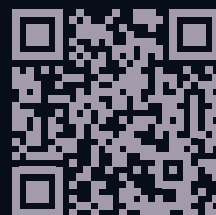


РАСПАДСКАЯ

652870, Кемеровская область — Кузбасс,
г. Междуреченск, Коммунистический проспект, д. 27а
<https://raspadskaya.com/ru/>



Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

РАСПАДСКАЯ

РАСПАДСКАЯ



Отчет об
устойчивом развитии
за 2024 год



1 | О КОМПАНИИ

Компания сегодня	4
Портфель марок	6
География активов	8
Бизнес-модель	10
История Компании	12
Ключевые события 2024 года	14
«Распадская» в контексте устойчивого развития угольной отрасли	16



2 | УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Обращение менеджмента	22
Система управления устойчивым развитием	24
Вклад в достижение Национальных целей развития Российской Федерации и Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН.....	26
ESG-стратегия	30
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	34



3 | ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	40
Обеспечение производственной безопасности	42
Производственный травматизм	50
Охрана здоровья и профилактика заболеваний	52
Готовность к чрезвычайным ситуациям	56



4 | СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Развитие человеческого капитала	60
Вклад в развитие регионов присутствия	78
Устойчивая цепочка поставок	84



5 | ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Подход к управлению охраной окружающей среды	92
Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу	100
Противодействие изменению климата	102
Энергопотребление и энергоэффективность	106
Управление водными ресурсами	108
Обращение с отходами	110
Сохранение биоразнообразия	112



6 | КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления	120
Система вознаграждений	126
Управление рисками, внутренний контроль и аудит	128
Противодействие коррупции и корпоративная этика	142



7 | ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

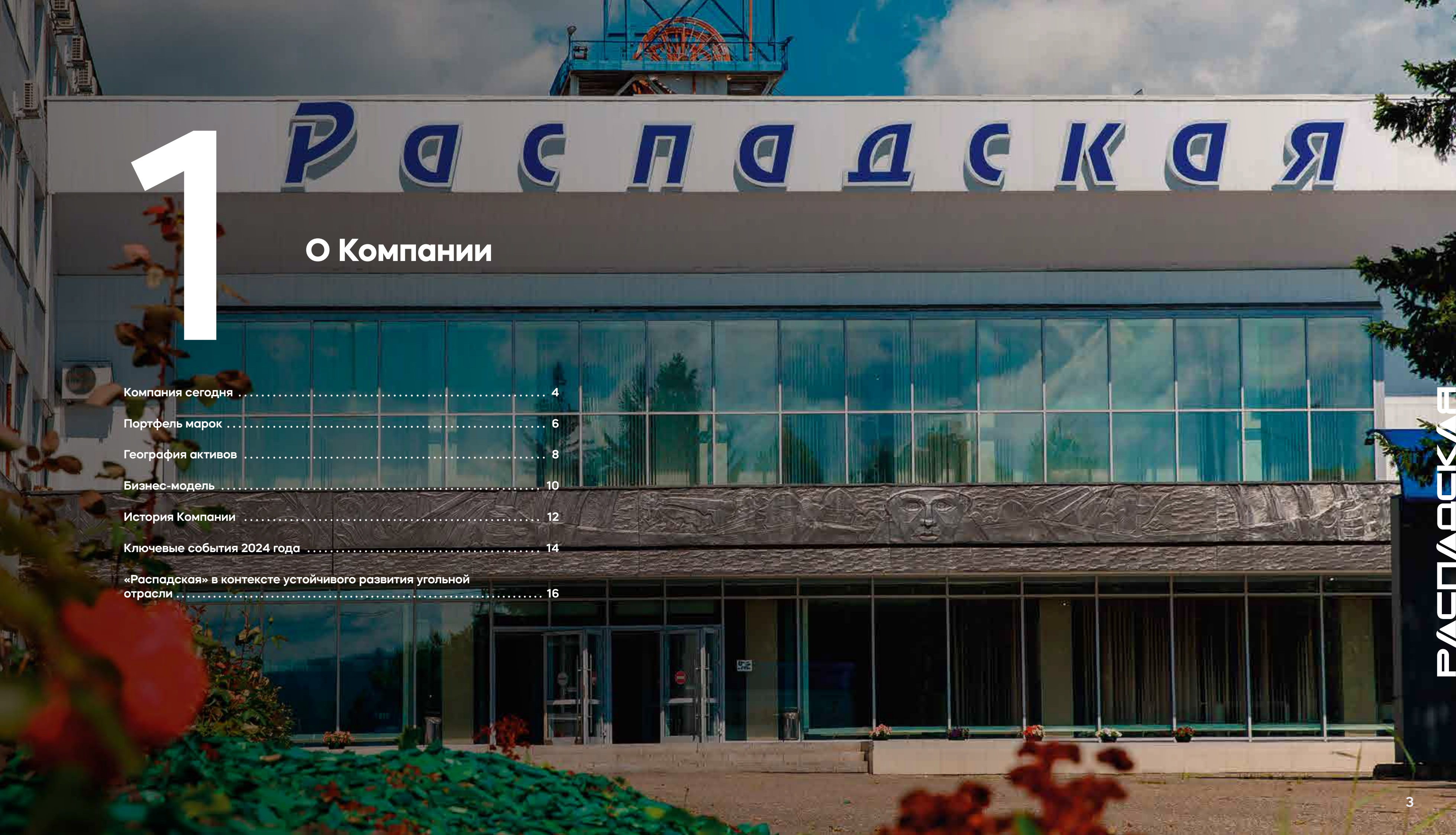
Цифровая трансформация	152
Информационная безопасность	158



8 | ПРИЛОЖЕНИЯ

Об Отчете	168
Количественные данные	172
Ключевые документы, регламентирующие деятельность Компании	184
Указатель GRI	186
Указатель TCFD	194
Указатель раскрытия по проекту стандарта МЭР	196
Термины и аббревиатуры	202
Контакты	203

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения



1

О Компании

Компания сегодня	4
Портфель марок	6
География активов	8
Бизнес-модель	10
История Компании	12
Ключевые события 2024 года	14
«Распадская» в контексте устойчивого развития угольной отрасли	16

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Компания сегодня

GRI 2-1, 2-6

ПАО «Распадская» (далее – «Распадская», Компания)¹ – один из крупнейших российских производителей и экспортеров коксующегося угля. Компания добывает все основные марки коксующегося угля и играет важную роль в обеспечении металлургической отрасли качественным сырьем.

«Распадская» занимает ключевые позиции в отрасли благодаря уникальной ресурсной базе и применению современных технологий. Компания уделяет особое внимание вопросам безопасности и устойчивого развития, стремясь минимизировать воздействие на окружающую среду и обеспечить социальную устойчивость регионов присутствия.

Интеграция принципов устойчивого развития в бизнес-процессы позволяет Компании повышать операционную эффективность и создавать долгосрочную ценность для всех заинтересованных сторон.

«РАСПАДСКАЯ» СЕГОДНЯ



Один из лидеров среди производителей коксующихся углей в России



Один из крупнейших экспортеров коксующихся углей в России



¹ В настоящем отчете под понятием «Компания», «Распадская» понимается ПАО «Распадская» и его дочерние общества.

НАШ ПОДХОД



Безопасность производства:

- уникальная система контроля безопасности;
- сильная культура поведения на производстве;
- вовлечение работников в идентификацию рисков.



Качество продукции:

- внедрение современных технических решений;
- контроль качества на всех этапах производства;
- привлечение независимых экспертов.



Ответственность перед обществом:

- социальные гарантии для работников;
- инвестиции в развитие регионов присутствия;
- участие в социальных и благотворительных проектах.



Забота о природе:

- снижение выбросов парниковых газов;
- разумное водопотребление;
- рекультивация и сохранение биоразнообразия.



Портфель марок

GRI 2-6

Одним из главных преимуществ «Распадской» является диверсифицированный портфель продукции, который покрывает потребности металлургической отрасли и включает востребованные на российском и международном рынках марки коксующегося угля.

Марки угля		Объем добычи в России
 Марка ГЖ газовый жирный	Распространенная марка металлургических углей, востребованная у покупателей как в России, так и за рубежом. Имеет высокий выход летучих веществ и относительно высокую толщину пластического слоя. Международный аналог – высоколетучий semi-hard или semi-soft ¹ .	17+ млн т в год
 Марка Ж жирный	Востребована в России и за рубежом. В сравнении с углем марки ГЖ дает меньший выход летучих веществ и большую толщину пластического слоя. Международный аналог – HVA, HVB ¹ .	51+ млн т в год
 Марка КС коксовый слабоспекающийся	Имеет высокую степень метаморфизма и низкую толщину пластического слоя. Используется в коксохимической промышленности, а также в виде пылеугольного топлива. Международный аналог – среднелетучий semi-soft или semi-hard ¹ .	12+ млн т в год

Марки угля		Объем добычи в России
 Марка К коксовый	Премиальная марка, которая имеет меньший, чем у жирных марок, выход летучих веществ и меньшую толщину пластического слоя. Широко используется для получения кокса с высокими показателями постреакционной прочности (CSR). Международный аналог – низко- и среднелетучий HCC ¹ .	13+ млн т в год
 Марка КО коксовый отощенный	Уголь этой марки схож по свойствам с углем марки К, но имеет меньшую степень метаморфизма и толщину пластического слоя. Международный аналог – низко- и среднелетучий HCC ¹ .	5+ млн т в год
 Марка ОС отощенный спекающийся	Премиальный востребованный продукт. При добавлении в шихту уменьшает усадку кокса и увеличивает показатели CSR. Международный аналог – низко- и среднелетучий HCC ¹ .	5+ млн т в год

¹ Пояснения и расшифровка аббревиатур приведены в приложении «Термины и аббревиатуры» на стр. 202.

- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

География активов

GRI 2-1, 2-6

Основные активы «Распадской» расположены на Междуреченской и Новокузнецкой производственных площадках в Кемеровской области.



В состав активов «Распадской» входят предприятия по добыче угля, осуществляющие как подземную, так и открытую добычу, а также обогатительные фабрики.

В структуру Компании входят 11 производственных предприятий, а также торговая и сервисные компании.

Объем подтвержденных и вероятных запасов* в эквиваленте JORC**

1,8
млрд т

* По состоянию на 31.12.2023.
** Кодекс отчетности о результатах геологоразведочных работ, минеральных ресурсах и рудных запасах, разработанный Объединенным комитетом по рудным запасам (Joint Ore Reserves Committee, JORC). Является одним из признанных в мире кодексов отчетности по запасам полезных ископаемых. «В эквиваленте JORC» означает, что запасы приводятся по данным на момент последнего проведенного аудита за вычетом фактической добычи после даты аудита.



1. О Компании

- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

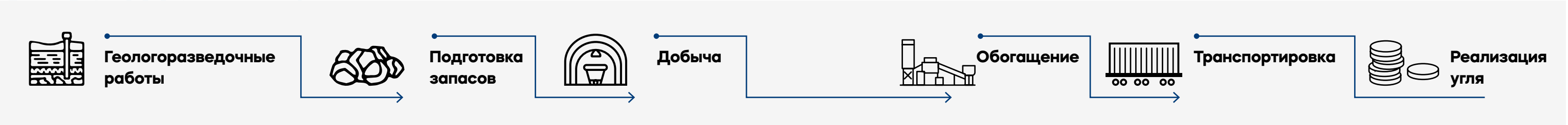
Бизнес-модель

GRI 2-6, 2-7, 3-3

Бизнес-модель Компании охватывает полный цикл производства и реализации коксующегося угля – от геологоразведки и добычи до продажи готовой продукции. Это позволяет эффективно контролировать каждый этап создания стоимости, внедрять новые технологии и совершенствовать производственные процессы по мере появления соответствующих передовых решений и технических возможностей.



ЦЕПОЧКА СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ



«Распадская» активно внедряет инновации – от цифровых технологий мониторинга производственных процессов до решений по утилизации метана и разработке оптимальных методов рекультивации нарушенных земель. Постоянное совершенствование позволяет Компании повышать операционную эффективность и снижать воздействие на окружающую среду.

СОЗДАНИЕ ЦЕННОСТЕЙ

Персонал

Безопасность на рабочих местах и конкурентное вознаграждение

\$103,3 млн
затраты на производственную безопасность и охрану труда

Партнеры и подрядчики

Прозрачные сделки и долгосрочное партнерство

\$2,1 млрд
объем закупок

Акционеры и инвесторы

Сохранение финансовой устойчивости и взвешенный подход к управлению капиталом

Государство и регионы присутствия

Налоговые поступления в бюджеты, участие в проектах развития и благоустройства

\$5,9 млн
объем социальных инвестиций

Клиенты

Надежное обеспечение металлургического производства

12,9 млн т
объем продаж угольной продукции



История Компании

1. О Компании

- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

1973–1977

Строительство шахты «Распадская», выход на полную проектную мощность.

1991

Приватизация шахты «Распадская», образование ЗАО «Распадская».

2003

Объединение группы добывающих, проходческих, транспортных и сбытовых компаний под управлением ЗАО «Распадская угольная компания».

2004

- Переход на систему единой политики сбыта угольной продукции.
- Начало строительства шахты «Распадская-Коксовая» для добычи коксующихся углей высококачественных марок К и КО.

2005

Ввод в эксплуатацию обогатительной фабрики «Распадская».

2006

- Проведение публичного размещения акций на российских биржах.
- Консолидация активов на базе ОАО «Распадская».

2021

Утверждение и публикация новых экологических целей Компании до 2030 года, запуск программы цифровой трансформации.

2020

Приобретение ПАО «Распадская» 100% капитала АО ОУК «Южкузбассуголь» и ООО «УК «Межегейуголь».

2015

Объединение «Распадской» и «Южкузбассугля» на операционном уровне.

2013

Вхождение ОАО «Распадская» в состав Группы ЕВРАЗ.

2010

Объединение приобретенной шахты «Томусинская 5-6» со строящейся шахтой «Распадская-Коксовая». Предприятие получило название ЗАО «Распадская-Коксовая».

2008

Ввод в эксплуатацию второй очереди обогатительной фабрики «Распадская».

2022

Выход из состава ЕВРАЗа на операционном уровне.

Разработка новой стратегии развития и запуск стандартизации основных производственных процессов.

- Начало разработки стратегии устойчивого развития.
- Перераспределение европейских экспортных потоков на страны АТР.

2023

- Утверждение HR-стратегии.
- Запуск масштабного инвестиционного проекта «Распадский-4» по строительству нового промышленного блока к 2027 году.

Планируется построить комплекс зданий и сооружений, а также более 20 км горных выработок для отработки пластов с запасами угля более 60 млн т.

2024

- Продолжена реализация Программы по техническому перевооружению производства.
- Введена в эксплуатацию первая факельная модульная установка российского производства для утилизации метана.
- Приняты Поведенческие нормы безопасности «Распадской».

Ключевые события 2024 года

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Производство

Продолжилась реализация Программы по техническому перевооружению производства.

В период с 2023 по 2024 год на эти цели было направлено более

21 млрд руб.



Производственная безопасность

В «Распадской» приняты поведенческие нормы безопасности, позволяющие принимать верные решения и избегать происшествий на производстве: «Открытость и доверие», «Планирование работ», «Ответственность».



Экология

Запущена в эксплуатацию первая отечественная установка для утилизации метана на шахте «Распадская». Общий эффект снижения прямых выбросов парниковых газов (метана) от работы всех функционирующих установок составил

0,39 млн т CO₂-экв.



Социальная ответственность

Выполнены ремонты социально-бытовых помещений для работников.

Через механизм государственно-частного партнерства реализован проект по оснащению онкологического отделения городской поликлиники в городе Междуреченск.



Награды и достижения

Диплом Российской академии естественных наук за программу по утилизации метана

Программа по утилизации метана, реализуемая на шахтах «Распадской», отмечена дипломом II степени Международного экологического конкурса «ЭкоМир», организатором которого выступает Российская академия естественных наук.

Победа в VI Всероссийском конкурсе лучших региональных природоохранных практик «Надежный партнер – Экология»

В номинации «Лучший проект по снижению негативного воздействия промышленных предприятий и предприятий жилищно-коммунального хозяйства на водные объекты» отмечен проект технического перевооружения очистных сооружений хозяйственно-бытовых стоков шахты «Распадская».

Всероссийская научно-практическая конференция по биоразнообразию и рекультивации

В октябре 2024 года «Распадская» организовала проведение I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием на тему «Рекультивация нарушенных земель: технологии, эффективность и биоразнообразие».



Победа в четырех номинациях конкурса «Кузбасс – угольное сердце России»

- В номинации «Технология года» жюри признало лучшей систему контроля проведения прогноза удароопасности «АРМ контроль прогноза газодинамических явлений».
- В номинации «Лучший директор шахты» победителем стал Александр Тумайкин – директор шахты «Есаульская».
- В номинации «Лучший директор разреза» победителем стал Артем Селезнев – директор разреза «Коксовый».
- Также «Распадская» отмечена в номинации «Лучший социальный проект».

Гран-при Международной выставки «Уголь России и Майнинг 2024»

Цифровые проекты «Распадской» в области безопасности и эффективности горных работ получили Гран-при, две золотых, одну серебряную медаль и четыре диплома

Международной выставки «Уголь России и Майнинг». В частности, наградами отмечены следующие проекты Компании:

- «Видеоаналитика состояния лавного конвейера» (Гран-при в номинации «Разработка и внедрение новейших технологических решений для горного производства»);
- «Система видеоаналитики железнодорожных вагонов и остатков грузов» (золотая медаль в номинации «Разработка и внедрение новейших технологических решений для горного производства»);
- «Подсказчик по аэрогазовому контролю» (АГК) (серебряная медаль в номинации «Разработка и внедрение новейших технологических решений для горного производства»);
- комплекс решений, обеспечивающих транспортную безопасность (золотая медаль в номинации «Производство для различных областей применения»).



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

«Распадская» в контексте устойчивого развития угольной отрасли

ESG-повестка в угольной отрасли

Глобальный тренд на сокращение углеродного следа продолжает оказывать влияние на угольную отрасль, однако его характер в последние годы становится все более неопределенным.

Международные финансовые институты по-прежнему постепенно сокращают финансирование угольных проектов, а многие промышленные предприятия стремятся перейти на более экологичные источники энергии. При этом, несмотря на мировую тенденцию к снижению выбросов парниковых газов, уголь продолжает занимать важную роль в мировом энергетическом балансе, особенно в странах, где альтернативные источники энергии не способны полностью заместить угольные ресурсы.

Хотя прогнозы сокращения спроса на уголь остаются актуальными, данный процесс будет происходить постепенно.

В первую очередь это затронет энергетический уголь, в то время как коксующийся уголь, востребованный в металлургической отрасли, останется важным компонентом мировой экономики.

Компания ожидает, что переход на более низкоуглеродные технологии будет идти медленно, а рынок коксующегося угля останется устойчивым благодаря растущему долгосрочному спросу со стороны развивающихся стран. Менеджмент Компании полагает, что уголь будет сохранять свою роль в металлургии и энергетике в обозримом будущем, несмотря на прогнозируемые изменения в мировом энергетическом ландшафте.



«Распадская» – один из лидеров угольной отрасли в России и за рубежом

«Распадская» – один из лидеров на российском рынке коксующегося угля и является одним из крупнейших экспортеров. Рынок коксующегося угля отличается более высокой стабильностью и устойчивостью к внешним экономическим колебаниям по сравнению с рынком энергетического угля.

Уникальное расположение активов в Кемеровской области и Республике Тыва обеспечивает выгодную логистику и стабильные поставки продукции ключевым потребителям.

Компания активно внедряет передовые технологии и решения, направленные на повышение эффективности и безопасности производства. Особое внимание уделяется развитию системы промышленной безопасности, что позволяет поддерживать высокий уровень защиты работников и минимизировать риски на производственных площадках.

УНИКАЛЬНЫЕ АКТИВЫ

- **1,8¹ млрд т** – объем подтвержденных и вероятных запасов, более **90 лет** отработки при текущем уровне добычи
- Полная производственная цепочка – от геологоразведки до обогащения и реализации
- Особо востребованные марки угля
- Расположение активов позволяет экспортировать уголь как через Дальний Восток, так и через западные порты

¹ На 31.12.2023.



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год



Высокий уровень безопасности на производстве

Безопасность труда – безусловный приоритет для «Распадской». Сформированная в Компании культура безопасности охватывает все уровни персонала и вовлекает каждого работника в выявление и устранение рисков. Приоритет безопасности работ распространяется также и на взаимодействие с подрядчиками.

На предприятиях Компании внедрены решения, направленные на снижение производственных рисков и повышение защиты работников. Уникальная система подземной видеоаналитики, аэрогазовый и сейсмический мониторинг и рейтинговая оценка показателей ОТиПБ¹ позволяют постоянно повышать уровень безопасности на предприятиях «Распадской».

9 567 млн руб. затраты на производственную безопасность и охрану труда

465 – общее количество часов обучения работников в области ОТиПБ

2,69 – LTIFR

Подробнее см. в разделе «Охрана труда и промышленная безопасность» на стр. 38.



Сотрудничество с территориями присутствия

При разработке программ корпоративной социальной ответственности «Распадская» учитывает интересы местных жителей и активно поддерживает проекты, направленные на улучшение качества жизни в регионах присутствия.

Особое внимание уделяется сохранению культурных традиций, поддержке образовательных инициатив, развитию спортивной инфраструктуры и организации культурно-массовых мероприятий. Среди значимых проектов – реконструкция социальных объектов, помощь образовательным учреждениям, поддержка местных фестивалей и спортивных соревнований.

544 млн руб. общий объем социальных инвестиций

Подробнее см. в разделе «Вклад в развитие регионов присутствия» на стр. 78

¹ Охрана труда и производственная безопасность.



Охрана природы

В Компании внедрена информационная система охраны окружающей среды (ИС ООС), которая обеспечивает автоматизацию операций экологических служб, связанных с планированием и контролем мероприятий по обеспечению экологической безопасности, а также внедрение новых инструментов для повышения эффективности управления экологическими рисками. Реализуется программа утилизации метана. На собственном экологическом полигоне разрабатываются и тестируются передовые технологии рекультивации нарушенных земель.

787 млн руб. расходы на природоохранные мероприятия

0,39 млн т CO₂-экв. эффект от снижения прямых выбросов метана

Подробнее см. в разделе «Охрана окружающей среды» на стр. 90.



Забота о коллективе

Работники «Распадской» обеспечены достойными условиями труда и отдыха, возможностями для профессионального и карьерного роста, а также поддержкой в сложных жизненных ситуациях.

Для работников реализуются программы обучения и повышения квалификации, медицинской помощи, дополнительного социального страхования и обеспечения жильем. Отдельное внимание уделяется развитию корпоративной культуры путем проведения спортивных и культурных мероприятий, что способствует укреплению командного духа и созданию комфортной рабочей среды.

17,8 тыс. человек численность персонала

18,4% текучесть персонала

Подробнее см. в разделе «Развитие человеческого капитала» на стр. 60.



Актуальные вызовы и планы на ближайшую перспективу

ВЫЗОВЫ 2024 ГОДА



Внешние вызовы:

- в августе 2024 года «Распадская» была включена в санкционные списки США;
- для Компании остаются доступными лишь несколько ключевых экспортных направлений. Усилилась конкуренция за логистическую инфраструктуру в восточном направлении;
- на фоне санкционных рисков появились ограничения в международных платежах;
- наблюдались падение внутренних и экспортных цен, опережающий рост издержек на логистику, увеличение налоговой нагрузки на индустрию.



Внутренние вызовы:

- Компания близка к выходу на плато по показателям в области ОТиПБ, что требует изменения подходов к безопасности на производстве.



Как мы реагируем

Компания сформировала значительный задел для прохождения периода спада отрасли. Решены основные вопросы импортозамещения, продолжается реализация Программы по техническому перевооружению.

«Распадская» имеет сбалансированный портфель продаж на внутреннем и внешнем рынке несмотря на все экономические сложности и санкционные ограничения.

На фоне ухудшения рыночной конъюнктуры Компания будет фокусироваться на сокращении издержек и реализации наиболее эффективных проектов.

Особое внимание планируется уделить укомплектованности активов и удержанию квалифицированного персонала. Будут продолжены программы по поддержке работников и ветеранов.

Безопасный труд остается безусловным приоритетом. «Распадская» не планирует сокращать финансирование проектов по ОТиПБ. Разрабатываются новые подходы для улучшения ситуации в сфере производственной безопасности.

Реализовано более 50 благотворительных проектов для жителей городов присутствия. На эти цели направлено свыше 300 млн руб. Компания продолжит реализовывать социальные проекты в регионах своей деятельности.



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

2

Управление устойчивым развитием

Обращение менеджмента	22
Система управления устойчивым развитием	24
Вклад в достижение Национальных целей развития Российской Федерации и Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН.....	26
ESG-стратегия	30
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	34



Обращение менеджмента

Уважаемые партнеры, инвесторы, работники и все заинтересованные стороны!

2024 год стал серьезным испытанием для всей российской угольной отрасли, но «Распадская» доказала свою устойчивость и способность адаптироваться к новым реалиям. Мы обеспечили бесперебойность и эффективность производственных процессов, продолжили техническую модернизацию, инвестировали в социально значимые проекты и экологические мероприятия.

Безопасность и благополучие работников

Безопасный труд является нашим главным и безусловным приоритетом. В 2024 году мы продолжили внедрение передовых подходов к снижению травматизма, развитие корпоративной культуры безопасности на производстве, включая вовлечение работников в идентификацию рисков и обеспечение работников современными средствами индивидуальной защиты.

В 2024 году «Распадская» инвестировала в мероприятия по охране труда и промышленной безопасности **9,6 млрд руб.** Компания – один из лидеров отрасли по этому параметру. Показатель травматизма **LTIFR составил 2,69**. При этом мы продолжаем активно совершенствовать систему управления рисками, внедрять новые эффективные решения и обучать персонал принципам безопасного поведения на рабочем месте. В 2025 году планируется разработка стратегии охраны труда и промышленной безопасности, которая позволит добиться дальнейшего уменьшения производственного травматизма. **Наша цель – снижение LTIFR до 2,25 к 2030 году.**

Цифровизация производственных процессов

Современные технологии – это неотъемлемая и важная часть настоящего и будущего угледобычи. Мы системно используем передовые цифровые решения для повышения эффективности управления производственными процессами на наших объектах.

В 2024 году мы приняли ИТ-стратегию и сформулировали цели по ключевым направлениям технологического развития на период до 2026 года. Было запущено **90 проектов и инициатив** в рамках программ цифровизации и цифровой трансформации, основное внимание уделялось проектам, направленным на развитие бизнеса и повышение операционной эффективности. Кроме того, расширено применение машинного зрения и искусственного интеллекта для минимизации рисков аварийных ситуаций.

Мы продолжим развивать цифровые решения и повышать эффективность производства, чтобы укрепить позиции одного из лидеров отрасли.

Цепочка поставок и импортозамещение

В условиях, когда санкционные ограничения значительно усложнили закупку необходимого производственного оборудования и запчастей, «Распадская» последовательно реализует стратегию импортозамещения, расширяя взаимодействие с российскими поставщиками и международными партнерами из дружественных стран.

В 2024 году мы успешно внедриli ряд отечественных технологических решений, а также продолжили развитие сотрудничества с китайскими и белорусскими производителями карьерной техники и оборудования. Это позволило нам гарантировать стабильность производства, обеспечить надежную работу объектов и повысить эффективность добычи.

Важно также отметить, что «Распадская» интегрирует в закупочную деятельность практики ответственного ведения бизнеса.



Экология и климат

Ответственное отношение к окружающей среде – один из ключевых элементов стратегии «Распадской». В Компании внедрена информационная система охраны окружающей среды, которая позволяет оперативно отслеживать и контролировать воздействие на окружающую среду.

В 2024 году мы направили более **780 млн руб.** на природоохранные мероприятия. Введена в эксплуатацию первая отечественная факельная установка по утилизации метана. Реализация программы утилизации метана позволила сократить выбросы метана на **0,39 млн т CO₂-эквивалента**. Мы продолжаем реализацию проектов по снижению выбросов угольной пыли, модернизации очистных сооружений и рекультивации нарушенных земель, интегрируя передовые технологии в процессы природопользования. Мы уверены, что инновационные решения в экологической сфере позволят нам опережать регуляторные требования и максимально повышать стандарты работы.

Финансовые результаты

Падение мировых цен на уголь, высокая конкуренция на внутреннем и внешнем рынках и рост издержек в значительной степени отразились на финансовых показателях Компании. По итогам 2024 года выручка составила **161 млрд руб.** (-13% в годовом сравнении), а показатель EBITDA достиг **26 млрд руб.** (-53% в годовом сравнении). В то же время «Распадская», в отличие от многих других крупных угольных компаний, завершила этот кризисный год с минимальной долговой нагрузкой, уверенно продолжает реализацию стратегических планов, внедряет передовые технологические решения и инновации, что в дальнейшем обеспечит финансовую стабильность и благополучие Компании.

Дальнейшие планы

В 2025 году мы планируем сосредоточить внимание на оптимизации структуры издержек, будем стремиться к отказу от неэффективных трат, повышению эффективности управленческих процессов и росту производительности труда, что особенно важно в условиях, когда вся индустрия находится под давлением острого дефицита кадров.

«Распадская», безусловно, продолжит курс на внедрение новейших технологий в области безопасности, снижение воздействия на окружающую среду и поддержку регионов присутствия.

Мы уверены, что реализация нашей стратегии приведет к укреплению позиций «Распадской» в качестве одного из лидеров угольной отрасли России и позволит внести значимый вклад в экономику страны.

Спасибо нашим работникам, партнерам и инвесторам за поддержку, доверие и совместную работу! Благодаря вам мы продолжаем двигаться вперед, преодолевая вызовы и создавая успешное и устойчивое будущее!

С уважением,
менеджмент «Распадской»

Система управления устойчивым развитием

GRI 2-12, 2-13, 2-16, 2-22, 2-23, МЭР 3.1

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

«Распадская» интегрирует передовые практики устойчивого развития в свою стратегию и операционную деятельность, обеспечивая баланс между экономическими целями, социальной ответственностью и минимизацией экологического воздействия.

Компания внедряет современные технологии для снижения воздействия на окружающую среду, активно развивает систему охраны труда и промышленной безопасности, а также реализует инициативы по повышению качества жизни работников и жителей регионов присутствия.

Управление устойчивым развитием осуществляется через комплексную систему корпоративного управления, включающую стратегическое планирование, мониторинг ключевых показателей, отчетность о деятельности в области устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.



В Компании разработан ряд регламентирующих документов по направлениям устойчивого развития:

- Политика по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды;
- Кодекс поведения работников;
- Антикоррупционная политика;
- Политика по управлению рисками и внутреннему контролю;
- Стандарт «Управление подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии» и другие.



Вызовы «Распадской»



Экология и климат

- Мировые тенденции по снижению выбросов парниковых газов
- Введение регуляторных норм для углеродоемких отраслей
- Внимание клиентов к экологическим аспектам деятельности угольных компаний
- Климатические риски, влияющие на деятельность Компании



Социальная сфера

- Риски происшествий с катастрофическими последствиями
- Недостаток кадров в регионах присутствия
- Риски причинения вреда жизни и здоровью работников



Управление и регулирование

- Ожидания по соблюдению экспортерами угля рекомендаций и стандартов в области устойчивого развития, включая утверждение соответствующих корпоративных документов, управление ESG-рисками и подготовку нефинансовой отчетности

«Распадская» продолжает отслеживать мировые тренды в области устойчивого развития и регулярно оценивает их влияние на собственную деятельность, принимая во внимание в том числе и риски, связанные с изменением климата, а также с соответствующими требованиями применимого законодательства. Однако, учитывая специфику угледобывающей и металлургической отраслей, скорость прогнозируемого перехода к новым, менее углеродоемким

технологиям производства стали, по мнению Компании, будет носить гораздо более постепенный характер, чем это ожидалось ранее, что, в свою очередь, отразится на деятельности производителей коксующегося угля.

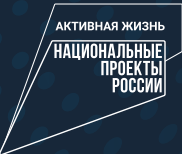


Вклад в достижение Национальных целей развития Российской Федерации и Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН

«Распадская» реализует инициативы, соответствующие Национальным целям развития Российской Федерации, поддерживая тем самым ключевые направления социально-экономического развития страны.

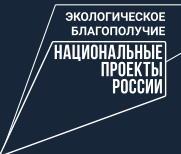
Вклад в достижение Национальных целей развития Российской Федерации¹

Национальные цели развития РФ	Вклад Компании	Разделы Отчета
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	- Масштабные программы по охране труда и промышленной безопасности, направленные на снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний - Обеспечение работников медицинской помощью, включая добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное лечение и регулярные профилактические осмотры - Программы социальной поддержки работников и их семей, включая льготные условия ипотеки, компенсацию проезда к месту отдыха, поддержку многодетных семей и семей погибших работников - Поддержка медицинских учреждений в регионах присутствия, оснащение их современным оборудованием	«Охрана труда и промышленная безопасность» «Развитие человеческого капитала»



Национальные цели развития РФ

Экологическое благополучие



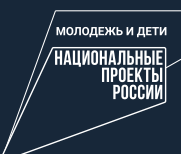
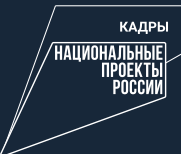
Вклад Компании

- Реализация экологических инициатив, включая программу по утилизации метана, направленную на снижение выбросов парниковых газов
- Повышение энергоэффективности производственных процессов
- Рекультивация нарушенных земель и восстановление биоразнообразия
- Внедрение современных технологий водоочистки и обращения с отходами
- Развитие корпоративных экологических инициатив, включая экологическое образование и вовлечение работников в природоохранные проекты

Разделы Отчета

«Охрана окружающей среды»

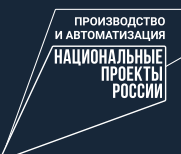
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности



- Программы подготовки и повышения квалификации, сотрудничество с вузами и колледжами, целевое обучение и стажировки
- Корпоративные программы наставничества и кадрового развития, поддержка внутреннего кадрового резерва
- Поддержка профориентационных инициатив и популяризация инженерных профессий среди молодежи
- Организация культурных, спортивных и социальных мероприятий для работников и жителей регионов присутствия

«Развитие человеческого капитала»
«Вклад в развитие регионов присутствия»

Технологическое лидерство



- Развитие новых технологий добычи угля и безопасности производства
- Внедрение инновационных решений в области предиктивной аналитики, автоматизированного мониторинга безопасности и управления производственными рисками

«Охрана труда и промышленная безопасность»
«Цифровизация и информационная безопасность»

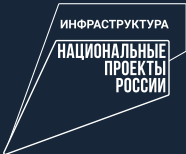
¹ В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Национальные цели развития РФ

Вклад Компании

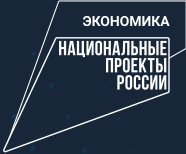
Разделы Отчета

Комфортная и безопасная среда для жизни



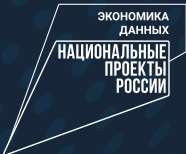
- Участие в благоустройстве территорий присутствия, развитии городской и социальной инфраструктуры
- Поддержка инфраструктурных проектов, направленных на повышение качества жизни в Кемеровской области – Кузбассе и Республике Тыва
- Развитие системы безопасности рабочих мест, внедрение передовых практик промышленной безопасности

Устойчивая и динамичная экономика



- Развитие взаимодействия с региональными поставщиками через систему закупок
- Инвестиции в модернизацию производственных мощностей и внедрение новых технологий
- Реализация программ повышения операционной эффективности, что способствует стабильности угольной отрасли и экономики регионов присутствия

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы



- Цифровизация производства и интегрированное планирование, включая геоинформационные системы, цифровые двойники месторождений, автоматизированное управление железнодорожным транспортом, цифровые решения для планирования и ремонтов
- Внедрение цифровых инструментов для мониторинга показателей в области ОТГПБ
- Совершенствование ИТ-инфраструктуры
- Усиление информационной безопасности, аудит информационной безопасности и защита данных по стандартам ISO/IEC 27001

- «Вклад в развитие регионов присутствия»
- «Охрана труда и промышленная безопасность»

- «Устойчивая цепочка поставок»

- «Цифровизация и информационная безопасность»

Приоритетные ЦУР ООН

Компания также вносит вклад в достижение Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН, концентрируя свое внимание на семи приоритетных целях.

ЦУР ООН

Вклад Компании

Разделы Отчета



- Санаторно-курортное лечение работников
- Безопасные условия труда для работников и подрядчиков Компании
- Минимизация воздействия на окружающую среду

- «Развитие человеческого капитала»
- «Охрана труда и промышленная безопасность»
- «Охрана окружающей среды»



- Создание рабочих мест в регионах присутствия
- Равные возможности для профессионального развития работников
- Сотрудничество с вузами и ссузами и трудоустройство молодых специалистов
- Выплата налогов в федеральный и региональные бюджеты

- «Развитие человеческого капитала»
- «Устойчивая цепочка поставок»



- Благотворительная и спонсорская помощь в реализации инфраструктурных проектов в регионах присутствия
- Модернизация производства

- «Вклад в развитие регионов присутствия»



- Формирование благоприятного городского пространства
- Участие в социальных и благотворительных проектах

- «Вклад в развитие регионов присутствия»



- Реализация экологической стратегии и минимизация воздействия на окружающую среду
- Повторное использование и эффективное потребление ресурсов

- «Охрана окружающей среды»



- Энергосбережение и повышение энергоэффективности
- Совершенствование технологий утилизации метана

- «Охрана окружающей среды»



- Социально-экономическое партнерство с регионами присутствия
- Развитие партнерских отношений с работниками, поставщиками и подрядчиками

- «Развитие человеческого капитала»
- «Вклад в развитие регионов присутствия»
- «Устойчивая цепочка поставок»

ESG-стратегия

GRI 2-17, 2-23, 2-24

Цели ESG-стратегии «Распадской» соответствуют ключевым задачам Компании – обеспечить безопасность производства для работников и жителей регионов присутствия и сократить негативное воздействие на окружающую среду.

Для координации работы и контроля достижения целей, установленных ESG-стратегией Компании, выделен комплаенс-менеджер и закреплен курирующий вице-президент. Комплаенс-менеджер изучает лучшие отраслевые ESG-практики и обеспечивает внутренний консалтинг. Это позволяет Компании перенимать оптимальные решения, расширять собственную экспертизу и обеспечивать достижение поставленных целей.

Для реализации ESG-стратегии разработана дорожная карта мероприятий. Достижение целей контролируется следующим образом:

 **Непрерывно**

 **Ежеквартально**

 **Ежегодно**

- Комплаенс-менеджер

- Внутренний трекинг на уровне Президента

- Контроль на уровне Совета директоров
- Ревизия ESG-стратегии Советом директоров



Основные направления ESG-стратегии

Направление	Цели и метрики		Результаты 2024 года
Э  Экология	Управление углеродным следом 	2,5 млн т CO₂-экв. – снижение прямых выбросов парниковых газов к 2030 году (20% от уровня 2022 года) 24 тыс. т CO₂-экв. в год – сокращение энергетических выбросов парниковых газов в результате инициатив по энергосбережению к 2030 году (1,8% от выбросов в 2022 году)	- Утилизировано 0,39 млн т CO₂-экв. метана в результате работы факельных установок - Сокращение энергетических выбросов парниковых газов в результате инициатив по энергосбережению – 17 тыс. т CO₂-экв.
		100% – автоматический учет объема извлеченного метана	
	Управление выбросами загрязняющих веществ в атмосферу 	40% – снижение выбросов пыли при хранении и транспортировке угля вблизи населенных пунктов к 2030 году (относительно 2019 года)	Реализованы мероприятия по пылеподавлению: установки с контролем через Wialon, реагентная обработка, полив дорог и укрывные тенты для перевозки угля
	Ответственное потребление и производство 	Реализация программы мероприятий по биоразнообразию	- Завершена оценка воздействия на биоразнообразие трех предприятий Компании - Проводились научные исследования на Экополигоне
		Выполнение обязательств по восстановлению нарушенных земель (техническая и биологическая рекультивация)	Восстановлено 3,97 га нарушенных земель
	Управление водными ресурсами 	0 единиц загрязняющих веществ в сбросах сточных вод с превышением нормативов	- Очистные сооружения: проект реконструкции ОС шахты «Усковская» направлен на экспертизу; разработано ТЭО ОС шахты «Осинниковская» - Водно-шламовая схема: разработана проектная документация для ЦОФ «Кузнецкая»

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

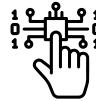
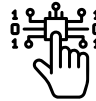
6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Направление	Цели и метрики	Результаты 2024 года
S  Социальная сфера	Недопущение катастрофических происшествий и обеспечение охраны труда и здоровья персонала	2,25 – LTIFR к 2030 году
		2,69 – LTIFR
	0 несчастных случаев со смертельным исходом	Один несчастный случай со смертельным исходом, погиб работник на шахте «Усковская»
	0 происшествий с катастрофическими последствиями	Происшествий с катастрофическими последствиями не зарегистрировано
	Создание экосистем промышленной безопасности	Приняты Поведенческие нормы безопасности
	Управление человеческим капиталом	Снижение коэффициента текучести кадров до 10% и поддержание его на этом уровне
	Индекс вовлеченности работников в диапазоне 59–79%	Опрос по вовлеченности проводится 1 раз в 2 года, в 2024 году не проводился
	Соблюдение прав человека, культурного разнообразия и инклюзивности	Документ планируется представить на согласование Совета директоров в 2025 году
		Уровень удовлетворенности по результатам 2024 года составил более 75%

Направление	Цели и метрики	Результаты 2024 года
G  Управление	Обеспечение гендерного разнообразия в составе высшего руководства	Не менее 30% женщин в составе Совета директоров и Вице-президентов
		Компания планирует пересмотреть данную цель в 2025 году
	Соблюдение деловой этики и антикоррупционного законодательства	100% работников проинформированы об антикоррупционной политике, комплаенсе и кодексе поведения
		Все работники проинформированы
	Внедрение современных инструментов повышения резистивности к коррупционным действиям у действующих работников	Планируется разработать в 2025 году
	100% – информирование новых работников об антикоррупционной политике, комплаенсе и кодексе поведения при трудоустройстве	Все новые работники при трудоустройстве знакомятся с документами, регламентирующими противодействие коррупции
	Устойчивое развитие через цифровизацию	Оптимизационное бизнес-планирование и оперативная реакция на отклонения
		- Разработаны бизнес-процессы интегрированного планирования и создан MVP программного продукта - Цифровизация ж/д логистики
	Использование искусственного интеллекта для обработки больших объемов данных	Автоматизация процессов контроля в шахте: внедрены 13 ИИ-моделей и сервис аналитики видео с головных светильников (шахта «Осинниковская»)
	Модернизация ИТ-инфраструктуры Компании	Установка 10 Гбит/с каналов, расширение серверов ИИ, внедрение цифровой АТС с аналитикой

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-12, 2-29

«Распадская» выстраивает систему управления устойчивым развитием, ориентируясь на ожидания и потребности заинтересованных сторон. Компания учитывает их интересы на всех этапах своей деятельности, обеспечивая открытость и прозрачность взаимодействия.

