



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

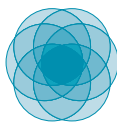
НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА — 2025»

СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК

ВКЛАД БИЗНЕСА В ДОСТИЖЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ



МОСКВА, 2026



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса



Global Compact
Network Russia

Руководитель проекта

А. Н. Шохин – Президент Российского союза промышленников и предпринимателей, д-р экон. наук., проф.

Сборник подготовлен в рамках совместной работы Проектного центра РСПП Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» (Руководитель – В. М. Черепов, Вице-президент РСПП, член Правления РСПП), Экспертного совета Премии (Председатель – А. Е. Бугров, член Правления РСПП) и Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП (Управляющий директор – Е. Н. Феоктистова).

Редакционный совет

Канд. экон. наук Г. А. Копылова, канд. экон. наук Е. Н. Феоктистова, д-р мед. наук, проф. В. М. Черепов

Организационная поддержка: Д. А. Гуляева, М. Н. Жуковская, А. С. Лискина

РСПП благодарит компании за предоставленную информацию и за сотрудничество в подготовке сборника.

Вклад бизнеса в национальные цели развития / Сборник корпоративных практик. РСПП, Москва, 2026 г. – 98 стр.

В Сборнике представлены корпоративные программы 17 компаний различных отраслей экономики, которые признаны лучшими в номинациях Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025». Включены также материалы о Премии и победителях Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2025».

СОДЕРЖАНИЕ

4 НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ
«ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА»

8 БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК
РСПП

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ «ВКЛАД БИЗНЕСА В ДОСТИЖЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ»

10 ОАО «РЖД»

24 МКПАО «ОК РУСАЛ»

30 ПАО «ФОСАГРО»

36 АК «АЛРОСА» (ПАО)

42 ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

48 ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

54 ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

58 МКПАО «ЭН+ ГРУП»

64 ПАО «Т ПЛЮС»

70 ОБЪЕДИНЁННАЯ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

76 ПАО «РОССЕТИ»

78 ПАО ДОМ.РФ

82 БАНК ВТБ (ПАО)

86 АО «ПИГМЕНТ»

88 ООО «ГК «ЗЕЛЁНЫЙ САД – НАШ ДОМ»

92 ООО «СДС-СТРОЙ»

94 АО «ОКЕАНРЫБФЛОТ»



ВКЛАД БИЗНЕСА В ДОСТИЖЕНИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ

1



**Заместитель Председателя Правительства
Российской Федерации
Т. А. Голикова**

В марте 2026 г. мы в третий раз подвели итоги Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА», учреждённой по поручению Президента Российской Федерации В. В. Путина, и определили компании, которые внесли наибольший вклад в достижение национальных целей развития.

С каждым годом значительно увеличивается количество участников Премии и компаний, претендующих на почётное звание победителей, лауреатов и дипломантов. Многие работодатели разворачивают корпоративные программы поддержки работников, более гибко подходят к условиям труда. Уверена, такие компании увидят результаты, в первую очередь в стабильности своих команд и лояльности сотрудников.

Символично, что второй по популярности среди компаний-участников стала номинация «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации».

Поддержку работодателей в решении вопросов демографии, создания просемейной среды сложно переоценить. С какими бы трудностями мы ни сталкивались на нашем пути, я надеюсь, что корпоративная культура продолжит определять вектор развития социальной политики бизнеса.

Уверена, что позитивный опыт компаний, их социальные программы, признанные лучшими в номинациях Премии, станут примером для российского бизнеса. А те компании, которые только задумываются над такими программами, призываю активно работать над развитием своей корпоративной социальной политики и становиться участниками Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА».



**Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей
А. Н. Шохин**

Российский союз промышленников и предпринимателей представляет вниманию читателей очередной сборник успешных корпоративных практик, который в этот раз посвящён лучшим практикам по достижению национальных целей развития Российской Федерации участников Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025».

Содействие развитию ответственного ведения бизнеса на протяжении многих лет остаётся одним из приоритетов в деятельности РСПП. Несмотря на сложность внешних условий, российские компании подтверждают актуальность повестки устойчивого развития и вносят значимый вклад в достижение национальных целей развития и решение задач нацпроектов. Компании реализуют программы социальной, экологической и климатической направленности, развивают человеческий потенциал и социально-экономическое развитие территорий, обеспечивая вклад в технологический суверенитет страны.

Участие в решении социально значимых проблем в трудовых коллективах и в регионах присутствия способствует формированию репутации ответственного предпринимателя и работодателя, что имеет существенное значение в условиях растущего внимания различных заинтересованных сторон к вопросам ответственного ведения бизнеса.

РСПП считает своей важной задачей выявление и продвижение успешных корпоративных практик. Проводится системная работа через конкурсы и премии, через электронную Библиотеку корпоративных практик РСПП, созданную в 2008 г. и регулярно пополняемую примерами ответственной деловой практики компаний, через развитие нефинансовой отчётности и инструментов независимой оценки компаний.

Национальная Премия «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА», учреждённая по поручению Президента Российской Федерации В. В. Путина, стала важной частью этой работы. В 2025 г. Премия проведена в третий раз, и интерес к ней значительно вырос: число участников увеличилось вдвое. Это свидетельствует о зрелости делового сообщества и его готовности открыто рассказывать о своём вкладе в развитие страны.

В сборнике представлены лучшие программы в номинациях Премии, которые могут служить ориентиром для построения эффективной деятельности другим компаниям.

Желаем всем достижения успешных результатов и приглашаем заинтересованные стороны к сотрудничеству!

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ



«ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА»

Национальная Премия «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» учреждена по поручению Президента Российской Федерации В. В. Путина, данному по итогам состоявшегося в марте 2023 г. Съезда РСПП.

«Предлагаю учредить специальную премию для наиболее ответственных отечественных компаний и уже в следующем году в рамках съезда РСПП наградить её первых лауреатов».
В. В. Путин, Президент РФ



ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРЕМИИ

Цели: содействие развитию ответственной деловой практики, повышение информационной открытости бизнеса на основе публичной нефинансовой отчётности, укрепление его репутации, признание вклада компаний в общественное развитие – формирование благоприятной социальной и природной среды, устойчивое развитие территорий/страны и содействие достижению национальных целей развития.

Задачи

- Повышение прозрачности российского бизнеса и развитие практики публичной корпоративной нефинансовой отчётности.
- Содействие формированию благоприятной социальной и природной среды и достижению национальных целей развития.
- Выявление, популяризация и распространение новых практик в области устойчивого развития и признание лидеров корпоративной социальной ответственности.

Премия проводится на ежегодной основе. Порядок её организации включает:

- проведение предквалификации заявок компаний для участия в Премии на основе оценки соответствия заявок требованиям к документам и условиям участия;
- проведение оценки заявок компаний в соответствии с установленными документами Премии (Положением и Методикой оценки заявок для участия и определения победителей Премии).

Приём заявок с 2025 г. проходит в электронном виде – на цифровой платформе Премии, что упростило компаниям подачу документов, а для экспертов сделало процедуру проверки и оценки более удобной.

Ответственным организатором – оператором Премии, согласно поручению Президента РФ В. В. Путина, выступает Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).

В целях организации Премии созданы Организационный комитет и Экспертный совет Премии.

Оргкомитет формируется из числа руководителей деловых объединений и представителей бизнес-сообщества, органов государственной власти, общественных структур.

Возглавляют Оргкомитет сопредседатели: заместитель руководителя Администрации Президента РФ М. С. Орешкин, заместитель Председателя Правительства РФ Т. А. Голикова, президент Российского союза промышленников и предпринимателей А. Н. Шохин.

УЧАСТИЕ В ПРЕМИИ

Стать участником Премии может любая российская компания, которая ответственно ведёт свою деятельность и публично раскрывает информацию об этом в нефинансовом отчёте об устойчивом развитии. Компания может принять участие на основе самовыдвижения и может быть выдвинута всероссийскими объединениями бизнеса.

Наличие публичной отчётности служит одним из ключевых условий допуска организации к участию в Премии.

Можно отметить, что данный критерий стимулирует компании развивать культуру прозрачности и нефинансовой отчётности, к раскрытию информации, содержащей в т.ч. информацию о соблюдении принципов ответственного ведения бизнеса, включая заботу о сотрудниках и членах их семей, улучшение демографической ситуации в стране, сохранение исторической памяти и культурного наследия, поддержку устойчивого развития территорий и создание благоприятной среды для жизни населения, реализации проектов, связанных с охраной окружающей среды и сохранением климата, технологическим лидерством и др.

ЭТАПЫ ПРЕМИИ

Оценка заявок и определение на этой основе победителей Премии проводятся на конкурсной основе в три этапа.

I этап	Комплексная оценка заявок с учётом факторов устойчивого развития, ответственного ведения бизнеса
II этап	Оценка вклада организации в решение стратегических национальных задач на основе оценки программ по номинациям
III этап	Определение победителей Премии

На первом этапе проводится комплексная оценка компании с учётом факторов устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса. Учитываются:

- соответствие группе в ESG-индексе РСПП «Ответственность и открытость», позиции в авторитетных российских ESG-индексах, рейтингах и рэнкингах, балл ЭКГ-рейтинга для компаний с выручкой до 50 млрд руб.;
- наличие независимого подтверждения отчётности (аудиторское заключение и/или общественное заверение);

- участие компании в системе социального партнёрства (в Социальной хартии российского бизнеса и/или Глобальном договоре ООН, членство в объединениях работодателей и других деловых объединениях, связанных с продвижением интересов бизнеса, наличие коллективного договора);
- победители Национальной премии «НАШ ВКЛАД» и призёры национального трека Международной Премии #МЫВМЕСТЕ.

На втором этапе эксперты оценивают вклад компании в решение стратегических национальных задач на основе анализа заявленных программ по номинациям.

В Премии-2025 для компаний с выручкой до 50 млрд руб., которым сложнее конкурировать с крупнейшими игроками в общих номинациях, в 2025 г. была объявлена специальная номинация: «За высокий уровень социально-экологической ответственности и вклад в достижение национальных целей».

На третьем этапе по совокупности набранных баллов определяются победители, лауреаты и дипломанты Премии.

Церемония награждения победителей проводится в рамках Съездов РСПП при участии Президента РФ, победителям Премии вручаются памятные призы и дипломы.

С учётом опыта проведения Премии ежегодно актуализируются её устанавливающие документы, включая Положение и Методику оценки.

Прошло уже три цикла проведения Премии.

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025»

Главным итогом третьего сезона Премии стал значительный рост числа участников. Если в 2023 и 2024 гг. заявки на участие подавали 44 и 33 компании соответственно, то в 2025 г. на участие в Премии поступила 101 заявка. Предквалификационный отбор прошли и стали участниками Премии 66 компаний – вдвое больше, чем годом ранее. Из них 36 компаний включились впервые, в том числе такие крупнейшие компании, как АЛРОСА, «Аэрофлот», госкорпорация «Росатом», «Газпром нефть», Совкомбанк (рис. 1).

Росту интереса способствовала широкая информационная кампания: пресс-конференция в ТАСС, давшая старт приёму заявок, два обучающих вебинара для участников с подробным разъяснением методики и правил подачи заявок, масштабная адресная рассылка. Впервые был введён институт партнёров – информационных и генеральных, в роли которых выступили бизнес-объединения, профсоюзы и отраслевые объединения работодателей; для оперативного принятия решений по заявкам в РСПП был образован Проектный центр Премии. Для компаний – участниц Премии, помимо наград, учреждён логотип «Устойчивый бизнес», а для победителей и лауреатов – «Лидер ответственного бизнеса».

Рис. 1.
Динамика заявок и участников Премии, 2023–2025 гг.



Отраслевой портрет участников

В Премии 2025 г. приняли участие представители 12 ведущих отраслей экономики – на одну больше, чем годом ранее. По числу компаний уверенно лидируют металлургическая и горнодобывающая отрасль (13 компаний, 20% участников), химическая и нефте-химическая (10 компаний, 15%) и энергетика (9 компаний, 14%).

Рис. 2.
Отраслевая принадлежность компаний – участниц Премии-2025



Состав участников охватывает практически все ключевые секторы – от финансов, транспорта и связи до здравоохранения, торговли и пищевой промышленности; впервые в Премии была представлена строительная отрасль – сразу тремя компаниями.

ПРОГРАММЫ И НОМИНАЦИИ

В заявки 66 участников вошло 159 программ по восьми номинациям второго этапа Премии.

Наибольшее число программ поступило в номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий и создание благоприятной среды для жизни населения в регионах присутствия» (28 программ) и «За вклад в поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации» (27 программ). Высокий интерес вызвали также номинации, посвящённые развитию человеческого потенциала (26), экологии (25) и технологическому лидерству (23). Новацией сезона стала специальная номинация для компаний с выручкой до 50 млрд руб. «За высокий уровень социально-экологической ответственности и вклад в достижение национальных целей».

За три сезона вокруг Премии сложился устойчивый круг компаний-лидеров: 16 организаций участвуют в ней ежегодно, и большинство из них (11 из 16) хотя бы раз становились победителями или лауреатами, стремясь вновь подтвердить свои позиции. Ещё 14 компаний участвуют во второй раз. При этом опытные участники и «новички» 2025 г. разделились почти поровну, что говорит как о преемственности, так и о притоке новых сильных компаний.

Рис. 3. Распределение программ по номинациям Премии-2025



По совокупности результатов 2025 г. в число лидеров вошли ОАО «РЖД», МКПАО «ОК РУСАЛ», ПАО «ФосАгро», АК «АЛРОСА», ПАО «ГМК «Норильский никель», ПАО «СИБУР Холдинг» и МКПАО «ЭН+ ГРУП». Абсолютным лидером Премии стало ОАО «РЖД», признанное победителем сразу в шести номинациях. Победителями в отдельных номинациях также признаны МКПАО «ОК РУСАЛ» (климат, развитие территорий), АК «АЛРОСА» (климат, экология), ПАО «СИБУР Холдинг» (экология, развитие территорий), ПАО «ФосАгро» (развитие человеческого потенциала, ответственное инвестирование) и ПАО «ГМК «Норильский никель» (климат, развитие человеческого потенциала); лауреатами Премии стали «ЭН+ ГРУП», «Северсталь» и ПАО ДОМ.РФ.

Работа по организации Премии не завершается подведением итогов сезона. Содействие развитию ответственного ведения бизнеса, повышение информационной открытости компаний – одно из приоритетных направлений работы РСПП. В

преддверии нового цикла Премии проводится активная разъяснительная работа, оказывается помощь компаниям в подготовке качественной публичной отчетности, проводятся обучающие вебинары, посвященные подготовке нефинансовой отчетности об устойчивом развитии.

Закономерным продолжением этой работы стал настоящий сборник, в котором представлены корпоративные практики устойчивого развития, признанные лучшими программами в номинациях Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» по итогам её третьего сезона – 2025 г.

Программы компаний наглядно показывают, как ответственный бизнес соединяет достижение производственных и экономических задач с заботой о людях, территориях и окружающей среде. Обобщенный опыт лидеров, несомненно, послужит и ориентиром в достижении больших результатов в своей деятельности для всего предпринимательского сообщества.





НАЦИОНАЛЬНАЯ
ПРЕМИЯ

ЛИДЕРЫ
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА

Победители

2023–2025 гг.

2025 г.

Победители:

- ОАО «РЖД»
- МКПАО «ОК РУСАЛ»
- ПАО «ФОСАГРО»
- АК «АЛРОСА» (ПАО)
- ПАО «ГМК «Норильский никель»
- ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

Лауреаты:

- МКПАО «ЭН+ ГРУП»
- ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»
- КОМПАНИЯ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»
- ПАО «ВЫМПЕЛКОМ»
- ПАО «ТАТНЕФТЬ» ИМ. В. Д. ШАШИНА
- ПАО «ММК»
- ПАО ДОМ.РФ

Дипломанты:

- Банк ВТБ (ПАО)
- АО «ОМК»
- ПАО «Т-ПЛЮС»
- ПАО «РОССЕТИ»
- АО «ОКЕАНРЫБФЛОТ»
- ООО «ГК «ЗЕЛЁНЫЙ САД – НАШ ДОМ»
- АО «ПИГМЕНТ»
- ООО «СДС-СТРОЙ»

2024 г.

Победители:

- ПАО «ФосАгро»
- ООО УК «Металлоинвест»
- ПАО «Северсталь»
- ПАО «ГМК «Норильский никель»

Лауреаты:

- МКПАО «ОК РУСАЛ»
- ПАО «СИБУР Холдинг»
- АО «Пигмент»;
- ОАО «РЖД»
- ПАО «Газпром»

Дипломанты:

- АО «ОМК»
- МКПАО «ЭН+ ГРУП»
- АО «ДОМ.РФ»
- ООО «Сахалинская Энергия»

2023 г.

Лауреаты I степени:

- ПАО «ФосАгро»
- ПАО «ГМК «Норильский никель»
- ПАО «Северсталь»
- МКПАО «ОК РУСАЛ»

Лауреаты II степени:

- ПАО «Газпром»
- Компания «Металлоинвест»
- ПАО «РусГидро»

Лауреаты III степени:

- ОАО «РЖД»
- АО «Пигмент»
- ПАО «Т Плюс»
- МКПАО «Эн + Групп»
- АО «СУЭК»
- ПАО «СИБУР Холдинг»
- АО «БИОКАД»

Дипломанты Премии:

- ПАО «ФосАгро»
- ПАО «ГМК «Норильский никель»
- ПАО «Северсталь»
- МКПАО «ОК РУСАЛ»
- ПАО «РусГидро»
- Компания «Металлоинвест»
- ОАО «РЖД»
- АО «Пигмент»
- АО «СУЭК»



БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК РСПП

Долгосрочный проект Российского союза промышленников и предпринимателей. Реализуется с 2008 г.

Библиотека размещена на веб-сайте РСПП rspp.ru/activity/social/library-practic в открытом доступе и постоянно пополняется за счёт новых поступлений.

Библиотека корпоративных практик – это электронный банк данных практического опыта компаний различных отраслей экономики, действующих на территории Российской Федерации,

Цель формирования Библиотеки – обобщение и отражение коллективного опыта ответственной деловой практики компаний, базирующейся на принципах Социальной хартии российского бизнеса и поддержки процессов обмена опытом компаний.

Библиотека содержит успешные практики компаний, информацию об участии бизнеса в решении общественно значимых проблем, аналитические материалы РСПП и партнёров, а также итоги всероссийских конкурсов по поддержке инициатив и выявлению лучшего корпоративного опыта.

Библиотека формируется по направлениям ответственной деловой практики компаний, и включает 4 раздела:

- I. Кодексы, политики, стандарты в области корпоративной ответственности;
- II. Программы, направленные на работников компании;
- III. Программы, направленные на внешнее сообщество (участие в экономическом, социальном и культурном развитии территорий);
- IV. Комплексные программы по достижению национальных целей развития и ЦУР ООН.

Участники Библиотеки (июнь 2026 г.) – 1215 социальных практик (программы внутренней и внешней направленности, политики и стандарты в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития) 260 компаний.

По материалам Библиотеки периодически публикуются тематические сборники корпоративных практик, включающие успешные практики компаний, информационно-аналитические материалы.

Как стать участником Библиотеки?

