент с традиционного поиска готовых высококвалифицированных специалистов на развитие и обучение кандидатов с не таким обширным опытом и навыками, но с достаточной мотивацией к обучению и развитию в Компании.

Программа привлечения новых сотрудников «Приведи друга»

Для привлечения кадров по востребованным рабочим специальностям в Компании реализуется реферальная программа «Приведи друга». В рамках программы действующие сотрудники рекомендуют знакомым и родственникам открытые вакансии, а при их успешном трудоустройстве получают денежное вознаграждение в день выхода нового работника и еще дважды в течение первых шести месяцев его работы. Программа оказалась результативной для всех сторон: сотрудники получают материальное поощрение, новые работники приходят с достоверным представлением о будущем месте работы, а предприятие закрывает открытые позиции через проверенный канал.

Привлечение студентов

Наряду с привлечением опытных специалистов «Мечел» работает со студенческой аудиторией. Через программы целевого обучения, производственные практики, стажировки и партнерства с профильными вузами и колледжами Компания формирует кадровый резерв и выстраивает долгосрочные отношения с будущими сотрудниками еще на этапе их профессионального становления.

Сотрудничество с учебными центрами

В целях формирования устойчивого кадрового резерва и увеличения числа молодых специалистов, ориентированных на работу в металлургической и горнодобывающей отраслях, Компания взаимодействует с образовательными организациями в регионах присутствия.

В 2025 году Группа «Мечел» реализовала различные профориентационные и образовательные мероприятия, направленные на знакомство молодежи с производственной деятельностью и возможностями профессионального развития в отрасли. Для школьников и студентов были организованы ознакомительные экскурсии на производственные площадки, образовательные игры, мастер классы и тематические викторины, профориентационные встречи с учащимися 9-х и 11-х классов по вопросам построения карьеры в металлургии и горной добыче.

Также проводились рабочие встречи с представителями органов местного самоуправления и образовательных организаций по вопросам планирования целевых мест для поступления и подготовки специалистов для предприятий Компании. Помимо этого, представители «Мечела» принимали участие в работе государственных экзаменационных и аттестационных комиссий, посещали дни открытых дверей и ярмарки вакансий в регионах присутствия. Компания также вовлекалась в деятельность Совета молодежи, принимая участие в волонтерских проектах, профориентационных, культурно-массовых и спортивных мероприятиях. Отдельное внимание уделялось взаимодействию с детскими домами и школами-интернатами.

Преддипломные практики на предприятиях

Компания хочет познакомить будущих специалистов профильных областей с индустрией еще во время их обучения в вузах и ссузах, поэтому трудоустраивает молодых людей на полноценные оплачиваемые должности в период летних каникул. Челябинский металлургический комбинат ежегодно принимает на работу студентов Южно-Уральского государственного университета: каждый из них получает реальную зарплату и работает под руководством опытного наставника. Среди трудоустроенных в отчетном году были студенты разных специальностей и форм обучения. Программа открыта как для студентов целевого обучения, так и для поступивших по общему конкурсу и служит одним из инструментов формирования кадрового резерва предприятия.



Преддипломная практика студентов в «Мечеле»

В Общем центре обслуживания предприятий Группы «Мечел» преддипломную практику прошли 22 студента челябинских вузов и колледжей, обучающихся по специальности «Экономика и бухгалтерский учет». За три месяца практиканты освоили работу в системе «1С:Предприятие» и изучили основы документооборота и бухгалтерского учета, погрузившись в реальные рабочие процессы компании. По завершении практики состоялась деловая игра, в ходе которой студенты познакомились с карьерными возможностями в ОЦО и получили предложения о трудоустройстве.

Программы целевого обучения

Подготовка кадров через систему целевого обучения является еще одним направлением работы «Мечела» со студентами в части кадровой политики. Компания выстраивает долгосрочные партнерства с вузами и колледжами в регионах присутствия, обеспечивая студентам поддержку на всех этапах: от поступления до трудоустройства. Тесная работа Компании с будущими молодыми специалистами позволяет формировать устойчивый кадровый резерв для своих предприятий.

Привлечение молодых специалистов через целевое обучение

Наиболее масштабная программа целевого обучения реализуется на Челябинском металлургическом комбинате. В отчетном году по квоте ЧМК в Южно-Уральский государственный университет зачислены 27 абитуриентов, 20 из них поступили на очную форму по специальностям машиностроения, автоматизации и строительства. Еще семь действующих сотрудников комбината приступили к заочному обучению без отрыва от производства. Впервые были заключены договоры целевого обучения с абитуриентами Челябинского государственного университета (ЧелГУ) и Южно-Уральского государственного аграрного университета (ЮУрГАУ). Пять студентов ЮУрГАУ и три студента ЧелГУ обучаются по профилям физики, химии, электротехники и автоматизации. В настоящее время по договорам целевого обучения с ЧМК получает образование 91 человек. Студентам-целевикам гарантированы прохождение практики на предприятии, индивидуальное наставничество, дополнительная стипендия при успешной учебе, возможность официального трудоустройства еще в период обучения и гарантированное место работы после получения диплома.





Программы стажировок

Еще одним из инструментов обеспечения Группы молодыми специалистами и формирования кадрового резерва является реализация программ стажировок, ориентированных на практическую подготовку специалистов горнодобывающей отрасли.

Программа стажировок в «Якутугле»

В 2025 году «Мечел» реализовал программу стажировок в сотрудничестве с Многофункциональным центром прикладных квалификаций «Профресурс». В рамках партнерства 21 участник прошел стажировку на базе «Якутугля». По итогам программы пять человек находились в процессе оформления трудовых отношений на конец отчетного периода. В программе стажировок приняли участие специалисты по профильным направлениям подготовки: «Водитель карьерного автосамосвала БелАЗ», «Машинист экскаватора» и «Машинист бульдозера». Практическая часть стажировки проходила на производственных площадках «Якутугля» под руководством опытных наставников Компании. Участники получили практические навыки работы на современной горной технике крупного горнодобывающего предприятия. На период стажировки участники были временно трудоустроены, получали заработную плату и обеспечивались жильем, что способствовало их полноценной интеграции в производственные процессы и повышению заинтересованности в дальнейшем трудоустройстве.

Группа «Мечел» рассматривает стажировки как инструмент формирования устойчивого кадрового резерва и планирует продолжать сотрудничество с Центром «Профресурс» в целях обеспечения потребности в квалифицированных специалистах в долгосрочной перспективе.

Карьерные мероприятия

Компания организует и принимает участие в различных карьерных мероприятиях для повышения узнаваемости работодателя и формирования устойчивой базы кандидатов.



Ярмарки вакансий

Одним из эффективных каналов взаимодействия с соискателями остаются ярмарки вакансий, которые регулярно проводятся в регионах присутствия предприятий Группы. Участие в таких мероприятиях позволяет «Мечелу» напрямую общаться с потенциальными кандидатами. В рамках ярмарок представители Компании рассказывают об актуальных вакансиях, требованиях к кандидатам и перспективах профессионального развития. Соискатели, в свою очередь, могут ближе познакомиться с деятельностью Компании, задать интересующие вопросы, представить свои навыки и получить консультации по вопросам трудоустройства.

Привлечение квалифицированных кадров и работа с потенциальными сотрудниками — одно из приоритетных направлений кадровой политики «Мечела». В отчетном году предприятия Группы активно участвовали в ярмарках вакансий и профориентационных мероприятиях в своих регионах, выстраивая прямой диалог с соискателями, студентами и школьниками.

Сотрудничество с центрами занятости

Предприятия Группы также активно взаимодействуют с центрами занятости населения в регионах, определенных государством как приоритетные. Такое сотрудничество позволяет оперативно информировать соискателей о доступных вакансиях, участвовать в совместных мероприятиях по трудоустройству и привлекать специалистов различных профессий.

Дни открытых дверей на предприятиях

Еще одним инструментом взаимодействия с потенциальными сотрудниками являются Дни открытых дверей, которые предприятия Группы проводят для студентов, выпускников и жителей регионов присутствия. Во время таких мероприятий участники получают возможность познакомиться с производственными площадками и узнать о технологических процессах и условиях работы на предприятиях. Гостям рассказывают о востребованных профессиях, программах стажировок и перспективах карьерного роста. Кроме того, участники могут пообщаться с представителями различных подразделений и задать вопросы о работе в Компании. Проведение Дней открытых дверей помогает формировать более полное представление о деятельности предприятий и повышает интерес молодежи к промышленным профессиям.

Ярмарки вакансий и профориентация

«Южный Кузбасс»

«Южный Кузбасс» принял участие во Всероссийской ярмарке трудоустройства «Работа России. Время возможностей» в Междуреченске и Мысках, представив актуальные вакансии и рассказав о возможностях бесплатного обучения в корпоративном Учебном центре с последующим трудоустройством. Также в отчетном периоде специалисты Компании провели профориентационные встречи со старшеклассниками, познакомив девятиклассников с профессиями угольной отрасли и корпоративными программами целевого обучения.

«Якутуголь»

«Якутуголь» дважды участвовал в федеральном этапе Всероссийской ярмарки трудоустройства в Нерюнгри, проводя индивидуальные консультации для соискателей, предварительные собеседования и рассказывая о социальных гарантиях и программах профессионального развития. По итогам одного из мероприятий Компания была отмечена благодарностью за активное содействие занятости населения региона.

Братский завод ферросплавов

Братский завод ферросплавов принял участие в общегородской ярмарке вакансий, а также провел самостоятельное выездное мероприятие, собравшее более 500 человек. Среди посетителей были как опытные специалисты, так и студенты, заинтересованные в прохождении оплачиваемой практики. По итогам выездной ярмарки было заполнено более 50 анкет, десять студентов выразили готовность пройти практику на заводе.

Другие предприятия Группы

Белорецкий металлургический комбинат, Коршуновский ГОК и «Уральская кузница» также приняли участие в региональных этапах Всероссийской ярмарки трудоустройства, представив соискателям открытые вакансии, условия труда и возможности карьерного роста. ПАО «Уралкуз» совместило участие в ярмарке с городским фестивалем, организовав для семей с детьми развлекательную зону, что позволило привлечь широкую аудиторию и создать живую, неформальную атмосферу для знакомства с предприятием.



Всероссийская акция «Неделя без турникетов»

Ежегодная Всероссийская акция «Неделя без турникетов» дает предприятиям Группы возможность открыть двери для школьников и студентов, чтобы показать реальное производство изнутри и помочь молодым людям сделать осознанный профессиональный выбор. В отчетном году в акции приняли участие сразу несколько предприятий «Мечела».

ЧМК

Наиболее масштабно акция прошла на Челябинском металлургическом комбинате. Экскурсии по цехам и музею предприятия посетили более 450 человек, среди которых были студенты ЮУрГУ, РАНХиГС, нескольких колледжей и техникумов, а также ученики челябинских школ. Гости прошли по полному производственному циклу: от выплавки чугуна в доменном цехе до выпуска готовой продукции. По итогам акции ЧМК был удостоен благодарности Союза машиностроителей России за вклад в популяризацию рабочих и инженерных профессий. В акции также принял участие Гурьевский филиал ПАО «ЧМК», где экскурсию по предприятию прошли 22 студента Кузбасского многопрофильного техникума.

БМК

БМК также принял участие в акции «Неделя без турникетов»: производство посетили около 50 старшеклассников из трех городских школ. Ребята побывали в сталепроволочных цехах, познакомились с широким сортаментом выпускаемой продукции и пообщались со специалистами о профессиях волочильщика, крановщика, гальваника и других.

«Уральская кузница»

«Уральская кузница» в рамках акции провела различные экскурсии, которые посетили более 60 учеников школы №7 и первокурсников Чебаркульского профессионального техникума. Гости увидели работу кузнечно-прессового цеха, включая ковку деталей на молотах и управление кольцераскатной машиной, а также познакомились с обработкой деталей из титана и жаропрочных сплавов на станках с числовым программным управлением в механообрабатывающем цехе.

Все мероприятия в рамках «Недели без турникетов» сопровождались рассказами о возможностях практики, целевого обучения и трудоустройства на предприятиях Группы, знакомством студентов и школьников с возможностями будущего карьерного развития.





Экскурсии на производство для школьников

Группа проводит для школьников экскурсии на предприятия, чтобы они могли познакомиться с реальным производством изнутри.

ЧМК

На ЧМК экскурсию по кислородно-конвертерному цеху прошли ученики школы №73: ребята наблюдали за полным циклом сталеплавильного производства и узнали о возможностях целевого обучения. С начала года предприятие посетили более 150 школьников, еще 600 студентов прошли здесь учебную практику.

«Южный Кузбасс»

На «Южном Кузбассе» старшеклассники побывали в корпоративном Учебном центре: познакомились с технологиями угледобычи, поработали на тренажере машиниста экскаватора и примерили шахтерское снаряжение.





Программа наставничества

На предприятиях «Мечела» реализуются программы наставничества, направленные на поддержку молодых сотрудников и передачу профессионального опыта. В рамках программ опытные сотрудники делятся практическими знаниями, помогают решать рабочие задачи и сопровождают новичков на начальном этапе их профессионального пути. Взаимодействие с наставниками способствует не только развитию профессиональных навыков, но и формированию у молодых специалистов понимания карьерных возможностей внутри Компании. Программы наставничества включают обучающие занятия, практическую работу под руководством опытных коллег, а также регулярные встречи для обсуждения рабочих вопросов и обмена опытом.

В рамках развития и совершенствования системы наставничества на предприятиях действуют разнообразные мотивационные программы, включающие в себя как материальное стимулирование действующих наставников, так и нематериальную поддержку института наставничества. В отчетном году Компания разработала программу обучения для будущих и действующих наставников по теме «Андрагогика — обучение взрослых на производстве». В рамках курса наставники изучают основы психологии и педагогики, а также осваивают современные методики теоретического обучения на производстве.



Социальное обеспечение сотрудников и корпоративная культура

Социальная поддержка сотрудников является важной частью кадровой политики «Мечела». В Компании реализуется широкий спектр социальных программ, включающий как традиционные направления, так и новые форматы поддержки, развивающиеся с учетом потребностей сотрудников.

>2,9 млрд рублей
составили затраты «Мечела» на социальное обеспечение сотрудников в 2025 году

В 2025 году в рамках работы по совершенствованию управления социальными программами была разработана концепция поэтапной унификации социальных льгот и гарантий. Уже приведены к единым стандартам более 18 видов материальной помощи, определены прозрачные подходы к предоставлению выплат и установлены единые размеры компенсаций. Для закрепления единых подходов также был разработан и введен в действие свод типовых локальных нормативных документов, охватывающий основные социальные льготы и гарантии для сотрудников.

В отчетном периоде были реализованы мероприятия по автоматизации ряда процессов по организации социального обеспечения сотрудников:

- выполнена автоматизация учета и начисления компенсаций за проезд к месту работы в рамках программы «Нам по пути», направленной на привлечение сотрудников из отдаленных населенных пунктов с ограниченной инфраструктурой;
- продолжена работа по автоматизации и цифровизации управления социальными программами с использованием«1С:ЗУП» и «ЭДО-Сервис», введены в промышленную эксплуатацию 6 сложно-интегрированных бизнес-процессов, таких как «Летнее оздоровление детей работников», «Поддержка релокации», «Наградная деятельность», «Договорная работа», «Начисление ЦСН[1]» и «Назначение корпоративной пенсии»;
- разработана и внедрена автоматизированная система расчета и начисления компенсации работникам за горячее питание, приобретаемое в столовых предприятий;
- автоматизирован контроль за движением численности по договорам добровольного медицинского страхования по программе «Мечел.Забота»;
- автоматизирован расчет непрерывного стажа в целях поощрения работников за достижение юбилейных дат работы в Компании в рамках программы «Мечел.Признание».



[1] ЦСН – целевые социальные надбавки

Здоровье и благополучие сотрудников

Забота о здоровье и благополучии сотрудников является одним из приоритетов социальной политики «Мечела». Компания рассматривает здоровье работников как важную ценность и ключевое условие устойчивой и безопасной работы предприятий. Мы развиваем программы, направленные на поддержание физического и психологического благополучия сотрудников, создаем условия для активного образа жизни и обеспечиваем доступ к качественным медицинским и профилактическим услугам.

«Мечел.Забота»

В 2025 году продолжила развиваться программа «Мечел.Забота», включающая добровольное медицинское страхование с широким спектром услуг, включая амбулаторно-поликлиническую и диагностическую помощь, специализированные процедуры, а также возможность плановой и экстренной госпитализации. В рамках программы также реализуется компенсация питания в столовых предприятий, направленная на поддержку доступного и сбалансированного питания сотрудников.

ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ (ДМС)	КОМПЕНСАЦИЯ СТОИМОСТИ ПИТАНИЯ
Обеспечение доступа к квалифицированной медицинской помощи. Охват — **21** предприятие. Для родственников сотрудников действует корпоративная стоимость подключения к программе ДМС.	Компенсация питания в столовых. Охват — **17** предприятий. Предоставляется рабочим и линейным руководителям. Реализация осуществляется через автоматизированную систему учета: электронные карты питания, прозрачный расчет и интеграция с «1С:ЗУП».
УСЛУГИ:	УСЛОВИЯ:
• Консультации врачей различных специальностей. • Диагностические исследования (лабораторные, инструментальные, рентгенологические и др.). • Специализированные процедуры (пункции, блокады, эндоскопия). • Физиотерапевтические услуги. • Плановая и экстренная госпитализация.	• Компенсируется 25% от суммы чека за питание в столовых и буфетах предприятия в рамках установленного дневного лимита. • Лимит ежегодно индексируется.





«Нам по пути»

Идет развитие направления по оптимизации логистики при доставке сотрудников на работу. Программа «Нам по пути» введена с целью сохранения и привлечения работников в ПАО «ЧМК», проживающих за пределами г. Челябинска. Сумма компенсации прямо пропорционально зависит от количества пассажиров — работников комбината. За время действия программа уже получила положительную оценку и пользуется активным спросом. На 2025 год стояли 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 начала запуска количество населенных пунктов, попадающих в маршрут сбора и доставки до места работы. возросло на 19% — со 131 населенного пункта до 162. Количество участников программы возросло на 25% — с 414 работников до 555.

«Мечел.Признание»

Программа «Мечел.Признание» отмечает вклад и ценность каждого сотрудника. Программа охватывает все предприятия Группы и выстроена так, чтобы система поощрений была прозрачной, доступной и значимой для сотрудников с любым стажем и уровнем позиции.

В периметре программы действует несколько форматов признания: корпоративные награды к профессиональным праздникам, почетные знаки за юбилейный стаж и высшие корпоративные награды, такие как знак «За заслуги перед Компанией» и звание «Почетный работник «Мечела». В рамках программы действует ежемесячная инициатива «Скажем «Спасибо!», которая позволяет отмечать текущие достижения сотрудников без привязки к годовым циклам, делая признание частью повседневной жизни коллектива.

В рамках программы состоялся конкурс «Человек года», в котором сами сотрудники выдвигали коллег на соискание звания лучшего в различных категориях. Победители и участники были отмечены корпоративными наградами за выдающиеся профессиональные достижения. Также в 2025 году сотрудники были награждены грамотами «Спасибо!» и «Самое большое спасибо!» за добросовестность и значимые результаты в работе. Была проведена церемония «Посвящение в Мечел» — знаковый момент для тех, кто завершил свой первый год в Компании и стал частью ее корпоративного сообщества.

Санаторно-курортное лечение

Мы понимаем важность профилактики заболеваний и наличия качественного отдыха и восстановления, ведь это ключевые этапы сохранения здоровья. Поэтому Компания предлагает своим сотрудникам путевки на санаторно-курортное лечение, а их детям — организацию летнего отдыха. В 2025 году возможностью пройти восстановительное лечение и укрепить здоровье в санаториях регионов присутствия Компании воспользовались 2 367 сотрудников.

Ежегодно Компания организует летний отдых для детей работников в спортивно-оздоровительных лагерях и санаторных учреждениях. В отчетном периоде такой возможностью воспользовались 1 832 ребенка сотрудников.

Спортивные мероприятия

Активный образ жизни поддерживает хорошее физическое состояние сотрудников, укрепляет их здоровье, поддерживает эмоционально и психологически. Помимо этого, совместное участие работников в различных спортивных мероприятиях способствует формированию благоприятной и доверительной среды внутри коллектива. Мы стремимся создать необходимые условия для занятий спортом, организуем спортивные мероприятия и тренировки.





Третий футбольный чемпионат Группы «Мечел»

Центральным событием года стал III Открытый корпоративный турнир по мини-футболу Группы «Мечел», который впервые провели по новому формату с делением на Лиги по уровню мастерства спортсменов. Это позволило повысить конкурентность и зрелищность матчей, дало возможность проявить себя командам с разной подготовкой и выровнять спортивный уровень, что усилило вовлеченность всех участников. Изменена концепция мероприятия, был сделан акцент на шоу-развлекательную программу. Это превратило турнир из исключительно спортивного состязания в масштабное корпоративное событие, где активными участниками стали не только футболисты, но и болельщики. Программа была дополнена общением с известными спортсменами, что стало дополнительным мотивирующим фактором для сотрудников. В турнире приняли участие рекордные 20 команд-предприятий со всей России: от Якутии до Москвы.

Параллельно на предприятиях проходили ежегодные заводские спартакиады, включавшие состязания по футболу, волейболу, настольному теннису, легкой атлетике и другим популярным видам спорта. Эти мероприятия не только выявляли сильнейших спортсменов, но и служили мощным инструментом для сплочения коллективов непосредственно на рабочих местах.

Сотрудники принимают участие в корпоративной спартакиаде

Корпоративная спартакиада — давняя и любимая традиция предприятий Группы «Мечел», ежегодно объединяющая сотрудников разных подразделений для честной спортивной борьбы. В отчетном году спартакиады прошли на ЧМК, БМК, «Ижстали», «Южном Кузбассе», Коршуновском ГОКе и «Кузбассэнергосбыте». Общее количество участников в спартакиадах предприятий составило в 2025 году 1 820 человек.

Программы соревнований охватили широкий спектр дисциплин: мини-футбол, волейбол, баскетбол, плавание, легкая атлетика, настольный теннис, шахматы, дартс, лыжные гонки и даже керлинг и лазертаг. Соревнования проходили между командами цехов и подразделений с болельщиками, церемониями награждения и искренним азартом участников. К участию в спартакиаде традиционно приглашаются не только действующие сотрудники, но и ветераны производства.

Сборные команды сотрудников «Мечела» принимали участие не только в спортивных мероприятиях Группы, но также активно и результативно участвовали в различных отраслевых, городских и региональных соревнованиях.

Спортивные команды «Мечела» на городских соревнованиях

Сотрудники предприятий принимают активное участие в городских и региональных спортивных мероприятиях. Так, например, сборная «Ижстали» завоевала бронзу городского турнира по боулингу в рамках спартакиады трудовых коллективов Ижевска, а в турнире по шашкам той же спартакиады заводчане стали серебряными призерами, уступив победителю лишь одно очко. На «Уралкузе» женская команда завода одержала победу в турнире по мини-футболу в валенках на первом этапе городской спартакиады Чебаркуля, мужская сборная завоевала бронзу. Молодежная сборная «Южного Кузбасса» в составе членов Совета молодежи Компании заняла второе место в городской спартакиаде Междуреченска, показав лучшие результаты в круговой эстафете и прыжках в длину. «Мечел» гордится спортивными успехами своих сотрудников.

Для регулярных занятий сотрудников спортом в отчетном году Компания реализовывала работу корпоративных спортивных секций. Работники могли поддерживать физическую форму и интересно проводить досуг в течение всего года вместе со своими коллегами.





Компания также уделяет внимание поддержке сотрудников, вернувшихся со специальной военной операции (СВО), создавая условия для их благополучия, успешной адаптации в коллективе и комфортного возвращения к исполнению профессиональных обязанностей.

Реинтеграция ветеранов специальной военной операции

Сотрудники, призванные на военную службу с начала специальной военной операции, сохраняют за собой рабочие места на весь период отсутствия в соответствии с требованиями законодательства. По возвращении они восстанавливаются на прежних должностях. Если полученное ранение не позволяет приступить к прежним обязанностям, на период реабилитации сотруднику подбирается другая позиция внутри Компании с учетом его состояния здоровья и квалификации.

Коллективы предприятий Группы ждут возвращения своих коллег. Поддержка со стороны руководства и сослуживцев — часть той среды, в которую возвращается человек после службы.

«Мечел» также принимает на работу ветеранов СВО, ранее не состоявших в штате Компании. Они участвуют в общем конкурсном отборе на равных основаниях. Помимо этого, Группа взаимодействует с центрами занятости в регионах присутствия в рамках программ трудоустройства ветеранов.

Возвращение электрослесаря «Южного Кузбасса» после СВО

Подземный электрослесарь ПАО «Южный Кузбасс» Евгений Гнездилов, чей трудовой путь в Компании начался в 2011 году, добровольно отправился в зону проведения специальной военной операции, заключив контракт с Вооруженными Силами Российской Федерации. На передовой снайпер Гнездилов мужественно сражался на горячих направлениях, но после тяжелой контузии Евгений был демобилизован. Домой, в родной Междуреченск, лейтенант вернулся, что называется, с корабля на бал — прямо с поезда поспешил к дочери на последний звонок. Эмоции этой долгожданной встречи трудно передать словами: крепкие отцовские объятия, слезы искренней радости и облегчения. Для всей семьи этот день стал двойным и самым главным праздником.

Сегодня Евгений продолжает трудиться на своем прежнем участке и в той же привычной профессии. Родной коллектив встретил коллегу с огромной теплотой и уважением, ведь настоящее шахтерское братство бывших не бросает. Сам Евгений Степанович признается, что где бы он ни находился, в душе всегда оставался предан шахтерскому делу.



Транспортная и релокационная поддержка

Компания обеспечивает благополучие своих работников и помогает сотрудникам, которые не проживают по месту расположения предприятий, предоставляя им релокационную поддержку. На работников распространяются все действующие на принимающем предприятии компенсационные и социальные программы, предоставляется служебное жилье, возможно предоставление автотранспорта для встреч в аэропорту или на железнодорожном вокзале, компенсация расходов по найму жилого помещения и другие мероприятия и условия, повышающие привлекательность Компании на рынке труда и способствующие привлечению и удержанию специалистов, готовых к переезду в другие регионы для работы на предприятиях Группы.

Корпоративные праздники

«Мечел» поддерживает корпоративные традиции и поэтому на предприятиях Группы регулярно проходят мероприятия, приуроченные к профессиональным праздникам, юбилейным датам предприятий и другим значимым событиям. Также мы награждаем памятными подарками и денежными поощрениями сотрудников, которые достигли высоких результатов и внесли значительный вклад в развитие предприятий. Для молодых специалистов и новых сотрудников в течение года проводились посвящения в профессию, что помогало их адаптации.

Так, в 2025 году с размахом отмечались День металлурга, День шахтера и День энергетика. Эти события выходили за рамки предприятий и становились значимыми мероприятиями для всего города, на которых присутствовали представители местной власти и известные артисты.

Особое внимание уделялось семейным ценностям. На всех крупных производственных площадках были организованы детские мероприятия с интерактивными программами и подарками для детей сотрудников.

Также Компания продолжает традицию уделять большое внимание значимым историческим датам в жизни своих производственных площадок. В 2025 году отмечались юбилеи двух предприятий: ПАО «Коршуновский ГОК» и ПАО «Ижсталь». Мероприятия прошли в формате массовых праздников для сотрудников и их семей с приглашением известных артистов. Подобные события укрепляют чувство гордости за предприятие, связывают поколения работников и вносят вклад в формирование лояльности к Компании.





Детский день на предприятии

В 2025 году на всех основных предприятиях Группы «Мечел» с большим успехом прошли масштабные мероприятия «Детский день на предприятии», направленные на поддержку семейных ценностей и повышение лояльности сотрудников.

Праздники были организованы в формате открытых семейных фестивалей с интерактивными зонами, мастер-классами, экскурсиями по производственным площадкам, развлекательными шоу и подарками для детей. Нам важно заботиться не только о наших сотрудниках, но также и о членах их семей, способствовать их совместному культурному отдыху и времяпрепровождению в стенах нашей Компании.





Празднование корпоративных юбилеев

Юбилей предприятия — это не только внутреннее событие. В рамках праздничных дат мы организуем масштабные общегородские проекты. Жители регионов присутствия «Мечела» могут разделить этот праздник вместе с нами.

С каждым годом качество наших мероприятий уверенно растет. Чтобы зафиксировать этот высокий уровень, мы разработали единый регламент празднования юбилеев предприятий Группы «Мечел».