Для эффективного диалога используются разнообразные каналы взаимодействия: регулярные встречи и консультации, отраслевые конференции, опросы и анкетирования, публикации отчетности, корпоративные и региональные СМИ, а также цифровые инструменты, включая официальный сайт Компании, социальные сети и онлайн-платформы для обратной связи.

Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами

Заинтересованные стороны	Интересы	Механизмы взаимодействия
 Акционеры и инвесторы	- Рост стоимости акций - Дивидендная доходность - Прозрачность и открытость Компании - Устойчивое развитие - Поддержка кредитных рейтингов	- Официальный сайт Компании - Официальный сайт «Интерфакса» - Ежедневное взаимодействие IR-службы в рамках ответов на запросы
 Работники	- Достойный уровень заработной платы - Социальное обеспечение - Безопасные и справедливые условия труда	- Корпоративный портал - Социальные сети «Распадская ТВ» и корпоративная газета - Опросы вовлеченности - Регулярные встречи с руководством Компании и отдельных предприятий - Горячая линия

Заинтересованные стороны	Интересы	Механизмы взаимодействия
 Поставщики и подрядчики	- Возможность участия в закупках - Оптимизация взаимодействия по всей цепочке поставок - Долгосрочные партнерские отношения	- Профильные конференции - Выездные встречи на предприятиях производителя - Круглые столы для обсуждения актуальных вопросов - Электронная торговая площадка - Выставки-ярмарки
 Клиенты	- Высокое качество и ассортимент продукции - Своевременность поставок - Долгосрочные взаимоотношения - Учет потребностей и пожеланий клиента	- Анкетирование и интервьюирование - Официальный сайт Компании - Отраслевые конференции
 Органы государственной власти	- Стабильность налоговых выплат и иных платежей в бюджет региона - Поддержка значимых для общества проектов - Поддержка отечественных производителей - Своевременное предоставление корректных данных об экономической деятельности Компании - Охрана окружающей среды - Участие в обсуждениях региональных стратегий развития территорий - Обеспечение занятости населения территорий присутствия	- Интервью с целевыми группами совместно с агентством «Стратегические коммуникации» - Консультационные сессии с группами заинтересованных сторон - Предоставление информации в органы государственной статистики - Общественные обсуждения оценки воздействия плановых мероприятий на окружающую среду - Заключение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве, направленных на развитие региона и улучшение жизни людей
 Местные сообщества регионов присутствия	- Системная реализация программы корпоративной социальной ответственности - Поддержка инициатив по улучшению качества жизни в городах присутствия бизнеса - Сотрудничество с учреждениями профессионального образования - Развитие корпоративного волонтерства	- Опросы о социальных и благотворительных проектах - Консультационные сессии с группами заинтересованных сторон - Общественные обсуждения оценки воздействия плановых мероприятий на окружающую среду - Круглые столы - Социальные сети - Горячая линия

Заинтересованные стороны	Интересы	Механизмы взаимодействия
 Пенсионеры Компании и Совет ветеранов	- Материальная помощь - Социальная поддержка и защита.	- Официальный сайт Компании - Социальные сети
 Общественные организации	- Охрана окружающей среды - Благотворительность и спонсорская поддержка	- Интервью с целевыми группами совместно с агентством «Стратегические коммуникации» - Круглые столы
Взаимодействие Компании с различными группами заинтересованных сторон в 2024 году описано в разделах «Развитие человеческого капитала», «Охрана труда и производственная безопасность», «Вклад в развитие регионов присутствия», «Устойчивая цепочка поставок», «Корпоративное управление».		

Сотрудничество с общественными организациями и местными сообществами

GRI 2-28

«Распадская» тесно сотрудничает с ассоциациями и отраслевыми организациями. Это позволяет Компании совершенствовать отраслевые и корпоративные практики, а также помогает в достижении общественно значимых целей. В 2024 году Компания сотрудничала со следующими ассоциациями и организациями:

- Кемеровский областной общественный фонд «Шахтерская память» им. В. П. Романова;
 - Благотворительный фонд социальной поддержки нуждающихся граждан и развития городской инфраструктуры «Перспектива»;
 - НКО «Благотворительный фонд ЕВРАЗ Сибирь»;
 - Кемеровская региональная общественная организация ветеранов войны и труда «Ветеран»;
- Общественная организация «Общество неработающих пенсионеров, инвалидов труда, войны и по заболеваемости ЗАО «Шахта Распадская» г. Междуреченска «Пенсионер Распадской»;
 - Общественная организация «Футбольно-спортивный клуб «Распадская» г. Междуреченска»;
 - Ассоциация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности»;
 - Новокузнецкая территориальная организация Росуглепрофа;
- Новокузнецкая территориальная организация Независимого профсоюза горняков России;
 - Объединенная профсоюзная организация Росуглепрофа г. Междуреченска;
 - Первичная профсоюзная организация «Распадская» Росуглепрофа;
 - Первичная организация шахты «Распадская» НПГР;
 - Фонд развития любительского хоккея в Кемеровской области «Ночная хоккейная лига».



- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность**
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

3 Охрана труда и промышленная безопасность

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	40
Обеспечение производственной безопасности	42
Производственный травматизм	50
Охрана здоровья и профилактика заболеваний	52
Готовность к чрезвычайным ситуациям	56



Система управления охраной труда и промышленной безопасностью

GRI 3-3, 2-16, 2-23, 2-24, 403-1, 403-8, МЭР 2.11

Деятельность угольных компаний неизбежно сопряжена с рисками аварийных ситуаций и травматизма. Для «Распадской» приоритетной задачей остается обеспечение безопасности каждого работника на всех этапах производства и управления.

Компания строго соблюдает требования охраны труда, снижает риски аварий и травматизма, а также постоянно совершенствует систему управления производственной безопасностью.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

Снижение LTIFR до

2,25

к 2030 году

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ по итогам 2024 года

9 567 млн руб.

затраты на производственную безопасность и охрану труда

2,69 LTIFR

Элементы системы управления охраной труда и промышленной безопасностью	
Идентификация опасностей и управление рисками	- Корпоративная программа «Охота на риски» - Динамическая оценка рисков - Обсуждение рисков перед работой - Анализ безопасности выполнения работ - Мониторинг безопасного выполнения работ - Риск-ориентированный бюджет по ОТиПБ
Культура безопасности и вовлечение работников в управление вопросами ОТиПБ	- Обучение и информирование - Открытые наряды - Дни безопасности - Фокус-группы - Поощрение за приверженность вопросам безопасности
Обучение в области ОТиПБ	- Инструктажи по охране труда - Обучение по охране труда рабочих - Обучение по охране труда РСС - Развитие линейных ИТР



Система управления охраной труда и промышленной безопасностью (ОТиПБ)¹ распространяется на всех работников и подрядчиков, а также на все виды деятельности и дочерние общества Компании.

Компания ставит перед собой цель снизить LTIFR до 2,25 к 2030 году и для этого продолжает вовлекать работников в выявление и устранение рисков, внедряет современные технологии и обеспечивает контроль безопасности на каждом этапе производства.

В вопросах управления ОТиПБ «Распадская» руководствуется законодательством Российской Федерации и федеральными нормативно-правовыми актами, а также внутренними документами, разработанными с учетом целей и специфики Компании.

К ключевым внутренним документам Компании в области ОТиПБ относятся:

- Стандарт управления рисками профессионального здоровья и безопасности;
- Стандарт управления подрядными организациями в области ОТПБиЭ (2023);
- Кардинальные требования безопасности (2023);
- Положение о системе управления охраной труда;
- Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний работников (2023);
- инструкции по охране труда по профессиям и так далее.

Ключевые государственные документы, регламентирующие деятельность Компании в области управления ОТиПБ, перечислены в приложении «Ключевые документы».

¹ Система управления ОТиПБ «Распадской» соответствует приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

Обеспечение производственной безопасности

Идентификация и управление рисками на производстве

GRI 403-2

Своевременная идентификация и эффективное управление рисками в сфере производственной безопасности позволяют минимизировать вероятность аварийных ситуаций, предотвратить травматизм и сохранить здоровье работников. Для угледобывающей компании это не только вопрос соблюдения нормативных требований, но и ключевой фактор устойчивости бизнеса, влияющий на бесперебойность производственных процессов, уровень операционных затрат и репутацию.

В Компании создан и регулярно актуализируется реестр рисков. Для каждого риска, внесенного в реестр, разрабатывается комплекс мероприятий по митигации. Ключевыми рисками в области ОТиПБ являются риск травмирования работников и риск аварий на производстве.

Подробнее см. в разделе «Управление рисками» на стр. 128

Идентификация и оценка рисков в области ОТиПБ проводятся в процессе принятия решений о любых технических, технологических и организационных изменениях. Это касается изменения условий, регламентов, технологий, порядка или организации работ, используемых инструментов, а также освоения новых операций, технологий, видов деятельности и территорий. Дополнительно анализ рисков осуществляется по результатам происшествий, отказов от выполнения небезопасных работ, поступивших сообщений о рисках и мониторинга безопасности.

Для оценки рисков применяются такие инструменты, как матрица оценки рисков (МОР), диаграмма «бабочка» и другие методики. Все работники «Распадской» проходят обязательное обучение методологиям риск-менеджмента.

Руководство процессом идентификации и оценки рисков отнесено к компетенции Директора по охране труда, промышленной безопасности и экологии. В его подчинении находится группа из семи специалистов по риск-менеджменту (риск-менеджеров). Каждый риск-менеджер курирует несколько дочерних обществ, обеспечивая внедрение и методологическую поддержку стандарта управления рисками. Компетенции риск-менеджеров тщательно оцениваются Директором по охране труда, промышленной безопасности и экологии совместно с руководителями высшего звена предприятий «Распадской». Квалификация остальных работников, вовлеченных в управление рисками, определяется в зависимости от их должностных обязанностей и уровня ответственности.



Управление рисками в области ОТиПБ регламентируется следующими документами:

- Стандарт по управлению рисками профессионального здоровья и безопасности;
- ISO 45001:2018 «Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда. Требования и рекомендации по применению»;
- ГОСТ 58771-2019 «Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Технологии оценки риска».

Компания регулярно оценивает эффективность управления рисками в области ОТиПБ. Дирекция внутреннего производственного аудита, находящаяся в непосредственном подчинении Совета директоров, ежегодно проводит соответствующие внутренние аудиты.

В 2024 году департамент внутреннего производственного аудита выполнил 3 аудита процессов на 7 шахтах и 1 аудит всех процессов шахте «Осинниковская». По результатам аудитов менеджментом согласовано исполнение 73 мероприятий, направленных на снижение выявленных рисков:



19 мер
электробезопасности на шахтах



26 мер
противоаварийной защиты шахт



28 мер
вентиляции шахт

Результаты контрольных процедур регулярно рассматриваются Комитетом по ОТиПБ при Совете директоров, а также ежеквартально обсуждаются на совещаниях под председательством Президента Компании.



Управление рисками ОТиПБ в цепочке поставок

Подрядчики участвуют в выявлении, обсуждении и динамической оценке рисков, разрабатывают способы анализа безопасности работ. Если условия работы признаны небезопасными, работники подрядчика наравне с работниками «Распадской» могут отказаться от их выполнения. Работы, выполняемые подрядчиками, дистанционно контролируются, при нарушениях требований безопасности накладываются штрафы.

Культура безопасности и участие работников в выявлении рисков на рабочих местах

GRI 403-4

«Распадская» последовательно развивает культуру безопасного поведения на производстве, активно привлекая работников к управлению вопросами безопасности.

В Компании действует система материального и нематериального поощрения для работников и подразделений, наиболее вовлеченных в управление производственными рисками. Им присуждаются такие награды, как «Лидер по охране труда и промышленной безопасности», «Лучший работник по риск-управлению», «Лучшая группа прогноза» и так далее.



Поведенческие нормы безопасности «Распадской»

В Компании были сформулированы Поведенческие нормы в области безопасности, которые позволят принимать верные решения и избежать происшествий на производстве:

1. Открытость и доверие



Я сообщаю обо всех, даже незначительных происшествиях и проблемах, связанных с безопасностью. Если не могу решить проблему – обращаюсь за помощью к руководителю. Для меня сокрытие неприемлемо!

2. Планирование работ



Перед началом работы я продумываю, как выполнить ее безопасно, и создаю необходимые условия для этого.

3. Ответственность



Я работаю безопасно, даже когда никто не контролирует. Отказываюсь от небезопасной работы и останавливаю опасные действия коллег.

Поведенческие нормы безопасности активно применяются в «Распадской» начиная с 2024 года.

Для оценки состояния культуры безопасности на предприятиях применяется рейтинговая оценка по восьми показателям:

- рассмотрение кейсов «Производство vs безопасность», топ-7 на совещаниях;
- качество выдачи нарядов;
- проведение тематических дней безопасности;
- проведение фокус-групп по безопасности;
- работа с планами личной приверженности старших руководителей;
- поощрение за приверженность вопросам безопасности;
- проактивный подход к безопасности;
- анализ инновационных решений по ОТиПБ на досках решения проблем и использование «Фабрики идей».

Электронный рейтинг формируется на основе данных цифровых систем и чек-листов, заполненных аудиторами, и регулярно рассматривается Комитетом по ОТиПБ.

Участие работников в выявлении рисков на рабочих местах – одна из ключевых составляющих культуры безопасности «Распадской».

Работники «Распадской» могут сообщать о выявленных рисках через:

- мобильное приложение;
- корпоративную горячую линию;
- инженерно-технических работников;
- диспетчеров на предприятиях.

В Компании постоянно действует программа «Охота на риски», которая позволяет работникам сообщать о рисках на рабочих местах через корпоративное мобильное приложение. Выявленные риски ранжируются по степени травматизма, для их ликвидации разрабатываются необходимые мероприятия, а устранение отслеживается, после чего сообщивший о риске работник получает обратную связь.

В 2024 году проведено 3 643 мероприятий в рамках программы «Охота на риски», в ходе которых выявлено

9 745 рисков

Плановая «охота на риски» проводится рабочей группой из числа инженерно-технических работников (ИТР) производственных участков предприятий в соответствии с утвержденным графиком. 2 605 рисков были заявлены работниками, в том числе 1 632 – через мобильное приложение «Охота на риски».

Работники устраняют риски самостоятельно, а если это невозможно – имеют право отказаться от выполнения работы до их устранения. В таких случаях непосредственный руководитель обязан оперативно обследовать опасное место.

Для поощрения активного выявления рисков Компания разработала систему бонусов: работники получают баллы, которые можно обменять на сувениры в корпоративном магазине.

Дополнительно информация о выявленных рисках и мерах предосторожности регулярно распространяется среди работников через корпоративную газету и канал «Распадская ТВ», транслируемый на предприятиях.

Культура безопасности в действии



Каждый день

- При выдаче нарядов проводятся пятиминутки безопасности
- Перед началом смены работники проходят короткое тестирование на знание правил безопасности



Каждый месяц

- Дважды в месяц проводятся дни безопасности
- Работники проходят ежемесячное тестирование по ОТиПБ в системе «Цифровой наряд»
- Определяются лучшие производственные участки по культуре безопасности



Каждый год

- Начальники участков ежеквартально обсуждают вопросы производственной безопасности с Генеральным директором
- Каждый год руководители высшего звена проводят для персонала тренинги по безопасности и рассказывают об изменениях в этой области



Ключевые мероприятия в области ОТиПБ

GRI 2-24, 403-3

Вентиляция угольных шахт

В Компании применяется технология бурения вентиляционных скважин большого диаметра – от 1,8 до 2,4 м с поверхности.

С момента внедрения технологии (2019 год) на шахтах пробурено **22 скважины**, в том числе **3 скважины** – в 2024 году. В 2025 году планируется пробурить **4 скважины**.

Пылевзрывобезопасность

Для комплексного контроля пылевзрывобезопасности проводится ежемесячная рейтинговая оценка шахт по чек-листу, включающему 13 показателей.

Чтобы оценить эффективность пылевзрывозащитного орошения очистных и проходческих комбайнов, специализированное программное обеспечение собирает данные датчиков тока, расхода и давления воды. При недостаточной эффективности происходит блокировка комбайна. Горные выемочные машины также обеспечены датчиками контроля за расходом воды.

Предупреждение самовозгорания

Компания ежемесячно проверяет шахты по рейтинговой системе, исключающей самовозгорание. Цифровая система контроля уровня оксида углерода фиксирует даже минимальные повышения концентрации, в том числе возможное самонагревание угля, о чем автоматически информируются руководители.

Для контроля атмосферы за перемычками, изолирующими выработанное пространство действующих лав, установлено **86 газоаналитических станций**. Лавы, склонные к самовозгоранию, работают с нагнетанием в выработанное пространство азотной (инертной) пены и (или) газообразного азота. Всего действует **11 азотных станций и 1 высокопроизводительный азотный завод**.

Аэрогазовый контроль

«Распадская» непрерывно совершенствует систему аэрогазового контроля (АГК). В Компании разработаны способы фиксирования датчиков метана, внедрено программное обеспечение для учета возможных нестандартных сценариев и автоматизации сравнения показателей со стационарных датчиков и индивидуальных газоанализаторов. Датчики для анализа газовой обстановки были установлены на всех проходческих комбайнах. Работу подземного оборудования АГК контролирует специально созданная ИТ-группа.

По состоянию на 2024 год на действующих шахтах установлены три разные системы, собирающие данные с **897 стационарных датчиков метана, 977 стационарных датчиков оксида углерода и 6 689 переносных газоанализаторов** для работников. Эти данные направляются в диспетчерскую, а руководители могут получить к ним доступ в специальном мобильном приложении RUK MPU.

Дегазация

Компания продолжает внедрение высокоэффективных методов заблаговременной дегазации, позволяющих максимально снизить газоносность угольных пластов, – направленного бурения и плазменно-импульсного воздействия (ПИВ).

В 2024 году в результате мероприятий по дегазации было извлечено **81,4 млн м³ метана**, заблаговременная дегазация составила **5,8 млн м³**.

В 2025 году Компания планирует внедрить технологию Fishbone для заблаговременной дегазации угольных пластов. Метод основан на бурении направленных скважин с поверхности, обеспечивающем эффективное удаление метана. Срок дегазации составит **не менее 5 лет**.

Предотвращение динамических явлений

Компания задействует ряд систем для прогнозирования и предотвращения динамических явлений, в том числе:

- подземную систему мониторинга сейсмоактивности GITS, выявляющую зоны повышенной интенсивности сейсмических проявлений и связь их местоположения с технологией отработки угольных пластов;
- комплекс ANGEL-M, оценивающий удароопасность в горных выработках;
- локальную акустическую систему САКСМ, прогнозирующую состояние горного массива в призабойной зоне;
- поверхностные сейсмические станции, регистрирующие и оценивающие поверхностные сейсмические волны природного и техногенного происхождения.

Для повышения эффективности сейсмоакустического мониторинга в Компании создана геофизическая служба, которая анализирует работу находящихся в шахтах сейсмостанций.

Для бурения разгрузочных скважин, которые снижают вероятность сейсмических явлений, ведется обновление и расширение парка буровых станков. В 2024 году дополнительно закуплено **12 станков**, общая стоимость которых составила более **165 млн руб.** Также в 2024 году было пробурено более **302 км разгрузочных скважин**.

Противоаварийная защита

В Компании на каждом предприятии разработаны планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий, с которыми обязательно знакомится каждый работник. В данных документах содержится полная информация об объекте, в том числе о наличии конструкций и материалов повышенной пожарной опасности и других технологических особенностях, а также описание мер, принимаемых в случае возникновения чрезвычайной ситуации. «Распадская» проводит регулярную проверку маршрутов эвакуации и состояния запасных выходов для обеспечения их доступности и исправности.

Два раза в год руководители, ответственные за ликвидацию аварий, под наблюдением психологов и представителей МЧС проходят стресс-тренинги с отработкой действий в аварийных ситуациях. Тренинги проводятся с участием двух «пострадавших», а не одного, как требует законодательство.

В горных выработках развернута сеть Wi-Fi, в 2024 году дополнительно закуплено **124 подземных взрывозащищенных смартфона**, которые используются для оперативной регистрации производственных показателей, сообщений о планово-предупредительных ремонтах, простоях и их причинах, прогнозах динамических явлений, а также для фиксации выявленных рисков и заполнения чек-листов по ОТиПБ.

Цифровизация производственной безопасности

Для поддержания высокого уровня безопасности на производстве «Распадская» активно развивает цифровую инфраструктуру. В частности, Компания внедряет подземную видеоаналитику – уникальную для российской угольной промышленности технологию, которая автоматически выявляет опасные действия персонала и неисправности оборудования.

Так, видеокамеры в лавах обнаруживают присутствие персонала в опасных зонах, а на посадочных площадках канатно-красельных дорог позволяют контролировать наличие и исправность кресел. В 2024 году на 7 шахтах Компании в лавах было установлено **154 видеокамеры**, а на канатно-кресельных дорогах – **43 видеокамеры**.

Цифровые наряды, помимо сокращения затрат времени на организационные процедуры, позволяют не выполнять работы на смежных участках в опасных зонах. На цифровые наряды перешли все шахты, фабрики и разрезы Компании. Система цифровых нарядов может быть связана с другими ИТ-программами, что улучшает возможности для предупреждения рисков.

Еще одна ИТ-система позволяет анализировать состояние водителей автотранспорта и отслеживать условия дорожного движения.



Внедрение современных систем безопасности

В 2024 году на одном из конвейеров центральной обогатительной фабрики (ЦОФ) «Кузнецкая» в тестовом режиме были запущены три современные системы безопасности, включая технологию искусственного интеллекта (ИИ). Каждая из них создает дополнительный барьер между работниками и потенциальной опасностью.

Машинное зрение

Технология, которая позволяет компьютерам интерпретировать визуальные данные. Видеокамеры передают картинку через узел связи в центр обработки, где ее анализирует ИИ. В случае опасности срабатывает реле, которое подает сигнал об остановке конвейера.

Инфракрасные датчики

При попадании человека в зону излучения датчика лента конвейера автоматически останавливается. Датчики установлены по всей длине конвейера.

Герконовые датчики

Геркон – герметизированный контакт. Если человек попытается открыть ограждение работающего конвейера, герконы отреагируют на изменение магнитного поля и подадут сигнал, который остановит ленту.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Ключевые проекты 2024 года

Рейтинговая оценка в области ОТиПБ

В «Распадской» внедрена уникальная для российской угольной промышленности рейтинговая оценка показателей ОТиПБ. Она позволяет проводить ежемесячную глубокую аналитику с накопительным итогом за год и более и готовить для предприятий дашборды, куда автоматически выводятся показатели безопасности и травматизма. Руководство предприятий может отслеживать изменения рейтинга и показатели, по которым возникают отклонения, просматривать комментарии и принимать соответствующие меры. Показатели обновляются ежедневно, а предписания контролирующих специалистов автоматически поступают в систему. Фактически обеспечен онлайн-мониторинг показателей ОТиПБ.

В 2024 году Компания реализовала третью очередь развития системы: данные автоматически поступают из других ИТ-решений Компании. Кроме того, система рейтингования теперь покрывает транспортные предприятия. Готовится запуск четвертой очереди для дальнейшего расширения ИТ-систем, с которых в рейтинг попадают данные.



Транспортная безопасность

Компания сотрудничает с подрядными организациями, которые перевозят работников из разных городов на предприятия. В 2024 году на **67 единицах техники** установлены автоинформаторы, которые отслеживают выявленные риски и оповещают о них водителей, например, предупреждают о необходимости сбросить скорость.

Кроме того, на самосвалы, перевозящие уголь с добычных активов на обогатительные фабрики, установлены инклинометры, предотвращающие переворот самосвала при разгрузке на неровных площадках.

Для водителей подрядных организаций организован курс по защитному вождению. В 2024 году обучение на курсе прошли **53 водителя**.

В 2025 году Компания продолжит оснащение пассажирского транспорта автоинформаторами и внедрит системы кругового обзора на карьерных самосвалах для устранения слепых зон. Также будет усилен контроль за соблюдением производственной дисциплины водителями с использованием ранее внедренных цифровых инструментов, включая мониторинг и применение мер дисциплинарного и материального воздействия.

Прогнозирование динамических явлений

В 2024 году Компания продолжила интеграцию комплексного проекта по контролю прогнозирования динамических явлений (ДЯ). Горные мастера прогнозов фиксируют все свои действия в подземных смартфонах, при этом оценивается качество их работы: какое время затрачено на прогноз, находился ли работник в нужном забое. Также к каждой путевке подтягивается видеофайл с видеорегистратора со светильника горного мастера, выполнявшего прогноз ДЯ. Все данные собираются в единый программный комплекс, автоматически поступают в центральную диспетчерскую и отражаются на дашбордах проходческих забоев и в системе цифровых нарядов.

Обучение в области ОТиПБ

GRI 403-5

Все работники Компании проходят обязательное обучение в области ОТиПБ. В «Распадской» действует **35 обучающих программ** в области охраны труда, рассказывающих об особенностях и рисках на конкретных рабочих местах.

В 2024 году были запущены **23 новые обучающие программы**:

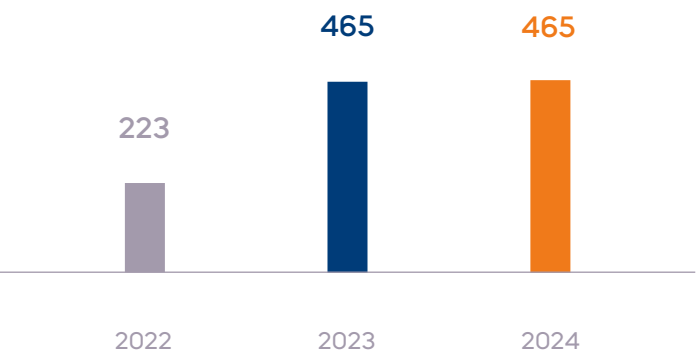
- Безопасные методы и приемы выполнения работ повышенной опасности – 14 программ;
- Требования охраны труда для работников рабочих профессий – программы по семи видам рабочих профессий;
- Обучение по общим вопросам охраны труда и функционированию системы управления охраной труда;
- Оказание первой помощи пострадавшим.

Программы реализуются в соответствии с постановлением № 2464¹, где предусмотрена доля практического обучения от 25% до 50% от общего объема программы. Для отработки умений и навыков используются кейсы, составленные на основе производственных ситуаций, тренажеры для отработки сердечно-легочной реанимации и освобождения дыхательных путей, VR-тренажер для поиска рисков, образцы СИЗ, перевязочные материалы.

Среднее время, отводимое на обучение по охране труда, уменьшилось с 36 ч в 2023 году до 31 ч в 2024 году. Уменьшение связано с периодичностью обучения.

Количество часов обучения работников в области ОТиПБ

тыс. ч



¹ Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (ред. от 12.06.2024) «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».



В 2024 году продолжительность обучения работников в области ОТиПБ составила в среднем

3,3 ДНЯ на человека

GRI 403-9, МЭР 2.10, 2.11, 2.13, 2.14

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

«Распадская» активно внедряет меры по профилактике производственного травматизма. Помимо выявления и предотвращения рисков в рамках программы «Охота на риски», применяется система анализа и мониторинга безопасности выполнения работ в процессе управления рисками.

Процесс начинается с анализа безопасности выполнения работ (АБВР), который проводится перед началом работы для выявления возможных рисков. Далее, согласно утвержденному графику, рабочие группы на производственных участках выполняют мониторинг безопасности выполнения работ (МБВР), оценивая соответствие выполняемых операций карте пошагового выполнения операций (КПВО). Если в ходе наблюдений выявляются несоответствия или потенциальные риски, в КПВО вносятся корректировки, направленные на повышение безопасности и предотвращение травматизма.

Статистические данные о происшествиях используются для прямой оценки рисков в сфере профессионального здоровья и безопасности, а результаты аудитов и экспертных заключений позволяют формировать оценку катастрофических рисков.

В 2024 году на предприятиях «Распадской» зафиксирован один несчастный случай со смертельным исходом. 19 апреля 2024 года на шахте «Усковская» был обнаружен без признаков жизни электрослесарь подземный, 1966 года рождения. В ходе расследования установлено, что причиной происшествия стало соприкосновение инструмента с токоведущими элементами. При этом у работника в наличии имелись все необходимые средства индивидуальной защиты (СИЗ) для работы в электроустановках, включая указатель высокого напряжения, диэлектрические перчатки и замок LOTO.

По результатам расследования несчастного случая разработан комплекс корректирующих мероприятий:

- восстановлена однолинейная схема питания 27 комплектных распределительных устройств (КРУВ);
- разработан и внедрен стандарт по подключению КРУВ;
- внедрена ИТ-блокировка, исключающая выдачу второго светильника без видеорегистратора;
- пересмотрены инструменты отказа от выполнения небезопасных работ;
- разработана и внедрена видеоаналитика для контроля соблюдения нарядно-допускной системы в электроустановках¹;
- внедрена ИТ-система контроля ремонтов и ревизии электрооборудования, направленная на повышение полноты и качества технического обслуживания¹.

В 2024 году зафиксировано 96 несчастных случаев на производстве, в том числе 10 случаев с тяжелыми травмами.

Основными причинами несчастных случаев на производстве в 2024 году стали:

- спотыкания, поскользывания, падения;
- падения, рассыпания, смещения грузов;
- обрушения, высыпания породы и угля;
- травмирование ручным инструментом;
- травмирование анкероустановщиком или выпавшей штангой;
- удар, зажатие шлюзовой дверью.

В целях снижения травматизма продолжается автоматизация операционной деятельности, формирование у персонала культуры безопасного поведения, проведение тренингов по безопасности. В том числе работники обучаются навыкам оказания первой медицинской помощи.

Показатели травматизма²

Показатель	2022	2023	2024
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR)	0,12	0,03	0,03
Общий коэффициент травматизма (TRIFR)	2,88	2,73	2,72
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	2,76	2,70	2,69
Коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности (LTISR)	319,82	271,87	276,40

Коэффициент LTIFR благодаря проведенным мероприятиям по профилактике травматизма снизился до 2,69.

Количество случаев производственного травматизма среди работников «Распадской»

Показатель	2022	2023	2024
Количество несчастных случаев на производстве, в том числе:	96	94	96
со смертельным исходом	4	1	1
с тяжелыми травмами	8	11	10
с легкими травмами	84	82	85



² В расчете на 1 млн человеко-часов.

¹ В процессе реализации (срок исполнения – 30.12.2025).

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Охрана здоровья и профилактика заболеваний

GRI 403-3, 403-7, 403-10, МЭР 2.8

Работники угольной отрасли подвержены риску профессиональных заболеваний из-за воздействия пыли, вибрации, высокой нагрузки и работы в условиях повышенной влажности и загазованности. Компания минимизирует эти риски путем модернизации вентиляционных и пылеулавливающих систем, использования СИЗ, регулярных медосмотров и программ реабилитации для работников.

Ежегодно на каждом предприятии проводится специальная оценка условий труда (СОУТ) под контролем дирекции по охране труда, промышленной безопасности и экологии. По итогам СОУТ разрабатываются мероприятия по улучшению условий труда, а также вводятся рациональные режимы труда и отдыха.

«Распадская» уделяет особое внимание защите здоровья работников, минимизируя воздействие неблагоприятных факторов. Компания обеспечивает персонал современными СИЗ и регулярно расширяет их перечень с учетом появления более эффективных решений.

Применение СИЗ постоянно совершенствуется. В Компании разработан стандарт «Экипировка работника Распадской угольной компании», закрепляющий требования к снабжению и применению СИЗ. Компания выделила группу работников с повышенным риском травмирования кистей и пальцев и закупила для них специальные перчатки с защитой от механических повреждений. Была усовершенствована спецодежда работников. Теперь в ней предусмотрена защита коленей и локтей с помощью специальных вкладок, которые предотвращают травмы коленных и локтевых суставов при ударах и падениях. В 2024 году производилась выдача обновленной спецодежды.

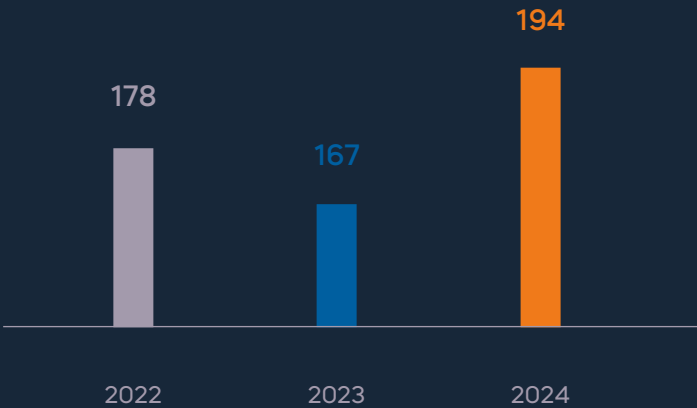
Все работники проходят обучение правильному использованию СИЗ в Центре подготовки кадров, разработано мобильное приложение, с помощью которого работник может узнать, какие СИЗ ему положены.

Для выдачи СИЗ используются вендинговые аппараты. Также на предприятиях устанавливаются инфокиоски, где по табельному номеру можно войти в личный кабинет и посмотреть, когда нужно обратиться на склад за новой партией спецодежды или СИЗ. Узнать это также можно в специальном мобильном приложении. Введена практика блокировки входа в шахту работникам, которые вовремя не получают основные СИЗ – каску, спецодежду, сапоги и нательное белье.

В 2025 году принято решение о формировании группы риска по профессиональным заболеваниям. В рамках периодических медицинских осмотров будет проводиться выявление предрасположенности к профзаболеваниям и будут назначаться профилактические рекомендации. Работники из группы риска пройдут диспансеризацию в центре профпатологии для предотвращения развития заболеваний.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

Статистика заболеваний, возникших под влиянием производственных факторов¹



В связи с увеличением доли вахтового персонала на предприятиях Компании зафиксирован рост профессиональных заболеваний, приобретенных работниками на предыдущих местах работы.

В 2024 году затраты на приобретение СИЗ составили

944 млн руб.

¹ Без учета работников подрядных организаций. Компания не ведет учет случаев профессиональных заболеваний среди работников, не являющихся постоянными работниками.



GRI 403-6, МЭР 2.19

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Неизменным приоритетом для «Распадской» является сохранение здоровья и благополучия работников.

Компания предоставляет частичную компенсацию стоимости программы добровольного медицинского страхования, охватывающей покупку медикаментов, медицинскую помощь и стоматологическое обслуживание.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н¹ проводятся предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры персонала в лицензированных медучреждениях, которые выбираются на тендерах. Предпочтение отдается организациям, имеющим положительный опыт работы с предприятиями угольной промышленности. В том числе один раз в пять лет работники проходят медицинский осмотр в центре профпатологии.

В 2024 году было проведено 4 563 предварительных и 14 378 периодических медицинских осмотров.

На предприятиях «Распадской» действуют инженерно-врачебные комиссии, задача которых – снизить заболеваемость работников и обеспечить качественное медицинское обслуживание.

На каждом предприятии перед началом смены проводится медосмотр с помощью автоматизированных систем, которые измеряют артериальное давление и частоту пульса и выявляют состояние алкогольного опьянения. Если у работника обнаружены проблемы со здоровьем (например, повышенное давление), он не допускается к работе и получает направление к терапевту для дальнейшего обследования.

В административно-бытовых комбинатах предприятий созданы круглосуточные пункты здравоохранения, укомплектованные персоналом, медикаментами для оказания первой медицинской помощи и оборудованием, включая

электрокардиографы и дефибрилляторы. При необходимости персонал пунктов вызывает работникам скорую помощь или бригады экстренного реагирования.

Здравпункты «Распадской» оснащены современными диагностическими приборами, такими как тонометры, электрокардиографы, глюкометры, ингаляторы, кроме того, имеются в наличии физиооборудование, массажеры, которые используются для профилактики и лечения простудных и профессиональных заболеваний.

Большое внимание уделяется предотвращению профессиональных заболеваний. Работники шахт проходят в здравпунктах обязательную послеменную реабилитацию. Для этого задействуются установки суховоздушного обогрева, микро-массажа рук и ножные ванны. На предприятиях также установлены фотарии проходного типа и ингалятории. Компания поддерживает здоровый образ жизни: для работников проводятся спортивные мероприятия, им предоставляются абонементы в бассейны и фитнес-центры, на предприятиях организуются тренажерные залы.

Перед началом корпоративных спортивных мероприятий все участники проходят обязательный медицинский осмотр, проводятся опрос о самочувствии, измерение температуры, давления и пульса, тест на алкометре. Аналогичные медосмотры организованы перед каждой тренировкой участников. Если состязания предполагают интенсивные нагрузки, работники проходят осмотр в медицинских учреждениях, обязательно снимается электрокардиограмма (ЭКГ) с нагрузкой и проводятся химико-токсикологические исследования. В местах соревнований организуется постоянное дежурство реанимобиля и автомобиля скорой помощи.

Кроме того, для удобства персонала Компания проводит на предприятиях выездную вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

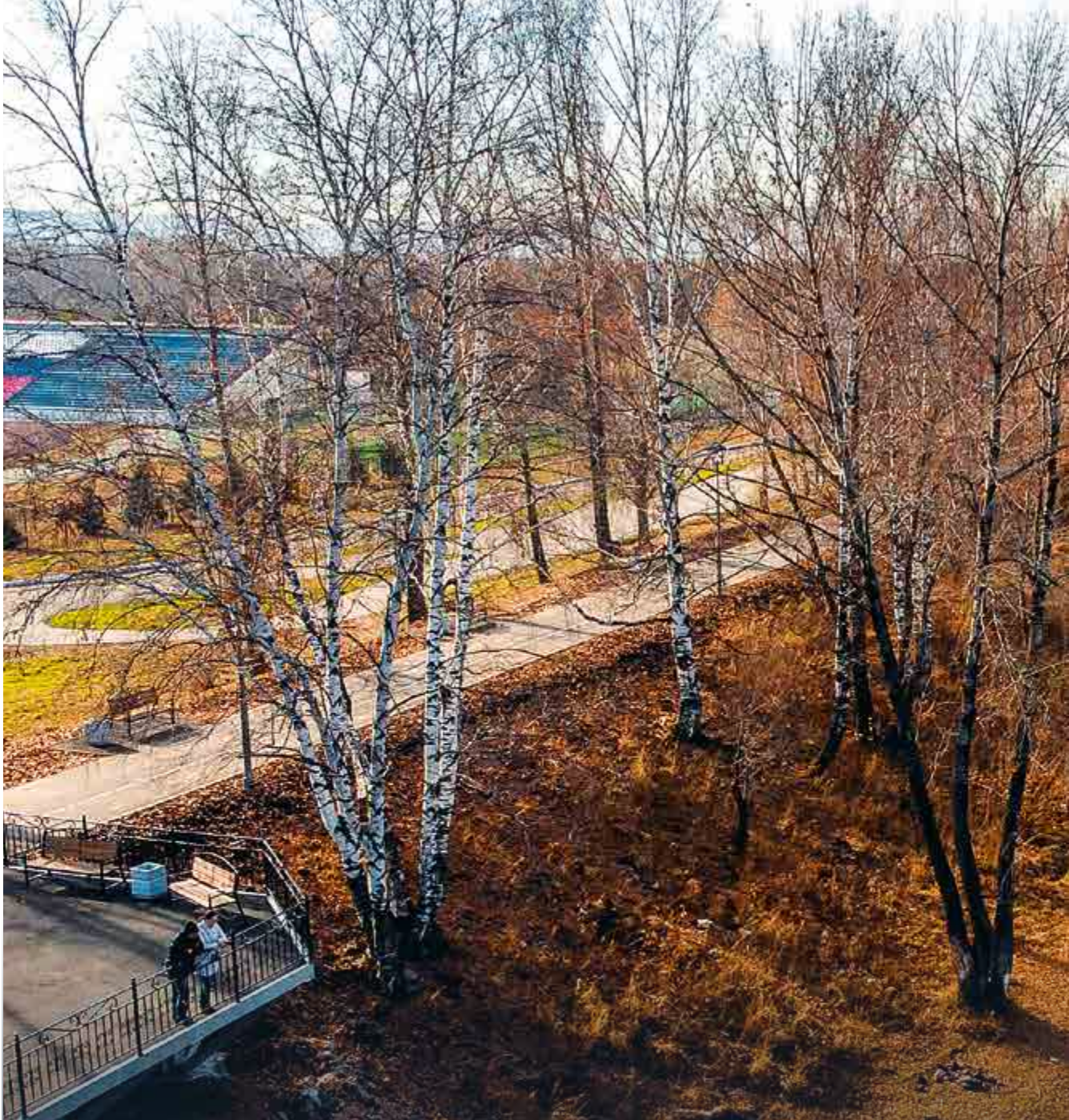
¹ Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 02.10.2024) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».



Спасенная жизнь

Фельдшер шахты «Ерунаковская-VIII» Татьяна Голубова во время предсменного медосмотра выявила у одного из проходчиков отклонение от нормальных значений частоты пульса (144 удара в минуту). Во время беседы работник рассказал о других симптомах. Фельдшер настояла на электрокардиограмме (ЭКГ), результаты которой оказались неудовлетворительными. Она не допустила проходчика на смену, и это спасло ему жизнь. Во время обследования в стационаре у него выявили предынфарктное состояние.

За бдительность, неравнодушие и профессионализм Директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии «Распадской» Алексей Червяков вручил Татьяне Голубовой медаль за вклад в охрану труда.



В Компании действует программа санаторно-курортного лечения работников. В 2024 году она охватывала 1 540 человек, на эти цели было направлено

132,5
млн руб.

Готовность к чрезвычайным ситуациям

GRI 3-3

Управление в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (ГООЧС) «Распадской» находится в зоне ответственности объектного звена функциональной подсистемы Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (ОЗ РСЧС).

ОЗ РСЧС действует на каждом предприятии «Распадской». В его состав входят:

- Комиссия по предупреждению и ликвидации ЧС и обеспечению пожарной безопасности;
- ведущий специалист по ГОиЧС;
- дежурная диспетчерская служба;
- внештатные аварийно-спасательные формирования.

Возникающие нештатные ситуации расследует дирекция по охране труда, промышленной безопасности и экологии, задействуя вовлеченные подразделения.

В 2024 году чрезвычайных ситуаций на территориях Компании не зарегистрировано.

Для снижения возможного ущерба и уменьшения масштабов ЧС Компания регулярно проводит оценки безопасности и предлагает превентивные меры. Сформированы резервы финансовых

и материальных ресурсов для ликвидации последствий ЧС, разработаны планы мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий на опасных производственных объектах, планы пожаротушения и медицинской эвакуации. Все работники проходят специализированные тренинги. Для оперативного информирования об авариях на опасных производственных объектах предусмотрены локальные системы оповещения.