Необходимо в электронном виде заполнить и направить анкету с данными о компании, описанием успешной корпоративной социальной программы, реализуемой не менее года, оформленной с включением рекомендуемых сведений и соблюдением формата РСПП.РФ/activity/social/library-practic/.

Российский союз промышленников и предпринимателей предлагает компаниям направлять описание своих лучших практик социальной направленности для включения в электронную «Библиотеку корпоративных практик РСПП».



2026 г.
17 компаний
7 отраслей
экономики

2025 г.
27 компаний
8 отраслей
экономики



2023 г.
43 компании
12 отраслей
экономики

2021 г.
32 компании
9 отраслей
экономики

2020 г.
32 компании
10 отраслей
экономики



2018 г.
26 компаний
10 отраслей
экономики

2016 г.
35 компаний
13 отраслей
экономики

2014 г.
30 компаний
11 отраслей
экономики



2013 г.
35 компаний
11 отраслей
экономики

2011 г.
18 компаний
9 отраслей
экономики

2009 г.
62 компании
15 отраслей
экономики



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ
**ВКЛАД
БИЗНЕСА
В ДОСТИЖЕНИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫХ
ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ**

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРЕМИЯ
«ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА — 2025»

ОАО «РЖД»



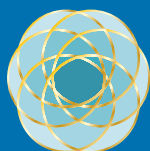
**БЕЛОЗЁРОВ
ОЛЕГ
ВАЛЕНТИНОВИЧ**
Генеральный директор –
Председатель Правления

ОАО «РЖД» – крупнейшая в России и одна из крупнейших в мире железнодорожных компаний, один из крупнейших работодателей в России, обеспечивает грузовые и пассажирские перевозки, соединяя регионы страны и обеспечивая связь с международными рынками.

Компания занимает первое место в мире по безопасности перевозок, второе место по грузообороту – более 3075 млрд ткм и третье место – по эксплуатационной длине железнодорожной сети, которая превышает 85 тыс. км.

Основные направления деятельности: обеспечение локомотивной тяги и строительство железнодорожной инфраструктуры, грузовые и пассажирские перевозки, логистика, ремонт подвижного состава, железнодорожное строительство и инжиниринг, НИОКР в сфере железнодорожного транспорта.

Численность персонала – свыше 670 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Ответственное ведение бизнеса и устойчивое развитие являются ключевыми ориентирами деятельности и долгосрочными приоритетами с момента учреждения ОАО «РЖД» в 2003 г.

27 июня 2024 г. Советом директоров официально утверждена Политика холдинга «РЖД» в области устойчивого развития, что стало публичным выражением позиции руководства об обязательствах компании действовать на принципах ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития, реализовывать мероприятия, направленные на достижение национальных целей развития и ЦУР ООН – 2030.

В соответствии с Политикой ОАО «РЖД» ставит перед собой следующие задачи в области устойчивого развития:

- снижение негативного влияния деятельности на окружающую среду и содействие борьбе с изменением климата;
- эффективное и рациональное использование природных ресурсов;
- соблюдение и уважение прав человека во всех процессах деятельности;
- обеспечение безопасности производственных процессов, условий труда, безопасности жизнедеятельности, здоровья и благополучия внутренних и внешних заинтересованных сторон при осуществлении своей деятельности;
- содействие профессиональному, карьерному и личностному росту работников компании;
- повышение качества жизни и благополучия сообществ, проживающих на территории присутствия компании, и оказание положительного влияния на их социальное и экономическое развитие;
- создание эффективной и прозрачной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- инновационное развитие во всех сферах деятельности;
- развитие и совершенствование внутренних процессов для повышения уровня организации деятельности в области устойчивого развития;
- противодействие мошенничеству и коррупции, а также соблюдение принципов добросовестного и этичного ведения бизнеса.

Компания – участник Социальной хартии российского бизнеса и соблюдает принципы ответственного ведения бизнеса, поддерживает принципы Глобального договора ООН и входит в ассоциацию «Национальная сеть Глобального договора».

С 2006 по 2013 г. ОАО «РЖД» регулярно публикует нефинансовую отчётность – корпоративные социальные отчёты, а с 2014 г. – отчёты об устойчивом развитии. Деятельность ОАО «РЖД» регулярно оценивается независимыми экспертами в рамках участия в различных рейтингах и рэнкингах устойчивого развития, включая Индексы РСПП по устойчивому развитию (ESG-индексы), в которых по результатам 2025 г. компания добилась наилучших результатов, войдя в лидерские группы.

Деятельность компании по всем аспектам устойчивого развития, включая социальную политику, охрану окружающей среды и корпоративное управление, основана на стратегических документах и программах, среди которых «Стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года» является ключевым документом. В ней закреплены две стратегические цели в области устойчивого развития, включая двукратное снижение нагрузки на окружающую среду и обеспечение лидерских позиций в части корпоративной социальной политики.

Система управления деятельностью компании в области устойчивого развития соответствует вертикальной структуре корпоративного управления и охватывает все уровни, включая Совет директоров, Правление и подразделения аппарата управления ОАО «РЖД».

С учётом стратегической важности устойчивого развития для ОАО «РЖД», возможности максимально разносторонне охватить и показать деятельность ОАО «РЖД» в области устойчивого развития



участие в Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА», учреждённой Президентом РФ В. В. Путиным, было признано одной из приоритетных задач. По итогам участия в Национальной Премии – 2025 компания вошла в число победителей, а на втором этапе Премии корпоративные программы были признаны в числе лучших в шести номинациях.

«МОЛОДЁЖЬ «РЖД»

Целевая программа «Молодёжь «РЖД» в рамках номинации «Вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации» вошла в число лучших программ.

В условиях высокой конкуренции на рынке труда, динамичного развития технологий и внедрения инноваций в железнодорожном транспорте высококвалифицированные и мотивированные специалисты – залог успешного развития компании.

В целях создания всесторонних условий для привлечения и закрепления в компании молодёжи в возрасте до 35 лет, её профессиональной и личностной самореализации реализуется целевая программа «Молодёжь «РЖД».

Программа направлена на достижение национальных целей развития:

- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»;
- «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи»;

и решение задач национальных проектов: «Молодёжь и дети», «Кадры». Реализация мероприятий программы вносит вклад в достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 3, 4, 8, 10.

Программа направлена на профессиональное и личностное становление и развитие молодёжи, привлечение к созидательному и

активному труду на благо экономики России, российского общества и ОАО «РЖД». Программа обновляется каждые 5 лет. Ежегодно в рамках программы по всей сети железных дорог реализуется более 1 тыс. молодёжных мероприятий.

Ключевая цель программы – обеспечение сохранения доли молодых работников от общей численности персонала не ниже 32%, доли молодых людей, готовых к самореализации в ОАО «РЖД», и закрепления в компании на уровне не ниже 65%.

Для реализации цели определены следующие **задачи**:

- развитие системы адаптации для становления и развития молодого работника как профессионала;
- вовлечение молодёжи в инженерно-техническое развитие, науку; в решение производственных задач;
- всестороннее гармоничное развитие молодёжи;
- воспитание молодых работников на принципах социально ответственного гражданина и патриота;
- повышение престижа рабочих профессий;
- развитие молодёжных сообществ;
- развитие системы информирования в молодёжной среде;
- поддержка молодых семей;
- развитие профориентационной деятельности.

Программа встроена в общую корпоративную систему социальной политики и деятельности в области устойчивого развития и соответствует как общим целям Политики холдинга «РЖД» в области устойчивого развития и Стратегии развития холдинга «РЖД» до 2030 г., так и профильным стратегическим документам, включая Программу развития человеческого капитала ОАО «РЖД» до 2025 г., Концепцию развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» до 2025 г., Программу взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2025 г., Концепцию здорового образа жизни в ОАО «РЖД» и др.

Мероприятия программы направлены на удовлетворение потребности не только непосредственно работников по развитию карьерных перспектив, но и компании – от результатов их активного





участия в её жизни. Социальные выгоды для государства – создание условий для самореализации молодёжи как важного элемента национального развития, роста интеллектуального потенциала страны, а также основы демографического развития.

Реализация программы позволяет привлекать, развивать и удерживать квалифицированные кадры, которые смогут внести вклад в развитие и повышение эффективности работы компании, решение производственных задач.

В рамках программы организовано партнёрство и обеспечено взаимодействие с образовательными организациями, что обеспечивает формирование системы привлечения школьников и студентов для работы в компании. Кроме того, выстроена отдельная работа с МООО «Российские Студенческие Отряды» для организации работы студентов в составе студенческих отрядов железнодорожного транспорта холдинга РЖД «Для людей дела».

Система управления программой имеет вертикальную структуру, начиная с курирующего в компании кадровую и социальную политику заместителя генерального директора ОАО «РЖД» и заканчивая работниками линейных структурных подразделений функциональных филиалов компании.

Ежегодно утверждается план общесетевых мероприятий и проектов по каждому направлению программы, на основании которого на железных дорогах и в функциональных филиалах ОАО «РЖД» утверждаются ежегодные планы (всего около 30 планов). Мониторинг их реализации осуществляется на ежеквартальной и ежегодной основе путём предоставления соответствующих отчётов.

В целях мониторинга используется ежегодное социологическое исследование. По результатам мониторинга оценивается эффективность проектов и корректируется фокус работы в рамках направлений работы с молодёжью на следующий год.

Для обеспечения результативности программы предусмотрена система мотивации ответственных, включая руководителей (премирование за выполнение КПЭ) и активных молодых работников (корпоративные награды, бесплатное обучение и т.п.).

Проводится системное взаимодействие с внутренними и внешними партнёрами на основе соглашений. Так, например, спортивные мероприятия помогает организовывать РФСО «Локомотив», обеспечение санаторно-курортного оздоровления работников, членов их семей и неработающих пенсионеров – АО «РЖД-Здоровье»,





АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» содействует обучению и развитию руководителей и специалистов.

В рамках внешнего взаимодействия по мероприятиям программы ОАО «РЖД» сотрудничает с Федеральным агентством по делам молодёжи в части организации различных форумов, региональных и локальных молодёжных акций, с Российским обществом «Знание» – по реализации просветительской деятельности, с АНО «Россия – страна возможностей» – по поддержке талантов и обеспечению социальных лифтов для наиболее перспективной молодёжи.

Ежегодно проводится более 1 тыс. молодёжных проектов и мероприятий, охват составляет более 200 тыс. молодых работников, что позволяет обеспечивать ключевые целевые показатели по не снижаемым долям молодых работников (не менее 32% списочной численности) и удовлетворённость молодых работников (не менее 64% от общего числа молодёжи в компании).

Результаты

- Более 33,5 тыс. молодых работников охвачено адаптационными мероприятиями, которые способствуют комфортному исполнению функциональных обязанностей работниками на начальном этапе работы.
- Более 5 тыс. молодых работников зарегистрировали 2835 проектов, направленных на решение конкретных бизнес-задач компании, 15 проектов реализовывались в течение года, предварительный экономический эффект – 159 млн руб., что позволяет активной молодёжи обмениваться передовым профессиональным опытом и актуальными идеями, а это, в свою очередь, стимулирует инновации и улучшение рабочих процессов.



- Проведено более 30 слётов молодёжи по всей сети железных дорог, в которых приняли участие около 4,5 тыс. молодых работников, что позволяет формировать единое понимание актуальной повестки страны и компании, общее видение развития РЖД и России в целом.
- В базу молодых талантов включено порядка 2,5 тыс. молодых работников, что позволяет молодым работникам оценивать свои карьерные возможности и планировать своё профессиональное развитие.
- 64,2% молодых работников получили помощь от Совета молодёжи в решении возникающих вопросов и во внедрении инициатив для поддержания благоприятной среды на рабочем месте, что позволяет формировать и благоприятную среду, и социально-психологический климат.
- Предоставлена корпоративная поддержка при оформлении субсидируемого ипотечного кредита на условиях «Семейная ипотека» (15 работникам), а также безвозмездная субсидия при рождении детей в период выплаты субсидируемого ипотечного кредита в размере 200 тыс. руб. (853 работникам) – эти и другие меры обеспечивают благополучие семей железнодорожников.
- Системная работа со школьниками и студентами и её развитие для обеспечения притока молодёжи на работу в компанию. Например, более 25 тыс. студентов обучаются в вузах и техникумах по договорам о целевом обучении с ОАО «РЖД». Ежегодно трудоустраивается около 7 тыс. чел.

По результатам программы в 2025 г. были подведены итоги всех 5 лет её реализации, и принято решение о продолжении зарекомендовавших себя практик и внедрении новых при необходимости, а также утверждена новая версия программы на срок до 2030 г.

«В Российских железных дорогах молодёжь всегда занимает активную позицию. И такое количество молодёжи в компании говорит о том, что здесь созданы все условия для самореализации, для движения вперёд, саморазвития, и это видно по участию молодых железнодорожников в общероссийских молодёжных проектах и конкурсах», – отметил первый заместитель руководителя Администрации Президента РФ Сергей Кириенко в рамках приветственного слова на XV юбилейном Слёте молодёжи ОАО «РЖД» в 2023 г.



ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ ОАО «РЖД»

Программа «Экологическая стратегия ОАО «РЖД» на период до 2030 года и на перспективу до 2035 года» в номинации «Вклад в достижение национальных целей и задач экологической направленности» вошла в число лучших программ.

Стратегия является ключевым корпоративным документом ОАО «РЖД» стратегического планирования в сфере охраны окружающей среды и минимизации воздействия на климат, координирующим природоохранную деятельность компании.

Стратегия реализуется на всех территориях присутствия ОАО «РЖД» (78 субъектов РФ) и позволяет обеспечивать права населения страны (общей численностью более 140 млн чел.) на благоприятные условия жизнедеятельности и окружающую среду, вклад в достижение федеральных и региональных государственных целей и задач, снижать издержки на основную операционную деятельность; а также повышать конкурентоспособность компании. Это достигается за счёт обеспечения качественного сервиса, предоставления конкурентного преимущества в части возможности использования наиболее экологичного и климатически нейтрального вида транспорта и тем самым соблюдения самых строгих экологических и климатических требований в различных юрисдикциях.

Цели и задачи стратегии

Цель – минимизация влияния производственной деятельности ОАО «РЖД» на окружающую среду, рациональное природопользование и повышение уровня экологической безопасности.

Основные задачи в сфере охраны окружающей среды, обеспечения экологической безопасности и воздействия на климат включают:

- снижение выбросов парниковых газов и низкоуглеродное развитие;
- повышение уровня эффективности использования ресурсов с постепенным внедрением элементов экономики замкнутого цикла;
- уменьшение негативного воздействия на окружающую среду за счёт модернизации инфраструктуры и внедрения наилучших доступных технологий в природоохранной деятельности;
- обеспечение соответствия природоохранной деятельности современному уровню развития науки и техники;
- снижение потенциальных рисков в сфере охраны окружающей среды и экологической безопасности при осуществлении деятельности;



- совершенствование системы управления в сфере охраны окружающей среды и экологической безопасности;
- повышение приоритетности вопросов экологической безопасности и охраны окружающей среды на объектах компании;
- повышение экологической культуры производственных процессов.

Мероприятия стратегии позволяют вносить вклад в достижение национальных целей развития:

- «Экологическое благополучие»;
- «Комфортная и безопасная среда для жизни»;

а также решение задач национальных проектов: «Экологическое благополучие», «Инфраструктура для жизни», «Туризм и гостеприимство» и «Эффективная и конкурентная экономика».

- Стратегия обеспечивает вклад в достижение ЦУР ООН – 2030, включая: ЦУР 6, 9, 11, 12, 13, 15.

Установлены конкретные целевые параметры для достижения целей и задач, определённых Стратегией развития холдинга «РЖД» на период до 2030 г., долгосрочной программой развития компании до 2025 г., политиками холдинга в области устойчивого развития и в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности, с учётом результатов реализованных ранее экологических стратегий компании. Стратегия предусматривает восемь целевых параметров. Например, в сравнении с базовыми показателями 2019 г. к 2035 г. запланировано:

- снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу от стационарных источников на треть;
- снижение углеродоёмкости деятельности минимум на 6%;





- снижение использования водных ресурсов минимум на четверть;
- сокращение доли отходов производства и потребления, размещаемых на объектах размещения отходов для захоронения, минимум на 8 п. п.;
- ликвидация минимум 63 объектов накопленного экологического вреда.

За реализацию стратегии отвечает заместитель генерального директора – главный инженер ОАО «РЖД». Ключевое ответственное подразделение – Департамент экологии и техносферной безопасности. За реализацию мероприятий стратегии на местах отвечают центры охраны окружающей среды железных дорог – филиалов ОАО «РЖД» и региональные подразделения центральных дирекций – функциональных филиалов ОАО «РЖД».

Учитывая масштабность и многовекторную структуру природоохранной деятельности в рамках стратегии, её планирование и контроль выполнения осуществляются с помощью автоматизированной системы «Единый комплекс по управлению деятельностью компании в области защиты окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности» (ЕК АСУ ОПБ).

Финансирование стратегии осуществляется в зависимости от направления реализации и в соответствии с текущими бюджетным и инвестиционным обеспечением, из нескольких источников, включая средства соответствующих инвестиционных проектов, общехозяйственные расходы, а также доходы от прочих видов деятельности ОАО «РЖД». Общий объём финансирования за период реализации стратегии 2022–2025 гг. составил более 10 млрд руб.

Основные источники финансирования:

- инвестиционный проект «Обеспечение экологической безопасности»;
- инвестиционный проект «Чистая вода»;
- программа цифровизации;
- программа по ресурсосбережению и энергоэффективности;
- средства займов из федеральных источников;
- программа по ликвидации накопленного экологического вреда.

Реализация стратегии предусматривает активное взаимодействие с самыми различными заинтересованными сторонами – от федеральных органов власти и общественных организаций до партнёров и подрядчиков, непосредственно исполняющих определённые работы. Так, например, с Минприроды России заключено соглашение о взаимодействии в сфере природопользования и охраны окружающей среды, в области особо охраняемых природных территорий федерального назначения (ООПТ), в рамках которого выполнение мероприятий стратегии в области сохранения ООПТ и биоразнообразия координируются либо выполняются совместно с Минприроды России. Со



Всероссийским обществом охраны природы (ВООП) действует соглашение, в рамках которого проведены комплексные экологические обследования территории «Таловский озёрно-болотный комплекс», в результате которых комплексу присвоен статус ООПТ регионального значения минприроды Иркутской области. С Росприроднадзором действует Соглашение, в рамках которого проводятся консультации по вопросам соответствия деятельности компании в рамках реализуемых или планируемых инвестиционных проектов требованиям законодательства Российской Федерации в области охраны окружающей среды и природопользования.

Ещё одним примером является реализация первого в компании климатического проекта «Сокращение выбросов парниковых газов путём совершенствования системы теплоснабжения объектов железных дорог ОАО «РЖД», разработку которого компания осуществляла совместно с компанией АО «Росатом Инфраструктурные Решения», а также с АНО ВО «Университет Иннополис» в части валидации проекта и с РУДН в части верификации первого отчёта о реализации проекта.

Достижения по реализации программы на сегодняшний день позволяют уверенно говорить о перспективах достижения её целевых параметров в установленные сроки.