Теперь программа каждого юбилея включает в себя ключевые направления:

- развитие корпоративной культуры: внутренние события для сотрудников, направленные на сплочение команд и рост удовлетворенности работой;
- забота о будущем: увлекательные детские праздники и специальные проекты для поддержки молодых специалистов;
- масштабные шоу: яркие поздравительные мероприятия, на флагманские площадки которых приглашаются звезды российской эстрады и шоу-бизнеса;
- социальное партнерство: благотворительные программы и совместные проекты с учреждениями социальной сферы;
- улучшение среды: благоустройство территорий предприятий и создание комфортных городских пространств для повышения качества жизни людей.



Корпоративные экраны

С 2023 года на ключевых предприятиях Группы «Мечел» активно развивается система умных корпоративных экранов. В 2025 году этот цифровой проект стал одним из главных инструментов внутренних коммуникаций, позволяющим оперативно доносить важную информацию до каждого сотрудника Компании. Социальная жизнь в «Мечеле» невероятно насыщена, и сеть инфоэкранов наравне с другими каналами внутрикорпоративной коммуникации помогает держать многотысячную аудиторию в курсе всех ключевых событий, достижений и побед Группы. Вещание охватывает самые актуальные сферы жизни Компании, в том числе фокусируется на возможностях для персонала:

- развитие и обучение: анонсы программ повышения квалификации и курсов для профессионального роста сотрудников;
- здоровье и отдых: информация о льготных путевках в санатории-профилактории, организации детского летнего отдыха и выгодных предложениях в досуговых учреждениях для сотрудников и их семей;
- эксклюзивные социальные программы: меры поддержки работников и масштабные проекты в социальной сфере;
- корпоративная культура и спорт: яркие анонсы и отчеты о массовых спортивных и культурных мероприятиях Группы;
- признание заслуг: рассказы о лучших специалистах, лидерах производства и победителях профессиональных конкурсов.

Чтобы информацию увидел каждый, экраны установлены в точках с самым высоким трафиком на предприятиях: в заводских столовых, на проходных и в холлах административных зданий.

Все материалы — от анонсов будущих событий до отчетов об уже проведенных мероприятиях — адаптируются под цифровой формат с применением яркого и стильного дизайна.

Поддержка неработающих пенсионеров

«Мечел» уделяет внимание поддержке неработающих пенсионеров, сохраняя связь с людьми, посвятившими многие годы работе на предприятиях Группы. В 2025 году для бывших сотрудников пожилого возраста мы продолжали организовывать различные мероприятия, позволяющие им оставаться вовлеченными в корпоративную жизнь и поддерживать активное общение.

На предприятиях регулярно проводятся встречи для пенсионеров, которые сопровождаются творческими программами и неформальным общением. Такие мероприятия создают пространство для обмена опытом, поддержания социальных связей и общения с бывшими коллегами. Пенсионеры также принимают участие в корпоративных конкурсах и праздничных событиях, где могут проявить свои таланты и творческие способности. В программу работы с пенсионерами входят экскурсии, концерты и другие культурно-досуговые мероприятия. Кроме того, пенсионеров традиционно приглашают на значимые корпоративные события, включая профессиональные праздники и юбилейные даты предприятий.

Спартакиады ветеранов

Предприятия Группы регулярно организуют спортивные мероприятия специально для ветеранов производства. «Южный Кузбасс» проводит ежегодные спартакиады ветеранов. В 2025 году состоялись уже 8-я весенняя и 13-я осенняя спартакиады. В программу входят дартс, метание валенка, городки и другие дисциплины, а соревнования неизменно сочетаются с кулинарными конкурсами, живой музыкой и теплым общением. На БМК для ветеранов был организован шахматный турнир, приуроченный ко Дню защитника Отечества, в котором приняли участие 16 бывших работников комбината.

Компания высоко ценит вклад пенсионеров в развитие своих предприятий. Накопленные ими знания и профессиональный опыт востребованы и сегодня, поэтому многие из них участвуют в программах наставничества, передавая свой опыт молодым специалистам. Такая работа способствует сохранению преемственности поколений и укреплению корпоративного сообщества.

«Мечел» также заботится о здоровье своих бывших сотрудников, которые посвятили себя работе на предприятиях Группы. Чтобы оказать им поддержку, Компания проводит оздоровительные мероприятия и организует отдых в санаториях. Так, БМК ежегодно организует оздоровительные заезды для ветеранов в санаторий-профилакторий «Белоречье», компенсируя значительную часть стоимости. В рамках индивидуальных лечебных программ ветеранам доступны физиотерапия, массаж, водные процедуры, лечебная гимнастика и другие процедуры.



35,7 тыс. неработающих пенсионеров приняли участие в социальных программах Группы в 2025 году



Планы на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Дальнейшая реализация программы внедрения электронного кадрового документооборота.
- Подготовка кадрового резерва.
- Реализация программы подготовки рабочих-универсалов.
- Расширение перечня программ для привлечения молодых специалистов.
- Дальнейшая автоматизация HR-процессов.
- Реализация на базе BI-системы Apache SuperSet проекта по HR-аналитике.
- Дальнейшее развитие системы дистанционного обучения (iSpring Learn) с мобильным приложением для всех предприятий Группы.
- Развитие программы санаторно-курортного оздоровления работников и членов их семей.
- Повышение качества питания в столовых предприятий и увеличение количества питающихся.



Развитие регионов присутствия

Присутствие «Мечела» в регионах — это не только производственная деятельность, но и активное участие в жизни местных сообществ. Компания работает над социально-экономическим развитием территорий, содействует улучшению инфраструктуры, заботится об экологии, оказывает поддержку труднодоступным районам и реализует программы волонтерства и благотворительности.

Ключевые результаты

39
млрд рублей
объем налоговых платежей

99,9%
закупок
у местных поставщиков

Ключевые события

- Ни одного случая нарушения прав местного населения со стороны Компании не выявлено.
- «Мечел» осуществлял поставки продукции для строительства социально значимых объектов в регионах присутствия.

Глобальные цели в области устойчивого развития



Национальные проекты России





Подход к управлению

GRI 2-23, 2-29, 3-3, 413-1

«Мечел» участвует в социально-экономическом развитии регионов, где работают предприятия Группы. Компания выстраивает с местными сообществами отношения долгосрочного партнерства, реализуя значимые проекты в самых разных сферах: от спорта и здравоохранения до науки, культуры и охраны окружающей среды. Взаимодействие с местными сообществами осуществляется в соответствии с Политикой взаимодействия с местным населением и Политикой в области прав человека, которые формируют основу для всей корпоративной социальной деятельности. В результате ответственного подхода Компании к вопросам взаимодействия с местными жителями в 2025 году не было выявлено ни одного нарушения в этом направлении.

Мы стремимся к максимальной открытости и прозрачности, чтобы выстраивать доверительные отношения с местными сообществами. О своей работе «Мечел» рассказывает через официальные сообщества ПАО «Мечел» и предприятий Группы в социальной сети «ВКонтакте» и корпоративный телеграм-канал, а региональное присутствие в местных СМИ[1] обеспечивает диалог со всеми заинтересованными сторонами на уровне конкретных территорий.

[1] СМИ — средства массовой информации.

Вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Налоги, занятость и локальные закупки

GRI 203-2

Успех предприятий Группы и благополучие регионов, в которых они работают, взаимосвязаны. Участие Компании в финансировании социально-экономических и экологических программ вносит ощутимый вклад в комплексное развитие территорий и повышение качества жизни местных сообществ, создавая благоприятные условия для развития регионов.

Вклад «Мечела» в развитие регионов присутствия заключается в налоговых платежах, которые Компания регулярно направляет. Компания применяет интегрированную систему риск-менеджмента параллельно со строгим внутренним контролем финансово-хозяйственной деятельности. Предприятия Группы ведут постоянный мониторинг изменений налогового законодательства и своевременно адаптируют внутренние процессы с учетом актуальной правоприменительной практики.

GRI-207-4

В 2025 году совокупные налоговые и обязательные платежи Компании составили 39 млрд рублей, значительная часть которых поступила в бюджеты регионов, где сосредоточены производственные активы Группы.

GRI 207-2, 207-3

Налоговая прозрачность Компании обеспечивается регулярным аудитом налоговой информации и полным раскрытием данных в финансовой отчетности, подготовленной в соответствии с международными стандартами. Группа также ведет открытый и прямой диалог с органами государственной власти для получения официальных разъяснений и обеспечения прозрачного прохождения процедур налогового контроля. Помимо этого, «Мечел» принимает участие в профильных рабочих группах по совершенствованию налогового законодательства, содействуя его адаптации к современным экономическим реалиям.



«Мечел» вносит вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия за счет поддержания сильного кадрового потенциала через создание новых и сохранение действующих рабочих мест. Предприятия Группы обеспечивают тысячи людей в регионах стабильной занятостью, создавая условия для профессионального роста, развития и достойного заработка.

Подробнее о вкладе Компании в благополучие сотрудников можно прочитать в разделе «Сотрудники «Мечела», стр. 66

GRI 204-1

Существенным вкладом «Мечела» в развитие местных сообществ также является приоритизация местных поставщиков[1]. Компания поддерживает местных поставщиков, а также малое и среднее предпринимательство (МСП), производя 99,9% закупок у региональных поставщиков и не менее 20% — у субъектов МСП для предприятий энергетического сегмента и портов. Импорт используется только в тех случаях, когда необходимые материалы или оборудование отсутствуют на локальном рынке или не соответствуют требованиям Группы.

[1] Под местными поставщиками для всех предприятий понимаются поставщики, находящиеся в Российской Федерации.

Благоустройство территорий и экологические инициативы

Строительство важных инфраструктурных объектов в регионах присутствия

GRI 203-1

Металлопродукция «Мечела» служит не только производственным целям, но и помогает создавать более благоприятную среду, в которой живут люди. В отчетном году Компания обеспечивала поставки металла для возведения и обновления социально значимых объектов в регионах присутствия: жилых и спортивных комплексов, медицинских учреждений и дорог. Помимо этого, в состав Группы входят базы отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря, дворцы культуры, спортивные комплексы и музеи. Все они открыты не только для сотрудников, но и для жителей регионов присутствия, обогащая их социальную и культурную жизнь.



Поставка металла для строительства социальной инфраструктуры

В 2025 году были реализованы различные проекты по поставке металлопродукции для строительства социально значимых объектов, в том числе реставрация исторического кинотеатра «Ударник», возведенного в 1930-х годах, строительство правительственного комплекса в Грозном и областной больницы в Балашихе. Металлопрокат «Мечела» также вошел в конструктив новых станций метро, жилых комплексов по всей стране, реконструируемой Крутицкой набережной в Москве и Большого Смоленского моста в Санкт-Петербурге.

Также была организована поставка металла для ремонта и благоустройства собственных социальных объектов в г. Челябинске: спорткомплекса «Металлург», общежитий ПАО «ЧМК» №2 и 5, баз отдыха, где ежегодно восстанавливают силы и здоровье около 400 сотрудников предприятия и местных жителей, Детского оздоровительного лагеря «Искорка», Дворца культуры ЧМК и Дома детского творчества «Данко».

Забота об экологии и городской среде

«Мечел» уделяет особое внимание формированию достойной среды, в которой живут сотрудники и их семьи, что является важным фактором благополучия в регионах присутствия. Чистые улицы, зеленые парки и свежий воздух — важные составляющие благополучия людей в регионах присутствия Компании. Ежегодно предприятия Группы реализуют инициативы, которые делают городскую среду лучше как для сотрудников и их семей, так и для всех, кто в ней живет, в том числе субботники и акции по озеленению территорий.

В Кемерове, Междуреченске, Челябинске, Нерюнгри и других городах были проведены субботники, на которых сотрудники и местные жители приводили в порядок значимые для этих городов общественные места. Также в 2025 году в регионах присутствия было высажено более 166 тыс. деревьев.

Подробнее об экологических мероприятиях, реализованных в регионах присутствия, можно прочитать в разделе «Экологический аспект», стр. 22

Грантовый конкурс «Эко-Проектор»

«Эко-Проектор» — ежегодный конкурс экологических инициатив на гранты ПАО «ЧМК», который проводится совместно с общественной организацией «Зеленый город» с 2018 года.

Участие в конкурсе открыто для всех. Проекты оцениваются в четырех номинациях: «Эко-просвещение», «Эко-территория», «Эко-продвижение» и «Эко-добровольчество». В 2025 году экспертный совет рассмотрел 13 заявок и определил восемь победителей. Проекты победителей были посвящены озеленению городских территорий и образовательных учреждений, а также экологическому просвещению молодежи. За все время существования конкурса было подано 356 заявок, а грантовую поддержку получили авторы 187 проектов.

«Эко-Проектор» выступает в качестве долгосрочной инвестиции в экологическую культуру г. Челябинска. За годы проведения конкурса сформировалось живое экологическое сообщество, где люди сами создают перемены в своем городе. «Мечел» готов поддерживать подобные инициативы и жителей, помогая им в реализации их идей.



Поддержка труднодоступных регионов

GRI 203-1

Отдельное место в социальной политике Компании занимает поддержка жителей удаленных регионов. «Мечел» последовательно реализует программу обеспечения топливом для бытовых нужд в соответствии с Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности России. Работники и пенсионеры предприятий «Южный Кузбасс» и «Якутуголь», проживающие в домах с печным отоплением или угольными очагами на кухнях, получают бесплатный пайковый уголь. Для тех, кто живет в домах с электрическим отоплением, предусмотрена частичная компенсация стоимости потребленной электроэнергии. Эти меры снижают бытовую нагрузку на людей и делают повседневную жизнь на отдаленных территориях более комфортной.



Поставка угля в отдаленные регионы

Одним из ключевых социальных обязательств «Якутугля» перед регионом является участие в программе Северного завоза и обеспечение углем отдаленных улусов Республики Саха (Якутия), где от своевременной доставки топлива напрямую зависит теплоснабжение жилых домов и социальных объектов в зимний период.

В навигационный сезон, продолжающийся с начала лета до октября, уголь с разреза «Джебарики-Хая» доставляется водным транспортом в восемь северных и центральных улусов республики. В 2025 году было отгружено более 84 тысяч тонн угля, в том числе в Амгинский и Верхневилюйский улусы. «Якутуголь» рассматривает Северный завоз как приоритетную социальную задачу в регионе присутствия.

Социальные инвестиции и благотворительность

Предприятия Группы «Мечел» реализуют благотворительные и социальные проекты, ориентированные на реальные потребности местных сообществ. В работе применяется комплексный подход: наряду с финансовой поддержкой Компания активно задействует нефинансовые инструменты, что позволяет использовать ресурсы максимально эффективно.

Группа оказывает спонсорскую поддержку в проведении различных акций и мероприятий. Так, в 2025 году Компания предоставила изделия Каслинского завода архитектурно-художественного литья для проведения передвижной выставки по Оренбургской области «Именитые люди Оренбуржья». Также «Мечел» спонсировал проведение мероприятия «Проводы зимы» в ДК «Распадский» и оказал помощь фонду «Шахтерская память». Помимо этого, Компания оказывала финансовую поддержку различным учебным и медицинским учреждениям регионов присутствия.

Волонтерство занимает особое место в системе корпоративной ответственности «Мечела». Участие в волонтерских программах дает каждому сотруднику возможность лично внести вклад в решение социальных и экологических проблем. Такие инициативы укрепляют командный дух, повышают вовлеченность персонала и формируют образ Компании как работодателя, которому небезразлично то, что происходит за пределами проходной. В 2025 году волонтерское движение в Группе «Мечел» было направлено в основном на решение экологических задач и благоустройство территорий городов присутствия. Добровольцы компании организовали и провели ряд значимых проектов, объединивших сотрудников предприятий и местных жителей.

Волонтерская деятельность

Волонтерская деятельность сотрудников «Мечела» выходит далеко за рамки корпоративных инициатив. Так, Александр Сафонов, главный специалист железнодорожного цеха ЧМК, более двух лет участвует в поисково-спасательных операциях в составе отряда «ЛизаАлерт»[1]. За это время он принял участие в десятках операций, в том числе в масштабных многодневных поисках. В 2025 году Александр был отмечен благодарностью за высокую результативность и надежность в ходе спасательных работ. Этот пример наглядно показывает, что культура ответственности и взаимопомощи, которую «Мечел» развивает внутри коллектива, находит продолжение и за пределами предприятия.



Планы на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Поддержка и развитие культурных и спортивных инициатив.
- Запуск новых социальных проектов, направленных на укрепление связей с местными сообществами.
- Повышение качества жизни в регионах присутствия через запуск новых социальных проектов, укрепляющих связи с местными сообществами и отвечающих актуальным потребностям населения.

[1] «ЛизаАлерт» — одна из крупнейших в России добровольческих организаций по поиску пропавших людей.

Соблюдение прав человека

В основе социальной политики ПАО «Мечел» лежит безусловное соблюдение прав человека: от защиты трудовых прав каждого сотрудника до поддержки местных сообществ в регионах присутствия. Это подкреплено четкими корпоративными стандартами, механизмами контроля и культурой взаимного уважения на всех уровнях деятельности Группы.

Ключевые результаты	Ключевые события	Глобальные цели в области устойчивого развития
0 **случаев** нарушения прав человека	• Заключение нового коллективного договора на Братском заводе ферросплавов	10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА



Подход к управлению

GRI 3-3

Признание, уважение и неукоснительное соблюдение прав человека составляют основу корпоративной культуры ПАО «Мечел». Компания отстаивает фундаментальные права человека, придерживается принципа равных возможностей и не допускает никаких форм дискриминации по полу, возрасту, национальной принадлежности, вероисповеданию, социальному положению, наличию инвалидности или иным характеристикам.

GRI 2-27

Основополагающим нормативным документом Компании, регулирующим деятельность в области соблюдения прав человека, является Политика в области прав человека. Документ охватывает все направления деятельности Компании и устанавливает механизмы снижения правозащитных рисков. Сфера применения Политики распространяется на отношения с работниками, местными сообществами в регионах операционного присутствия, а также с деловыми партнерами. В своей работе Компания опирается на нормы российского законодательства, положения международных соглашений в сфере прав человека и общепризнанные правозащитные стандарты.

ОСНОВНЫЕ ВНУТРЕННИЕ РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Политика в области прав человека
- Политика по работе с местными сообществами
- Политика по противодействию коррупции ПАО «Мечел», версия 2

ОСНОВНЫЕ ВНЕШНИЕ РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ

- Конституция и Трудовой кодекс Российской Федерации
- Всеобщая декларация прав человека
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
- Международный пакт о гражданских и политических правах
- Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН
- Глобальный договор ООН
- Социальная хартия российского бизнеса

GRI 2-24

Контроль за соблюдением прав человека и исполнением Политики в области прав человека возложен на Управление по коммуникациям и устойчивому развитию ПАО «Мечел». Вместе с тем высшее руководство Группы несет прямую ответственность за реализацию правозащитных принципов во всех сферах деятельности Компании. Такие приоритетные вопросы, как обеспечение безопасных условий труда и защита трудовых прав персонала, на регулярной основе выносятся на рассмотрение Совета директоров и профильных комитетов.

Соблюдение прав человека в Компании

GRI 408-1, 409-1

ПАО «Мечел» принимает на себя обязательства по соблюдению прав человека на всех этапах бизнес-процессов, а также ожидает от партнеров внедрения аналогичных подходов в рамках их собственной деятельности. Группа не приемлет современное рабство, детский и принудительный труд в любых формах и проявлениях и предполагает, что эти принципы будут соблюдаться по всей цепочке поставок.



GRI 2-23

Обязательства «Мечела» по соблюдению прав человека:

Соблюдение прав человека

Уважение прав и свобод человека

«Мечел» уважает и соблюдает фундаментальные права человека, принимает меры по выявлению и предотвращению возможных нарушений.

Равные возможности и недопущение дискриминации

Компания придерживается принципа равенства и не допускает дискриминации, обеспечивая равные возможности трудоустройства, развития, обучения и оплаты труда для всех сотрудников.

Безопасные и достойные условия труда

Компания признает право работников на безопасную и здоровую рабочую среду и обеспечивает соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности.

Недопустимость детского и принудительного труда

Компания не использует детский и принудительный труд и придерживается принципа нулевой толерантности к таким практикам в собственной деятельности и в цепочке поставок.

Свобода ассоциаций и коллективные переговоры

Сотрудники и партнеры Компании имеют право на свободу объединений, проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Рабочее время, отпуска и оплата труда

Компания обеспечивает достойный уровень оплаты труда, превышающий прожиточный минимум в регионах присутствия, и предоставляет сотрудникам социальные гарантии.

Уважение прав местных сообществ

Компания уважает права, традиции и культурные особенности местных сообществ в регионах присутствия, включая права коренных малочисленных народов.

Трудовые права и отсутствие дискриминации

Коллективные договоры

Взаимодействие Компании с работниками выстроено на принципах социального партнерства и регулируется положениями коллективных договоров. ПАО «Мечел» гарантирует сотрудникам и поставщикам право на свободу объединений, участие в коллективных переговорах и заключение соответствующих соглашений. Трудовые права работников соблюдаются в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

GRI 407-1

В Компании действуют профсоюзные организации, призванные отстаивать права и интересы работников, а также содействовать удовлетворению их профессиональных и социальных потребностей. По итогам 2025 года 92% сотрудников были охвачены коллективными договорами в отчетном периоде.

Выполнение коллективного договора на заводе «Ижсталь»

В 2025 году в ПАО «Ижсталь» была проведена конференция работников, на которой обсуждались результаты работы предприятия. На конференции завод подтвердил, что в полном объеме выполнил обязательства по коллективному договору: достигнуты плановые показатели производства и реализации металлопродукции, социальные гарантии и трудовые права сотрудников соблюдались в соответствии с требованиями законодательства и положениями договора, а запланированные мероприятия социально-культурного характера реализованы в полном объеме. В рамках конференции также состоялось награждение победителей внутреннего конкурса «Лучшая профсоюзная организация». Среди победителей конкурса были отделы заводоуправления, цех ремонта и технического обслуживания оборудования сталеплавильного производства и служба обеспечения энергоресурсами.



Заключение нового коллективного договора на Братском заводе ферросплавов

В 2025 году Братский завод ферросплавов заключил новый коллективный договор на период 2025–2028 годов. Документ разработан совместно с администрацией завода и профсоюзными комитетами Горно-металлургического профсоюза России и закрепляет все ранее действовавшие социальные гарантии и компенсации: программы оздоровления работников и членов их семей, выплаты материальной помощи, гарантии, предусмотренные для регионов Крайнего Севера. Договором также регламентированы индексация заработной платы и ее минимальный уровень. Заключение нового соглашения отражает последовательный курс предприятия на выстраивание долгосрочных и взаимовыгодных отношений с персоналом и социальными партнерами.

Более подробную информацию о коллективных договорах можно прочитать в разделе «Сотрудники «Мечела», стр. 66.

Недопущение дискриминации

GRI 406-1

ПАО «Мечел» придерживается принципов равенства и недопустимости дискриминации. Компания обеспечивает каждому работнику равные возможности для реализации трудовых прав вне зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, социального или должностного положения, возраста, места проживания, религиозных или политических убеждений, а также иных факторов, не имеющих отношения к профессиональным качествам сотрудника. В 2025 году в Компании не было зафиксировано ни одного случая дискриминации и нарушения прав человека. Этот результат подтверждает действенность выстроенных механизмов защиты прав работников и отражает устойчивую приверженность «Мечела» принципам социальной справедливости.

Соблюдение прав местных сообществ

Поддержка коренных малочисленных народов в регионах операционного присутствия занимает одно из центральных мест в социальной политике Компании. «Мечел» содействует сохранению культурного наследия и традиционного уклада жизни этих народов, а также способствует улучшению их бытовых условий. Компания признает право представителей коренных и малочисленных народов на получение полной и достоверной информации о деятельности предприятий в соответствующих регионах и выстраивает с ними открытый, честный и уважительный диалог. В 2025 году в адрес Группы не поступило ни одной жалобы, связанной с нарушением прав местного населения или коренных малочисленных народов.

Более подробную информацию о взаимодействии с местными сообществами можно прочитать в разделе «Развитие регионов присутствия», стр.99.

Контроль соблюдения прав человека

Предупреждение нарушений прав человека является одной из ключевых задач ПАО «Мечел». Компания информирует сотрудников о важности соблюдения прав человека посредством регулярных коммуникационных рассылок.

GRI 406-1

Для своевременного выявления и предотвращения возможных нарушений на предприятиях Группы работают специализированные каналы для подачи обращений. Компания обеспечивает полную конфиденциальность при использовании любого из доступных инструментов связи, что позволяет сотрудникам и иным заинтересованным сторонам безопасно сообщать о проблемах. При обнаружении нарушений «Мечел» незамедлительно инициирует внутреннее расследование и принимает необходимые меры по их устранению.

Информация о доступных каналах связи представлена в разделе «Деловая этика и противодействие коррупции», стр.124.



Управленческий аспект

- Корпоративное управление
- Информация для инвесторов
- Управление рисками
- Деловая этика и противодействие коррупции
- Ответственная цепочка поставок
- Цифровизация и информационная безопасность





Корпоративное управление

Выстроенная система корпоративного управления «Мечела» охватывает все уровни принятия решений и обеспечивает четкое разграничение полномочий и подотчетность на каждом из них, формируя доверие со стороны инвесторов, акционеров и партнеров, а также гарантируя эффективность деятельности Компании и ответственность за принимаемые решения.



Ключевые результаты

55%
членов Совета директоров являются независимыми

Ключевые события

- Проведена внешняя оценка Совета директоров, его Комитетов, Председателя СД и Корпоративного секретаря.

Глобальные цели в области устойчивого развития







Подход к управлению

GRI 3-3

В основе корпоративного управления «Мечела» лежит ориентация на передовой опыт отрасли — как российский, так и международный. Следование лучшим практикам, характерным для крупнейших игроков металлургического и горнодобывающего секторов, позволяет Компании выстраивать прочные и долгосрочные партнерские отношения со всем кругом заинтересованных сторон. Нормативную основу корпоративного управления составляют требования законодательства Российской Федерации, принципы Кодекса корпоративного управления Банка России (2014 год) и стандарты листинга Московской биржи. Совокупность этих ориентиров формирует среду, в которой прозрачность принятия решений, подотчетность руководства и эффективность управленческих процессов являются не декларацией, а реальным условием работы Компании.

Кодекс корпоративного управления ПАО «Мечел» является ключевым внутренним регуляторным документом, задающим стратегические ориентиры, инструменты и базовые принципы корпоративного управления Компании. Отдельные направления и вопросы, обозначенные в Кодексе, раскрываются и конкретизируются в рамках внутренних нормативных документов.

В отчетном периоде был обновлен Устав Компании. В новой редакции Устава закреплена возможность проведения общих собраний акционеров и заседаний Совета директоров в дистанционном формате, в том числе с использованием электронных средств связи. Также были расширены способы голосования: бюллетени теперь могут направляться в электронном виде, а очное голосование допускается совместно с заочным.

Положение об Общем собрании акционеров дополнено рядом существенных изменений. Закреплены способы принятия решений собранием: на заседании, в том числе с совмещением очного и заочного голосования, либо в полностью заочном формате. Были уточнены полномочия секретаря собрания, назначаемого Советом директоров. Были закреплены способы голосования: наряду с традиционной бумажной формой предусмотрена возможность заполнения и направления бюллетеней в электронном виде. Положение о Совете директоров также претерпело ряд изменений. Была закреплена ключевая роль независимых директоров при одобрении существенных корпоративных действий: они обязаны формировать и заявлять свою позицию до принятия соответствующих решений, в том числе путем проведения отдельных встреч или заочно. Предусматриваются различные способы принятия решений Советом директоров Компании, в том числе в дистанционном формате.

Внутренние нормативные документы, регулирующие принципы корпоративного управления «Мечела»:

- Устав Компании *(новая редакция)*
- Положение об Общем собрании акционеров Компании *(новая редакция)*
- Положение о Совете директоров Компании *(новая редакция)*
- Положение о Правлении
- Положение о Генеральном директоре
- Положение о Комитете Совета директоров по аудиту
- Положение о внутреннем контроле
- Политика внутреннего аудита Компании
- Положение о нормах делового поведения и этике *(актуализировано)*
- Положение об информационной политике Компании
- Кодекс корпоративного управления



Все внутренние документы, регулирующие корпоративное управление Компании, представлены на официальном сайте «Мечела» в разделе «Корпоративное управление».



Структура корпоративного управления

GRI 2-9

Управленческая структура Группы формируется исходя из масштабов бизнеса, специфики операционной деятельности и риск-профиля входящих в нее предприятий. Система корпоративного управления «Мечела» включает три уровня. Высшим органом является Общее собрание акционеров.

Стратегическое руководство осуществляет Совет директоров, при котором действуют профильные комитеты по аудиту, инвестициям и стратегии, назначениям и вознаграждениям. Текущей деятельностью управляют Генеральный директор и Правление. Контрольный блок представлен Комитетом по аудиту и внешним аудитором. Функции корпоративного секретаря выполняет отдельное подразделение, обеспечивающее соблюдение установленных процедур и организацию взаимодействия между органами управления.