Планы ликвидации аварии (ПЛА) пересматриваются два раза в год для шахт и один раз в год для разрезов и обогатительных фабрик (ОФ). Учебные тревоги на шахтах проводятся дважды в год, на разрезах и обогатительных фабриках – раз в год. Любой работник может ознакомиться с ПЛА в электронном виде, получив доступ к ним через QR-код.

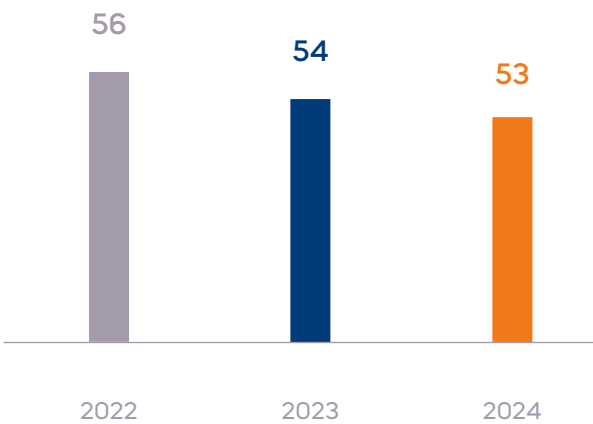
В 2024 году в Компании и дочерних обществ зарегистрированы одна авария и 15 инцидентов.



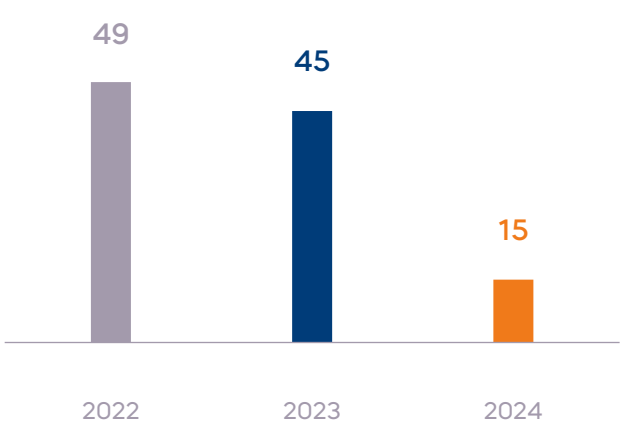
Согласно статье 1 Федерального закона от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»:

- **авария** – разрушение сооружений и (или) технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ;
- **инцидент** – это отказ или повреждение технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, отклонение от установленного режима технологического процесса.

Число опасных производственных объектов ед.



Статистика инцидентов на производстве ед.



В статистике учтены аварии и инциденты, расследованные в соответствии с приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 08.12.2020 № 503 «Об утверждении Порядка проведения технического расследования причин аварий, инцидентов и случаев утраты взрывчатых материалов промышленного назначения», о которых Компанией была передана информация в территориальный орган исполнительной власти в области промышленной безопасности, осуществляющий надзор за конкретным объектом.

Обстоятельства аварии: на шахте «Алардинская» произошла авария – «пожар в отработанном пространстве выемочного участка 3-42». 9 декабря 2024 года в 01:36 на шахте «Алардинская» произошло сейсмособытие, вызвавшее посадку кровли и возгорание метановоздушной смеси в выемочном участке 3-42. В 01:50 горный диспетчер объявил аварию по категории «пожар» и вызвал военизированные горноспасательные части (ВГСЧ). На момент происшествия в шахте находились 120 работников, все были эвакуированы на поверхность к 03:57, пострадавших не было.

По итогам аварии на шахте «Алардинская» запланированы следующие мероприятия:

Предотвращение обрушений и снижение горного давления

- Внедрение принудительной посадки пород при труднообрушающихся типах кровли для минимизации воздействия воздушной волны
- Выполнение разупрочнения пород кровли для предотвращения их зависания на больших площадях
- Ведение комплекса работ по снижению горного давления под научным сопровождением

Статус исполнения

- Производится под научным сопровождением специализированной организации ВНИМИ

Совершенствование проветривания

- Расчет параметров вентиляции по газоносности пласта
- Повышение влажности воздуха для предотвращения возгораний
- Замеры влажности в контрольных точках участка

Статус исполнения

- Выполняется в рамках проектной документации в части проветривания выемочных участков
- Выполняются мероприятия, предусмотренные рекомендациями ВостНИИ от 17 февраля 2025 года № 30282-НЦ, и производится контроль

Затраты на страхование опасных производственных объектов в 2024 году составили

965 млн руб.

В эту сумму входит:

- страхование ответственности;
- страхование от несчастного случая.

Оптимизация дегазации

- Корректировка схемы размещения дегазационных скважин
- Увеличение количества вертикальных скважин для снижения концентрации метана

Статус исполнения

- Выполняется в рамках проектной документации по дегазации

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность**
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

4

Социальная ответственность

Развитие человеческого капитала	60
Вклад в развитие регионов присутствия	78
Устойчивая цепочка поставок	84

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность
8. Приложения

Развитие человеческого капитала

GRI 3-3

«Распадская» уделяет приоритетное внимание благополучию сотрудников, их мотивации, развитию комфортных условий труда. Компания ценит вклад персонала в достижение стратегических целей и обеспечивает безопасную рабочую среду, конкурентное вознаграждение и возможности для профессионального роста.

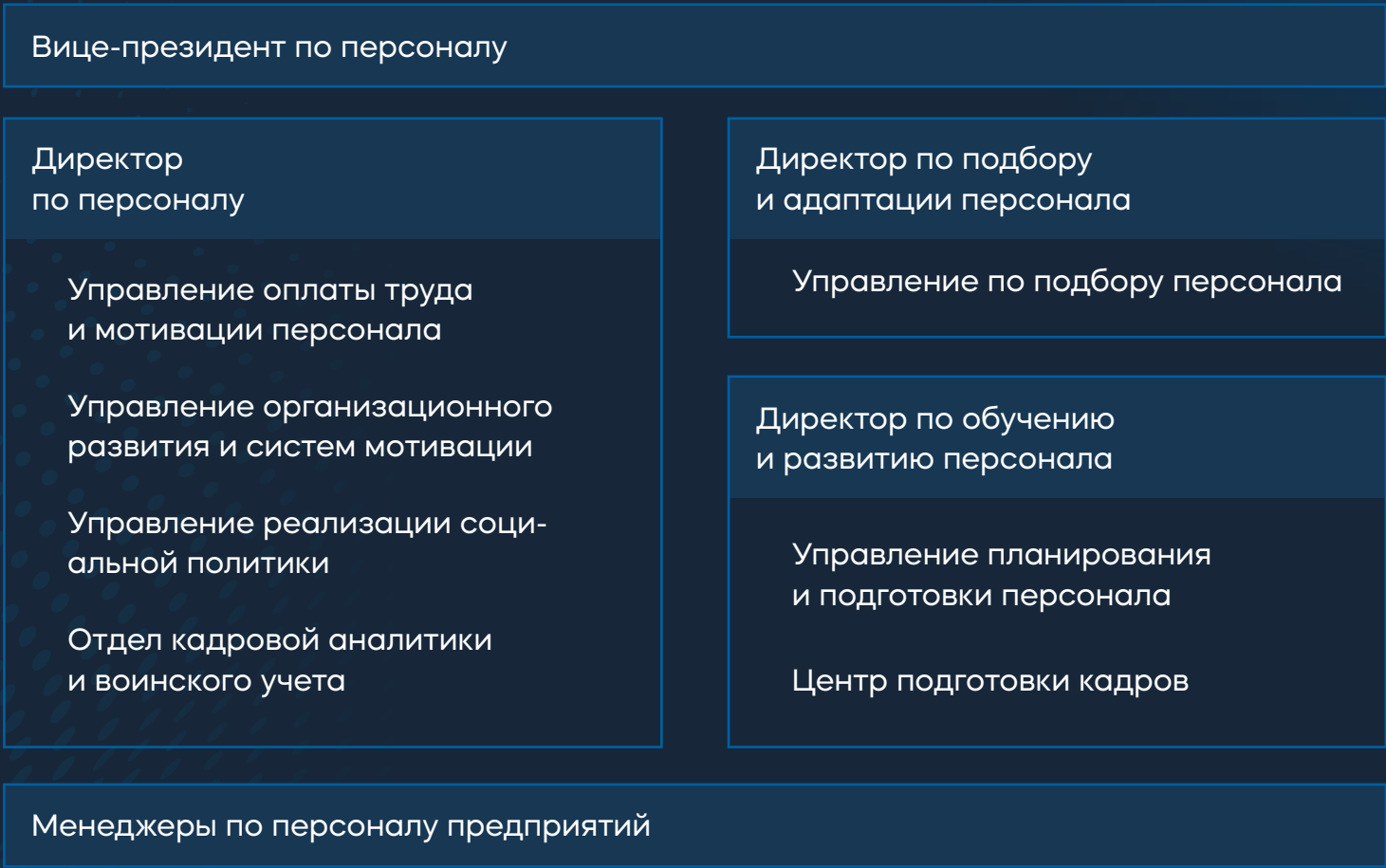
Подход к управлению персоналом



Система управления персоналом «Распадской» строится на основе законодательства Российской Федерации и внутренних нормативных актов.

Вопросы управления персоналом в Компании курирует Вице-президент по персоналу. Его ключевые задачи включают внедрение передовых управленческих практик, развитие кадрового потенциала, цифровизацию процессов и формирование эффективной системы управления персоналом в соответствии с целями Компании.

Управление персоналом



HR-стратегия

В «Распадской» действует **HR-стратегия**, направленная на формирование профессиональной и мотивированной команды, разделяющей ценности Компании и принципы культуры безопасности. Стратегия учитывает особенности угольной отрасли и специфику рынка труда.

В 2024 году ключевым приоритетом стало **обеспечение кадровой укомплектованности**. Для этого реализован комплекс мероприятий по привлечению и удержанию персонала.

Несмотря на выполнение планов по найму, сокращение срока трудоустройства и прогресс в росте численности работников на основных добывающих активах, цель

по проценту укомплектованности не была достигнута ввиду роста текучести как в «Распадской», так и у всех конкурентов в угольной отрасли в связи с общим дефицитом персонала.

Для выполнения планов по найму персонала и увеличению его численности на основных добывающих активах «Распадская» приоритетно фокусировалась на привлечении местного персонала в регионах присутствия основных предприятий Компании. При недостатке отклика кандидатов на дефицитные профессии в регионе Компания обращалась к кандидатам, готовым работать по вахтовому методу. Таким образом, Компания увеличила долю вахтового персонала. Численность сотрудников,

работающих вахтовым методом, выросла на **32,6% – с 1016 человек в 2023 году до 1347 человек в 2024 году**. Для повышения привлекательности вахтовой работы Компания продолжает совершенствовать условия размещения и социальный пакет.

В рамках оптимизации найма удалось сократить сроки подбора персонала на дефицитные профессии **с 75 до 56 дней** за счет активного поиска кандидатов и ускорения процесса отбора работников. Также расширен перечень профессий, для которых предусмотрено обучение с нуля с последующим трудоустройством.

В 2024 году «Распадская» провела ежегодную **индексацию заработной платы**.

Планы на ближайшую перспективу

В 2025 году приоритетами Компании остаются обеспечение кадровой укомплектованности и повышение эффективности персонала. В этой связи запланировано внедрение программ мотивации, ориентированных на рост производительности труда.



Культура

Формирование корпоративной культуры на основе приверженности ценностям Компании

Стратегические цели:

- Следование ценностям и стандартам поведения
- Усиление бренда работодателя
- Обеспечение эффективных внутренних коммуникаций

Метрики:

- Индивидуальный рейтинг работника по ОТИПБ



Мотивация

Создание мотивирующей среды для роста эффективности в командах и выполнения требований безопасности

Стратегические цели:

- Повышение вовлеченности
- Повышение производительности

Метрики:

- Индекс вовлеченности работников, %
- Производительность труда, т/ссч¹



Команда

Приоритет-2024: обеспечение кадровой защищенности бизнеса через укомплектованность персоналом с требуемым уровнем экспертизы

Стратегические цели:

- Обеспеченность персоналом необходимой квалификации
- Стабилизация команды и формирование пула преемников

Метрики:

- Укомплектованность, %
- Текучесть, %
- Подготовленность кадрового резерва, рейтинг

¹ Среднесписочная численность персонала.

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность
8. Приложения

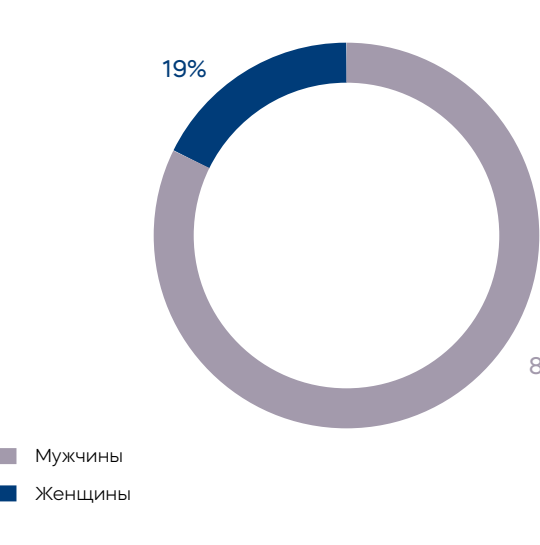
Структура персонала¹

GRI 2-7, 2-8, 401-1, 405-1

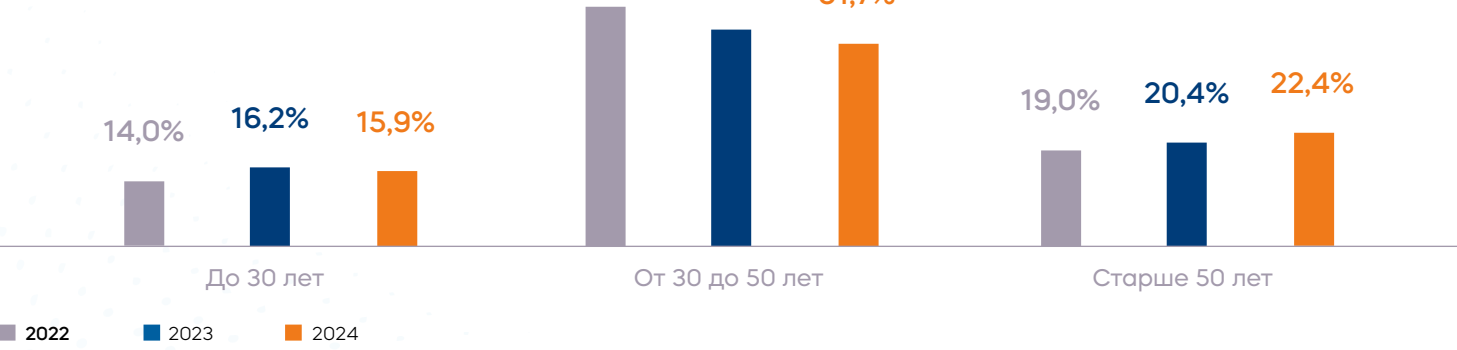
Структура персонала в разбивке по категориям в 2024 году



Структура персонала в разбивке по полу в 2024 году

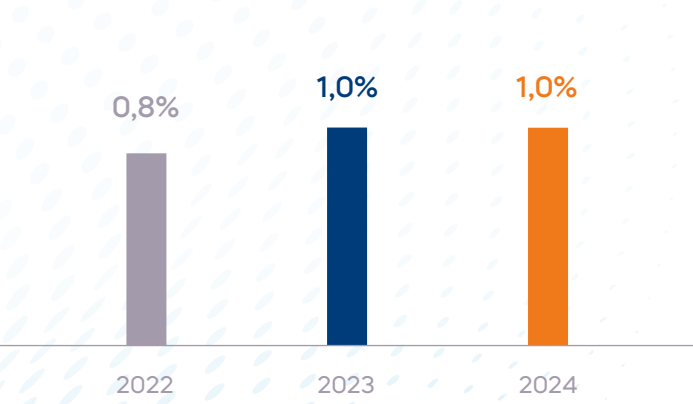


Структура персонала в разбивке по возрасту



МЭР 2.16

Доля работников, работающих по срочному трудовому договору



GRI 2-8

В 2024 году по договорам гражданско-правового характера к работе был привлечен **31 специалист**. Эти специалисты не являются штатными сотрудниками Компании и преимущественно выполняют функции преподавателей для курсового обучения работников в Центре подготовки кадров. На таких работников не распространяется социальный пакет Компании.

Более 99% работников трудоустроены по бессрочным трудовым договорам.

99,9% работников работают на условиях полной занятости.

Около **18 тыс. работников** – из Кемеровской области и Республики Тыва.

¹ Здесь и далее за основу для расчетов взята среднесписочная численность персонала.

Найм, текучесть и удержание персонала

МЭР 2.17

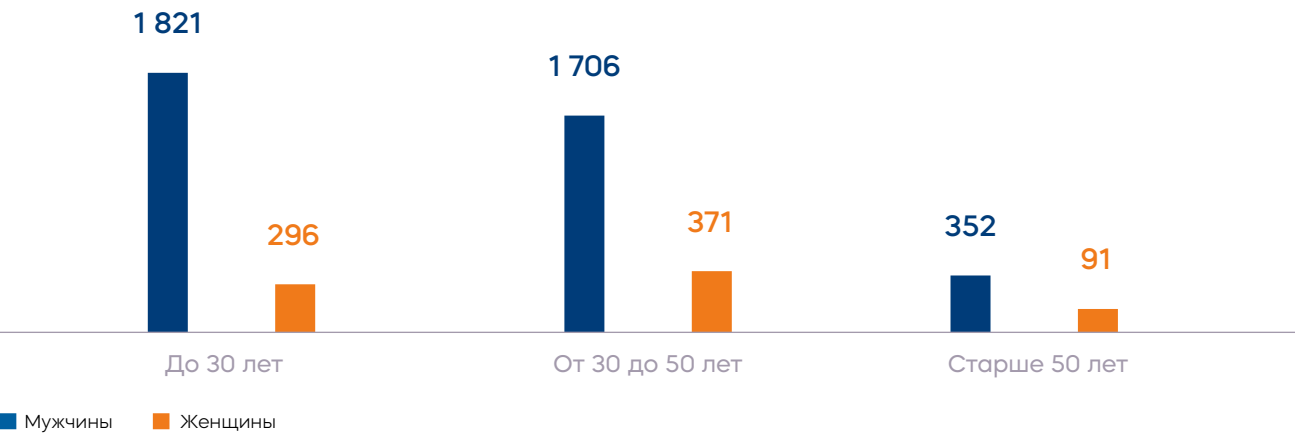
Текучесть кадров в угольной отрасли обусловлена объективными факторами, включая высокую конкуренцию на рынке труда и дефицит квалифицированных специалистов. Наибольшая доля увольнений приходится на сотрудников с опытом работы в Компании менее года – они составляют 40% от общего числа уволенных.

Одной из ключевых задач HR-подразделения является повышение закрепляемости персонала и снижение текучести в первые 1–2 года работы. Для этого реализуются меры по улучшению социально-бытовых условий и поддержке молодых специалистов.

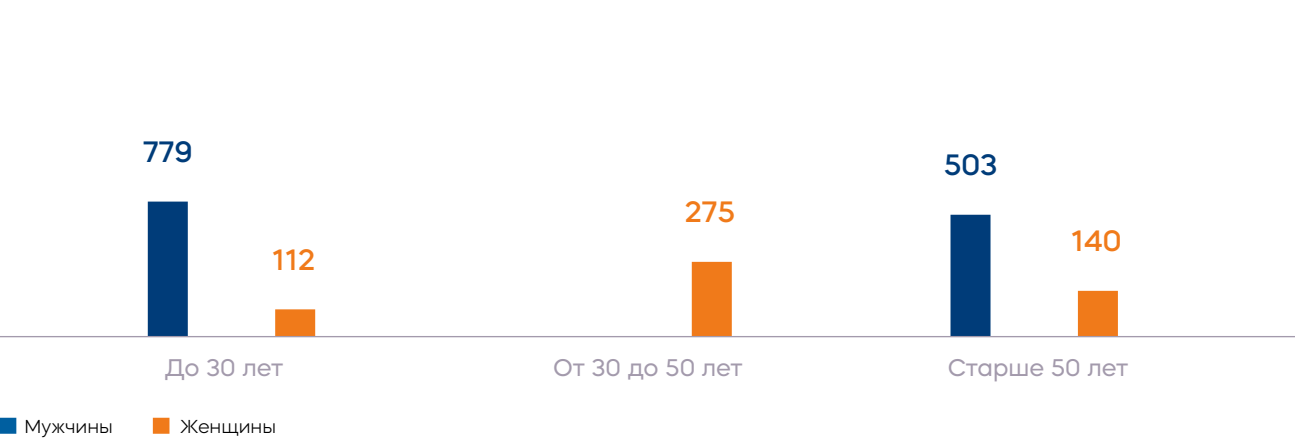
HR-служба Компании регулярно мониторит уровень текучести и проводит целевые мероприятия, адаптированные под специфику предприятий. Для более глубокого понимания причин увольнений специалисты HR-отдела проводят интервью с уходящими сотрудниками. Анализ полученных данных помогает совершенствовать кадровые процессы и повышать эффективность управления человеческим капиталом.

По итогам 2024 года текучесть персонала в «Распадской» составила 18,4%, что соответствует среднему уровню по отрасли. В 2025 году Компания планирует удерживать текучесть кадров на стабильном уровне, соответствующем средним показателям отраслевых конкурентов, не допуская его ухудшения.

Структура нанятых в 2024 году работников в разбивке по полу и возрасту человек



Структура уволенных в 2024 году работников в разбивке по полу и возрасту человек



В 2024 году на работу было принято

4 637

работников,

из них **1 324** — на практику



Подробные данные о найме и текучести приведены в приложении «Количественные данные» на стр. 172.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Подбор и адаптация

В 2024 году приоритетными задачами в подборе персонала были увеличение численности на основных добывающих активах Компании и сокращение сроков подбора персонала.

Для выполнения плана по найму была централизована функция подбора персонала с подчинением директору по подбору и адаптации персонала. Работники дирекции были распределены по направлениям поиска с акцентом на ключевые направления деятельности Компании. Основными векторами при этом стали:

- активный поиск кандидатов;
- централизованная рекламная кампания через эффективные источники привлечения кандидатов;
- расширение географии привлечения.

Это дало возможность управлять потоком кандидатов в зависимости от фокуса потребностей предприятия или усиления оттока работников.

Для ускорения найма, помимо внутреннего рекрутинга, были задействованы кадровые агентства по привлечению персонала, от которых в дальнейшем отказались ввиду низкого темпа притока кандидатов.

В целях сокращения сроков подбора персонала были улучшены внутренние процессы рекрутмента, а также сокращены сроки нахождения кандидатов на этапах подбора персонала.

Подбор персонала остается в центре внимания «Распадской» и в 2025 году. Адаптация новых сотрудников – важный элемент кадровой политики Компании. Для быстрого вхождения в профессию действует система наставничества. Рабочие-инструкторы курируют стажеров и практикантов, а для работников с опытом менее года предусмотрены программы производственного наставничества. Инженерно-технические работники и работники, включенные в кадровый резерв, проходят управленческое наставничество.

В 2024 году в Компании работали **196 профессиональных наставников, 3 603 рабочих инструктора и 379 наставников по стандартным управленческим практикам**. Сообщество наставников регулярно повышает квалификацию. В начале 2024 года совместно с ЕВРАЗ был проведен кейс-чемпионат, позволивший участникам обменяться опытом и отработать реальные производственные задачи.

Для выпускников вузов, колледжей разработана модульная программа «Школа молодого специалиста». Она включает три направления: адаптацию, развитие и продвижение. В рамках программы участники проходят курсы деловой коммуникации, стресс-менеджмента и карьерного планирования, стажировются на предприятиях и защищают собственные проекты перед руководством.

Дополнительно для новых работников проводятся welcome-тренинги, позволяющие познакомиться с Компанией, ее ценностями и бизнес-процессами. Рабочие проходят welcome-часы в рамках обучения по охране труда и профессиональной подготовке в Центре подготовки кадров.

В 2024 году участниками «Школы молодого специалиста» стали **21 человек**, а welcome-тренинги и welcome-часы посетило **2910 человек**.



Кадровый резерв

В Компании сформирован кадровый резерв, позволяющий удовлетворять потребность в квалифицированных кадрах.

На ежегодных заседаниях кадровых комитетов на предприятиях обсуждается эффективность работы на основе выполнения ежемесячных и ежегодных ключевых показателей эффективности (КПЭ) и оценок, полученных работниками в рамках исполнения обязанностей и повышения в должности. По итогам оценки каждому работнику предоставляется обратная связь, а с руководителями различных уровней обсуждаются КПЭ на следующий год. Исходя из текущего состояния кадрового резерва составляются необходимые обучающие программы, отслеживается карьерный путь резервистов.

В 2024 году в кадровом резерве состояло **1096 человек, или 6% от общей численности**.

Кадровые резервисты «Распадской» проходят целевое обучение в соответствии с индивидуальными планами развития, сформированными кадровыми комитетами. В 2024 году для них были организованы тренинги по принятию управленческих решений, деловой коммуникации, тайм-менеджменту и управлению изменениями. Обучение проводилось внутренними тренерами Компании.

Ключевым инструментом профессионального роста резервистов остается исполнение обязанностей на целевой позиции, в резерв по которой они включены. По итогам этого этапа проводится оценка и предоставляется обратная связь, что способствует укреплению управленческих компетенций и повышению готовности к будущему назначению.

Равные возможности

«Распадская» стремится к обеспечению гендерного равенства на всех уровнях, насколько позволяют требования российского законодательства с учетом специфики угольной отрасли. Так, закон запрещает привлекать женщин к подземным работам или работам с используемой в Компании тяжелой техникой – а именно такими задачами занимается большинство работников на производстве. В остальных случаях в отсутствие законодательных ограничений пол кандидатов не влияет на решения о приеме на работу. Кроме того, «Распадская» стремится к увеличению доли женщин на высших руководящих должностях.

Компания принимает на работу работников с ограниченными возможностями, если этому не противоречат требования к должности, и соблюдает квоту приема – 4% рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда (преимущественно в сфере ИТ и документационного обеспечения). В соответствии с потребностями таких работников организуются комфортные рабочие места, а также адаптируется офисная инфраструктура. В частности, ведется установка пандусов и перил, предусмотрена возможность удаленной работы.

GRI 405-1, МЭР 2.4, 2.5

Количество и доля трудоустроенных лиц с ограниченными возможностями и ветеранов

Показатель	2022	2023	2024
Количество трудоустроенных (человек)			
Людей с ограниченными возможностями	103	110	126
Ветеранов ¹	310	302	330
Пенсионеров	2 458	2 292	2 113
Доля от общего количества сотрудников (%)			
Доля работников с ограниченными возможностями	0,6	0,6	0,7
Доля ветеранов	1,9	1,7	1,9
Доля пенсионеров	14,7	13,3	12,1

¹ Ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Подготовка кадров

«Распадская» активно сотрудничает с техническими вузами и ссузами городов присутствия и иницирует необходимую корректировку образовательных программ, чтобы по итогам обучения получить квалифицированных специалистов, готовых к работе в современных условиях.

В число образовательных учреждений – партнеров Компании – входят:

- Сибирский государственный индустриальный университет;
- Кузбасский государственный технический университет;
- Междуреченский горностроительный техникум;
- Осинниковский горнотехнический колледж;
- Кузнецкий индустриальный техникум;
- Осинниковский политехнический техникум;
- Прокопьевский горнотехнический техникум им. В. П. Романова;
- Новокузнецкий горнотранспортный колледж им. В. Ф. Кузнецова;
- Томь-Усинский энерготранспортный техникум.

В Компании действует и в перспективе будет расширяться программа целевого обучения, в рамках которой студенты, готовые после выпуска работать в «Распадской», получают корпоративную стипендию в размере **20–30 тыс. руб.** Существует также программа пятидесятипроцентного софинансирования профильного высшего образования для работников, которым это необходимо для дальнейшего карьерного продвижения, например, назначения на должности, где профильное образование является обязательным требованием. В 2024 году в данной программе приняли участие **153 работника.**

В 2024 году практику на предприятиях проходило

> 600

студентов,

133 выпускника были трудоустроены по окончании обучения.



Новые образовательные программы

В 2024 году «Распадская» совместно с СибГИУ разработала новые образовательные программы, ориентированные на подготовку узкоспециализированных кадров для угольной отрасли. В рамках направлений «Геоэкология и эффективное управление природными ресурсами» и «Инженерная защита окружающей среды и природоподобные технологии» будет вестись подготовка специалистов в сфере экологического мониторинга, охраны труда и управления промышленными рисками. Программы рассчитаны как на выпускников школ, так и на сотрудников Компании.

Чтобы повысить привлекательность рабочих профессий, Компания организует в вузах, ссузах и школах Кузбасса дни «Распадской», когда специалисты проводят для детей и молодежи лекции, с помощью технологий виртуальной реальности знакомят с работой угольного производства и спецификой труда шахтеров. Проводятся уроки профориентации и панельные дискуссии в школах и техникумах, на предприятиях организуются дни открытых дверей.

«Распадская» поддерживает развитие инженерных и технических компетенций среди молодежи, обеспечивая подготовку будущих специалистов еще на этапе школьного образования. Совместно с СибГИУ Компания реализует проект «Инженерный класс», который открывает перед старшеклассниками возможности для углубленного изучения технических дисциплин и дальнейшего поступления в профильные вузы. В 2023 году участниками программы стали **85 учеников** из семи школ Междуреченска, а в 2024 году к ним присоединились **49 старшеклассников** из трех школ Осинников. В рамках проекта школьники знакомятся с технологиями современного производства, искусственным интеллектом и инженерной графикой, получая прочную основу для построения карьеры в промышленности.

Помимо работы с молодежью, Компания активно развивает программы профессиональной подготовки для взрослых. «Распадская» дает возможность кандидатам без опыта работы в горнодобывающей отрасли пройти обучение за счет Компании. В 2024 году этой возможностью воспользовались **231 человек**, которые освоили профессию горнорабочего подземного в Центре подготовки кадров, а также **89 выпускников** внешних учебных центров. По завершении обучения и после получения необходимых допусков Компания гарантирует трудоустройство. Данная программа остается востребованным инструментом привлечения новых работников, и именно таким способом в «Распадскую» пришло большинство подземных рабочих.

Вовлеченность персонала

Каждые два года «Распадская» проводит исследования вовлеченности. Результаты исследований свидетельствуют о росте данного показателя. Компания планирует также способствовать повышению вовлеченности персонала и в дальнейшем.

Исследования вовлеченности служат одним из инструментов сбора обратной связи. По их итогам разрабатываются планы мероприятий по увеличению вовлеченности, прежде всего за счет улучшения социально-бытовых условий, проведения корпоративных мероприятий и так далее.

В 2024 году в Компании реализовано **192 мероприятия**, направленных на развитие рабочей среды и корпоративной культуры. Из них:

- 90 инициатив было сосредоточено на улучшении условий труда;
- 24 – на повышении эффективности взаимодействия;
- 23 – на укреплении культуры уважения к сотрудникам;
- 13 – на развитии внутренней коммуникации в коллективах.

Одним из способов повышения вовлеченности выступает программа по сбору инициатив персонала «Фабрика идей». Каждый работник «Распадской» может предложить идею улучшений на производстве, которая будет рассмотрена и, если ее целесообразность подтвердится, запущена в работу. Автор идеи при этом получает вознаграждение.

53%

уровень вовлеченности персонала по итогам опроса 2023 года. Следующий опрос будет проведен в 2025 году.

Обратная связь

GRI 2-25

В Компании создано несколько механизмов сбора обратной связи: горячая линия, электронная почта и специальная форма на корпоративном сайте. Ответы заявителям направляются в течение трех дней.

Организованы анонимные горячие линии по вопросам экономической и производственной безопасности, создан адрес электронной почты, куда можно прислать любые материалы (например, фотографии, подтверждающие нарушение требований безопасности), а также задать любые вопросы и получить ответ. Анонимность работника при этом сохраняется.

Топ-менеджеры Компании регулярно встречаются с коллективом, а также принимают работников в приемные часы. «Распадская» поощряет диалог с работниками и гарантирует, что к сообщившим о любых нарушениях не будут применяться санкции. Это принципиальная позиция, о которой информируются все работники, а соблюдение этого правила строго контролируется на уровне Генерального директора.

В 2024 году проведено два Дня информирования с Генеральным директором и два – с Президентом Компании. В рамках мероприятий на вопросы работников Компании были даны развернутые ответы.



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Система оплаты труда

GRI 405-2

«Распадская» гарантирует своим работникам конкурентоспособную заработную плату, которая устанавливается в соответствии с требованиями законодательства России.

Уровень вознаграждения определяется опытом и квалификацией работника, занимаемой должностью и достижением КПЭ. За работу на равных позициях выплачивается равное вознаграждение независимо от пола работника.

В 2024 году соотношение средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин составляло **58%**. Наблюдаемый в усредненных значениях гендерный разрыв в оплате

труда женщин и мужчин объясняется спецификой отрасли. По закону Компания не имеет права нанимать женщин на должности, предполагающие труд в опасных и вредных условиях, что автоматически ограничивает количество женщин в определенной категории высокооплачиваемых работников.

Заработная плата в Компании выше средней по угольным компаниям региона **на 4,8%**.

Подробные данные о средней заработной плате приведены в приложении «Количественные данные» на стр. 178.

МЭР 2.2

Отношение средней заработной платы в Компании к среднему уровню заработной платы в регионе

Показатель	2022	2023	2024
Отношение средней заработной платы в Компании к среднему уровню заработной платы в регионе ¹	154%	150%	147%

GRI 405-2, 202-1 (12.19.2)

Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в регионе в 2024 году

Показатель			
Соотношение базовой ставки заработной платы к минимальному размеру оплаты труда ²	Руководители	Мужчины	256%
		Женщины	256%
	Рабочие	Мужчины	154%
		Женщины	154%

¹ При расчете данных о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников в регионе Компания руководствовалась данными Росстата.
² Для расчета взят минимальный размер оплаты труда, установленный Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Правительством Кемеровской области и работодателями Кемеровской области: 29 890 руб.

Нематериальная мотивация

«Распадская» поддерживает постоянное взаимодействие с работниками и информирует их обо всех значимых событиях и изменениях в жизни Компании. Для этого выпускаются корпоративная газета и тематические видеосюжеты, важная информация публикуется на корпоративных сервисах и в приложениях. Работник может инициировать диалог, позвонив на горячую линию, направив письмо на электронную почту или обратившись напрямую к руководству.

Активно ведется корпоративный канал в Telegram – там Компания публикует новости и интересные факты, рассказывает о шахтерских профессиях, инновационных разработках и так далее.



«Распадская» активно развивает корпоративную культуру, организуя мероприятия, направленные на сплочение коллектива и поощрение работников. Регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства, торжественные церемонии, посвященные юбилеям предприятий, Дню шахтера и итогам года. Для работников и их семей организуются театральные представления к 8 Марта и Дню матери, детские новогодние утренники, мероприятия ко Дню защиты детей и Дню знаний. Также ежегодно проходят зимняя и летняя корпоративная спартакиады.

Компания уделяет особое внимание системе награждения сотрудников. Работники отмечаются государственными, ведомственными, областными и муниципальными наградами, а также внутренними корпоративными знаками отличия. В 2024 году награды различного уровня получили около 2000 работников.

МЭР 2.20

Развивается программа корпоративного волонтерства. В 2024 году более **1 000 работников** приняли участие в социальных инициативах, включая проекты «Добрые письма ко Дню Победы», «Елка добра», «Посади лес с «Распадской» и «Коробка храбрости». Компания поддерживает добровольческую деятельность работников, содействуя укреплению социальной ответственности и развитию корпоративного единства.



Обучение и развитие работников

GRI 3-3, 404-2

В 2024 году в «Распадской» разработана концепция обучения и развития персонала. Основные направления включают формирование и подготовку кадрового резерва, разноуровневое развитие управленческого состава и практико-ориентированное обучение рабочих. Инициативы нацелены на повышение квалификации работников, укрепление управленческих компетенций и обеспечение производственных подразделений высококвалифицированными специалистами.

Профессиональное обучение

GRI 404-2

В Компании действует Центр подготовки кадров, который обеспечивает обучение работников Компании по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, программам в области охраны труда и промышленной безопасности.

В 2024 году учебная инфраструктура Центра подготовки кадров «Распадской» была модернизирована за счет нового лабораторного оборудования и инструментов для практической подготовки специалистов.



Ключевые обновления включают:

- создание VR-тренажера по оборке заколов, необходимого для подготовки работников всех подземных специальностей;
- приобретение второго дополнительного комплекта учебно-лабораторных стендов «Гидроавтоматика» и «Пневмоавтоматика» для обучения по ключевым подземным профессиям (проходчики, электрослесари, ГРОЗ, МГВМ, МПУ, ГРП);
- установку цифрового электрооборудования для управления энергообеспечением подземного комплекса шахты (пускатель «Панцирь», блоки БИН, БИС) в рамках курса «Электрослесарь подземный»;
- разработку и внедрение тренажера «Горный диспетчер – модуль «Пожар», который повысил качество подготовки персонала к действиям в чрезвычайных ситуациях.

Кроме того, Компания продолжает софинансирование обучения работников в профильных учреждениях среднего профессионального и высшего образования. В настоящее время в программе участвуют **179 работников**, а в 2024 году **15 сотрудников** успешно завершили обучение, получив дипломы о среднем и высшем профессиональном образовании.

Профессиональное обучение в 2024 году прошли

2 849 работников,
895 из них обучались в Центре подготовки кадров.

GRI 404-1

Количество часов обучения и объем обучения в разбивке по категориям

Показатель		2022	2023	2024
Среднее количество часов обучения на работника в разбивке по должностям	Управленческое звено	27	40	37
	Руководители среднего звена	51	42	37
	Рабочие	22	36	34
	Всего	29	37	35
Объем обучения работников (человеко-дней)	Управленческое звено	220	272	282
	Руководители среднего звена	30 032	22 478	20 576
	Рабочие	39 902	59 518	56 797
	Всего	70 154	82 268	77 655

МЭР 2.12

Расходы организации на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника
тыс. руб.

Показатель	2022	2023	2024
Расходы на обучение работников	135 725	155 302	155 989
Расходы на обучение работников, в среднем на одного работника	8,1	9,0	8,9

Прохождение обучения предоставляет работникам дополнительные возможности карьерного роста. Любой работник, заинтересованный в развитии, может проявить инициативу и оставить заявку на прохождение интересующих его курсов. Дальнейший отбор обучающихся ведется исходя из производственной целесообразности, при этом часть курсов доступна всем работникам без исключения.

В 2024 году были реализованы

23 742
человеко-программы,
в рамках обязательного обучения (в сумме по всем программам).



На обучение работников и образовательные проекты с привлечением внешних провайдеров в 2024 году было затрачено

110,4
млн руб.

Развитие персонала

В 2024 году развивающее обучение в «Распадской» было направлено на реализацию HR-стратегии и укрепление корпоративной культуры.

Для формирования приверженности ценностям Компании были проведены каскадные сессии для **532 руководителей среднего звена**. В декабре 2024 года **100 линейных руководителей** предприятий приняли участие в корпоративном форуме амбассадоров ценностей. Раздел по культуре безопасности интегрирован во все программы корпоративного и обязательного обучения, а **5 536 рабочих** прошли обучение по поведенческим нормам.

Для развития управленческих компетенций проведены специализированные программы:



Школа линейных руководителей

Обновленная программа подготовки преемников на должности начальников участков, цехов и производственных подразделений. Обучение прошли **30 сотрудников**, освоивших базовые инструменты управления, планирования, контроля, мотивации, эффективной коммуникации и принятия решений.



Командные сессии

769 сотрудников приняли участие в стратегических сессиях по управлению изменениями, структурированному мышлению, интегрированному планированию, а также в обсуждении стратегических направлений и обмене опытом.

Реализованные инициативы способствуют укреплению управленческой команды, повышению эффективности взаимодействия и развитию корпоративной культуры в Компании.

GRI 404-3

Общее число работников в разбивке по полу и по категориям, которые получают регулярную обратную связь по результатам работы и касательно развития карьеры человек

Показатель	2022	2023	2024
Количество работников в разбивке по должности			
Управленческое звено	53	55	61
РСС	4 113	4 346	4 421
Рабочие	13 119	13 346	13 361
Всего	17 285	17 747	17 843
Количество работников в разбивке по полу			
Женщины	3 320	3 447	3 465
Мужчины	13 965	14 300	14 378

Управленческое звено получает обратную связь от непосредственного руководителя по итогам отчетного периода, а также в процессе обсуждения ключевых показателей эффективности (КПЭ) на предстоящий год.

Оценка результатов деятельности работников руководящего состава (РСС) при исполнении обязанностей вышестоящего руководителя проводится по четырем ключевым критериям:

- соблюдение требований охраны труда, промышленной безопасности и экологии;
- эффективное управление коллективом;
- выполнение производственных показателей;
- совершенствование производственных процессов.

Кроме того, по результатам заседаний кадровых комитетов руководители и кадровый резерв (совместно с непосредственным руководителем) анализируют уровень развития управленческих компетенций и определяют дальнейшие шаги для их совершенствования. Эффективность работы РСС и производственного персонала напрямую влияет на премиальную часть заработной платы.



Социальная политика

GRI 401-2

«Распадская» придерживается принципов социальной ответственности и уделяет большое внимание поддержке работников.



Работникам Компании предоставляются следующие льготы и гарантии:

- дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве;
- доставка служебным транспортом к месту работы и обратно;
- единовременное вознаграждение в размере 15% от среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности;
- дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком;
- санаторно-курортное лечение для работников и их детей;
- компенсация стоимости проезда к месту отдыха и обратно;
- материальная помощь в различных жизненных ситуациях (при потере имущества, рождении ребенка, лечении и так далее);
- новогодние подарки и подарки первоклассникам для детей работников;
- предоставление бесплатного пайкового угля;
- дотация на питание;
- поощрение за долголетний и безупречный труд;
- компенсация расходов на оплату энергетических ресурсов;
- частичная компенсация ипотечных платежей.

Компания также поддерживает ветеранов и семьи погибших работников Компании и участвует в развитии городов присутствия.

GRI 401-2

Работники, трудящиеся на условиях полной занятости, получают расширенный пакет льгот, который не распространяется на работников с временной или неполной занятостью. Все социальные гарантии предоставляются по основному месту работы.

Основные льготы для сотрудников с полной занятостью:

- дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве;
- единовременное вознаграждение: 15% от среднемесячного заработка за каждый год работы в угольной промышленности;
- дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком;
- санаторно-курортное лечение для работников и их детей;
- компенсация проезда к месту отдыха и обратно;
- дотация на питание;
- материальная помощь в сложных жизненных ситуациях (утрата имущества, рождение ребенка, лечение и другое);
- новогодние подарки и подарки первоклассникам для детей работников;
- бесплатное предоставление пайкового угля;
- поощрение за долголетний и безупречный труд;
- компенсация расходов на оплату энергетических ресурсов;
- частичная компенсация ипотечных платежей.