Результаты

- Около 2% снижения углеродоёмкости деятельности – данный показатель обеспечен в том числе закупкой нового тягового подвижного состава, закупки которого превысили 1,7 тыс. новых единиц за 3 года.
- Снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу более чем на 30% – одним из ключевых мероприятий для достижения данного показателя является перевод на альтернативные источники энергии различных объектов железных





дорог, в частности за 3 года реализации стратегии более 100 котельных переведено на газ или электротермию.

- Снижение использования водных ресурсов более чем на 23% – такого результата за 3 года удалось добиться в том числе путём модернизации и строительства новых взамен старых 13 водоочистных сооружений.
- Сокращение доли отходов производства и потребления, размещаемых на объектах размещения отходов, уменьшено более чем на 5 п.п. – что ближе к инновационному сценарию реализации стратегии.
- Ликвидирован 31 объект накопленного экологического вреда.

Компания регулярно получает положительные отзывы по результатам реализации мероприятий стратегии от представителей федеральных органов власти, руководителей регионов и общественных организаций. Стратегия обеспечивает ежегодную перевозку более 1,2 млрд пассажиров и свыше 1,1 млрд т грузов наиболее экологичным видом транспорта, способствуя достижению государственных целей и задач в области устойчивого развития по созданию благоприятных условий для жизнедеятельности человека и минимизации негативного воздействия на окружающую среду.

ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ ОАО «РЖД»

Программа «Энергетическая стратегия ОАО «РЖД» на период до 2030 года и на перспективу до 2035 года» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач климатической направленности» вошла в число лучших программ.

Энергетическая стратегия отражает видение компанией долгосрочных перспектив развития энергетической политики, устанавливает общие ориентиры и векторы развития энергетического комплекса на длительный период до 2035 г. Стратегия позволяет компании вносить вклад в решение глобальных, национальных и региональных задач в области охраны окружающей среды, борьбы с изменением климата, обеспечения экологической безопасности, соблюдения прав человека и многих других проблемных аспектов жизнедеятельности человека и ведения бизнеса.

Цели и задачи стратегии

Цель – реализация технически, технологически и экономически сбалансированной энергетической политики, обеспечивающей

энергетическую безопасность и устойчивое низкоуглеродное развитие компании и позволяющей реализовать стратегическую роль железнодорожного транспорта, установленную документами долгосрочного стратегического планирования Российской Федерации и ОАО «РЖД».

Приоритетные задачи:

- полное и надёжное обеспечение перевозочного процесса топливно-энергетическими ресурсами (ТЭР), снижение рисков и недопущение развития кризисных ситуаций в энергообеспечении железнодорожного транспорта;
- обеспечение надёжного энергоснабжения потребителей за счёт организации и развития эффективной технологической инфраструктуры электросетевого комплекса ОАО «РЖД»;
- повышение энергетической эффективности и снижение энергоёмкости технологических процессов во всех сферах деятельности ОАО «РЖД» (в сопоставимых условиях);
- снижение расходов компании на закупку ТЭР (в сопоставимых условиях);
- снижение углеродоёмкости деятельности за счёт расширения сферы использования низкоуглеродных и безуглеродных энергетических ресурсов (в сопоставимых условиях);
- совершенствование и развитие системы учёта и анализа расхода ТЭР, в том числе за счёт внедрения современных информационных технологий.

Мероприятия стратегии охватывают все регионы присутствия компании (78 субъектов Российской Федерации), удовлетворяют запросам заинтересованных сторон, среди которых: руководство компании, органы государственной власти, поставщики, подрядчики, бизнес-партнёры, инвесторы, пассажиры и грузоотправители, местные сообщества и субъекты социального партнёрства.



Мероприятия стратегии позволяют вносить вклад в достижение национальной цели «Экологическое благополучие» и в решение задач национальных проектов:

- «Экологическое благополучие»;
- «Инфраструктура для жизни»;
- «Модернизация транспортной инфраструктуры».

Результаты деятельности по реализации Стратегии вносят вклад в достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 7, 9, 11, 13.

Стратегия встроена в систему корпоративных документов стратегического планирования и полностью отвечает целям и задачам, установленным в Стратегии развития холдинга «РЖД» до 2030 г., Политике холдинга «РЖД» в области устойчивого развития и Долгосрочной программе развития до 2025 г. Одновременно стратегия синхронизирована с Экологической стратегией компании, Комплексной программой инновационного развития холдинга «РЖД» и другими документами.

Система управления стратегией охватывает все уровни, начиная от заместителя генерального директора – главного инженера ОАО «РЖД» и подотчётного ему Департамента технической политики – ключевого подразделения, ответственного за стратегию, и заканчивая территориальными комиссиями по ресурсосбережению и повышению энергетической эффективности и комиссиями по ресурсосбережению региональных дирекций. Содействие в части мониторинга и контроля за выполнением целевых показателей осуществляет Департамент экономики.



Финансирование осуществляется с помощью средств, заложенных в том числе в:

- инвестиционный проект «Внедрение ресурсосберегающих технологий на железнодорожном транспорте»;
- программу энергосбережения и повышения энергетической эффективности ОАО «РЖД»;
- отраслевые инвестиционные программы филиалов ОАО «РЖД»;
- комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры;
- инвестиционный проект «Надёжность и безопасность инфраструктуры ОАО «РЖД»»;
- инвестиционный проект «Обновление подвижного состава».

Масштаб стратегии подразумевает взаимодействие с множеством партнёров. Так, например, в рамках различных проектов по обновлению подвижного состава, включая разработку локомотивов на природном газе или водороде в качестве топлива, ОАО «РЖД» сотрудничает с ПАО «Газпром», государственной корпорацией «Росатом», АО «Группа Синара», АО «Трансмашхолдинг» и др.

Результаты

- Объём экономии ТЭР составил 5406,1 ТДж на сумму 6,694 млрд руб.
- Реализация энергосберегающих мероприятий, направленных на повышение энергоэффективности перевозочного



процесса, позволила получить экономию ТЭР на сумму 5,3 млрд руб., в том числе 571,2 млн кВт·ч электрической энергии и 37,4 тыс. т дизельного топлива. Наибольшая экономия достигнута в результате принятых мер по улучшению показателей использования локомотивного парка (62,6%), а также в результате реализации мероприятий по совершенствованию технологии управления движением поездов (31,5%).

- Реализация мероприятий по улучшению показателей систем тягового электроснабжения обеспечила экономию 13,3 млн кВт·ч электроэнергии на сумму 61,6 млн руб.
- Выполнение мероприятий по повышению энергоэффективности на объектах стационарной энергетики позволило получить экономию ТЭР на сумму 1,4 млрд руб., в том числе:
 - мероприятия по повышению энергетической эффективности объектов теплогенерации и систем теплоснабжения – на сумму 575,4 млн руб.;
 - мероприятия, направленные на повышение энергетической эффективности технологических процессов и объектов инфраструктуры, обеспечили экономию ТЭР на сумму 202,0 млн руб.;
 - внедрение светодиодной техники, применение энергоэкономичных светильников, оптимизация режимов работы систем освещения парков железнодорожных станций, вокзальных комплексов, производственных и административных зданий, складских помещений – на сумму 278,2 млн руб.;
 - мероприятия по повышению энергетической эффективности специального подвижного состава, специальной и автотракторной техники – на сумму 249,4 млн руб.

Мероприятия стратегии получают высокие оценки от руководителей субъектов Российской Федерации, общественных организаций, а также профильных организаций.

Достигнутые результаты позволяют компании добиваться удовлетворения интересов государства, общества, бизнеса и природы в устойчивом росте грузо- и пассажирооборота с одновременным снижением потребления энергии, топливно-энергетических ресурсов, экономией значительных финансовых средств и предоставлением возможностей для партнёров реализовывать самые смелые и амбициозные проекты, нацеленные на достижение национальных целей и задач на стыке устойчивого экономического развития страны, заботы об окружающей среде и климате и удовлетворения запросов на современную и эффективную железнодорожную инфраструктуру.

«Следуя Энергетической стратегии, ОАО «РЖД» подтверждает свои лидирующие позиции в области достижения энергоэффективного и экологически чистого производства, сохраняя ключевую роль в достижении целей устойчивого развития Российской Федерации».

АНО «Институт проблем естественных монополий»



КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ХОЛДИНГА «РЖД»

«Комплексная программа инновационного развития холдинга «РЖД» на период до 2025 г.» (КПИР) в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач обеспечения технологического лидерства» вошла в число лучших программ.

Программа является ключевым корпоративным документом и инструментом в области достижения целей и реализации приоритетов инновационного развития холдинга «РЖД», обозначенных в корпоративных документах стратегического планирования, включая Политику холдинга «РЖД» в области устойчивого развития.

Документ синхронизирован со Стратегией научно-технологического развития холдинга «РЖД» на период до 2025 г. и на перспективу до 2030 г., Стратегией цифровой трансформации ОАО «РЖД» до 2025 г., Экологической и Энергетической стратегиями ОАО «РЖД».

Мероприятия в рамках КПИР направлены на реализацию национальных целей развития и решение задач национальных проектов в области обеспечения технологического лидерства, включая национальные проекты «Эффективная транспортная система», «Кадры», «Эффективная и конкурентная экономика», а также национальную цель «Технологическое лидерство».

Проекты и мероприятия в рамках КПИР направлены на достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 6, 7, 8, 9.

Цели и задачи

Цель:

– повышение конкурентоспособности холдинга «РЖД» на глобальном рынке транспортных и логистических услуг, достижение технологического лидерства в сфере железнодорожного транспорта за счёт повышения уровня удовлетворённости потребителей сервисов посредством внедрения и тиражирования передовых результатов научно-технической и инновационной деятельности.

Задачи:

- реализация инновационных проектов и мероприятий по приоритетным направлениям инновационного развития;
- развитие системы планирования и выработки приоритетов инновационного и научно-технологического развития холдинга «РЖД»;
- развитие системы управления инновациями и инновационной инфраструктурой, взаимодействие со сторонними организациями;
- развитие организационной структуры и механизмов управления инновациями;
- развитие сотрудничества и партнёрства в научно-технической и инновационной сферах, применение принципов «открытых инноваций».



КПИР установлены 10 ключевых показателей эффективности на каждый год с 2020 по 2025 г.:

- затраты на НИОКР, отнесённые к выручке от основной деятельности;
- доля выручки от новых услуг в общем объёме услуг;
- фактическая годовая экономическая эффективность портфеля инновационных проектов среднесрочного плана реализации КПИР;
- рост производительности труда;
- снижение удельных выбросов парниковых газов;
- повышение уровня безопасности движения (удельное число транспортных происшествий и иных событий);
- доля внедрения результатов интеллектуальной деятельности, получивших правовую охрану (объекты интеллектуальной собственности) в общем количестве;
- доля закупок инновационной и высокотехнологичной продукции в общем объёме закупок;
- повышение энергоэффективности производственной деятельности;
- качество разработки (актуализации) программы инновационного развития/выполнения КПИР-2025.

КПИР способствует удовлетворению запросов множества заинтересованных сторон, включая руководство компании, федеральные и региональные органы власти, бизнес-партнёров, инвесторов, клиентов пассажирского комплекса и грузоотправителей, местные сообщества, субъекты малого и среднего предпринимательства, вузы и научные организации.

В период реализации КПИР 2020–2025 гг. компания ежегодно проводит актуализацию среднесрочного плана реализации (ССП) КПИР (ключевого инструмента реализации) на трёхлетний период. Бюджет на реализацию инновационных проектов выделяется в рамках инвестиционных программ ОАО «РЖД» и обществ с участием ОАО «РЖД» и в рамках Программы поддержки инноваций ОАО «РЖД» – выделенного инструмента финансирования инноваций. В среднем объём финансирования проектов ССП КПИР составляет порядка 180 млрд руб. в год.



В рамках КПИР сформирована система управления инновационным развитием компании на центральном и региональном уровнях. В её состав входят:

- Совет директоров ОАО «РЖД»;
- Комитет по цифровой трансформации и инновационному развитию совета директоров ОАО «РЖД»;
- Правление ОАО «РЖД»;
- заместитель генерального директора – главный инженер ОАО «РЖД»;
- заместители генерального директора ОАО «РЖД» по направлениям;
- экспертная группа по отбору инновационных проектов и мероприятий, мониторингу и контролю реализации КПИР;
- Центр инновационного развития;
- 16 региональных центров инновационного развития;
- структуры, ответственные за инновационную деятельность в подразделениях ОАО «РЖД».



В целях обеспечения качественного исполнения КПИР внедрена система мониторинга реализации инновационных проектов, составляется ежегодная отчётность о реализации КПИР, которая оценивается Минобрнауки России, Минвостокразвития России, Минэкономразвития России, Минтранс России, независимыми экспертами, а также Межведомственной рабочей группой по технологическому развитию при Правительственной комиссии по модернизации экономики и инновационному развитию России.

Учитывая масштабность инновационных проектов и большое количество задействованных подразделений ОАО «РЖД», мониторинг реализации КПИР (планирование, мониторинг и отчётность) осуществляется с помощью Автоматизированной системы управления Комплексной программой инновационного развития (АСУ КПИР).

ОАО «РЖД» обеспечивает заключение и реализацию соглашений о взаимодействии и сотрудничестве в сфере инновационного развития на центральном и региональном уровнях с субъектами инновационной инфраструктуры (вузы, научные организации, инжиниринговые центры, инновационные кластеры, технопарки, бизнес-инкубаторы, акселераторы, институты развития и др.). Так, например, ОАО



«РЖД» заключено соглашение с АНО «Россия – страна возможностей» о расширении взаимодействия по реализации инновационных проектов и инициатив, а также по созданию и развитию механизмов поддержки талантливой молодёжи в сфере инноваций.

Другим примером взаимодействия с заинтересованными сторонами в рамках КПИР является Программа партнёрства ОАО «РЖД» с субъектами малого и среднего предпринимательства (МСП), направленная на поиск и создание перечня партнёров, производящих и реализующих высокотехнологичную продукцию, осуществляющих научные, конструкторские и технологические работы, среди субъектов МСП.

Реализация КПИР в период 2020–2025 гг. обеспечила лидирующее положение компании в области инновационной деятельности благодаря сформированной экосистеме управления инновационным развитием на центральном и региональном уровнях и инструментам системы мотивации.

Портфель проектов КПИР с 2020 г. увеличился более чем вдвое, с 120 до 254 проектов к 2025 г.

Достижение цели и задач КПИР ежегодно оценивается в рамках сопоставления холдинга «РЖД» с крупнейшими железнодорожными компаниями мира по основным направлениям технологического развития и показателям эффективности. По итогам 2024 г., согласно независимой оценке, холдинг «РЖД» вошёл в тройку самых технологически развитых и быстро адаптирующихся к изменениям компаний наряду с Deutsche Bahn (Германия), SNCF (Франция), заняв ведущие позиции по внедрению инновационных решений в области автоматизации и механизации перевозочных процессов, а также по развитию цифровых клиентских сервисов и высокотехнологичных направлений (квантовые коммуникации). Среди сопоставимых по бизнес-модели железнодорожных компаний по холдингу «РЖД» отмечен высокий уровень производительности труда и низкий уровень производственного травматизма. Кроме того, холдинг «РЖД» подтвердил своё абсолютное лидерство по показателям, напрямую зависящим от уровня технологического развития: энергетической эффективности производственной деятельности, выполнению графика движения пассажирских поездов и соблюдению сроков доставки грузов.



Результаты

- Развивается система беспилотного управления подвижным составом – электропоездом «Ласточка» на полигоне Московского центрального кольца.
- Осуществляется реализация проекта развития высокоскоростного железнодорожного сообщения. Первоочередным проектом создания национальной сети высокоскоростного движения определено строительство высокоскоростной двухпутной магистрали (ВСМ) Москва – Санкт-Петербург.
- Реализуется проект развития инфраструктуры Центрального транспортного узла (ЦТУ) и Московских центральных диаметров (МЦД).
- Разрабатывается экологичный подвижной состав, включая принципиально новый экологически чистый маневровый контактно-аккумуляторный электровоз с гибридной силовой установкой ЭМКА2, а также перевод тепловоза ТЭМ18ДМ для работы по газодизельному циклу.
- Реализованы такие сервисы для грузоотправителей, как система «Автоагент» (электронное оформление документов для перевозки грузов) и «Электронный претензионист» (электронная подача претензий).
- Внедрено множество сервисов для пассажиров, например функция оформления билетов для льготных категорий граждан и маломобильных пассажиров на поезда дальнего следования на официальном сайте ОАО «РЖД», а также билетов на пригородные поезда в приложении «РЖД Пассажирам» на основании сведений о бесплатном проезде от Социального фонда России.

Все поставленные количественные и качественные показатели КПИР были достигнуты по итогам 5 лет реализации. С учётом достигнутых результатов, опираясь на актуальные государственные задачи в области обеспечения технологического лидерства Российской Федерации, в первом квартале 2026 г. утверждена КПИР на период до 2030 г. (КПИР-2030).

«Сегодня железные дороги России – это мощный высокотехнологичный комплекс. Один из флагманов нашей экономики по внедрению инноваций и цифровых решений. При этом упор делается именно на отечественные разработки, на использование российского программного продукта», – отметил Президент РФ В. В. Путин на IV Железнодорожном съезде.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЁРСТВО ОАО «РЖД»

Целевая программа «Корпоративное волонтерство ОАО «РЖД» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала» вошла в число лучших программ.

Предпосылкой создания программы послужили такие факторы, как:

- масштаб компании, которая является крупнейшим работодателем страны (более 671 тыс. работников);
- присутствие компании в 77 субъектах РФ, более 95 тыс. работников компании (14,1% общей численности) осуществляют волонтерскую деятельность на постоянной основе. При этом, по результатам опросов, более 135 тыс. работников хотя бы раз приняли участие в волонтерских акциях;
- необходимость создания условий для всестороннего развития человеческого потенциала работников ОАО «РЖД», в т.ч. за счёт расширения кругозора и приобретения нового опыта, поскольку участие в волонтерских проектах позволяет работникам компании выйти за рамки своей

повседневной деятельности и приобрести новый жизненный опыт.

Реализация программы направлена на достижение национальной цели развития: «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности» содействует решению задач национального проекта «Молодёжь и дети».

Программа направлена на достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 3, 4, 5, 6, 12, 15.

Цели и задачи

Основные качественные цели:

- оказание помощи нуждающимся, населению РФ, содействие развитию родной страны;
- формирование добровольческих практик и расширение возможностей для самореализации;
- вовлечение в добровольчество «серебряных» волонтеров (волонтеры из числа неработающих пенсионеров холдинга РЖД);
- повышение духовно-нравственного и патриотического воспитания работников;
- укрепление репутации компании как социально ответственной организации.

Основные количественные цели:

- доля работников, вовлечённых в волонтерскую деятельность, – 15% к 2030 г.;
- доля молодых работников, использующих платформу ДОБРО.РФ, – 5,7% к 2030 г.

Основные задачи:

- помощь гражданам РФ, содействие развитию родной страны;
- создание условий, обеспечивающих участие в волонтерских мероприятиях;
- поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих отрядов и групп;
- создание и внедрение механизмов корпоративного обучения работников через призму волонтерской деятельности;
- формирование культуры добровольного активного участия в волонтерской деятельности;
- развитие взаимодействия с другими компаниями и НКО;
- развитие направлений корпоративного волонтерства.