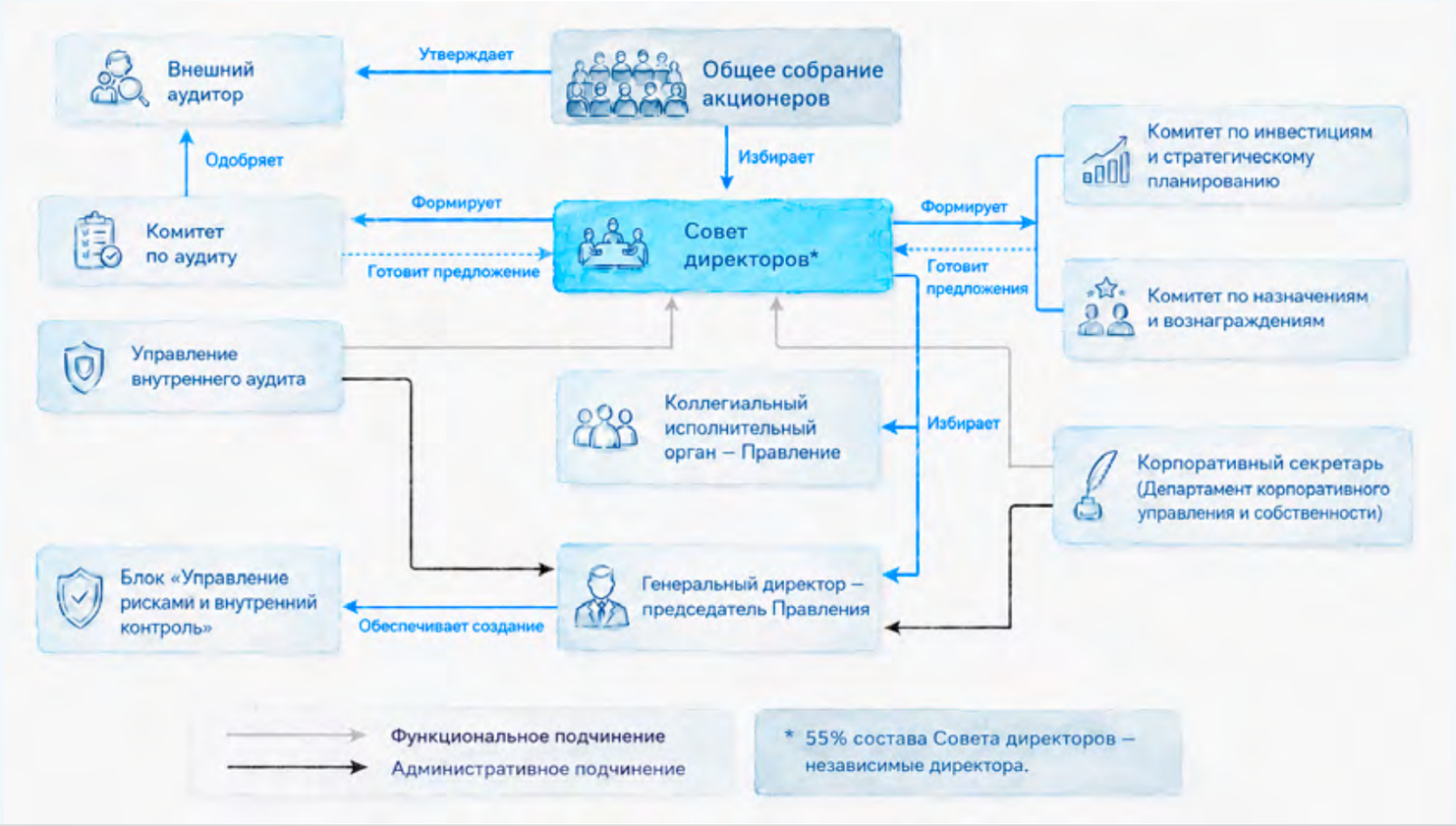
В своей деятельности «Мечел» руководствуется комплексом принципов корпоративного управления, направленных на обеспечение прозрачности, защиту интересов акционеров и повышение эффективности управленческих процессов.

Принципы корпоративного управления

- Учет 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, подотчетность Совета директоров акционерам.
- Эффективное руководство исполнительными органами текущей деятельностью Компании, подотчетность исполнительных органов Совету директоров.
- Своевременное раскрытие полной и достоверной финансовой и нефинансовой информации о Компании[1].
- Сбалансированность и эффективность систем внутреннего контроля и управления рисками.

Помимо основных принципов, Компания уделяет особое внимание открытому диалогу с акционерами, инвесторами и кредиторами, соблюдению деловой этики и политическому нейтралитету, а также обязывает руководство своевременно раскрывать информацию о любых конфликтах интересов.

Структура корпоративного управления ПАО «Мечел»



[1] Раскрытие информации может осуществляться с учетом 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».

Общее собрание акционеров

GRI 2-10

Общее собрание акционеров представляет собой высший орган управления ПАО «Мечел», уполномоченный принимать решения по наиболее значимым вопросам деятельности Компании в пределах компетенции, установленной законодательством и Уставом. Порядок подготовки и проведения Общего собрания акционеров регламентируется нормами российского законодательства, принципами Кодекса корпоративного управления Банка России, а также внутренним Положением об Общем собрании акционеров ПАО «Мечел». Устав Компании закрепляет равные права, в частности касательно участия в собрании акционеров, для всех держателей голосующих акций независимо от доли.

Собрания акционеров могут проводиться в очном формате, в том числе с совмещением очного и заочного голосования, а также полностью в заочном формате.

Годовое собрание проводится ежегодно в период от двух до шести месяцев после окончания финансового года. На нем в обязательном порядке рассматриваются вопросы распределения прибыли и выплаты дивидендов, избрания членов Совета директоров и назначения аудитора. Повестка может быть дополнена иными вопросами в установленном порядке. Внеочередное собрание созывается по решению Совета директоров — по собственной инициативе, по требованию аудитора либо акционеров, владеющих не менее 10% голосующих акций.

В отчетном году состоялось два собрания акционеров ПАО «Мечел»: годовое и внеочередное. В рамках годового собрания акционеры рассмотрели и приняли решения по ключевым вопросам деятельности Компании: утверждено распределение прибыли и убытков по итогам 2024 года, избран новый состав Совета директоров, назначена аудиторская организация. Помимо этого, были утверждены новые редакции Устава Компании, Положения об Общем собрании акционеров и Положения о Совете директоров. На внеочередном собрании акционеры рассмотрели вопрос о предоставлении согласия на совершение крупной сделки (взаимосвязанных сделок) и приняли по нему соответствующее решение, а также избрали новый состав Совета директоров.

Дополнительную информацию можно получить на официальном сайте Компании в разделе «Собрание акционеров».



Совет директоров[1]

Совет директоров занимает центральное место в системе корпоративного управления Компании, обеспечивая стратегическое руководство деятельностью Группы. В круг полномочий Совета директоров входят утверждение долгосрочных стратегических планов и приоритетов развития, контроль за финансово-хозяйственной деятельностью, оценка работы исполнительных органов управления, а также реализация функций, предусмотренных законодательством и Уставом ПАО «Мечел».

При формировании состава Совета директоров Компания стремится обеспечить оптимальный баланс профессиональных компетенций, практического опыта и деловых качеств его членов. Это позволяет повысить качество принимаемых решений и последовательно реализовывать долгосрочные стратегические цели. Члены Совета директоров избираются на Общем собрании акционеров сроком до следующего годового собрания. Выборы проводятся методом кумулятивного голосования: каждый акционер располагает количеством голосов, равным произведению числа принадлежащих ему акций на количество избираемых членов Совета. Акционер вправе отдать все голоса за одного кандидата либо распределить их между несколькими претендентами по своему усмотрению.

Совет директоров ПАО «Мечел» формируется в составе девяти членов, что соответствует масштабу и сложности задач Компании и позволяет обеспечить эффективную работу Совета директоров и его Комитетов. Если численность действующих членов опускается ниже пяти, Совет обязан незамедлительно инициировать внеочередное собрание акционеров для избрания нового состава.

В отчетном периоде состав Совета директоров был обновлен на Годовом собрании акционеров, а также на внеочередном собрании акционеров в соответствии с требованиями Устава и внутренних документов Компании. На конец 2025 года в Совет директоров были избраны девять членов. В составе Совета директоров ПАО «Мечел» присутствуют независимые директора, статус которых определяется на основании решения Совета директоров. Член Совета директоров признается независимым при соответствии критериям, установленным правилами листинга бирж, на которых обращаются акции Компании. Независимые директора играют важную роль в системе корпоративного управления: они обеспечивают объективность при рассмотрении ключевых вопросов, в том числе при одобрении существенных корпоративных действий, контроле за деятельностью исполнительных органов и урегулировании конфликтов интересов. В отчетном году в составе Совета директоров было пять независимых неисполнительных директоров.

[1] ПАО «Мечел» не раскрывает и не предоставляет сведения о лицах, входящих в состав органов управления, на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 №1102.

Состав Совета директоров на конец 2025 года

Общее количество директоров	**9**
Количество независимых неисполнительных директоров	5
Председатель Совета директоров не является членом исполнительного органа Компании	Да
Количество женщин в Совете директоров	1

Многообразие состава Совета директоров

GRI 2-10

Сбалансированный состав Совета директоров — это один из приоритетов корпоративного управления «Мечела». Компания исходит из того, что разнообразие опыта, компетенций и личных характеристик членов Совета напрямую влияет на качество стратегических решений. При формировании состава принимаются во внимание профессиональный опыт, возраст, стаж и гендерная структура.



GRI 405-1



[2] В течение 2025 года состав Совета директоров дважды менялся. Гендерный состав членов Совета директоров отражен по состоянию на 31 декабря 2025 года.
[3] В течение 2025 года состав Совета директоров дважды менялся. Возрастной состав Совета директоров отражен по состоянию на 31 декабря 2025 года.
[4] В течение 2025 года состав Совета директоров дважды менялся. Срок пребывания в составе Совета директоров отражен по состоянию на 31 декабря 2025 года.

Компетенции членов Совета директоров

GRI 2-17

В состав Совета директоров «Мечела» входят опытные специалисты с широким спектром профессиональных компетенций. Их экспертиза охватывает стратегическое планирование, финансы и устойчивое развитие, а глубокое знание отраслевой специфики позволяет объективно оценивать рыночную конъюнктуру и вырабатывать решения, ориентированные на долгосрочный результат.

При формировании состава Совета директоров учитывается профессиональная преемственность и управленческие компетенции кандидатов. За качество стратегического руководства при любых кадровых изменениях отвечает Комитет по назначениям и вознаграждениям. При отборе новых членов учитываются отраслевая экспертиза, опыт корпоративного управления и соответствие стратегическим приоритетам Компании. Комитетом по назначениям и вознаграждениям подготовлен специальный вводный курс для вновь избранных членов Совета директоров ПАО «Мечел». Вводный курс направлен на ознакомление новых членов Совета директоров с ключевыми активами Компании, ее стратегией, деловой практикой, принятой в Компании, организационной структурой и ключевыми руководящими работниками Компании, а также процедурами работы Совета директоров.

Помимо этого, действующие члены Совета регулярно актуализируют знания в области корпоративного управления, отраслевого регулирования и устойчивого развития, что позволяет Совету в целом сохранять стратегическую эффективность в условиях меняющейся внешней среды.

GRI 2-11

Компетенции членов Совета директоров в 2025 году[1]

	№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8	№9	
Добывающая промышленность	+	+	+			+	+	+		6
Металлургическая промышленность		+	+							2
Экономика	+	+	+		+			+	+	6
Управление	+		+	+		+	+		+	6
Международные отношения					+				+	2
Финансы		+	+		+			+	+	5
Торговля					+	+	+			3
Строительство										0
Логистика						+	+			2
Бизнес-планирование	+	+	+						+	4
Взаимодействие с органами государственной власти	+		+							2
Юриспруденция				+	+					2
Трудовые отношения	+	+	+	+	+	+	+		+	8
Социальная сфера	+	+	+							3

[1] В течение 2025 года состав Совета директоров дважды менялся. Компетенции членов Совета директоров отражены по состоянию на 31 декабря 2025 года.

Отчет о деятельности Совета директоров

В отчетном году Совет директоров проводил заседания согласно утвержденному плану работы, а также в случае оперативной необходимости — не реже одного раза в два месяца. Всего за период было проведено 23 заседания. Средний показатель участия членов Совета составил 90%.

Посещаемость заседаний членами Совета директоров

Член Совета директоров	Количество заседаний (всего) в 2025 году, в которых член Совета директоров должен был принимать участие	Количество заседаний, в которых член Совета директоров принял участие, к общему числу заседаний, в которых член Совета директоров должен был принимать участие
Члены Совета директоров, входившие в Совет директоров в течение всего 2025 года		
Ф. И. О.	23	23/100%
Ф. И. О.	23	23/100%
Ф. И. О.	23	17/74%
Ф. И. О.	23	23/100%
Ф. И. О.	23	23/100%
Ф. И. О.	23	23/100%
Ф. И. О.	23	23/100%
Члены Совета директоров, входившие в Совет директоров с 01.01.2025 до 24.12.2025		
Ф. И. О. (признан выбывшим членом Совета директоров Общества с 27.06.2025 на основании заявления о выходе от 27.06.2025 г.)	21	10/48%
Ф. И. О. (признана выбывшим членом Совета директоров Общества с 05.11.2025 на основании заявления о выходе от 10.10.2025)	21	19/90%
Члены Совета директоров, входившие в Совет директоров с 24.12.2025 по 31.12.2025		
Ф. И. О.	2	2/100%
Ф. И. О.	2	2/100%
Члены Совета директоров, входившие в Совет директоров с 01.01.2025 до 27.06.2025		
Ф. И. О.	10	7/70%
Члены Совета директоров, входившие в Совет директоров с 27.06.2025 по 31.12.2025		
Ф. И. О.	13	13/100%

На заседаниях Совета директоров в 2025 году рассматривался широкий круг вопросов: от утверждения годовой бухгалтерской и нефинансовой отчетности за 2024 год до определения перечня существенных рисков на предстоящий период. Были рассмотрены результаты внешней оценки деятельности Совета и его комитетов, а также итоги оценки системы управления рисками и внутреннего контроля. Все оцениваемые элементы признаны эффективными и в полной мере соответствующими потребностям компании. Помимо этого, три члена Совета были подтверждены в статусе независимых директоров.

Подробнее о вопросах, рассмотренных на заседаниях Совета директоров, см. в Годовом отчете «Мечела» за 2025 год на сайте Компании.

Наряду с функциями, закрепленными законодательством и внутренними документами Компании, Совет директоров уделяет особое внимание управлению рисками, соблюдению стандартов корпоративного управления и принципов устойчивого развития, а также контролю за исполнением Информационной политики «Мечела».

Оценка деятельности Совета директоров

GRI 2-18

В «Мечеле» на регулярной основе проводится оценка деятельности Совета директоров и его комитетов в соответствии с внутренним Положением, утвержденным в 2020 году. Оценка осуществляется ежегодно, при этом не реже одного раза в три года привлекаются внешние эксперты. Основная цель процедуры заключается в повышении результативности работы Совета и определении направлений для дальнейшего совершенствования.

В 2025 году к оценке деятельности Совета директоров привлекался внешний независимый аудитор. В результате оценки работа Совета директоров была признана эффективной.

Подробнее о результатах оценки Совета директоров можно прочитать в Годовом отчете «Мечела» за 2025 год на сайте Компании.

Предотвращение конфликта интересов

GRI 2-15

«Мечел» рассматривает своевременное предупреждение корпоративных конфликтов как неотъемлемую часть эффективного управления. При возникновении конфликта Совет директоров формирует Временный комитет по его урегулированию, ключевую роль в работе которого играют независимые директора. Члены Совета, чьи интересы затронуты конфликтом, от участия отстраняются.

Для профилактики конфликтов интересов члены Совета директоров, Генеральный директор, члены Правления и иные ключевые сотрудники обязаны своевременно раскрывать информацию об аффилированных лицах и личной заинтересованности в сделках. Решения по таким сделкам принимаются исключительно лицами, не имеющими конфликта интересов. Этические стандарты поведения закреплены в Положении о нормах делового поведения и этики. Если урегулировать конфликт в досудебном порядке не удается, спор передается на рассмотрение суда.

Подробнее о порядке предотвращения конфликта интересов см. в Кодексе корпоративного управления Компании.



Комитеты Совета директоров

В структуре Совета директоров ПАО «Мечел» действуют постоянные комитеты, каждый из которых сосредоточен на определенном направлении деятельности. Их основная функция заключается в проработке вопросов, относящихся к компетенции Совета, и подготовке аргументированных рекомендаций для принятия решений. Комитет по аудиту и Комитет по назначениям и вознаграждениям сформированы исключительно из независимых директоров, что исключает влияние конфликта интересов на принимаемые ими решения. В Комитете по инвестициям и стратегическому планированию независимые директора также составляют большинство.

Подробнее о Комитетах Совета директоров см. в Годовом отчете ПАО «Мечел» за 2025 год на сайте Компании.

Ключевые показатели деятельности комитетов

Комитет по инвестициям и стратегическому планированию

Доля независимых директоров: 75%

Заседаний: 1 заочное

Коэффициент посещаемости: 100%

Комитет по назначениям и вознаграждениям

Доля независимых директоров: 100%

Заседаний: 56 очных

Коэффициент посещаемости: 100%

Комитет по аудиту

Доля независимых директоров: 100%

Заседаний: 50 (7 очных | 43 заочных)

Коэффициент посещаемости: 100%



Деятельность комитетов Совета директоров в 2025 году

Комитет Совета директоров	Основные внутренние регламентирующие документы	Рассмотренные в 2025 году вопросы	Ключевые рекомендации СД
Комитет по аудиту	Положение о Комитете Совета директоров по аудиту	Рассмотрение и одобрение консолидированной финансовой отчетности ПАО «Мечел» и его дочерних организаций по МСФО, а также бухгалтерской отчетности ПАО «Мечел» по РСБУ. Рассмотрение и одобрение Политики по противодействию коррупции. Рассмотрение вопросов эффективности функционирования интегрированной системы управления рисками и системы внутреннего контроля. Рассмотрение и обсуждение с внешним аудитором плана проведения интегрированного аудита консолидированной отчетности за 2025 год, рассмотрение результатов интегрированного аудита консолидированной отчетности за 2024 год, а также вопроса независимости внешнего аудитора от руководства и Компании. Рассмотрение и одобрение оценки эффективности функционирования системы оповещения о потенциальных фактах недобросовестных действий работников Компании за 2025 год. Регулярное проведение встреч с Управлением внутреннего аудита для обсуждения результатов проводимых проверок, а также регулярное рассмотрение информации о результатах противодействия мошенничеству и злоупотреблениям подразделений безопасности дочерних и зависимых обществ.	Рекомендация к утверждению Советом директоров: • отчета Управления внутреннего аудита за 2024 год; • отчета о результатах работы интегрированной системы управления рисками в 2024 году; • отчета о результатах реализации «Программы гарантий и повышения качества внутреннего аудита» за 2025 год»; • результатов оценки системы управления рисками, корпоративного управления и внутреннего контроля группы компаний «Мечел» за 2024 год; • риск-аппетита для ПАО «Мечел» на 2025 год; • плана и бюджета Управления внутреннего аудита на 2026 год.
Комитет по назначениям и вознаграждениям	Положение о Комитете Совета директоров по назначениям и вознаграждениям	Рассмотрен вопрос о формировании фондов оплаты труда Компании на 2025 год. Проведена оценка кандидатов в члены Совета директоров ПАО «Мечел», а также оценка независимости кандидатов в члены Совета директоров ПАО «Мечел», подготовлено заключение о независимости кандидатов. Подтверждено соответствие структуры Совета директоров масштабу, характеру, целям деятельности, потребностям и профилю рисков Компании. Утвержден отчет о работе Комитета по назначениям и вознаграждениям Совета директоров. Проведена оценка деятельности членов коллегиального исполнительного органа (Правления). Подготовлен отчет об итогах внешней оценки деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров, проведенной с привлечением независимой экспертной организации. Подготовлены материалы для Комитета по аудиту Совета директоров ПАО «Мечел» по следующим вопросам: обзор устойчивости Компании, социальная ответственность (политика, практика, публичная отчетность).	Сформированы рекомендации Совету директоров ПАО «Мечел» в отношении кандидатов на должность членов коллегиального исполнительного органа (Правления) ПАО «Мечел» и кандидатов на должность руководителей дочерних и зависимых компаний. Сформированы рекомендации акционерам в отношении голосования по вопросу избрания членов Совета директоров. Рассмотрен вопрос и подготовлены рекомендации в отношении взаимодействия с местным сообществом на территориях присутствия Компании, социально-экономического развития территорий, благотворительности и спонсорства. Даны рекомендации Совету директоров ПАО «Мечел» по кандидатурам Консультанта для проведения внешней независимой оценки качества работы Совета директоров ПАО «Мечел». Рекомендации Совету директоров ПАО «Мечел» рассмотреть внесение изменений в Положение о Комитете по назначениям и вознаграждениям Совета директоров.
Комитет по инвестициям и стратегическому планированию	Положение о Комитете по инвестициям и стратегическому планированию	Рассмотрен Отчет о работе, проведенной Комитетом по инвестициям и стратегическому планированию, за 2024 год.	Рекомендации по определению приоритетных направлений деятельности ПАО «Мечел» на 2025 год

Более подробная информация о деятельности комитетов ПАО «Мечел» указана в Годовом отчете Компании за 2025 год на официальном сайте.

Проведенная в отчетном периоде внешняя оценка Комитетов показала высокий уровень эффективности их работы.

Генеральный директор и Правление

Исполнительное управление ПАО «Мечел» осуществляется в двух форматах: единоличном в лице Генерального директора и коллегиальном — в лице Правления. Генеральный директор руководит текущей деятельностью Компании и обеспечивает исполнение решений, принятых Советом директоров и Общим собранием акционеров. Правление отвечает за формирование и реализацию операционной политики по ключевым направлениям бизнеса, а также участвует в выработке предложений по стратегическому развитию. Члены Правления назначаются Советом директоров и подотчетны как Совету, так и Общему собранию акционеров. Полный перечень полномочий каждого из исполнительных органов закреплен в соответствующих внутренних документах Компании.

Положение о Генеральном директоре

Положение о Правлении

В течение 2025 года уведомлений от членов Правления о наличии у них конфликта интересов не поступало.

GRI 405-1



Корпоративный секретарь

Функции Корпоративного секретаря в ПАО «Мечел» выполняет Департамент корпоративного управления и собственности (российские активы). Руководство Департаментом осуществляет Ольга Анатольевна Якунина, которая на протяжении 2025 года продолжала исполнять соответствующие обязанности. В круг задач Корпоративного секретаря входят обеспечение защиты прав и интересов акционеров, организация эффективного взаимодействия с ними, а также поддержка деятельности Совета директоров.

С информацией о работе Корпоративного секретаря в 2025 году можно ознакомиться в Годовом отчете ПАО «Мечел» за 2025 год на сайте Компании

Вознаграждение членов органов управления

GRI 2-19, 2-20

В «Мечеле» выстроена система материального стимулирования, призванная обеспечить личную заинтересованность членов органов управления в достижении стратегических ориентиров и повышении операционной эффективности Компании. Вопросами формирования вознаграждения топ-менеджмента и разработки мотивационных программ для руководителей различных уровней занимается Комитет по назначениям и вознаграждениям, который возглавляет независимый директор. Нормативную основу в данной сфере составляет Политика вознаграждения и возмещения расходов исполнительных органов и ключевых руководящих сотрудников.

Подробнее с Политикой Общества в области вознаграждения и компенсации расходов можно ознакомиться в Годовом отчете ПАО «Мечел» за 2025 год.

План на 2026 год и среднесрочную перспективу

Компания планирует поддерживать высокий уровень корпоративного управления, руководствуясь лучшими практиками, требованиями законодательства и рекомендациями Банка России.

Информация для инвесторов

Акции и рынок ценных бумаг

Акции ПАО «Мечел» торгуются на Московской бирже под тикером MTLR (для обыкновенных акций) и MTLRP (для привилегированных акций) и входят в первый уровень листинга. Уставный капитал Компании представлен 416 270 745 обыкновенными и 138 756 915 привилегированными акциями номинальной стоимостью десять рублей каждая. По состоянию на конец 2025 года рыночная капитализация Компании составила 39,698 млрд рублей.

Структура акционерного капитала

Учитывая санкционные ограничения, Компания в соответствии со статьей 92.2 Федерального закона «Об акционерных обществах» и Постановлением Правительства РФ не раскрывает отдельные сведения, касающиеся структуры владения.

Факторы инвестиционной привлекательности

Инвестиционная привлекательность «Мечела» опирается на вертикальную интеграцию и диверсификацию бизнеса между угледобычей, металлургией, транспортной логистикой и энергетикой, что снижает зависимость финансовых результатов Компании от конъюнктуры отдельного



Корректнее говорить, что договоренности о снижении нагрузки на денежный поток (снижении платежей по погашению основного долга, процентов и лизинговых платежей) были достигнуты в конце 2024 года и в течение 2025 года.

Вертикальная интеграция	Все предприятия Группы работают в единой производственной цепочке: от сырья до продукции с высокой добавленной стоимостью.
Диверсификация бизнеса	Группа объединяет добычу угля и железной руды, производство стали и проката, ферросплавов, а также генерацию тепловой и электрической энергии. Такая структура снижает зависимость финансового результата от конъюнктуры отдельно взятого рынка — падение в одном сегменте может частично компенсироваться устойчивостью другого.
Собственная сырьевая база	Металлургический сегмент обеспечивается сырьем за счет собственных добывающих активов — угольных компаний «Южный Кузбасс» и «Якутуголь», а также предприятий по производству железорудного сырья (Коршуновский ГОК, Якутская рудная компания) и ферросплавов (Братский завод ферросплавов). Это снижает зависимость производства стали от закупочных цен на сырье у третьих сторон.
Широкий продуктовый портфель металлургического сегмента	Флагманское предприятие сегмента — Челябинский металлургический комбинат — выпускает широкую линейку продукции, включая специальные и нержавеющие марки стали для машиностроения, автомобильной промышленности и строительства. Ориентация на продукцию с высокой добавленной стоимостью частично снижает чувствительность выручки к колебаниям цен на массовую сталь.
Транспортная составляющая	Стремясь к максимальной эффективности в сфере доставки грузов потребителю, «Мечел» развивает собственную логистическую сеть. В состав Группы входят торговые порты, а также транспортные операторы. Наличие собственных мощностей по транспортировке грузов позволяет экономить на издержках. Таким образом, «Мечел» менее зависим от колебаний на рынке транспортных перевозок: компания может формировать гибкий график поставок, удобный для клиентов.
Реструктуризация долговых обязательств	В конце 2024 года и в течение 2025 года достигнуты договоренности с основными банками-кредиторами о снижении нагрузки на денежный поток Группы за счет изменения графиков погашения основного долга по кредитным и лизинговым сделкам, а также уменьшения процентных и лизинговых платежей за счет капитализации части начисленных процентов в течение 2025–2026 годов. «Мечел» обслуживает кредиты по сниженной уплачиваемой ставке, часть начисленных и неоплаченных процентов капитализируется с погашением по графику в течение 2027–2030 годов.
Государственные меры поддержки угольной отрасли	На фоне снижения цен на уголь и ухудшения показателей отрасли в 2025 году Правительство и Минэнерго России реализовали меры адресной поддержки угольных компаний, что снижает отраслевые риски для угледобывающего сегмента Группы.
Оптимизация периметра активов	Компания рассматривает продажу части нестратегических активов, что повысит фокус на ключевых сегментах бизнеса, а также позволит снизить долговую нагрузку.

Дивидендная политика

Порядок выплаты дивидендов ПАО «Мечел» определяется Федеральным законом «Об акционерных обществах» и статьей 13 Устава ПАО «Мечел», а также Положением о дивидендной политике. Источником выплаты дивидендов является часть прибыли Общества после налогообложения.

Решение о выплате дивидендов, в том числе решение о размере дивиденда и форме его выплаты по акциям каждой категории, принимается Общим собранием акционеров.

На Годовом общем собрании акционеров 27 июня 2025 года было принято решение дивиденды по всем категориям акций ПАО «Мечел» по результатам работы Группы за 2024 год не выплачивать.