Эти меры направлены на повышение социальной защищенности работников и улучшение их благосостояния.

[Подробные данные об отпусках по уходу за ребенком приведены в приложении «Количественные данные» на стр. 178.](#)

МЭР 2.9

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
тыс. руб.

Показатель	2022	2023	2024
Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных, мероприятий, всего	51 000	99 400	90 000
Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных, мероприятий, в среднем на одного работника	3,059	5,761	5,136

МЭР 2.19

Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника
тыс. руб.

Показатель	2022	2023	2024
Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий, всего	268 910	347 214	370 374
Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий, в среднем на одного работника	16	20	21

МЭР 2.21

Количество работников, получивших поддержку (финансовую и нефинансовую, в том числе постоянное или временное изменение условий труда) в сложной жизненной ситуации¹
человек

Показатель	2022	2023	2024
Количество работников, получивших поддержку	868	820	726

Поддержка работников производств, подлежащих консервации

GRI 12.3.3

В рамках социальной ответственности «Распадская» реализует комплекс мер, направленных на поддержку работников предприятий, производственный процесс на которых подлежит консервации.

Основные направления программы:

Трудоустройство на аналогичные позиции

Всем работникам будут предложены рабочие места на других предприятиях Компании.

Переобучение и переквалификация

Работникам, чьи текущие специальности менее востребованы, будет предоставлено обучение за счет работодателя по перспективным профессиям, необходимым Компании.

Гарантированные выплаты

Работникам, принявшим решение не продолжать работу в Компании, будут произведены все компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

Указанные меры направлены на обеспечение профессиональной и социальной стабильности работников в период изменений.

¹ Ситуации, связанные, например, с ущербом от природных катаклизмов, утратой места жительства, болезнью или смертью члена семьи, увольнением с постоянного места работы, безработицей.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Права человека

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 406-1

«Распадская» осознает свое влияние на вопросы соблюдения прав человека в отношении тех групп стейкхолдеров, которые обеспечивают жизнедеятельность Компании, проживают в регионах присутствия, сотрудничают с Компанией и потребляют ее продукцию.



«Распадская» руководствуется принципом уважения прав и свобод человека, соблюдает законодательство Российской Федерации и учитывает в своей деятельности существующие международные стандарты:

- Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН;
 - Декларацию Международной организации труда (МОТ) «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
- утвержденные ООН Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека;
 - конвенции МОТ, ратифицированные Российской Федерацией.

«Распадская» не приемлет никаких форм детского или подневольного труда, торговли людьми и рабства и ожидает этого от своих поставщиков, что закреплено в Кодексе поведения поставщиков.

Работники Компании и иные заинтересованные стороны могут сообщить о случаях нарушения прав человека на горячую линию, по электронной почте, обратиться в профсоюз или комиссию по трудовым спорам.

В 2024 году сообщений о дискриминации не поступало. Факты дискриминации работников не выявлялись.

Телефон горячей линии



+7 (800) 555–88–88

Электронная почта



vopros@evraz.com

Социальное партнерство

GRI 2-30, 402-1

Во взаимодействии с работниками «Распадская» руководствуется принципами социального партнерства, что подразумевает соблюдение интересов всех сторон и построение взаимовыгодных социально-трудовых отношений.

Компания соблюдает требования трудового законодательства и Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации, заключенного между Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности (Росуглепроф) и Ассоциацией «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности» (А ОООРУП), членом которой является «Распадская».

На предприятиях Компании заключаются коллективные договоры, закрепляющие перечень льгот и гарантий для персонала.

Профсоюзные организации участвуют в обсуждении договоренностей между Компанией и персоналом и отслеживают их справедливое выполнение, а также получают доступ к ежегодному отчету об исполнении условий соглашения.

За весь период действия Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации

не было зафиксировано конфликтов и коллективных трудовых споров с участием предприятий «Распадской».

В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации «Распадская» соблюдает минимальный двухмесячный срок уведомления работников об изменениях в хозяйственной деятельности, которые могут затронуть их существенным образом.

GRI 2-30

92% работников охвачено коллективными договорами по итогам 2024 года

(1 420 человек не охвачены коллективными договорами).

GRI 407-1

Количество работников, которые состоят в профсоюзных организациях человек

Показатель	2022	2023	2024
Количество работников в профсоюзе Росуглепроф	9 376	9 359	9 038
Количество работников в профсоюзе НПГ	58	49	53



- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Вклад в развитие регионов присутствия

GRI 3-3, 203-1, 203-2, 413-1, 413-2

«Распадская» вносит значительный вклад в развитие регионов своего присутствия – Кемеровской области – Кузбасса и Республики Тыва. Компания создает рабочие места, финансирует социальные и благотворительные проекты, участвует в развитии городской инфраструктуры, разрабатывает программы профессиональной подготовки и профориентации, сотрудничает с вузами и ссузами регионов.

Подход к управлению взаимодействием с местными сообществами и благотворительностью

«Распадская» – социально ответственная компания, которая стремится к устойчивому развитию регионов, где работают ее предприятия. Компания активно сотрудничает с органами власти, общественными организациями, учреждениями социальной сферы и жителями, поддерживая важные инициативы и проекты. В городах присутствия регулярно проходят встречи с местными сообществами.

Проекты, реализуемые в рамках корпоративной социальной ответственности, направлены на повышение качества жизни в регионах и рост благосостояния общества. Этот принцип сформулирован с учетом ожиданий заинтересованных сторон, носит долгосрочный характер и способствует последовательной реализации целей Компании.

«Распадская» оценивает эффект социального воздействия своей деятельности через получение обратной связи от заинтересованных сторон. Большинство поступающих в Компанию отзывов о социальных программах «Распадской» – положительные.

Местные жители могут связаться с Компанией по телефону горячей линии

+7 (800) 555–88–88

INFO@raspadskaya.ru

Территории деятельности: Новокузнецк, Междуреченск, Осинники, Калтан, Кызыл.

Структура органов управления программой корпоративной социальной ответственности (КСО):

Комитет Совета директоров по охране труда, здоровья и окружающей среды

Согласовывает Программу корпоративной социальной ответственности и ее бюджет на текущий год

Президент и Генеральный директор

Принимают решение об оказании адресной благотворительной помощи и поддержке конкретных проектов

Заместитель Генерального директора по взаимодействию с органами власти

Координирует реализацию программы КСО

Руководитель направления благотворительности

Отвечает за реализацию программы КСО в соответствии с политикой Компании

GRI 202-2

> 90%

руководителей высшего звена «Распадской» – представители регионов присутствия

Расходы на социальные программы, спорт, грантовую поддержку, благотворительные инициативы и социальную инфраструктуру в 2024 году

544 млн руб.



Социальные проекты

GRI 203-1

Компания реализует социальные проекты в регионах своего присутствия, охватывая семь ключевых направлений:

Образование

Оснащение школ, программа профориентационных мероприятий для школьников, создание лабораторий в профильных вузах, инженерных и биологических классов.

Здравоохранение

Закупка оборудования и развитие телемедицины, привлечение медицинских кадров.

Спорт

Закупка инвентаря для различных спортивных клубов, помощь в разработке проектов модернизации спортивной инфраструктуры, реконструкция спортивных объектов.

Инфраструктура

Содействие в создании мастер-планов, софинансирование национальных проектов, оснащение детских и спортивных площадок, расширение возможностей для детей с ОВЗ.

Культура и досуг

Помощь в оснащении досуговых центров, содействие в проведении городских мероприятий, организация профориентационных мероприятий для молодежи.

Поддержка работников и ветеранских организаций

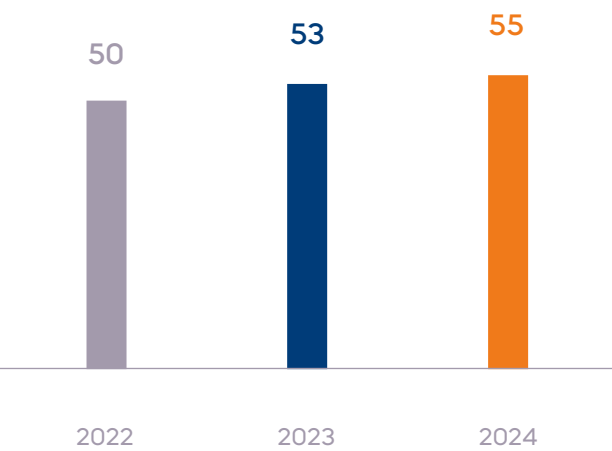
Адресная корпоративная помощь, проведение благотворительных и волонтерских акций, развитие долгосрочной программы корпоративного добровольчества.

Поддержка инициатив жителей городов

Ежегодно проводится грантовый конкурс, который направлен на создание социально значимых проектов по направлениям: благоустройство, экологическое воспитание, сохранение городских природных ресурсов, социальное проектирование.



Количество социальных проектов Компании, в том числе благотворительных шт.



Структура социальных инвестиций в 2024 году



МЭР 2.22

Проект по оснащению онкологического отделения больницы в городе Междуреченск

В 2024 году «Распадская» участвовала в финансировании проекта по оснащению онкологического отделения городской больницы и благоустройству прилегающей к ней территории в городе Междуреченск.

В рамках проекта приобретены:

ультразвуковая диагностическая система Philips EPIQ Elite (аналогичными системами оснащаются ведущие клиники Москвы), видеогастроскопы Pentax, кресла терапевтические «Комфорт».

Эффекты:

Состав оборудования больницы не позволял выявлять онкологические заболевания на 1–2 стадиях. Новое оборудование позволит выявлять онкологию на ранних стадиях, его эффективность **на 20% выше (+100 человек в год).**

Создана комфортная среда рядом с больницей – установлены «умные» остановки общественного транспорта с теплыми павильонами.

Механизм реализации проекта:

Проект реализован через механизм государственно-частного партнерства. «Распадская» приобрела необходимое оборудование. При этом администрация больницы обеспечила работу профильного врача: принят на работу врач УЗИ, онколог из Республиканского клинического онкологического диспансера им. С. Г. Примушко города Ижевска с навыком интервенционного УЗИ.



В 2024 году в Компанию поступило 136 запросов на благотворительные проекты и спонсорство, из них более 20 – запросы работников.

В общей сложности по 7 направлениям реализовано

55 проектов

Соглашения о социально-экономическом развитии территорий

GRI 12.8.1, МЭР 2.18

«Распадская» сотрудничает с руководством территорий присутствия, принимает участие в региональных проектах и заключает социально-экономические соглашения, направленные на формирование благоприятной городской среды и социальную поддержку граждан, включая:



Обеспечение медицинских учреждений



Поддержку волонтерских инициатив



Развитие инфраструктуры городов присутствия



Поддержку социально незащищенных слоев населения



Поддержку образования, культуры и спорта

Действующие социально-экономические соглашения «Распадской»:



Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с Правительством Кемеровской области – Кузбасса (заключено в июне 2024 года)



Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с Администрацией города Осинники (заключено в мае 2023 года, действует до 2026 года)



Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с Правительством Республики Тыва (заключено в июле 2024 года)

В 2024 году на финансирование мероприятий в рамках этих соглашений было направлено в общей сложности более

160 млн руб.



Устойчивая цепочка поставок

GRI 2-6, МЭР 3.6

Подход к управлению закупочной деятельностью

Эффективное управление системой закупок и поддержание стабильной базы поставщиков способствуют обеспечению эффективной работы производства, снижению рисков, сокращению расходов и сохранению устойчивости бизнеса «Распадской».



К основным внутренним документам, регулирующим закупочную деятельность Компании, относятся:

- Положение об основных принципах деятельности в области снабжения;
- Кодекс поведения поставщиков Компании и управляемых обществ;
- Стандарт «Управление подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии»;
- Стандарт договорной работы.

Принципы закупочной деятельности «Распадской»:



Принцип экономичности и экологичности

- Компания принимает на себя обязательства по осуществлению закупочных процедур наиболее эффективными способами, с минимально возможными затратами и без потери качества.
- Компания перешла на электронный документооборот с применением усиленной квалифицированной электронной подписи и может принимать юридически значимые документы от поставщиков в электронном виде.



Принцип открытости и равноправия

- Любая российская или зарубежная компания может стать поставщиком «Распадской» на условиях свободной конкуренции при соблюдении требований безопасности, надежности и при следовании нормам действующего законодательства.



Принцип честности и партнерских отношений

- Компания действует открыто и прозрачно, укрепляя доверие и завоевывая уважение поставщиков.
- Компания стремится к установлению отношений путем организации совместных разработок и поддержки внедрения прогрессивных технологий.



Принцип минимизации запасов ТМЦ

- Посредством оптимальной организации производственных и снабженческих процессов Компания стремится к минимизации запасов ТМЦ. При этом абсолютными приоритетами являются безопасность и непрерывность технологического процесса.

Эффективность управления закупками обеспечивается посредством:

- категорийного управления группами закупок;
- ведения реестра недобросовестных поставщиков;
- матрицы автоматизации решений, в результате чего комиссия по закупке формируется в зависимости от стоимости закупки;
- контроля за заключением договоров со стороны дирекции по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов.

Ответственные практики закупочной деятельности

GRI 407-1

«Распадская» интегрирует в свою закупочную деятельность практики, направленные на соблюдение принципов устойчивого развития и социальной ответственности.

Согласно действующему в Компании Стандарту договорной работы при заключении договоров используются типовые формы договоров, включающие разделы «Антикоррупционная оговорка» и «Противодействие формам современного рабства».

Компания строго соблюдает требования антикоррупционного законодательства. Закупочные процедуры проводятся на таких электронных площадках, как SRM, Supply, B2B. Все поставки на сумму от 150 тыс. руб. проходят конкурентную процедуру.

Компания строго соблюдает требования национальной системы по обороту прослеживаемых товаров, учету древесины и сделок с ней.

Отбор поставщиков регулируется Стандартом «Управление подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии», который устанавливает единый порядок взаимодействия между подрядными организациями и управляющей компанией, а также управляемыми обществами.

Согласно стандарту квалификация подрядчиков оценивается по ряду критериев, включая наличие необходимой разрешительной документации, подготовку и аттестацию персонала в области охраны труда и промышленной безопасности, наличие внутренних стандартов и процедур, обеспечивающих соблюдение требований охраны труда, промышленной безопасности и экологии, а также состояние производственного оборудования и механизмов. Кроме того, учитываются такие факторы, как обеспечение безопасности транспортных средств, наличие штатных работников, осуществляющих контроль за соблюдением требований по охране труда, промышленной безопасности и экологии, и предоставление полной информации о выполненных работах и использованных ресурсах.

После отбора подрядчики классифицируются по уровням в зависимости от степени соответствия установленным критериям. Красный уровень присваивается подрядчикам, не соответствующим минимальным требованиям, желтый – частично соответствующим, но имеющим недостатки, зеленый – полностью соответствующим требованиям. Это позволяет выбрать надежных партнеров для выполнения работ и минимизировать риски для Компании.

«Распадская» регулярно обсуждает с поставщиками ключевые вопросы и сложности, возникающие в процессе организации поставок. Ежегодно проводится оценка удовлетворенности внутреннего заказчика результатами закупок товарно-материальных ценностей и оказания услуг (ТМЦиО). В 2024 году этот показатель составил 4,15 балла (по пятибалльной шкале).

Все новые поставщики «Распадской» подвергаются предварительному квалификационному отбору, который включает проверку на соответствие требованиям к производственным процессам, качеству, охране труда, производственной безопасности и экологии.

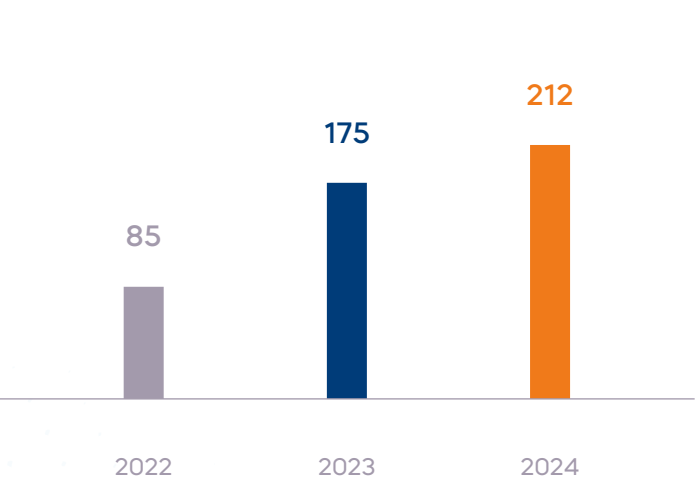
- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Закупочная деятельность в 2024 году и планы

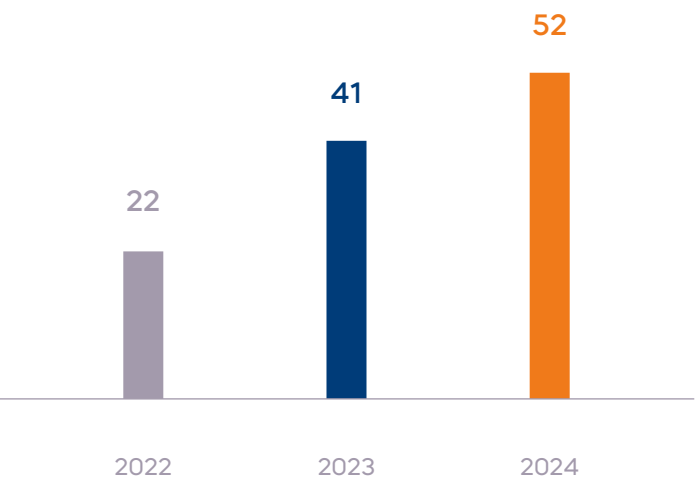
GRI 2-6

Самой крупной статьей в структуре закупок Компании остается закупка услуг. К ним относятся транспортировка угля по железной дороге, а также перевалка и фрахт в портах отгрузки.

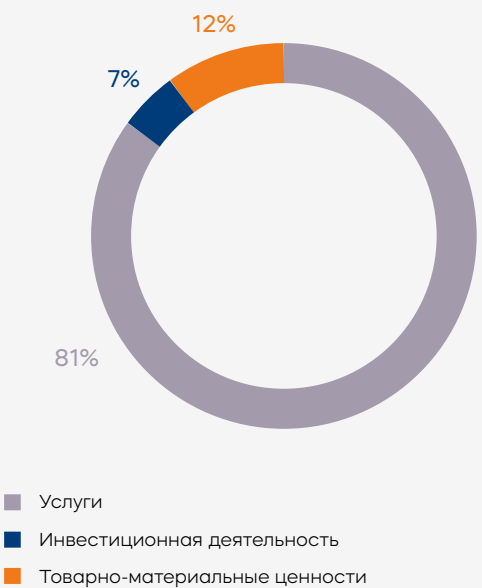
Общий объем закупок
млрд руб. с НДС



Закупки у местных поставщиков¹
млрд руб. с НДС



Структура закупок в 2024 году



Структура закупок у местных поставщиков в 2024 году



1. Закупки у поставщиков в Кемеровской области.

В 2024 году Компания осуществила закупки услуг, вспомогательных материалов и оборудования у местных поставщиков на общую сумму **52 млрд руб., или 26% от общего объема закупок.**

В 2024 году при организации поставок «Распадская» столкнулась с теми же проблемами, что и в 2023 году. Санкционные ограничения значительно усложнили закупку необходимого производственного оборудования и запчастей, что потребовало поиска аналогов и установления отношений с новыми поставщиками.

В Компании утверждена Стратегия обеспечения основного технологического оборудования, предусматривающая переход к импортозамещению, налаживание поставок из дружественных стран и создание страхового аварийного запаса запчастей. Документ включает в себя подстратегии, регулирующие обеспечение каждой группы подземного и поверхностного оборудования.

Освобождающееся при замене оборудования используется для «донорства» деталей, что позволяет рационально использовать имеющиеся ресурсы и переходить на новое оборудование с минимальными рисками.

Особое внимание уделяется закупкам крупных узлов – агрегатов, насосного оборудования и двигателей, где совместимость оборудования может зависеть от конкретных спецификаций и даже года выпуска.

Продолжается активная работа с китайскими производителями с целью оптимизации закупочной деятельности, укрепления партнерских связей и повышения эффективности производства.

«РАБОЧИЙ СТОЛ ЗАКУПЩИКА»

В Компании разработано специальное программное обеспечение «Рабочий стол закупщика», позволяющее отслеживать ключевые метрики и временные показатели на уровне отдельного закупщика или руководителя подразделения. С его помощью закупщики могут формировать необходимую отчетность в формате дашбордов и отслеживать такие показатели, как обеспеченность необходимыми ресурсами, экономические эффекты, запасы, кредиторская задолженность и другие важные параметры.

Принятые в 2023–2024 годах меры позволяют Компании сохранять управляемость икратно снижать риски простоев из-за отсутствия техники и запчастей.



Закупки за рубежом

Еще до введения санкционных ограничений Компания успешно использовала опыт закупок китайского оборудования для своих предприятий. В 2024 году были дополнительно приобретены карьерные машины (экскаваторы, бульдозеры, карьерные самосвалы), произведенные в Китае и Республике Беларусь, что подтверждает доверие к качеству и надежности этих решений.

Одним из ключевых критериев при выборе зарубежных поставщиков является наличие в России их сервисных складов и компаний, а также достаточное количество сервисного персонала на момент поставки. При закупке нового для Компании оборудования заключаются соглашения о постоянном присутствии сервисного специалиста на производстве в течение 6–12 месяцев. Это позволяет оперативно адаптировать оборудование, оценить его работу, спланировать дальнейшее обслуживание и закупку запчастей. Также оцениваются масштаб деятельности поставщика и его способность выполнить взятые на себя обязательства.

При прочих равных условиях «Распадская» отдает предпочтение поставщикам, соответствующим критериям устойчивого развития, однако в данный момент эти критерии не являются для Компании определяющими.

Импортозамещение

«Распадская» осуществляет выбор и закупку оборудования с учетом его соответствия задачам Компании. При этом «Распадская» уделяет приоритетное внимание российским поставщикам запчастей и оборудования, способным заменить зарубежные аналоги.

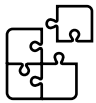
В 2024 году Компания приобрела буровой станок «Барс», произведенный Копейским машиностроительным заводом. По результатам его эксплуатации будет принято решение о расширении парка техники или поиске альтернативных вариантов.

Совершенствование системы закупок

GRI 204-1, GRI (12.8.6)

В Компании функционирует бэк-офис для закупки услуг, обеспечивающий сопровождение договоров и контроль оплаты. В 2024 году была оптимизирована работа бэк-офиса и обеспечен электронный документооборот между заказчиками и складами.

Ключевые направления совершенствования системы закупок



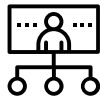
Оптимизация процессов и управление рисками

- дальнейшее развитие категорийного менеджмента для оптимизации закупок по группам товаров и услуг;
- проведение аудита для выявления слабых мест;
- стандартизация закупочных процессов и документов.



Автоматизация / цифровизация

- развитие электронных платформ для проведения закупок (Supply, SRM);
- увеличение доли электронного документооборота для упрощения и ускорения оформления документов (договорных и первичных);
- развитие внутренней системы отчетности по деятельности функции снабжения.



Обучение и развитие персонала

- разработка программ повышения квалификации в области закупочной деятельности;
- обмен опытом, проведение тренингов и семинаров для работников функции снабжения.



- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды**
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

5

Охрана окружающей среды

Подход к управлению охраной окружающей среды	92
Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу	100
Противодействие изменению климата	102
Энергопотребление и энергоэффективность	106
Управление водными ресурсами	108
Обращение с отходами	110
Сохранение биоразнообразия	112

Подход к управлению охраной окружающей среды

GRI 2-23, 2-24

Экологическая ответственность является неотъемлемой частью стратегии «Распадской». Компания интегрирует экологические аспекты в свои бизнес-процессы и систему корпоративного управления, обеспечивая выполнение поставленных целей и соблюдение как законодательных, так и добровольно принятых экологических обязательств. Для минимизации потенциального вреда окружающей среде Компания применяет передовые технологические решения, позволяющие регулировать воздействие на природу, а также снижать потребление энергии и природных ресурсов.

Природоохранная деятельность ведется в строгом соответствии с требованиями российского законодательства, международных стандартов и лучших практик добывающей отрасли. Разработанная в Компании Политика по охране

труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды закрепляет обязательства по снижению экологического воздействия, сокращению выбросов парниковых газов и соблюдению принципов предосторожности.



Ключевые подходы к охране окружающей среды

Ответственное и эффективное управление рисками и воздействиями

Вся работа должна выполняться безопасно и с минимальными рисками

Соблюдение требований законодательства

Все работники «Распадской» обязуются соблюдать законодательство в области ООС и содействовать снижению рисков изменения климата

Непрерывное улучшение процессов в области охраны труда, производственной безопасности и экологии

Повышение осведомленности и осознанности работников, исследование и внедрение новых технологий

Взаимодействие и прозрачность

Открытое сотрудничество со всеми заинтересованными сторонами с целью снижения рисков изменения климата

Мониторинг и отчетность

Публикация отчетов о деятельности «Распадской» в соответствии с международными стандартами

«Распадская» осознает свою ответственность за минимизацию экологического воздействия. Инициативы Компании, способные существенно повлиять на окружающую среду, проходят общественное обсуждение еще на этапе проектирования, что обеспечивает учет мнений местных сообществ и экспертов. «Распадская» придерживается принципа открытости и регулярно информирует заинтересованные стороны о своих экологических программах и достижениях. Для этого используются федеральные, региональные и местные СМИ, проводятся экологические пресс-туры на производственные объекты с участием Общественного экологического совета, Совета народных депутатов и профильных комитетов на региональном и муниципальном уровнях.

В 2024 году «Распадская» направила на природоохранные мероприятия

787
млн руб.



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Экологическая стратегия до 2030 года

Принятая в 2020 году Экологическая стратегия «Распадской» позволяет эффективно управлять воздействием Компании на наиболее уязвимые элементы окружающей среды и осуществлять контроль их состояния в регионах деятельности. Экологические цели рассчитаны на период до 2030 года, и Компания регулярно информирует заинтересованные стороны о прогрессе в достижении целей.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ ДО 2030 ГОДА

Цель к 2030 году	Мероприятия	Результаты 2024 года
Снижение прямых выбросов парниковых газов (метана) на 20% (2,5 млн т CO ₂ -эквивалента) от уровня 2022 года	- реализация программы по утилизации метана; - сокращение энергетических выбросов парниковых газов за счет инициатив по энергосбережению; - проработка альтернативных технологий для утилизации метана с получением тепло- и электроэнергии.	В 2024 году продолжена реализация программы утилизации метана. В январе 2024 года запущена в эксплуатацию первая отечественная факельная установка для утилизации метана на шахте «Распадская». Общий эффект снижения прямых выбросов парниковых газов (метана) – 0,39 млн т CO₂- экв.
Снижение выбросов пыли при хранении и транспортировке угля вблизи населенных пунктов на 40% относительно 2019 года	- внедрение и эксплуатация установок пылеподавления на угольных складах; - полив технологических дорог вблизи населенных пунктов, в том числе с применением реагента; - укрытие тентами грузовых машин, перевозящих уголь.	В 2024 году продолжена реализация программы пылеподавления. На угольных складах внедрены установки пылеподавления с контролем через платформу Wialon. Для снижения запыленности на технологических дорогах применяются реагентная обработка и полив водой. При перевозке угля по дорогам общего пользования используются укрывные тенты.

Цель к 2030 году	Мероприятия	Результаты 2024 года
0 единиц загрязняющих веществ в сбросах сточных вод с превышением нормативов	- реализация программы водоохранных мероприятий, которая включает модернизацию существующих и строительство новых очистных сооружений; - техническое перевооружение очистных сооружений на шахтах «Усковская», «Ерунаковская-VIII»; - строительство очистных сооружений на шахтах «Осинниковская» и «Распадская», разрезах «Распадский» и «Коксовый»; - создание замкнутого цикла водопользования на обогатительных фабриках.	В 2024 году продолжалась реализация мер в рамках водоохранной деятельности: разработан и направлен для прохождения экспертизы проект реконструкции очистных сооружений шахты «Усковская», разработано ТЭО очистных сооружений шахты «Осинниковская». В рамках реализации мероприятий по замыканию водно-шламовой схемы на ЦОФ «Кузнецкая» разработана проектная документация.
Выполнение обязательств по восстановлению нарушенных земель (техническая и биологическая рекультивация)	- оценка влияния горнодобывающих предприятий на биоразнообразие, разработка планов по минимизации воздействия; - рекультивация нарушенных земель в соответствии с проектной документацией; - создание экополигона для отработки технологий рекультивации и оценки перспектив поглощения выбросов парниковых газов.	В 2024 году завершились работы по оценке воздействия на биоразнообразие на разрезе «Распадский», включая филиал «Угольная шахта», шахте «Ерунаковская-VIII». По результатам оценки выявлен низкий уровень рисков при значительном фиторазнообразии на территории промплощадок. Выполнена рекультивация земель \в соответствии с планами на территории 3,97 га.

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Структура управления вопросами охраны окружающей среды



Система управления охраной окружающей среды охватывает все уровни управления: от Совета директоров и высшего руководства до отдельных управлений и рабочих групп.

На уровне Совета директоров «Распадской» действует Комитет по охране труда, промышленной безопасности и экологии, в обязанности которого входит надзор за ходом реализации Экологической стратегии. Совещания Комитета проходят один раз в квартал.

На уровне руководства созданы HSE¹-комитеты, ответственные за установление целевых показателей и мониторинг результатов выполнения программ Экологической стратегии.

Общая координация природоохранной деятельности обеспечивается Заместителем генерального директора – Директором по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

1 Health, Safety & Environment (HSE) — здоровье, безопасность и окружающая среда.

Экологический контроль и аудиты

«Распадская» регулярно оценивает свою деятельность и эффективность программ в области охраны окружающей среды (ООС) путем проведения внутренних и внешних аудитов.

В рамках внутреннего экологического аудита специалисты Управления ООС выезжают на производственные площадки для проверки соответствия экологическим требованиям. Аудиты включают анализ экологической документации, оценку состояния производственных площадок и водоохранных зон, а также обследование объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду. В ходе проверок выявляются потенциальные риски, выдаются предписания на устранение нарушений, а их исполнение контролируется. Проверки проводятся ежемесячно, а также в период паводка. В 2024 году было проведено **14 обследований территорий предприятий**.

В 2024 году для минимизации рисков штрафных санкций перед плановыми проверками контролирующих органов организовывались предпроверочные аудиты. Всего проведено **5 таких аудитов**.

В течение года на предприятиях Компании проведено **44 надзорных мероприятия** со стороны Роспотребнадзора, Росприроднадзора, Росрыболовства и прокуратуры. По их итогам выдано 27 пунктов предписаний об устранении выявленных нарушений. Из этого списка 17 нарушений устранены в 2024 году в рамках реализации природоохранных мероприятий.

В 2024 году сумма штрафов составила 0,52 млн руб., **при этом ущербы Компании не начислялись, а судебных исков не поступало**.

Внешний аудит экологической эффективности «Распадской» проводится по запросу государственных органов. В 2024 году по поручению Счетной палаты Российской Федерации был проведен аудит реализации мер по возмещению и предотвращению причинения вреда окружающей среде в 2019–2023 годах и истекшем периоде 2024 года.

В 2024 году для проверки готовности к локализации и ликвидации разливов нефти и нефтепродуктов состоялись комплексные учения совместно с МЧС, СЭБ и диспетчерской службой ПАО «Распадская» при участии комиссии контрольно-надзорных органов. В ходе учений подтверждено соответствие Плану ликвидации разливов, а также оценена готовность работников склада горюче-смазочных материалов (ГСМ) к чрезвычайным ситуациям.

В 2024 году «Распадская» получила восемь комплексных экологических решений (КЭР) для шахт «Есаульская», «Ерунаковская-VIII», «Межегейуголь», обогатительных фабрик «Кузнецкая», «Распадская», «Абашевская», а также разрезов «Коксовый» и «Распадский», таким образом все предприятия «Распадской» получили КЭР в установленный срок. В рамках получения КЭР разработаны нормативы образования отходов, допустимых выбросов и сбросов, Программа производственного экологического контроля (ПЭК), План повышения экологической эффективности, технологические нормативы и иная документация, требуемая законодательством.

Подробные данные о расходах на реализацию мероприятий ООС, затратах на компенсацию ущерба и штрафах приведены в приложении «Количественные данные» на стр. 180.



Информационная система охраны окружающей среды

Информационная система охраны окружающей среды (ИС ООС) представляет собой единую программную платформу, разработанную для всех предприятий «Распадской». Она обеспечивает автоматизацию рутинных операций экологических служб, связанных с планированием и контролем мероприятий по обеспечению экологической безопасности, а также внедрение новых инструментов для повышения эффективности управления экологическими рисками.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СИСТЕМЫ

 Сокращение сроков обработки данных и подготовки отчетности

 Стандартизация процедур и внедрение единых методологических подходов

ИС ООС способствует оперативному сбору информации, минимизации ошибок при расчетах, ускорению подготовки отчетности и автоматическому формированию необходимой документации в соответствии с действующими нормативными требованиями.

Цифровизация информационных систем

В 2024 году ИС ООС была интегрирована с лабораторной информационной системой (ЛИС), что значительно расширило набор ее функций. Благодаря этой интеграции стало возможным сопоставление точек отбора проб с водовыпусками, водозаборами и контрольными точками, а также оформление протоколов исследований в электронном виде с их последующим хранением в базе данных. Полученные данные автоматически используются в расчетах и при формировании отчетности, обеспечивая высокую точность и оперативность экологического мониторинга.

Модуль автоматизированного расчета выбросов парниковых газов разрабатывается в соответствии с актуальными международными и национальными методиками. Он позволит проводить количественную оценку выбросов и формировать отчетность, полностью соответствующую требованиям экологического регулирования, гарантируя высокую точность и достоверность данных.

В соответствии с законодательными требованиями на производственных активах ведется работа по внедрению систем автоматического контроля сбросов. Данные из этих систем будут передаваться в ИС ООС, а также в государственную информационную систему «Программно-техническое обеспечение учета объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду» (ПТО УОНВОС).

Обучение в области охраны окружающей среды

Профильные работники «Распадской» проходят обязательное обучение в области ООС и регулярно повышают квалификацию.

В 2024 году **174 работника прошли повышение квалификации** в области охраны окружающей среды по программам «Обращение с отходами производства» и «Экологическая безопасность». Кроме того, работники Компании приняли участие в профильных экологических мероприятиях, включая XXXV Экологический форум (г. Москва), Экологический конгресс «Атмосфера» (г. Санкт-Петербург), III Всероссийский форум «Экология и природопользование» (г. Сочи), а также в ряде онлайн-вебинаров, посвященных вопросам экологического регулирования.



- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу

GRI 3-3, 305-7

«Распадская» осуществляет строгий контроль за выбросами загрязняющих веществ в атмосферный воздух и принимает меры по их сокращению. Для этого обеспечивается соблюдение норм эксплуатации газоочистного оборудования, проводится техническое перевооружение систем вентиляции и аспирации, а также реализуются меры по снижению выбросов угольной пыли.

Центральные обогатительные фабрики «Абашевская» и «Кузнецкая» участвуют в федеральной программе «Чистый воздух», снижая объемы выбросов за счет модернизации производства. В рамках программы осуществлена замена гидроциклонов и газоходов, организован переход на мокрый гравитационный способ обогащения (флотацию) и внедрены другие технологические усовершенствования. Выбросы обеих фабрик не превышают установленные квоты (до 366 т в год).

В рамках Экологической стратегии предусмотрено снижение выбросов угольной пыли при хранении и транспортировке угля вблизи населенных пунктов на 40% относительно 2019 года.

Применена ускоренная программа по оснащению угольных складов установками пылеподавления: вместо приобретения установок вплоть до 2030 года все установки были закуплены в период с 2020 по 2023 годов.

В 2024 году на угольных складах предприятий эксплуатировалось 10 установок пылеподавления. Контроль их работы осуществляется через автоматизированную систему Wialon, которая фиксирует время функционирования оборудования и объем израсходованной, загруженной и сброшенной воды, обеспечивая прозрачность и эффективность процессов пылеподавления.



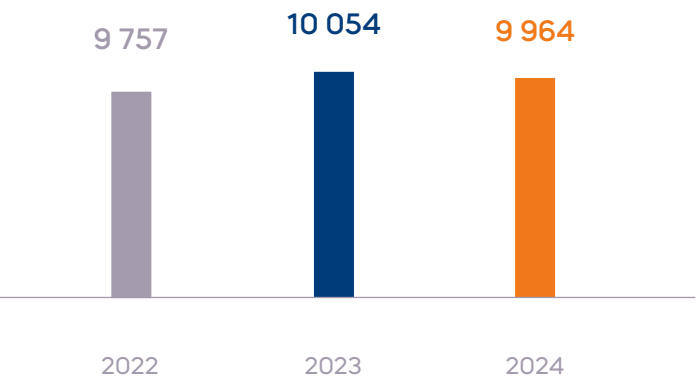
Направления снижения выбросов на ЦОФ «Кузнецкая»

Основной источник выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на ЦОФ «Кузнецкая» – цех сушки угля. Благодаря внедрению новых технологий специалисты-обогащители сократили количество сушильных агрегатов с пяти до двух без снижения производительности. На фабрике ввели в эксплуатацию новые фильтр-прессы, которые взяли на себя часть работы по обезвоживанию угольной массы. Стратегия предприятия заключается в том, чтобы снизить долю термической сушки в процессе обогащения угля с помощью оборудования, которое позволяет механическим способом обезвоживать уголь, что, в свою очередь, значительно снижает выбросы в атмосферу.

В 2024 году технологические дороги, расположенные вблизи населенных пунктов, обрабатывались специальным реагентом для снижения выбросов социально значимой пыли¹. В общей сложности обработано **161 тыс. м²** дорожного покрытия, вдвое увеличена протяженность обрабатываемых технологических дорог на шахтах «Усковская» и «Ерунаковская-VIII». Транспортировка угля осуществлялась исключительно с использованием укрывных тентов, предотвращающих выбросы угольной пыли в атмосферу.

GRI 305-7, МЭР 1.7

Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу



¹ К социально значимой пыли относится пыль от хранения и транспортировки угля и породы вблизи населенных пунктов и жилой застройки.



Благодаря проведению пусконаладочных работ на газоочистном оборудовании большинства шахт и обогатительных фабрик удалось дополнительно сократить выбросы загрязняющих веществ на

130 т

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

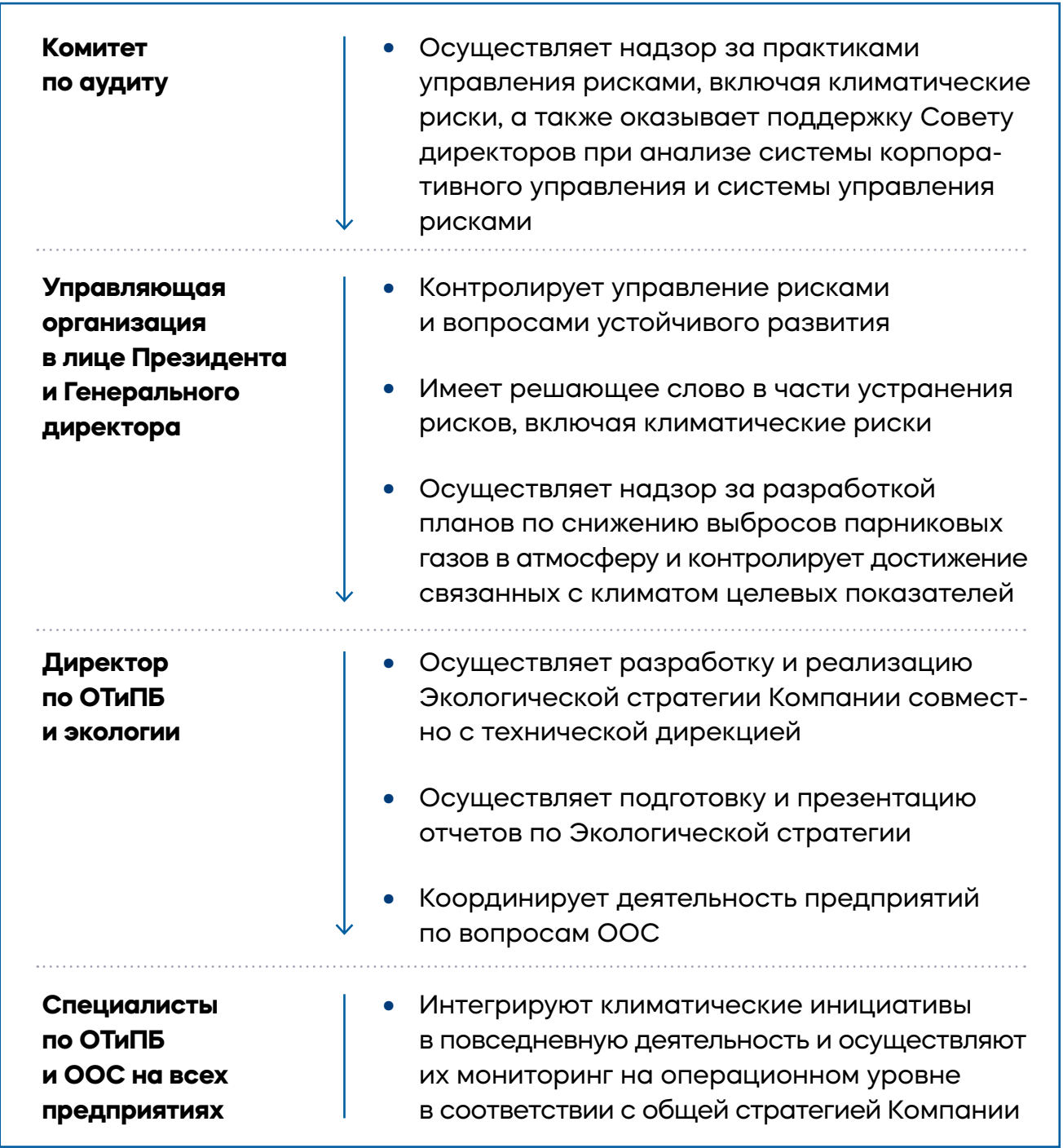
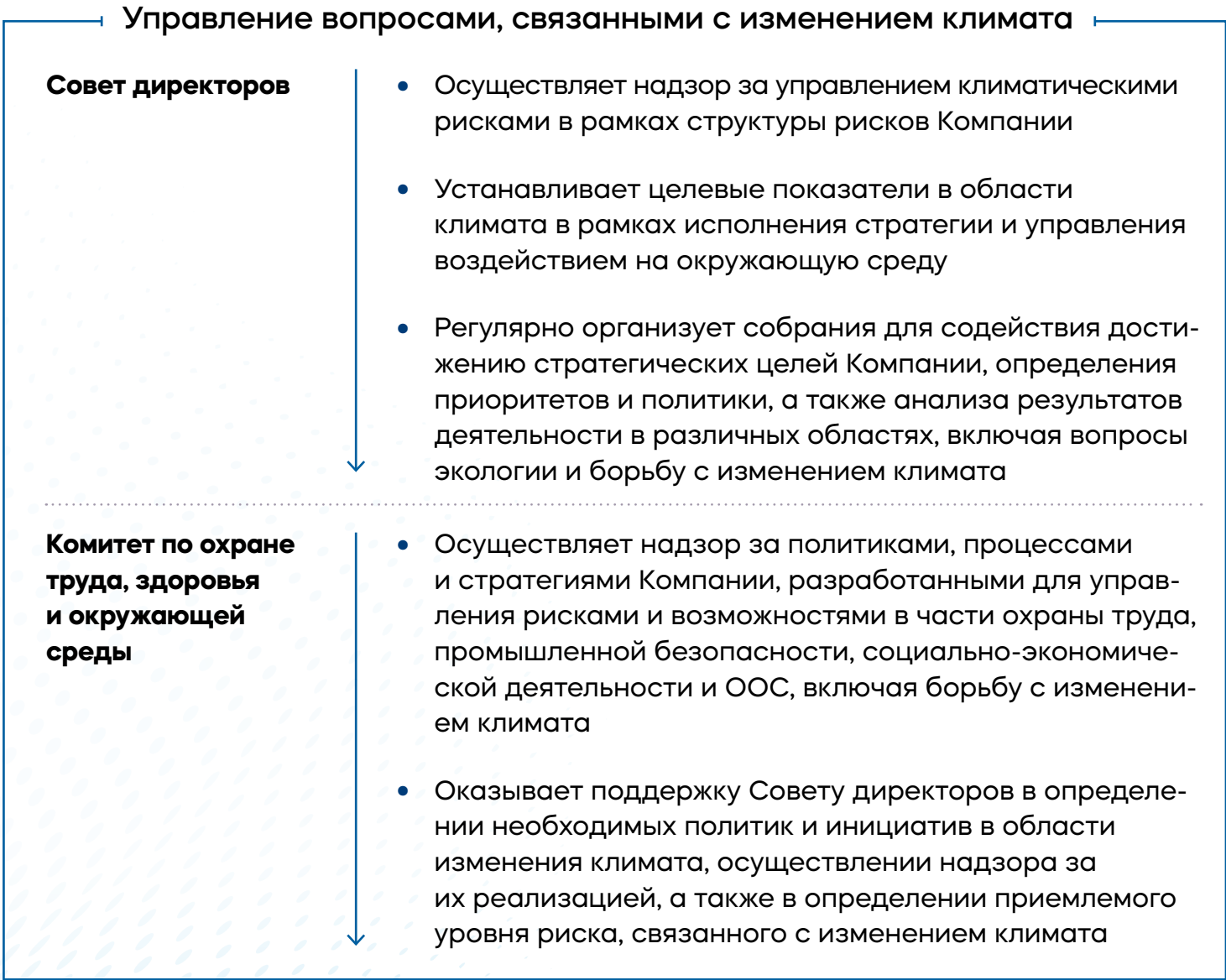
Противодействие изменению климата

МЭР 3.2

Климатическая повестка является важной задачей для угольной отрасли, учитывая высокую энергоемкость и значительные объемы выбросов парниковых газов. Компания осознает свою ответственность за снижение углеродного следа и активно внедряет меры по сокращению выбросов, повышению энергоэффективности и модернизации производственных мощностей.