Ключевой аудиторией программы являются работники ОАО «РЖД», вовлечённые в волонтерскую деятельность. При этом программа учитывает ожидания и потребности заинтересованных сторон, включая жителей РФ, местные сообщества (более 100), субъекты социального партнёрства (85 штабов корпоративных волонтеров по всей территории РФ) и органы государственной власти. Общий охват программы составляет более 4 млн чел.

Управление программой осуществляется на всех уровнях системы управления ОАО «РЖД», включая:

- стратегический – на уровне аппарата управления ОАО «РЖД» (1 департамент);



- региональный/дорожный – на уровне железных дорог ОАО РЖД» (16 шт.);
 - узловой – на уровне волонтерских штабов, отрядов, групп (96 шт.).
- Объём финансирования программы составляет более 80 млн руб. в год.

Реализация проектов и программ корпоративного волонтерства осуществляется при поддержке и во взаимодействии с Унитарной некоммерческой организацией Благотворительный фонд «Почёт» и РОСПРОФЖЕЛ.

Учёт деятельности корпоративных волонтеров ОАО «РЖД» ведётся на корпоративном аккаунте ОАО «РЖД» на цифровой платформе DOBRO.RU (ДОБРО.РФ).

Так, только в 2024 г. в результате планомерной работы на сети железных дорог было проведено 17 425 акций и мероприятий с участием корпоративных волонтеров, что в 5 раз больше фактических показателей 2023 г. (в 2023 г. – 3718 акций и мероприятий, в 2022 г. – 2455).



Продолжается сотрудничество с Общероссийским народным фронтом и региональными ресурсными центрами «МЫВМЕСТЕ», предусматривающее помощь гражданам новых присоединённых территорий Донецкой и Луганской Народных Республик, Херсонской, Запорожской и Курской областей, сбор гуманитарной помощи, различные акции для поддержки семей мобилизованных работников. По итогам данной работы по сети железных дорог собрано более 1,5 тыс. т гуманитарной помощи.

Для поддержки и реализации добровольческих инициатив продолжается работа по открытию центров социальных инициатив «Станция ДОБРА». За период 2022–2024 гг. открыто 14 Центров социальных инициатив на 11 железных дорогах: Приволжской (г. Энгельс), Октябрьской (г. Мурманск, г. Санкт-Петербург), Красноярской (г. Красноярск), Южно-Уральской (г. Челябинск), Калининградской (г. Калининград), Северной (г. Ярославль, с. Малашуйка), Юго-Восточной (г. Воронеж), Забайкальской (г. Чита), Горьковской (г. Нижний Новгород), Западно-Сибирской (г. Новосибирск), Московской (г. Орёл), Дальневосточная (г. Тында). В настоящий момент на «Станциях ДОБРА» проведено более 2 тыс. мероприятий, участие в которых приняло более 20 тыс. волонтеров.

На всей сети железных дорог ежегодно проводятся Региональные форумы волонтеров ОАО «РЖД». Участие в Форумах приняли более 1,6 тыс. волонтеров Холдинга РЖД.

На всех полигонах железных дорог функционируют 44 мобильных класса цифровой грамотности – общесетевое мероприятие для пенсионеров по обучению работе в интернете, использованию смартфона и профилактике угроз от действий телефонных мошенников. Прошло более 700 мероприятий, общее количество ветеранов составило более 2 тыс. чел. В мероприятиях было задействовано 650 корпоративных волонтеров.

На сайте ДОБРО.РФ созданы мероприятия на каждом полигоне дороги, где все желающие могут подать заявку. Напечатаны методические пособия по работе на ПК и сети Интернет, их тираж составляет 2 тыс. экз.



Среди мероприятий 2024 г. можно отметить следующие:

Март – на Всемирном фестивале молодёжи представлен волонтерский корпус РЖД в составе 100 чел. для сопровождения международных групп.

Апрель – корпоративные волонтеры оказали помощь жителям региона, пострадавшим от паводка в Оренбургской и Курганской областях. На вокзале г. Орска был организован штаб по сбору гуманитарной помощи для пострадавших.

Май – организована работа волонтерского корпуса РЖД в составе 30 чел. на Красной площади в рамках празднования 79-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне.

Июнь – в г. Северобайкальске прошла экологическая акция «Чистые берега Байкала», где было задействовано 100 добровольцев РЖД.

Июль – в г. Тында прошла социальная волонтерская акция «50 лет БАМ», где было задействовано 242 волонтера.

Август – в г. Байкальск на федеральной платформе «ЭКО.ЦЕХ. на Байкале» прошла акция «Эколидеры. Тропостроение», где было задействовано 100 волонтеров.

Сентябрь – в г. Ногинск состоялся XVI ежегодный Слёт молодёжи, где был задействован волонтерский корпус в составе 40 чел.

В рамках программы активно развивается корпоративное донорство. Ежегодно растёт количество корпоративных донорских акций (2023 г. – 320; 2024 г. – 363; 2025 г. – 433) и растёт количество доноров (2023 г. – 11 152 чел.; 2024 г. – 13 041 чел.; 2025 г. – 12 011 чел.).

В апреле 2025 г. в четвёртый раз в компании проведена волонтерская акция «Единая неделя донорства», приуроченная к Национальному Дню донора в России. Всего было организовано 113 акций, количество принявших участие составило свыше 2,1 тыс. работников ОАО «РЖД», собрано более 970 л крови. Стремительно растёт количество Почётных доноров в России. Так, если в 2022 г. было 418 чел., то в 2023 г. – 569 чел., в 2024 г. – 710 чел., в 2025 г. – 1142 чел.).

По результатам программы в 2025 г. в Книге рекордов России зафиксирован рекорд ОАО «РЖД» в номинации «Компания с самым большим количеством корпоративных волонтеров в России» (95 095 чел.).





ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРОГРАММА ОАО «РЖД»

«Инвестиционная программа ОАО «РЖД» признана в числе лучших в номинации «За вклад в развитие ответственного инвестирования и финансирования проектов в сфере устойчивого развития».

Реализация инвестиционной программы ОАО «РЖД» обусловлена необходимостью преодоления инфраструктурных ограничений, стимулирования экономического роста, повышения связанности регионов и улучшения качества жизни граждан.

Цели и задачи

Цель – развитие транспортного потенциала российских железных дорог для удовлетворения потребностей народного хозяйства Российской Федерации в перевозках грузов и пассажиров.

Ключевые общественные проблемы, на решение которых направлена инвестиционная программа ОАО «РЖД»:

- дефицит пропускной и провозной способности на важнейших направлениях (Восточный полигон, подходы к портам), сдерживающий развитие экономики и экспортный потенциал;
- низкая доступность транспортных услуг для населения в удалённых и труднодоступных регионах;

- высокий уровень износа инфраструктуры и подвижного состава, влияющий на безопасность и эффективность перевозок;
- негативное воздействие на окружающую среду от транспортной деятельности;
- потребность во внедрении отечественных наукоёмких решений для обеспечения технологического суверенитета.

Задачи:

- развитие магистральной инфраструктуры (повышение пропускной и провозной способности, ликвидация «узких мест»);
- обновление железнодорожной инфраструктуры и подвижного состава;





- цифровая трансформация и внедрение ресурсосберегающих технологий;
- обеспечение экологической, транспортной и пожарной безопасности;
- реализация социальных проектов (здравоохранение, образование, социальная сфера).

Программа вносит вклад в достижение национальных целей развития:

- «Комфортная и безопасная среда для жизни»;
 - «Устойчивая и динамичная экономика»;
 - «Технологическое лидерство»
- и решение задач национальных проектов:
- «Инфраструктура для жизни»;
 - «Эффективная транспортная система»;
 - «Экономика данных и цифровая трансформация государства»;
 - «Экологическое благополучие».

В глобальном контексте программа вносит весомый вклад в достижение таких ЦУР ООН – 2030, как ЦУР 3, 4, 6, 7, 9, 11, 12.

В 2024 г. был выполнен рекордный объём программы — почти 1,5 трлн руб. Это самый высокий показатель с момента создания компании.

Управление такой масштабной программой требует выверенной системы. Администратором процесса является Департамент инвестиций, организующий формирование, реализацию и постинвестиционный мониторинг. Коллегиальные органы от Рабочей группы при Экспертном совете по инвестиционным проектам ОАО «РЖД» (техничко-технологическая оценка) до Правления и Совета директоров компании утверждают итоговые параметры инвестиционных затрат.

В рамках реализации инвестиционных проектов руководитель проекта (курирующий заместитель генерального директора) отвечает за целевые показатели, управляющий проектом — за сроки и инвестиции по проекту, бизнес-заказчик — за обоснование и исполнение инициативы.



Для планирования и учёта используется Автоматизированная система планирования и учёта инвестиций, а достижение показателей программы (включая объём инвестиций) интегрировано в ключевые показатели эффективности (КПЭ) сотрудников. Программа ежегодно рассматривается федеральными органами власти и утверждается советом директоров компании, а по проектам в рамках федеральных программ мониторинг ведётся в ГИИС «Электронный бюджет».

Реализация столь амбициозных задач невозможна без широкого сотрудничества. ОАО «РЖД» выступает системообразующим заказчиком для отечественного машиностроения для компаний: АО «ТМХ», Группа Синара, партнёром государства в лице Минтранса России, Минэкономразвития России, Минцифры России, а также госкорпораций «Росатом», «Роскосмос» и ПАО «Ростелеком». Кроме того, действуют соглашения с регионами Российской Федерации, что демонстрирует эффективную модель государственно-частного партнёрства.

Результаты

- Экономическая эффективность программы подтверждается мультипликативным эффектом: согласно расчётам, 1 руб. инвестиций ОАО «РЖД» формирует 4,5 руб. кумулятивных эффектов в экономике (через цепочку добавленной стоимости) и до 10–12 руб. с учётом развития всех участников транспортного рынка.
- Внешнее признание программы включает и то, что ОАО «РЖД» присвоен ESG-статус уровня А (наивысший) по результатам оценки, где компания набрала 81 балл из 100, подтвердив фактическое наличие политики ответственного инвестирования. Журнал Forbes поставил компанию на 3-е место в рейтинге крупнейших инвесторов России.
- Программа получила высокую оценку на государственном уровне – Президент РФ отметил развитие квантовых коммуникаций как приоритет, выводящий Россию в мировые лидеры.
- Компания получила Благодарственные письма от губернаторов и других руководителей регионов – ещё одно доказательство реальной пользы для территорий.

«Инвестиционная программа ОАО «РЖД» — это не просто стройка, это вопрос национальной суверенитета. Обновление парка подвижного состава за счёт отечественных локомотивов и электропоездов — это один из элементов технологического суверенитета страны».

Михаил Мишустин
Председатель Правительства РФ

В 2026 г. фокус программы смещается в сторону эффективности и технологического суверенитета, что станет залогом лидерства российских железных дорог в ближайшие десятилетия.

МКПАО «ОК РУСАЛ»



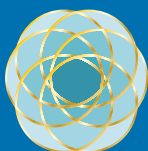
**НИКИТИН
ЕВГЕНИЙ
ВИКТОРОВИЧ**
Генеральный директор

РУСАЛ – ведущая компания мировой алюминиевой отрасли, крупнейший производитель алюминия с низким углеродным следом за счёт использования электроэнергии из возобновляемых источников, внедрения инновационных и энергосберегающих технологий.

Основные выпускаемые продукты: первичный алюминий и сплавы, алюминий высокой чистоты, цилиндрические и плоские слитки, катанка, фольга и упаковка, алюминиевые колёсные диски, протекторы из алюминиевых сплавов, алюминиевый порошок, лигатуры для высокотехнологичных сплавов, литейные сплавы для автомобильной промышленности с содержанием вторичного алюминия, алюминиевые пигментные пасты с повышенными антикоррозионными свойствами, высокопрочная тонкая фольга для аккумуляторных батарей.

Производственные активы расположены в 11 регионах России и 13 зарубежных странах.

Численность персонала – 59,2 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Принципы устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса лежат в основе ценностей и стратегии РУСАЛа, а улучшение показателей в этой области – одна из важнейших задач.

Стратегия устойчивого развития ОК РУСАЛ на период до 2035 г. включает приоритетное направление устойчивого развития компании в сфере повышения положительного воздействия бизнеса на благополучие человека и общества; предполагает формирование устойчивого конкурентного преимущества посредством создания к 2035 г. рабочих мест и среды для проживания, отвечающих ожиданиям нового поколения сотрудников и стандартам устойчивого развития. В целях реализации стратегии приняты и действуют корпоративные политики и стандарты в области устойчивого развития.

Подход РУСАЛа к управлению устойчивым развитием регламентируют корпоративные кодексы, политики и нормативные акты, в том числе: Кодекс корпоративной этики; Политика по управлению персоналом; Антикоррупционная политика; Политика по противодействию недобросовестным действиям; Экологическая политика; Политика сохранения биоразнообразия и др. Принципы, которых РУСАЛ придерживается во взаимодействии с партнёрами, которых РУСАЛ придерживается во взаимодействии с партнёрами, устанавливает Кодекс делового партнёра.

Стратегия устойчивого развития РУСАЛа до 2035 г. включает три приоритетных направления.

- Устойчивый продукт, устойчивое потребление с целью достижения к 2035 г. 100%-ного соответствия нормативным требованиям применимого законодательства и полной экологической открытости – 6 проектов.
- Устойчивые города, устойчивое качество работы и жизни. Создание к 2030 г. рабочих мест и среды проживания, отвечающих ожиданиям нового поколения сотрудников и стандартам устойчивого развития – 3 проекта.
- Устойчивая система поставок с целью создания инфраструктуры для принятия 100% решений в сфере устойчивого развития бизнеса на основе анализа больших данных (data driven) и аккредитации поставщиков 100% сырьевых материалов, готовой продукции и услуг на соответствие ESG-критериям – 3 проекта.

Одной из стратегических целей компания определила обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости населённых пунктов в зоне своей ответственности. С момента образования в 2000 г. РУСАЛ активно занимается социальным инвестированием и благотворительностью. Деятельность в данной сфере носит не точечный, а системный и стратегический характер, охватывая более 20 муниципальных образований в 12 регионах России. Так, в 2010–2025 гг. объём только благотворительных пожертвований на социальные программы превысил 30 млрд руб.

Вопросы устойчивого развития и климата более 20 лет входят в число приоритетов РУСАЛа. Компания одной из первых в России поставила цель достижения «углеродной нейтральности» к 2050 г., и сейчас РУСАЛ – крупнейший мировой производитель алюминия с низким углеродным следом – в 4–5 раз ниже среднемирового значения.

РУСАЛ одним из первых поддержал Цели устойчивого развития ООН, взяв на себя обязательство содействовать их достижению. Вклад компании в достижение приоритетных для компании ЦУР ООН – 2030, национальных целей развития и решения задач нацпроектов ежегодно отражается в отчётах об устойчивом развитии, а с отчётности за 2025 г. и далее – в единых годовых отчётах компании.

Ответственная деловая практика компании не раз получала общественное признание, отмечая компанию высокими оценками в рейтингах и индексах по устойчивому развитию и в различных конкурсах.

РУСАЛ стал победителем Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025». А программы компании по климатической повестке, устойчивому развитию территорий признаны в числе лучших.



ЛЕСНОЙ КЛИМАТИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

«Лесной климатический проект по авиационной охране лесов от пожаров» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач климатической повестки» вошёл в число лучших программ.

Во всём мире лесные пожары становятся более частыми и интенсивными из-за таких изменений климата, как повышение температуры, засухи, изменение режима осадков и др. Так, например, эксперты отмечают, что в России по состоянию на апрель 2026 г. площадь лесных пожаров уже выросла почти в 1,5 раза в сравнении с аналогичным периодом прошлого года. Конечно, меры по предотвращению лесных пожаров помогают защитить природные ресурсы, сохранить биоразнообразие и не только снизить воздействие на климат, но и защитить экосистемы, поддержать их способность адаптироваться к изменениям климата. Потенциально лесной климатический проект по охране лесов от пожаров может стать одним из адаптационных мероприятий в региональном Плане адаптации к изменениям климата.

РУСАЛ – первая российская компания, присоединившаяся к Программе развития ООН (ПРООН) для участия в международной инициативе по минимизации рисков климатических изменений и взявшая на себя добровольные обязательства по сокращению выбросов парниковых газов.

Евгений Никитин, генеральный директор РУСАЛа, говоря о климатических проектах компании, отметил: «Мы не ограничиваемся сокращением выбросов на наших предприятиях за счёт использования возобновляемой энергии и внедрения направленных на защиту экологии технологичных проектов. Через природоохранные и другие инициативы РУСАЛ развивает институциональное партнёрство с государством в достижении ключевых национальных приоритетов – устойчивого экономического роста и сохранения природного капитала. Мы активно развиваем наше партнёрство с Рослесхозом и Российским партнёрством за сохранение климата, выступая в том числе драйвером разработки методологического обеспечения лесоклиматических проектов России».

Лесной климатический проект РУСАЛа способствует достижению национальных целей развития и решению задач нацпроектов:

- «Экологическое благополучие» – сохранение лесов и биоразнообразия;
- «Устойчивая и динамичная экономика» – реализация программ адаптации к изменениям климата на региональном и корпоративном уровнях;
- Климатическая доктрина РФ (снижение выбросов парниковых газов в масштабе всей экономики и увеличение их

абсорбции, реализация климатических проектов в области лесного хозяйства);

- Указ Президента РФ № 382 от 15 июня 2022 г. «О мерах по сокращению площади лесных пожаров в Российской Федерации» (сокращение площади лесных пожаров не менее чем на 50% к 2030 г. относительно уровня 2021 г.);
- определяемый на национальном уровне вклад России в рамках Парижского соглашения 2015 г.;
- нацпроект «Эффективная и конкурентная экономика», в том числе через решение задач федерального проекта «Низкоуглеродное развитие» и др.

Российские и международные эксперты отмечают вклад проекта в достижение ЦУР ООН – 2030., в том числе таких как ЦУР 8, 13, 15.

В компании действует Климатическая стратегия РУСАЛа, которая утверждена в 2023 г. и пересмотрена в 2025 г. с учётом новых национальных и международных требований и актуальности адаптационных мероприятий. В последние годы компания отмечает стабильный рост спроса на низкоуглеродную продукцию, что подтверждает сохранение глобальных трендов по климатической повестке.

Помимо сокращения выбросов на производстве, важным направлением достижения углеродной нейтральности является обеспечение поглощения или компенсации остаточных выбросов, в том числе через природно-климатические проекты (ПКП). Россия обладает колоссальным потенциалом лесов, сельхозземель, болот и других экосистем для поглощения углерода. Среди типов ПКП – «лесопожарные климатические проекты», проекты «улучшенное управление лесами» (в том числе «биочар» по получению пироугля), обводнение ранее осушенных водно-болотных угодий.

Цели и задачи

Цель: сокращение выбросов парниковых газов за счёт авиационной охраны лесов от пожаров.