Ключевые риски для инвесторов

Риск	Характер влияния	Меры по управлению
Неблагоприятная конъюнктура рынков угля и металлопродукции	Снижение цен и спроса на уголь и металлопродукцию может привести к сокращению выручки, прибыли и денежных потоков Компании. В 2025 году неблагоприятная рыночная конъюнктура оказала существенное влияние на результаты Компании.	Диверсификация продуктового портфеля и рынков сбыта, оптимизация производственной программы, перераспределение производственных мощностей в пользу более востребованной продукции, контроль затрат.
Санкционные и логистические ограничения	Ограничения на экспорт, изменение логистических маршрутов и рост транспортных затрат могут снижать эффективность поставок и оказывать давление на финансовые результаты.	Переориентация поставок на альтернативные рынки, развитие новых логистических маршрутов, адаптация сбытовой политики и работа с различными каналами реализации продукции.
Высокая долговая нагрузка и стоимость заемного капитала	Рост процентных ставок и значительный объем долговых обязательств увеличивают расходы на обслуживание долга и ограничивают финансовую гибкость Компании.	Оптимизация структуры задолженности, взаимодействие с кредиторами, контроль капитальных вложений, повышение операционной эффективности и реализация мероприятий по сокращению затрат.

Кредитные рейтинги

В 2025 году рейтинговым агентством АКРА Компании был присвоен кредитный рейтинг на уровне A-(RU) с прогнозом «негативный». Понижение кредитного рейтинга связано с ухудшением показателя долговой нагрузки вследствие уменьшения операционного денежного потока из-за более низких цен реализации основной продукции Компании.

Реестродержатель

Ведение и хранение реестра акционеров ПАО «Мечел» осуществляет акционерное общество «Независимая регистраторская компания Р.О.С.Т» (до 4 февраля 2019 года — АО «Независимая регистраторская компания»).

Полное фирменное наименование: акционерное общество «Независимая регистраторская компания Р.О.С.Т».

Сокращенное фирменное наименование: АО «НРК-Р.О.С.Т.».

Адрес:107076, Россия, г. Москва, ул. Стромынка, д. 18 корп. 13.

Лицензия Банка России на осуществление деятельности по ведению реестра №045-13976-000001 без ограничения срока действия.

Телефоны: +7 (495) 989-76-50, +7 (495) 780-73-63.

E-mail: info@rrost.ru.

Взаимодействие с инвесторами и акционерами

Открытое и равнодоступное взаимодействие с инвестиционным сообществом остается одним из приоритетов Компании. Менеджмент «Мечела» поддерживает диалог с инвесторами и аналитиками через публикацию операционных и финансовых результатов, Годового отчета и Отчета об устойчивом развитии Компании, ответы на запросы, получаемые через разнообразные каналы связи, а также организацию встреч и звонков с представителями инвестиционного сообщества.

Каналы раскрытия информации

Компания информирует о своей деятельности в соответствии с требованиями законодательства о рынке ценных бумаг и об акционерных обществах, используя для этого корпоративный сайт (разделы «Акционерам и инвесторам», «Пресс-центр»), ленты новостей информационных агентств, а также собственные корпоративные СМИ. Компания регулярно публикует пресс-релизы о значимых событиях, финансовых и операционных результатах, а также Годовой отчет. Дополнительным каналом раскрытия служат официальные страницы «Мечела» в социальных сетях.



По всем вопросам, связанным с деятельностью Компании, инвесторы и акционеры могут обращаться в службу по связям с инвесторами на сайте Компании.

Управление рисками

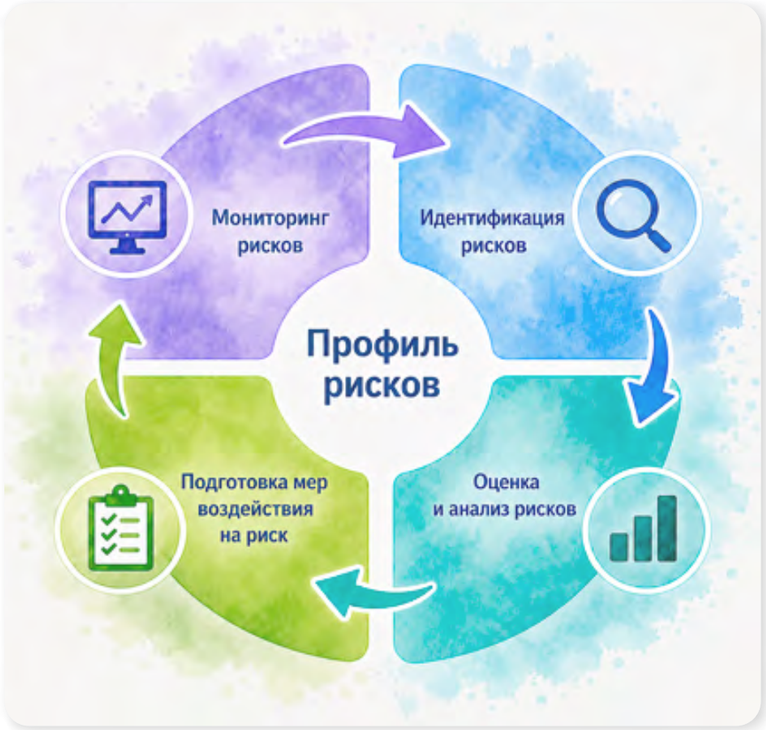


Подход к управлению

Металлургический и горнодобывающий бизнес подвержен широкому спектру рисков: от волатильности сырьевых рынков и регуляторных изменений до операционных рисков. Именно поэтому «Мечел» рассматривает управление рисками не как формальную процедуру, а как инструмент, напрямую влияющий на устойчивость бизнеса и финансовый результат. Своевременное выявление и оценка рисков позволяют принимать обоснованные управленческие решения, направленные на снижение вероятности наступления неблагоприятных событий и минимизацию возможных потерь. Для реализации этого подхода в Группе функционирует интегрированная система управления рисками (ИСУР), охватывающая все ключевые бизнес-процессы и направления деятельности.

ИСУР обеспечивает сквозное управление рисками на всех уровнях организации: от корпоративного до операционного. Система позволяет своевременно выявлять и оценивать факторы, способные помешать достижению стратегических и операционных целей, прогнозировать их развитие и принимать превентивные меры до того, как риск реализуется. Управление рисками в «Мечеле» выделено не в отдельную функцию, а встроено в повседневную деятельность Компании. Риск-менеджмент является частью стратегического и бюджетного планирования,

Основные этапы процесса ИСУР



производственных и финансово-хозяйственных процессов, а также всех проектов и изменений. Это означает, что руководители на всех уровнях учитывают риски при принятии решений, что позволяет осознанно расставлять приоритеты и выбирать оптимальные варианты действий. Помимо этого, развитие ИСУР рассматривается как непрерывный процесс: система совершенствуется вместе с организацией, повышая общий уровень зрелости риск-менеджмента в Группе.

Руководство Группы формирует риск-ориентированную культуру и транслирует ценности осознанного отношения к рискам. Компания развивает компетенции сотрудников в области риск-менеджмента и поддерживает их вовлеченность в процессы выявления и оценки рисков. Мы ожидаем, что каждый работник понимает, с какими рисками сталкивается бизнес, и умеет выбирать адекватные меры реагирования. Эффективный обмен информацией между головной компанией и предприятиями Группы обеспечивает единый подход к управлению рисками на всех уровнях организации.

Риск-культура в «Мечеле» формирует у каждого сотрудника осознанную ответственность за управление рисками, нацеленную на предотвращение потерь и взвешенное поведение в любых рабочих ситуациях.

В основе ИСУР «Мечела» лежит модель COSO ERM — одна из наиболее распространенных практических моделей управления рисками организации. Модель связывает риск-менеджмент со стратегией и операционной эффективностью и применима на всех уровнях бизнес-процессов. Ее использование позволяет выстроить единую логику управления рисками и повысить качество управленческих решений.

Нормативную основу ИСУР составляют Положение об ИСУР, регламентирующее структуру и процессы идентификации, оценки, минимизации и контроля рисков, а также Политика ИСУР, закрепляющая правила управления рисками, в том числе в части устойчивого развития, и устанавливающая персональную ответственность руководителей за эффективность системы на каждом уровне управления.

Принципы интегрированной системы управления рисками



Процесс управления рисками

GRI 2-12, 2-13

В «Мечеле» реализована трехуровневая модель управления рисками, выстроенная с учетом специфики бизнес-процессов. Так, на уровне предприятий осуществляется идентификация рисков на основе анализа внутренних и внешних факторов, а также их мониторинг владельцами рисков — руководителями структурных подразделений и функциональных направлений. На уровне дивизионов осуществляются идентификация, анализ, оценка и реагирование путем консолидации и переоценки рисков с применением комбинированного подхода, учитывающего как типовые риски предприятий, так и уникальные риски дивизионов. На корпоративном уровне осуществляется координация управления рисками Группы и реализация кросс-функциональных мероприятий по воздействию на риски.



Основные риски и методы управления

ТИП РИСКА	ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ	КЛИМАТИЧЕСКИЕ
ОПИСАНИЕ РИСКА	Риски, которые могут оказать влияние на окружающую среду в результате производственной деятельности.	Риски, возникающие в результате изменения климата и обусловленные единичными событиями (экстремальные морозы, рост среднегодовых осадков и прочее.
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ	• Разработка и контроль реализации экологических программ предприятий Группы, включающих проекты технического перевооружения, модернизацию очистных сооружений и сокращение воздействия на окружающую среду. • Инвентаризация источников выбросов с разработкой проекта предельно допустимых выбросов (ПДВ). • Ответственное обращение с отходами I–IV классов опасности, разработка и утверждение нормативов образования отходов и лимитов на их размещение. • Разработка проекта нормативов допустимых сбросов и получение разрешения на сбросы. • Разработка документов для прохождения государственной экологической экспертизы, получения комплексного экологического разрешения и др. • Недопущение сверхнормативного сброса загрязняющих веществ в водные объекты и атмосферный воздух, контроль накопления и размещения отходов. • Мониторинг изменений природоохранного законодательства и представление интересов Компании при разработке новых нормативных актов.	• Инжиниринг и проектирование новых объектов и оборудования с учетом климатических особенностей. • Мероприятия по адаптации к экстремальным морозам и осадкам. • Предоставление обязательной отчетности о выбросах парниковых газов по предприятиям, где они превышают 50 тыс. тонн CO_2. • Взаимодействие с заинтересованными сторонами.

ТИП РИСКА	В ОБЛАСТИ ОТИПБ	В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	СОЦИАЛЬНЫЕ
ОПИСАНИЕ РИСКА	Риски, связанные с обеспечением безопасности на рабочем месте, соблюдением требований по охране труда и промышленной безопасности, а также с ответственностью и обязанностями работодателя.	Недостаток персонала на рынке труда.	Риски социальной ответственности для обеспечения устойчивого развития Компании.
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ	• Непрерывный контроль за соблюдением требований законодательства в области ОТиПБ. • Реализация программ производственного контроля, соблюдение правил технической эксплуатации оборудования. • Проведение на предприятиях учений, тренировок и инструктажей персонала. • Анализ причин возникновения несчастных случаев, проведение профилактической работы. • В случае выявления нарушений требований законодательства в области пожарной безопасности — подготовка дорожной карты по их устранению с расчетом стоимости и сроков реализации. • Проведение лабораторно-инструментальных исследований и измерений опасных и вредных факторов на рабочих местах. • Обеспечение сотрудников современными сертифицированными средствами индивидуальной защиты. • 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. • Обновление систем контроля и предупреждения отклонений фактических параметров показателей в сфере ОТиПБ от нормативных значений.	• Регулярные публикации, формирующие привлекательный имидж Компании, в корпоративных СМИ (социальных сетях, газетах и журналах), на официальном сайте Группы, а также во внешних СМИ. • Работа с интернет-ресурсами по подбору персонала, взаимодействие с центрами занятости населения, проведение рекламных кампаний. Укрепление взаимодействия с вузами и ссузами. • Развитие партнерства с регионами и местными сообществами через реализацию волонтерских программ совместно с местным населением, направленных на сплочение трудовых коллективов и привлечение новых трудовых ресурсов, основанное на выстраивании межличностных контактов. • Развитие программ производственного обучения. Обучение вторым профессиям, подготовка рабочих-универсалов. • Еженедельный контроль комплектования ключевых профессий на предприятиях. • Развитие социальных программ. • Развитие корпоративных культурно-массовых и спортивных мероприятий.	• Реализация социальных проектов и программ, направленных на поддержку сотрудников и членов их семей. • Реализация программ по улучшению социально-бытовых условий труда, в т. ч. ремонт помещений непроизводственного назначения, а также проекты по повышению качества питания на предприятиях. • Создание условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи. • Реализация жилищных и стимулирующих программ для молодых специалистов.



ТИП РИСКА	КОРПОРАТИВНЫЕ	ОТРАСЛЕВЫЕ	ФИНАНСОВЫЕ	ИТ-РИСКИ	РИСКИ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК
ОПИСАНИЕ РИСКА	Репутационные риски, в том числе уровень восприятия Группы «Мечел» заинтересованными сторонами.	Риски локального или мирового спада, которые могут оказать негативное воздействие на достижение целей Компании.	Риски, связанные с увеличением процентных ставок по финансовым обязательствам и изменением курса рубля по отношению к иностранным валютам, которые могут оказать влияние на платежеспособность Компании.	Риски ИТ-систем, связанные с длительностью восстановления и безопасностью почты, учетно-транзакционных систем, а также систем, связанных с отчетностью.	Прерывание или нарушение цепочки поставок в условиях текущей транспортно-логистической схемы.
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ	• Раскрытие информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и международными стандартами в области корпоративного управления. • Соблюдение законодательства РФ и обязательств, взятых Компанией.	• Диверсификация продаж. • Использование вертикально интегрированной бизнес-модели в цепочке создания стоимости. • Внутрикооперационные связи между предприятиями, осуществляющими деятельность в различных отраслях. • Использование межсегментных продаж, а также краткосрочных и долгосрочных договоров купли-продажи с поставщиками и покупателями. • Непрерывный мониторинг рентабельности продаж продуктов.	• Поддержание сбалансированного долгового портфеля. • Организация открытия кредитных лимитов на Группу. • Оптимизация структуры кредитного портфеля. • Регулярное сценарное моделирование по ключевым событиям риска и разработка превентивных планов реагирования. • Расширение круга потенциальных партнерских и финансовых организаций и диверсификация расчетной инфраструктуры.	• Создание резервного центра обработки данных. • 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. • Повышение осведомленности сотрудников Компании в области информационной безопасности. • Реализация мер по обеспечению безопасного удаленного доступа. • Разработка планов реагирования на инциденты информационной безопасности.	• Диверсификация закупок (привлечение поставщиков из России и дружественных стран). • Определение перечня критически важных изготовителей оборудования и материалов, работа по недопущению срыва поставок, мониторинг деятельности контрагентов. • Аудит предприятий-поставщиков, квалификационный отбор поставщиков и подрядчиков.





GRI 2-25

Важным инструментом снижения последствий реализации рисков в Группе является страхование. Страховое покрытие охватывает обязательную гражданскую ответственность, ответственность перед третьими лицами, имущество, персонал и финансовые риски.

В отчетном периоде риски в области устойчивого развития реализованы не были.

Планы на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Повышение эффективности процессов выявления рисков, определения возможных потерь и выгод.
- Актуализация мер реагирования на риски.
- Ведение базы типовых рисков по функциональным областям.





Деловая этика и противодействие коррупции

При реализации своей основной деятельности и взаимодействии со стейкхолдерами Группа «Мечел» руководствуется практиками этичного ведения бизнеса и соблюдает требования законодательства Российской Федерации в области деловой этики и противодействия коррупции.

Ключевые результаты

100%
сотрудников были проинформированы в 2025 году о политиках и методах противодействия коррупции

0
случаев коррупции со стороны Компании или от имени Компании

>2
млрд рублей удалось сэкономить в результате работы по противодействию мошенничеству и злоупотреблениям

Ключевые события

- Обновлена Политика по противодействию коррупции, унифицированы и детализированы имеющиеся нормативные документы в этой области.
- Разработана Декларация о возможной личной заинтересованности.

Глобальные цели в области устойчивого развития







Подход к управлению

GRI 3-3

Корпоративное управление Группы «Мечел» основывается на строгом соблюдении этических норм и системном противодействии коррупции. Такой подход формирует репутацию Компании как надежного партнера, гарантирует высокое качество бизнес-процессов и укрепляет доверие сотрудников, клиентов, инвесторов и контрагентов. Нормы деловой этики и противодействия коррупции являются неотъемлемой частью корпоративной культуры, едины для всех сотрудников и закреплены в регламентирующих документах Компании.

GRI 2-23

Основополагающие ценности и принципы этического поведения Группы «Мечел» закреплены в Положении о нормах делового поведения и этики, где определены базовые принципы деятельности компании, требования к сотрудникам и контрагентам, а также четкие правила в вопросах конфликта интересов, коммерческой тайны и конкурентной политики. Политика по противодействию коррупции Компании фиксирует обязательные для исполнения нормы, направленные на минимизацию рисков и полное соответствие требованиям законодательства.

В 2025 году Политика противодействия коррупции Группы «Мечел» была обновлена: все ранее отдельные документы, регулирующие антикоррупционные меры, были объединены и структурированы в новой версии Политики. При этом текст Политики был существенно детализирован, а требования — конкретизированы. Это обновление позволило унифицировать подходы к профилактике нарушений и повысить прозрачность процессов.



Основные документы в области деловой этики и противодействия коррупции:

- Политика по противодействию коррупции *(актуализирована)*
- Положение о нормах делового поведения и этики
- Положение о режиме коммерческой тайны
- Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
- Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, оплаты представительских расходов *(актуализированы)*
- Декларация о возможной личной заинтересованности *(новая)*
- Инструкция об организации работы горячей линии

На этапе трудоустройства сотрудники Группы «Мечел» знакомятся с регламентирующими документами в области деловой этики и антикоррупционной политики. Также все меры по предотвращению коррупции и соблюдению деловой этики закреплены в должностных инструкциях каждого сотрудника. Об изменениях в нормативных документах сотрудники своевременно получают информацию через электронный документооборот и корпоративную почту.

В 2025 году 100% сотрудников были проинформированы о политиках и методах противодействия коррупции.

GRI 2-24

В «Мечеле» действует система управления вопросами этики и борьбы с коррупцией, которая охватывает все уровни и подразделения Компании.

Организационная структура управления вопросами этики и противодействия коррупции

Генеральный директор ПАО «Мечел»

Общий надзор и координация деятельности в области этики и противодействия коррупции.

Дирекция по корпоративной безопасности

- Разработка и утверждение внутренних политикОрганизация мероприятий по выявлению и предотвращению коррупционных рисков.
- Прием и анализ жалоб.
- Урегулирование конфликта интересов.
- Взаимодействие с правоохранительными органами при расследовании нарушений.

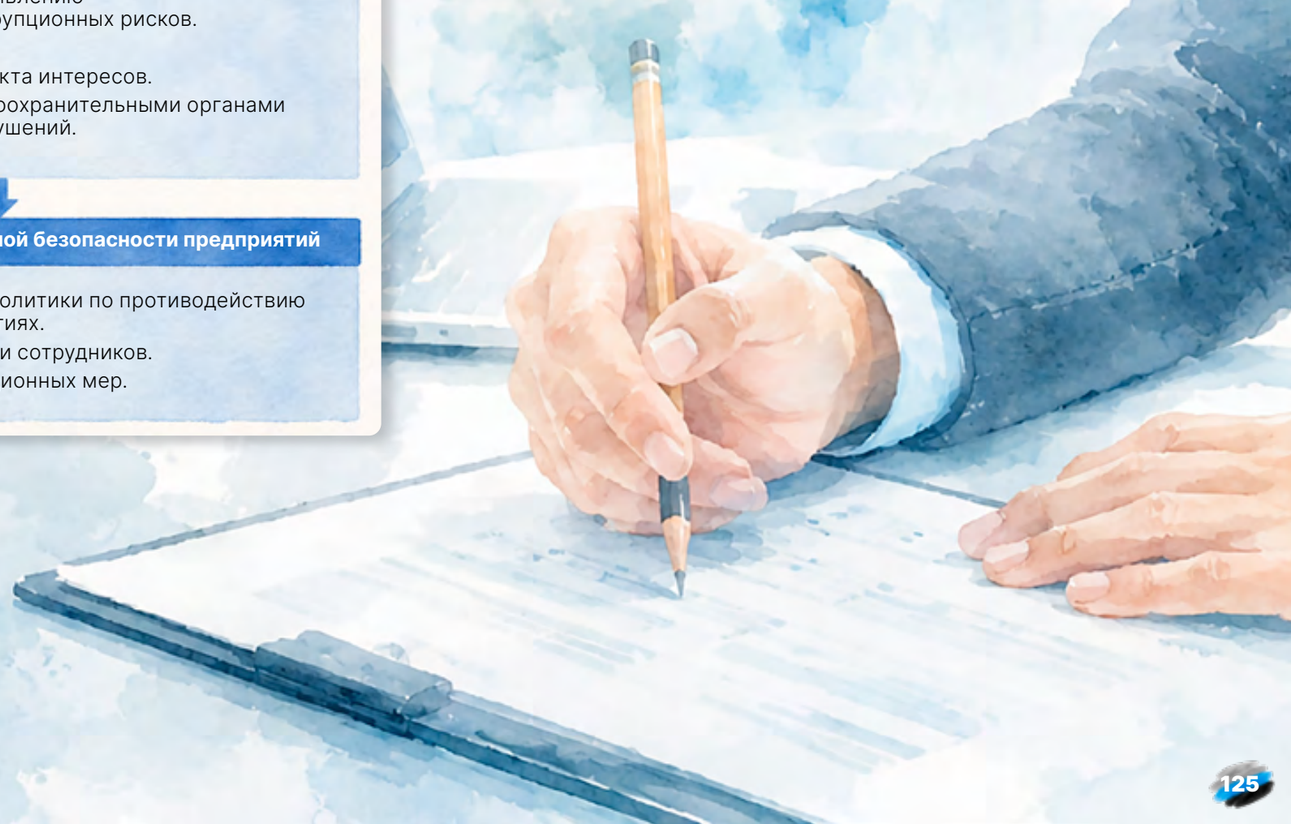
Подразделения корпоративной безопасности предприятий

- Контроль применения Политики по противодействию коррупции на предприятиях.
- Проверка контрагентов и сотрудников.
- Внедрение антикоррупционных мер.

Деловая этика

Для Группы «Мечел» соблюдение высоких стандартов деловой этики является ключевым условием устойчивого развития и укрепления доверия со всех сторон: сотрудников, партнеров, инвесторов и общества. Этичное поведение в бизнесе формирует основу для долгосрочных отношений, подчеркивая ответственность Компании как надежного участника рынка.

В 2025 году Группа значительно усилила систему управления этическими рисками. Был актуализирован регламент уведомления о возможных конфликтах интересов, что позволило более оперативно выявлять и минимизировать риски на ранних этапах. Процедуры выявления и урегулирования таких ситуаций стали более четкими и обязательными как для рядовых сотрудников, так и для руководителей, что повысило прозрачность внутренних процессов. Помимо этого, Компания разработала Декларацию о возможной личной заинтересованности, которая регулирует деятельность членов закупочных комиссий и подразделений Группы для недопущения конфликта интересов. Новый документ позволил своевременно выявлять и исключать риски, связанные с конфликтом интересов.



Противодействие коррупции, мошенничеству и злоупотреблениям

Группа «Мечел» придерживается позиции полного неприятия коррупции, мошенничества и злоупотреблений, рассматривая их недопущение как основу устойчивого развития и доверия со стороны заинтересованных сторон. Система внутреннего контроля Компании постоянно развивается, обеспечивая оперативное выявление рисков и минимизацию потенциальных нарушений. В 2025 году был обновлен регламент уведомления сотрудниками о нарушениях Политики по противодействию коррупции: процесс уведомления о коррупционных действиях стал более четким и детализированным, что увеличило оперативность реакции и прозрачность процессов. Параллельно были пересмотрены и конкретизированы нормы делового поведения и этики в части профилактики коррупционных нарушений.

GRI 205-1

Группа «Мечел» проводит регулярный мониторинг бизнес-процессов и деловых операций для выявления и предотвращения коррупционных рисков. Процесс мониторинга состоит из идентификации, анализа и ранжирования коррупционных и мошеннических рисков. После выявления рисков Компания предпринимает соответствующие меры по их предотвращению. Дирекция по корпоративной безопасности совместно с подразделениями безопасности предприятий Группы регулярно проводит профилактические мероприятия, направленные на укрепление этических стандартов и минимизацию коррупционных рисков на всех предприятиях. Особый акцент сделан на строгом соблюдении регламентов в финансово-хозяйственной деятельности и оперативном выявлении нарушений, исходящих как от сотрудников Компании, так и от контрагентов.

Ежеквартальные отчеты о выполнении Комплексной программы противодействия мошенничеству и злоупотреблениям рассматриваются на заседаниях комитета Совета директоров по аудиту, а годовые итоги работы Дирекции по корпоративной безопасности докладываются Совету директоров. Все мероприятия программы, запланированные на 2025 год, были реализованы в полном объеме.

Результаты деятельности Дирекции по корпоративной безопасности и подразделений корпоративной безопасности предприятий в 2025 году:





Одним из направлений работы Компании в области соблюдения и распространения норм деловой этики является внедрение принципов ответственного взаимодействия с контрагентами. Для снижения рисков проводятся обязательные проверки партнеров на соответствие антикоррупционным стандартам, включая оценку их позиции в отношении взяточничества и готовности соблюдать требования Компании. Во все договоры неизменно включаются антикоррупционные условия, закрепляющие обязательства сторон.

GRI 205-2

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



GRI 205-3

Группа «Мечел» минимизирует риски сотрудничества с контрагентами и сотрудниками, склонными к коррупции, проверяя их позицию в отношении взяточничества, а также включает антикоррупционные условия в договоры, обеспечивая совместные меры по предотвращению нарушений.

В 2025 году службы безопасности Группы «Мечел» выявили два случая мошенничества среди сотрудников, которые привели к возбуждению уголовных дел и прекращению трудовых отношений. Следуя политике нулевой терпимости к коррупции и нарушениям закона, мы выбираем партнеров и сотрудников, чья репутация подтверждает их честность, прозрачность и надежность.

Механизмы обратной связи

GRI 2-26

Поддержание доверительных отношений с заинтересованными сторонами напрямую зависит от своевременного выявления нарушений. Компания постоянно отслеживает случаи, связанные с отступлением от норм деловой этики и антикоррупционного законодательства, и немедленно реагирует на каждый выявленный инцидент.

Чтобы сообщить руководству о возможных нарушениях, сотрудники «Мечела» и другие заинтересованные лица могут использовать несколько каналов для подачи обращений. В Компании работают круглосуточные пункты доверия. Сообщения принимаются в письменном, голосовом и электронном форматах. Все сотрудники регулярно получают сведения о работе этих пунктов через корпоративную почту. Компания гарантирует полную конфиденциальность при обращении на линию доверия: все предоставленные данные сохраняются в тайне, любое преследование за поданное обращение исключено, а личность отправителя надежно защищена.

Линия доверия ПАО «Мечел»:

Электронный пункт доверия: sos@mechel.com.

Телефоны доверия: +7 (495) 921-17-27,
+7 (495) 221-88-88 (доб. 6-22-55).

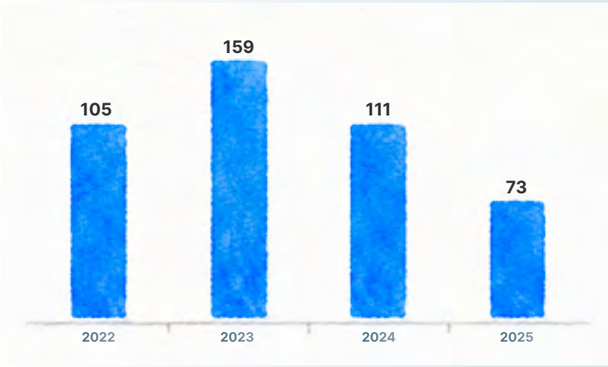
Почта доверия: 125167, Россия, г. Москва, ул. Красноармейская, д. 1, адресат: Дирекция по корпоративной безопасности ПАО «Мечел».

Любая поступающая информация, указывающая на возможные нарушения трудовой дисциплины, факты коррупции или мошенничества, а также иные инциденты, фиксируется в специальном электронном журнале. По каждому полученному обращению Компания проводит проверку. Если факты нарушений подтверждаются, инициируется служебное расследование. Все запросы тщательно проверяются и анализируются для выявления случаев распространения заведомо ложной информации.

В 2025 году через наши каналы зарегистрировано 73 сообщения, 40% из них были подтверждены. По данным сообщениям были проведены проверки, по итогам которых виновные лица понесли ответственность.



Общее количество обращений, поступивших через каналы подачи обращений, шт.



Количество обращений, поступивших через каналы подачи обращений в 2025 году, в разбивке по темам, шт.[1]



[1] В категорию «прочее» включены претензии от контрагентов, поздравления, новости, реклама, а также тестовые и звуковые сообщения.