Компания участвует в инициативах по борьбе с изменением климата, сотрудничает с заинтересованными сторонами и выстраивает корпоративную систему управления климатическими рисками.

Вопросы изменения климата интегрированы в систему управления воздействием на окружающую среду.



Деятельность «Распадской» подвержена влиянию климатических рисков, как переходных (введение трансграничного углеродного регулирования, введение платы за выбросы парниковых газов и так далее), так и физических (увеличение средних и экстремальных температур, пожары, наводнения).

В Компании также разработан перечень мероприятий, направленных на адаптацию к изменению климата.

Подробнее см. в разделе «Климатические риски и возможности» на стр. 141.



1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность
8. Приложения

Выбросы парниковых газов

GRI 305-5

«Распадская» ставит перед собой амбициозную цель по сокращению прямых выбросов парниковых газов: к 2030 году планируется снизить выбросы

на **2,5** млн т CO₂-экв., или на **20%** от уровня 2022 года.

Компания планирует достичь поставленной климатической цели, сосредоточившись на следующих ключевых направлениях:

- внедрение и эксплуатация факельных установок для снижения выбросов метана от дегазации, ежегодная утилизация метана;
- сокращение энергетических выбросов парниковых газов за счет реализации инициатив по энергосбережению;
- проработка альтернативных технологий для утилизации метана с получением тепло- и электроэнергии.

Метан, выделяющийся при подземной добыче угля, составляет 90% прямых выбросов парниковых газов «Распадской». Будучи взрывоопасным и легко воспламеняющимся газом, он представляет серьезную угрозу для безопасности работников. В целях предотвращения рисков на всех шахтах Компании реализуются мероприятия по вентиляции и дегазации.

На четырех шахтах Компании, где концентрация метана в газовоздушной смеси достаточна для его утилизации, применяются факельные установки. На сегодняшний день факельные установки внедрены на шахтах «Алардинская», «Усковская», а также на шахте «Ерунаковская-VIII» (две установки). В январе 2024 года на шахте «Распадская» введена в эксплуатацию первая российская модульная факельная установка отечественного производства производительностью до **45 м³ метановоздушной смеси в минуту**.



Первая отечественная факельная установка утилизации метана

Первые факельные установки, используемые на предприятиях «Распадской», были произведены в Германии, однако в 2024 году по заказу Компании на Новокузнецком заводе модульных дегазационных установок (ООО «НПП «Завод МДУ») была спроектирована и изготовлена уникальная факельная установка. Преимуществами отечественной установки стали стабильность работы и простота обслуживания. Установка показала свою эффективность на шахте «Распадская».

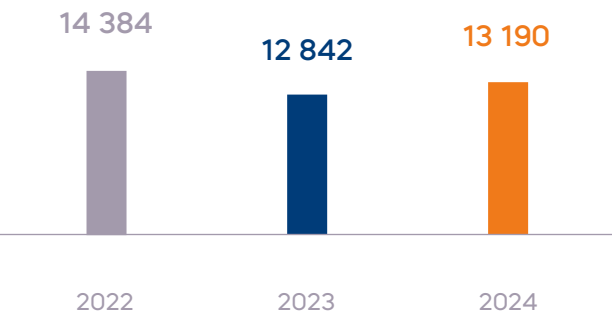
В течение 2024 года всеми действующими факельными установками было утилизировано **15,3 тыс. т метана**, что равноценно сокращению выбросов на **0,39 млн т CO₂-экв.**



В рамках развития Информационной системы охраны окружающей среды осуществлялось внедрение цифрового модуля для автоматического расчета выбросов парниковых газов, разработанного с учетом актуальных международных и национальных методик в соответствии с общепризнанными стандартами.

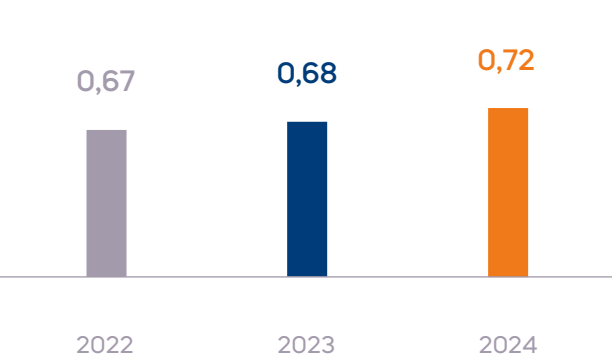
GRI 305-1, МЭР 1.8

Валовые прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)
тыс. т CO₂-экв.



GRI 305-4

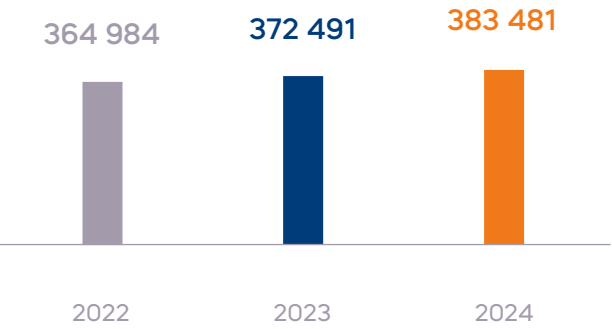
Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов по областям охвата 1 и 2 на единицу продукции
т CO₂-экв. / т добытого угля



Подробные данные о выбросах парниковых газов приведены в приложении «Количественные данные» на стр 181.

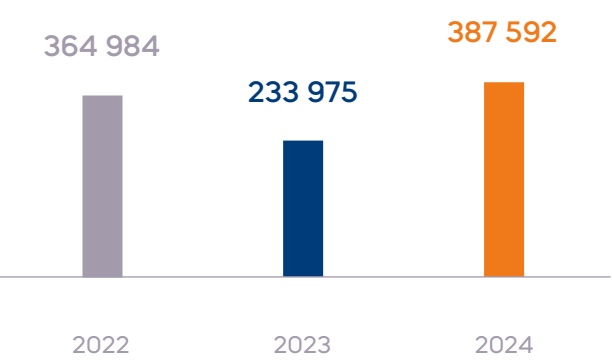
GRI 305-2, МЭР 1.8

Валовые косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)
т CO₂-экв.



GRI 305-5

Объем сокращенных выбросов парниковых газов, являющийся непосредственным результатом реализации инициатив по сокращению выбросов
т CO₂-экв.



Исследования поглощения CO₂

С 2022 года экологи «Распадской» с учеными СибГИУ и ИГА СО РАН проводят исследования поглощения углекислого газа растениями на экополигоне.

Промежуточные результаты за 2023-2024 годы: суммарный объем накопленного углерода (включая надземную и подземную фитомассу, подстилку и почву) на исследуемых площадках экополигона варьировался от **27,81 до 79,73 т/га**.

Для продолжения мониторинга динамики молодых почв, а также для оценки объемов поглощения CO₂ биомассой и почвами в 2024 году были отобраны почвенные образцы. Эти исследования позволят более точно определить процессы углеродного накопления и трансформации почв в зоне техногенного воздействия.

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Энергопотребление и энергоэффективность

GRI 302-1, 302-4

Одной из стратегических целей «Распадской» является сокращение энергетических выбросов парниковых газов за счет внедрения инициатив в области энергосбережения.

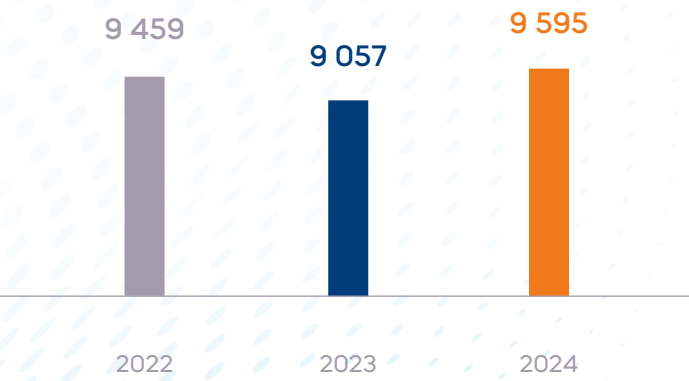
В рамках данной деятельности ежегодно разрабатываются и реализуются программы по энергоэффективности на каждом предприятии Компании с обязательным подтверждением достигнутых эффектов. Ключевые показатели эффективности (КПЭ) в сфере энергосбережения интегрированы в карты целей руководителей предприятий, что обеспечивает персональную ответственность за реализацию мероприятий.

Для системного подхода к энергосбережению на всех предприятиях сформированы рабочие группы, основной задачей которых является разработка и внедрение инициатив по повышению энергоэффективности, включая анализ и адаптацию передовых практик (бенчмаркинг). В состав рабочих групп входят руководители энергоемких участков, ответственные за практическую реализацию инициатив.

В 2024 году в программу повышения энергоэффективности включено **39 мероприятий**, охватывающих **12 предприятий Компании**.

GRI 302-1, МЭР 1.13

Энергопотребление ТДж¹



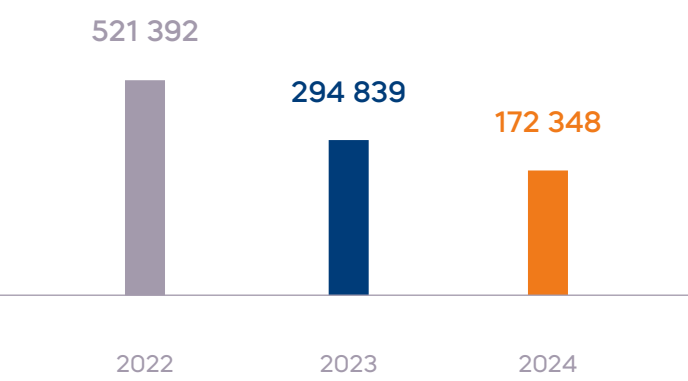
1 1 ТДж = 10¹² Дж

Наибольший вклад в сокращение энергопотребления вносит переход с дизельной техники на электротехнику на предприятиях, ведущих открытые горные работы. В рамках данной инициативы введены в эксплуатацию два электрических карьерных экскаватора ЭКГ-20, а также внедрены электрические приводы на водоотливных установках разреза «Распадский». В перспективе одного года запланирован запуск еще одного карьерного экскаватора с электрическим приводом.

Значительная экономия энергии достигнута за счет оптимизации режимов работы оборудования, несмотря на трудоемкость их реализации. Данные мероприятия обеспечили **36% от общего экономического эффекта программы в 2024 году**. В числе таких инициатив – проект цифровой трансформации, направленный на обнаружение и сокращение неэффективных режимов работы конвейерных линий проходческих участков. Данный проект, успешно применяемый на шахте «Усковская», был доработан и тиражирован на шахте «Алардинская».

GRI 302-4

Объем сокращения общего потребления энергии за счет реализации программ по энергосбережению ГДж



Кроме того, продолжается переход на энергоэффективное освещение. В 2024 году проведена замена осветительных приборов в горных выработках, производственных помещениях обогатительных фабрик и на других объектах Компании.

В 2024 году план экономической эффективности мероприятий по повышению энергоэффективности был выполнен на 61%. Общая целевая сумма экономического эффекта за пятилетний период (до 2024 года включительно) составляла **1,8 млрд руб.**, и данный показатель был полностью достигнут. Недостижение планового эффекта в 2024 году объясняется превышением запланированных результатов в предыдущие годы, когда выполнение программы составило 133% в 2023 году и 111% в 2022 году.

Подробные данные об энергоэффективности приведены в приложении «Количественные данные» на стр. 182.

Структура мероприятий для повышения энергоэффективности по вкладу в экономический эффект



Общий объем энергопотребления «Распадской» в 2024 году составил 9 595 ТДж, что на 5,9% больше, чем в предыдущем году. Рост потребления энергии связан с увеличением протяженности горных выработок от поверхности и ростом энерговооруженности открытых горных работ.



Управление водными ресурсами

GRI 3-3, 303-1, 303-2

«Распадская» стремится к оптимизации водопользования, снижению забора воды и минимизации воздействия на водные ресурсы, соблюдая требования российского законодательства и корпоративную политику в области охраны труда, промышленной безопасности и ООС.

Вода на предприятиях Компании используется для технологических, производственных и хозяйственных нужд. Источниками водозабора являются поверхностные водоемы, артезианские скважины, шахтные и карьерные воды, а на некоторых предприятиях – городские водопроводы. Компания не осуществляет деятельность в регионах с выраженным дефицитом водных ресурсов.

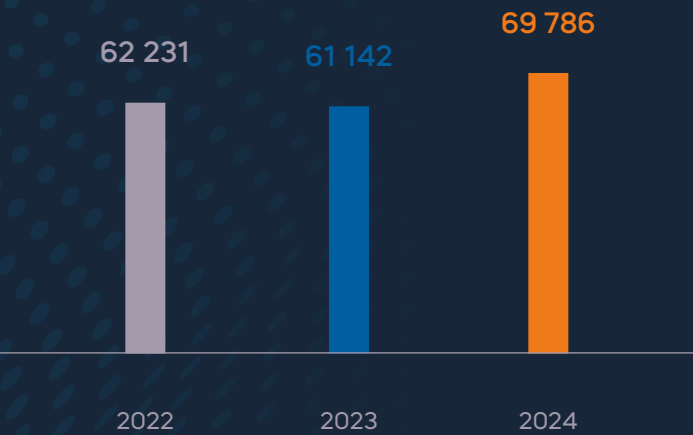
Все водозаборные источники оцениваются с точки зрения воздействия на водные ресурсы. Ведется ежегодный учет количества и качества подземных вод, ежесуточный мониторинг объема поверхностного водозабора и водоотведения, а также ежемесячный контроль качества сбрасываемых сточных вод до и после очистки. Контроль качества воды обеспечивают собственная лаборатория и сторонние аккредитованные организации.

Оборотное водоснабжение используется на ЦОФ «Абашевская» и ОФ «Распадская», на ЦОФ «Кузнецкая» ведутся работы по созданию замкнутого цикла водопотребления. На шахтах предусмотрено повторное использование воды на технологические нужды после очистки. Повторное использование шахтной воды в производственных целях – один из приоритетов при проектировании и техническом перевооружении очистных сооружений.

Общий водозабор увеличился на **8 644 тыс. м³**, а водопотребление снизилось на **294 тыс. м³** по сравнению с прошлым отчетным периодом. Общий водозабор вырос за счет увеличения объемов шахтного водопритока.

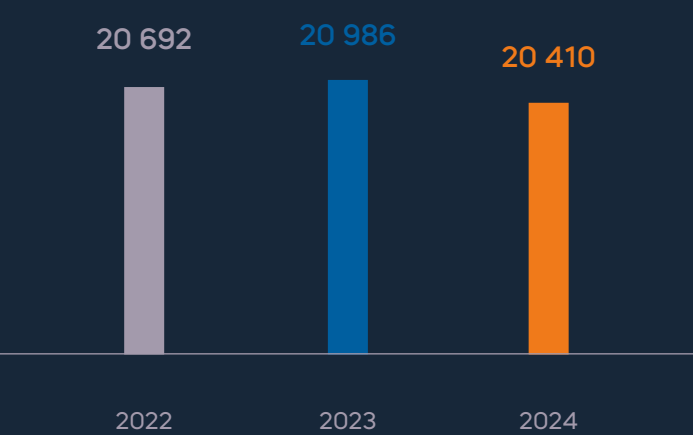
GRI 303-3, МЭР 1.1

Объем водозабора
тыс. м³



GRI 303-5, МЭР 1.2

Объем потребления водных ресурсов
тыс. м³



Подробные данные о водозаборе и сбросах приведены в приложении «Количественные данные» на стр. 172.

В рамках программы водоохраных мероприятий «Распадской» реализуется ряд проектов, направленных на модернизацию и строительство очистных сооружений (ОС):

Шахта «Ерунаковская-VIII»

Ведется разработка технико-экономического обоснования (ТЭО) реконструкции очистных сооружений шахтных и ливневых вод. В рамках проекта запланированы опытно-промышленные испытания выбранных технологий очистки.

Шахта «Усковская»

По проекту реконструкции отстойников очистных сооружений шахтных, производственных и ливневых сточных вод разработана проектная документация, проведены общественные слушания, осуществляется экспертиза проекта.

Разрез «Коксовый»

Выполняются опытно-промышленные испытания технологии очистки сточных вод по проекту «Очистные сооружения карьерных, ливневых и талых вод».

Шахта «Осинниковская»

Завершена разработка ТЭО строительства очистных сооружений. Переход на стадию проектирования.

Шахта «Распадская»

После ввода в эксплуатацию реконструированных очистных сооружений хозяйственно-бытовых сточных вод. Параллельно продолжается разработка ТЭО строительства новых очистных сооружений для шахтных вод.



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Обращение с отходами

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 306-4

Компания осуществляет деятельность по обращению с отходами в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации. Ведется учет образовавшихся, обработанных, утилизированных, обезвреженных, переданных и размещенных отходов. Вся необходимая отчетность в установленном порядке передается в Росприроднадзор.

На предприятиях Компании образуются отходы I–V классов опасности. Основная масса отходов образуется в результате добычи и переработки угля.

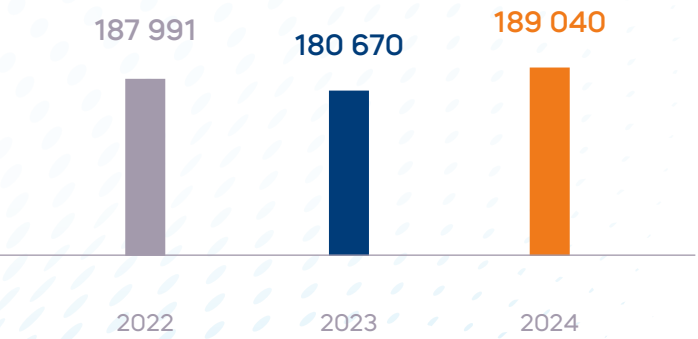
Из них до **99%** приходится на отходы **V класса опасности:** вскрышная порода, порода обогащения, золошлаковые отходы и другие.

Большая часть отходов находит применение в операционной деятельности:

- горные породы используются для строительства и ремонта дорог, формирования технологических площадок, а также для рекультивации земель и заполнения выработанного пространства;
 - отходы флотации и осадки механической очистки вод применяются в качестве присадки к углю;
- золошлаковые отходы – для подсыпки технологических дорог;
 - древесные отходы используются для розжига в котельных;
 - опилки – для ликвидации проливов нефтепродуктов.

GRI 306-3, МЭР 1.5

Объем образованных отходов тыс. т



Отходы, не подлежащие самостоятельной переработке или повторному использованию, передаются лицензированным организациям для обезвреживания, утилизации или размещения на специализированных полигонах. На всех производственных площадках организован раздельный сбор отходов. Предприятия имеют лицензии на обращение с отходами I–IV классов опасности, а часть производственных отходов, включая отработанные масла, шины и конвейерные ленты, реализуется потребителям.



Особое внимание уделяется соблюдению требований по обращению с отходами

Отходы I–III классов опасности

На предприятиях оборудованы специальные помещения для сбора отработанных ртутных ламп, аккумуляторов и другого оборудования. Отработанные масла используются для смазки движущихся частей оборудования и выработки тепла в целях отопления зданий и сооружений.

Отходы I и II классов опасности

Передаются федеральному экологическому оператору. Компания поэтапно переходит с ртутьсодержащих ламп на светодиодные.

Отходы IV–V классов опасности

В распоряжении Компании имеются собственные полигоны для размещения промышленных отходов IV–V классов опасности.

Твердые коммунальные отходы (ТКО)

Передаются региональному оператору по обращению с ТКО.

Подробные данные об отходах приведены в приложении «Количественные данные» на стр. 182.



GRI 3-3, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

«Распадская» уделяет внимание вопросам поддержания биологического разнообразия в регионах присутствия и участвует в инициативах, направленных на сохранение флоры и фауны.

Компания не ведет деятельность на охраняемых природных территориях или территориях с высокой ценностью биоразнообразия, в курортных и рекреационных зонах. Места обитания и следы жизнедеятельности редких и исчезающих видов

животных, особо охраняемые виды флоры (в соответствии с Красной книгой МСОП, красными книгами РФ и регионов присутствия) на территории предприятий не выявлены.



Оценка воздействия на биоразнообразие в 2024 году

В 2024 году были завершены работы по оценке воздействия на биоразнообразие на территориях разреза «Распадский», шахты «Ерунаковская-VIII» и филиала «Шахта «Угольная». Проведенные исследования подтвердили отсутствие влияния на ближайшие особо охраняемые природные территории, а также показали, что область воздействия предприятий на биоразнообразие не превышает границ санитарно-защитной зоны, составляющей от 32 до 300 метров.

При сравнении биоразнообразия исследуемых участков с эталонными территориями выявлена умеренная степень сходства флоры и фауны, что свидетельствует о сохранении природных экосистем в зоне деятельности предприятий. Научно обоснованная периодичность мониторинга составит три года, что позволит своевременно выявлять возможные изменения в состоянии окружающей среды и реагировать на них.

Шахта «Ерунаковская-VIII», разрез «Распадский» и шахта «Угольная» характеризуются низкими рисками для биоразнообразия. При этом новых факторов, способных повлиять на экосистемы, не выявлено. Воздействие шахты «Ерунаковская-VIII» на окружающую среду оценивается как крайне умеренное, шахты «Угольная» – как крайне среднее, а разреза – как среднее. На всех трех площадках воздействие носит исключительно локальный характер. На территории промплощадки шахты «Угольная» подтвержден высокий уровень фиторазнообразия.

Результаты оценки подтверждают экологическую устойчивость исследуемых территорий и обосновывают необходимость дальнейшего мониторинга с установленной периодичностью для поддержания контроля за состоянием окружающей среды.

«Распадская» с 2020 года ежегодно выпускает молодь рыб в реки регионов присутствия в рамках экологической акции «Дары сибирским рекам». Восстановление популяций ценных пород рыб – это показатель ответственного отношения бизнеса к окружающей среде и реальный вклад в восстановление биоразнообразия. В 2024 году выпуск молоди осуществлен при поддержке Дирекции ООПТ Кузбасса в границах государственных заказников регионального значения «Бельсинский» и «Реликтовый» в реки Бельсу и Мрассу. На территории Кузбасса выпущено 85 000 мальков хариуса, 4 400 мальков тайменя, а в Республике Тыва в реку Енисей – 2 662 малька стерляди.

Кроме того, «Распадская» осуществляет спонсорскую поддержку семьи маралов заповедника «Кузнецкий Алатау».

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Рекультивация земель

Компания ежегодно проводит мероприятия по рекультивации земель и озеленению городских территорий.

В рамках биологического этапа рекультивации на шахтах «Осинниковская», «Алардинская», «Томская» в 2024 году на общей площади

3,97 га высажено
7 200 саженцев.

В регионах присутствия Компании проведены экологические акции «Сад памяти» и «Аллея поколений».

В городах Новокузнецк и Междуреченск в рамках благоустройства городских пространств на территории парков, аллей, детских садов и школ высажено

575 саженцев.

В 2024 году «Распадская» организовала два значимых мероприятия, посвященных вопросам рекультивации земель:

- 16 мая в Междуреченске в рамках Всероссийского экологического форума – 2024 состоялась стратегическая сессия, посвященная проблемам рекультивации. В дискуссии приняли участие представители органов власти, угольных компаний, научного сообщества и экологических организаций. В завершение мероприятия была высажена Аллея поколений. Форум проходил в течение двух дней в Кемерове, Новокузнецке и Междуреченске, собрав более **1 000 участников** со всей России;

- 1–3 октября 2024 года была проведена I Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием на тему «Рекультивация нарушенных земель: технологии, эффективность и биоразнообразие». В организации конференции участвовали Сибирский государственный индустриальный университет и Институт почвоведения и агрохимии СО РАН при поддержке Правительства Кемеровской области – Кузбасса. В конференции приняли участие **220 специалистов из 25 городов России и Беларуси**, было представлено **53 доклада**, рассмотрены вопросы оценки качества рекультивации, снижения углеродного следа и восстановления биоразнообразия. Ключевым итогом конференции стало издание сборника научных трудов из **70 публикаций**.

Общий объем средств, направленных на озеленение и рекультивацию в 2024 году, составил

2,6 млн руб.

Экологический полигон

Экологи Компании продолжают исследования на экополигоне разреза «Распадский».

Проект по созданию экополигона реализуется с 2022 года совместно с учеными Сибирского государственного индустриального университета при участии Института почвоведения и агрохимии СО РАН, а также Национального исследовательского технологического университета «МИСИС». Цель проекта – отработать ускоренные технологии восстановления промышленных земель с разнообразным видовым составом растительности и оценить способность поглощения CO₂ техногенными почвами и растениями.

В целях выявления оптимальных условий для приживаемости и роста растений в 2024 году установлены датчики температурного режима. Датчики размещены на глубине от 5 до 50 сантиметров, где корни растений получают из почвы питательные вещества. Датчики установлены на участках с различным составом почв: в техногенных грунтах, четвертичных отложениях и субстратах с почвообразующими породами. В течение года оборудование фиксирует температуру почвы с периодичностью в четыре часа. На основе собранных данных можно узнать среднесуточную, среднемесячную и среднегодовую температуру. Климатические условия на поверхности отслеживаются современной метеостанцией «Сокол», также установленной в 2024 году.

Результаты мониторинговых исследований в 2024 году показали, что, помимо высаженных древесных и кустарниковых видов растений, в течение первого года после проведения работ на большинстве участков отмечается активная стадия восстановления растительного покрова и увеличение видового разнообразия растений.

Работы на экополигоне планируется проводить до 2027 года в несколько этапов, среди которых – создание 3D-модели площадки для дальнейшего научного исследования.

В 2024 году сформировано два экспериментальных участка из окисленных углей и золы, дополнительно высажено

На полигоне заложено 10 экспериментальных участков размером 50×50 метров.

620 деревьев

Награды в области экологии

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

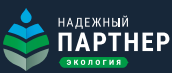
5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год



VI Всероссийский конкурс лучших региональных природоохранных практик «Надежный партнер – Экология»

Номинация «Лучший проект по снижению негативного воздействия промышленных предприятий и предприятий жилищно-коммунального хозяйства на водные объекты» – проект технического перевооружения очистных сооружений хозяйственно-бытовых стоков шахты «Распадская».

Внедренная технология физико-химической очистки обеспечивает стабильную очистку сточных вод на уровне нормативов допустимых сбросов. Техническое перевооружение позволило увеличить производительность очистных сооружений, что дает возможность обеспечивать надлежащее качество очистки хозяйственно-бытовых сточных вод, в том числе от предприятий, не имеющих собственных очистных сооружений и передающих сточные воды на очистку ПАО «Распадская».



Региональный конкурс «Экологически открытая горно-металлургическая компания Кузбасса»

I место и диплом за реализацию проектов и программ, направленных на рациональное использование природных ресурсов и сохранение окружающей среды, популяризацию и демонстрацию экологической ответственности Компании.

Конкурсная комиссия высоко оценила информационную открытость Компании и ее вклад в охрану окружающей среды при реализации Экологической стратегии. Особого внимания были удостоены научно-образовательные и просветительские проекты Компании, такие как стратегическая сессия «Рекультивация как вызов», организованная «Распадской» в рамках Всероссийского экологического форума, и Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, посвященная актуальным вопросам рекультивации нарушенных земель.



Всероссийский индустриальный экологический форум в г. Новокузнецке

На форуме наградами было отмечено сразу несколько передовых проектов Компании. Гран-при получил проект «Информационная система охраны окружающей среды», а золотые медали были присвоены программному комплексу первой отечественной факельной установки с технологией сжигания метана и проекту по созданию почвогрунтов на основе окисленных углей и золошлаков. Программе инновационного моделирования технологических процессов очистки хозяйственно-бытовых стоков с 3D-экскурсией присвоена серебряная медаль.



Всероссийская акция «Дни защиты от экологической опасности»

Номинация «Самая активная угольная компания» – победитель в г. Междуреченск и в г. Новокузнецк. Также Компания удостоена диплома Администрации Кемеровской области.

Природоохранные акции «Батарейки, сдавайтесь!», «Соберем. Сдадим. Переработаем». Победитель городской акции среди промышленных предприятий.



Региональный конкурс «Зеленый вектор»

III место в номинации «Лучшее предприятие, внедрившее практику развития «зеленых» навыков».

Оценен вклад Компании в развитие экологической культуры населения и работников, формирование ответственного отношения к природным ресурсам, пропаганду корпоративных мероприятий и проектов, направленных на внедрение «зеленых» навыков.



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

6

Корпоративное управление

Система корпоративного управления	120
Система вознаграждений	126
Управление рисками, внутренний контроль и аудит	128
Противодействие коррупции и корпоративная этика	142

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Система корпоративного управления

Система корпоративного управления ПАО «Распадская» обеспечивает соблюдение законодательства, эффективное управление рисками и баланс интересов всех заинтересованных сторон, способствуя устойчивому развитию Компании. Основой системы выступают нормы законодательства Российской Федерации, требования листинга Московской биржи, положения Кодекса корпоративного управления, рекомендованного Банком России, а также признанные международные практики.

Ключевые принципы корпоративного управления



Защита прав акционеров



Равное и справедливое отношение ко всем акционерам



Контроль и подотчетность Совета директоров и исполнительных органов акционерам



Профессионализм, лидерство и эффективность Совета директоров



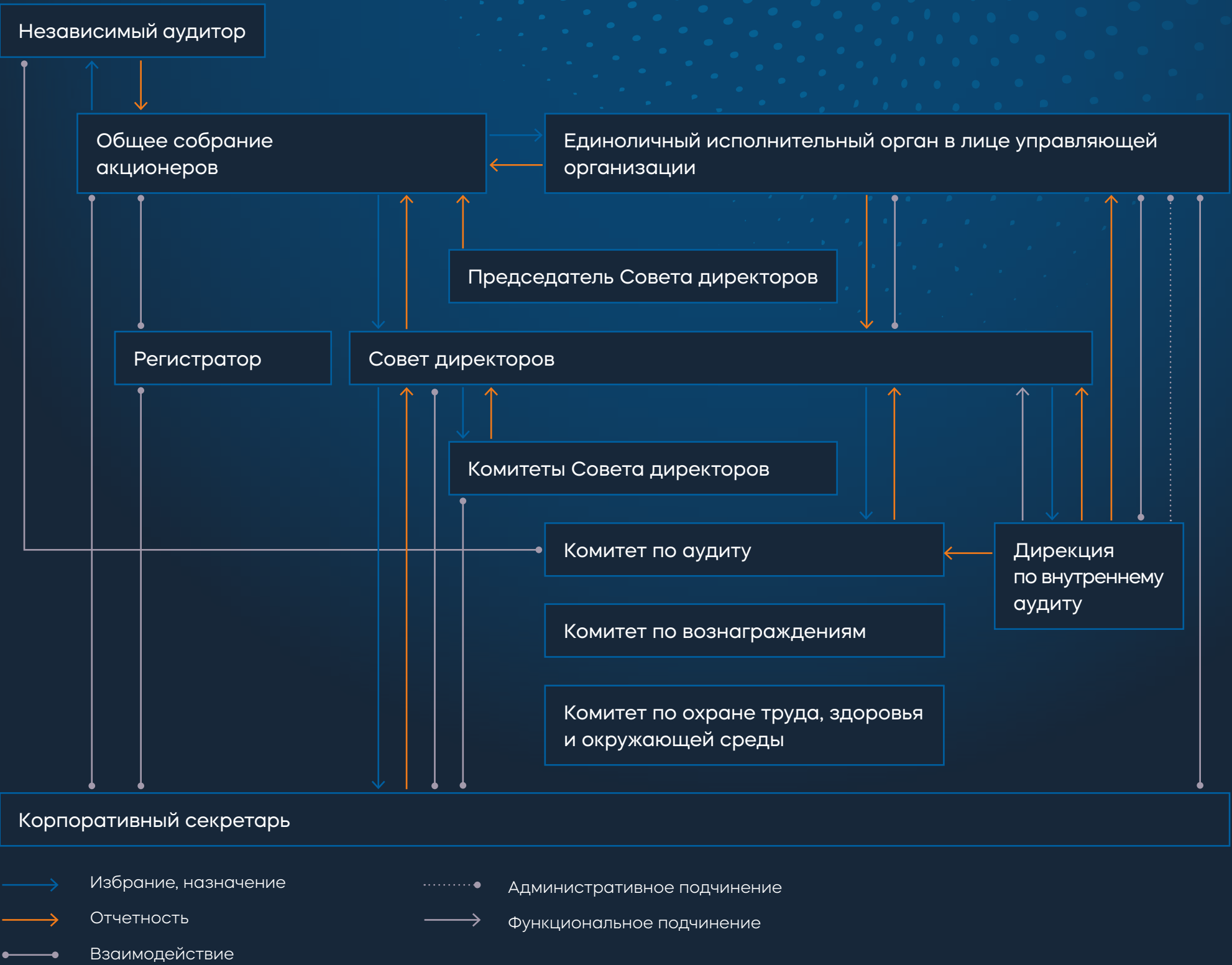
Внутренние документы, которыми Компания руководствуется в корпоративном управлении, размещены на сайте <https://raspadsкая.com/ru/investors/disclosure/internal-documents/>



Соблюдение прав работников и развитие партнерских отношений с ними

Структура корпоративного управления

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-16



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Орган корпоративного управления	Краткие сведения
Общее собрание акционеров	Общее собрание акционеров является высшим органом управления Компании и действует на основании законодательства Российской Федерации, Устава ПАО «Распадская» и Положения об общем собрании акционеров . Его компетенция определена Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом Компании .
Совет директоров	Совет директоров подотчетен акционерам Компании и избирается решением Общего собрания акционеров. Компетенции, порядок образования, созыва и проведения заседаний Совета директоров определены Уставом и Положением о Совете директоров. Председатель Совета директоров не является исполнительным директором. Совет директоров Компании выполняет следующие функции: - определяет основные стратегические ориентиры и ключевые показатели деятельности Компании на долгосрочную перспективу; - контролирует деятельность исполнительных органов Компании; - определяет принципы и подходы к организации управления рисками и внутреннего контроля в Компании; - определяет политику Компании по вознаграждению членов Совета директоров и исполнительных органов.
Комитеты Совета директоров	Основными задачами комитетов являются повышение эффективности принимаемых Советом директоров решений, предварительное рассмотрение наиболее существенных вопросов деятельности Компании и подготовка соответствующих рекомендаций Совету директоров. В Компании действуют три комитета Совета директоров: - Комитет по аудиту; - Комитет по вознаграждениям; - Комитет по охране труда, здоровья и окружающей среды.
Корпоративный секретарь	Корпоративный секретарь обеспечивает качественное взаимодействие с акционерами, координацию действий Компании по защите прав и интересов акционеров, эффективную работу Совета директоров и его комитетов. Порядок работы Корпоративного секретаря регламентируется Положением о Корпоративном секретаре «Распадской».
Единоличный исполнительный орган	К компетенции единоличного исполнительного органа относятся все вопросы руководства текущей деятельностью Компании, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров и Совета директоров. Решением годового Общего собрания акционеров от 17 мая 2018 года полномочия единоличного исполнительного органа переданы Управляющей компании. В 2024 году Управляющая компания не владела акциями «Распадской».

Качество корпоративного управления

Подход к оценке системы корпоративного управления в Компании основан на регулярной самооценке работы Совета директоров, его комитетов и членов Совета директоров, а также на анализе ключевых корпоративных процедур в соответствии с внутренними регламентами и рекомендациями Кодекса корпоративного управления. В 2024 году в рамках данного подхода была проведена самооценка Совета директоров, включающая индивидуальную оценку каждого члена, оценку эффективности комитетов и оценку деятельности Совета в целом. Результаты самооценки рассмотрены на заседании Совета директоров, однако внешняя независимая оценка с привлечением консультанта в отчетном периоде не проводилась по причине сложной геополитической обстановки и наложенных ограничений.

Несмотря на эти обстоятельства, проведенная самооценка позволила выявить сильные стороны системы корпоративного управления и определить направления ее дальнейшего совершенствования. По мере нормализации ситуации Общество планирует вернуться к рассмотрению вопроса о проведении независимой оценки, чтобы обеспечить дополнительную объективность анализа и повысить уровень соответствия рекомендациям Кодекса корпоративного управления.

Подробнее см. в разделе «Оценка деятельности Совета директоров».

Система корпоративного управления Компании учитывает положения Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России. В 2024 году из 79 принципов Кодекса

61, или около 77% соблюдались полностью;
16 принципов соблюдались частично;
2 принципа не соблюдались.

Динамика изменения уровня соблюдения рекомендаций Кодекса корпоративного управления

Раздел	Количество рекомендаций Кодекса	Принципы								
		соблюдаемые			частично соблюдаемые			несоблюдаемые		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Права акционеров и равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав	13	10	10	10	3	3	3	-	-	-
Совет директоров, компетенция, комитеты, независимость	36	32	32	28	3	3	7	1	1	1
Корпоративный секретарь	2	2	1	1	-	-	-	-	1	1
Система вознаграждения членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых работников	10	9	10	10	1	-	-	-	-	-
Система управления рисками и внутреннего контроля	6	6	6	6	-	-	-	-	-	-
Раскрытие информации о Компании, информационная политика	7	4	3	2	3	4	5	-	-	0
Существенные корпоративные действия	5	4	4	4	1	1	1	-	-	-
Итого	79	67	66	61	11	11	16	1	2	2

В 2024 году на динамику соблюдения рекомендаций Кодекса корпоративного управления существенное влияние оказало введение санкционных мер и общая геополитическая напряженность. Вынужденное ограничение раскрываемой информации по ряду аспектов

деятельности Общества привело к тому, что некоторые из рекомендаций Кодекса, прежде находившихся в зоне полного или частичного соответствия, перешли в категорию «не соблюдается». При этом Компания продолжает уделять особое внимание

совершенствованию системы корпоративного управления и прозрачности, а, по мере нормализации внешней обстановки, планирует вернуться к расширенной практике публичного раскрытия и повысить уровень соблюдения рекомендаций Кодекса.

Совершенствование корпоративного управления

В целях усиления контроля за обращением инсайдерской информации в июне 2024 года Советом директоров ПАО «Распадская» утверждена новая редакция [Правил внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и \(или\) манипулирования рынком](#). В обновленной редакции введено дополнительное обязательное условие: при совершении сделок с акциями ПАО «Распадская» внутренние инсайдеры обязаны предварительно получить разрешение Общества.

Кроме того, были актуализированы политика и программы в сфере долгосрочной мотивации ключевых работников.

Совет директоров

МЭР 3.2, 3.5



Рассмотренные Советом директоров вопросы в области устойчивого развития

GRI 2-16, 2-17

Совет директоров рассматривает отчеты Комитета по охране труда, здоровья и окружающей среды и заслушивает на своих заседаниях доклады Председателя Комитета о проделанной работе.

В 2024 году Комитет актуализировал ESG-стратегию, одобрил программы корпоративной социальной ответственности и рассмотрел вопросы по экологическим обязательствам.

¹ Данные на август 2024 года.

Оценка деятельности Совета директоров

GRI 2-18

В феврале 2025 года Советом директоров ПАО «Распадская» утвержден отчет об итогах оценки деятельности Совета директоров за 2024 год. По результатам рассмотрения дана положительная оценка работы Совета директоров. Принято решение о продолжении мероприятий, направленных на дальнейшее совершенствование его деятельности.