Задачи:

- разработка методики реализации лесного климатического проекта и проектной документации;
- валидация проекта;
- регистрация лесного климатического проекта в Реестре углеродных единиц;
- реализация климатического проекта в лесах Красноярского края;
- верификация климатических результатов проекта;
- выпуск углеродных единиц и их зачисление на счёт компании в Реестре углеродных единиц;
- осуществление сделок с углеродными единицами лесного климатического проекта.





Отзывы о проекте:

«Реализация климатических проектов в лесах – это большие перспективы для сокращения выбросов и увеличения поглощения углерода лесами. Важно, чтобы подобные проекты получали поддержку и государства, и бизнеса, и общественности».

**Руководитель Федерального агентства
лесного хозяйства
Иван Советников**

«Вопрос предотвращения лесных пожаров, оперативного реагирования в случае их возникновения является одним из важнейших в нашей работе. Мы ценим вклад компаний в реализацию социально значимых инициатив в этой области. Защита лесного фонда региона от лесных пожаров – это важный климатический проект, который, безусловно, должен быть продолжен».

**Губернатор Красноярского края
Михаил Котюков**

Лесной климатический проект РУСАЛа (ЛКП) – первый в России проект, который направлен на авиационную охрану от пожаров более 500 тыс. га лесов в Красноярском крае, где площадь земель, занятых лесами, составляет почти 164 млн га (69,27% территории), из которых более 90% относятся к зоне лесоавиационных работ. Кризисные пожароопасные сезоны повторяются каждые 5–6 лет, а наиболее опасные в пожарном отношении участки занимают 40,8% лесной площади края. Енисейский район, где реализуется ЛКП, – один из наиболее «горимых» на территории Красноярского края.

Реализация проекта начата в 2019 г. на основании Соглашения между Федеральным агентством лесного хозяйства (Рослесхоз), правительством Красноярского края и РУСАЛом. В 2025 г. подписано соглашение о продолжении реализации крупнейшего в России ЛКП на период до 2033 г.

В рамках проекта компания обеспечивает патрулирование и при необходимости тушение лесных пожаров. Кроме того, мероприятия проекта включают закупку новой техники и противопожарного оборудования, а также наём на работу, обучение и медицинское обслуживание десантников.

ЛКП РУСАЛа реализуется через эффективную систему управления, включающую координацию на уровне компании со стороны Дирекции по устойчивому развитию РУСАЛа, взаимодействие



с федеральными и региональными органами власти, научными, профессиональными и общественными организациями.

В 2025 г. ответственные за реализацию ЛКП награждены Благодарственными письмами Рослесхоза. Руководитель направления отдела климатического регулирования и углеродных рынков Дирекции по устойчивому развитию РУСАЛа Е. М. Гордеева признана «Экологом года – 2025» по мнению международной премии «Талантливая женщина современной индустрии».

Управление ЛКП осуществляется на основании проектной документации, размещённой на официальной странице проекта на сайте Реестра углеродных единиц. Реализация сопровождается строгим контролем за выполнением проектных мероприятий в соответствии с разработанной специалистами РУСАЛа методикой реализации ЛКП. Валидация проектной документации проводится в соответствии с действующим законодательством, верификация климатических результатов – внешними независимыми верификаторами не реже одного раза в 5 лет.

Прозрачность и отчётность обеспечиваются за счёт размещения документации проекта, в том числе Отчёта о реализации ЛКП РУСАЛа (на русском и английском языках), на сайте Реестра углеродных единиц. Информирование о ходе реализации ведётся через СМИ и регулярные мероприятия Российского партнёрства за сохранение климата.

Результаты

Проект РУСАЛа стал первым ЛКП, прошедшим все стадии его реализации – от подготовки проектной документации и валидации до выпуска первых углеродных единиц природно-климатического проекта и далее – к сделкам с углеродными единицами, включая первую международную сделку в Реестре углеродных единиц. В 2025 г. РУСАЛ обеспечил более 40% углеродных единиц для целей национального климатического эксперимента на Сахалине.

За пятилетний период реализации 2019–2023 гг. проект помог сократить выбросы парниковых газов более чем на 1,3 млн т CO₂-эквивалента.

ЛКП РУСАЛа вносит существенный вклад в реализацию задач Лесного плана Красноярского края, в том числе связанных с сокращением площади лесных пожаров в одной из самых пожароопасных зон страны.



Лесному климатическому проекту РУСАЛа присвоен статус «Партнёр национальных проектов России».

УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА РУСАЛА

Программа «Устойчивые города РУСАЛА» в рамках номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий, создание благоприятной среды для жизни населения в регионах присутствия» вошла в число лучших программ.

Подход РУСАЛа к управлению социальной политикой, социальным инвестированием и благотворительностью регламентируют корпоративные документы: Стратегия устойчивого развития РУСАЛа до 2035 г., Стратегия социальных инвестиций ОК РУСАЛ до 2035 г., Политика социальных инвестиций и благотворительной деятельности, Положение «О социальных инвестициях и благотворительной деятельности ОК РУСАЛ», Положение об Общественно-экспертном совете по устойчивому развитию ОК РУСАЛ, Корпоративные кодексы, политики и нормативные акты, в социальном аспекте ESG-составляющей компании.

Социальным приоритетом в регионах ответственности является повышение качества жизни населения, поддержка местных сообществ и общественных инициатив: развитие городской инфраструктуры, расширение возможностей и повышение качества образования, развитие культуры, спорта и здорового образа



жизни, продвижение ценностей волонтерства, поддержка незащищенных слоев населения и укрепление инфраструктуры в сфере здравоохранения.

Стратегический подход основывается на управлении проектом на основе измеряемых данных. Компания использует внешнюю оценку эффективности реализации проектов социальных инвестиций и благотворительности, а также собственный управленческий инструмент – «Индекс качества жизни и устойчивого развития городов РУСАЛа». Индекс – не просто показатель эффективности, а система принятия решений: он позволяет провести диагностику и выявить наиболее проблемные направления в социальной сфере и инфраструктуре каждого города; целенаправленно распределять ресурсы на решение наиболее острых проблем; задавать фокус социального воздействия – все социальные инвестиции, включая грантовые конкурсы, нацелены на устранение «пробелов устойчивого развития», выявленных Индексом.

Реализация программы направлена на достижение национальных целей развития и решение задач нацпроектов: «Инфраструктура для жизни», «Продолжительная активная жизнь», «Спорт России», «Молодёжь и дети», «Семья», «Экологическое благополучие», «Эффективная и конкурентная экономика». А также является катализатором и важным элементом софинансирования для федеральных программ «Формирование комфортной городской среды», «Развитие физкультуры и спорта», «Комплексное развитие сельских территорий».

Прямой и приоритетной целью проекта является ЦУР 11 «Устойчивые города и населённые пункты», смежные цели – ЦУР 3, 4, 8, 10, 15.

Реализация программы направлена на достижение национальных целей развития и решение задач нацпроектов в части:

- «Инфраструктура для жизни» – поддержка проектов благоустройства, создание новых общественных пространств, развитие городской, транспортной, коммунальной инфраструктуры, реализация проектов строительства жилья для сотрудников компании;
- «Продолжительная активная жизнь» – поддержка программ в сфере здравоохранения (модернизация и оснащение объектов здравоохранения, программ поддержки кадров и привлечения специалистов в малые населённые пункты);
- «Спорт России» – создание условий для здорового образа жизни, поддержка инфраструктуры для занятий спортом и организация спортивно-массовых мероприятий;
- «Молодёжь и дети» – реализация образовательных проектов, поддержка молодёжных инициатив и программ развития талантов, развитие инфраструктуры среднего, общего и высшего образования;



- «Семья» – развитие семейных ценностей через поддержку инфраструктуры культуры;
- «Экологическое благополучие» – реализация волонтерских мероприятий, озеленения территорий и поддержки экологических инициатив;
- «Эффективная и конкурентная экономика» – косвенно реализуется через создание новых рабочих мест вне основного производства и развитие экономического потенциала территорий.

Ориентация на выстраивание диалога с муниципальными и региональными органами власти в территориях ответственности позволяет повышать эффективность проектов социального инвестирования и благотворительности компании путём экологичного встраивания их в повестку региональных программ развития территорий, в т. ч. в части софинансирования актуальных для отдельной территории проектов.

Прямой и приоритетной целью программы является ЦУР 11 – инвестиции направляются именно на комплексное развитие территорий ответственности компании, смежными – ЦУР 3, 4, 5, 8, 10.

Цель и задачи

Цель: создание благоприятной социальной среды для производственной деятельности через внедрение устойчивых моделей социальных инвестиций в комплексное социально-экономическое развитие территорий ответственности с широким участием заинтересованных сторон.

Задачи:

- внедрение практики обсуждения с местными сообществами на всех этапах инвестирования;
- внедрение Индекса качества жизни и формирование на его основе системы показателей социального воздействия для всех программ и мероприятий социальных инвестиций компании;
- формирование приоритетов социальной политики в диалоге с местными сообществами;
- перенастройка социальных программ, соглашений, проектов и мероприятий по результатам оценки социального воздействия;
- повышение уровня вовлечённости и удовлетворённости сотрудников и жителей территорий;
- повышение привлекательности территорий ответственности за счёт создания здоровой социальной среды для жизни и работы;
- уменьшение оттока населения в территориях ответственности;
- повышение эффективности социальных инвестиций.

Направления программы:

- развитие ценностей (программы, направленные на повышение доверия, социальной солидарности, активизации общественных и волонтерских инициатив, развитие ответственного и осознанного потребления): Программа «Помогать Просто»;
- развитие среды (программы, нацеленные на создание или совершенствование социальной инфраструктуры, повышение качества городской среды и улучшение экологической обстановки, вовлечение местных сообществ в принятие решений относительно инфраструктурного развития территорий, развитие инфраструктуры в различных сферах): Программа социальных инвестиций «Устойчивое развитие территорий ответственности»; Грантовый конкурс «Устойчивые города РУСАЛа»;
- Развитие потенциала (программы, ориентированные на формирование долгосрочных конкурентных преимуществ и укрепление ресурсной базы территорий для повышения их привлекательности за счёт расширения транспортной доступности и мобильности, повышения качества образования, развития научного и культурного потенциала, расширения возможностей для достойного досуга и отдыха): Стипендиальная программа РУСАЛ/Эн+; Программа «Школа городских изменений».

Целевые группы и партнёры. Компания выступает в роли катализатора и модератора процессов развития, предоставляя ресурсы (гранты, волонтерство, реализация проектов социальных инвестиций и благотворительности) и создавая платформы для взаимодействия между стейкхолдерами. Целевые группы проекта – жители населённых пунктов территорий ответственности (конечные бенефициары); стратегические партнёры (региональные и муниципальные органы власти, научно-образовательные учреждения и профессиональное экспертное сообщество); операционные исполнители и получатели адресной поддержки (НКО, муниципальные учреждения, инициативные группы горожан и сотрудников РУСАЛа, получатели адресной помощи); широкий круг локальных стейкхолдеров.

С местными сообществами и НКО РУСАЛ работает через долгосрочные партнёрства: Фонд социального развития «Полдень» (программа «Альтернативное будущее») – комплексная программа взаимодействия корпоративных волонтеров РУСАЛа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в детских домах городов ответственности компании; Фонд «Второе дыхание» (Москва), экопроект «Чулан» (Новокузнецк), Красноярское подразделение Российского Красного Креста – сбор вещей для вторичного использования и переработки; Российское географическое общество и Национальный совет по корпоративному волонтерству – проект «День реки»; Центр развития предпринимательства «Мой бизнес» – программы Женского центра досуга и самореализации «Атмосфера»; национальный парк «Красноярские Столбы» – проект «Заповедное волонтерство». Партнёрская сеть корпоративного благотворительного Фонда «Центр социальных программ» насчитывает более 200 организаций.

Управление проектом и координация программы осуществляется Комитетом по социальной политике РУСАЛа – высшим коллегиальным органом управления социальными инвестициями компании. Комитет согласует приоритеты и бюджет социальных инвестиций, содержание и объём финансирования программ и проектов в каждом регионе присутствия, принимает решения по запросам на оказание благотворительной помощи. Оперативное управление программами осуществляет созданный в 2004 г. корпоративный благотворительный Фонд «Центр социальных программ».

Этапы реализации

Проект реализуется в четыре циклических этапа.

I этап. Оценка воздействия. В основу оценки эффективности закладывается методология Индекса качества жизни

и устойчивого развития городов РУСАЛа. В 2025 г. компания проводит новую оценку вклада социальных инвестиций в устойчивое развитие территорий и достижение национальных целей за период с 2022 по 2024 г.

II этап. Диалог со всеми заинтересованными сторонами. Обсуждение и согласование итогов комплексного исследования с ключевыми стейкхолдерами; согласование приоритетов и программ на Комитете по социальной политике; переговоры с администрациями муниципальных образований; заключение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве.

III этап. Принятие решений на основе оценки и данных. Определение объёма финансирования на среднесрочную перспективу, реализация наиболее востребованных проектов, развитие инфраструктуры поддержки социальных проектов, развитие трёхстороннего сотрудничества «компания – администрации городов – региональные органы власти».

IV этап. Разработка и реализация программ. Выбор проектов и партнёрств, способных оказать значимое положительное влияние на решение актуальных проблем в территориях и масштабироваться как лучшие корпоративные практики.

Ключевой особенностью программы является её мультипликативный эффект: подход РУСАЛа, основанный на партнёрстве с органами власти и софинансировании, содействует увеличению эффективности социальных инвестиций и их вклада в устойчивое развитие территорий Российской Федерации.

Результаты (2025 г.):

- 16 новых соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с 10 муниципальными образованиями и 3 региональными органами власти на сумму более 650 млн руб.;
- более 170 инфраструктурных проектов в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры на сумму более 1,9 млрд руб.;
- 17 проектов из 230 заявок из 18 территорий ответственности – победители грантового конкурса «Устойчивые города РУСАЛа», общая сумма поддержки – 49,99 млн руб.;
- 120 студентов – победители Стипендиальной программы РУСАЛ/ЭН+ (58 образовательных учреждений, 876 заявок по направлениям «металлургия», «медицина», «энергетика», «педагогика», «горное дело»);
- 26 событий программы «Школа городских изменений», 885 участников.

В рамках программы корпоративного и общегородского волонтерства «Помогать просто»:

- «Зелёная волна» – 24 города, 2162 корпоративных волонтера высадили 2628 саженцев;
- «День реки» – 14 городов, 2,3 тыс. участников собрали 47 т отходов, 16 т передано на вторичную переработку;
- «Лето в заповеднике» – обустроен 1 км нового экологического маршрута в национальном парке «Красноярские Столбы»;
- 13 акций «День донора» в 7 городах – 516 доноров крови, 87 вошедших в регистр доноров костного мозга;
- проект «Альтернативное будущее» – 142 корпоративных и городских волонтера провели 73 игры для 310 подростков в 13 учреждениях из 11 городов ответственности.

Общий объём средств, направленных на социальные программы в рамках проекта: 2023 г. – 4,3 млрд руб.; 2024 г. – 5,8 млрд руб.; 2025 г. – 7,7 млрд руб.

ОК РУСАЛ за свою деятельность по комплексному социально-экономическому развитию территорий ответственности не раз получала общественное признание. Проект «Устойчивые города РУСАЛа» получил высокую оценку экспертного сообщества и стал победителем и лауреатом ключевых всероссийских конкурсов в области устойчивого развития.



ПАО «ФОСАГРО»



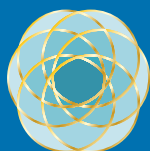
**ГИЛЬГЕНБЕРГ
АЛЕКСАНДР
АЛЕКСАНДРОВИЧ**
Генеральный директор

ПАО «ФосАгро» – российская вертикально интегрированная компания, один из мировых лидеров отрасли минеральных удобрений, гарант глобальной продовольственной безопасности, входит в топ-5 крупнейших по объёму мощностей производителей DAP/MAP в мире.

Компания производит широкий ассортимент простых и сложных минеральных удобрений, востребованных на российском и мировом рынках. Реализует масштабные инвестиционные проекты по развитию рудно-сырьевой базы апатит-нефелиновых руд и производству минеральных удобрений и кормовых фосфатов.

Основные производственные активы размещены в четырёх субъектах Российской Федерации: Мурманская область (Кировск, Апатиты), Вологодская область (Череповец), Саратовская область (Балаково), Ленинградская область (Волхов).

Численность персонала – 24,6 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Принципы устойчивого развития, ответственного ведения бизнеса и системной поддержки регионов присутствия лежат в основе стратегии и корпоративной культуры компании ФосАгро.

Подход компании к управлению устойчивым развитием и социальными инвестициями определяет Стратегия развития ПАО «ФосАгро» до 2025 г. и подготовленный к утверждению проект Стратегии до 2030 г. В числе целевых показателей – сводный индекс удовлетворённости и лояльности персонала, ежегодно рассчитываемый сторонней экспертной организацией с учётом мнения работников о качестве социальной инфраструктуры, информировании сотрудников и социальных корпоративных программах. Целевое значение индекса на 2025 г. – 65%, факт 2024 г. – 76% при внешнем бенчмарке 60%.

Деятельность регламентируется корпоративными документами, в числе которых: Кодекс корпоративного управления ПАО «ФосАгро», Регламент управления внешними социальными программами с критериями оценки эффективности программ, Политики: в области управления персоналом, внешними социальными программами, по взаимодействию с органами государственной власти и представителями государства, в области благотворительной и спонсорской деятельности, информационной безопасности и др.

Приоритетными направлениями социальных инвестиций ФосАгро выступают: повышение качества жизни работников, их семей и местных сообществ, развитие социально-экономического потенциала и экологической устойчивости территорий. Так, например, с 1999 г. в рамках корпоративной жилищной программы при содействии компании жилищные условия улучшили около 3,2 тыс. работников, а с 2013 г. совокупный объём инвестиций ФосАгро в одну только программу профессионального образования и подготовки кадров в профильных вузах и СПО превысил 3 млрд руб.

ФосАгро привержена достижению ЦУР ООН – 2030 и вносит вклад в достижение национальных целей развития и решение задач нацпроектов. Компания – «Партнёр национальных проектов России». Корпоративная социальная программа «Образование», частью которой является программа развития профессионального образования по образовательной модели «Школа – колледж/университет – предприятие», включена в перечень инициатив АНО «Национальные приоритеты» – оператора Национальной премии «Наш вклад».

Показатели деятельности компании в области устойчивого развития ежегодно раскрываются в составе интегрированного годового отчёта. Информация о внешних социальных программах и объёмах их финансирования ежегодно проходит профессиональное заверение: показатель GRI 203–1 «Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги» в годовом отчёте за 2024 г. заверен независимой стороной – АО «Технологии доверия».

Ответственная деловая практика ФосАгро получает регулярное общественное признание – программы в области социальных инвестиций отмечаются как одни из лучших в отрасли, в рамках Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025» компания вошла в число победителей Премии.





КОРПОРАТИВНАЯ ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

«Корпоративная жилищная программа» в рамках номинации «За вклад в развитие ответственного инвестирования и финансирования проектов в сфере устойчивого развития» вошла в число лучших программ.

Жилищный вопрос – один из ключевых в обеспечении кадровой и социальной устойчивости промышленных регионов.