Ответственная цепочка поставок

«Мечел» выстраивает ответственную цепочку поставок, опираясь на принципы прозрачности, централизованного управления и партнерского взаимодействия с поставщиками и клиентами. Компания последовательно развивает закупочную инфраструктуру, автоматизирует процессы, управляет рисками поставок и обеспечивает высокое качество продукции.



Ключевые результаты

99,9%
закупок —
у местных поставщиков

- Рецентрализована структура управления цепочкой поставок; иерархия управления распределена между Дирекцией по сбыту и Дирекцией по снабжению.
- Сформирована единая база знаний закупок: стандартизированы процедуры и разработаны методические материалы для предприятий Группы.

Ключевые события

Глобальные цели в области устойчивого развития

Национальные проекты России

Подход к управлению

GRI 2-6, 3-3

В работе с контрагентами «Мечел» придерживается принципов открытости и прозрачности. Партнерские отношения строятся на учете интересов обеих сторон, что создает основу для долгосрочного сотрудничества.

Компания выстраивает ответственную цепочку поставок как со стороны закупок, так и со стороны продаж. При выборе поставщиков учитываются не только коммерческие условия, но и их подход к экологическим и социальным вопросам, соблюдению трудовых прав и деловой этики. Это позволяет снижать риски и формировать партнерства, ориентированные на долгосрочное сотрудничество. Со стороны продаж «Мечел» осознает свою ответственность перед клиентами, предъявляющими высокие требования к качеству продукции. Металлопрокат, уголь и другая продукция холдинга используются в строительстве, энергетике, железнодорожном машиностроении и других отраслях, где качество материалов напрямую влияет на безопасность конечных изделий. Также Компания обеспечивает соответствие своих цепочек поставок современным экологическим, социальным и этическим стандартам. Компания следует нормам как международного, так и российского законодательства в области управления цепочкой поставок.

В основе управления цепочкой поставок «Мечела» лежит система принципов, которая охватывает весь цикл взаимодействия с контрагентами: от отбора поставщиков до поставки продукции клиентам. Следование этим принципам позволяет Компании снижать операционные и репутационные риски, поддерживать высокое качество закупаемых ресурсов и выстраивать устойчивые партнерские отношения, соответствующие современным экологическим, социальным и этическим стандартам.

В управлении цепочкой поставок «Мечел» руководствуется принципами

Экологический аспект

- бережное отношение к окружающей среде.

Социальный аспект

- равноправие участников, справедливость, недопущение дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции;
- профессионализм и компетентность в коммерческой деятельности.

Корпоративное управление

- открытость информации о закупочных и сбытовых процессах;
- системность и управляемость процессов;
- прозрачность принимаемых решений
- гибкость в реагировании на изменения внешней среды;
- оптимизация затрат;
- противодействие коррупции;
- снижение уровня запасов за счет рациональной организации производственных и снабженческих процессов.



Цепочка поставок

Цепочка поставок «Мечела» охватывает три ключевых сегмента деятельности Группы: горнодобывающий, металлургический и энергетический. Каждый сегмент имеет собственную структуру закупок и сбыта, что обеспечивает контроль качества ресурсов, операционную эффективность и надежность поставок на каждом этапе производственного цикла.

Структура цепочки поставок по сегментам Группы



Предприятия горнодобывающего сегмента

Производство и реализация концентрата коксующегося угля, антрацитов, угля PCI, кокса и железорудного концентрата, которые являются основными видами сырья для производства стали.



Предприятия металлургического сегмента

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

Генерация электрической и тепловой энергии.

Компания продолжает испытывать влияние логистических и санкционных ограничений, поэтому в 2025 году продажи продукции Группы сохранили ориентацию на российский рынок и частично — на рынок СНГ. Также продукция Компании частично потребляется внутри Группы.

В 2025 году Компания пересмотрела модель управления цепочкой поставок, отказавшись от ранее централизованной структуры в рамках Дирекции по коммерческой деятельности. В отчетном периоде функции были перераспределены между двумя специализированными направлениями: Дирекцией сбыта и Дирекцией снабжения. Это позволило более четко разграничить зоны ответственности и повысить управляемость процессов. Обновленная структура в части снабжения выстроена по принципу функциональной специализации: отдельно выделены блоки, отвечающие за проведение ключевых закупочных процедур, планирование и координацию поставок для металлургического дивизиона, а также за развитие методологической базы и контроль закупочной деятельности. Обновление структуры управления позволило повысить прозрачность процессов и усилить внутренний контроль. При этом внутри Дирекции снабжения была сохранена предметная специализация, что позволило учесть особенности различных категорий номенклатуры и сохранить необходимый уровень экспертизы при работе с поставщиками.



Структура управления цепочкой поставок

Дирекция по операционной деятельности

Дирекция по сбыту

Стратегическое и оперативное управление всей деятельностью Группы, связанной со сбытом продукции.

- **Управление закупок и продаж угольной, железорудной и коксохимической продукции**
  Организация закупок сырья и реализация продукции горнодобывающего сегмента, взаимодействие с поставщиками и покупателями, контроль исполнения договоров, мониторинг рыночной конъюнктуры.
- **Управление продаж металлургической продукции**
  Организация сбыта металлопроката и другой металлургической продукции, работа с клиентской базой, сопровождение сделок, развитие каналов продаж.
- **Департамент планирования и анализа металлургической продукции**
  Формирование планов производства и продаж, анализ спроса и загрузки мощностей, подготовка аналитических материалов для принятия коммерческих решений.

Дирекция по снабжению

Стратегическое и оперативное управление всей деятельностью Группы, связанной с закупками.

- **Департамент закупок**
  Курирование всех закупочных процедур как в общем по Группе, так и отдельно по ключевым категориям номенклатуры.
  - **Отделы закупок по девизионам**
- **Департамент планирования закупок и контроля закупочной деятельности металлургического дивизиона**
  Курирурование централизованных закупок ферросплавов и электродов, а также планирование снабжения металлургического дивизиона.
- **Департамент методологии и контроля коммерческой деятельности**
  Формирование нормативных требований к организации закупочного процесса, организация внутреннего контроля проведения процедур, оказание методической помощи и проведение обучений.

Управление рисками в цепочке поставок

В Группе действует единая интегрированная система управления рисками (ИСУР). В рамках ИСУР «Мечел» выделяет риски коммерческой деятельности и цепочки поставок по четырем направлениям: непрерывность поставок, рыночное ценообразование, операционная деятельность и ESG. Для их минимизации Компания диверсифицирует каналы поставок и привлекает альтернативных поставщиков, развивает ИТ-инфраструктуру закупок, соблюдает внутренние закупочные процедуры, усиливает входной контроль, а также включает в договоры требования по охране труда и антикоррупционные оговорки.

Подробную информацию об интегрированной системе управления рисками можно найти в разделе «Управление рисками», стр.119

В 2025 году в условиях ограничений поставок необходимых товаров «Мечел» переориентировал закупки горнодобывающей техники и оборудования на альтернативных поставщиков из России, а также из других дружественных стран, что позволило нивелировать большинство рисков, связанных с уходом производителей из недружественных стран. В тех случаях, когда прямая замена была недоступна, Компания обращалась к торговым посредникам, обеспечивающим поставки продукции зарубежных производителей. При этом мы понимаем, что работа через посредников, не имеющих официального дилерского статуса, сопряжена с рисками поставки контрафактной продукции, финансовыми потерями и срывами сроков. Для их минимизации «Мечел» проверяет репутацию посредников через рекомендации партнеров, устанавливает более ранние сроки размещения заказов, оптимизирует условия оплаты и требует фото- и видеоподтверждения наличия продукции перед отгрузкой.

Закупочная деятельность

Управление цепочкой поставок в ПАО «Мечел» организовано на основе единой системы внутренних регламентов, определяющих порядок и требования к осуществлению закупочной деятельности. Такая модель задает общие ориентиры для всех участников процесса и обеспечивает единообразие подходов к проведению закупок в масштабах всей Группы. Основным элементом этой системы является Положение об организации и проведении закупочных процедур (далее — Положение), которое закрепляет универсальные правила и распространяется на все дочерние общества. Документ служит инструментом координации закупочной деятельности, обеспечивая сопоставимость практик и прозрачность принимаемых решений.

В 2025 году Положение было актуализировано с учетом задач повышения эффективности и совершенствования закупочной функции. В рамках обновления расширены полномочия предприятий Группы и внедрен дополнительный уровень распределения закупок, предусматривающий централизацию по отдельным категориям номенклатуры на уровне ключевых производственных площадок. Также учтены изменения организационной структуры и уточнены процедуры согласования и состав закупочной документации. Отдельное внимание уделено регулированию закупок в рамках крупных инвестиционных проектов, включая требования к формированию проектной документации. Усилены механизмы контроля на этапе формирования заявок, в том числе в части проверки бюджетных ограничений и детализации их реквизитного состава.

В отчетном году в Группе было организовано масштабное обучение профильных сотрудников предприятий в связи с введением новой редакции Положения о закупках. В рамках обучения проведено десять вебинаров, охвативших 25 предприятий Группы. Помимо централизованных обучающих мероприятий, на постоянной основе проводятся индивидуальные консультации для отдельных предприятий по работе в системе электронного документооборота «Закупки», а также методические разъяснения по проведению конкретных закупочных процедур.

Основные внешние регламентирующие нормативные документы:

- Федеральный закон от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
- Федеральный закон от 18.07.2011 №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
- Федеральный закон от 26.07.2006 №135-ФЗ «О защите конкуренции»;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- требования законодательства стран пребывания в зарубежных филиалах Группы.

В 2025 году «Мечел» внес ряд изменений в подход к закупочной деятельности. По отдельным номенклатурным группам Компания развивала сотрудничество с квалифицированными производителями для обеспечения поставок качественных материалов и услуг. Также «Мечел» развивал собственное производство для покрытия части потребностей в поставках отдельной продукции для внутренних нужд. Так, например, был организован централизованный участок по закатке порошковых проволок для самостоятельного изготовления и применения при плавке стали. Помимо этого, для повышения прозрачности закупочных процессов были разработаны и введены в действие внутренние регламенты по ключевой сырьевой номенклатуре — ферросплавам и угольной продукции. Регламенты направлены на расширение доли открытых конкурентных процедур, проводимых на электронных торговых площадках.



Автоматизация и цифровизация закупочного процесса

В «Мечеле» выстроена многоуровневая система автоматизации закупочного процесса. Закупочные процедуры проводятся на электронных торговых площадках ГПБ[1] и B2B-Center с использованием стандартизированных шаблонов и единых методических материалов для участников. Данные о закупках собираются автоматически через API[2], что обеспечивает формирование единой базы данных и накопление аналитической информации в режиме реального времени.

На основе собранных данных функционируют аналитические модели, охватывающие номенклатуру, участников закупок и географию поставщиков. Также формируются конкурентные карты с автоматической оценкой предложений по приведенной стоимости. Проверка благонадежности и финансовой устойчивости контрагентов осуществляется по единым методикам, действующим для всей Группы. Результаты фиксируются в централизованной базе данных. В части финансового контроля действует система автоматизации графика оплат: контрактные условия унифицированы для автоматического расчета сроков обязательств, включая пересчет дат при изменении сроков поставки. Это позволяет контролировать исполнение обязательств поставщиками и повышать точность прогнозирования платежей. В качестве платформы для расширения аналитики и построения дашбордов используется система, выбранная по итогам сравнительного тестирования российских и китайских аналогов Oracle и SAP.

В 2025 году был внедрен электронный модуль «База знаний закупок», встроенный в систему согласования закупок и содержащий актуальные нормативные требования, разъяснения и ответы на типовые вопросы по закупочным процедурам. Все материалы структурированы по категориям и доступны через сквозной поиск, что упрощает адаптацию новых сотрудников и оперативное решение рабочих вопросов.

Больше информации можно прочитать
в разделе «Цифровизация и информационная безопасность», стр.137



[1] ГПБ — электронная торговая площадка Газпромбанка.
[2] API (англ. Application Programming Interface) — программный интерфейс приложений.



Процедура квалификации поставщиков

При выборе поставщиков основным критерием отбора является приведенная стоимость, что обеспечивает объективность и прозрачность закупочных процедур. В комплексных тендерах, прежде всего при закупке услуг, оценка расширяется за счет технической части предложения, которая может включать сведения об операционных практиках поставщика, его подходах к организации работ и соответствии установленным требованиям. Оценку потенциальных и действующих контрагентов проводит закупочная комиссия, сформированная из специалистов разных подразделений. Итоговое решение учитывает как ценовые, так и неценовые параметры предложения с учетом специфики закупаемой продукции.

В 2025 году подход к проведению такой оценки был дополнительно структурирован и унифицирован на уровне Группы. Были актуализированы внутренние методики и регламентирующие документы, в которых уточнены перечни риск-факторов, а также порядок проведения и интерпретации результатов проверки. Единые требования распространяются на все предприятия Группы, а присвоенный статус контрагента признается на уровне всей организационной структуры. Также теперь результаты оценки централизованно фиксируются в корпоративной базе данных. В ней отражается информация о прохождении проверки, выявленных рисках и установленных ограничениях, что обеспечивает прозрачность процессов и возможность повторного использования данных при взаимодействии с поставщиками.

Сотрудничество с субъектами малого и среднего предпринимательства

Компания «Мечел» ориентируется на поддержку социально-экономического развития территорий присутствия, в том числе через вовлечение местных субъектов малого и среднего бизнеса в цепочку поставок. При формировании закупок преимущество предоставляется поставщикам из регионов деятельности Компании.

«Мечел» последовательно поддерживает субъекты малого и среднего предпринимательства, регулярно привлекая их к участию в закупочных процедурах. Предприятия энергетического сегмента и порты направляют не менее 20% закупок в адрес субъектов малого и среднего предпринимательства, а на отдельных предприятиях Группы их доля превышает половину общего объема закупок.

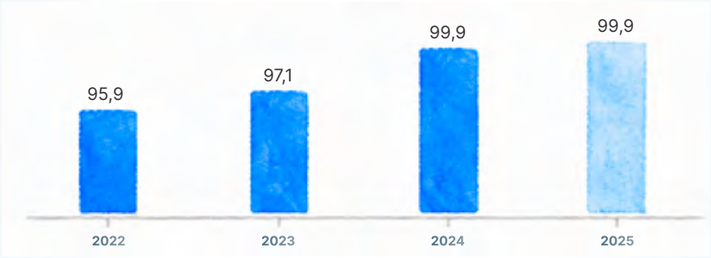
При формировании запросов по малым закупкам приоритет отдается местным поставщикам, с которыми проводятся переговоры и консультации для содействия их выходу на электронные торговые площадки. Все потенциальные поставщики приглашаются к участию в закупках в едином порядке, установленном Положением о проведении закупочных процедур. Привлечение зарубежных поставщиков рассматривается как исключение (вынужденная мера) и применяется только в тех случаях, когда требуемая продукция отсутствует на внутреннем рынке либо не отвечает установленным техническим и качественным критериям.

Общий объем закупок у местных поставщиков, млрд рублей





Общий объем закупок у местных поставщиков, %



Выездной аудит оборудования

Компания продолжает развивать механизмы предварительного технического аудита ключевых узлов оборудования и запасных частей, что позволяет подтверждать соответствие продукции установленным требованиям и снижать операционные и финансовые риски. В 2025 году была организована программа выездных технических аудитов зарубежных производителей. Для подтверждения качества и готовности продукции к отгрузке проводились проверки как в отношении действующих поставщиков, так и потенциальных партнеров, производственные процессы которых оценивались на предмет соответствия требованиям Компании.

Взаимодействие с потребителями и качество продукции

GRI 3-3

«Мечел» повышает качество клиентского сервиса, выстраивая долгосрочные партнерские отношения с покупателями. Предприятия Группы работают в тесном взаимодействии с клиентами, адаптируя продукцию под их технические требования, включая специальные параметры качества и вид обработки. Основным рынком сбыта остается внутренний рынок.

GRI 2-6

В сбытовой сети «Мечел-Сервис» действует Политика управления клиентской базой, направленная на построение доверительных отношений с клиентами и глубокое понимание специфики их бизнеса. Для расширения каналов реализации в компании функционирует направление онлайн-аукционов, которое обеспечивает продажу складских запасов через сбор коммерческих предложений на сайте «Мечел-Сервиса».

Использование продукции «Мечела» и импортозамещение

«Мечел» стремится расширять производственную линейку за счет освоения производства импортозамещающей продукции. Продукция Компании применяется практически во всех ключевых отраслях экономики страны. Она поставляется также для строительства железных дорог общего и необщего пользования, метрополитена, производства подвижного состава и атомных ледоколов. Металлопрокат «Мечела» высоко востребован в гражданском строительстве, горнодобывающей отрасли, электротехнике и машиностроении.

Помимо металлургической продукции, Группа «Мечел» осуществляет поставки электроэнергии. Эту деятельность ведет ПАО «Кузбассэнергосбыт», которое снабжает электроэнергией население, промышленные предприятия, объекты социальной инфраструктуры, ЖКХ и коммерческие организации Кемеровской области. Закупка электроэнергии и мощности осуществляется как на оптовом, так и на розничных рынках. Управление сбытовой деятельностью сосредоточено в головном офисе в Кемерове, который координирует работу с крупными потребителями и сопровождает договоры оптового рынка. Обслуживание розничных клиентов на территории области обеспечивают четыре межрайонных отделения.

Обеспечение высокого качества и сертификация

Поставки в столь ответственные отрасли предъявляют высокие требования к качеству продукции, поэтому «Мечел» уделяет особое внимание развитию систем менеджмента качества (СМК) на предприятиях Группы. На регулярной основе проводятся внутренние и внешние аудиты, а также ресертификационные проверки в соответствии с требованиями ISO 9001.



На «Ижстали» в отчетном году проведено 15 внутренних аудитов по восьми процессам СМК, по итогам которых сформированы рекомендации по улучшению. Подтверждена сертификация ISO 9001:2015, а также свидетельство о признании изготовителя продукции из нержавеющих и легированных марок стали Российским морским регистром судоходства. Проведено четыре аудита со стороны потребителей, по результатам которых по всем выявленным замечаниям разработаны планы корректирующих мероприятий. В ПАО «Уралкуз» успешно пройден наблюдательный аудит на соответствие ISO 9001 и ГОСТ Р ИСО 9001 без выявленных несоответствий. В Челябинском филиале ПАО «Уральская кузница» проведен ресертификационный аудит СМК: незначительные несоответствия устранены в установленные сроки, сертификат ISO 9001 получен. На ЧМК проведен аудит СМК на соответствие ISO 9001, а также четыре внешних аудита. В ходе аудитов были выявлены незначительные несоответствия, которые впоследствии были устранены. На БМК актуализирована документация СМК, проведен инспекционный аудит и разработаны корректирующие меры.

На конец 2025 года на четырех предприятиях Группы действовал сертификат менеджмента качества ISO 9001:2015:

- ПАО «ЧМК»
- АО «БМК»
- ПАО «Ижсталь»
- ПАО «Уралкуз»

Каналы обратной связи для клиентов

«Мечел» выстраивает открытую и партнерскую систему взаимодействия с клиентами и поставщиками, рассматривая обратную связь как важный инструмент повышения качества продукции и услуг.

Для работы с обращениями клиентов на официальном сайте Компании размещены контактные данные предприятий Группы. Обращения принимаются также через форму обратной связи, электронную почту или по телефону и передаются профильным специалистам для обработки. В зависимости от характера запроса клиент получает официальный письменный ответ либо с ним напрямую связывается эксперт для оперативного решения вопроса.

Подробнее о каналах обратной связи можно прочитать в разделе «Деловая этика и противодействие коррупции» , стр.124.

В работе с потребителями применяется широкий набор инструментов взаимодействия: по запросу проводятся аудиты с участием представителей клиента и проверка подлинности сертификатов на продукцию, ведется переписка по вопросам качества, организуется анкетирование для оценки удовлетворенности. Компания также участвует в отраслевых мероприятиях и конференциях, используя их как площадку для диалога с партнерами и клиентами.



Оптимизация клиентского сервиса в ПАО «Уралкуз»

В 2025 году в ПАО «Уралкуз» началась работа по внедрению CRM-системы, позволяющей ускорить обработку клиентских запросов и повысить ее качество. Параллельно на предприятии действует система ежегодного анкетирования потребителей, позволяющая оценивать уровень их удовлетворенности, а полученные результаты учитываются при разработке мер по улучшению качества продукции и клиентского сервиса.



Планы на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Наращивание объемов производства за счет расширения закупок техники и сырья, а также привлечения подрядчиков для оказания горно-транспортных услуг.
- Внедрение автоматизированного графика платежей и развитие сквозной автоматизации закупок с интеграцией внутренних систем и электронных торговых площадок.
- Разработка категорийных стратегий закупочной деятельности по ключевой номенклатуре: подшипники, масла, огнеупоры.
- Оптимизация управления складскими запасами и процессов инвентаризации по ключевым категориям: СИЗ, огнеупоры, ферросплавы, ГСМ.
- Разработка и запуск новой площадки реализации продукции — онлайн-магазина «Мечел-Сервиса».



Цифровизация и информационная безопасность

Группа реализует ИТ-стратегию, развивая цифровую инфраструктуру, переходя на отечественные решения и внедряя новые инструменты. В условиях высокой конкуренции и внешних ограничений технологическая зрелость становится одним из ключевых факторов устойчивости бизнеса.



Ключевые результаты

503

млн рублей — инвестиции в информационные технологии

Ключевые события

- Отдел ИТ-архитектуры и интеграции выделен в самостоятельное структурное подразделение.
- Запущена LMS-платформа iSpring Learn для дистанционного обучения на 16 предприятиях.
- Внедрено решение для безопасного мобильного доступа к корпоративным данным.

Глобальные цели в области устойчивого развития

Национальные проекты России

Подход к управлению

GRI 3-3

Информационно-технологическая стратегия (ИТ-стратегия) Группы рассчитана на период до 2025 года и направлена на цифровизацию и автоматизацию ключевых бизнес-процессов, а также на переход на отечественное программное обеспечение.

Стратегия охватывает следующие направления:

- повышение уровня цифровизации предприятий;
- автоматизация и оптимизация сквозных бизнес-процессов;
- интеграция информационных систем с применением шин данных;
- стандартизация нормативно-справочной информации;
- внедрение электронного документооборота;
- развитие централизованных цифровых сервисов;
- формирование надежной и эффективной ИТ-инфраструктуры;
- тиражирование типовых ИТ-решений, в том числе с учетом отраслевого опыта.

В 2025 году были реализованы ключевые задачи ИТ-стратегии в части централизации сервисной модели и создания корпоративной платформы работы с данными. Для упорядочивания учета ИТ-активов и повышения управляемости инфраструктуры была внедрена база конфигурационных единиц на основе платформы iTop[1]. Система выстроена по принципам методологии ITIL/ITSM[2] и позволяет организовать оказание ИТ-услуг в соответствии с едиными корпоративными стандартами. Помимо этого, в части управления данными был сформирован типовой технологический контур, в частности развернуто «Озеро данных» (Data Lake[3]), настроены инструменты трансформации и загрузки данных, внедрена аналитическая платформа Apache Superset[4]. Реализованные в отчетном периоде решения рассчитаны на работу с большими массивами данных и служат инструментами поддержки управленческих решений.

Параллельно с реализацией ИТ-стратегии до 2025 года в Компании также велась разработка новой ИТ-стратегии Группы на период до 2030 года.

С учетом внешних и внутренних ограничений в 2025 году были пересмотрены подходы к выбору инструментов разработки, хранения данных и прикладных систем. Приоритет отдан решениям на базе свободно распространяемого программного обеспечения (open source), а также продуктам, включенным в Реестр отечественного программного обеспечения.

[1] iTop (IT Operations Portal) — программное обеспечение с открытым исходным кодом для управления ИТ-инфраструктурой и сервисами.
[2] ITIL/ITSM (Information Technology Infrastructure Library / Information Technology Service Management) — библиотека инфраструктуры информационных технологий / управление ИТ-услугами. Подразумевает под собой свод лучших практик организации ИТ-сервисов в Компании.
[3] Data Lake («Озеро данных») — централизованная база для хранения структурированных и неструктурированных данных в исходном формате.
[4] Apache Superset — платформа бизнес-аналитики с открытым исходным кодом для визуализации данных и построения интерактивных аналитических панелей.

Управление ИТ-процессами

Управление ИТ-функцией в Группе построено на сочетании централизованной координации и операционной самостоятельности ИТ-подразделений предприятий. Ответственность за разработку, внедрение и поддержку централизованных информационных систем Группы возложена на ООО «Мечел-ИнфоТех», а сотрудники ИТ-подразделений на предприятиях сосредоточены на задачах цифровизации технологических и бизнес-процессов своих предприятий. ООО «Мечел-ИнфоТех» определяет стратегические приоритеты, задает стандарты и обеспечивает методологическую поддержку, а ИТ-подразделения предприятий, в свою очередь, самостоятельно принимают операционные решения и реализуют локальные проекты.

В части организационного развития в отчетном периоде отдел ИТ-архитектуры и интеграции получил статус самостоятельного подразделения для обеспечения централизованной работы над архитектурой предприятий и применения единых методологий в сфере ИТ на всех предприятиях. Выделение отдела позволяет выстроить согласованное развитие информационных систем, внедряемых и сопровождаемых силами ООО «Мечел-ИнфоТех» и ИТ-подразделений предприятий Группы.

Удержание ИТ-специалистов в условиях высокой конкуренции на рынке труда оставалось важной задачей в 2025 году. Для ее решения Группа применяла как материальные, так и нематериальные инструменты привлечения и удержания ИТ-специалистов. Параллельно Компания наращивала компетенции в разработке на платформе 1С и в веб-разработке.

С точки зрения условий труда в отчетном периоде поддерживался конкурентный уровень заработной платы, а также сохранялись гибридный и дистанционный форматы работы. Не менее важным фактором удержания стала рабочая атмосфера: в коллективах ИТ-подразделений сохранялась культура взаимовыручки и сотрудничества. Развитие профессиональных компетенций велось в соответствии с утвержденными планами обучения. В рамках корпоративной образовательной программы для ИТ-специалистов Группы разработан и проведен специализированный курс по ИТ-архитектуре, направленный на углубление знаний в области проектирования и управления информационными системами и освоение современных подходов в ИТ.

Система управления ИТ-процессами





Информационные системы «Мечела»

Корпоративные информационные системы Группы обеспечивают управление ключевыми бизнес-процессами и служат основой для принятия операционных и стратегических решений. Для интеграции систем управления предприятий с корпоративными системами Группы используется ESB[1]-система. Она выступает единой точкой обмена данными: все приложения и сервисы подключаются к общей шине, через которую передается информация между системами. Это упрощает взаимодействие между разнородными решениями и исключает необходимость прямых связей между ними. По сравнению с файловым обменом шина обеспечивает более высокий уровень защиты данных при передаче, что повышает надежность и точность бизнес-процессов.

В 2025 году были проведены оценки зрелости ИТ-ландшафта и архитектуры организации, в результате которых были выявлены направления для оптимизации и развития. Так, для стандартизации ИТ-ландшафта был разработан комплект документов, регламентирующих требования к ИТ-архитектуре и инфраструктуре. Новые стандарты закрепляют единые подходы к созданию информационных систем на предприятиях Группы, снижают затраты на их эксплуатацию и создают основу для планомерного устранения технического долга.

Цифровые инструменты Группы

1. Корпоративное управление
- Хранилища данных, аналитические системы
- Управление холдингом (казначейство, МСФО)

2. Управление предприятием
- Система укрупненного производственного планирования
- ERP-системы[2]

3. Управление производственными и вспомогательными подразделениями
- Типовые MES-системы[3] (поточное и дискретное производство, лаборатории, энергоучет, внутренняя логистика)

4. Управление технологическими процессами
- АСУ ТП[4] верхний уровень[5] (управление процессом на агрегатах с использованием SCADA, HMI, формирование базы технологических показателей работы системы и оборудования о ходе технологического процесса, технологические базы НДТ)

5. Управление технологическими агрегатами
- АСУ ТП средний уровень[6] (автоматизированные системы управления технологическими агрегатами, автоматизированные системы диспетчеризации производства и транспортировки энергоресурсов)

6. Управление локальным оборудованием и КИПиА
- КИПиА[7], системы телемеханики, измерительные устройства ЧПУ[8] станков, робототехника

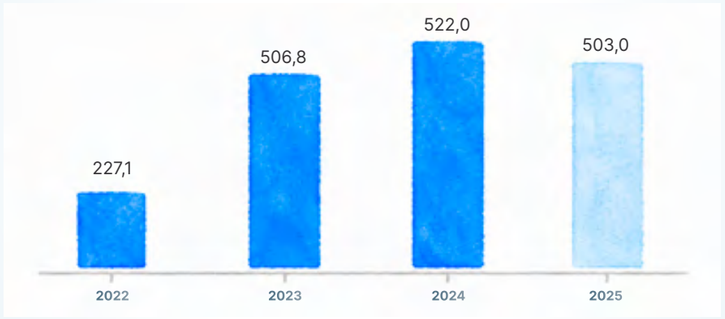


[1] ESB (Enterprise Service Bus) — шина корпоративных сервисов, программная архитектура для централизованной интеграции и обмена данными между информационными системами предприятия.
[2] ERP (Enterprise Resource Planning) — это автоматизированная система управления предприятием, которая объединяет разные бизнес-процессы.
[3] MES-система (Manufacturing Execution System) — это система управления производственными процессами. MES-система включает в себя программный комплекс, который в режиме реального времени анализирует и оптимизирует управление производственными операциями, отслеживает движение материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, контролирует качество и собирает данные с оборудования.
[4] АСУ ТП — автоматизированная система управления технологическими процессами.
[5] АСУ ТП верхний уровень — это уровень оперативного (диспетчерского) контроля и управления технологическими процессами.
[6] АСУ ТП средний уровень — это уровень программируемых логических контроллеров и промышленной связи. На этих уровнях располагаются устройства, которые непосредственно управляют процессом, взаимодействуя с устройствами полевого уровня технологических процессов.
[7] КИПиА — контрольно-измерительные приборы и автоматика. Это комплекс устройств и систем, предназначенных для измерения, контроля, регулирования и автоматизации технологических операций в промышленности.
[8] ЧПУ — числовое программное управление.