Оценка проводилась путем опроса (анкетирования) членов Совета директоров. Предметом оценки являлись:

- эффективность работы Совета директоров в целом;
- эффективность работы комитетов Совета директоров;
- эффективность работы Председателя Совета директоров и неисполнительных директоров;
- профессиональная квалификация членов Совета директоров.

В анкету самооценки Совета директоров включены вопросы, касающиеся тематики устойчивого развития.

Совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и деловых навыков и рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава Совета директоров потребностям Компании и интересам акционеров.

Кроме того, были выделены следующие положительные стороны работы Совета директоров в 2024 году:

- члены Совета директоров в курсе нормативно-правового регулирования в области горной промышленности, их знания, навыки и опыт находятся на должном уровне и способствуют эффективному осуществлению функций Совета директоров;
- взаимодействие с руководством Общества осуществляется на должном уровне;

- эффективное руководство Советом директоров;
- активное участие Совета директоров в рассмотрении стратегии развития и отслеживании исполнения стратегии;
- наиболее важные вопросы деятельности Общества рассматривались на очных заседаниях, и организационное обеспечение работы Совета директоров осуществляется на должном уровне.

Определены следующие зоны развития:

- комплексное обсуждение долгосрочной стратегии развития Общества;
- обсуждение развития и преемственности высшего руководства Общества;
- продолжение практики посещения производственных площадок.

Комитет по охране труда, здоровья и окружающей среды

Комитет действует в соответствии с [Положением о Комитете по охране труда, здоровья и окружающей среды](#).

Основные компетенции Комитета:

- содействие в формировании и реализации стратегии в области устойчивого развития;
- оценка эффективности деятельности Компании в области охраны здоровья, техники безопасности, охраны окружающей среды и отношений с местным населением, а также контроль качества отчетности по этим вопросам;
- содействие Комитету по аудиту по вопросам, связанным с управлением рисками в сфере устойчивого развития;
- содействие Комитету по вознаграждениям по вопросам, связанным с определением КПЭ, учитывающих показатели устойчивого развития;
- контроль выполнения требований законодательства в области защиты прав человека;
- взаимодействие с заинтересованными лицами по вопросам устойчивого развития и изменения климата.

Комитет по аудиту

Комитет действует в соответствии с [Положением о Комитете по аудиту](#).

Основные компетенции Комитета:

- контроль обеспечения полноты, точности и достоверности финансовой отчетности Компании;
- контроль надежности и эффективности функционирования системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;
- обеспечение независимости и объективности осуществления функций внутреннего и внешнего аудита;
- контроль эффективности работы системы оповещения о потенциальных случаях недобросовестных действий работников Компании;
- контроль обеспечения полноты, точности и достоверности раскрываемой Компанией нефинансовой информации в области устойчивого развития;
- рассмотрение сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;
- управление рисками Компании с учетом ESG-факторов;
- контроль за благотворительной помощью, за защитой персональных данных;
- рекомендации Совету директоров по налоговой стратегии Компании и взаимодействию с налоговыми органами.

Комитет по вознаграждениям

Комитет действует в соответствии с [Положением о Комитете по вознаграждениям](#).

Основные компетенции Комитета:

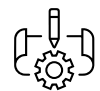
- вознаграждение, выплаты и компенсации членам органов управления;
- ключевые показатели эффективности (с учетом ESG-факторов);
- политика оплаты труда и вознаграждения Компании;
- оценка состава органов управления Компании с точки зрения профессиональной специализации, опыта, независимости, гендерного состава и разнообразия, а также других факторов;
- социальная политика Компании.

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление**
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Система вознаграждений

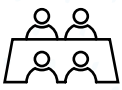
GRI 2-19, 2-20

Система вознаграждения органов управления «Распадской» направлена на достижение стратегических целей и долгосрочный успех Компании. При определении вознаграждений учитывается, что уровень выплачиваемого вознаграждения должен быть достаточным для привлечения, мотивации к эффективной работе и удержания управленческого персонала, обладающего необходимыми для Компании компетенциями, опытом и квалификацией.



Вознаграждение и компенсация расходов органов управления регламентируются следующими документами:

- Положение о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров ПАО «Распадская», утвержденное внеочередным Общим собранием акционеров 29 декабря 2021 года;
- договор б/н от 1 июня 2023 года о передаче полномочий единоличного исполнительного органа «Распадской» управляющей организации.



Совет директоров играет ключевую роль в формировании системы вознаграждения членов органов управления Компании. Комитет по вознаграждениям Совета директоров:

- дает рекомендации по вопросам вознаграждения органов управления;
- оценивает эффективность социальных программ Компании;
- рассматривает и анализирует политику по вознаграждениям и систему ключевых показателей эффективности (в том числе ключевых нефинансовых показателей эффективности), дает соответствующие рекомендации;
- анализирует и оценивает состав Совета директоров.

Вознаграждение членов Совета директоров

GRI 2-19

Порядок определения вознаграждений и компенсаций членам Совета директоров, а также их структура и условия выплат закреплены в [Положении о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров «Распадской»](#).

В Положении предусмотрены базовая и дополнительная части вознаграждения членов Совета директоров, а также структурирована система вознаграждения членов Совета директоров за участие в работе комитетов.

Положение, действовавшее в течение 2024 года, предусматривало следующие размеры вознаграждения членов Совета директоров:

- базовое вознаграждение Председателя Совета директоров Общества составляет 14 000 000 (Четырнадцать миллионов) руб. в год;
- базовое вознаграждение члена Совета директоров Общества (за исключением Председателя Совета директоров) составляет 8 000 000 (Восемь миллионов) руб. в год;
- дополнительное вознаграждение Председателя Комитета по аудиту составляет 4 000 000 (Четыре миллиона) руб. в год;
- дополнительное вознаграждение Председателя иного комитета Совета директоров составляет 3 000 000 (Три миллиона) руб. в год;
- дополнительное вознаграждение члена комитета Совета директоров составляет 2 000 000 (Два миллиона) руб. в год.

Членам Совета директоров возмещаются следующие расходы (включая НДС):

- расходы, связанные с проездом к месту проведения Общего собрания акционеров Общества, заседания Совета директоров Общества, комитета Совета директоров Общества, месту посещения производственных объектов, проведения мероприятия и из места проведения указанных заседаний / мероприятий и нахождения объектов до места назначения;
- расходы, связанные с проживанием в местах проведения заседаний / мероприятий и нахождения объектов;
- расходы на питание;
- расходы, связанные с оформлением визы Российской Федерации, а в случае необходимости – визы других стран;
- иные расходы, понесенные членами Совета директоров и связанные с исполнением ими своих функций.

Вознаграждение членов Совета директоров

За 2022 год членам Совета директоров Компании было начислено вознаграждение в сумме **74 млн руб.** За 2023 год членам Совета директоров было начислено вознаграждение в размере **74 млн руб.** За 2024 год членам Совета директоров было начислено вознаграждение в размере **67 млн руб.**

Вознаграждение управляющей организации

Вознаграждение Управляющей компании определяется договором о передаче полномочий единоличного исполнительного органа «Распадской» управляющей организации.

С 1 января 2024 года оно установлено в размере **160 172 тыс. руб.** в квартал (без учета НДС). По итогам 2024 года общий размер вознаграждения управляющей организации составил **640 690 тыс. руб.** (без учета НДС).



Управление рисками, внутренний контроль и аудит

GRI 2-16, 3-3

Система управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК) нацелена на обеспечение эффективной работы и снижение воздействия потенциальных угроз, влияющих на стратегические и операционные результаты Компании.

Работа СУРиВК регулируется Политикой по управлению рисками и внутреннему контролю.

ПРИНЦИПЫ СУРиВК

Комплексность	Процедуры контроля полностью охватывают все аспекты конкретного процесса или его элемента. Риски и контрольные процедуры рассматриваются с учетом их взаимного влияния и последствий.
Интеграция	Система интегрирована в существующие бизнес-процессы Компании и направлена на достижение ее целей.
Непрерывность	Система действует непрерывно как при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Компании, так и при принятии управленческих решений.
Целесообразность	Процедуры разрабатываются и внедряются на основе анализа эффективности, с учетом сложности конкретных бизнес-процессов и существенности конкретных рисков.
Обеспеченность	Работники располагают всеми необходимыми организационными и техническими средствами для выполнения функций контроля и управления рисками.
Ответственность	Каждый работник и руководитель Компании отвечает за надлежащее выполнение своих функций, включая выявление, оценку, анализ и непрерывный мониторинг рисков в рамках своей деятельности.
Распределение обязанностей	Один и тот же работник не может выполнять функцию и контролировать ее исполнение.
Распределение полномочий	Пределы ответственности и полномочий работников и руководителей в зависимости от конкретного бизнес-процесса определены, утверждены и закреплены в соответствующих локальных нормативных актах.
Своевременность	Информация о выявленных нарушениях своевременно доводится до сведения лица, принимающего решения.
Взаимодействие	Система функционирует на основе эффективного взаимодействия всех ее участников.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ «РАСПАДСКОЙ»



Полномочия и ответственность участников системы управления рисками и внутреннего контроля распределяются следующим образом:

Совет директоров

Принимает решения по повышению эффективности управления рисками и внутреннего контроля и определяет принципы и подходы к организации в Компании управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита.

Комитет по аудиту Совета директоров

Занимается обеспечением независимости и объективности осуществления функций внутреннего и внешнего аудита.

Исполнительные органы Компании

Обеспечивают создание и поддержание эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля и реализацию процедур контроля.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Внутренний аудит

Внутренний аудит нацелен на получение достаточной уверенности в том, что Компания:

- работает эффективно и достигает своих финансовых и операционных целей;
- полностью соблюдает применимое законодательство;
- готовит достоверную и своевременную финансовую и иную отчетность;
- эффективно предупреждает и пресекает мошенничество, коррупцию и иные нарушения.

Дирекция внутреннего аудита

Для организации внутреннего аудита в ПАО «Распадская» создано специализированное структурное подразделение – дирекция внутреннего аудита. Назначение директора подразделения осуществляется единоличным исполнительным органом на основании решения Совета директоров. В функциональном аспекте руководитель дирекции подотчетен Совету директоров и Комитету по аудиту.

Совет директоров принимает решения о назначении, освобождении от должности и определении условий вознаграждения руководителя дирекции, утверждает план работы и перечень полномочий подразделения.

Деятельность дирекции внутреннего аудита осуществляется в соответствии с [Положением о внутреннем аудите](#) и включает следующие ключевые функции:

- оценка адекватности и эффективности системы внутреннего контроля, системы управления рисками и корпоративного управления;
- подготовка отчетов для Совета директоров, Комитета по аудиту и исполнительных органов (включая информацию об эффективности мероприятий по устранению выявленных недостатков, реализации планов внутреннего аудита, а также оценку текущего состояния СУРиБК и корпоративного управления);
- содействие исполнительным органам и работникам в разработке и мониторинге реализации мероприятий по совершенствованию СУРиБК и системы корпоративного управления;
- выполнение иных аудиторских заданий по поручению Совета директоров, Комитета по аудиту или исполнительного руководства.
- консультирование Совета директоров и исполнительных органов по вопросам внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления;

Внешний аудит

При выборе внешнего аудитора ПАО «Распадская» учитывает деловую репутацию аудиторской организации, принимаемые ею меры по результатам внешнего контроля качества, уровень профессиональной квалификации, а также соблюдение принципов независимости. Важным критерием является наличие у аудитора стратегии и плана проведения аудита с учетом рисков, присущих деятельности организации. Особое значение придается участию в проекте специалистов, обладающих отраслевыми знаниями и компетенциями, необходимыми для оценки ключевых показателей с учетом масштабов, структуры, операций, активов и обязательств Компании.

Оценка кандидатуры внешнего аудитора осуществляется по результатам тендерной процедуры. Комитет по аудиту Совета директоров рассматривает обоснованность выбора аудитора и анализирует эффективность его работы.

В 2024 году аудит отчетности ПАО «Распадская» по МСФО и РСБУ осуществлялся ООО «ФБК» (г. Москва, ул. Мясницкая, д. 44, стр. 2), входящим в рейтинг крупнейших аудиторских организаций России по версии RAEX. ООО «ФБК» обладает устойчивой профессиональной репутацией.

Комитет по аудиту признал внешнего аудитора соответствующим критериям независимости, а его работу по аудиту отчетности за 2024 год оценил как эффективную.

Согласно договору с аудитором размер вознаграждения за оказание услуг по аудиту промежуточной и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности ПАО «Распадская» по РСБУ за 2024 год определен в сумме **638 775 руб.** без НДС.

Согласно договору с аудитором размер вознаграждения за оказание услуг по аудиту годовой консолидированной финансовой отчетности ПАО «Распадская» и его дочерних обществ по МСФО за 2024 год определен в сумме **5 000 000 руб.** без НДС.

В 2024 году ООО «ФБК» не оказывало Компании неаудиторских услуг.



- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Управление рисками



Для достижения долгосрочных и устойчивых результатов в Компании проводится работа по идентификации и минимизации рисков.

Идентификация рисков

На этом этапе выявляются потенциальные риски, которые могут повлиять на деятельность Компании. Риски классифицируются по категориям: операционные, финансовые, правовые и другие.

Анализ и оценка рисков

Оценивается вероятность возникновения каждого риска и его возможное влияние на деятельность Компании. Определяется уровень приоритета для каждого риска.

Разработка мер по управлению рисками

Определяются стратегии и меры для снижения вероятности или минимизации последствий риска. Варианты управления включают избегание риска, его снижение, передачу (страхование) или принятие.

Мониторинг и контроль рисков

Проводится регулярное наблюдение за изменением уровня рисков и эффективностью принятых мер. При необходимости корректируются стратегии управления.

Отчетность и коммуникация

Формируется отчет о выявленных рисках, принятых мерах и их эффективности. Информация доводится до руководства, акционеров и других заинтересованных сторон.

Разработка мер по управлению рисками входит в число ключевых задач руководства Компании.

Орган управления

Роль органа управления в системе управления рисками

Совет директоров

Определяет принципы и подходы к организации управления рисками в Компании.

Дирекция внутреннего аудита

Отвечает за проверку достаточности и зрелости элементов системы управления рисками, полноты выявления и корректности оценки рисков на всех уровнях управления, эффективности контрольных процедур и иных мероприятий по управлению рисками, а также за анализ информации о реализовавшихся рисках.



Риск-аппетит

Управление рисками осуществляется с учетом приемлемого уровня риска.

В 2021 году Совет директоров утвердил приемлемую величину рисков (риск-аппетит) Компании на уровне

\$15

млн

Риски выше этого уровня должны в обязательном порядке управляться для их снижения, однако меры по регулированию применяются также и к рискам меньшей величины.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Ключевые риски

Вызов / риск	Краткое описание риска	Подход к управлению риском	Изменение
Макроэкономические риски			
Негативное воздействие внешних (глобальных) экономических факторов, колебания спроса и предложения	Изменение баланса глобального спроса и предложения коксующегося угля.	Обеспечение стабильных продаж на внутреннем рынке и поиск оптимальных направлений сбыта на рынках Азиатско-Тихоокеанского региона.	↑
	Сокращение спроса со стороны части зарубежных покупателей.		
	Появление новых производственных мощностей и снижение спроса в связи с экономической рецессией и борьбой с изменением климата.	Оптимизация издержек и повышение эффективности производства.	
Повышение конкуренции	Повышение объемов добычи в данном сегменте в России и других странах.	Ориентация на добычу угля дефицитных марок, востребованных при любой конъюнктуре угольного рынка.	↑
Давление ESG-повестки на угольный бизнес	Общемировое внедрение налога на выброс CO ₂ .	Сокращение углеродного следа от деятельности Компании.	=
	Переход металлургов на технологии, альтернативные доменному процессу, и последующее снижение спроса на уголь.		
	Рост доли зеленой генерации.		
	Снижение привлекательности угольного бизнеса для финансовых институтов.		
Риски экономической эффективности	Повышение себестоимости продукции вследствие неэффективности затрат шахт на добычу полезных ископаемых.		↑
	Неспособность использовать цифровые технологии для решения наиболее существенных бизнес-задач.		
	Потеря гибкости операций и ценовых преимуществ.		

Вызов / риск	Краткое описание риска	Подход к управлению риском	Изменение
Риски устойчивого развития и отраслевые риски			
Риски для окружающей среды	Негативное влияние деятельности Компании на окружающую среду.	Сокращение воздействия на окружающую среду: управление хвостохранилищами, снижение выбросов, улучшение очистки сточных вод.	=
	Нарушение законов, постановлений и стандартов по охране труда и окружающей среды.	Получение комплексных экологических разрешений в соответствии с новыми правилами.	
Риски для здоровья и безопасности	Нарушение законодательства по охране труда и окружающей среды.	Стимулирование и развитие культуры безопасности.	=
	Риски, связанные с особенностями проведения горных работ: риск возникновения пожаров, взрывов и поражения электрическим током.	Вовлечение работников в поиск и снижение рисков на производстве.	
	Риски, вызванные геологическими условиями: камнепады, повышенная концентрация метана.	Регулярное обновление инструментов и подходов к охране труда и обеспечению безопасности.	
	Риск несчастных случаев с участием оборудования.	Регулярные аудиты безопасности и мониторинг HSE-рейтинга предприятий.	
Риск заражения коронавирусом или иной массовой инфекцией и, как следствие, значительное количество работников, находящихся на карантине.			
Риски кадровой политики	Конкуренция за персонал, конкуренция в заработной плате.	Контроль численности персонала по ключевым профессиям и кадровому резерву.	↑
	Общий дефицит кадров на рынке труда.	Поддержание заработной платы на конкурентном уровне.	
	Повышенная мобильность персонала, тенденция к частой смене работы и места жительства.	Обеспечение надлежащих условий труда, а также комфортного проживания для персонала, работающего вахтовым методом.	
		Сотрудничество с учебными заведениями для подготовки специалистов.	

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Вызов / риск	Краткое описание риска	Подход к управлению риском	Изменение
Финансовые риски			
Колебания валютных курсов	Девальвация функциональных валют и потенциальные убытки от курсовых разниц по займам в разных функциональных валютах.	Данный риск является внешним и в основном не находится под контролем Компании. В случае необходимости привлечения финансирования будут рассмотрены ставки по займам в валюте Российской Федерации.	↑
Риски инвестиционной деятельности	Риски, связанные с низким качеством либо отсутствием части геологических данных.	Совершенствование системы управления проектами.	=
	Риски ошибок на этапе проектирования, формирования бюджета и планирования сроков реализации проекта.	Использование современных технологий для повышения точности геологических данных.	
	Изменения в законодательстве Российской Федерации и ввод новых ограничений со стороны регулирующих органов власти, таких как квоты на экспорт и ценовое регулирование.	Привлечение внешней экспертизы для оценки инвестиционных проектов. Постоянный анализ успешности реализуемых проектов и поиск эффективных решений.	
Кредитный риск	Риск того, что контрагент не выполнит своих контрактных обязательств, в результате чего Компания понесет финансовые потери.	Финансовые активы, в наибольшей степени потенциально подвергающие Компанию кредитному риску, состоят в основном из денежных средств и торговой дебиторской задолженности. Для управления кредитным риском (относящимся к денежным средствам) Компания хранит доступные денежные средства в крупных российских государственных банках и в российских дочерних банках зарубежных банков, имеющих надежную репутацию. Руководство Компании периодически оценивает кредитоспособность данных банков.	=

Вызов / риск	Краткое описание риска	Подход к управлению риском	Изменение
Риск ликвидности	Риск того, что с наступлением срока оплаты Компания не сможет отвечать по своим финансовым обязательствам	Торговая дебиторская задолженность состоит из задолженности небольшого числа покупателей, которым Компания осуществляет продажи на кредитных условиях. Компания разработала стандартные условия платежей и постоянно наблюдает за уровнем дебиторской задолженности и кредитоспособностью заказчиков. Концентрация кредитного риска Компании незначительна, поскольку ее покупатели находятся в нескольких юрисдикциях, ведут свою деятельность в нескольких отраслях и на рынках, являющихся в значительной степени независимыми. Компания рассматривает контрагентов, являющихся связанными сторонами, как имеющих схожие характеристики.	=
		Подход Компании заключается в обеспечении уверенности в том, что она всегда будет обладать достаточной ликвидностью, чтобы своевременно отвечать по своим обязательствам как в нормальных, так и в напряженных условиях без недопустимых убытков или репутационного ущерба. Компания управляет риском ликвидности путем поддержания достаточного уровня денежных и заемных средств, отслеживания прогнозного и фактического движения денежных средств, сопоставления сроков погашения финансовых активов и обязательств. Ежемесячно составляется детальный финансовый план для гарантии того, что Компания имеет достаточно денежных средств на покрытие операционных расходов, финансовых обязательств и инвестиционную деятельность в течение 30 дней.	
Налоговые риски	Изменение налогового законодательства, введение новых налогов, повышение ставок, отмена льгот. Риски, связанные с различным толкованием применения налогового законодательства руководством Компании и государственными или судебными органами.	Мониторинг изменений законодательства (включая налоговое) на этапе разработки законопроектов и своевременное обновление внутренних документов Компании.	=
		Внедрение ИТ-инструментов для управления правовыми рисками.	
Риск увеличения рабочего капитала	Риски, связанные с удлинением платежного цикла по причине дополнительных проверок на стороне банков и усложнения платежных маршрутов.	На ежедневной основе проводится оценка оборотных активов. Компания непрерывно оптимизирует бизнес-процессы по управлению дебиторской задолженностью и использует альтернативные финансовые инструменты для получения выручки.	↑

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Вызов / риск	Краткое описание риска	Подход к управлению риском	Изменение
Операционные риски			
Производственные риски	Простои или задержки производства, особенно при добыче угля.	Планирование производственного процесса с использованием цифровых технологий.	=
	Отказ оборудования, ужесточение нормативных требований в отношении безопасности, технические проблемы, климатические условия.	Совершенствование обслуживания и ремонта техники.	
		Создание и поддержание страхового запаса запасных частей для сокращения времени простоя оборудования.	
Цепочка поставок	Перебои в подаче электроэнергии.	Сотрудничество с энергоснабжающими организациями для сокращения перебоев в подаче электроэнергии.	=
	Перебои в работе, связанные с логистическими факторами при доставке материалов до «Распадской».	Импортозамещение и поиск альтернативных каналов закупок.	
	Нехватка товарно-материальных запасов, отсутствие запасов на случай чрезвычайных ситуаций и другие обстоятельства.	Формирование запасов материальных ценностей, в том числе страхового запаса запчастей.	
	Ограничение доступа к железнодорожной инфраструктуре.	Долгосрочное партнерство с критически важными поставщиками.	
	Санкционные ограничения оформления груза.	Развитие собственного парка транспортных средств.	
	Сложности со страхованием отпавляемой продукции.	Диверсификация направлений отгрузок.	
		Участие в работе Совета потребителей по вопросам существующих ограничений железнодорожной инфраструктуры.	

Вызов / риск	Краткое описание риска	Подход к управлению риском	Изменение
Правовые риски			
Риски, связанные с действиями регулирующих органов власти	Принятие новых законов, нормативных правовых актов, введение ограничительных мер, которые влияют на деятельность Компании.	Мониторинг изменений законодательства (включая налоговое) на этапе разработки законопроектов.	↑
	Возможное ограничение способности Компании получать финансирование на международных рынках или продавать свою продукцию (например, ограничение торговли: экспортные или импортные квоты, контроль за ценообразованием, ограничения на движение капитала).	Обновление внутренних документов и бизнес-процессов Компании в соответствии с изменениями законодательства.	
		Внедрение ИТ-инструментов для управления правовыми рисками.	
		Контроль договорной работы и проверка контрагентов.	
Нормативно-правовые риски	Несоблюдение законов и нормативных актов, применимых к российским публичным компаниям.	Функционирование внутренней системы комплаенса.	=
ИТ-риски			
Риски цифровой трансформации и информационной безопасности	Риски потери конкурентоспособности, связанные с несвоевременным переходом к новым технологиям.	Проведение цифровой трансформации бизнеса.	=
	Уязвимость перед потенциальными кибератаками.	Усиление сотрудничества с отечественными разработчиками, создание совместных предприятий и альянсов.	
	Риски отсутствия отечественных решений при невозможности приобретения импортного программного обеспечения (ПО) или оборудования.	Внедрение усовершенствованных систем защиты, включая использование искусственного интеллекта, для анализа угроз и быстрого реагирования на инциденты. Исследование и внедрение альтернативных технологий и платформ для снижения зависимости от конкретных поставщиков или технологий.	
	Риски дефицита персонала в условиях перегретого ИТ-рынка.		
		Формирование и совершенствование ИТ-компетенций в востребованных областях: Data Science, backend- и frontend-программирование, дизайн, информационная безопасность.	

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность
8. Приложения

Вызов / риск	Краткое описание риска	Подход к управлению риском	Изменение
Геополитические риски			
Ухудшение экономической ситуации в России	Инфляция, падение курса рубля к доллару, рост ключевой ставки и прочие.	Оптимизация издержек и повышение эффективности производства.	==
		Ориентация на добычу угля дефицитных марок, востребованных при любой конъюнктуре угольного рынка.	
Санкционные ограничения, влияющие на цепочку поставок и финансовую сферу	Отказ зарубежных компаний сотрудничать с российским бизнесом.	Поэтапный отказ от иностранного ПО и оборудования.	==
	Прямые санкции, затрагивающие деятельность российских компаний.	Поиск альтернативных технологических решений.	
	Разбалансировка грузопотока внутри России и на экспорт; рост логистических затрат.	Переход к альтернативным валютам, не подверженным санкционному риску.	
	Сложности организации цепочки поставок с учетом замены поставщиков.	Поиск альтернативных вариантов привлечения средств на рынке капитала.	
	Возможные ограничения на трансграничные потоки капитала.	Поиск оптимальных направлений сбыта на рынках Азиатско-Тихоокеанского региона.	
	Увеличение стоимости заимствований.	Формирование безопасных схем работы с зарубежными покупателями.	
	Ограничения на использование валют, таких как доллар США и евро.		
Иные риски			
Риски, связанные с мошенничеством, и коррупционные риски	Мошеннические операции в связи с операционной и инвестиционной деятельностью Компании, меняющейся под влиянием глобального финансового спада и негативных экономических факторов.	Улучшение текущих процессов.	==
		Контроль над бизнес-процессами.	
		Исключение самоконтроля.	
	Риски, являющиеся следствием повышенных рисков коррупции и коммерческого подкупа.		

Климатические риски и возможности

«Распадская» системно подходит к управлению климатическими рисками и возможностями, интегрируя их анализ в процессы стратегического планирования. Компания оценивает как переходные, так и физические климатические риски и возможности, ориентируясь на международные рекомендации и передовой опыт.

Первоначальная качественная оценка таких рисков и возможностей была проведена в 2020 году совместно с ЕВРАЗом в соответствии с рекомендациями TCFD¹. Анализ охватывал три климатических сценария:

- сценарий низкоуглеродного развития (рост температуры на 1,5–2 °С);
- сценарий Парижского соглашения (рост температуры на 2–4 °С);
- сценарий с доминированием ископаемого топлива (рост температуры на 4–7 °С).

Основным для «Распадской» был признан сценарий, соответствующий целям Парижского соглашения.

В 2022 году, также совместно с ЕВРАЗом, проведена количественная оценка климатических рисков для трех временных горизонтов – 2025, 2030 и 2050 годы. Значимость рисков определялась на основе экспертной оценки воздействия (материальность для Компании) и вероятности реализации, причем каждый из этих параметров оценивался по пятибалльной шкале.

По итогам анализа был сформирован реестр климатических рисков и возможностей, разработаны соответствующие модели количественной оценки, а также подготовлена тепловая карта климатических рисков и возможностей.

Тепловая карта, подробное описание, возможные последствия, а также подход к управлению климатическими рисками и возможностями представлены в Отчете об устойчивом развитии «Распадской» за 2023 год.

¹ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (англ.) – Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с климатом.



1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность
8. Приложения

Противодействие коррупции и корпоративная этика

GRI 2-23, 3-3, 205-1, 415-1

Противодействие коррупции – важная часть корпоративной культуры ПАО «Распадская». Компания стремится выстраивать устойчивые и доверительные отношения с деловыми партнерами, акционерами и государственными структурами. Эффективные антикоррупционные меры помогают снижать операционные и репутационные риски, соблюдать требования законодательства и укреплять деловую репутацию.

В Компании закреплён принцип нулевой терпимости к коррупции в любых формах, а также подтверждена безусловная приверженность всех работников высоким стандартам деловой этики.

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА ПРАКТИК «РАСПАДСКОЙ» В ОБЛАСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ ПО ИТОГАМ 2024 ГОДА

Управляющей компанией ежегодно проводится оценка на предмет антикоррупционных рисков по следующим процессам:



Закупка товаров, работ и услуг



Проверка контрагентов



Реализация товаров



Согласование договоров

По результатам ежегодного Антикоррупционного рейтинга российского бизнеса Компании присвоен **класс AAA** («компания с очень высоким уровнем противодействия коррупции»). На сайте Компании в разделе «Устойчивое развитие – Антикоррупция» размещено свидетельство о присвоении класса.

Согласно экспертному заключению расчитан удельный показатель соответствия деятельности Компании международному стандарту ISO 37001:2016, который составил

96,3%



Основные внутренние нормативные документы, регламентирующие процедуры противодействия коррупции в «Распадской», утверждены Управляющей компанией. К ним относятся:

- Антикоррупционная политика;
- Кодекс поведения работников.



Кроме того, утверждены и применяются нормативные документы, неразрывно связанные с положениями Антикоррупционной политики, в том числе:

- Положение «Об антикоррупционной комплаенс-системе», которое определяет организационные и функциональные особенности системы противодействия коррупции, а также основные права, обязанности и порядок взаимодействия подразделений и работников Компании и управляемых предприятий;
- Политика «О порядке урегулирования конфликта интересов», которая устанавливает требования к этическому ведению бизнеса, противодействию коррупции и соблюдению норм антикоррупционного законодательства, а также описывает процедуру раскрытия информации о конфликте интересов и принятия мер по его урегулированию;
- Инструкция комплаенс-менеджера;
- Положение «О работе горячей линии»;
- Политика «О деловых подарках, представительских расходах и знаках делового гостеприимства»;
- Политика «О благотворительной и спонсорской помощи»;
- Регламент взаимодействия с государственными органами власти;
- Инструкция «О корпоративном обучении работников основным положениям антикоррупционных и санкционных процедур и политик»;
- Политика «О проверке кандидатов на работу»;
- Политика «О проверке контрагентов»;
- Положение о конфиденциальной информации;
- Политика «О предоставлении работниками сведений об имуществе»;
- Положение «О ведении и использовании реестров недобросовестных контрагентов»;
- Положение о порядке проведения внутреннего расследования о нарушении антикоррупционных процедур;
- Кодекс поведения поставщиков.



В 2024 году были приняты или обновлены следующие политики и положения:

- Политика «О порядке урегулирования конфликта интересов»;
- Политика «О деловых подарках, представительских расходах и знаках делового гостеприимства».

В соответствии с Антикоррупционной политикой и Политикой «О благотворительной и спонсорской помощи» Компания не оказывает благотворительную помощь политическим партиям, движениям и политическим деятелям, органам власти, военным организациям, действующим публичным должностным лицам.

Кодекс поведения работников

Кодекс поведения работников отражает принципы, лежащие в основе корпоративной культуры и этики Компании. Соблюдение этих принципов Компания ожидает от всех работников.

В Кодексе содержатся:

- практическая информация по соблюдению законов и существующих в Компании правил;
- рекомендации о том, как строить отношения с коллегами, клиентами, поставщиками, подрядчиками, сообществами, государственными органами и акционерами;
- ссылки на полезные источники информации;
- ответы на наиболее часто возникающие вопросы.

Комплаенс-менеджер

Вопросы этики и противодействия коррупции входят в сферу ответственности комплаенс-менеджера, деятельность которого осуществляется во взаимодействии с Президентом и Генеральным директором Компании.

Функции комплаенс-менеджера в ПАО «Распадская» выполняет Директор по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов, отвечающий за соблюдение антикоррупционных процедур и требований действующего антикоррупционного законодательства.

Функции комплаенс-менеджера

- Общий надзор и координация деятельности в области этики и противодействия коррупции.
- Предоставление консультаций по вопросам этики.
- Разработка внутренних нормативных актов и обучающих материалов.
- Организация мероприятий, направленных на укрепление корпоративной культуры и снижение коррупционных рисков.
- Реализация антикоррупционных мероприятий.

- Контроль расходов на благотворительность и спонсорство, а также учет и контроль представительских расходов.
- Проведение антикоррупционных проверок контрагентов.
- Урегулирование конфликта интересов и проверка бизнес-процессов при проведении тендеров.
- Контроль выполнения договорных обязательств, а также организация и проведение расследований в случае выявления нарушений.

Мониторинг бизнес-процессов и контроль соблюдения ключевых антикоррупционных норм осуществляется совместно с подразделением по контролю за исполнением бизнес-процедур и сохранностью активов, а также службой внутреннего аудита. COMPLAINTS-менеджер обеспечивает контроль исполнения требований

внутренних нормативных документов, участвует в урегулировании спорных ситуаций, связанных с коррупционными рисками, и обеспечивает информирование высшего руководства, включая Совет директоров, о текущем состоянии антикоррупционной системы и результатах ежегодной оценки коррупционных рисков.

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность
8. Приложения

Оценка коррупционных рисков

GRI 205-1

Оценка коррупционных рисков отнесена к полномочиям дирекции по контролю за исполнением бизнес-процессов и сохранностью активов. В рамках данной функции проводится ежегодная проверка Управляющей компании на предмет наличия коррупционных рисков.

Оценка за 2024 год была проведена в феврале 2025 года. При проведении анализа применялся процессный подход – риски оценивались не по структурным подразделениям, а по процессам.

Критерии оценки коррупционных рисков

Закупка товаров, работ и услуг	Реализация товаров	Проверка контрагентов	Согласование договоров
- существенное изменение объема закупаемых товаров, работ, услуг (более чем на 20% от объема, согласованного при заключении договора); - приобретение товаров, работ, услуг через посредников или агентов при возможности заключения прямых договоров; - приобретение товаров, работ, услуг по ценам и на условиях, отличающихся от среднестатистических по рынку; - наличие в договоре на приобретение товаров, работ, услуг предоплаты, размер которой превышает 50% от стоимости договора; - несоблюдение предписанных договором или внутренними требованиями контрольно-измерительных процедур при приемке товаров, работ, услуг; - присутствие других индикаторов коррупционного риска в соответствии с Положением «Об антикоррупционной комплаенс-системе Управляющей компании».	- реализация продукции по ценам и на условиях, существенно отличающихся от среднестатистических по рынку; - реализация товаров, работ, услуг через посредников или агентов при возможности заключения прямых договоров; - предоставление скидок, несоответствие условий договора поставки торговой политике; - расчет премии, предоставляемой покупателю за приобретенный объем продукции; - предоставление отсрочки платежа в нарушение действующих внутренних регламентов или решений кредитного комитета; - образование дебиторской задолженности; - возмещение не предусмотренных договором непредвиденных расходов и иных дополнительных выплат; - присутствие других индикаторов коррупционного риска в соответствии с Положением «Об антикоррупционной комплаенс-системе Управляющей компании».	- заключение договора с контрагентом при отсутствии предварительной проверки перед заключением договора либо при отрицательном заключении по результатам проведенной проверки благонадежности контрагента; - непредоставление контрагентом документов, которые необходимы в соответствии с процедурой закупок (учредительные, уставные документы, лицензии и другие), либо ненадлежащее оформление документов; - регистрация контрагента в офшорной зоне; - отсутствие проверок на предмет аффилированности контрагента с государственными органами или государственными служащими, работниками предприятия, их родственниками. Наличие потенциального конфликта интересов при привлечении данного контрагента.	- нарушение процедуры согласования договора, включая пропуски согласующих лиц, несвоевременное согласование; - бездосновательное игнорирование существенных замечаний; - подписание договора в редакции, отличной от согласованного документа; - отсутствие в договоре антикоррупционной оговорки; - несоответствие условий договора соответствующим документам принятия решения о заключении договора (протокол конкурентной процедуры и так далее); - непредоставление контрагентом документов, которые необходимы в соответствии с процедурой закупок, либо ненадлежащее оформление документов, полученных от контрагента (учредительные, уставные документы, лицензии и другие).

Проверка оценки коррупционных рисков

В 2024 году комплаенс-менеджером осуществлялся выборочный контроль договоров, прошедших согласование через дирекцию по контролю за исполнением бизнес-процессов и сохранностью активов. Отбор осуществлялся методом случайной выборки.

Проверка проводилась по установленным критериям оценки с последующим определением уровня коррупционного риска. По итогам проверки составлен чек-лист коррупционных рисков.

В ходе анализа, проведенного в 2024 году, были выявлены незначительные риски в таких процессах, как закупка товаров, работ и услуг, проверка контрагентов и согласование договоров. Уровень выявленных рисков не превысил 4% и не имел материального характера.

GRI 2-24, 2-26, 205-2, 205-3

Все антикоррупционные меры, включая предотвращение коррупции, коммерческого подкупа и подкупа иностранных должностных лиц, реализуются в соответствии с внутренними антикоррупционными политиками Компании.

В число таких процедур входят:

- документальные проверки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности Компании и дочерних обществ;
- выявление фактов ненадлежащего исполнения требований законодательных и локальных нормативно-правовых актов в финансово-хозяйственной деятельности Компании и дочерних обществ, которые причинили или могли причинить имущественный ущерб;
- подготовка и согласование предложений по совершенствованию установленных в Компании и дочерних обществах бизнес-процедур;
- проверка потенциальных и существующих контрагентов Компании и дочерних обществ на предмет их благонадежности, положительной деловой репутации и нетерпимости к коррупции;
- контроль соблюдения норм и правил заключения Компанией и дочерними обществами гражданско-правовых договоров по закупке товаров, работ и услуг, включая соблюдение права вето (запрет на контрактование по основаниям, напрямую связанным с компетенцией дирекции по контролю за исполнением бизнес-процессов и сохранностью активов);
- контроль выполнения обязательств по заключенным гражданско-правовым договорам;
- изучение рынка, в том числе его криминогенных аспектов, сбор информации, необходимой для деловых переговоров с потенциальными контрагентами, а также направленной на выявление некредитоспособных, недобросовестных и ненадежных деловых партнеров;
- предотвращение заключения экономически невыгодных договоров и нанесения ущерба на всех этапах договорной деятельности;
- установление обстоятельств неправомерного использования фирменных (торговых) знаков и наименований Компании и дочерних обществ, фактов недобросовестной конкуренции в отношении Компании и дочерних обществ, а также случаев разглашения, использования и распространения конфиденциальной информации Компании и дочерних обществ;
- проверка кандидатов на замещение должностей в структурных подразделениях Компании и дочерних обществ;
- накопление, обобщение и анализ информации по различным аспектам экономической, интеллектуальной и иной защищенности Компании и дочерних обществ и разработка мероприятий по предотвращению реальных и потенциальных угроз жизненно важным интересам Компании и дочерних обществ;
- выявление и устранение причин, способствующих формированию условий для нанесения финансового, материального и иного ущерба Компании и дочерним обществам в результате противоправных действий юридических и физических лиц;
- выявление, предупреждение и пресечение действий, направленных на нанесение материального и иного ущерба интересам Компании и дочерних обществ со стороны криминальных структур, недобросовестных партнеров, а также недобросовестных работников;
- подготовка предложений по совершенствованию системы предотвращения экономических рисков Компании и дочерних обществ.

Обучение антикоррупционным практикам

В соответствии с Инструкцией о корпоративном обучении работников основным положениям антикоррупционных и санкционных процедур и политик, все работники Управляющей компании и ПАО «Распадская» при приеме на работу проходят ознакомление с локальными нормативными актами, регулирующими вопросы противодействия коррупции.

Кроме того, один раз в три года антикоррупционное обучение проходят определенные категории работников, в том числе:

- работники подразделений по контролю исполнения бизнес-процедур и сохранности активов;
- комплаенс-менеджер Компании (предприятий, входящих в группу компаний);
- работники, замещающие руководящие должности, обладающие кадровыми и иными распорядительными полномочиями;
- работники правового блока;
- работники, в чьи должностные обязанности входит взаимодействие со средствами массовой информации, сопровождение маркетинговых и пиар-программ;
- работники коммерческих служб, а также те специалисты, в чьи должностные обязанности входит осуществление снабжения, сбыта, продажи, закупки;
- работники, в чьи должностные обязанности входят сопровождение проектов, проектные работы, в том числе в области слияний и поглощений;
- работники, в чьи должностные обязанности входит сопровождение платежного процесса и формирования заявок на платежи;
- работники, на постоянной основе взаимодействующие с государственными органами;
- работники служб, осуществляющих подбор персонала и сопровождающих его оформление.

В 2024 году в Компании и управляемых обществах обучение по курсу «Борьба со взяточничеством и коррупцией» прошли

2 125 работников,

включая руководителей, специалистов и служащих (в том числе 1 104 представителя руководящих органов Компании).

Антикоррупционное обучение для рабочих и деловых партнеров не проводится. Вместе с тем при заключении договоров контрагенты уведомляются о необходимости соблюдения

требований антикоррупционного законодательства, а также информируются о наличии в Компании Антикоррупционной политики и горячей линии по вопросам противодействия коррупции. Указанная информация, наряду с соответствующими положениями, зафиксирована в Кодексе поставщиков, размещенном на официальном сайте Компании.

Компания настоятельно рекомендует представителям и работникам организаций-контрагентов пройти краткий обучающий курс по антикоррупционной политике. Доступ к курсу открыт по ссылке: <https://evraz.thinkific.com/courses/anticor-vendor>.

По завершении курса участникам предоставляется соответствующий сертификат.

Дополнительно разработан корпоративный стандарт «Профилактика хищений на предприятиях», ориентированный на обучение материально ответственных работников, водителей, электрослесарей, работников служб снабжения и энергомеханической службы. Прохождение обучения по данному стандарту предусмотрено при приеме на работу, а также с периодичностью один раз в три года.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Единая горячая линия

Для информирования о возможных нарушениях Антикоррупционной политики в Компании функционирует единая горячая линия. Обратиться на нее могут не только действующие работники, но также бывшие работники, ветераны Компании, представители поставщиков и клиентов. Обратившимся гарантируется возможность сохранения анонимности. Информация о горячей линии размещена в открытом доступе на официальном сайте ПАО «Распадская». Обращения также можно направить по адресам электронной почты **vopros@evraz.com** и **hotline@evraz.com**. Кроме того, в Управляющей компании действует телефон доверия: **+7 (3843) 99-71-11**, посредством которого работники могут сообщить о возможных фактах коррупции.

Телефон горячей линии для сообщения о фактах коррупции

 **+7 (800) 555-88-88**
Россия

Электронная почта

 **vopros@evraz.com**

Обработка обращений, поступающих на горячую линию, осуществляется блоком по корпоративным коммуникациям ЕВРАЗ. Все обращения подлежат классификации, регистрируются в едином реестре отчетности ЕВРАЗ и хранятся в течение пяти лет. В течение двух рабочих дней с момента поступления обращения информация направляется ответственному лицу для проведения проверки и принятия решения.