Реализация Программы способствует достижению ЦУР 11 (задача 11.1 «К 2030 г. обеспечить всеобщий доступ к достаточному, безопасному и недорогому жилью и основным услугам и благоустроить трущобы», целевая метрика 11.1.1), национальных целей развития и решению задач нацпроектов:

- «Комфортная и безопасная среда для жизни» – обеспечение граждан жильём общей площадью не менее 33 м² на человека к 2030 г. и не менее 38 м² – к 2036 г.; повышение доступности жилья на первичном рынке (Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309);
- национальный проект «Инфраструктура для жизни» – улучшение качества среды для жизни в опорных населённых пунктах на 30% (компоненты «увеличение общей площади жилых помещений, приходящихся в среднем на одного жителя в опорном населённом пункте» и «увеличение обновлённого жилищного фонда в опорном населённом пункте»), а также обеспечение граждан жильём общей площадью не менее 33 м² на человека;
- федеральный проект «Жильё» (нацпроект «Жильё и городская среда») – достижение целевых показателей «1.1. Объём жилищного строительства» и «1.2. Количество семей, улучшивших жилищные условия».

Кадровый риск, связанный с наймом, развитием и удержанием персонала, является для компании стратегическим, что определяет высокий приоритет мер по управлению им, в первую очередь реализации социальной политики компании.

Одно из ключевых направлений социальной политики «ФосАгро» – повышение качества жизни работников, улучшение условий труда, контроль за состоянием здоровья, обеспечение реабилитационно-восстановительного лечения и социальных гарантий, улучшение жилищных условий. Реализация корпоративной жилищной программы является одним из её приоритетных направлений.

Привлечение и удержание квалифицированного персонала в городах присутствия, поддержание и обновление жилищного фонда – важный фактор устойчивого развития компании и развития территорий присутствия.

ФосАгро начала реализацию программы в 1999 г. и первоначально – в г. Череповце, где компания строила дома для своих работников, а в качестве поощрения за работу жильё предоставлялось с рассрочкой оплаты на 10 лет. С 2016 г. работникам была предоставлена возможность приобрести квартиру на вторичном рынке либо у стороннего застройщика или построить собственный дом на условиях ипотечного кредитования, где компания компенсирует проценты по ипотеке: до 2024 г. включительно – до 1,5 млн руб., с 2025 г. – до 2,5 млн руб.

Действием программы охвачены все города присутствия ФосАгро.

В рамках программы компания не только содействует приобретению жилья на рынке, но и сама принимает на себя обязательства по строительству жилых домов в регионах с дефицитом нового жилья.

В период 2014–2023 гг. ФосАгро построено пять домов (622 квартиры) в Череповце, Балакове и Кировске; в 2025 г. в Череповце завершается строительство нового дома на 72 квартиры. При строительстве собственных домов используются современные технологии, квартиры передаются работникам с ремонтом под ключ; компания также принимает на себя обязательства по благоустройству прилегающих территорий – детские площадки, зоны отдыха и спорта, парковки и тротуары.

Целевой аудиторией программы являются работники и члены их семей, а также жители регионов присутствия, региональные органы власти и органы местного самоуправления.

Партнёрами программы выступают Банк ВТБ и Сбербанк и компании-застройщики, задействованные в строительстве корпоративных многоквартирных домов.

Цели и задачи

Цель: обеспечение работников жильём на льготных условиях.

Задачи:

- компенсация процентов по ипотечным кредитам на покупку и строительство жилья;
- строительство корпоративных домов в городах присутствия;
- предоставление служебного жилья, оборудованного всем необходимым для проживания, и компенсация расходов на аренду жилья.

Целевые показатели программы установлены Положением о порядке отбора кандидатов на участие в корпоративной жилищной программе и количественно выражаются в одном работнике-участнике на каждые 60 работников для организаций группы ФосАгро численностью 1 тыс. и более чел. и на каждые 40 работников – для организаций численностью менее 1 тыс. чел. Затраты на реализацию Программы устанавливаются ежегодно приказом компании об утверждении Технического промышленного финансового плана (ТПФП).





Для организации работы по реализации программы утверждено Положение о порядке отбора кандидатов на участие в корпоративной жилищной программе, детально регламентирующее процедуры отбора, заключения договоров, мониторинга и отчётности.

Кандидаты отбираются на основании балльной системы и критериев, установленных Положением. Система отбора строится по семи базовым и пяти дополнительным критериям с целью закрепления квалифицированного персонала дефицитных профессий и специальностей; преимущественное право имеют специалисты, входящие в кадровый резерв, участники программы «ФосАгро-Старт» (ранее – «Молодые талантливые специалисты»), а также работники с высокими показателями результативности в работе и общественной жизни предприятия.

Мотивация ответственных. Качество выполнения функций по сопровождению реализации программы учитывается при годовом премировании специалиста, ответственного за реализацию и мониторинг программы. В ключевые показатели эффективности директора АО «Апатит» по персоналу и социальной политике и директора департамента АО «Апатит» по социальной политике включена метрика, отражающая отклонения фактических затрат на реализацию социальных программ (включая Жилищную программу) от плановых.

Затраты компании на деятельность по реализации программы ежегодно раскрываются в годовых отчётах в составе показателя «Вложения в социальные программы».

Положением определены система мониторинга реализации программы и требования к отчётности. Дополнительный показатель эффективности – отсутствие штрафных санкций, разорванных

договоров, судебных дел и просрочек. Стоит отметить, что начиная с 2015 г. таких негативных проявлений не было.

Реализация программы осуществляется в рамках соглашений с органами власти регионов присутствия компании; с банками-партнёрами заключены соглашения, устанавливающие порядок взаимодействия и форматы предоставления информации об исполнении работниками обязательств по ипотечным договорам.

Результаты

- 3,2 тыс. сотрудников улучшили жилищные условия при содействии компании за весь период реализации программы (1999–2024 гг.); с учётом ожидаемых договоров 2025 г. количество участников приблизится к 3,5 тыс. чел.;
- 622 квартиры в пяти корпоративных домах построены в гг. Череповце, Балаково и Кировске за период 2014–2023 гг.; в 2025 г. в Череповце завершается строительство нового дома на 72 квартиры;
- среднегодовой прирост количества участников Программы за 2018–2024 гг. – 14,3%, среднегодовой прирост затрат на её реализацию – 17,4% (при среднегодовом приросте показателей федерального проекта «Жильё» 2,3%);
- затраты на реализацию программы выросли с 70,6 млн руб. в 2018 г. до 195,1 млн руб. в 2024 г. и 227,5 млн руб. в 2025 г.;
- количество ежегодных участников программы выросло со 135 чел. в 2018 г. до 270 чел. в 2024 г.;
- отсутствие штрафных санкций, разорванных договоров, судебных дел и просрочек с 2015 г. по н. в.;
- индекс качества городской среды Минстроя России в городах реализации программы за 2018–2024 гг. вырос на



Управляющая структура

Совет директоров, Комитет по аудиту и Комитет по вознаграждениям и кадрам Совета директоров	Рассматривает общий бюджет компании и отчёт по его исполнению, отчёт о реализации социальной политики и отчёты исполнительного руководства по итогам года; утверждает карту рисков, риск-аппетит, рассматривает ежеквартальные отчёты об управлении рисками
Правление	Утверждает общий бюджет социальных проектов, рассматривает и утверждает отчёт по его исполнению
Дирекция по персоналу и социальной политике	Ежегодно инициирует издание приказа о формировании потребности в улучшении жилищных условий для подготовки проекта Технического промышленного и финансового плана на следующий календарный год. Формирует и обеспечивает утверждение итоговой потребности кандидатов на улучшение жилищных условий на следующий год согласно поступившим данным от руководителей организаций, входящих в группу ФосАгро, формирует бюджетную заявку. Осуществляет заключение и сопровождение договоров с отобранными кандидатами, заключение и сопровождение договоров с банковскими учреждениями, организацию учёта и возмещения затрат, мониторинг и анализ исполнения годового бюджета и целевых показателей программы, разрешение нестандартных ситуаций, возникающих в случаях увольнения, изменений жизненной ситуации работников и т. п., решение иных процедурных вопросов по реализации программы
Комиссия по рассмотрению вопросов о социальных льготах и гарантиях	Осуществляет отбор кандидатов для участия в корпоративной жилищной программе на основании утверждённых Положением критериев

Соотношение целевых показателей федерального проекта «Жильё» на страновом уровне, динамика развития программы в масштабах компании

Показатели федерального проекта «Жильё»	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Среднегодовой прирост 2018–2024
Объём жилищного строительства, млн м ² в год	75,7	82,0	77,0	78,0	80,0	85,0	90,0	2,3%
Количество семей, улучшивших жилищные условия	3,55	3,54	3,5	3,5	3,6	3,7	4,2	2,3%
Затраты на реализацию программы, млн руб.	70,6	78,1	77,2	93,3	111,6	141,7	195,1	17,4%
Количество работников, заключивших ипотечный договор	135	87	140	225	186	224	270	14,3%

17–46% по комплексному значению и на 17–45% по компоненту «Жильё и прилегающие пространства»: Кировск – с 202 до 236, Череповец – с 193 до 251, Балаково – с 186 до 248, Волхов – с 168 до 246;

- по итогам Индекса качества жизни территорий присутствия компаний ESG-Альянса (исследование 2025 г.) гг. Кировск, Череповец и Балаково по критериям «Жилищные условия», «Благоустройство» и «Удовлетворённость» превосходят средние значения по городам Индекса и демонстрируют положительную динамику относительно 2023 г.;
- сводный индекс удовлетворённости и лояльности персонала компании в 2024 г. – 76% (целевое значение на 2025 г. – 65%, внешний бенчмарк – 60%); восприятие Жилищной программы работниками – 4,3 балла из 5.

Независимой оценкой качества жизни в городах присутствия как индикатора эффективности программы и других внешних социальных проектов компании является Индекс качества жизни территорий присутствия, рассчитываемый по инициативе и при поддержке национального ESG-Альянса. Исследование 2025 г. позволило оценить качество жизни в городах реализации программы не только в сравнении с городами присутствия других компаний, входящих в ESG-Альянс, но и в динамике по сравнению с первым исследованием (2023 г.). «Жилищные условия», «Благоустройство» и «Удовлетворённость» города присутствия ФосАгро на сегодняшний день в целом превосходят средние значения по всем оценённым городам и, за незначительными исключениями, демонстрируют положительную динамику.

Жилищная программа – одна из приоритетных социальных программ, направленных на повышение качества жизни работников и социально-экономическое развитие городов присутствия, в т. ч. на строительство жилых домов в Вологодской, Саратовской, Ленинградской и Мурманской областях.

Реализация программы способствует привлечению и удержанию высококвалифицированного персонала, обеспечивая стабильную работу и устойчивое развитие компании, и одновременно



повышает качество жизни в городах присутствия – удовлетворённость работников, членов их семей и других жителей городов.

На протяжении многих лет компания получает признание со стороны региональных и муниципальных органов власти, а программа отмечается в числе лучших корпоративных практик федерального уровня, вносящих вклад в развитие городов присутствия и социально-экономическое развитие территорий.

ШКОЛА – КОЛЛЕДЖ/УНИВЕРСИТЕТ – ПРЕДПРИЯТИЕ

Программа «Школа – колледж/университет – предприятие» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала» вошла в число лучших программ.

Программа развития профессионального образования и подготовки кадров в рамках образовательной модели «Школа – колледж/университет – предприятие» – часть корпоративной программы «Образование» ФосАгро, включённой в перечень инициатив АНО «Национальные приоритеты» – оператора Национальной премии «Наш вклад»; программа отмечена как одна из лучших социальных инициатив бизнеса.

Президент РФ неоднократно подчёркивал острую необходимость обеспечения технологического суверенитета страны: «В условиях экономической изоляции развитие собственных производств и подготовка высококвалифицированных специалистов приобретают особое значение, а от наличия квалифицированных кадров напрямую зависит развитие экономики регионов и страны в целом».

Реализация этой задачи требует подготовки большого количества инженерных и рабочих кадров. Среди основных механизмов удовлетворения потребностей рынка труда и обеспечения условий для профессиональной самореализации граждан важное место занимают взаимодействие системы профессионального образования с работодателями и эффективная система профориентации.

Программа реализуется ФосАгро с 2013 г. и является второй ступенью образовательной модели компании. Образовательная модель ФосАгро получила высокую оценку Президента РФ В. В. Путина: при посещении Череповецкого химико-технологического колледжа в феврале 2020 г. Президент РФ назвал её «новой, интересной и перспективной, гибкой системой», а также позитивно оценил инициативу создания школы наставников, реализованную в ЧХТК в партнёрстве с ФосАгро, – практику приглашать в образовательные учреждения специалистов с производства.

Программа решает актуальные общественные задачи: подготовка квалифицированных кадров; повышение престижа рабочих профессий и популяризация технических специальностей; интеграция учебного процесса с реальной производственной практикой и адаптация студентов к условиям трудовой деятельности; укрепление связей между школами, колледжами/университетами





и предприятием; поддержка регионального развития за счёт создания благоприятных условий для качественного образования и трудоустройства выпускников; снижение уровня молодёжной безработицы и увеличение доли трудоустроенных выпускников.

Цели и задачи

Цель:

привлечение в компанию высокообразованной, мотивированной, имеющей хорошую профессиональную подготовку молодёжи посредством выстраивания системы постоянного повышения качества образования и целенаправленной профессиональной ориентации.

Задачи:

- организация взаимодействия с учебными заведениями для повышения качества образования и обеспечения социализации молодёжи, преемственности между общим и профессиональным образованием;
- подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, обладающих профессионально значимыми компетенциями;
- сопровождение студентов во время обучения в организациях среднего профессионального образования (СПО) и вузах, материальная поддержка в виде стипендиальных выплат и оплаты проживания в общежитии;
- организация практической подготовки и стажировки в условиях реального производства;
- привлечение и закрепление в компании выпускников СПО и вузов по приоритетным направлениям деятельности;
- формирование у студентов основ корпоративной культуры, лояльности к компании;
- создание образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров СПО для подготовки квалифицированных кадров, соответствующих требованиям рынка труда.

Целевые показатели программы определены в подготовленном к утверждению Советом директоров компании проекте корпоративной Стратегии-2030.

Группами заинтересованных сторон являются жители регионов присутствия, учащиеся общеобразовательных школ, студенты колледжей и вузов, работники компании и члены их семей, педагоги образовательных организаций, родители (законные представители).

Партнёрами программы выступают федеральные, региональные и муниципальные органы власти; образовательные организации (школы, колледжи, техникумы, вузы); общественные и некоммерческие организации, занимающиеся поддержкой молодёжи и программами профориентации.

Для подготовки высококвалифицированных рабочих кадров ФосАгро на основании соглашений о сотрудничестве системно взаимодействует с учреждениями среднего профессионального образования (СПО) во всех регионах присутствия – БПОУ ВО «Череповецкий химико-технологический колледж» (ЧХТК) в Череповце Вологодской области, филиалом ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет» (КФ МАУ) и ГАПОУ МО «АПК имени Голованова Г. А.» в Кировске Мурманской области, ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум» в Волхове Ленинградской области, ГАПОУ СО «Поволжский колледж технологий и менеджмента» (ПКТИМ) в Балаково Саратовской области, – а также с 24 профильными вузами (ЧГУ, ВОГУ, ИГХТУ, ИГЭУ, АФ МАУ, КНИТУ, СПбГУ и др.).

Партнёрское взаимодействие ФосАгро с ЧХТК и ПКТИМ – пример участия компании в федеральном проекте «Профессионалитет»: в ЧХТК подготовка ведётся по двум направлениям («Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования» и «Аппаратчик-оператор производства неорганических веществ»), в ПКТИМ – по направлениям «Технология машиностроения» и «Химическая технология производства химических соединений». Партнёрство компании с Череповецким государственным университетом (ЧГУ) – реализация федерального проекта «Передовые инженерные школы» (ПИШ): при поддержке компании в университете созданы лаборатории, оборудованные в соответствии с требованиями высокотехнологичного химического производства; сотрудники научно-исследовательского института (НИУИФ), входящего в Группу «ФосАгро», курируют процесс обучения; студенты ПИШ совместно с компанией реализуют инновационные проекты и научные задачи. АО «Апатит» – ключевой партнёр ЧГУ по подготовке кадров для химической отрасли в рамках реализации федерального проекта «Опережающая подготовка и переподготовка квалифицированных кадров по направлению новые материалы и химия» национального проекта «Новые материалы и химия».

Главным принципом взаимодействия с местными сообществами для ФосАгро является конструктивный диалог, поддерживаемый посредством различных каналов коммуникации: от общественных слушаний и участия представителей Группы «ФосАгро» в работе законодательных и представительных органов власти и местного

Управляющая структура

Совет директоров	Рассматривает все аспекты кадрового риска «События и решения, связанные с наймом, развитием и удержанием персонала», квалифицированного как стратегический, в т.ч. на ежегодной основе осуществляет переоценку риска и установление риск-аппетита; на ежеквартальной основе проводит мониторинг мероприятий по управлению риском и анализ случаев реализации рисков
Дирекция по персоналу и социальной политике	Осуществляет общее руководство и взаимодействие с колледжами, вузами, со структурными подразделениями по вопросам организации стажировки, практики, наставничества; проводит мониторинг и корректировку программы, анализ результатов; готовит предложения по условиям реализации программы и её финансирования
Служба персонала	Организует практические занятия, стажировки, наставничество для студентов на своих площадках; принимает участие: в разработке профессиональных образовательных программ, в составе комиссий на демонстрационных и квалификационных экзаменах, государственной итоговой аттестации, в профориентационных мероприятиях и учебном процессе

самоуправления до создания общественных приёмных и других площадок для встреч с населением.

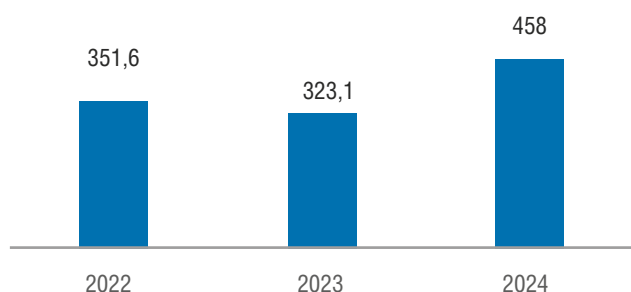
Значительный объём данных для анализа эффективности программ социальных инвестиций компания получает с помощью постоянно действующих механизмов обратной связи от заинтересованных сторон и результатов ежегодного опроса работников и анкетирования участников, не являющихся ими. Один раз в 2 года в городах присутствия проводятся публичные презентации внешних социальных проектов с участием благополучателей и анкетированием жителей.

Компания обеспечивает прозрачность и выпускает отчётность по реализации программы. Описание осуществляемых мероприятий, их результаты ежегодно приводятся в специальном разделе интегрированного годового отчёта, информация о внешних социальных программах компании и объёмах их финансирования ежегодно проходит профессиональное заверение: показатель GRI 203–1 в годовом отчёте за 2024 г. заверен независимой стороной – АО «Технологии доверия». Критерии оценки эффективности программы «Образование» и регламент мониторинга и оценки эффективности утверждены в 2022 г. и раскрыты на корпоративном сайте.