Цифровая трансформация

Группа реализует проекты цифровой трансформации, нацеленные на повышение эффективности производственных и управленческих процессов, снижение операционных рисков и укрепление технологической базы предприятий.

Инвестиции Группы «Мечел» в информационные технологии, млн руб.



Капитальные вложения в ИТ-инфраструктуру, лицензии на программное обеспечение и услуги внешних организаций в 2025 году уменьшились на 4% в сравнении с 2024 годом и составили 503 млн рублей. Снижение инвестиций связано с оптимизацией расходов.

Цифровые решения производственных процессов

Компания применяет различные цифровые и технологичные решения оптимизации производственных процессов для усовершенствования систем мониторинга, сокращения затрат, а также минимизации травматизма на производстве.

На всех предприятиях Группы автотранспорт и спецтехника оснащены особой системой спутникового мониторинга транспорта, которая повышает управляемость транспортным парком, сокращает эксплуатационные издержки и способствует повышению безопасности на дорогах. Система позволяет отслеживать местоположение транспортных средств в режиме реального времени. Это обеспечивает оптимальные маршруты и оперативное реагирование на отклонения от них. Помимо навигации, система совместно с датчиками уровня топлива фиксирует расход на каждом маршруте, выявляет несанкционированные сливы и потери из-за холостого хода, что напрямую влияет на снижение топливных затрат. Дополнительно к системе подключаются датчики технического состояния транспорта и навесных механизмов, что дает расширенную картину исправности техники. Отдельный блок функций связан с контролем действий водителей: система фиксирует соблюдение режима труда и отдыха, скорость движения и стиль вождения. Это снижает риск аварий, связанных с переутомлением или нарушением скоростного режима.

Подробнее о практиках по обеспечению безопасности на производстве можно прочитать в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность», стр.53.

За работу в области инновационных решений в конкурсе «Человек года» в номинации «Вечный двигатель Мечела» награждена специалист департамента технического развития, с чьей помощью было оформлено более 100 изобретений, включая разработку технологии со значительным экономическим эффектом.



Автоматизированная система диспетчеризации

На предприятиях Группы действует автоматизированная система диспетчеризации (АСД), представляющая собой многофункциональный программно-аппаратный комплекс для управления автопарком. Она помогает снизить расход топлива, эксплуатационные затраты и повысить безопасность. Основные возможности системы:

- учет рейсов по видам груза, типам работ, пунктам погрузки и разгрузки;
- фиксация времени и причин простоев;
- отслеживание местоположения и маршрута в реальном времени – диспетчеры мгновенно видят аварии, поломки или незапланированный простой;
- мониторинг уровня и расхода топлива: остатки на начало и конец смены, сверка полученного и выданного топлива, автоматическое оповещение о резком падении уровня.

Система позволила решить несколько ключевых задач. Во-первых, снизился расход топлива благодаря автоматической фиксации сливов и перерасхода, а также объективному учету остатков. Во-вторых, повысилась оперативность диспетчеров при нештатных ситуациях. В-третьих, контроль местоположения техники в реальном времени дал возможность корректно планировать рабочие процессы, выстраивать движение по согласованным маршрутам и быстро перераспределять транспорт по заявкам, что значительно ускорило доставку персонала и грузов.

Сегодня АСД работает уже на многих ключевых активах Компании: Коршуновском ГОКе, «Южном Кузбассе», «Якутугле», «Москоксе», БЗФ, в компаниях «Мечел-Материалы», «Мечел-Транс», «Мечел-Энерго», «Взрывпром Юга Кузбасса», «Торговый порт Посьет» и «Порт Мечел-Темрюк». Системой оборудованы более 1 тыс. единиц транспорта, включая легковые автомобили, специальную технику, тепловозы и даже дизельные экскаваторы.

В 2025 году в «Южном Кузбассе» для качественного покрытия сети в целях реализации АСД были проведены работы по строительству и возведению антенно-мачтовых сооружений. Также в отчетном периоде «Якутуголь» разработал и внедрил собственное серверное решение, позволяющее вести прозрачный учет неисправностей и их ремонта через специальное ПО, — «АСД Helpdesk». Помимо этого, с помощью «АСД Helpdesk» можно фиксировать аналитические задачи, поставленные перед сотрудниками, отслеживать их отработку, результаты и сроки исполнения.

Планируется дальнейшее развитие АСД в Компании и добавление следующих функций:

- контроль качества вождения, что поможет выявлять небрежную езду и поощрять самых аккуратных и профессиональных водителей;
- фото- и видеофиксация событий для контроля инцидентов.

На шахтах Компании работает информационный комплекс безопасности, связи и локального позиционирования «Талнах». Эта многофункциональная система разработана специально для горнодобывающей промышленности.

Позиционирование персонала и техники позволяет диспетчеру в режиме реального времени определять, где именно (в какой выработке или зоне) находятся горнорабочие и транспортные средства. Помимо определения координат, система передает данные телеметрии, предупреждает об авариях, организует голосовую связь и управляет системами автоматизации. Комплекс базируется на технологии излучающего кабеля, который прокладывается по всем подземным тоннелям. Это обеспечивает непрерывную связь там, где обычные радиоволны не работают.

На предприятиях также действует автоматизированная система управления технологическим процессом углеприема. Система контролирует разгрузку, дробление, сортировку, усреднение и транспортировку угля, а также обеспечивает бесперебойный прием сырья, его учет и равномерную подачу в дальнейшую переработку.



На Братском заводе ферросплавов внедрена автоматизация учета простоев печей на производстве с применением цифровых решений. Для реализации этого проекта были установлены датчики на каждую рудотермическую печь завода. Эти датчики с точностью до секунды фиксируют время прекращения подачи электроэнергии и момент восстановления работы. Система автоматически формирует отчеты для руководства, специалистов по производству и аналитиков. Это позволяет точно рассчитывать объем потерь металла при каждом отключении, анализировать длительность и частоту нерегламентированных простоев, выявлять проблемные участки на ранней стадии, принимать меры до появления серьезных сбоев и планировать мероприятия по повышению надежности электроснабжения и снижению потерь.

Цифровизация электроэнергетики

Цифровизация в энергосбытовой деятельности предлагает ряд преимуществ и возможностей для оптимизации процессов учета и анализа данных, а также способствует повышению качества обслуживания клиентов. В рамках цифровизации учета электрической энергии на розничных рынках ПАО «Кузбассэнергосбыт» развивает интеллектуальные системы учета в многоквартирных домах. Ежегодно Компания реализует мероприятия по созданию и поддержанию данной системы учета:

- приобретаются, проверяются и устанавливаются у конечных потребителей электроэнергии в многоквартирных жилых домах однофазные и трехфазные интеллектуальные приборы учета и измерительные трансформаторы тока;
- настраиваются каналы передачи данных от приборов учета к серверной составляющей системы;
- осуществляется настройка верхнего уровня системы учета;
- осуществляется ежедневный сбор и обработка данных (как об электропотреблении и показателях сети потребителя, так и журналов событий) с приборов учета электроэнергии;
- проводится ежедневный мониторинг работоспособности системы (анализ сбора данных с приборов учета, анализ состояния баз данных, анализ корректности поступающей информации);
- осуществляется предоставление данных из системы учета всем заинтересованным подразделениям Компании и потребителям.

В отчетном периоде система учета электроэнергии включала более 150 тыс. приборов и пять серверов опроса.



Цифровые решения для обеспечения охраны труда и промышленной безопасности

Для обеспечения безопасности сотрудников Компания использует систему «Олимпокс», которая предназначена для автоматизации процессов проведения предэкзаменационной подготовки и проверки знаний в корпоративной сети предприятия. Система обеспечивает возможность прохождения предаттестационной подготовки дистанционно, а также в режиме самоподготовки. На базе «Олимпокс» для сотрудников организуется обучение и проверка знаний по ключевым программам в области охраны труда и промышленной безопасности. Также система может охватывать области пожарной безопасности, гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. При этом она постоянно актуализируется в соответствии с требованиями законодательства и нормативными актами министерств и ведомств. Система «Олимпокс» использует все преимущества интранет-технологий, среди которых – возможность одновременной работы большого числа пользователей, а также проведение обучения и проверки знаний территориально удаленных пользователей.

Подробнее о мероприятиях по обеспечению безопасности труда можно прочитать в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность», стр.53.

Цифровые каналы взаимодействия с клиентами

В 2025 году Группа развивала цифровые каналы взаимодействия с клиентами и повышала операционную эффективность в нескольких сегментах. В энергетическом сегменте развивался личный кабинет с поддержкой юридически значимого электронного документооборота через ЕСИА[1] и ЭЦП[2]. Это позволило сократить бумажный документооборот и ускорить обслуживание клиентов. В металлургическом сегменте обновлен интернет-магазин и расширена функциональность CRM[3]-системы — в результате выросли продажи, унифицировано ценообразование и повысилась прозрачность расчетов.

Подробнее о практиках взаимодействия с клиентами можно прочитать в разделе «Ответственная цепочка поставок», стр.128.

Цифровизация процессов управления персоналом

В 2025 году в периметре цифровизации HR-процессов запущен ряд новых решений. Для поддержки корпоративного обучения внедрена LMS-платформа[4] Spring Learn. Система охватывает 16 предприятий Группы и обеспечивает дистанционное обучение с доступом с мобильных устройств. Платформа предоставляет детальную аналитику: руководители и HR-специалисты отслеживают прогресс сотрудников в разрезе курсов и тестов, а также видят статистику попыток и проблемные вопросы. Отчеты выгружаются в форматах Excel и PDF. Помимо обучения, автоматизированы расчеты компенсации стоимости питания для сотрудников ряда предприятий. На пилотных площадках Группы ведется внедрение системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. В части внутренних процессов управления персоналом было инициировано внедрение кадрового электронного документооборота (КЭДО), направленного на цифровизацию HR-функции и снижение административной нагрузки.

Подробная информация о процессах управления персоналом см. в разделе «Сотрудники «Мечела», стр.66.

Развитие электронного документооборота

Развитие систем электронного документооборота в 2025 году продолжалось в плановом режиме. В части кадрового документооборота принято решение об интеграции с сервисом «Госключ» для обеспечения юридической значимости кадровых документов в электронном виде.

Пилотное внедрение ERP на металлургическом предприятии

В 2025 году велась подготовка к запуску системы «1С:ERP Управление предприятием 2» на пилотном металлургическом предприятии. Загружены справочники и начальные остатки; с января 2026 года система переведена в опытно-промышленную эксплуатацию.

Цифровая интеграция с государственными системами

В 2025 году реализованы и успешно протестированы совместно с ГНИВЦ[5] семь сценариев информационного взаимодействия корпоративных систем с АИС Налог-3[6] в соответствии с требованиями законодательства.

Также ведется поддержка и развитие системы «Витрина данных» по ПАО «Мечел», АО «Мечел-Майнинг», АО «Москокс» и ООО «Мечел-Транс». Система интегрирована с корпоративными решениями на платформе «1С:Бухгалтерия КОРП», «1С:Зарплата и управление персоналом КОРП» (ЗУП КОРП) и «1С:Документооборот КОРП» (бухгалтерский блок).



[1] ЕСИА — Единая система идентификации и аутентификации, обеспечивающая доступ к государственным и корпоративным цифровым сервисам.
[2] ЭЦП — электронная цифровая подпись, используемая для подтверждения подлинности и юридической значимости электронных документов.
[3] CRM-система (англ. Customer Relationship Management — управление взаимоотношениями с клиентами) — это специализированное программное обеспечение, которое помогает централизовать и автоматизировать процессы взаимодействия с клиентами на всех этапах.
[4] LMS (англ. Learning Management System) — система управления обучением, предназначенная для организации, проведения и контроля дистанционного обучения сотрудников.
[5] ГНИВЦ — Главный научный инновационный внедренческий центр.
[6] АИС «Налог-3» — автоматизированная система Федеральной налоговой службы России.

Использование отечественного ПО

За последние годы риски, связанные с использованием зарубежного программного обеспечения, существенно возросли. В ответ на это Группа последовательно переходит на отечественные решения, формируя технологическую независимость от внешних ограничений и блокировок. Это позволяет избежать операционных сбоев и снизить издержки, а также оптимизировать затраты на ИТ.

В рамках этой работы системы электронного кадрового и бухгалтерского документооборота переведены на отечественные платформы и продолжают развиваться. Совместимость систем бизнес-аналитики и 1С с российскими операционными системами подтверждена в ходе тестирования.

На металлургических предприятиях ведется подготовка к внедрению программы «1С:ERP Управление предприятием». Поскольку ее развертывание требует наличия системы управления производством, в отчетном периоде был проведен анализ функциональных возможностей российских MES-систем и подготовлено техническое задание на выбор и внедрение типового решения, адаптированного под специфику металлургического производства. Реализация этих шагов формирует технологическую основу для дальнейшей цифровой трансформации на базе отечественного программного обеспечения.

На промышленных предприятиях Группы в 2025 году продолжился отбор и тестирование российского программного обеспечения и оборудования для систем автоматизированного управления технологическими процессами (АСУ ТП) на модернизируемых объектах. Новые системы производственной безопасности формируются исключительно на базе отечественных решений.

Наряду с коммерческим российским ПО активно применяется программное обеспечение с открытым исходным кодом. В ООО «Мечел-ИнфоТех» введены в эксплуатацию open source-решения для корпоративных коммуникаций и учета ИТ-активов. На уровне всех предприятий Группы регламентировано и запущено использование аналитической платформы Apache Superset в качестве полноценной замены платным зарубежным инструментам бизнес-аналитики.

Информационная безопасность

GRI 3-3

Обеспечение информационной и кибербезопасности является одним из приоритетов Группы, напрямую влияющим на стабильность работы предприятий. Компания соблюдает требования российского законодательства в этой сфере и использует для защиты данных современные отечественные программно-аппаратные средства.

В отчетном периоде на операционном уровне проводилось регулярное тестирование ИТ-инфраструктуры для выявления уязвимостей, которые впоследствии оперативно устранялись. Параллельно развивалась система централизованного мониторинга и сбора событий с ключевых элементов инфраструктуры, что повысило контролируемость среды и скорость реагирования на инциденты. Для обеспечения безопасного доступа сотрудников к корпоративным данным с мобильных устройств внедрено специализированное решение.

Помимо этого, отдельное внимание уделялось нормативной базе: разработаны и актуализированы внутренние стандарты в области ИТ и информационной безопасности, направленные на унификацию подходов и повышение устойчивости ИТ-ландшафта Группы. Также была сформирована организационная модель в части управления персональными данными: определена процессная ответственность и проработаны подходы к нормативному регулированию. Создание полноценной регламентирующей базы и распределение ролей запланированы в рамках дальнейшего развития системы информационной безопасности. В дополнение к нормативной базе формировалась организационная моде

Также в 2025 году Компания реализовала пилотные проекты с современными российскими продуктами в области информационной безопасности с целью оценки их применимости в корпоративной среде и формирования технологической базы.

GRI 418-1

По итогам 2025 года ИТ-инфраструктура функционировала в штатном режиме. Случаев утечки данных и их несанкционированной передачи третьим лицам зафиксировано не было.

Инновации

Компания разрабатывает технологичные и инновационные решения для внедрения в производственные процессы. Так, в 2025 году на Братском заводе ферросплавов проводились эксперименты по получению ферросилиция повышенного качества путем его рафинирования. Данный способ рафинирования ферросилиция позволяет свести к минимуму потери кремния, а также вводить во время продувки необходимые флюсующие добавки для достижения планируемого результата. Преимущество данного метода заключается в возможности точного регулирования состава газовой смеси, а также в контроле за продолжительностью продувки. Это позволяет вести процесс по заданной программе, добиваясь оптимальных результатов без излишних потерь металла и кремния. В отчетном периоде специалисты предприятия проводили экспериментальные работы и масштабные испытания для адаптации технологии к особенностям производства.

Планы на 2026 год и среднесрочную перспективу

- Внедрение единой системы комплексной производственной безопасности на базе «1С:EHS».
- Разработка и внедрение типовой системы управления ремонтами на основе «1С:ERP» для горнодобывающих и металлургических предприятий.
- Внедрение MES-системы на пилотном металлургическом предприятии с последующим тиражированием.
- Создание единой MES-платформы для управления производством горнодобывающих предприятий.
- Внедрение многофункциональной системы безопасности горных работ и интеграция ее с другими информационными системами предприятий.
- Разработка и внедрение на предприятиях группы системы кадрового электронного документооборота (КЭДО) с подписанием документов в системе «Госключ».
- Внедрение электронных транспортных накладных на предприятия Группы «Мечел».

Приложения

Об отчете

Процесс определения существенных тем

Показатели результативности в области устойчивого развития

Соответствие стандартам и руководствам в области устойчивого развития

Глоссарий

Контактная информация



Об отчете

GRI 2-3, 2-14

В 2026 году ПАО «Мечел» представляет свой пятый Отчет об устойчивом развитии, направленный на информирование широкого круга заинтересованных сторон о стратегических подходах, достигнутых результатах и перспективах развития Компании в области устойчивого развития. Отчет охватывает ключевые аспекты управления экологическими, социальными и корпоративными вопросами (ESG) за период с 1 января по 31 декабря 2025 года, отражая практические результаты деятельности Компании по этим направлениям, а также краткосрочные и среднесрочные планы на 2026 и последующие годы. Процесс подготовки Отчета был организован в несколько этапов под руководством кросс-функциональной рабочей группы Управления по коммуникациям и устойчивому развитию, 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 Отчета 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);
- постановление Правительства от 30.12.2025 №2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса» (СОКБ);
- российские и мировые практики нефинансовой отчетности сопоставимых компаний горнодобывающей и металлургической отраслей.

Границы Отчета

В настоящем Отчете термины «Мечел», «Общество», «Компания» и «Группа», используемые в любых грамматических формах, обозначают ПАО «Мечел» совместно с его дочерними структурами. Отчет об устойчивом развитии за 2025 год содержит сведения о ключевых предприятиях Группы, работающих в горнодобывающем, металлургическом и энергетическом сегментах, а также информацию о логистической инфраструктуре и системе сбыта продукции. С более подробными данными по каждому сегменту можно ознакомиться на официальном сайте Компании и в Годовом отчете ПАО «Мечел» за 2025 год.

Опубликованные отчеты об устойчивом развитии прошлых лет можно найти на официальном сайте Компании в разделе «Отчеты об устойчивом развитии».



Предприятия Группы, данные по которым включены в Отчет[1]

Существенные темы / Предприятия	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»	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ООО «Ижсталь-ТНП»		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
ПАО «Уральская кузница»	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Челябинский филиал ПАО «Уральская кузница»		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
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 «Кузбассэнергосбыт»		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

[1] В случае предоставления в Отчете сведений по иному периметру предприятий, это отражено в сносках и примечаниях.

Существенные темы / Предприятия	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

В рамках подготовки Отчета об устойчивом развитии за 2025 год Компания провела оценку существенности тем в соответствии с принципами GRI 3: Существенные темы (GRI Standards 2021). Была пересмотрена структура раскрытия существенных тем и подготовлен список из 16 тем, каждая из которых напрямую соотнесена с положительным и отрицательным воздействием деятельности Компании. В перечень добавлены новые темы: «Права человека, многообразие и равные возможности» и «Ответственная цепочка поставок».

Оценка существенности воздействия строилась на результатах опроса заинтересованных сторон, в котором каждая тема оценивалась с точки зрения положительного и отрицательного воздействия деятельности Компании по шкале от одного до пяти, где один означает отсутствие воздействия, а пять — высокий уровень воздействия. В опросе приняли участие преимущественно сотрудники предприятий Группы «Мечел». Также свои оценки предоставили акционеры, подрядчики и поставщики, покупатели, представители профсоюзной организации и отраслевого сообщества. В следующих циклах Компания планирует расширить участие внешних заинтересованных сторон.

По итогам анализа результатов ни одна из тем не получила существенно низкую оценку воздействия, что подтверждает актуальность всего перечня. Наиболее высокие совокупные оценки получили темы «Обеспечение занятости и достойных условий труда», «Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу», «Охрана труда и промышленная безопасность», а также «Управление водными ресурсами». Эти темы сохраняют статус приоритетных для раскрытия в Отчете.

GRI 3-2

Список существенных тем	Модули GRI	Модуль GRI: Угольная промышленность (2022)	Модуль GRI: Горнорудная промышленность (2024)
Экологический аспект (E)			
Изменение климата и выбросы парниковых газов	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
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	GRI 305: Выбросы – 2016	Тема 12.4 Выбросы в атмосферу	Тема 14.3 Выбросы в атмосферу
Управление водными ресурсами	GRI 303: Вода и водосток – 2018	Тема 12.7 Вода и сточные воды	Тема 14.7 Вода и сточные воды
Сохранение биоразнообразия и ответственное использование земельных ресурсов	GRI 304: Биоразнообразие – 2016	Тема 12.5 Биоразнообразие	Тема 14.4 Биоразнообразие
Ответственное обращение с отходами	GRI 306: Отходы – 2020	Тема 12.6 Отходы	Тема 14.5 Отходы Тема 14.6 Хвосты
Энергопотребление и энергоэффективность	GRI 302: Энергия – 2016	Тема 12.1 Выбросы парниковых газов	Тема 14.1 Выбросы парниковых газов
Социальный аспект (S)			
Обеспечение занятости и достойных условий труда	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 14.17 Трудовые отношения Тема 14.20 Свобода объединений и ведения коллективных переговоров
Охрана труда и промышленная безопасность	GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность – 2018	Тема 12.13 Целостность активов и управление критическими инцидентами Тема 12.14 Охрана труда и промышленная безопасность	Тема 14.15 Управление критическими инцидентами Тема 14.16 Охрана труда и промышленная безопасность
Взаимодействие с сотрудниками и развитие человеческого капитала	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
Права человека, многообразие и равные возможности (новая тема)	GRI 405: Разнообразие и равные возможности – 2016 GRI 406: Отсутствие дискриминации	Тема 12.19 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Тема 14.21 Отсутствие дискриминации и равные возможности
Развитие и поддержка местных сообществ	GRI 203: Непрямые экономические воздействия - 2016 GRI 413: Местные сообщества – 2016	Тема 12.8 Экономическое воздействие Тема 12.9 Местные сообщества	Тема 14.9 Экономическое воздействие Тема 14.10 Местные сообщества
Управленческий аспект (G)			
Противодействие коррупции, комплаенс и деловая этика	GRI 205: Противодействие коррупции – 2016	Тема 12.20 Противодействие коррупции	Тема 14.22 Противодействие коррупции
Ответственная цепочка поставок (новая тема)	GRI 204: Практики закупок – 2016	-	-
Инновации и цифровизация	-	-	-
Экономическая результативность	GRI 201: Экономическая результативность – 2016 GRI 206: Препятствие конкуренции – 2016 GRI 204: Практики закупок – 2016 GRI 207: Налоги – 2019	-	-
Качество и безопасность продукции	-	-	-

Показатели результативности в области устойчивого развития

Ключевые экономические и финансовые результаты

GRI 201-1 **Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, млн рублей**

	2022	2023	2024	2025
Созданная прямая экономическая стоимость	**434 968**	**406 755**	**387 840**	**287 276**
Выручка	434 045	405 884	387 477	286 977
Доля прибыли ассоциированных компаний и совместных предприятий	5	51	(1)	(6)
Процентные доходы по займам	918	820	364	305
Распределенная экономическая стоимость	**(378 181)**	**(388 340)**	**(428 339)**	**(382 705)**
Операционные расходы	(339 647)	(345 868)	(376 588)	(322 240)
в том числе заработная плата сотрудников	(51 395)	(56 139)	(64 967)	(69 016)
Пенсионные расходы	(152)	(154)	(169)	(162)
Инвестиции в развитие местных сообществ	(563)	(567)	(562)	(438)
Выплаты источникам капитала	(29 685)	(31 706)	(45 557)	(56 524)
в том числе выплаченные дивиденды	(3)	(2)	(1)	-
в том числе финансовые расходы	(29 682)	(31 704)	(45 556)	(56 524)
Выплаты в пользу государства (налог на прибыль)	(8 133)	(10 045)	(5 463)	(3 341)
Нераспределенная экономическая стоимость: созданная прямая экономическая стоимость за вычетом распределенной экономической стоимости	**56 787**	**18 415**	**(40 500)**	**(95 429)**

GRI 2-6 **Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения**

	2022	2023	2024	2025
Суммарный чистый объем продаж на конец года (млн руб.)	434 045	405 884	387 477	286 977
Объем капитализации на конец года (млн руб.)	63 717	180 768	58 858	39 698,4
Заемный капитал (кредиты и займы, включая облигации) (млн руб.)	240 822	232 296	230 836	246 834,0
Собственный капитал (млн руб.)	(99 745)	(77 264)	(117 489)	(195 533)
Количество бизнес-единиц на конец года (ед.)	75	75	55	55

Подход к устойчивому развитию

GRI 205-2 **Доля деловых партнеров, которые были проинформированы об имеющихся в Компании политиках и методах противодействия коррупции, %**

	2022	2023	2024	2025
Местные поставщики	76	76	76	80
Зарубежные поставщики	82	92	100	100

GRI 2-25 **Общее количество сообщений, поступивших на пункты доверия в разбивке по категориям, шт.**

	2022	2023	2024	2025
Всего, в т. ч.:	105	159	111	73
Трудовые отношения	16	24	8	8
Бытовое обслуживание	18	17	3	6
Опасные условия	2	4	2	0
Нарушение требований безопасности	6	4	2	6
Взаимоотношения руководителей и коллективов	16	12	6	10
Оплата труда	4	16	7	12
Коррупция и мошенничество	17	24	16	12
Закон об охране окружающей среды, здоровья и безопасности	0	1	5	0
Насилие и угрозы	2	4	0	2
Другое	24	53	62	17

Человеческий капитал

GRI 2-7 **Общая списочная численность сотрудников группы на конец года, чел.**

	2022	2023	2024	2025
Всего	49 451	46 944	45 681	44 496

GRI 405-1 **Общая списочная численность сотрудников в российских активах в разбивке по полу и возрасту, чел.**

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего сотрудников, в т. ч.:	16 798	32 653	16 324	30 620	16 184	29 497	15 585	28 911
До 30 лет	1 740	4 525	1 680	3 972	1 623	3 684	1 532	3 758
30–50 лет	10 366	19 257	10 068	18 219	9 579	16 986	8 747	15 918
Старше 50 лет	4 692	8 871	4 576	8 429	4 982	8 827	5 306	9 235

GRI 2-7 **Общая списочная численность сотрудников в разбивке по типу трудового договора и по полу сотрудников на конец года, чел.**

	2022		2023		2024[1]		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Количество сотрудников, работающих по бессрочному трудовому договору	15 994	32 069	15 340	30 187	15 305	29 089	14 937	28 502
Количество сотрудников, работающих по срочному трудовому договору	937	451	984	433	874	412	648	409

[1] Значения по количеству сотрудников, работающих по бессрочному трудовому договору, в разбивке по полу за 2024 год были актуализированы в связи с изменением в методологии расчета данных.

GRI 2-7

Общая списочная численность сотрудников в российских активах в разбивке по типу занятости и по полу сотрудников на конец года, чел.

	2022		2023		2024[1]		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Количество сотрудников, работающих на условиях полной занятости	17 498	31 833	16 257	30 569	16 088	29 429	15 503	28 848
Количество сотрудников, работающих на условиях частичной занятости	77	43	67	51	87	77	82	63

GRI 2-30

Сотрудники, охваченные коллективным договором

	2022	2023	2024	2025
Количество сотрудников, охваченных коллективным договором, чел.	46 043	43 387	42 092	41 032
Доля всех сотрудников, охваченных коллективным договором, %	93	92	92	92

GRI 401-1

Количество нанятых сотрудников в разбивке по полу и возрасту, чел.