По итогам проверки составляется служебная записка либо электронное сообщение на имя Вице-президента по контролю за исполнением бизнес-процессов и сохранностью активов ЕВРАЗ, на основании которых принимается соответствующее управленческое решение.

В случае подтверждения нарушения в адрес руководителя соответствующего филиала направляется служебная записка. Руководитель обязан ознакомиться с документом и в течение 15 календарных дней направить в дирекцию по контролю за исполнением бизнес-процессов и сохранностью активов ответную служебную записку или письмо об устранении выявленных нарушений.

В 2024 году дирекцией по контролю было рассмотрено 9 обращений. По категории «Коррупция и мошенничество» зафиксировано 2 обращения, факты нарушений не подтвердились.

Комитет по корпоративной этике

В Компании функционирует Комитет по корпоративной этике¹. Основной задачей Комитета является поддержание и развитие ключевых этических принципов, обязательных к соблюдению в рамках всех деловых процессов. Комитет осуществляет независимый контроль следования нормам корпоративной этики, закрепленным в Кодексе поведения работников.

Деятельность Комитета направлена на предупреждение потенциальных рисков, способных нанести ущерб Компании, на укрепление деловой репутации и формирование атмосферы взаимного уважения и порядочности в коллективе.

Контроль соблюдения Кодекса поведения осуществляется на постоянной основе работниками дирекции по контролю за исполнением бизнес-процессов и сохранностью активов в рамках плановой работы по предупреждению хищений, проявлений коррупции, злоупотребления служебным положением, а также в процессе проведения внутренних расследований.

Предотвращение конфликта интересов

GRI 2-15, 2-26

Процедура раскрытия информации о конфликте интересов и меры по его урегулированию регламентированы Политикой «О порядке урегулирования конфликта интересов». Документ закрепляет принципы, формы и инструменты урегулирования конфликта интересов, не противоречащие действующему законодательству, а также подчеркивает важность недопущения конфликтов интересов.

С целью предупреждения и выявления конфликтов интересов в Компании и управляемых обществах на основании приказа от 18 декабря 2020 года № 642 создана постоянно действующая Комиссия по выявлению и рассмотрению конфликтов интересов. Заседания Комиссии проходят дважды в год – до 30 июня и до 31 декабря, а также внепланово при возникновении соответствующей необходимости.

Анализ сведений о потенциальных конфликтах интересов проводится Директором по персоналу дважды в год на основе

списочного состава работников. Результаты анализа подлежат рассмотрению на заседании Комиссии.

При возникновении либо риске возникновения конфликта интересов работники Компании и управляемых обществ обязаны уведомить об этом комплаенс-менеджера в течение трех рабочих дней. В случаях, связанных с подчиненностью близких родственников, обязанность по раскрытию конфликта интересов возлагается на работника, занимающего более высокую должность.

Для минимизации риска возникновения конфликтов интересов применяются следующие меры:

- проведение проверки контрагентов на наличие признаков конфликта интересов до заключения договорных отношений;
- декларирование кандидатами на вакантные должности информации о возможных конфликтах интересов в ходе проверки при приеме на работу;
- ежегодное декларирование конфликта интересов среди работников, занимающих руководящие должности, перечень которых формируется комплаенс-менеджером по согласованию с Генеральным директором;
- формирование корпоративной культуры этического ведения бизнеса, предусматривающее обязательное ознакомление всех новых работников с Антикоррупционной политикой и Кодексом поведения;
- возможность обращения работников за консультацией к комплаенс-менеджеру или непосредственному руководителю в случае сомнений в допустимости своих действий с точки зрения требований Компании и законодательства.

Все случаи выявленного реального или потенциального конфликта интересов подлежат детальному рассмотрению и последующему урегулированию.

В 2024 году под контролем руководителей находилось 136 ситуаций, из них 93 – с признаками конфликта интересов, включая 15 случаев реального конфликта интересов и 78 – потенциального.

За указанный период комплаенс-менеджером рассмотрено 44 ситуации с признаками реального и потенциального конфликта интересов. По результатам анализа ситуации предложены меры по урегулированию конфликта интересов и минимизации возможных коррупционных рисков.

При наличии близкого родственника в непосредственном (прямом) подчинении работника предусмотрены:

- обеспечение принятия решений о продвижении по службе, оценке деятельности, выплате компенсаций (в том числе премий), направлении на обучение и тренинги и по любым другим вопросам, касающимся близкого родственника работника, находящегося в его прямом подчинении, должностными лицами, не связанными с ним и / или коллегиально;
- перевод работника в непосредственное подчинение другого должностного лица, не являющегося его близким родственником, и так далее.

В ситуациях соподчинения родственников или в иных ситуациях, характеризующихся конфликтом интересов, предусмотрены:

- добровольный отказ или вынужденное отстранение работника Компании (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые являются предметом конфликта интересов;
- пересмотр и последующее изменение должностных обязанностей и трудовых функций работника в связи с установленным конфликтом интересов;
- ограничение доступа работника к информации Общества, которая может иметь отношение к его частным интересам и являться предметом конфликта интересов;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- передача имущества, являющегося предметом конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника Компании от своих частных интересов, составляющих конфликт с деловыми интересами Общества или управляемых предприятий, и так далее.

1. Деятельность Комитета регулируется Положением о Комитете по корпоративной этике, введенным в действие на основании приказа от 22 февраля 2022 года № 120.

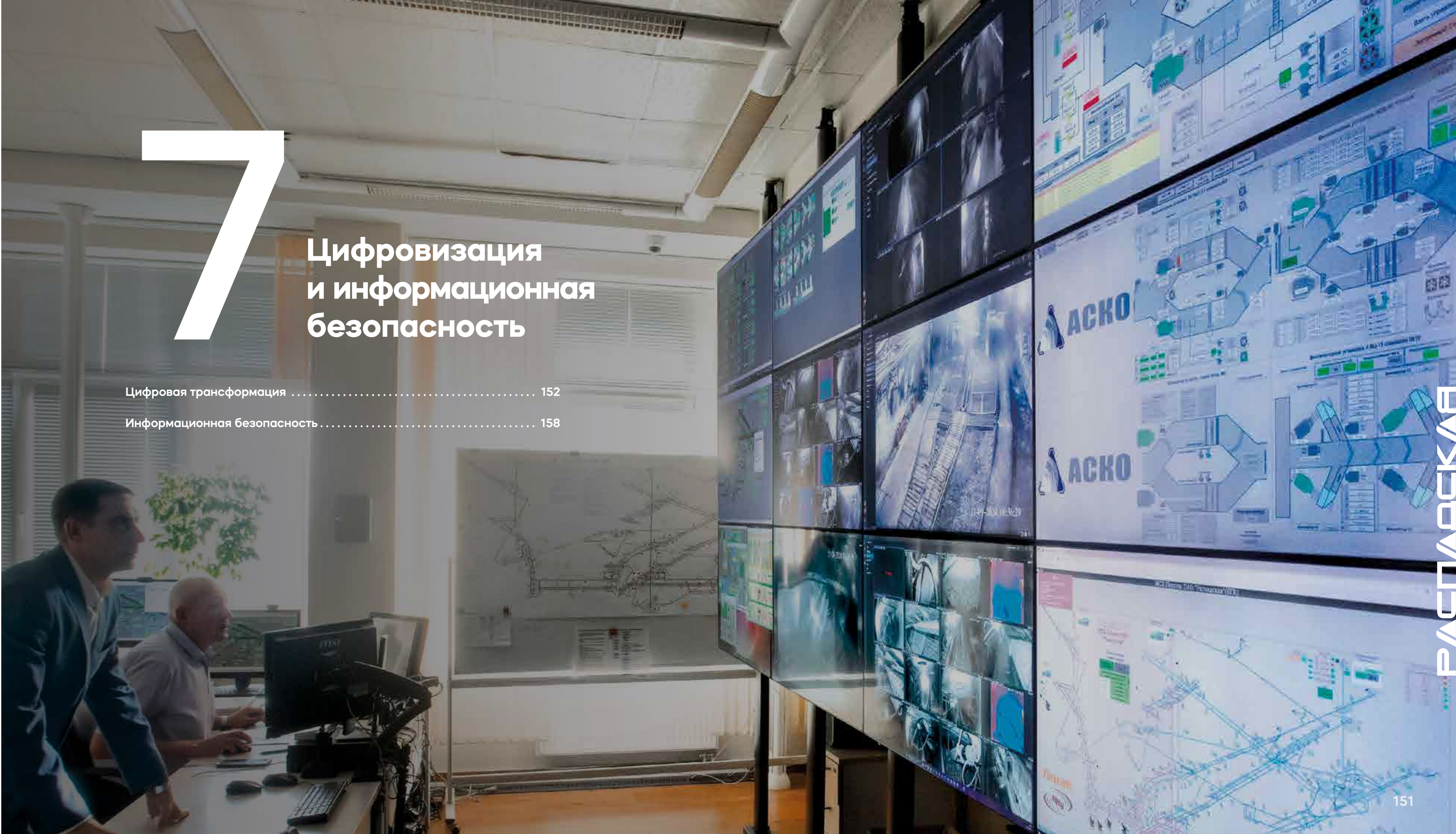
- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность**
- 8. Приложения

7

Цифровизация и информационная безопасность

Цифровая трансформация 152

Информационная безопасность 158



Цифровая трансформация

Цифровая трансформация является одним из приоритетов корпоративной бизнес-стратегии и позволяет повысить операционную эффективность Компании, оптимизировать производственную деятельность и бизнес-процессы, улучшить взаимодействие с клиентами и создать новые возможности для роста.

В 2024 году «Распадская» утвердила ИТ-стратегию¹, направленную на цифровую трансформацию и цифровизацию бизнес-процессов. В рамках ИТ-стратегии были сформулированы цели для семи ключевых направлений технологического развития на период до 2026 года. По каждому направлению сформирована соответствующая ИТ-программа.

Направления цифровой трансформации (ИТ-программы)	Цель
Охрана труда и промышленная безопасность (ОТиПБ)	Безопасность на уровне лидеров индустрии
Интегрированное планирование	Мгновенное реагирование на отклонения в достижении плановых показателей
Геология и цифровое моделирование	Использование имитационного моделирования для повышения точности планирования и предсказания горно-геологических условий
Управление ремонтами	Снижение аварийности и повышение процента исполнимости плановых ремонтов
Дегазация	Снижение остаточной газоносности угольных пластов и сокращение длительности дегазации
Проходка	Исключение разрывов очистного фронта
Перемонтажи	Обеспечение темпа перемонтажей на уровне лидеров отрасли

В дополнение к перечисленным направлениям цифровой трансформации в Компании разработана Программа совершенствования ИТ-инфраструктуры, включающая планы развития по следующим направлениям:

- связь и телефония;
 - обработка и хранение данных;
 - управление данными;
- Автоматизированная система управления технологическим процессом (АСУТП);
 - бэк-офисные системы.

¹ ИТ – информационные технологии, охватывающие разработку, внедрение, поддержку и управление компьютерными системами, программным обеспечением, сетями и базами данных, используемыми для обработки, хранения и передачи информации.

Типовая структура управления программами цифровой трансформации



Для управления программами цифровой трансформации в «Распадской» организовано системное взаимодействие между руководителями сквозных бизнес-функций, сотрудниками производственных активов и ИТ-подразделений. Выстроена система сбалансированных показателей, привязанная к стратегическим целям Компании и годовым стратегическим инициативам. Проводится регулярный мониторинг реализации проектов, оценка эффектов и актуализация приоритетов, что обеспечивает баланс между фокусом на результате и гибкостью, отвечающей на динамично изменяющиеся внешние условия.

Система управления программами цифровой трансформации

Организационное развитие	Развитие методологии и инструмента		
Управление проектами в рамках программ предполагает:	Реализация новых подходов к управлению проектной деятельностью через управление программами требует формирования единых правил работы:		
Структура	Процессы	Методология	Инструмент
- Формирование и утверждение типовой организационной структуры программы - Разделение ответственности и полномочий в рамках утвержденной ролевой структуры	- Планирование программы - Управление инициативами - Управление бюджетом программы - Управление сроками программы - Управление изменениями - Управление ресурсами - Анализ и отчетность по программе - Мониторинг межпроектных взаимосвязей - Мониторинг вех, включая защиту на коллегиальных органах	- Положение о проектных офисах программ и должностные инструкции участников - Положение о мотивации участников проектов ИТ/ЦТ - Стандарты и методики по управлению проектами, программами и портфелями (включая гибкие подходы) - Шаблоны и инструкции	- Создание информационной системы управления проектами - Создание ролевой модели и рабочих процессов в ИТ-системе - Создание портального решения для целей управления программами и проектами - Создание отчетных форм в ИТ-системе

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Результаты реализации программ цифровой трансформации

В 2021-2023 годах Компания провела масштабную работу по разработке цифровых советчиков для всех направлений бизнеса, а также внедрила большое число систем безопасности и производственных систем. Рост количества пользователей и объема собираемых данных привел к усиленному фокусу на развитии базовой инфраструктуры и мерах информационной безопасности.



Победа в конкурсе «Проект года»

Проект «Распадской» победил в конкурсе «Проект года», организованном профессиональным сообществом лидеров цифровой трансформации Global CIO, в номинации «Металлургия / Непрерывное производство / Горная промышленность».

Название проекта: «Цифровая книга нарядов» («Цифровой наряд»).

Краткое описание проекта

Автоматизация в области нарядной системы, организация эффективного производственного контроля соблюдения требований промышленной безопасности.

Масштаб проекта

3 000 автоматизированных рабочих мест.

Уникальность проекта

Система автоматизирует процесс записи, согласования и заполнения соответствующих документов на предстоящее производственное задание. Осуществляется контроль выполнения предписаний в области промышленной безопасности и охраны труда, а также контроль обеспеченности спецодеждой и СИЗ, проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда.

В 2024 году в Компании реализовывались 90 инициатив в рамках программ цифровизации и цифровой трансформации. Из общего числа проектов 67 были бизнес-проектами, а 23 – инфраструктурными. В 2024 году основное внимание уделялось проектам, направленным на цифровизацию в области промышленной безопасности и повышение операционной эффективности. Благодаря усилению контроля качества проектного управления в 2024 году Компании удалось сократить отклонения от утвержденных сроков проектов на 50% по сравнению

с 2023 годом. Кроме того, показатель перерасхода бюджета, составлявший в 2023 году 17%, был улучшен на 19%, что обеспечило среднюю экономию по каждому проекту в 2024 году на уровне 2,5%.

В 2024 году Компания успешно продвинулась в реализации ключевых мероприятий, направленных на повышение эффективности, безопасности и цифровизации бизнес-процессов. Эти достижения создают основу для дальнейшего развития и внедрения инновационных решений в будущем.

Приоритетные проекты цифровой трансформации в 2024 году

Название проекта

Описание

Прогресс в отчетном году



Интегрированное планирование

Построение цифровой модели и оптимизационного «движка», охватывающего пределы Компании от складов рядового угля до вопросов реализации продукции. Проект направлен на максимизацию EBITDA Компании одновременно с повышением скорости реагирования на отклонения, возникающие в производственно-логистической цепочке.

Разработаны бизнес-процессы интегрированного планирования и создан MVP программного продукта.



Видеоаналитика головных светильников

Создание 13 новых моделей на основе ИИ, направленных на автоматический контроль работ, выполняемых в шахте. Модели позволяют контролировать факт выполнения работ, что критически важно в условиях, когда с поверхности невозможно оперативно проверить, были ли выполнены работы или нет. Модели видеоаналитики покрыли наиболее критичные процессы, связанные с системами жизнеобеспечения и безопасности в шахте.

Разработан и введен в промышленную эксплуатацию на шахте «Осинниковская» автоматический сервис обработки видеопотоков с носимых головных светильников.



Управление железнодорожным транспортом

Полная цифровизация всех процессов управления железнодорожным транспортом – от маневровых операций, приемки вагонов до их загрузки и отправки. Система интегрирована с видеоаналитикой вагонов, обеспечивающей автоматическое распознавание их номеров и технического состояния.

Система разработана, проводится опытная эксплуатация.



Модернизация ИТ-инфраструктуры Компании

Расшивка узких мест, связанных с ограничениями в скорости передачи данных, хранении и обработке информации, а также повышение надежности и уровня импортозамещения в Компании.

Основные магистральные каналы между шахтами Компании переведены на новую высокоскоростную платформу 10 Гбит/с; серверные мощности для задач видеоаналитики расширены в 5 раз с целью тиражирования моделей ИИ на все активы Компании; телефония на всех активах Компании переведена на новый цифровой формат, что обеспечило возможности записи и голосовой аналитики разговоров.

Планы на 2025 год и ближайшую перспективу

В 2025 году Компания продолжит активное внедрение цифровых технологий, обеспечивая их интеграцию в ключевые производственные процессы.

Планируется разработка цифрового стандарта шахты, который сформирует требования к оснащенности системами автоматизации, их надежности и эксплуатационной готовности. Кроме того, в стандарт войдут требования к собираемым данным и их полноте.



Создание цифровых двойников месторождений

Перспективным направлением для повышения эффективности подземной добычи является применение геоинформационных систем, обрабатывающих обширный набор геологических данных. Развитие практики применения подобных систем и наполнение их данными, получаемыми в результате бурения, а также данными специализированных акустических и сейсмических исследований позволит построить цифровой двойник месторождения.

Использование таких данных поможет Компании эффективнее проводить работы по дегазации, снизить риски аварийности и простоев, связанных

с горно-геологическими явлениями, а также избегать нарушений в пласте или эффективнее проводить мероприятия по добыче и проходке (в случае, если избежать нарушения невозможно). Кроме того, наличие точных данных о геологии месторождения в долгосрочной перспективе позволит применять технологии безлюдной добычи.

Фокусом «Распадской» является изучение рынка подобных систем, анализ возможностей по их наполнению данными, изменение стандартов деятельности для применения таких систем в повседневной работе.

Еще одно перспективное для «Распадской» направление – развитие цифровизации в области технического обслуживания и ремонтов, где в будущем планируется внедрение систем надежности для повышения эксплуатационной готовности оборудования Компании.

Кроме того, важнейшими процессами, где сохраняется значительный потенциальный эффект от внедрения цифровых технологий, являются процессы перемонтажей и проходки. В 2025 году мы планируем определить необходимый набор средств автоматизации, который позволит увеличить фонд рабочего времени персонала, сократить ошибки, повысить качество планирования и контроля работ.



Среди ИТ-проектов, запланированных на 2025 год, также можно выделить следующие:

- внедрение системы интегрированного планирования;
- модернизация системы диспетчеризации открытых горных работ с переходом на новую платформу;
- более 10 проектов в области ОТиПБ, направленных на усиление контроля за деятельностью персонала в части соблюдения требований безопасности;
- расширение покрытия 4G-связью на разрезах Компании для обеспечения полного доступа к сети Интернет всех производственных участков;
- проведение аудита ИТ-инфраструктуры с целью увеличения эффективности ее использования, повышения надежности и безопасности.



Информационная безопасность

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

«Распадская» придает особое значение информационной безопасности (ИБ), обеспечивая защиту интересов Компании в цифровой среде. Основой подхода является гарантия конфиденциальности, целостности и доступности ИТ-активов, что позволяет минимизировать риски и противостоять угрозам в информационной сфере.



Вопросы ИБ в Компании регулируют более 20 внутренних документов. К ним относятся:

- корпоративная Политика ИБ;
- Политика в области обработки персональных данных;
- долгосрочная программа мероприятий;

- стандарты;
- положения;
- инструкции;
- планы обеспечения непрерывности бизнеса и другие документы.

Кроме того, применяется обширный комплекс инструкций, регламентов и методик, обеспечивающий охват всех процессов, необходимых для безопасной работы производственных и офисных сетей.

«Распадская» строго соблюдает требования нормативных актов и стандартов в области информационной безопасности. В своей деятельности Компания руководствуется приказами ФСТЭК России, включая приказ «Об утверждении Требований к созданию систем безопасности значимых объектов критической информационной инфраструктуры Российской Федерации и обеспечению их функционирования»¹ и приказ «Об утверждении Требований по обеспечению безопасности значимых объектов критической информационной инфраструктуры Российской Федерации»². Также работа Компании строится в соответствии с положениями положениям Федерального закона «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации»³ и Указом Президента Российской Федерации «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации»⁴.

1 № 235 от 21.12.2017,
2 № 239 от 25.12.2017.

В организации процессов управления информационной безопасностью Компания опирается на лучшие международные практики и стандарты, такие как COBIT, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27002, NIST 800-53, а также на национальный стандарт ГОСТ Р ИСО/МЭК 27001-2006. Это позволяет обеспечить высокий уровень защиты информации и соответствие требованиям как российского, так и международного законодательства. Регулярный мониторинг и актуализация внутренних документов и процессов гарантируют их соответствие действующим нормативным актам и стандартам.

В 2024 году Компанией была актуализирована и утверждена обновленная модель угроз в области обработки персональных данных, а также актуализирована Политика в области обработки персональных данных.

3 № 187-ФЗ от 26.07.2017.
4 № 250 от 01.05.2022.

ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ «РАСПАДСКОЙ»

Вовлеченность высшего руководства	Деятельность по обеспечению информационной безопасности инициирована и контролируется высшим руководством Компании. Высшее руководство Компании выполняет те же правила по обеспечению информационной безопасности, что и все работники Компании.	Реагирование на инциденты	Компания стремится выявлять и учитывать действительные, предпринимаемые и вероятные нарушения информационной безопасности и оперативно реагировать на них.
Законность	Компания реализует меры обеспечения информационной безопасности в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и договорными обязательствами.	Персональная ответственность	Работники Компании несут персональную ответственность за несоблюдение требований информационной безопасности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Обязанности по соблюдению требований информационной безопасности включаются в трудовые договоры и должностные инструкции работников, а также в договоры (соглашения) с третьими лицами.
Согласованность действий по обеспечению безопасности	Обеспечение информационной, физической и экономической безопасности осуществляется на основе четкого взаимодействия заинтересованных подразделений Компании и согласованы между собой по целям, задачам, принципам, методам и средствам.	Учет действий с информационными активами	Компания стремится вести учет всех действий работников и третьих лиц с информационными активами Компании.
Экономическая целесообразность	Компания стремится выбирать меры обеспечения информационной безопасности с учетом затрат на их реализацию, вероятности возникновения угроз безопасности и объема возможных потерь от их реализации.	Предоставление необходимых прав доступа	Работникам Компании и третьим лицам предоставляются необходимые права доступа для качественного и своевременного выполнения трудовых обязанностей и договорных обязательств. При этом Компания стремится предоставлять права доступа таким образом, чтобы выполнение особо важной (критичной) операции осуществлялось с участием как минимум двух работников.
Документационное обеспечение требований	Компания стремится, чтобы все требования в области информационной безопасности были зафиксированы во внутренних нормативных документах, утвержденных руководством Компании.	Учет требований информационной безопасности в проектной деятельности	Разработка и документирование требований по обеспечению информационной безопасности осуществляются на начальных этапах реализации проектов, связанных с обработкой, хранением и передачей информации.
Осведомленность	Документированные требования в области информационной безопасности доводятся до сведения работников Компании и контрагентов в части, их касающейся. Компания на периодической основе осуществляет информирование / обучение работников по вопросам обеспечения информационной безопасности.		

Управление информационной безопасностью

- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Структуру управления информационной безопасностью в «Распадской» возглавляет Директор по информационным технологиям. В его подчинении находится менеджер по безопасности критической информационной инфраструктуры, который, в свою очередь, взаимодействует с отделом обеспечения безопасности информационных систем ГК ЕВРАЗ. Отдел по ИБ отвечает за развитие технических и организационных средств в области информационной безопасности, а также обеспечивает круглосуточный мониторинг защищенности на базе собственного подразделения SOC (Security Operations Center).

Один раз в квартал проводятся заседания Комитета по информационной безопасности, в которых принимают участие Вице-президент по финансам, Директор по информационным технологиям, начальник управления информационной безопасности ГК ЕВРАЗ, руководитель дирекции внутреннего аудита. На заседаниях Комитета рассматриваются вопросы стратегии в области ИБ, мероприятия по повышению защищенности Компании, актуальные модели угроз и предложения по их митигированию, результаты аудитов в области ИБ, актуальные требования законодательства в области ИБ и оценка уровня соответствия требованиям регулятора, а также отслеживаются поручения в области ИБ.

В «Распадской» один раз в два года проводится аудит систем информационной безопасности. По результатам аудита, проведенного в 2023 году, было разработано восемь ключевых рекомендаций, все из которых были реализованы в 2024 году.



Структура управления вопросами информационной безопасности



1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Центр мониторинга информационной безопасности

С начала 2019 года в Компании функционирует Центр мониторинга информационной безопасности. Специалисты центра круглосуточно ведут комплексное наблюдение и обеспечивают оперативное реагирование при возникновении каких-либо подозрений на хакерскую атаку. В результате внедрения системы организации безопасности, автоматизации и реагирования (Security Orchestration, Automation and Response, SOAR) были автоматизированы следующие рутинные процессы:

- обогащение событий ИБ данными из корпоративных и внешних систем;
- блокировка вредоносных IP и URL;
- запуск сканирования на агентах антивирусной защиты;
- мониторинг и блокирование IP на «Битрикс»-системах внешнего периметра и другое.

Для обеспечения эффективного анализа киберугроз применяются инструменты анализа в реальном времени событий (тревог) ИБ (SIEM), анализа трафика и выявления девиантного поведения (IPS/NGFW), а также антивирусной защиты. Применяется также широкий круг систем, направленных на противодействие сетевым атакам (anti-DDoS, WAF, anti-spam).

Обеспечение безопасности данных

GRI 418-1

«Распадская» заботится о безопасности персональных данных своих клиентов, работников и контрагентов. Компания соблюдает требования нормативных правовых актов в области управления конфиденциальной информацией и ее защиты.

В 2024 году были зафиксированы инциденты и атаки на корпоративную ИТ-инфраструктуру Компании (суммарно около 15 тыс. инцидентов). Они включали DDoS-атаки, рассылку спам-писем на корпоративные почтовые ящики работников, фишинг. Корпоративные службы информационной безопасности своевременно реагировали на возникающие угрозы. Случаев утечки, кражи или утери персональных данных за отчетный период не зарегистрировано.

Управление рисками информационной безопасности

Каждый ИТ-проект оценивается на предмет возможности возникновения рисков: проводится первичный анализ и оценка выполнения требований, которые устанавливаются отделом обеспечения безопасности информационных систем. У каждого ИТ-проекта обязательно есть паспорт информационной системы с описанием применяемых технологий.

Специалисты проверяют исходные коды проектов на статистическом анализаторе исходного кода (SAST), при обнаружении критических уязвимостей код возвращается на доработку.

В Компании внедрен Стандарт информационной безопасности для подрядчиков, а также чек-лист, состоящий из 10 вопросов. При запросе подрядчиком удаленного доступа к информационным системам он предоставляет набор документов, включая договор, соглашение о неразглашении (NDA), чек-лист по ИБ, перечень доступов. Предоставленные доступы фиксируются в системе SGRC (Security Governance, Risk, Compliance).

Начиная с 2023 года с учетом рисков, связанных с международной обстановкой и требованиями законодательства Российской Федерации, Компания произвела миграцию основных средств защиты на системы российского производства. На текущий момент 100% решений в производственном сегменте сети и 40% в офисной сети – российского происхождения. К 2029 году планируется полностью перейти на отечественные ИБ-инструменты.

Меры, принимаемые для обеспечения безопасности данных

Организационные меры



- Политики и регламенты – разработка и утверждение внутренних нормативных документов по обработке персональных данных (ПД)
- Доступ по ролям – доступ к данным предоставляется только тем работникам, которым он необходим для работы
- Обучение работников – проведение регулярных тренингов по кибербезопасности и обработке ПД
- Контроль контрагентов – требования по защите данных включаются в договоры с подрядчиками

Юридические меры



- Соответствие требованиям законодательства – выполнение норм Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных»
- Согласие на обработку ПД – обязательное получение разрешения от пользователей
- Ответственность работников – установление мер дисциплинарной ответственности за нарушение политики обработки данных

Технические меры



- Шифрование данных
- Защищенные каналы связи – использование VPN, SSL/TLS
- Двухфакторная аутентификация (MFA) – для критичных систем
- Системы обнаружения и предотвращения вторжений (IPS) – мониторинг подозрительной активности
- Антивирусное ПО – защита рабочих станций и серверов от вредоносного ПО
- Журналирование и аудит – контроль действий пользователей и администраторов

Меры, принимаемые для предотвращения несанкционированного доступа к информационным ресурсам

Идентификация и аутентификация



- Двухфакторная аутентификация
- Модель минимально необходимого доступа – пользователи получают только те права, которые необходимы для работы
- Разграничение прав доступа по ролям – пользователи разделяются по группам с разными уровнями доступа
- Принцип нулевого доверия – доступ проверяется на каждом этапе, даже внутри сети Компании

Физическая безопасность



- Контроль физического доступа – СКУД, биометрические системы, видеонаблюдение
- Безопасность рабочих мест – автоматическая блокировка рабочих станций, запрет подключения сторонних устройств (USB, внешние диски)
- Ограничение доступа к серверным – допускаются только авторизованные работники

Защита сетевой инфраструктуры



- VPN и зашифрованные каналы связи – защищают данные при удаленном доступе
- Межсетевые экраны и системы предотвращения вторжений – блокируют несанкционированный трафик
- Сегментация сети – разделение сети на зоны с разным уровнем доступа

Реагирование на инциденты



- План реагирования на кибератаки – инструкции по действиям при утечках данных
- Резервное копирование – регулярное создание резервных копий

Обучение работников

В целях реализации комплексной программы цифровой трансформации для работников разработан учебный курс, направленный на повышение осведомленности работников об основах ИБ. Работники проходят данный курс один раз в два года, или после трудоустройства, или в случае, если они подверглись инцидентам в области ИБ.

В рамках корпоративной культуры безопасности проводятся пятиминутки по информационной безопасности в начале заседания каждого комитета с участием топ-менеджмента, включая Комитет по охране труда, здоровья и окружающей среды, Инновационный комитет, Комитет по цифровой трансформации и другие.

Эти краткие сессии направлены на информирование руководства и работников о текущих рисках в области ИБ, а также на обсуждение практических рекомендаций по их минимизации. Тематика ИБ включается в повестку комитетов с периодичностью не реже одного раза в два месяца.



- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность
- 8. Приложения

Планы на 2025 год

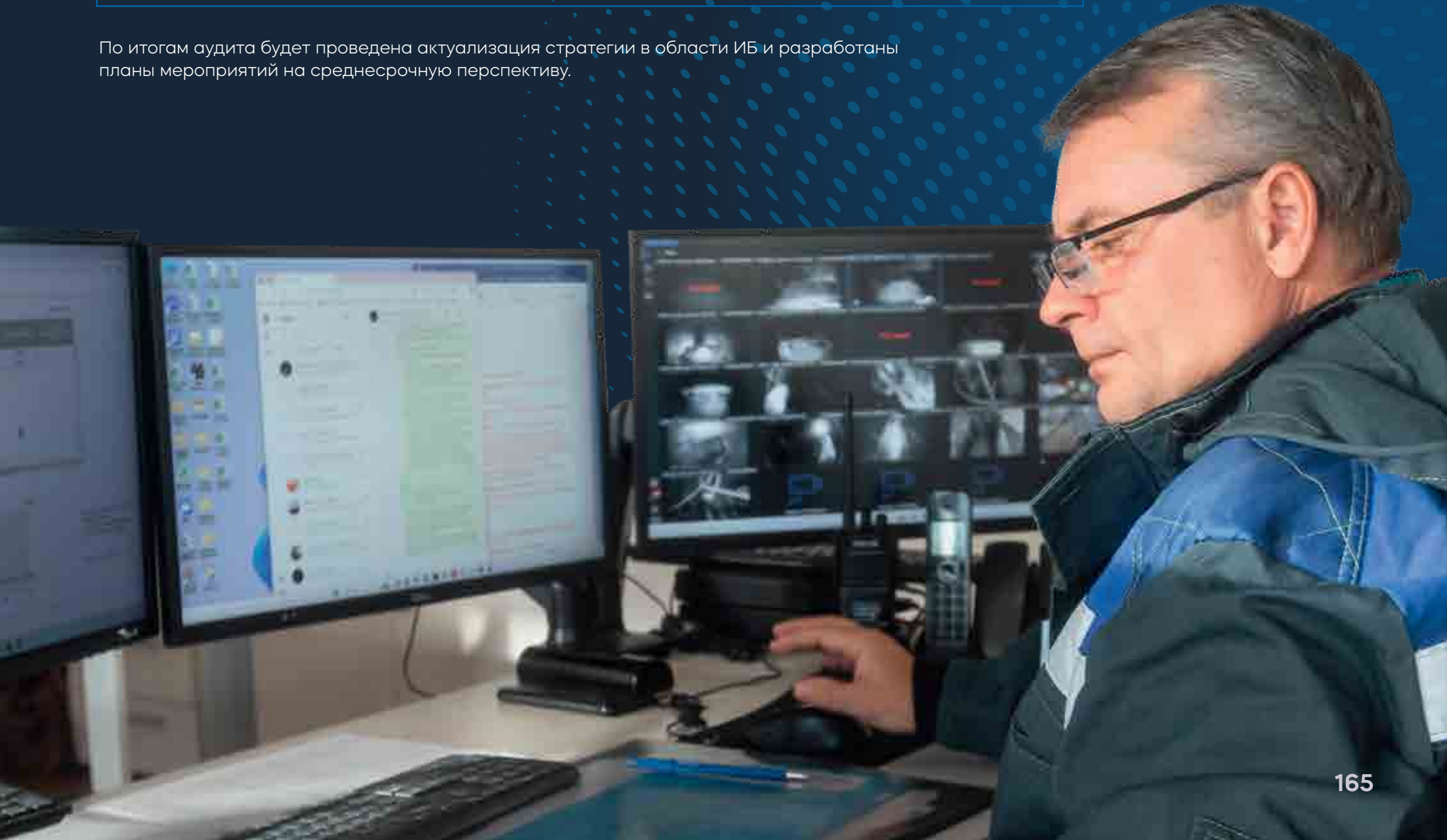
В 2025 году запланировано проведение аудита в формате «Red Team», когда проводится тест на вторжение в системы Компании без уведомления службы по противодействию киберугрозам.



Проверка будет проводиться на предмет возможности реализации недопустимых событий, среди которых:

- техногенные аварии на добычных объектах с причинением вреда здоровью людей и инфраструктуре;
- утрата или искажение данных;
- вынужденный простой добычных объектов;
- утечка конфиденциальных сведений;
- вывод средств со счетов Компании.

По итогам аудита будет проведена актуализация стратегии в области ИБ и разработаны планы мероприятий на среднесрочную перспективу.



- 1. О Компании
- 2. Управление устойчивым развитием
- 3. Охрана труда и промышленная безопасность
- 4. Социальная ответственность
- 5. Охрана окружающей среды
- 6. Корпоративное управление
- 7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

8 Приложения

Об Отчете	168
Количественные данные	172
Ключевые документы, регламентирующие деятельность Компании	184
Указатель GRI	186
Указатель TCFD	194
Указатель раскрытия по проекту стандарта МЭР	196
Термины и аббревиатуры	202
Контакты	203

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-14, 2-29

Границы Отчета

GRI 2-2

В настоящем Отчете об устойчивом развитии (далее также – Отчет) раскрываются данные о деятельности публичного акционерного общества «Распадская» за период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Предыдущий аналогичный отчет был выпущен в июне 2024 года.

ПАО «Распадская» вместе с его дочерними предприятиями (далее – Компания) является одним из крупнейших российских производителей коксующегося угля и включает 11 производственных предприятий, а также торговую и сервисные компании. Компания является вертикально интегрированной структурой и представляет свою отчетность как единый операционный сегмент. Все дочерние предприятия зарегистрированы и находятся на территории России. В периметр раскрытия информации Отчета входят все предприятия Компании, если особо не оговорено иное.

Настоящий Отчет описывает стратегию, бизнес-модель, структуру корпоративного управления Компании и управления рисками. Также в Отчете представлена отдельная глава с описанием основных результатов Компании в отчетном году и деятельности в области устойчивого развития.

Принципы составления Отчета

Компания принимает во внимание лучшие международные практики в области устойчивого развития и использует их в своей деятельности.

Отчет подготовлен с указанием примененных стандартов Руководства по отчетности в области устойчивого развития Global Reporting Initiative (далее – Стандарты GRI). Также при подготовке Отчета «Распадская» учитывала отраслевое приложение GRI для угольной промышленности (GRI 12: Coal Sector).

Если не указано иное, финансовые результаты, включенные в Отчет, представлены и рассчитаны на основе консолидированной финансовой отчетности, подготовленной в соответствии с МСФО. Незначительные отклонения в показателях и расчетах в настоящем Отчете объясняются округлением.

GRI 2-4

Количественные данные за предыдущие периоды, приведенные в Отчете, могут отличаться от опубликованных ранее в связи с уточняющим пересчетом.

Помимо вышеперечисленных стандартов, Компания при подготовке Отчета также ориентировалась на:

- Кодекс корпоративного управления, рекомендованный к применению письмом Банка России от 10 апреля 2014 года № 06-52/2463;
- Федеральный закон от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ (ред. от 7 октября 2022 года, с изм. от 19 декабря 2022 года) «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 января 2023 года);
- письмо Банка России от 27 декабря 2021 года № ИН-06-28/102 «О раскрытии в годовом отчете публичного акционерного общества отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления»;
- информационное письмо Банка России от 12 июля 2021 года № ИН-06-28/49 «О рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ»;
- проект Стандарта отчетности об устойчивом развитии от 3 мая 2024 года, разработанный Министерством экономического развития Российской Федерации;
- ЦУР ООН;
- МСФО.

Заявление об ограничении ответственности за публикацию прогнозных данных

Отчет содержит заявления прогнозного характера относительно показателей, характеризующих дальнейшее развитие Компании. Реализация планов и намерений связана с меняющейся политической, экономической, социальной и правовой ситуацией в Российской Федерации и мире. В связи с этим фактические результаты деятельности в последующих отчетах могут отличаться от прогнозируемых.

Определение существенных тем для раскрытия в Отчете

GRI 3-1, 3-2

Отчет предназначен для широкой общественности и отражает темы, отвечающие запросам всех групп заинтересованных сторон. Перечень существенных тем определялся на основе мнения заинтересованных сторон и экспертной оценки тем на соответствие стратегическим приоритетам Компании, с учетом значимости ее негативного и/или позитивного экономического, экологического или социального воздействия.

Подход к определению существенных тем

- | | | |
|--|---|--|
| • Этап 1:
анализ и идентификация воздействий | • Этап 2:
опрос заинтересованных сторон для оценки силы воздействий | • Этап 3:
выявление существенных тем |
|--|---|--|

В 2024 году Компания обновила подход к определению существенных тем в соответствии с международными стандартами GRI Standards, которые предполагают комплексную оценку воздействий в области устойчивого развития с учетом мнения заинтересованных сторон.

Оценка существенности проводилась в три этапа. На первом этапе представители Компании и эксперты (далее – Рабочая группа) проанализировали бизнес-процессы Компании, провели бенчмарк-анализ практик компаний-аналогов и изучили отраслевые стандарты и инициативы. Целью анализа было выявление позитивных и негативных воздействий Компании на окружающую среду, общество, экономику и права человека. Результатом работы стал расширенный перечень, включающий 51 потенциально значимое воздействие.

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

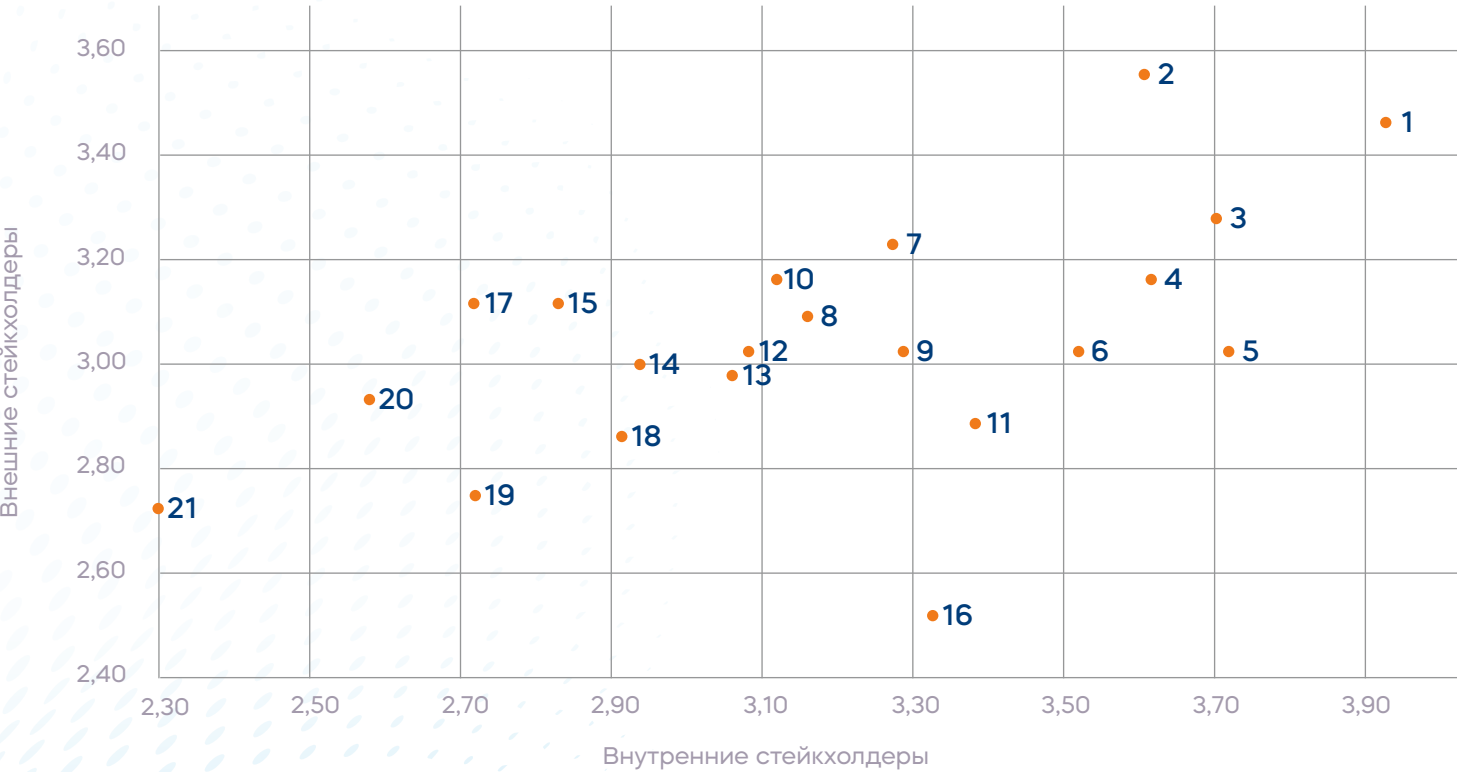
7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

На втором этапе внешними и внутренними заинтересованными сторонами в формате онлайн-анкетирования оценивалась степень положительных и отрицательных воздействий по шкале от 0 до 5. При оценке степени воздействия респонденты учитывали его охват, значимость, масштаб, необратимость последствий и вероятность наступления¹. Также респондентам была предложена возможность предложить свои варианты воздействий. В отчетном году в опросе приняли участие 163 представителя внутренних и внешних заинтересованных сторон.