Ежегодно отчёты по реализации программы представляются на рассмотрение исполнительного руководства.

Программу регламентируют в том числе следующие внутренние документы: Положение о взаимодействии с высшими и средними профессиональными учебными заведениями; Положение о порядке реализации программы «ФосАгро-Старт».

Объём финансирования программы, млн руб.



Реализация программы способствует достижению национальных целей развития Российской Федерации, решению задач нацпроектов и достижению ЦУР ООН – 2030:

- долгосрочная программа содействия занятости молодёжи на период до 2030 г., утверждённая Правительством РФ, – создание условий для успешной интеграции молодых специалистов в профессиональную среду и обеспечение непрерывности образовательного процесса и практики;
- нацпроект «Молодёжь и дети»;
- нацпроект «Новые материалы и химия» – федеральный проект «Опережающая подготовка и переподготовка квалифицированных кадров по направлению «Новые материалы и химия»;
- федеральный проект «Профессионалитет» – создание образовательно-производственных кластеров для подготовки кадров, соответствующих требованиям рынка труда;
- федеральный проект «Передовые инженерные школы» (ПИШ);
- ЦУР ООН: ЦУР 4 (задача 4.4 «К 2030 г. существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью»).

Результаты

- Более 3 млрд руб. совокупного объёма инвестиций ФосАгро в программу с 2013 г. в развитие профильных вузов и учреждений СПО, включая образовательные мероприятия, ремонтные работы и материально-техническое оснащение;
- объём финансирования Программы за 2020–2024 гг. – 1623,9 млн руб., рост с 220,5 млн руб. в 2020 г. до 458 млн руб. в 2024 г.;
- 2826 выпускников СПО трудоустроены в компанию с 2013 г.; в 2024 г. – 429 выпускников; за 9 месяцев 2025 г. – 306 выпускников;
- 1354 выпускника вузов трудоустроены в компанию с 2013 г.; в 2023 г. – 130, в 2024 г. – 102, за 9 месяцев 2025 г. – 83 выпускника;
- 752 участника программы «ФосАгро-Старт» (ранее – «Молодые талантливые специалисты») за период 2023–2025 гг.;
- 1281 студент прошёл практику на предприятиях в 2023 г., 1441 – в 2024 г., 1400 – за 9 месяцев 2025 г.;
- 24 участника чемпионата «Профессионалы» в 2025 г., из них 13 победителей и призёров; 2 студента вошли в десятку лучших по России по компетенциям «Промышленная автоматика» и «Лабораторный химический анализ»;
- три учебных заведения СПО участвуют в ФП «Профессионалитет» при поддержке компании в 2026 г. (ЧХТК – с 2023 г., ПКТиМ – с 2024 г., Апатитский политехнический колледж им. Голованова Г. А. – с 2026 г.);
- 100% педагогов, реализующих программу «Образование», прошли повышение квалификации по практико-ориентированным программам; педагоги, реализующие программы подготовки ФП «Профессионалитет», прошли стажировку в компании;
- по итогам 2022 г. Череповецкий химико-технологический колледж вошёл в топ-10 кластеров «Профессионалитет» с высоким уровнем эффективности деятельности как представитель кластера химической отрасли, в 2025 г. – занял 2-е место в национальном рейтинге по трудоустройству выпускников в химической отрасли.

Образовательная модель ФосАгро получила высокую оценку Президента РФ Владимира Путина, он назвал её «*новой, интересной и перспективной, гибкой системой*», а также дал позитивную оценку практике – приглашать в образовательные учреждения специалистов с производства.

По итогам выездного заседания Комитета Совета Федерации РФ по науке, образованию и культуре в феврале 2022 г. в Кировске было рекомендовано Правительству РФ учесть опыт компании ФосАгро в сфере подготовки квалифицированных инженерных и рабочих кадров по образовательной вертикали «Школа – колледж/университет – предприятие» при формировании федерального проекта «Профессионалитет» и образовательно-производственных кластеров в ключевых отраслях промышленности – химической, лёгкой, металлургической и др.

Методика практико-ориентированного обучения и углублённого изучения предметов естественно-научного профиля в образовательных организациях ФосАгро рекомендована для подготовки предложений по совершенствованию федеральных государственных образовательных стандартов.

Предприятия Группы «ФосАгро» получают многочисленные свидетельства признания и благодарности за успешную реализацию мероприятий программы «Образование» от органов областной и местной власти регионов присутствия.



АК «АЛРОСА» (ПАО)



**МАРИНЫЧЕВ
ПАВЕЛ
АЛЕКСЕЕВИЧ**
Генеральный директор –
Председатель Правления

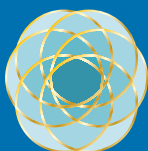
Группа АЛРОСА – вертикально интегрированная компания с 70-летней историей, лидер мировой алмазодобывающей отрасли, с полным производственным циклом – от разведки новых месторождений, добычи и огранки алмазов до изготовления и продажи готовых ювелирных изделий с бриллиантами.

АЛРОСА обеспечивает около 90% в натуральном выражении всей добычи алмазов в России. Доля АЛРОСА в мировой добыче составляет около 30%, запасы алмазов – порядка половины от общемировых.

Производственные активы АЛРОСА включают 9 открытых карьеров, 3 подземных рудника и 14 россыпных месторождений на территории России.

Добывающие активы расположены на территории России – в Республике Саха (Якутия) и Архангельской области. Основная часть добычи приходится на алмазы ювелирного качества, из которых впоследствии гранятся бриллианты для ювелирных изделий.

Численность персонала – более 35 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Компания АЛРОСА как один из лидеров алмазной отрасли стремится стабильно развивать свой бизнес в соответствии с принципами устойчивого развития, которые встроены во все аспекты деятельности и учитываются при принятии стратегических решений, интегрированы в миссию и стратегию АЛРОСА, другие корпоративные нормативные документы.

Миссия компании – сохранять лидирующие позиции в мировой алмазной отрасли, стабильно реализовывать долгосрочные интересы стейкхолдеров благодаря эффективному использованию ресурсов и капитала и пристальному вниманию к вопросам устойчивого развития.

Исходя из анализа социально-экономического и экологического воздействия деятельности Группы, в 2025 г. принята новая редакция Программы в области устойчивого развития на 2025–2029 гг. (ранее действовала программа на 2021–2025 гг.). Программа – это корпоративный документ стратегического характера, который определяет основополагающие принципы и подход Группы АЛРОСА к вопросам устойчивого развития, к приоритетным его направлениям, определяет задачи и ключевые показатели результативности.

Связь стратегических установок с корпоративной практикой АЛРОСА подтверждается реализацией масштабных природоохранных проектов, внедрением замкнутых циклов водоснабжения, программами рекультивации земель, инициативами по сохранению биоразнообразия. В регионах присутствия деятельность компании направлена на поддержку их устойчивого развития, включая сохранение в долгосрочной перспективе благоприятного социально-экономического климата, социальной инфраструктуры, защиты окружающей среды, улучшение условий жизни местного населения, создание рабочих мест, обеспечение существенных налоговых поступлений в бюджеты различных уровней.

Одно из важных направлений долгосрочной стратегии АЛРОСА – взаимодействие с коренными малочисленными народами в партнёрстве с Ассоциацией КМНС РС(Я), которое строится на принципах взаимного уважения, постоянного диалога, общих целей и принципов сохранения нашей хрупкой природы. Сотрудничество закреплено трёхсторонним соглашением между Ассоциацией КМНС Республики Саха (Якутия), АЛРОСА и Правительством РС(Я), целью которого является создание условий для сохранения языков, культурного наследия и устойчивого развития этнокультурных традиций КМНС. Инвестиции направляются на финансирование мероприятий Общественной организации «Союз звенов РС(Я)», БФ возрождения юкагиров «ЯРХАДАНА» по РС(Я), Ассоциаций: Долган РС(Я), лыгьора-вэльтат (чукчей) РС(Я) русских арктических старожилов РС(Я), эвенков РС(Я).

В 2025 г. АЛРОСА стала первой компанией в мире, добившейся углеродной нейтральности основного продукта – природных алмазов. Результаты были подтверждены международной верификацией TÜV Austria.

Предотвращая и/или минимизируя возможные негативные последствия от своей деятельности, компания строит её на принципах ответственного ведения бизнеса и достижения национальных целей развития, решения задач нацпроектов и задач ЦУР ООН – 2030. С 2021 г. компания является участником ГД ООН, а с 2023 г. – участником его Национальной сети; входит в состав Экспертного совета по устойчивому развитию при Министерстве экономического развития РФ. Программы АЛРОСА не раз получали общественное признание, включая признание достижений по итогам Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА», объявленной Президентом РФ. По итогам Премии-2025 компания вошла в число победителей, а программы компании за вклад в достижение национальных целей и задач экологической направленности и климатической повестки признаны в числе лучших.



КЛИМАТИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ АЛРОСА

Программа компании «Климатическая стратегия АЛРОСА» в рамках номинации Премии «За вклад в достижение национальных целей и задач климатической повестки» в числе лучших программ.

Разработка климатической стратегии является важным этапом построения системы устойчивого развития Группы АЛРОСА. Впервые закрепив стратегический подход Группы АЛРОСА к интеграции принципов устойчивого развития в комплексной Программе в области устойчивого развития на 2021–2025 гг., компания приступила к реализации поставленных среднесрочных задач и показателей результативности. Охрана окружающей среды стала одним из ключевых направлений программы, для реализации которой в компании был утверждён план мероприятий, ставший ключевым показателем эффективности (КПЭ) Генерального директора – Председателя Правления (10%) и членов Правления (5%).

Деятельность АЛРОСА напрямую соотносится с достижением международных целей, включая: ЦУР ООН – 2030: ЦУР – 12, 13, 15 и национальных целей развития:

- «Экологическое благополучие»;
- «Устойчивая и динамичная экономика».

С учётом стремления Группы АЛРОСА к улучшению текущих показателей выбросов парниковых газов, повышения климатической ответственности и обеспечения экологической устойчивости с учётом защиты национальных интересов в 2024 г. риск-менеджментом компании проведена интеграция реестра мероприятий по управлению критическими рисками, включая риски критического изменения климата и вызванное этим снижение качества окружающей среды в стратегию устойчивого развития Группы АЛРОСА.



В целях обеспечения комплексного управления климатическими вопросами Наблюдательный совет АК «АЛРОСА» (ПАО) в 2024 г. утвердил Климатическую стратегию Группы АЛРОСА до 2035 г., её **основная цель** – сокращение эмиссии парниковых газов и обеспечение безопасного и устойчивого развития Группы АЛРОСА в условиях изменения климата и возникновения сопутствующих угроз.

Снижение к 2030 г. прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов (Охват 1 и Охват 2) не менее чем на 6% от уровня 2023 г. Достижение углеродной нейтральности алмазной продукции. Обеспечение к 2030 г. удельного показателя выбросов парниковых газов на уровне не выше 0,0088 т CO₂-экв./м³ горной массы (при ежегодном снижении показателя на 5%, начиная с 2025 г.) (цель алмазно-бриллиантового комплекса).

Группа АЛРОСА стремится улучшить текущие показатели выбросов парниковых газов, повысить климатическую ответственность и обеспечить экологическую устойчивость с учётом защиты национальных интересов.

Игорь Коротецкий, партнёр консалтинговой компании КЭПТ, эксперт в области оценки ESG-стратегий и климатической повестки крупных компаний, в своём выступлении отметил: «Приверженность принципам устойчивого развития и, в частности, усилия по достижению углеродной нейтральности призваны стать важным шагом для люксовых брендов в построении доверительных отношений с осознанными потребителями. Более того, это возможность дополнительного привлечения внимания к проблеме изменения климата, дополнительному позитивному маркетингу и экопросвещению. АЛРОСА как лидер алмазно-бриллиантовой отрасли определяет новые векторы развития индустрии не только в России, но и на мировом уровне. Компания задаёт тренд на десятилетие вперёд: природные алмазы – уже не только предмет роскоши, это символ нового времени, где роскошь сочетается с ответственным потреблением, природная красота – с заботой о планете. Это существенный шаг вперёд, который демонстрирует, что приверженность целям устойчивого развития может быть конвертирована в прибыль, лояльность клиентов и лидерство на мировых рынках».

Мероприятия, предусмотренные Климатической стратегией, входят в состав программы АЛРОСА по повышению эффективности операционных процессов и имеют статус инвестиционного проекта основной деятельности, параллельно сопряжённой с сокращением выбросов парниковых газов. В 2024 г. на реализацию мероприятий в рамках Климатической стратегии было направлено 1,2 млрд руб.

Контроль за реализацией Климатической стратегии Группы АЛРОСА осуществляется путём определения достижения целевых показателей, указанных в настоящей Климатической стратегии.





Результаты оценки достижения целевых показателей по каждому мероприятию отражаются в ежегодном отчёте о реализации Климатической стратегии Группы АЛРОСА, который рассматривается Рабочей группой по устойчивому развитию АК «АЛРОСА» (ПАО), публикуются в рамках отчётов об устойчивом развитии. Управление и контроль за ходом реализации Климатической стратегии осуществляет Экологический центр АК «АЛРОСА» (ПАО).

В январе 2022 г. АЛРОСА с привлечением МГУ им. М. В. Ломоносова приступила к проведению комплексной научно-исследовательской работы по изучению компенсационного потенциала выбросов парниковых газов за счёт карбонизации отработанного кимберлита на объектах компании. По совокупности полученных результатов исследований потенциала поглощения углекислого газа на производственных объектах компании была подтверждена гипотеза о базовом поглощении углекислого газа из атмосферы, уровень которого превышает прямые (Охват 1) и косвенные (Охват 2) выбросы парниковых газов от административно-бриллиантового комплекса Группы АЛРОСА.

Для последующего подтверждения гипотезы были привлечены консультанты ООО «Кэпт» в целях консультирования в подготовке отчёта о выбросах и поглощениях парниковых газов алмазно-бриллиантового комплекса группы АЛРОСА за 2021–2023 гг. и сопровождения процедуры верификации у независимого верификатора TÜV Austria.

По итогам совместной работы консультанты ООО «Кэпт» собрали подтверждающие документы и выполнили перерасчёт выбросов парниковых газов по Охвату 1 и Охвату 2 от алмазно-бриллиантового сектора Группы АЛРОСА в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 14064-1-2021 «Газы парниковые. Часть 1. Требования и руководство по количественному определению и отчётности о выбросах и поглощении парниковых газов на уровне организации». Также данные были перепроверены по уровням поглощения парниковых газов, согласно исследованиям МГУ им. М. В. Ломоносова.

В 2025 г. была проведена оценка углеродного следа продукции и подтверждена углеродная нейтральность. Годовой объём поглощения углекислого газа кимберлитом из месторождений АЛРОСА составляет около 1 млн т CO_2 -экв., что сопоставимо с объёмами поглощения парниковых газов 400 тыс. га леса в год. Исследования показали, что поглощение CO_2 кимберлитом не имеет обратного эффекта: углерод естественным образом «запирается» в стабильной форме, предотвращая его попадание обратно в атмосферу. Результаты этих исследований легли в основу работ по анализу углеродного следа продукции АЛРОСА – натуральных алмазов. По

итогах этой работы АЛРОСА получила международно признанное заключение о верификации, подтверждающее углеродную нейтральность алмазов и их отрицательный углеродный след, который в 2024 г. составил «отрицательные» 0,71 кг CO_2 -экв. на 1 карат.

Данное подтверждение также проверили и верифицировали консультанты ООО «Кэпт» с привлечением независимого верификатора TÜV Austria. АЛРОСА стала первым в мире горнодобывающим производством, получившим международное признанное заключение об углеродной нейтральности её алмазов и их отрицательном углеродном следе, о чём было объявлено на XXVIII Петербургском международном экономическом форуме.

Между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Министерством экологии, природопользования и лесного хозяйства Республики Саха (Якутия) согласована и утверждена «Комплексная программа мероприятий по охране окружающей среды и экологической безопасности 2024–2028 гг.», в которую вошли основные направления: сохранение биоразнообразия и охраны природных территорий, обращение с отходами, сбор и очистка сточных вод, научно-исследовательская деятельность, защита и реабилитация земель, поверхностных и подземных вод, а также охрана атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата, что соответствует целям Государственной программы Республики Саха (Якутия) «Обеспечение экологической безопасности, рационального природопользования и развития лесного хозяйства Республики Саха (Якутия)».

В 2024 г. АЛРОСА приняла участие в 29-й Конференции сторон ООН по изменению климата (COP29) в Баку. В рамках сессий павильона Российской Федерации представитель АЛРОСА рассказала о реализации проекта компании по изучению способности кимберлита – алмазоносной горной породы – поглощать углекислый газ.

Результаты

- Достижение и подтверждение углеродной нейтральности.
- Экономия топливно-энергетических ресурсов по Группе АЛРОСА – более 1 млрд руб.
- Сокращение выбросов парниковых газов – 32 758,48 т CO_2 -экв. Перевод технологического транспорта на сжиженный природный газ (СПГ).
- Перевод легкового и пассажирского транспорта на компримированный природный газ (КПГ):
 - компримированный природный газ на 40% заменил бензин и на 60% – дизельное топливо;
 - приобретено 54 автотранспортных средства, работающих на КПГ, по программе технического перевооружения и замены изношенного оборудования;
 - газификация производственных объектов;
 - модернизация, наращивание мощностей ГЭС, использование возобновляемых источников энергии (ВИЭ).

«Углеродная нейтральность алмазов означает потенциально значимое событие для отрасли. Оно объединяет культурную ценность природных бриллиантов с растущими ожиданиями в отношении устойчивости, придавая ювелирным изделиям новый уровень актуальности. В то время когда экологическая ответственность и осознанное потребление всё больше влияют на покупательские предпочтения, мы приветствуем такие шаги в направлении ответственной практики. GJEPC как отраслевая организация признаёт важность этого диалога и будет продолжать конструктивно взаимодействовать с заинтересованными сторонами по мере развития этого направления.»

Кирит Бансали,
председатель Совета по содействию экспорту драгоценных
камней и ювелирных изделий Индии

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ ГРУППЫ АЛРОСА

Комплексная программа: «Экологическая стратегия АЛРОСА» в рамках номинации Премии «За вклад в достижение национальных целей и задач экологической направленности» вошла в число лучших программ.

Компания АЛРОСА системно с учётом институционально закреплённого подхода к устойчивому развитию интегрирует экологические приоритеты в стратегию и операционную деятельность.

Вопросы охраны окружающей среды, рационального природопользования отражены в Программе в области устойчивого развития и в ряде других ключевых корпоративных документов стратегического и корпоративного планирования, включая утверждённую в 2024 г. Экологическую стратегию и Экологическую политику, определившие в 2021 г. руководящие принципы Группы АЛРОСА, Политики в области ответственного потребления и производства (ресурсосбережение), в области охраны водных ресурсов и рекультивации земель, атмосферного воздуха, растительного и животного мира (биоразнообразия).

Деятельность АЛРОСА напрямую соотносится с достижением национальных целей развития и решения задач нацпроектов:

- снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- сохранение природных экосистем и биоразнообразия;
- формирование экономики замкнутого цикла.

