

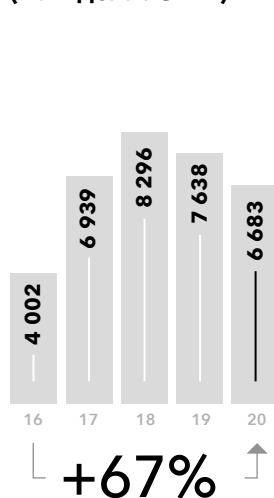
# УСТОЙЧИВОСТЬ БИЗНЕСА

Благодаря фокусу на диверсификацию бизнеса и развитию синергетического эффекта за пять лет СУЭК стала более устойчивой к спадам глобальных рынков.

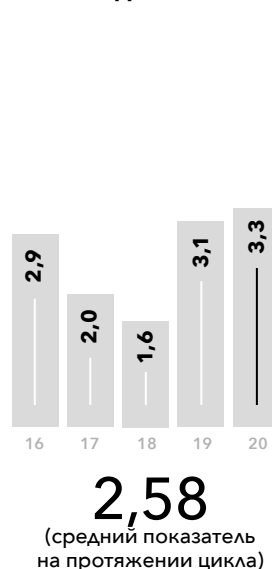
## Финансовые показатели

СМ. ПОДРОБНЕЕ В РАЗДЕЛЕ «АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ» НА СТР. 34-37

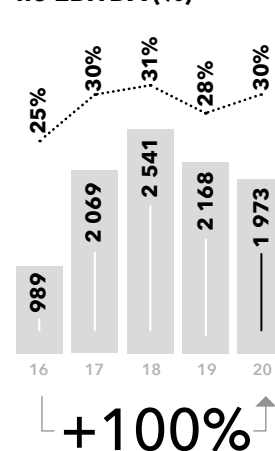
Выручка (млн долл. США)



Чистый долг / EBITDA<sup>1</sup>



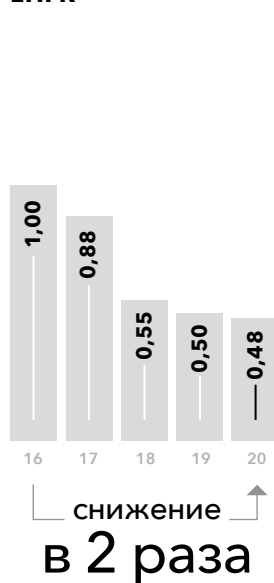
EBITDA (млн долл. США) и рентабельность по EBITDA (%)



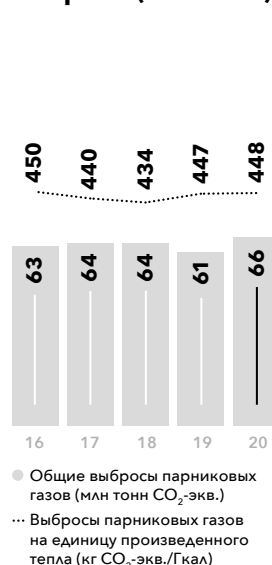
## Показатели в сфере устойчивого развития

СМ. ПОДРОБНЕЕ В РАЗДЕЛАХ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ НА СТР. 70-106

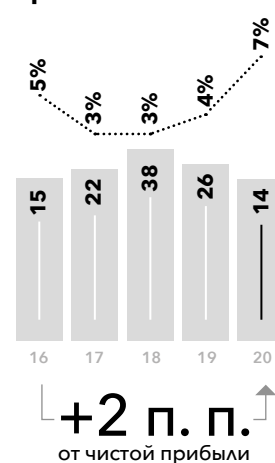
LTIFR



Углеродные выбросы (млн тонн)



Социальные инвестиции (млн долл. США) и % от чистой прибыли



<sup>1</sup> Рассчитывается в соответствии с действующими кредитными договорами СУЭК.

# ОПОРА НА ЦЕННОСТИ

Новая команда руководителей СУЭК поддерживает цели и ценности компании и при этом трансформирует ее, делая более клиентоориентированной, инновационной и ответственной.

## СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

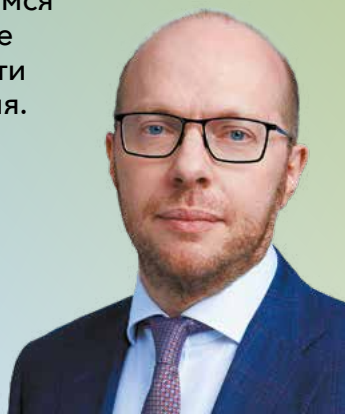


Здоровье наших сотрудников и местных жителей, их доверие к СУЭК очень важны для нас. Мы стремимся понять их насущные потребности и найти наилучшие решения.



Степан Солженицын,  
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

СМ. ПОДРОБНЕЕ О МЕРАХ ПО БОРЬБЕ С COVID-19 НА СТР. 16-19



## СТАБИЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ



Слияния и поглощения, произошедшие за последние годы, расширили наше предложение, диверсифицировали выручку и улучшили способность генерировать стабильный денежный поток и рентабельность.



Андрей Ванюшин,  
ГЛАВНЫЙ ФИНАНСОВЫЙ ДИРЕКТОР

СМ. ПОДРОБНЕЕ О ВКЛАДЕ НОВЫХ АКТИВОВ В ФИНАНСОВУЮ СТАБИЛЬНОСТЬ НА СТР. 34-35



## БЕЗОПАСНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ



Цифровые технологии позволяют нам оптимизировать планы разработки шахт, потребление ресурсов, прогнозировать и предотвращать неисправности оборудования и производственные травмы.



Сергей Петров,  
ДИРЕКТОР УГОЛЬНОГО ДИВИЗИОНА

СМ. ПОДРОБНЕЕ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЦИФРОВЫХ ИННОВАЦИЙ НА СТР. 51



## ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И СОТРУДНИЧЕСТВО



Один из вызовов роста заключается в управлении талантами. Нам нужны таланты, чтобы строить новые активы, задавать новые вопросы и все больше развивать клиентоориентированный подход в работе.



Наталья Ямщикова,  
ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ И ОРГАНИЗАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ

СМ. ПОДРОБНЕЕ О ТРАНСФОРМАЦИИ НАШЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА СТР. 60-61