Матрица существенных тем



1. Для потенциальных воздействий.

Список существенных тем

№	Тема	Раздел Отчета
Существенные темы		
1	Вклад в развитие регионов присутствия	Вклад в развитие регионов присутствия
2	Занятость	Развитие человеческого капитала
3	Охрана труда и промышленная безопасность	Охрана труда и промышленная безопасность
4	Экономическая результативность	Бизнес-модель Количественные данные
5	Готовность к чрезвычайным ситуациям	Готовность к чрезвычайным ситуациям
6	Информационная безопасность	Цифровизация и информационная безопасность
7	Взаимодействие с местными сообществами	Вклад в развитие регионов присутствия
8	Цифровая трансформация и инновационное развитие в области устойчивого развития	Цифровизация и информационная безопасность
9	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу
10	Ответственная геологоразведка и рекультивация земель	Сохранение биоразнообразия
11	Управление отходами и хвостохранилищами	Обращение с отходами
12	Энергопотребление и энергоэффективность	Энергопотребление и энергоэффективность
13	Сохранение биоразнообразия	Сохранение биоразнообразия
14	Противодействие изменению климата	Противодействие изменению климата
15	Использование воды и воздействие на водные ресурсы	Управление водными ресурсами
16	Соответствие законодательным и нормативным требованиям	Охрана труда и промышленная безопасность Социальная ответственность Охрана окружающей среды Корпоративное управление
17	Развитие человеческого капитала	Развитие человеческого капитала
18	Корпоративная этика и противодействие коррупции	Противодействие коррупции
19	Устойчивая и прослеживаемая цепочка поставок	Устойчивая цепочка поставок
20	Соблюдение прав человека	Права человека
21	Социокультурное многообразие и равные возможности	Равные возможности

В 2024 году в список существенных вошла новая тема «Информационная безопасность». Ряд тем претерпел изменения: отдельные из них были переработаны, объединены или уточнены с учетом актуальных воздействий. Так, тема «Управление отходами», представленная в 2023 году, была расширена и трансформирована

в «Управление отходами и хвостохранилищами». Кроме того, вопрос, связанный с правом работников на вступление в профсоюзы и заключение коллективных договоров, интегрирован в более широкую тему «Развитие человеческого капитала».

Количественные данные

Охрана труда и промышленная безопасность

МЭР 2.3

Статистика по производственному травматизму

Показатель	Коэффициент	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Среднесписочная численность персонала		человек	20 967	22 118	23 138	23 420
Количество отработанных человеко-часов		человеко-часов	31 104 477	33 347 397	34 413 011	35 271 880
Общее количество несчастных случаев на производстве, в том числе:		ед.	95	96	94	96
со смертельным исходом		ед.	2	4	1	1
групповых		ед.	0			
Количество пострадавших от несчастных случаев, в том числе:		человек	95	96	94	96
количество пострадавших со смертельным исходом	FA	человек	2	4	1	1
количество пострадавших с тяжелой степенью тяжести		человек	9	8	11	10
количество пострадавших с легкой степенью тяжести		человек	84	84	82	85
Количество пострадавших в групповых несчастных случаях, в том числе:		человек	0	4	0	0
количество пострадавших со смертельным исходом		человек		1		
количество пострадавших с тяжелой степенью тяжести		человек		1		
количество пострадавших с легкой степенью тяжести		человек		2		

Показатель	Коэффициент	Ед. изм.	2021	2022	2023	2024
Количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине несчастных случаев на производстве при выполнении работ	LTI	человек	93	92	93	95
Количество пострадавших с временным ограничением трудоспособности (перевод на легкий труд без потери трудоспособности)	RWC	человек	1	2	0	0
Количество пострадавших с оказанием медицинской помощи без потери трудоспособности (микротравмы)	MTC	человек	151	181	224	264
Общее количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве	TRI	ед.	247	279	318	360
Коэффициент регистрируемых происшествий	TRIR	ед.	7,94	8,37	9,24	10,21
Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом	FAR	на 1 млн ч	0,06	0,12	0,03	0,03
Общий коэффициент травматизма	TRIFR	на 1 млн ч	3,05	2,88	2,73	2,72
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности	LTIFR	на 1 млн ч	2,99	2,76	2,70	2,69
Коэффициент тяжести травм с утратой трудоспособности	LTISR	на 1 млн ч	313,85	319,82	271,87	276,40
Количество дней, потерянных из-за нетрудоспособности		дни	9 762	10 665	9 356	9 749

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Развитие человеческого капитала

GRI 2-7, 2-8, МЭР 2.15, 2.16

Количество работников по типу занятости и типу договора в разбивке по полу и региону деятельности (человек)

Показатель	2022	2023	2024
Количество работников, которые не являются работниками и чей труд контролируется организацией			
ПАО «Распадская»	71	53	31
Количество работников с бессрочным трудовым контрактом			
ПАО «Распадская»	17 144	17 582	17 675
женщины	3 206	3 323	3 340
• женщины (Кемеровская обл.)	3 187	3 300	3 322
• женщины (Респ. Тыва)	19	23	18
мужчины	13 938	14 259	14 335
• мужчины (Кемеровская обл.)	13 575	13 893	14 017
• мужчины (Респ. Тыва)	363	366	318
Количество работников со срочным трудовым контрактом			
ПАО «Распадская»	141	165	168
женщины	114	124	125
• женщины (Кемеровская обл.)	114	124	124
• женщины (Респ. Тыва)	0	0	1
мужчины	27	41	43
• мужчины (Кемеровская обл.)	27	39	40
• мужчины (Респ. Тыва)	0	2	3

Показатель	2022	2023	2024
Количество работников с трудовым контрактом на полный рабочий день			
ПАО «Распадская»	17 279	17 738	17 834
женщины	3 315	3 439	3 457
• женщины (Кемеровская обл.)	3 296	3 416	3 438
• женщины (Респ. Тыва)	19	23	19
мужчины	13 964	14 299	14 377
• мужчины (Кемеровская обл.)	13 601	13 931	14 056
• мужчины (Респ. Тыва)	363	368	321
Количество работников с трудовым контрактом на неполный рабочий день			
ПАО «Распадская»	6	9	9
женщины	5	8	8
• женщины (Кемеровская обл.)	5	8	8
• женщины (Респ. Тыва)	0	0	0
мужчины	1	1	1
• мужчины (Кемеровская обл.)	1	1	1
• мужчины (Респ. Тыва)	0	0	0

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Количество новых работников, уволенных работников и общая текучесть кадров в разбивке по полу и возрасту (человек)

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество новых работников, нанятых в течение отчетного периода, в разбивке по возрастной группе и полу			
до 30 лет			
ПАО «Распадская»	1 967	2 232	2 117
• женщины	234	289	296
• мужчины	1 733	1 943	1 821
30-50 лет			
ПАО «Распадская»	2 068	1 745	2 077
• женщины	392	368	371
• мужчины	1 676	1 377	1 706
старше 50 лет			
ПАО «Распадская»	269	313	443
• женщины	55	69	91
• мужчины	214	244	352
Всего			
ПАО «Распадская»	4 304	4 290	4 637
• женщины	681	726	758
• мужчины	3 623	3 564	3 879

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество уволенных в течение отчетного периода, в разбивке по возрастной группе и полу			
до 30 лет			
ПАО «Распадская»	528	686	891
• женщины	65	91	112
• мужчины	463	595	779
30-50 лет			
ПАО «Распадская»	1 338	1 402	1 688
• женщины	200	198	275
• мужчины	1 138	1 204	1 413
старше 50 лет			
ПАО «Распадская»	361	540	643
• женщины	77	100	140
• мужчины	284	440	503
Всего			
ПАО «Распадская»	2 227	2 628	3 222
• женщины	342	389	527
• мужчины	1 885	2 239	2 695

Показатель	2022	2023	2024
Текучесть кадров			
до 30 лет			
ПАО «Распадская»	22%	26%	32%
• женщины	24%	31%	38%
• мужчины	22%	25%	31%
30-50 лет			
ПАО «Распадская»	12%	13%	16%
• женщины	10%	10%	14%
• мужчины	12%	13%	16%
старше 50 лет			
ПАО «Распадская»	12%	15%	16%
• женщины	9%	10%	13%
• мужчины	13%	16%	18%
Всего			
ПАО «Распадская»	13%	15%	18%
• женщины	11%	12%	16%
• мужчины	14%	16%	19%

Средняя заработная плата по группам занятий, по полу и по возрастным группам (руб.)

Показатель	2022	2023	2024
В разбивке по полу			
• мужчины	97 821	107 589	124 176
• женщины	55 516	62 851	72 218
В разбивке по группам занятий			
• руководители	147 186	158 452	174 217
• линейный персонал	72 802	81 433	95 286
В разбивке по возрасту			
• до 30 лет	70 801	79 161	87 828
• 30—50 лет	94 735	109 620	119 414
• старше 50 лет	77 924	79 647	105 589
Всего	88 638	100 635	114 454

Отпуска по уходу за ребенком и возврат работников к работе (человек)

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество работников на конец года, имевших право на отпуск по уходу за ребенком			
• мужчины	2 411	2 370	2 254
• женщины	302	324	337
Всего	2 713	2 694	2 591
Количество работников, взявших отпуск по уходу за ребенком			
• мужчины	3	5	160
• женщины	75	80	73
Всего	78	85	233
Количество работников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком			
• мужчины	4	1	156
• женщины	59	46	52
Всего	63	47	208
Количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком и продолжающих работать в течение 12 месяцев после возвращения на работу			
• мужчины	2	1	150
• женщины	55	46	52
Всего	57	47	202
Коэффициент возвращения на работу (отношение числа работников, вернувших-ся на работу после отпуска по уходу за ребенком, к числу работников, которые должны были вернуться после отпуска по уходу за ребенком в этом году)			
• мужчины	57%	33%	98%
• женщины	83%	81%	68%
Всего	81%	78%	88%

Показатели социокультурного разнообразия работников по категориям, в том числе в разбивке по полу и возрасту (человек)

Показатель	2022	2023	2024
Работники руководящего состава (РСС)			
до 30 лет			
Всего	364	420	442
• женщины	137	160	169
• мужчины	227	260	273
30-50 лет			
Всего	2 722	2 992	3 009
• женщины	805	895	935
• мужчины	1 917	2 097	2 074
старше 50 лет			
Всего	810	972	1 034
• женщины	293	366	383
• мужчины	517	606	651
Всего руководящих кадров			
Всего	4 166	4 401	4 482
• женщины	1 325	1 461	1 506
• мужчины	2 841	2 940	2 976
в том числе руководителей (Р)			
до 30 лет			
• женщины	4	5	8
• мужчины	127	163	171
30-50 лет			
• женщины	143	152	155
• мужчины	1 469	1 464	1 435
старше 50 лет			
• женщины	60	77	82
• мужчины	345	383	404

Показатель	2022	2023	2024
В том числе специалистов (С)			
до 30 лет			
• женщины	127	146	149
• мужчины	100	97	102
30-50 лет			
• женщины	688	731	745
• мужчины	622	606	614
старше 50 лет			
• женщины	209	258	269
• мужчины	171	222	246
в том числе служащих (С)			
до 30 лет			
• женщины	6	9	12
• мужчины	-	-	-
30-50 лет			
• женщины	64	64	54
• мужчины	6	6	3
старше 50 лет			
• женщины	24	24	32
• мужчины	1	1	1
Рабочие			
до 30 лет			
• женщины	200	196	167
• мужчины	2 080	2 267	2 306
30-50 лет			
• женщины	1 263	1 170	1 143
• мужчины	7 366	7 066	6 975
старше 50 лет			
• женщины	532	620	649
• мужчины	1 678	2 027	2 121

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Охрана окружающей среды

МЭР 1.11

Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды (тыс. руб.)

Показатель	2022	2023	2024
Охрана атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	24 517	22 225	86 945
Сбор и очистка сточных вод	275 140	177 565	165 782
Обращение с отходами	426 791	493 640	497 147
Сохранение биоразнообразия и природных территорий	50 414	20 444	2 017
Охрана и рациональное использование земель, реабилитация земель	17 776	8 596	29 905
Защита окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия	-	-	-
Обеспечение радиационной безопасности окружающей среды	-	-	-
Другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	114 756	147 232	5 241
Всего	909 394	869 702	787 037

МЭР 1.15

Затраты на компенсации в виде платы за негативное воздействие на окружающую среду (тыс. руб.)

Показатель	2022	2023	2024
Плата за негативное воздействие на окружающую среду	128 722,85	122 281,98	106 970,55

GRI 2-27, 307-1, МЭР 1.16

Существенные штрафы и санкции за несоблюдение экологического законодательства или экологических норм

Показатель	2022	2023	2024
Совокупная сумма денежных штрафов, тыс. руб.	47 649	16 065	515
Количество случаев применения нефинансовых санкций, ед. предписаний	10	13	27
Количество случаев нарушения с использованием механизмов разрешения споров, шт.	-	-	-

GRI 305-7, МЭР 1.7

Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (тыс. т)

Показатель	2022	2023	2024
NOx (оксиды азота)	2,165	2,306	2,309
SOx (оксиды серы)	0,468	0,397	0,429
Летучие органические соединения	0,378	0,475	0,459
Твердые частицы: пыль	4,022	3,792	3,991
Стойкие органические загрязнители	0	0	0
Опасные загрязнители атмосферы	0	0	0
CO (окись углерода)	2,724	3,083	2,776
Прочие вещества	0,0004	0,0005	0,0004
Всего	9,757	10,054	9,964

GRI 305-1, МЭР 1.8

Валовые прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1) (тыс. т CO₂-экв.)

Показатель	2022	2023	2024
CH ₄	13 419	11 776	12 259
CO ₂	958	863	924
N ₂ O	7	6	7
Всего	14 384	12 842	13 190

GRI 302-1, МЭР 1.13

Энергопотребление по типу потребляемого топлива (ТДж¹)

Показатель	2022	2023	2024
Уголь	5 464	5 060	5 452
Потребление топлива из возобновляемых источников по видам топлива (если применимо)	-	-	-
Закупленная электроэнергия из невозобновляемых источников	3 692	3 708	3 828
Закупленная электроэнергия из возобновляемых источников (если применимо)	-	-	-
Тепловая энергия	199	179	199
Пар	71	68	70
Коксовый газ (вторичный ТЭР)	33	42	46
Всего	9 459	9 057	9 595

1 1 ТДж = 10¹² Дж

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

GRI 303-3, МЭР 1.1

Объем водозабора по источникам водозабора (тыс. м³)

Показатель	2022	2023	2024
Поверхностные воды	1 724	1 767	1 636
Подземные воды	55 467	54 671	63 797
Вода, предоставлен-ная третьими лицами	5 040	4 705	4 353
Сточные воды других организаций	4 259	3 981	3 734
Муниципальные и другие системы водоснабжения	781	724	619
Всего	62 231	61 142	69 786

МЭР 1.4

Объем сбросов сточных вод по типу очистки (тыс. м³)

Показатель	2022	2023	2024
Недостаточно очищенные	4 572	4 557	5 151
Загрязненные без очистки	0	0	0
Нормативно очищенные на очист-ных сооружениях	34 885	33 609	41 920
Нормативно чистые (без очистки)	2 227	2 341	2 814
Всего	41 684	40 507	49 885

GRI 303-4

Объем сброса загрязняющих веществ в сбросах сточных вод по типу веществ (тыс. т)

Показатель	2022	2023	2024
Сульфаты	1,379	0,715	0,503
Хлориды	0,656	0,625	1,104
Взвешенные вещества	0,357	0,526	0,678
Нефтепродукты	0,001	0,001	0,003
Фосфаты	0,120	0,001	0,000
БПК	0,078	0,056	0,040
Азот аммонийный	0,010	0,007	0,004
Сухой остаток	4,745	1,631	1,645
Прочие вещества	0,093	0,240	0,082
Всего	7,439	3,803	4,058

Экономический эффект от проведения мероприятий по повышению энергоэффективности

Показатель	2022	2023	2024
План, млн руб.	357	384	411
Факт, млн руб.	395	512	249
Выполнение, %	111	133	61

GRI 306-4, 306-5, МЭР 1.6

Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения (млн т)

Показатель	2022	2023	2024
Отходы, возвращенные в экономику (сумма), в том числе:	128,1	100,3	119,95
Повторное использование (утилизировано)	39,5	20,2	32,23
Передано сторонним организациям на переработку (утилизацию)	2,8	3,1	2, 786
Хранение отходов на эксплуатируемых объектах (в том числе хранение на ОРО)	85,7	76,9	84,856
Передано сторонним организациям на хранение	0,012	0,086	0,078
Передано сторонним организациям на обезвреживание	0,7	0,5	0,002
Отходы, направленные на захоронение (сумма), в том числе:	79,9	80,4	68,967
Захоронение отходов на эксплуатируемых объектах	79,9	80,4	68,967
Передано сторонним организациям на захоронение	0	0	0
Передано ТКО региональному оператору	0,0015	0,0015	0,0016

GRI 306-3, МЭР 1.5

Объем образованных отходов по классам опасности (т)

Показатель	2022	2023	2024
I класс	1,2	1,1	0,9
II класс	13,5	30,3	39,4
III класс	1 012,5	977,8	1 558,3
IV класс	24 049,8	13 020,5	17 770,9
V класс	187 966 242,4	180 656 172,9	189 020 175,0
Всего	187 991 319,4	180 670 202,6	189 039 544,5

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

Ключевые документы, регламентирующие деятельность Компании

Корпоративное управление

Список документов, которыми руководствуется ПАО «Распадская» в вопросах корпоративного управления, представлен на корпоративном сайте <https://raspadskaya.com/ru/investors/disclosure/internal-documents/>

Управление персоналом



В вопросах управления персоналом ПАО «Распадская» руководствуется следующими документами:

- Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности Российской Федерации;
 - Кодекс поведения работников;
 - соглашение о социальных льготах и гарантиях работников;
 - коллективный договор;
 - Положение «Об оплате труда и премировании работников»;
 - Положение «О годовом бонусе и правилах целеполагания работников»;
 - Положение «О целевой профессиональной подготовке и переподготовке работников»;
 - Положение «О формировании и подготовке кадрового резерва»;
- Положение «О подборе персонала»;
 - Положение «О взаимодействии с образовательными организациями»;
 - Правила внутреннего распорядка, регулирующие продолжительность рабочей смены для каждой категории работников;
 - Положение «О наградной политике»;
 - Положение «О работе с молодыми специалистами»;
 - Положение «О профессиональном обучении рабочих»;
 - Положение по обучению и проверке знаний требований охраны труда у работников.

Охрана труда и производственная безопасность

GRI 403-1



В вопросах управления охраной труда и промышленной безопасностью ПАО «Распадская» руководствуется следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;
 - Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»;
 - Приказ Минтруда России от 11 февраля 2022 года № 75н «Об утверждении Порядка проведения обязательных медицинских осмотров до рабочей смены, медицинских осмотров в течение рабочей смены (при необходимости) и медицинских осмотров после рабочей смены (при необходимости) работников, занятых на подземных работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), в том числе с использованием технических средств и медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья, а также перечень включаемых в них исследований»;
 - Приказ Минтруда России от 20 апреля 2022 года № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;
 - Приказ Минтруда России от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»;
 - Приказ Минздрава России от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;
 - Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 года № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников».



В 2024 году в целях совершенствования управления вопросами ОТиПБ были разработаны и актуализированы следующие ключевые внутренние документы:

- Стандарт «Защита персонала от воздействия движущихся частей ленточных конвейеров на обогатительных фабриках»;
- Стандарт освещения горных выработок;
- Стандарт «Площадка для посадки и схода с дизель-гидравлического локомотива»;
- Стандарт отчета бригадира (звеньевого) о выполнении проходческого цикла;
- Стандарт применения автоматических стрелочных переводов;
- Стандарт маршрутов доставки персонала и грузов дизель-гидравлическими локомотивами;
- Стандартная работа при сбоях в ИТ-системах;
- Стандарт «Организация безопасных переходов через оборудование»;
- Стандарт экипировки и индивидуальных средств безопасности;
- Стандарт к схеме продувки холостой ветви скребкового конвейера в лаве и алгоритм ее применения;
- Стандарт по взрывоустойчивым изолирующим перемычкам;
- Стандарт голосового сопровождения взрывных работ;
- Стандартная работа по оборке кровли, боков и забоя подготовительных выработок;
- Стандарт отчета бригадира о выполнении проходческого цикла;
- Стандартная работа диспетчера по проходке.

Указатель GRI

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды: 1 Информация об организации

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Заявление об использовании	ПАО «Распадская» раскрывает информацию с указанием примененных стандартов GRI за период с 1 января по 31 декабря 2024 года	
Использованный стандарт GRI	GRI 1: Foundation 2021	
Применимые отраслевые стандарты GRI	GRI 12: Coal Sector 2022	
Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
Общие вопросы		
GRI 2: Общие вопросы 2021	2-1 Информация об организации	Компания сегодня География активов Контакты/Об Отчете
	2-2 Юридические лица, включенные в периметр отчетности устойчивого развития	Об Отчете
	2-3 Отчетный период, частота выхода отчетности и контактные данные	
	2-4 Пересмотр информации	
	2-5 Внешнее заверение	
	2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Компания сегодня Портфель марок География активов Бизнес-модель Устойчивая цепочка поставок
	2-7 Сотрудники	Бизнес-модель
	2-8 Работники, не являющиеся сотрудниками организации	Структура персонала Приложение: Количественные данные
	2-9 Структура и состав органов управления	Структура корпоративного управления
	2-10 Номинирование и отбор кандидатов в высший орган управления	Структура корпоративного управления

Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
	2-11 Председатель высшего органа управления	Структура корпоративного управления
	2-12 Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями организации	Система управления устойчивым развитием Взаимодействие с заинтересованными сторонами
	2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	Система управления устойчивым развитием
	2-14 Роль высшего органа управления в подготовке и утверждении отчетности по устойчивому развитию	Об Отчете
	2-15 Конфликт интересов	Предотвращение конфликта интересов Отчет о совершенных крупных сделках и сделках, в совершении которых имеется заинтересованность
	2-16 Коммуникации по критически важным проблемам	Система управления устойчивым развитием Система управления охраной труда и промышленной безопасностью Структура корпоративного управления Совет директоров Управление рисками, внутренний контроль и аудит
	2-17 Коллективное знание высшего органа управления	ESG-стратегия Совет директоров Ведется периодическая подготовка информационных справок для руководства по экономической, экологической и социальной проблематике
	2-18 Оценка эффективности высшего органа управления	Совет директоров
	2-19 Политика по вознаграждениям	Система вознаграждения
	2-20 Процесс определения вознаграждений	Система вознаграждения
	2-21 Коэффициент годового общего вознаграждения	–
	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	Система управления устойчивым развитием

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
2-23 Обязательства, указанные в политиках		Система управления устойчивым развитием
		ESG-стратегия
		Система управления охраной труда и промышленной безопасностью
		Права человека
		Подход к управлению охраной окружающей среды
		Противодействие коррупции и корпоративная этика
2-24 Исполнение обязательств, указанных в политиках		ESG-стратегия
		Права человека
		Охрана труда и промышленная безопасность
		Права человека
		Подход к управлению охраной окружающей среды
		Предотвращение коррупции
2-25 Процессы устранения негативных воздействий		Права человека
		Кадровая политика: Обратная связь
2-26 Механизмы консультаций и сообщения о проблемах		Предотвращение коррупции
		Предотвращение конфликта интересов
2-27 Соблюдение законодательства и нормативных актов		Приложение: Количественные данные
2-28 Членство в ассоциациях		Сотрудничество с общественными организациями и местными сообществами
2-29 Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами		Взаимодействие с заинтересованными сторонами
		Об Отчете
2-30 Коллективные договоры		Социальное партнерство
Существенные темы		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1 Процесс определения существенных тем	Об Отчете
	3-2 Перечень существенных тем	

Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
Экономическая эффективность		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	О Компании
		Ключевые события 2024 года
GRI 201: Экономическая эффективность 2016	201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	О Компании
		Кадровая политика
	201-2 Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	Приложение: Количественные показатели
		Управление рисками
		Противодействие изменению климата
Непрямые экономические воздействия		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Вклад в развитие регионов присутствия
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1 Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	
	203-2 Существенные непрямые экономические воздействия	
Противодействие коррупции		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Противодействие коррупции и корпоративная этика
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-1 Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	
	205-2 Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	
Энергия		
GRI 302: Энергия 2016	302-1 Потребление энергии внутри организации	Энергопотребление и энергоэффективность
	302-4 Энергосбережение	Приложение: Количественные показатели

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
Вода и стоки		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Управление водными ресурсами Приложение: Количественные показатели
GRI 303: Вода и стоки 2018	303-1 Взаимодействие с водой как ресурсом общего пользования	
	303-2 Управление воздействиями, связанными со сточными водами	
	303-3 Забор воды	
	303-4 Сброс сточных вод	
	303-5 Потребление воды	
Выбросы		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу Противодействие изменению климата Приложение: Количественные показатели
GRI 305: Выбросы 2016	305-1 Прямые выбросы парниковых газов (Охват 1)	Противодействие изменению климата
	305-2 Косвенные выбросы парниковых газов (Охват 2)	Приложение: Количественные показатели
	305-3 Прочие непрямые выбросы парниковых газов (Охват 3)	–
	305-4 Интенсивность выбросов парниковых газов	Противодействие изменению климата
	305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	Противодействие изменению климата
	305-6 Выбросы озоноразрушающих веществ	Деятельность Компании не приводит к выбросам озоноразрушающих веществ
	305-7 Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу Приложение: Количественные показатели

Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
Отходы		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Обращение с отходами
GRI 306: Отходы 2020	306-1 Образование отходов и существенные воздействия, связанные с отходами	Обращение с отходами
	306-2 Управление существенными воздействиями, связанными с отходами	Приложение: Количественные показатели
	306-3 Образовавшиеся отходы	
	306-4 Отходы, не направленные на утилизацию	
	306-5 Отходы, направленные на утилизацию	
Занятость		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Развитие человеческого капитала
GRI 401: Занятость 2016	401-1 Вновь нанятые сотрудники и текучесть персонала	Структура персонала
	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Социальная политика
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	Приложение: Количественные показатели
Взаимоотношения сотрудников и руководства		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Социальное партнерство
GRI 402: Взаимоотношения сотрудников и руководства 2016	402-1 Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
Промышленная безопасность и охрана труда		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Охрана труда и промышленная безопасность
GRI 403: Промышленная безопасность и охрана труда 2018	403-1 Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	
	403-2 Определение угроз, рисков и расследование случаев травматизма	
	403-3 Охрана здоровья на рабочем месте	
	403-4 Участие сотрудников, консультации и коммуникация с ними по вопросам промышленной безопасности и охраны труда	
	403-5 Обучение сотрудников промышленной безопасности и охране труда	
	403-6 Защита здоровья сотрудников (вне рабочего места)	
	403-7 Профилактика и смягчение воздействий на здоровье и безопасность сотрудников, напрямую связанных с деловыми отношениями организации	
	403-8 Работники, охваченные системой управления промышленной безопасностью и охраной труда	
	403-9 Производственный травматизм	
	403-10 Профессиональные заболевания	
Обучение сотрудников		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Обучение и развитие работников
GRI 404: Обучение сотрудников 2016	404-1 Среднегодовое количество часов обучения на сотрудника	
	404-2 Программы развития навыков и поддержки при увольнении и выходе на пенсию	

Стандарт	Раскрытие	Место в отчете / Комментарий
Разнообразие и равные возможности		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Структура персонала
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016	405-1 Разнообразие сотрудников и органов управления	Система оплаты труда
	405-2 Отношение базового оклада и вознаграждений женщин и мужчин	Приложение: Количественные показатели
Противодействие дискриминации		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Права человека
GRI 406: Противодействие дискриминации 2016	406-1 Случаи дискриминации и принятые меры	В 2024 году случаев дискриминации сотрудников не выявлено.
Свобода ассоциаций и коллективных договоров		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Права человека
GRI 407: Свобода ассоциаций и коллективных договоров 2016	407-1 Подразделения и поставщики, у которых свобода ассоциаций и коллективных договоров может быть под угрозой	В 2024 году такие подразделения и поставщики у Компании отсутствовали.
Детский труд		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Права человека
GRI 408: Детский труд 2016	408-1 Подразделения и поставщики с существенным риском использования детского труда	В 2024 году такие подразделения и поставщики у Компании отсутствовали.
Принудительный или обязательный труд		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Права человека
GRI 409: Принудительный или обязательный труд 2016	409-1 Подразделения и поставщики с существенным риском использования принудительного или подневольного труда	В 2024 году такие подразделения и поставщики у Компании отсутствовали.
Местные сообщества		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3 Управление существенными темами	Вклад в развитие регионов присутствия

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Указатель TCFD

Рекомендации TCFD	Место в Отчете
Корпоративное управление	
Роль менеджмента Компании в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с климатом	Противодействие изменению климата, с. 102
	Управление рисками, внутренний контроль и аудит, с. 128
Роль Совета директоров в надзоре за рисками и возможностями, связанными с климатом	Противодействие изменению климата, с. 102
	Управление рисками, с. 128
Стратегия	
Выявленные риски и возможности, связанные с климатом, в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе	ОУР 2023: Климатические риски и возможности, с. 141.
	ОУР 2023: Климатические риски и возможности, с. 141.
Обеспечение устойчивости стратегии Компании с учетом различных климатических сценариев	ОУР 2023: Климатические риски и возможности, с. 141.

Рекомендации TCFD	Место в Отчете
Управление рисками	
Идентификация и оценка рисков, связанных с климатом	Противодействие изменению климата, с. 102
	ОУР 2023: Климатические риски и возможности, с. 141. Управление рисками, с. 128
Интеграция рисков, связанных с климатом, в общую систему управления рисками	ОУР 2023: Климатические риски и возможности, с. 141.
Метрики и целевые показатели	
Метрики, используемые для оценки рисков и возможностей, связанных с климатом	Противодействие изменению климата, с. 102
	Противодействие изменению климата, с. 102 Приложение: Количественные показатели, с. 172
Выбросы парниковых газов и связанные с ними риски	ESG-стратегия, с. 30
	Противодействие изменению климата, с. 102

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Указатель раскрытия по проекту стандарта МЭР¹

№	Показатель	Раскрытие показателя / Комментарий
1.	Экологические показатели	
1.1	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	Управление водными ресурсами Приложение: Количественные данные
1.2	Объем собственного потребления воды из всех источников водоснабжения, без учета отпуска воды внешним потребителям без ее использования	Управление водными ресурсами
1.3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	Компания не раскрывает данную информацию
1.4	Объем сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты и/или переданных загрязненных стоков на очистку другим предприятиям	Приложение: Количественные данные
1.5	Образовано отходов I–V классов опасности, всего	Обращение с отходами Приложение: Количественные данные
1.6	Обращение с отходами	Приложение: Количественные данные
1.7	Объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух	Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу Приложение: Количественные данные
1.8	Объем выбросов парниковых газов	Противодействие изменению климата Приложение: Количественные данные
1.9	Удельные выбросы загрязняющих веществ I и II классов опасности, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека	Компания не раскрывает данную информацию
1.10	Удельные выбросы загрязняющих веществ III и IV классов опасности, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека	Компания не раскрывает данную информацию

1. В соответствии с проектом Стандарта отчетности об устойчивом развитии от 3 мая 2024 года, разработанным Министерством экономического развития Российской Федерации.

№	Показатель	Раскрытие показателя / Комментарий
1.11	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды	Приложение: Количественные данные
1.12	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	Неприменимо к деятельности Компании
1.13	Собственное энергопотребление, без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего	Энергопотребление и энергоэффективность Приложение: Количественные данные
1.14	Доля закупок вторичных материальных ресурсов в общем объеме	Компания не раскрывает данную информацию
1.15	Затраты на компенсации в виде платы за негативное воздействие на окружающую среду	Приложение: Количественные данные
1.16	Затраты на компенсации и штрафы, в части: а) штрафов за нарушения природоохранного законодательства б) выплаченной компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде, отдельным компонентам природной среды (землям, водным объектам, лесам, животному миру и др.)	Приложение: Количественные данные
1.17	Число экологически значимых инцидентов (в том числе в результате техногенных катастроф и материализовавшихся климатических рисков)	В течение отчетного года таких инцидентов не было
2.	Социальные показатели	
2.1	Расходы на оплату труда, всего	33,191 млн руб. Показатель раскрыт в Консолидированной финансовой отчетности за 2024 год
2.2	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	Кадровая политика
2.3	Среднесписочная численность работников	Приложение: Количественные данные
2.4	Доля работников, являющихся инвалидами	Кадровая политика
2.5	Доля работников, являющихся пенсионерами	Кадровая политика
2.6	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: • пол; • возрастная группа.	Приложение: Количественные данные

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

№	Показатель	Раскрытие показателя / Комментарий
2.7	Средняя заработная плата, всего, в том числе: - по группам занятий (отдельно по руководящему и отдельно по линейному персоналу); - по полу с учетом групп занятий; - по возрастным группам.	Приложение: Количественные данные
2.8	Расходы на мероприятия по охране труда, всего в том числе в среднем на одного работника	Охрана здоровья и профилактика заболеваний 55,5 тыс. руб. на человека
2.9	Расходы на организацию и проведение социальных и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей, всего закупок в том числе в среднем на одного работника	Социальная политика
2.10	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью Производственный травматизм
2.11	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью Производственный травматизм
2.12	Расходы на обучение работников, всего в том числе в среднем на одного работника	Обучение и развитие работников
2.13	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	Производственный травматизм
2.14	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	Производственный травматизм
2.15	Доля работников, работающих по бессрочному трудовому договору	Приложение: Количественные данные
2.16	Доля работников, работающих по срочному трудовому договору	Структура персонала Приложение: Количественные данные
2.17	Коэффициент текучести кадров	Структура персонала Приложение: Количественные данные

№	Показатель	Раскрытие показателя / Комментарий
2.18	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; по поддержке лиц, относящихся в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы	Социальные проекты
2.19	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного работника	Поддержание здоровья работников Социальная политика
2.20	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства)	Кадровая политика
2.21	Количество работников, получивших поддержку (финансовую и нефинансовую, в том числе постоянное или временное изменение условий труда) в сложной жизненной ситуации, связанной с болезнью члена семьи	Социальная политика
3.	Управленческие показатели	
3.1	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, экологической стратегии)	Да Система управления устойчивым развитием
3.2	Орган управления или комитет, созданный при коллегиальном органе управления организации, ответственный за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития)	Противодействие изменению климата Совет директоров
3.3	Предусматривает ли политика вознаграждения организации учет целевых показателей, связанных с устойчивым развитием, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Да В систему оценки эффективности руководителей, отвечающих за отдельные направления деятельности в области устойчивого развития, включены соответствующие КПЭ.
3.4	Общее количество директоров в составе коллегиального органа управления организации, включая долю независимых директоров	Компания не раскрывает данную информацию
3.5	Доля женщин – руководителей в общей численности руководителей всего, в том числе в коллегиальном органе управления	Совет директоров Приложение: Количественные данные
3.6	Учитываются ли принципы устойчивого развития при осуществлении организацией закупки товаров, работ, услуг	Да Устойчивая цепочка поставок

1. О Компании

2. Управление устойчивым развитием

3. Охрана труда и промышленная безопасность

4. Социальная ответственность

5. Охрана окружающей среды

6. Корпоративное управление

7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

№	Показатель	Раскрытие показателя / Комментарий
3.7	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	В 2024 году таких случаев не было
3.8	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	Компания не раскрывает данную информацию
3.9	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	Компания не раскрывает данную информацию
3.10	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	В 2024 году таких случаев не было
3.11	Число корпоративных споров	В 2024 году таких случаев не было
3.12	Наличие политики по управлению рисками и (или) иных документов в этой сфере	Неприменимо к деятельности Компании
3.13	Факт привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	Производственный травматизм
3.14	Количество зафиксированных социально-значимых инцидентов (забастовки и случаи нарушения со стороны организации прав местных сообществ, приведшие к публичным мероприятиям)	В 2024 году таких случаев не было
3.15	Наличие программ, связанных с реинтеграцией работников, увольняющихся в связи с выходом на пенсию, по болезни, по инвалидности	В Компании действует программа поддержки ветеранов и пенсионеров
3.16	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Компания не раскрывает данную информацию

№	Показатель	Раскрытие показателя / Комментарий
4.	Экономические показатели	
4.1	Выручка	160,605 млн руб. Показатель раскрыт в Консолидированной финансовой отчетности за 2024 год
4.2	Общие расходы на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки	Компания не раскрывает данную информацию
4.3	Производительность труда	Компания не раскрывает данную информацию
4.4	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: - налогов и сборов - страховых взносов - иных обязательных платежей	Компания не раскрывает данную информацию
4.5	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: - налогов и сборов - страховых взносов - иных обязательных платежей	Компания не раскрывает данную информацию
4.6	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	Компания не раскрывает данную информацию
4.7	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	Компания не раскрывает данную информацию
4.8	Объем устойчивых, в том числе «зеленых», инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	Компания не выпускает зеленые облигации и не участвует в зеленом финансировании.
4.9	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	Неприменимо к деятельности Компании
4.10	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	Компания не раскрывает данную информацию

1. О Компании
2. Управление устойчивым развитием
3. Охрана труда и промышленная безопасность
4. Социальная ответственность
5. Охрана окружающей среды
6. Корпоративное управление
7. Цифровизация и информационная безопасность

8. Приложения

Отчет об устойчивом развитии за 2024 год

Термины и аббревиатуры

Вскрышная порода – горная порода, покрывающая и вмещающая полезные ископаемые; подлежит выемке и перемещению как отвальный грунт в процессе открытых горных работ.

Динамические явления – внезапно возникающие и протекающие с высокой скоростью движения горных пород, газов или жидкостей вблизи выработок. Являются результатом давления заключенных в породах газов и жидкостей.

Дегазация – меры по устранению опасных концентраций горючих, взрывоопасных и иных вредных газов в горных выработках.

Кодекс JORC – Кодекс австралийского Объединенного комитета по запасам руды, являющийся общепризнанным стандартом в области публичной отчетности о запасах полезных ископаемых и руды.

Косвенные выбросы – выбросы вследствие деятельности организации, источники которых принадлежат или находятся под контролем другой организации. В том числе могут быть связаны с энергией, которую получает и потребляет организация.

Лава – подземная очистная горная выработка, в которой производится добыча полезного ископаемого.

Проходка – проведение горных выработок в заданном направлении.

Прямые выбросы – выбросы из источников, принадлежащих организации или находящихся под ее контролем.

Рядовой уголь – уголь, полученный непосредственно из мест добычи и не подвергшийся обработке.

Устойчивое развитие – процесс управления совокупностью активов (физических, природных и человеческих), направленный на сохранение и расширение возможностей, имеющихся у людей. Устойчивое развитие должно обеспечивать рост или по крайней мере неуменьшение капитала.

Факельная установка – система бездымного сжигания выбросов.

Флотация – метод обогащения полезных ископаемых, основанный на различии способностей минералов удерживаться на межфазовой поверхности.

Хвостохранилище – комплекс специальных сооружений и оборудования, предназначенный для хранения или захоронения радиоактивных, токсичных и других отвальных отходов обогащения полезных ископаемых.

CO₂-эквивалент – единица измерения выбросов парниковых газов, когда объем выбросов переводится в равный по воздействию на климат объем углекислого газа.

EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) – объем прибыли до вычета расходов на выплату процентов, налогов, износ и начисленную амортизацию.

ESG (Environmental, Social, and Corporate Governance) – принципы деятельности, основанные на защите окружающей среды, создании благоприятных социальных условий, выстраивании взаимовыгодных отношений с сотрудниками и клиентами и надлежащем корпоративном управлении.

FA (Fatalities) – количество пострадавших со смертельным исходом.

FAR (Fatal Rate) – коэффициент травматизма со смертельным исходом, количество погибших на 1 млн. отработанных часов.

GRI (Global Reporting Initiative) – Руководство по отчетности в области устойчивого развития, международный стандарт нефинансовой отчетности.

HR (Human Resources) – совокупность сотрудников, работающих в организации.

HSE (Health, Safety & Environment) – здоровье, безопасность и окружающая среда.

LTI (Lost Time Injury) – количество пострадавших с временной потерей трудоспособности по причине несчастных случаев на производстве при выполнении работ.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) – показатель количества травм с потерей трудоспособности на 1 млн. рабочих часов.

LTISR (Lost Time Injury Severity Rate) – показатель количества дней нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на 1 млн. отработанных часов.

MTC (Medical Treatment Case) – количество пострадавших с оказанием медицинской помощи без потери трудоспособности (микротравмы).

RWC (Restricted Work Case) – количество пострадавших с временным ограничением трудоспособности (перевод на легкий труд без потери трудоспособности).

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) – Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с климатом.

TRI (Total recordable incidents) – общее количество зарегистрированных случаев травмирования на производстве.

TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate) – показатель суммарной частоты регистрируемых несчастных случаев на производстве.

TRIR (Total Recordable Incident Rate) – коэффициент регистрируемых происшествий.

Контакты

GRI 2-1

Публичное акционерное общество «Распадская» входит в число лидеров российского рынка и крупных международных экспортеров коксующегося угля. Полный цикл производства от геологоразведочных работ до обогащения угля и самостоятельного обеспечения логистических операций гарантирует высокое качество продукции.

Штаб-квартира Компании находится в Новокузнецке. В 2023 году Компания открыла представительский офис в Москве. Основные активы расположены на Междуреченской и Новокузнецкой производственных площадках в Кемеровской области, одна производственная площадка находится в Республике Тыва.

Полное фирменное наименование:

ПАО «Распадская»

Местонахождение:

652870, Кемеровская область – Кузбасс, м.о. Междуреченский, г. Междуреченск, пр-кт Коммунистический, д. 27А

ОГРН: 1024201389772

ИНН: 4214002316

Телефон

+7 (495) 363-19-66

Адрес страницы в сети интернет:

https://raspadskaya.com/ru

Контактное лицо по вопросам Отчета об устойчивом развитии

GRI 2-3

Кирилл Винокуров

Руководитель направления по работе с инвесторами

Телефон

+7 (495) 363-19-66

Электронная почта

ir@raspadskaya.ru