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего сотрудников, в т. ч.:	2 956	6 441	3 528	6 109	4 150	7 523	2 951	6 560
До 30 лет	847	2 436	925	2 191	859	2 142	660	2 359
30-50 лет	1 699	3 117	1 670	2 579	1 840	3 170	1 547	2 805
Старше 50 лет	410	888	933	1 339	1 451	2 211	744	1 396

GRI 401-1

Количество уволенных сотрудников в разбивке по полу и возрасту, чел.

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего сотрудников, в т. ч.:	2 943	6 356	3 982	8 101	4 100	7 648	3 439	7 114
До 30 лет	514	1 731	753	2 259	737	1 929	626	1 954
30-50 лет	1 557	2 903	1 831	3 660	1 850	3 188	1 729	3 263
Старше 50 лет	872	1 722	1 398	2 182	1 513	2 531	1 084	1 897

[1] Значения по количеству сотрудников, работающих на условиях полной занятости, в разбивке по полу за 2024 год были актуализированы в связи с изменением в методологии расчета данных.

GRI 401-1

Процент сотрудников, нанятых в течение отчетного периода (отношение количества нанятых сотрудников к списочной численности сотрудников), в разбивке по полу и возрасту, %

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Процент сотрудников, в т. ч.:	**17,6**	**19,7**	**21,0**	**18,7**	**25,6**	**25,5**	**18,9**	**22,7**
До 30 лет	48,7	53,8	55,1	55,2	52,9	58,1	43,1	62,8
30–50 лет	16,4	16,2	16,6	14,2	19,2	18,7	17,7	17,6
Старше 50 лет	8,7	10,0	20,4	15,9	29,1	25,0	14,0	15,1

GRI 2-30

Текучесть кадров в разбивке по полу и возрасту, %

	2022		2023		2024		2025	
Текучесть кадров	18,8		25,7		25,7		23,7	
В разбивке по полу	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Текучесть кадров, в т. ч.:	**17,5**	**19,5**	**24,4**	**26,5**	**25,3**	**25,9**	**22,1**	**24,6**
До 30 лет	29,5	38,3	44,8	56,9	45,4	52,4	40,9	52,0
30–50 лет	15,0	15,1	18,2	20,1	19,3	18,8	19,8	20,5
Старше 50 лет	18,6	19,4	30,6	25,9	30,4	28,7	20,4	20,5

GRI 401-3

Количество сотрудников, находящихся в отпуске по беременности и родам и/или по уходу за ребенком, на конец года, чел.[1]

	2022	2023	2024	2025
Сотрудников всего, в т. ч.:	1 118	1 127	1 010	897
Женщины	22	27	38	36
Мужчины	1 096	1 100	972	861

GRI 401-3

Количество сотрудников, находящихся в отпуске по беременности и родам и/или по уходу за ребенком, на конец года, чел.[2]

	2022	2023	2024	2025
Сотрудников всего, в т. ч.:	465	367	557	396
Женщины	14	16	125	19
Мужчины	451	351	432	377

[1] Показатели 2022–2024 гг. были обновлены в связи с изменением методологии расчета данных.
[2] Показатели 2022–2024 гг. были обновлены в связи с изменением методологии расчета данных.

GRI 405-1 Разнообразие руководителей высшего звена[1] в разбивке по полу и возрасту, чел.

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Сотрудников всего, в т.ч.	**77**	**266**	**76**	**220**	**80**	**211**	**72**	**174**
До 30 лет	0	1	0	2	0	1	0	0
30–50 лет	49	177	48	145	49	127	43	110
Старше 50 лет	28	88	28	73	31	83	29	64

GRI 405-1 Разнообразие руководителей среднего звена[2] в разбивке по полу и возрасту, чел.

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Сотрудников всего, в т.ч.	**603**	**3 059**	**649**	**3 022**	**660**	**3 032**	**705**	**2 940**
До 30 лет	12	151	14	152	13	137	15	137
30–50 лет	424	2 108	454	2 079	433	2 038	444	1 929
Старше 50 лет	167	800	181	791	214	857	246	874

GRI 405-1 Разнообразие специалистов в разбивке по полу и возрасту, чел.

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Сотрудников всего, т. ч.:	**5 658**	**2 690**	**5 545**	**2 581**	**5 567**	**2 543**	**5 280**	**2 395**
До 30 лет	673	373	653	351	632	370	585	327
30–50 лет	3 715	1 665	3 606	1 565	3 578	1 469	3 253	1 351
Старше 50 лет	1 270	652	1 286	665	1 357	704	1 442	717

GRI 405-1 Разнообразие рабочих в разбивке по полу и возрасту, чел.

	2022		2023		2024		2025	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Сотрудников всего, т. ч.:	**10 460**	**26 638**	**10 054**	**24 797**	**9 877**	**23 711**	**9 528**	**23 402**
До 30 лет	1 055	4 000	1 013	3 467	978	3 176	932	3 294
30–50 лет	6 178	15 307	5 960	14 430	5 519	13 352	5 007	12 528
Старше 50 лет	3 227	7 331	3 081	6 900	3 380	7 183	3 589	7 580

[1] Руководители высшего звена — генеральный/управляющий директор, директора производственных подразделений и других функций до директора департамента включительно.
[2] Руководители среднего звена — все прочие руководители, кроме руководителей высшего звена.

GRI 203-1, 401-2 Охват работников социальными программами, чел.

	2022	2023	2024	2025
Награды работникам к профессиональным праздникам	2 623	3 165	2 693	3 457
Оздоровление работников в санаториях-профилакториях и на базах отдыха	3 498	3 463	2 775	2 367
Добровольное медицинское страхование (комплексная медицинская помощь, амбулаторно-поликлиническая помощь, стационар, стоматология)	11 510	11 715	12 048	10 103
Добровольное страхование от несчастных случаев, страхование жизни (в том числе в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации)	541	553	459	378
Летнее оздоровление детей работников	1 860	1 877	1 968	1 832
Подарки к Новому году детям работников	31 952	26 596	28 575	24 988
Подарки к 1 сентября детям работников	2 252	2 292	1 582	1 522
Социальные программы для пенсионеров	35 245	35 913	36 098	35 717
Подарки к Новому году пенсионерам	5 333	5 468	5 839	5 389
Благотворительные новогодние подарки	1 062	832	1 129	998

Наименование вида поддержки	человек
Поддержка семьи и родительства, т. ч.:	**36 383**
Компенсация проезда к месту отпуска и обратно	874
Летнее оздоровление детей работников	1 832
Материальная помощь работникам в связи с регистрацией первого брака	99
Материальная помощь при рождении ребенка	420
Материальная помощь к началу учебного года на ребенка при поступлении во 2–4 классы	250
Единовременное пособие женщинам по уходу за ребенком	822
Релокация	119
Подарки к Новому году детям работников	24 988
Подарки к 1 сентября детям работников	1 522
Проведение детских мероприятий	5 458
Поддержка здоровья сотрудников, т. ч.:	**50 511**
Медицинский осмотр при приеме на работу	7 731
Предрейсовый осмотр	441
Обязательные периодические медицинские осмотры	29 869
Добровольное медицинское страхование	10 103
Услуги (содержание) здравпунктов	
Оздоровление работников в СП и БО	2 367
Аренда спортобъектов	
Ежегодные спартакиады и спортивные мероприятия	

Охрана окружающей среды

GRI 305-7 Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу по группе «Мечел», в т. ч. по видам загрязняющих веществ[1], тыс. т

	2022	2023	2024	2025[2]
Всего, в т. ч.:	**108,12**	**105,92**	**97,06**	**78,98**
Оксиды азота (NOx)	14,11	14,37	16,62	9,02
Оксиды серы (Sox)	6,90	6,94	7,07	4,24
Летучие органические соединения	11,73	10,55	2,18	0,03
Углеводороды (без ЛОС)	3,37	3,35	1,20	0,82
Твердые частицы	20,18	20,94	20,22	20,88
Другие загрязняющие вещества	51,83	49,78	49,77	43,99

GRI 303-3 Структура водозабора, млн м³

	2022	2023	2024	2025[3]
Всего, в т. ч.:	**117,38**	**151,97**	**139,44**	**195,16**
Поверхностные водные объекты	107,85	142,48	120,80	178,24
Подземные воды	3,37	3,06	6,14	3,79
Предоставляемая третьими лицами	6,16	6,43	12,50	13,13

GRI 303-4 Доля сброса вод по методу очистки, %

	2022	2023	2024	2025[3]
Механический	32,74	18,54	55,92	33,64
Биологический	0,37	0,30	0,37	0,08
Физико-химический	5,91	5,46	10,65	5,84
Нормативно-чистые	60,99	75,70	33,05	60,44

Объем водопотребления[4], млн м³

	2022	2023	2024	2025[3]
Всего, в т. ч.:	**98,39**	**134,83**	**183,33**	**194,5**
На хозяйственно-бытовые и питьевые нужды	6,82	7,53	17,03	10,02
На производственные нужды	91,57	127,30	166,30	184,48

[1] 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 2023–2025 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», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», ООО «Порт Мечел-Темрюк», ООО «Мечел-Сервис».
[2] Начиная с 2025 года применяется актуализированная методология сбора и расчета данных. Данные за предыдущие отчетные периоды представлены в соответствии с ранее действовавшей методологией.
[3] Начиная с 2025 года применяется актуализированная методология сбора и расчета данных. Данные за предыдущие отчетные периоды представлены в соответствии с ранее действовавшей методологией.

GRI 303-4 Масса загрязняющих веществ, содержащихся в сточных водах, тыс. т

	2022	2023	2024	2025
Масса загрязняющих веществ	**620,59**	**696,31**	**539,83**	**720,7**

GRI 306-3 Масса образованных отходов в разбивке по категориям опасности, млн т[1]

	2022	2023	2024	2025[2]
Общий объем образования отходов, в т. ч.:	**148,73**	**148,23**	**219,01**	**112,15**
опасные отходы	**0,011**	**0,013**	**0,014**	**0,014**
I класс опасности	0,000010	0,000008	0,000048	0,000059
II класс опасности	0,0008	0,0011	0,00005	0,0104
III класс опасности	0,0029	0,0019	0,003	0,0031
неопасные отходы	**148,72**	**148,22**	**219,00**	**112,13**
IV класс опасности	2,20	2,26	2,17	2,16
V класс опасности	146,53	145,96	216,83	109,98

GRI 306-4 Объем переданных, утилизированных, повторно использованных отходов, млн т[1]

	2022		2023		2024		2025	
	опасные отходы	неопасные отходы	опасные отходы	неопасные отходы	опасные отходы	неопасные отходы	опасные отходы	неопасные отходы
Объем отходов, переданных ФЭО	**0,00002**	**нет**	**0,00002**	**нет**	**0,00001**	**нет**	**0,00002**	**нет**
Объем отходов, переданных сторонним предприятиям (исключая ФЭО) для:								
обработки	0,00060	0,06220	0,00300	0,05610	0,00020	0,03638	0,00005	0,4430
утилизации	0,00200	2,04080	0,00180	2,93620	0,00200	2,07379	0,00197	2,16496
обезвреживания	0,00040	0,00110	0,00040	0,00170	0,00040	0,00151	0,00029	0,00121

GRI 306-3 Объем захороненных, обезвреженных и размещенных отходов, млн т

	2022	2023	2024	2025[3]
Передано ТКО региональному оператору	**0,003**	**0,003**	**0,003**	**0,003**
Передано отходов сторонним организациям, имеющих ОРО, для:				
хранения	0,004	0,004	0,005	0,0001
захоронения	0,010	0,010	0,005	0,003
Захоронено отходов на собственных ОРО:				
хранения	23,59	14,83	19,88	22,25
захоронения	0,013	0,013	0,010	0,013

[1] Показатели за 2021 и 2022 годы раскрыты по предприятиям: ПАО «ЧМК», АО «БМК»; ПАО «Ижсталь», ООО «Ижсталь-ТНП», ПАО «Уралкуз» , ЧФ ПАО «Уралкуз»,АО «ВМЗ», Mechel Nemunas UAB, ООО «БЗФ», ООО «Мечел-Материалы», ПАО «Южный Кузбасс» (включая 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 «Кузбассэнергосбыт», ООО «Мечел-Транс», АО «Торговый порт Посьет», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк». Показатели за 2023-2024 гг. раскрыты 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 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».

GRI 2-27 **Несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований**

	2022	2023	2024	2025
Количество случаев применения нефинансовых санкций, шт.	0	3	4	0
Количество судебных дел, возбужденных в связи с нарушением экологического законодательства, шт.	18	14	53	6
Сумма существенных штрафов за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований, начисленных к уплате в отчетном году, млн руб.	8,54	5,73	3,78	2,5

Энергоэффективность

Установленная мощность собственных генерирующих источников энергии Группы «Мечел»

Наименование объекта генерации	Установленная электрическая мощность, МВт	Установленная тепловая мощность, Гкал/ч	Вид топлива
ТЭЦ ПАО «ЧМК»	229,0	2 097,6	коксовый, доменный, природный газ
ТЭЦ ООО «Мечел-Энерго», г. Видное	24,7	183,6	коксовый, природный газ
Котельная ПАО «Уральская кузница»	3,5	232,0	природный газ
Котельная ПАО «Ижсталь»	-	268,0	природный газ
Котельная ООО «Мечел-Энерго», г. Белорецк	-	339,0	природный газ
ПАО «Южно-Кузбасская ГРЭС»[1]	501,0	506,0	уголь (резервное топливо — мазут)
Котельная АО «Взрывпром Юга Кузбасса»	-	1,5	уголь
Дизель-генераторы, котельная АО ХК «Якутуголь»	1,1	17,1	дизельное топливо
Дизель-генераторы, котельная ПАО «Коршуновский ГОК»	0,1	-	дизельное топливо
Котельные, воздухонагревательные установки, топки для сушки угля ПАО «Южный Кузбасс»	-	536,9	уголь
Дизель-генераторные установки ООО «ЯРК»	1,1	-	дизельное топливо
Электрокотлы ООО «БЗФ»	-	4,4	электроэнергия
Котельная АО «Вяртсильский метизный завод»	-	1,8	дизельное топливо
Котельная АО «Торговый порт Посьет»	-	3,2	уголь

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

Потребление топлива из невозобновляемых источников по видам топлива

Вид топлива	2022	2023	2024	2025
Природный газ, тыс. куб. м	1 936 122	1 990 857	1 952 656	1 875 012
Мазут, т	12 054	21 790	36 524	12 190
Уголь[1], т	3 691 105	3 681 584	3 311 059	3 188 147
Кокс (полукокс) сторонних поставщиков, т	4 933	4 081	3 566	62
Дизельное топливо, т	79 853	90 240	114 411	89 755
Бензин автомобильный, т	1 264	1 281	1 292	1 246

Потребление топлива из возобновляемых источников по видам топлива[2]

Вид топлива	2022	2023	2024	2025
Прочие виды топлива, т	18 120	20 868	23 640	22 380

Объемы потребления закупленной энергии по Группе

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024	2025
Электроэнергия	ГВт*ч	3 495	3 194	3 377	3 327
	ТДж	12 581	11 499	12 157	11 980
Тепловая энергия	тыс. Гкал	418	440	437	420
	ТДж	1 752	1 846	1 829	1 758
Совокупный объем	ТДж	14 333	13 345	13 986	13 732

Объемы потребления собственной сгенерированной энергии

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024	2025
Электроэнергия	ГВт*ч	1 279	1 533	1 317	1 092
	ТДж	4 603	5 520	4 741	3 933
Тепловая энергия	тыс. Гкал	3 571	3 611	3 420	2 852
	ТДж	14 962	15 131	14 332	11 952
Совокупный объем	ТДж	19 565	20 651	19 073	15 885

Объемы потребления энергии в целом по Группе

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024	2025
Электроэнергия	ГВт*ч	4 773	4 727	4 694	4 420
	ТДж	17 184	17 019	16 898	15 914
Тепловая энергия	тыс. Гкал	3 989	4 052	3 857	3 272
	ТДж	16 715	16 977	16 161	13 710
Совокупный объем	ТДж	33 899	33 996	33 059	29 624

Объемы продажи собственной сгенерированной энергии

Вид энергии	Единица измерения	2022	2023	2024	2025
Электроэнергия	ГВт*ч	1 036	794	640	1 290
	ТДж	3 729	2 858	2 303	4 643
Тепловая энергия	тыс. Гкал	1 663	1 566	1 600	1 364
	ТДж	6 967	6 561	6 704	5 716
Совокупный объем	ТДж	10 696	9 419	9 007	10 359

[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.

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			Компания сегодня География бизнеса Контактная информация	5 9 163
2-2	Юридические лица, включенные в отчетность об устойчивом развитии организации			Об Отчете	145
2-3	Отчетный период, периодичность предоставления отчетности и контактная информация			Об Отчете	145
2-4	Пересмотр информации	*В связи со становлением практики нефинансовой отчетности в Компании значительное количество показателей за предыдущие отчетные периоды было пересчитано по причине уточнения данных и методологий расчета.*			
2-5	Внешнее заверение			*Внешнее заверение Отчета не проводилось.*	
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и прочие деловые отношения			Бизнес-модель Подход к управлению устойчивым развитием Ответственная цепочка поставок Взаимодействие с потребителями и качество продукции	8 13 128 135
2-7	Сотрудники			Сотрудники «Мечел» Показатели результативности в области устойчивого развития	66 149
2-8	Работники, не являющиеся сотрудниками			*Компания не ведет учет работников, не являющихся сотрудниками.*	
2-9	Структура и состав органов корпоративного управления			Корпоративное управление	109
2-10	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления			Корпоративное управление	108
2-11	Председатель высшего органа корпоративного управления			Корпоративное управление	108
2-12	Роль высшего органа корпоративного управления в надзоре за управлением воздействиями			Подход к управлению устойчивым развитием Управление рисками	13 119
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями			Подход к управлению устойчивым развитием Управление рисками	13 119
2-14	Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития			Об Отчете	145
2-15	Конфликт интересов			Корпоративное управление	108
2-16	Информирование о критически важных проблемах			Деловая этика и противодействие коррупции	124
2-17	Коллективное знание членов высшего органа корпоративного управления			Корпоративное управление	108
2-18	Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления			Корпоративное управление	108
2-19	Политики вознаграждения			Корпоративное управление Годовой отчет ПАО «Мечел»	108

GRI 2: Общие элементы отчетности (2021)					
2-20	Порядок определения размера вознаграждения			Корпоративное управление	108
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	*Не раскрывается*			
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития			Обращение генерального директора	4
2-23	Нормативные обязательства			Подход к управлению устойчивым развитием Права человека	13 103
2-24	Внедрение нормативных обязательств			Управление устойчивым развитием	14 103
2-25	Процедуры устранения негативных воздействий			Управление рисками	119
2-26	Способы получения консультативной помощи и выражения опасений			Деловая этика и противодействие коррупции	124
2-27	Соблюдение законов и правил			Управление экологическим воздействием Показатели результативности в области устойчивого развития	23 140
2-28	Членство в ассоциациях			Партнерство и членство в ассоциациях	21
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами			Бизнес-модель Взаимодействие с заинтересованными сторонами	8 19
2-30	Коллективные договоры			Сотрудники «Мечела»	66
GRI 2: Общие элементы отчетности (2021)					
3-1	Процесс определения существенных тем			Об Отчете	145
3-2	Список существенных тем и воздействий			Об Отчете	145
Экономическое развитие регионов (существенная тема)					
GRI 201: Экономическая результативность					
3-3	Управление существенными темами			Годовой отчет ПАО «Мечел» за 2025 год	
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость			Компания сегодня Бизнес-модель Показатели результативности в области устойчивого развития	5 8 149
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата			Годовой отчет ПАО «Мечел» за 2024 год Борьба с изменением климата	43
201-3	Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами и с установленными льготами			Консолидированная финансовая отчетность за 2025 год Сотрудники «Мечела»	66
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства			*Информация не раскрывается, поскольку является чувствительной для Компании и может привести к дополнительным рискам в связи с геополитической ситуацией.*	
Забота о сотрудниках (существенная тема)					
GRI 202: Присутствие на рынках (2016)					
3-3	Управление существенными темами			Развитие регионов присутствия	99
202-1	Соотношения стандартной заработной платы начального уровня в сравнении с минимальной местной заработной платой в разбивке по полу			*Раскрытие данного показателя не предусмотрено в связи с особенностями внутренней системы сбора и агрегирования кадровых данных.*	
202-2	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения			*Под местным населением понимаются граждане Российской Федерации. 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	99
203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	12.8.5 Экономическое воздействие	14.9.4 Экономическое воздействие	Развитие регионов присутствия	99

Экономическое развитие регионов (существенная тема)					
GRI 204: Практики закупок (2016)					
3-3	Управление существенными темами			Ответственная цепочка поставок	128
204-1	Доля расходов на местных поставщиков			Развитие регионов присутствия	99
Этика и противодействие коррупции (дополнительная значимая тема)					
GRI 205: Противодействие коррупции (2016)					
3-3	Управление существенными темами	12.20.1 Противодействие коррупции	14.22.1 Противодействие коррупции	Деловая этика и противодействие коррупции	124
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 Противодействие коррупции	14.22.2 Противодействие коррупции	Деловая этика и противодействие коррупции	124
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	12.20.3 Противодействие коррупции	14.22.3 Противодействие коррупции	Деловая этика и противодействие коррупции	124
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые меры	12.20.4 Противодействие коррупции	14.22.4 Противодействие коррупции	Деловая этика и противодействие коррупции	124
Экономическое развитие регионов (существенная тема)					
GRI 207: Налоги (2019)					
3-3	Управление существенными темами			Развитие регионов присутствия	99
207-1	Налоговая стратегия организации, подход к ее утверждению и пересмотру	12.21.4 Выплаты правительствам	14.23.4 Выплаты правительствам	Развитие регионов присутствия	99
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками	12.21.5 Выплаты правительствам	14.23.5 Выплаты правительствам	Развитие регионов присутствия	99
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	99
207-4	Информация по налогам и другим связанным финансовым показателям (в разрезе налоговых юрисдикций)	12.21.7 Выплаты правительствам	14.23.7 Выплаты правительствам	Развитие регионов присутствия	99
Энергия (существенная тема)					
GRI 302: Энергия (2016)					
3-3	Управление существенными темами			Энергопотребление и энергоэффективность	49
302-1	Потребление энергии внутри организации	12.1.2 Выбросы парниковых газов	14.1.2 Выбросы парниковых газов	Энергопотребление и энергоэффективность	49
302-2	Потребление энергии за пределами организации	12.1.3 Выбросы парниковых газов	14.1.3 Выбросы парниковых газов	*Учет потребления энергии за пределами организации не ведется.*	
302-3	Энергоемкость	12.1.4 Выбросы парниковых газов	14.1.4 Выбросы парниковых газов	Энергопотребление и энергоэффективность	49
302-4	Сокращение энергопотребления			Энергопотребление и энергоэффективность	49
302-5	Снижение потребности в энергии произведенных продуктов и услуг			*Не применимо.*	
Влияние на экологическую устойчивость (существенная тема)					
GRI 101: Биоразнообразие (2024)					
101-1	101-1	Политика, направленная на прекращение и обращение вспять утраты биоразнообразия		Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель	40
101-2	101-2	Управление воздействием на биоразнообразие		Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель	40
101-6	101-6	Прямые факторы утраты биоразнообразия		Сохранение биоразнообразия и рекультивация земель	40
GRI 303: Вода и водосток (2018)					
3-3	Управление существенными темами			Охрана водных ресурсов	32
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	32
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	32
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	32 149
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	32 149
303-5	Общее водопотребление	12.7.6 Вода и сточные воды	14.7.6 Вода и сточные воды	Показатели результативности в области устойчивого развития	149
GRI 304: Биоразнообразие (2018)					
3-3	Управление существенными темами			Биоразнообразие и рекультивация земель	40
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением на охраняемых территориях и территориях с высокими показателями биоразнообразия за пределами охраняемых территорий или рядом с ними	12.5.2 Биоразнообразие	14.4.2 Биоразнообразие	Биоразнообразие и рекультивация земель *Земельные участки, принадлежащие или находящиеся под управлением Компании, не размещены на особо охраняемых природных территориях.*	40
304-2	Значительное воздействие деятельности, продуктов и услуг Компании на биоразнообразие	12.5.3 Биоразнообразие	14.4.3 Биоразнообразие	Биоразнообразие и рекультивация земель	40
304-3	Сохраненные или восстановленные места обитания	12.5.4 Биоразнообразие	14.4.4 Биоразнообразие	Биоразнообразие и рекультивация земель	40
GRI 305: Выбросы (2016)					
3-3	Управление существенными темами	12.1.1 Выбросы парниковых газов 12.2.1 Адаптация к изменению климата, устойчивость и климатический переход	14.1.1 Выбросы парниковых газов 14.2.1 Адаптация к изменению климата и устойчивость	Борьба с изменением климата	43
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	43
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	12.1.6 Выбросы парниковых газов	14.1.6 Выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата	43
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	12.1.7 Выбросы парниковых газов	14.1.7 Выбросы парниковых газов	*Учет данных по прочим косвенным выбросам парниковых газов (область охвата 3) не ведется.*	
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	12.1.8 Выбросы парниковых газов	14.1.8 Выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата	43
305-5	Снижение выбросов парниковых газов	12.2.3 Адаптация к изменению климата, устойчивость и климатический переход	14.1.9 Выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата	43
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ			Охрана атмосферного воздуха	30
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	30 149
GRI 306: Отходы (2020)					
3-3	Управление существенными темами	12.6.1 Отходы	14.6.1 Хвосты 14.5.1 Отходы	Обращение с отходами	35
306-1	Образование отходов и связанные с ним существенные воздействия	12.6.2 Отходы	14.5.2 Отходы	Обращение с отходами	35
306-2	Управление существенными воздействиями образующихся отходов	12.6.3 Отходы	14.5.3 Отходы	Обращение с отходами	35
306-3	Общий вес образующихся отходов	12.6.4 Отходы	14.5.4 Отходы	Обращение с отходами Показатели результативности в области устойчивого развития	35 149
306-4	Отходы, не подлежащие утилизации	12.6.5 Отходы	14.5.5 Отходы	Обращение с отходами Показатели результативности в области устойчивого развития	35 149
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	12.6.6 Отходы	14.5.6 Отходы	Обращение с отходами Показатели результативности в области устойчивого развития	35 149
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 предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной 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	53
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	53
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	53
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	53
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	53
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	53
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	53
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	53
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 В отчетном году информация по количеству работников подрядных организаций, прошедших процедуру внутреннего аудита и процедуру независимого аудита, не консолидировалась	53
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	53 149
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	53
GRI 404: Подготовка и обучение (2016)					
3-3	Управление существенными темами			Сотрудники «Мечела»	66
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 учета и методологии расчета, 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»	66
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры			Сотрудники «Мечела»	66
				Компания проводит проверку системы учета и методологии расчета, в связи с этим данные не раскрываются.	

GRI 405: Разнообразие и равные возможности (2016)					
3-3	Управление существенными темами			Сотрудники «Мечела»	66
405-1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	12.19.6 Отсутствие дискриминации и равные возможности	14.21.5 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Корпоративное управление Сотрудники «Мечела» Показатели результативности в области устойчивого развития	108 66 149
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»	66
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	12.19.8 Отсутствие дискриминации и равные возможности	14.21.7 Отсутствие дискриминации и равные возможности	Соблюдение прав человека	*103*
GRI 407: Свобода объединений и ведения коллективных переговоров (2016)					
3-3	Управление существенными темами			Соблюдение прав человека	103
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	Соблюдение прав человека	103
GRI 408: Детский труд					
408-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда			Соблюдение прав человека	103
GRI 409: Принудительный или обязательный труд					
409-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда			Соблюдение прав человека	*103*

Участие в жизни местных сообществ (существенная тема)					
GRI 411: Права коренных и малочисленных народов					
3-3	Управление существенными темами	12.9.1 Местные сообщества 12.11.1 Правакоренных народов	14.10.1 Местные сообщества 14.11.1 Права коренных народов	Развитие регионов присутствия Соблюдение прав человека	99 103
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов	12.11.2 Права коренных народов	4.11.2 Права коренных народов	*В 2025 году случаев нарушения прав коренных народов зафиксировано не было.*	
GRI 413: Местные сообщества					
413-1	Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия деятельности на местные сообщества и развитие местных сообществ			Развитие регионов присутствия	99
413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества			Развитие регионов присутствия	99
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 ее 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	*В Компании не используется принудительный и детский труд.*			
14.19	Принудительный труд и современное рабство				
14.24	Государственная политика	*Компания участвует в законотворчестве и публичных обсуждениях законопроектов, касающихся ее финансово-хозяйственной деятельности.*			
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	99
A.3.1: зеленые инвестиции	Управление экологическим воздействием	23
A.3.2: инвестиции в социальную сферу	*Показатель не раскрывается.*	
A.3.3: общие расходы на исследования и разработки	Цифровизация и информационная безопасность	137
A.4.1: процентная доля местных закупок	Ответственная цепочка поставок	128
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОБЛАСТЬ		
B.1.1: рециркуляция и повторное использование воды	Охрана водных ресурсов	32
B.2.2: отходы, повторно используемые, восстановленные и переработанные	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами Показатели результативности в области устойчивого развития	35 149
B.2.3: опасные отходы	Обращение с отходами и управление хвостохранилищами Показатели результативности в области устойчивого развития	35 149
B.3.1: выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Борьба с изменением климата	43
B.3.2: выбросы парниковых газов (область охвата 2)	Борьба с изменением климата	43
B.4.1: озоноразрушающие вещества и химикаты	Охрана атмосферного воздуха Показатели результативности в области устойчивого развития	30 149
B.5.2: энергоэффективность	Энергопотребление и энергоэффективность	49
СОЦИАЛЬНАЯ ОБЛАСТЬ		
C.1.1: доля женщин на руководящих должностях	Устойчивое корпоративное управление	108
C.3.1: расходы на охрану здоровья и безопасность труда работников	Охрана труда и промышленная безопасность	53
C.3.2: частота/количество случаев производственного травматизма	Охрана труда и промышленная безопасность Показатели результативности в области устойчивого развития	53 149
C.4.1: процент работников, охваченных коллективными договорами	Сотрудники «Мечела» Соблюдение прав человека Показатели результативности в области устойчивого развития	66 103 149
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ОБЛАСТЬ		
D.1.1: количество заседаний Совета директоров и коэффициент посещаемости	Устойчивое корпоративное управление	108
D.1.2: количество и процентное соотношение женщин в Советах директоров	Устойчивое корпоративное управление	108
D.1.3: члены Совета директоров по возрастным группам	Устойчивое корпоративное управление	108
D.1.4: количество заседаний аудиторского комитета и коэффициент посещаемости	Устойчивое корпоративное управление	108
D.1.5: общая сумма вознаграждения	Годовой отчет ПАО «Мечел» за 2024 год	
D.2.1: размер штрафов, уплаченных или подлежащих уплате в соответствии с вынесенными обвинительными приговорами	Управление экологическим воздействием Показатели результативности в области устойчивого развития	23 149

Показатели TCFD

Категория	Название показателя	Подраздел /комментарий	Страница
Управление	a) позиция Совета директоров по поводу рисков и возможностей, связанных с климатом	Обращение генерального директора	4
	b) роль менеджмента в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с климатом	Борьба с изменением климата	43
Риск-менеджмент	b) процессы организации по управлению рисками, связанными с климатом	Управление рисками	119
	c) интеграция процессов идентификации, оценки и управления рисками, связанными с климатом и общим управлением рисками организации	Борьба с изменением климата	43
Цели и показатели	b) выбросы парниковых газов областей охвата 1, 2 и 3 и связанные с ними риски	Борьба с изменением климата	43

Показатели SASB Metals & Mining

Тема	Код SASB	Название показателя	Раздел, страница, комментарий
Выбросы парниковых газов	EM-MM-110a.1	Суммарные прямые выбросы парниковых газов	Борьба с изменением климата, стр.43
		Доля выбросов в пределах установленных законодательством нормативов	В Российской Федерации отсутствуют предельные нормативы для выбросов парниковых газов
	EM-MM-110a.2	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, стр.43
Качество воздуха	EM-MM-120a.1	Выбросы в атмосферный воздух следующих загрязняющих веществ:	Охрана атмосферного воздуха, стр.30 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
		CO	
		NO_x (за исключением N_2O)	
		SO_x	
		Летучие органические соединения (ЛОС)	
Энергетический менеджмент	EM-MM-130a.1	Общее энергопотребление	Энергопотребление и энергоэффективность, стр.49
		Доля электроэнергии от централизованной электросети	
Управление водными ресурсами	EM-MM-140a.1	Общий объем забора свежей воды	Охрана водных ресурсов, стр.32
		Общее потребление свежей воды	Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149 *Объем потребления свежей воды равен общему объему водопотребления.*
		Доля объема забора/потребления свежей воды в регионах с высоким или очень высоким фоновым дефицитом воды	*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	*В 2025 году случаев нарушения предельных норм, требований и правил, регламентирующих качество воды, зафиксировано не было.*
Управление отходами, в том числе опасными	EM-MM-150a.5	Общая масса произведенных хвостов	Обращение с отходами, стр.35
	EM-MM-150a.7	Общая масса образованных опасных отходов	Обращение с отходами, стр.35
	EM-MM-150a.8	Общая масса переработанных опасных отходов	Обращение с отходами, стр.35
Воздействия на биоразнообразие	EM-MM-160a.1	Описание политик и практик в области экологического менеджмента для действующих предприятий	Биоразнообразие и рекультивация земель, стр.40
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	Права человека, стр.103 *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	Права человека, стр.103
Трудовые отношения	EM-MM-310a.1	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором, с разбивкой на местных и иностранных сотрудников	Сотрудники «Мечела», стр.66 *Доля работников, охваченных коллективным договором, — 92%.*
Здоровье и безопасность работников	EM-MM-320a.1	Частота несчастных случаев со смертельным исходом	Охрана труда и промышленной безопасности безопасности, стр.99
		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	
Деловая этика и прозрачность	EM-MM-510a.1	Описание системы управления для предотвращения коррупции и взяточничества по всей цепочке создания стоимости	Деловая этика и противодействие коррупции, стр.124
	EM-MM-510a.2	Производство в странах, занимающих одно из последних 20 мест по индексу восприятия коррупции организации Transparency International	*Производство в таких странах не ведется.*
Управление хвостохранилищами	EM-MM-540a.2	Краткое описание систем управления хвостохранилищами и структуры управления, используемых для мониторинга и поддержания стабильности объектов хранения хвостохранилищ	Обращение с отходами, стр.35
	EM-MM-540a.3	Подход к разработке Планов обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям и реагирования на них для хвостохранилищ	
Показатель деятельности	EM-MM-000.A	Производство металлической руды	О Компании, стр.3
		Производство товарной металлопродукции	
Показатель деятельности	EM-MM-000.B	Общая численность сотрудников, доля сотрудников подрядных организаций	Сотрудники «Мечела», стр.66

Учет методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии Министерства экономического развития Российской Федерации

№	Наименование показателя	Значение
	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	Выручка по договорам с внешними покупателями 286 977 млн руб.
2	Добавленная стоимость	*Показатель не раскрывается.*
3	Чистая добавленная стоимость	*Показатель не раскрывается.*
4	Общие расходы на исследования и разработки	Инвестиции Группы «Мечел» в информационные технологии — 503 млн руб.
5	Производительность труда	*Показатель не раскрывается.*
6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: налогов и сборов страховых взносов иных обязательных платежей	52,3 млрд рублей
7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: налогов и сборов страховых взносов иных обязательных платежей	38,8 млрд рублей
8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	Доля закупок у местных поставщиков — 99,9%
9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	Не менее 20% закупок энергетического сегмента и предприятий транспортного сегмента приходится на субъекты малого и среднего предпринимательства. Отдельные предприятия, входящие в Группу, осуществляют более половины от всех закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства.
10	Устойчивые, в том числе «зеленые», инвестиции	*Показатель не раскрывается.*
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	*Показатель не раскрывается.*
12	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	*Показатель не раскрывается.*
	ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	
13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения — 195,16 млн м³
14	Объем оборотного и повторно последовательного водоснабжения	Объем оборотного водоснабжения — 1 677,63 млн м³
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки	Водоотведение в окружающую среду — 175,73 млн м³
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	*Показатель не раскрывается.*
17	Образовано отходов I-V классов опасности, всего, в том числе: I класса II класса III класса IV класса V класса	Масса образованных отходов — 148,2 млн т. • I класса — 0,000006 млн т • II класса — 0,010 млн т • III класса — 0,0031 млн т • IV класса — 2,16 млн т • V класса — 109,975 млн т
18	Обращение с отходами I-V классов опасности всего, в том числе по категориям: утилизировано отходов обезврежено отходов захоронено отходов использовано повторно отходов переработано отходов сокращение образования отходов	Утилизировано отходов — 90,82 млн т Обезврежено отходов — 0,069 млн т Захоронено отходов — 0,017 млн т
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу 86,77 тыс. т
20	Выбросы парниковых газов	Объем выбросов парниковых газов Области охвата 1 — 12 015,77 Объем выбросов парниковых газов Области охвата 2 — 1 531,58
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: охраной атмосферного воздуха предотвращением изменений климата сбором и очисткой сточных вод обращением отходов сохранением биоразнообразия охраной природных территорий	Затраты на природоохранные мероприятия Группы — 382 млн рублей
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии	*Показатель не раскрывается.*
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	Потребление топлива из возобновляемых источников — 236 ТДж
	СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	
24	Расходы на оплату труда, всего	*Показатель не раскрывается.*
25	Среднесписочная численность работников, всего, в том числе численность инвалидов	Среднесписочная численность персонала — 44 496 человек. Количество сотрудников с ограниченными возможностями здоровья — 421 человек.
26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: по группам занятий по полу по возрастным группам	*Показатель не раскрывается.*
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего, в том числе в среднем на одного работника	Затраты на охрану труда — 24 тыс. рублей на одного сотрудника
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей	Затраты — 2 905 261 тыс. руб.
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, в том числе со смертельным исходом	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более — 86 человек, в том числе со смертельным исходом — 7 человека.
30	Расходы на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника	*Показатель не раскрывается.*
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий	Компания проводит проверку системы учета и методологии расчета, в связи с этим данные не раскрываются.
32	Доля работников, охваченных коллективным договором	Доля работников, охваченных коллективным договором — 92%
33	Коэффициент текучести кадров	Общая текучесть кадров — 23,72%
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе: благотворительных в жилищной сфере в сфере здравоохранения в сфере образования по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи	*Показатель не раскрывается.*
	УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	1.Экологическая политика 2. Энергетическая политика 3. Политика по работе с местными сообществами 4. Программа по рекультивации нарушенных земель 5. Положение о нормах делового поведения и этики 6. Политика в области прав человека 7. Кодекс корпоративного управления ПАО «Мечел» 8. Политика по противодействию коррупции 9. Политика по охране труда 10. Положение о системе управления охраной труда 11. Положение о вознаграждении членов Совета директоров ПАО «Мечел» 12. Положение об организации и проведении закупочных процедур 13. Положение о конфиденциальной информации 14. Положение об информационной политике 15. Политика в области организации управления рисками ПАО «Мечел» 16. Положение о риск-аппетите
36	Количество заседаний Совета директоров и коэффициент их посещаемости	Количество заседаний Совета директоров — 23 Коэффициент посещаемости — 90%
37	Количество членов Совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам	Общее количество директоров — 9[1]. • В возрасте до 50 — 1; • В возрасте от 50 до 70 лет — 5; • Старше 70 лет — 3.
38	Количество заседаний аудиторского комитета (Комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости	Количество заседаний Комитета по аудиту — 50. Коэффициент посещаемости — 100%.
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	Раздел «Рейтинги и награды в области устойчивого развития»
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	*В 2025 году зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации не было.*
41	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	*Показатель не раскрывается.*
42	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	*Показатель не раскрывается.*
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	*В 2025 году случаев коррупции не выявлено.*
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в Совете директоров (Наблюдательном совете) процентов	• Доля женщин-руководителей в общей численности членов правления — 40%; • Доля женщин-руководителей в совете директоров — 11%; • Доля женщин среди руководителей высшего звена — 29%.

[1] В течение 2025 года состав Совета директоров дважды менялся. Срок пребывания в составе Совета директоров отражен по состоянию на 31 декабря 2025

Раскрытие показателей в соответствии со Стандартом общественного капитала бизнеса

№	Наименование показателя	Раздел отчета, страница, комментарий
	Экологические показатели	
1	Общий объем забираемой воды	Охрана водных ресурсов, стр.32
2	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	Охрана водных ресурсов, стр.32
3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	Охрана водных ресурсов, стр.32
4	Объем сбросов сточных вод (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) в водные объекты и загрязненных стоков, переданных на очистку другим предприятиям	Охрана водных ресурсов, стр.32 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
5	Образование отходов I-V классов опасности, всего, в том числе: - I класса - II класса - III класса - IV класса - V класса	Управление отходами, стр.35 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
6	Обращение с отходами всего, в том числе по категориям: - утилизировано отходов (в том числе для повторного применения, для энергетической утилизации) - обезврежено отходов - захоронено отходов	Управление отходами, стр.35 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
7	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	Охрана атмосферного воздуха, стр.30
8	Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выброс	Борьба с изменением климата, стр.43
9	Углеродный след продукции	Борьба с изменением климата, стр.43
10	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: - на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата - на сбор и очистку сточных вод — на обращение с отходами - на сохранение биоразнообразия и природных территорий - на охрану и рациональное использование земель - на реабилитацию земель - на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия - на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды - на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	Управление экологическим воздействием, стр.23
11	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	Энергопотребление и энергоэффективность, стр.49
12	Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: - тепловая энергия - электроэнергия - по видам использованного топлива	Энергопотребление и энергоэффективность, стр.49
13	Доля использованных вторичных ресурсов в общем объеме использования материальных ресурсов для производства товаров, выполнения работ, оказания услуг или получения энергии	*Компания не вела учет объемов использования вторичных ресурсов в производственных процессов в 2025 году, однако практики применения вторичных ресурсов раскрыты в разделе «Управление отходов».*
14	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
15	Затраты на компенсации и штрафы, в части: - штрафов за нарушение природоохранного законодательства - компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
16	Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера	*В 2025 году на предприятиях «Мечела» не имели место аварии или инциденты, повлекшие экологический ущерб.*
17	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, в том числе: - на обращение со сточными водами - на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата - на защиту и экологическую реабилитацию земель, поверхностных и подземных водных объектов — на обращение с отходами - на снижение шумового и вибрационного воздействия - на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий - на другие направления деятельности в области охраны окружающей среды	Управление экологическим воздействием, стр.23 *Компания раскрывает общие инвестиции, направленные на охраны окружающей среды и рациональное использование ресурсов, без разбивки на категории. Планируется рассмотрение возможности более детального раскрытия показателя в следующем отчетном периоде.*

№	Наименование показателя	Раздел отчета, страница, комментарий
	Социальные показатели	
21	Среднесписочная численность работников	Сотрудники «Мечела», стр.66 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
23	Доля работников-инвалидов	Сотрудники «Мечела», стр.66
25	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: — пол — возрастная группа	Сотрудники «Мечела», стр.66 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
28	Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	Сотрудники «Мечела», стр.66 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
29	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1000000 человеко-часов	Охрана труда и промышленной безопасности, стр.53
30	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	Охрана труда и промышленной безопасности, стр.53
32	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Компания проводит проверку системы учета и методологии расчета, в связи с этим данные не раскрываются.
33	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	Сотрудники «Мечела», стр.66 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
34	Коэффициент текучести кадров	Сотрудники «Мечела», стр.66 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
36	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятия для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	Управление экологическим воздействием, стр.23
43	Размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	Энергопотребление и энергоэффективность, стр.49
44	Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	Энергопотребление и энергоэффективность, стр.49
	Социальные показатели	
45	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (стратегия в области устойчивого развития, экологическая стратегия, стратегия реализации оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и смягчению антропогенного воздействия на климат — климатическая стратегия)	Подход к управлению устойчивым развитием, стр.13
46	Наличие органа управления или комитета, созданных при коллегиальном органе управления организации, ответственных за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например, стратегии в области устойчивого развития, климатической стратегии)	Подход к управлению устойчивым развитием, стр.13
47	Отражение в политике вознаграждения организации учета целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Корпоративное управление, стр.108
48	Доля независимых директоров в составе коллегиального органа управления	Корпоративное управление, стр.108
49	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальных органах управления	Корпоративное управление, стр.108 Сотрудники «Мечела», стр.66 Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
50	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	*В 2025 году случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации зафиксировано не было.*
51	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	Компания не ведет учет данного индикатора
52	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	Компания не ведет учет данного индикатора
53	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, и (или) иных документов по управлению рисками	Управление рисками, стр.119
54	Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	*Компания не привлекалась к ответственности за нарушение прав потребителей в соответствии с законодательством Российской Федерации.*
55	Количество зафиксированных социально-значимых инцидентов (забастовки)	*Фактов социально-значимых инцидентов в 2025 году зафиксировано не было.*
56	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Соблюдение прав человека, стр.103

№	Наименование показателя	Раздел отчета, страница, комментарий
57	Наличие у организации письменно зафиксированных обязательств комплексно осуществить деятельность в сфере инклюзии: - обеспечение доступности собственных территорий, помещений и услуг для людей с инвалидностью - проведение просветительских и образовательных программ для персонала в сфере инклюзии - внедрение технических решений для обеспечения доступности рабочих мест для людей с инвалидностью и создание рабочих мест для людей с инвалидностью с представлением ежеквартальной отчетности по исполнению указанных обязательств	Соблюдение прав человека, стр.103
Экономические показатели		
61	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	Показатели результативности в области устойчивого развития
62	Производительность труда	
63	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: - налогов и сборов - страховых взносов - иных обязательных платежей	Объем налоговых и прочих платежей в бюджеты различных уровней — 52,3 млрд рублей
64	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: - налогов и сборов - страховых взносов - иных обязательных платежей	Объем налоговых и прочих платежей в бюджеты различных уровней — 38,8 млрд рублей
65	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок, товаров, работ, услуг	Ответственная цепочка поставок, стр.128
66	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	Ответственная цепочка поставок, стр.128
68	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптации экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, к общей сумме управленче-	Инвестиции Группы «Мечел» в информационные технологии — 503 млн руб.
69	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации	*Компания не ведет подсчет климатически уязвимых объектов, однако принимает во внимание риски, связанные с изменением климата в своей деятельности. Подробнее о рисках, связанных с изменением климата, и мерах их митигации можно прочитать в разделе «Борьба с изменением климата».*
70	Доля объектов, для которых проведена количественная и (или) качественная оценка климатических рисков	*Компания не ведет учет объектов, для которых проведена количественная и (или) качественная оценка климатических рисков, однако принимает во внимание риски, связанные с изменением климата в своей деятельности. Подробнее о рисках, связанных с изменением климата, и мерах их митигации можно прочитать в разделе «Борьба с изменением климата».*
71	Эффективность мер по адаптации к изменению климата и (или) экономическая эффективность мер по адаптации к изменению климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	Борьба с изменением климата, стр.43 Управление рисками, стр.119
72	Возможный ущерб от воздействия климатических рисков	
Деловая репутация		
Показатели, отражающие участие организации в повышении благосостояния общества и стратегическом развитии Российской Федерации, не включенные в иные разделы		
74	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149
76	Расходы организации на поддержку здоровья работников и представителей местного населения, в том числе: - расходы организации на поддержку здоровья работников - расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения	Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149 Сотрудники «Мечела», стр.66
77	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения	Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149 Сотрудники «Мечела», стр.66
79	Расходы организации на поддержку массового спорта	Показатели результативности в области устойчивого развития, стр.149 Сотрудники «Мечела», стр.66

№	Наименование показателя	Раздел отчета, страница, комментарий
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности		
80	Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе: - на поддержку общеобразовательных организаций - на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования - на профессиональную ориентацию детей и молодежи - на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи - на поддержку организаций высшего образования	Сотрудники «Мечела», стр.66
81	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей Доля расходов организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, в общей сумме управленческих расходов организации	Развитие регионов присутствия, стр.99
83	Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества Доля расходов организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества в общей сумме управленческих расходов организации	Развитие регионов присутствия, стр.99
Комфортная и безопасная среду для жизни		
91	Общие расходы организации на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	Инвестиции Группы «Мечел» в информационные технологии — 503 млн рублей
92	Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	Инвестиции Группы «Мечел» в информационные технологии — 503 млн рублей
94	Расходы организации на обеспечение информационной безопасности	Инвестиции Группы «Мечел» в информационные технологии — 503 млн рублей

Глоссарий

Термины и сокращения

«Мечел», Компания, Группа «Мечел»	ПАО «Мечел» и его дочерние компании (как прямое, так и косвенное владение)
Делистинг	Исключение ценных бумаг организатором торговли из списка ценных бумаг, допущенных к организованным торгам для заключения договоров купли-продажи, в том числе исключение ценных бумаг биржей из котировального списка.
Исполнительный директор	Под исполнительными директорами понимаются члены исполнительных органов. Под исполнительными директорами понимаются также лица, являющиеся членами исполнительных органов управляющей организации общества и (или) находящиеся в трудовых отношениях с обществом или управляющей организацией общества.
ККУ, Кодекс корпоративного управления	Кодекс корпоративного управления, рекомендованный к применению письмом Банка России от 10.04.2014 №06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления»
Конфликт интересов	Любое противоречие между интересами Компании и личными интересами члена Совета директоров или коллегиального исполнительного органа Компании либо единоличного исполнительного органа Компании, под которыми понимаются любые прямые или косвенные личные интересы или интересы в пользу третьего лица, в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им или связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им или связанными с ним лицами акциями в ином юридическом лице, противоречия между его обязанностями по отношению к Компании и обязанностями по отношению к другому лицу. К возникновению конфликта интересов, в частности, может привести заключение сделок, в которых соответствующее лицо прямо или косвенно заинтересовано, приобретение акций (долей) конкурирующих с Компанией юридических лиц, занятие должностей в таких юридических лицах, установление с ними договорных отношений, иная связь с ними.
Листинг	Включение ценных бумаг организатором торговли в список ценных бумаг, допущенных к организованным торгам для заключения договоров купли-продажи, в том числе включение ценных бумаг биржей в котировальный список.
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
Независимый директор	Член Совета директоров, признанный независимым на основании решения Совета директоров, если он соответствует критериям независимости, установленным правилами листинга бирж, на которых обращаются акции Компании
ПАО «Мечел»	Публичное акционерное общество «Мечел»
РСБУ	Российские стандарты бухгалтерского учета

Наименования предприятий Группы

Белорецкий металлургический комбинат	Акционерное Общество «Белорецкий металлургический комбинат» (АО «БМК»)
Братский завод ферросплавов	Общество с ограниченной ответственностью «Братский завод ферросплавов» (ООО «БЗФ»)
Вяртсильский метизный завод	Акционерное Общество «Вяртсильский метизный завод» (АО «ВМЗ»)
«Ижсталь»	Публичное акционерное Общество «Ижсталь» (ПАО «Ижсталь»)
Коршуновский горно – обогатительный комбинат	Публичное акционерное Общество «Коршуновский горно – обогатительный комбинат» (ПАО «Коршуновский ГОК»)
Кузбасская энергетическая сбытовая компания	Публичное акционерное Общество «Кузбасская энергетическая сбытовая компания» (ПАО «Кузбассэнергосбыт»)
«Мечел-Кокс»	Общество с ограниченной ответственностью «Челябинский завод по производству коксохимической продукции» (ООО «Мечел-Кокс»)
«Мечел-Материалы»	Общество с ограниченной ответственностью «Мечел-Материалы» (ООО «Мечел-Материалы»)
«Мечел-Энерго»	Общество с ограниченной ответственностью «Мечел-Энерго» (ООО «Мечел-Энерго»)
Московский коксогазовый завод	Акционерное Общество «Московский коксогазовый завод» (АО «Москокс»)
«Порт Мечел-Темрюк»	Общество с ограниченной ответственностью «Порт Мечел-Темрюк» (ООО «Порт Мечел-Темрюк»)
«Торговый порт Посьет»	Акционерное Общество «Торговый порт Посьет» (АО «Торговый порт Посьет»)
«Уральская кузница»	Публичное акционерное Общество «Уральская кузница» (ПАО «Уралкуз»)
Челябинский металлургический комбинат	Публичное акционерное Общество «Челябинский металлургический комбинат» (ПАО «ЧМК»)
Южно-Кузбасская ГРЭС	Публичное акционерное Общество «Южно-Кузбасская ГРЭС» (ПАО «ЮК ГРЭС»)
«Южный Кузбасс»	Публичное акционерное Общество «Южный Кузбасс» (ПАО «Южный Кузбасс»)
Якутская рудная компания	Общество с ограниченной ответственностью «Якутская рудная компания» (ООО «ЯРК»)
«Якутуголь»	Акционерное Общество Холдинговая компания «Якутуголь» (АО ХК «Якутуголь»)

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

Apache Superset — платформа бизнес-аналитики с открытым исходным кодом для визуализации данных и построения интерактивных аналитических панелей

API (англ. Application Programming Interface) — программный интерфейс приложений

B2B (англ. Business-to-Business) — бизнес-модель, при которой компании продают товары или услуги не конечным потребителям, а другим организациям

CRM-система (англ. - Customer Relationship Management — управление взаимоотношениями с клиентами) — это специализированное программное обеспечение, которое помогает централизовать и автоматизировать процессы взаимодействия с клиентами на всех этапах.

Data Lake («Озеро данных») — централизованная база для хранения структурированных и неструктурированных данных в исходном формате.

ERP (Enterprise Resource Planning) — это автоматизированная система управления предприятием, которая объединяет разные бизнес-процессы

ESB (Enterprise Service Bus) — шина корпоративных сервисов, программная архитектура для централизованной интеграции и обмена данными между информационными системами предприятия.

ITIL/ITSM (Information Technology Infrastructure Library / Information Technology Service Management) — библиотека инфраструктуры информационных технологий / управление ИТ-услугами. Подразумевает под собой свод лучших практик организации ИТ-сервисов в компании.

iTop (IT Operations Portal) — программное обеспечение с открытым исходным кодом для управления ИТ-инфраструктурой и сервисами.

LMS (англ. - Learning Management System) — система управления обучением, предназначенная для организации, проведения и контроля дистанционного обучения сотрудников.

LTIFR (англ. Lost Time Injury Frequency Rate) — коэффициент частоты травматизма с потерей трудоспособности

MES-система (Manufacturing Execution System) — это система управления производственными процессами. MES-система включает в себя программный комплекс, который в режиме реального времени анализирует и оптимизирует управление производственными операциями, отслеживает движение материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, контролирует качество и собирает данные с оборудования.

Scope 1 — (прямые выбросы парниковых газов) — это выбросы из собственных или контролируемых компанией источников

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

АИС Налог-3 — автоматизированная система Федеральной налоговой службы России

АКРА — Акционерное общество «Аналитическое Кредитное Рейтинговое Агентство»

АСУТП — автоматизированная система управления технологическими процессами

ГНИВЦ — Главный научный инновационный внедренческий центр

ГОиЧС — гражданская оборона и чрезвычайные ситуации

ГПБ — Электронная торговая площадка Газпромбанка

ДМС — Добровольное медицинское страхование

ДТП — дорожно-транспортное происшествие

ЕСИА — Единая система идентификации и аутентификации, обеспечивающая доступ к государственным и корпоративным цифровым сервисам.

ИСУР — интегрированная система управления рисками

КИПиА — контрольно-измерительные приборы и автоматика. Это комплекс устройств и систем, предназначенных для измерения, контроля, регулирования и автоматизации технологических операций в промышленности.

КПЭ — ключевых показателей эффективности

КЭДО — Кадровый электронный документооборот

КЭР — комплексное экологическое разрешение

МСП — малое и среднее предпринимательство

МСФО S2 — Международный стандарт финансовой отчетности в области устойчивого развития, посвященный раскрытию информации о климатических рисках и возможностях.

МЧС России — Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

ОВЗ — ограниченные возможности здоровья

ООН — Организация Объединённых Наций ООО Общество с ограниченной ответственностью

ОРО — объект размещения отходов

ОТиПБ — охрана труда и промышленная безопасность

ОЦО — Общий центр обслуживания

ПДД — правила дорожного движения

СМИ — средства массовой информации

СМК — систем менеджмента качества

СМСП — субъектов малого и среднего предпринимательства

ТО – техническое обслуживание

УК — управляющая компания

ЦСН — целевые социальные надбавки

ЧелГУ — Челябинский государственный университет

ЧПУ — числовое программное управление

ЧС — чрезвычайная ситуация

ЭКГ — электрокардиографию

ЭПБ — экспертиза промышленной безопасности

ЭЦП — электронная цифровая подпись, используемая для подтверждения подлинности и юридической значимости электронных документов.

ЭЭГ — электроэнцефалографию

ЮУрГАУ — Южно-Уральский государственный аграрный университет

Контактная информация

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:

https://mechel.ru/

https://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

Телефон: +7 (495) 221-88-88.

Электронная почта: ir@mechel.com.

Форма обратной связи на сайте Компании:

https://mechel.ru/shareholders/contacts/