АЛРОСА как промышленная компания, хотя и не является основным источником в крупных городах, способствует решению задач нацпроектов по снижению выбросов от своих производственных объектов, транспорта, энергетики.

«Экология»:

- «Чистый воздух»;
- «Чистая вода»: улучшение систем очистки сточных вод, минимизация сбросов, рациональное использование водных ресурсов, особенно в условиях Арктики, где водные экосистемы очень чувствительны;
- «Сохранение лесов»: деятельность в арктических регионах может косвенно затрагивать лесные массивы (если они есть на юге ареала деятельности), но более актуальным является сохранение уникальных арктических ландшафтов;
- «Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма»: минимизация воздействия на уникальные арктические экосистемы, сохранение популяций животных, растений, предотвращение загрязнения.

В целях обеспечения экологической безопасности и минимизации воздействия производственной деятельности на экосистемы, сохранение и восстановление природной среды, обеспечение качества окружающей среды, необходимого для благоприятной жизни человека, Наблюдательный совет АК «АЛРОСА» (ПАО) в 2024 г. утвердил Экологическую стратегию Группы АЛРОСА до 2035 г.

Основная цель – экологическая безопасность и минимизация воздействия производственной деятельности на экосистемы, сохранение и восстановление природной среды, обеспечение качества окружающей среды, необходимого для благоприятной жизни человека.

Целевым показателем за период 2024–2035 гг. является снижение объёма забора воды из поверхностных природных источников на 14% от сценария базовой линии.

Критерии планируемых действий:

- оценка сценария базовой линии и существующих экологических условий, связанных с качеством воздуха, качеством воды, землепользованием, степенью внешнего техногенного загрязнения, наличием природных ресурсов и биоразнообразием;
- степень собственного влияния на экологические аспекты и возможность повышения экологической результативности;



- факторы и переменные, влияющие на риски и возможности Группы АЛРОСА;
- ограничения в отношении применяемых операционных требований для собственных действий и процессов Группы АЛРОСА;
- действующие принципы рациональности ограничений и обязательности обеспечения требований ресурсосбережения на всех стадиях производственного цикла.

По результату экспертной оценки приоритетными направлениями, являющимися значимыми и существенными для Группы АЛРОСА, в настоящей Экологической стратегии приняты:

- охрана и использование водных ресурсов;
- развитие системы эффективного обращения с отходами производства и потребления;
- охрана природных территорий, растительного и животного мира (биоразнообразия).

Группа АЛРОСА дополнительно приняла обязательства по обеспечению удельного показателя забора воды из поверхностных природных источников (пресная вода) не более 0,065 м³/м³ горной массы и сохранению доли оборотного и повторного использования воды не менее 96%.

Целевые показатели Группы АЛРОСА за период 2024–2035 гг.

Обращение с отходами:

- снижение массы образования отходов производства и потребления I–V класса опасности (за исключением горнорудных) на 5% от сценария базовой линии;
- снижение массы размещения (захоронения на полигоне) отходов производства и потребления I–V класса (за исключением горнорудных) на 47% от сценария базовой линии;
- обеспечение доли утилизации, включая обработку и обезвреживание отходов производства и потребления I–V класса опасности (за исключением горнорудных) на уровне не менее 70% от общей массы образования.

Охрана природных территорий и растительного и животного мира:

- расширение мер по сохранению биологического разнообразия, в т.ч. редких и исчезающих видов живых организмов, среды их обитания и природных территорий;
- увеличение размера финансирования проектов, направленных на охранные и восстановительные цели, на 57% от базового уровня.





Механизмы контроля за реализацией Экологической стратегии

Контроль за реализацией Экологической стратегии Группы АЛРОСА осуществляется путём определения достижения целевых показателей, указанных в Стратегии. Результаты оценки достижения целевых показателей по каждому приоритетному направлению отражаются в ежегодном отчёте.

Управление и контроль за ходом реализации Экологической стратегии осуществляет Экологический центр АК «АЛРОСА» (ПАО).

Отчёт о реализации Экологической стратегии ежегодно рассматривается на Рабочей группе по устойчивому развитию АК «АЛРОСА» (ПАО). Информация по достижению целевых показателей ежегодно отражается в составе Отчёта об устойчивом развитии и иной нефинансовой отчётности Группы. В качестве дополнительного инструмента контроля достижения целевых показателей руководителям, ответственным за реализацию мероприятий Экологической стратегии, устанавливаются соответствующие ключевые показатели эффективности (КПЭ) на каждый календарный год, которым предусмотрены сроки реализации мероприятий.

Сотрудничество и партнёрство с заинтересованными сторонами

- Между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Министерством экологии, природопользования и лесного хозяйства Республики Саха (Якутия) согласована и утверждена «Комплексная программа мероприятий по охране окружающей среды и экологической безопасности на 2024–2028 гг.», в которую вошли основные направления: сохранение биоразнообразия и охраны природных территорий, обращение с отходами, сбор и очистка сточных вод, научно-исследовательская деятельность, защита и реабилитация земель, поверхностных и подземных вод, а также охрана атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата, что соответствует целям Государственной программы Республики Саха (Якутия) «Обеспечение экологической безопасности, рационального природопользования и развития лесного хозяйства Республики Саха (Якутия)».
- Соглашение о взаимодействии между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Федеральной службой по надзору в сфере природопользования (Росприроднадзор) о взаимодействии в области охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности, в рамках которого стороны работают над развитием экологического российского законодательства, проходит обсуждение по оценке российских проектов и научных разработок, имеющих перспективы внедрения и использования в сфере горнорудной промышленности, направленных на повышение экологической безопасности производства и другой актуальной информации, организуются совместные семинары и конференции.

«С компанией АЛРОСА у нас давно сложились хорошие рабочие отношения. Соглашение о сотрудничестве стало эффективным инструментом повышения качества экологического менеджмента на предприятии. Диалог и обсуждение актуальных вопросов поможет избежать недопониманий и возможных правонарушений».

Светлана Радионова, руководитель Ростехнадзора

- Для сохранения и дальнейшего развития наукоёмкого потенциала организовано сотрудничество с научными учреждениями и вузами: РАН, организациями сектора исследований и разработок: Северо-Восточным федеральным университетом им. М. К. Аммосова, Якутским научным центром Сибирского отделения РАН; Научно-образовательным центром «Север: территория устойчивого развития», Инновационным центром «Сколково»; ФБГУ «Гидрометеорологический научно-исследовательский центр Российской Федерации» (Гидрометцентр).

Искусственное воспроизводство ценных промысловых видов рыб является необходимым шагом для сохранения биоразнообразия и экономического благополучия и устойчивого развития регионов присутствия. Мероприятия по воспроизводству водных биологических ресурсов осуществляются за счёт собственных средств.

При поддержке АЛРОСА Чернышевский рыбободный завод создал первое в республике садковое хозяйство для содержания ремонтно-маточных стад сиговых видов рыб. За последние почти 15 лет сотрудничества между компанией и заводом было выпущено более 30 млн штук молоди и личинок ценных пород рыб в водные объекты РС (Я), такие как Вилюйское водохранилище, р. Лена, р. Вилюй, р. Марха и оз. Тимир-Кюндэ, в том числе и за счёт собственных средств АЛРОСА.

Сохранение биоразнообразия является одним из приоритетных направлений природоохранной деятельности АЛРОСА. Были расширены границы проведения мероприятий по искусственному воспроизводству водных биоресурсов (ВБР), утверждены планы по выпуску новых видов ВБР в водные объекты Якутии. В июне 2025 г. осуществлён выпуск 20 тыс. личинок нельмы в р. Лена, что является первым подобным случаем в РС (Я).

В рамках совместной работы с ИБПК СО РАН проводится изучение путей миграции дикого северного оленя лено-олёнской популяции (далее – ДСО), его сезонных концентраций и состояния пастбищ в районе круглогодичной автодороги от Верхне-Мунского месторождения до г. Удачный и сопредельных территорий.

- В 2022 г. АЛРОСА начала проведение научно-исследовательских работ по сохранению и изучению гуся пискальки в зоне своей деятельности, были приобретены и установлены спутниковые датчики, позволившие отслеживать пути миграции птиц. По итогам проведённых исследований ИБПК СО РАН и АЛРОСА в 2023 г. подписали меморандум о взаимопонимании по стратегическому сотрудничеству с администрацией национального природного заповедника провинции Цзянси «Озеро Поянг» (КНР). В 2024–2025 гг. проводились работы по исследованию, анализу и оценке состояния популяции гуся пискальки на территориях р. Муна и р. Моторчуна.
- Предметом сотрудничества с ДБР ООПТ и ПП является оценка современного состояния тундровых популяций ДСО и проведение мероприятий по охране и восстановлению численности тундровых популяций ДСО. Спецотряд «Запад» занимается охраной диких оленей от незаконной охоты, а также изучением их популяции и путей миграции. Кроме того, в 2024 г. АЛРОСА заключила договор с НО «Целевой фонд будущих поколений РС (Я)» на реализацию мероприятий авиаучёта лено-олёнской популяции ДСО с применением беспилотных авиационных систем.

Поддержка особо охраняемых природных территорий

По инициативе АЛРОСА в 2009 г. был основан природный парк «Живые алмазы Якутии» в целях сохранения природных экосистем крупного промышленного города Мирный на территории более 32 тыс. га. В условиях, близких к естественным, в парке содержатся яки, бизоны, овцебыки, медведи, косули, олени и другие животные. АЛРОСА ежегодно выделяет средства на содержание природного парка «Живые алмазы Якутии», приобретение основных средств, строительство, ремонт, благоустройство вольеров, а также обновление видового состава животных и создание комфортных условий для их содержания.

При участии АЛРОСА создана особо охраняемая природная территория республиканского значения «АЛРОСА-Rangifer-Чекановское» площадью 64,152 тыс. га, на которой сосредоточено основное маточное поголовье северных оленей лено-оленьёвской популяции (84 тыс. особей), поддерживающей традиционную жизнедеятельность коренных малочисленных народов Севера. По итогам мониторинга, проведённого в 2025 г., маточное стадо оленей популяции в полной мере использует территорию ООПТ для летовки и нагула молодняка. Создание ООПТ позволило сохранить основные места летовки маточного поголовья лено-оленьёвской популяции дикого северного оленя, отёла и нагула молодняка популяции.

Экологический центр АЛРОСА регулярно проводит мероприятия, направленные на ответственное отношение к окружающей природной среде, сохранение и приумножение народных традиций коренных народов Якутии. В их числе:

- «оБЕРЕГаю природу» (очистка водоохранных зон рек и озёр в рамках всероссийской акции «Вода России»);
- Республиканский экологический слёт «Зелёные пионеры Якутии»;
- конкурс фотографий «Подари природе вечность»;
- акция по сбору батареек «Всем Миром»;
- акция «Зелёный гектар»;
- акция по сбору пластика и изготовление из него скамеек Green Cycle;
- конкурс «Эколидер». Конкурс проводится среди структурных подразделений компании для минимизации нарушений природоохранных требований и инцидентов, повышения экологической культуры на площадках, привлечения внимания работников к вопросам экологической безопасности;
- слёт экологов. Цель мероприятия – обмен опытом в решении экологических задач между экологами Группы АЛРОСА, представителями органов власти и другими специалистами, заинтересованными в охране окружающей среды.

Результаты

Деятельность АЛРОСА демонстрирует высокую степень соответствия государственным и международным требованиям, выступает драйвером экологической трансформации отрасли. Синергия стратегического управления, технологических инноваций и ответственного отношения к природным ресурсам обеспечивает компании устойчивое лидерство и делает её вклад в достижение национальных экологических целей значимым, системным и опережающим.

В рамках реализации мероприятий программы проведено обучение 347 работников по программам в области охраны окружающей среды (2020–2024 гг.).

По результатам закупочных процедур на внешних электронных торговых площадках было проведено анкетирование поставщиков по ESG-практикам. Так, на конец отчётного года 1104 поставщика заполнили анкету (26% от общего количества поставщиков), 316 из них – новые поставщики.

Достижение доли повторно используемой и оборотной воды до 89%. В отчётном году забор воды Группой АЛРОСА составил



26,9 млн м³, что на 10% меньше относительно 2023 г. Снижение объёма водозабора связано с выполнением мероприятий по сокращению водопотребления.

Образование отходов сократилось на 1505 т.

1499 т отработанных масел и 844 т отработанных шин и покрышек переданы на утилизацию.

На создание садковой линии для выращивания маточных стад промыслового вида рыб – чира – в целях развития искусственного воспроизводства водных биологических ресурсов в РС (Я) было выделено Чернышевскому рыбноводному заводу порядка 7,5 млн руб.

В 2020 г. получено обоснование на выполнение работ по разработке проектно-сметной документации строительства осетрового цеха при Чернышевском рыбноводном заводе. АЛРОСА выделила более 15 млн руб.

С 2021 г. инициирована работа по расширению границ проведения мероприятий по искусственному воспроизводству ВБР на иных водных объектах (р. Вилюй и р. Марха), расположенных в зоне действия компании, и выпуску их новых видов.

В период с 2019–2025 гг. в р. Вилюй было выпущено более 115 тыс. молоди сибирского осетра, 1680 тыс. личинок чира, 86 тыс. молоди чира и 3 тыс. молоди сига. В р. Марха был осуществлён выпуск более 500 тыс. личинок чира и 10 тыс. молоди, в р. Лена выпущено 3,2 млн личинок сибирской ряпушки.

В период 2018–2025 гг. АЛРОСА совместно с ЧРЗ выпустила в Вилюйское водохранилище более 16,7 млн личинок пеляди, из них 10,7 млн за счёт собственных средств.

Группа АЛРОСА на постоянной и системной основе продолжает работу по улучшению текущих показателей состояния экологической безопасности, повышению экологической результативности, расширению периметра добровольной ответственности и обеспечения экологической устойчивости, с учётом защиты национальных интересов.

«Победа в Национальной Премии подчёркивает, что АЛРОСА придерживается верного курса в области устойчивого развития. Быть крупнейшей алмазодобывающей компанией – это не просто статус и масштаб, это в первую очередь наша ответственность и обязательства перед отраслью и регионами нашего присутствия. Мы стремимся сохранять лидерство и в этом направлении, повышая нашу экологическую эффективность и системно инвестируя в человеческий капитал компании, усиливая практики корпоративного управления и вклад отечественной алмазодобычи в совершенствование международных отраслевых стандартов и ответственных цепочек поставок».

Павел Маринычев, Генеральный директор АЛРОСА, член Бюро Союза машиностроителей России



ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»



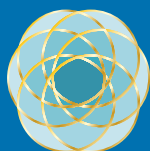
**ПОТАНИН
ВЛАДИМИР
ОЛЕГОВИЧ**
Президент,
Председатель Правления

Группа «Норникель» – лидер горно-металлургической промышленности России и крупнейший мировой производитель палладия, один из ведущих мировых производителей никеля, платины и меди. Имеет международную сеть сбытовых компаний для реализации своей продукции.

Основные производственные активы расположены в России – в Красноярском и Забайкальском краях, Мурманской области.

В составе Группы исследовательское подразделение в Санкт-Петербурге с отделениями в Норильске и Мончегорске, геологические и топливно-энергетические предприятия, транспортные логистические компании с портами и арктическим флотом.

Численность персонала предприятий Группы – 76,5 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Стратегия социально-устойчивого развития ПАО «ГМК «Норильский никель» до 2030 г. утверждена в 2023 г. Она базируется на четырёх приоритетах: безопасность и охрана труда, управление талантами и корпоративная культура, развитие технологий и продуктов, способствующих технологическому и социальному прогрессу, участие в жизни местного населения и общества.

Реализация Стратегии направлена на достижение национальных целей развития и ЦУР ООН – 2030 и решение задач нацпроектов. Компания определила, что вносит системный вклад в 14 ЦУР ООН – 2030, из которых ЦУР 3, 6, 8, 11, 12, 13 считаются фокусными, концентрирующими на себе наибольшее внимание и усилия компании.

«Норникель» является участником Социальной хартии российского бизнеса и «Партнёром национальных проектов России». С 2016 г. состоит в Глобальном договоре ООН.

Компания на системной основе реализует экологические и социально-экономические проекты, которые вносят вклад в достижение национальных целей. Корпоративные проекты стали финалистами Национальной премии «Наш вклад» в 2023–2025 гг., что подтверждает значимость и качество её инициатив.

Обеспечение лидерства среди работодателей отрасли является стратегической целью, которая закреплена в HR-стратегии «Норникеля» на 2024–2026 гг. и Стратегии социально-устойчивого развития до 2030 г.

Изменения во внешней среде, запрос общества и внутренняя трансформация компании в 2023–2024 гг. привели к обновлению корпоративных ценностей и усилению человекоцентричности. Абсолютный приоритет – выполнение всех социальных обязательств перед сотрудниками и государством, обеспечение работников не только достойной зарплатой, но и создание комфортных и безопасных условий труда, предоставление медицинского обслуживания, жилья, отдыха и пр.

В компании выстроена комплексная система поддержки работников, ориентированная на семью, материнство и детство.

Коллективные договоры предприятий, входящих в группу «Норникеля» с охватом 94,3% персонала, увязывают интересы сотрудников и работодателя, сохраняя подход, при котором компания предоставляет значительно более широкий пакет льгот и гарантий, чем требует законодательство. Коллективные договоры включают ежегодный оплачиваемый проезд в отпуск из районов Крайнего Севера, дополнительное медицинское страхование, программы пенсионного обеспечения, жилищные программы, программы профессионального развития, дополнительные компенсационные и стимулирующие выплаты, а также программу корпоративных и внутренних поощрений, с особым акцентом на усиление адресной поддержки отдельных категорий сотрудников.

Компания постоянно совершенствует свои социальные программы, вовлекая сотрудников и партнёров в эти процессы, стремится соответствовать международным стандартам и принципам ведущих отраслевых инициатив в области устойчивого развития.

Системный вклад в реализацию значимых инфраструктурных проектов в социально-экономическое развитие территорий присутствия и общественное благополучие позволяет улучшить условия проживания и повысить качество и доступность услуг образования, здравоохранения.

Компания вошла в число победителей Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025».

«Третий год подряд корпоративные программы «Норникеля» получают высочайшую оценку у экспертов и оргкомитета премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА». Я хотел бы поблагодарить за эту награду, за доверие и подтвердить, что для «Норникеля» важнейшей ценностью является забота о людях».

Владимир Потанин,
Президент, Председатель Правления



90 ЛЕТ ЗАБОТЫ О ЛЮДЯХ

Программа «90 лет заботы о людях: развитие человеческого потенциала» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала» вошла в число лучших программ.

Программа приурочена к 90-летию «Норникеля» и задумана как целостная история о том, как компания развивает человеческий потенциал: внутри – через кадровые решения и заботу о благополучии сотрудников, вовне – через социальные инициативы на территориях присутствия.

Развитие управленческих компетенций, корпоративные программы обучения и развития работников напрямую поддерживают национальную цель «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», а также цели «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности», «Комфортная и безопасная среда для жизни». Через участие в национальных проектах «Семья», «Молодёжь и дети» компания усиливает эффект этих программ за счёт партнёрств с регионами и образовательными организациями.

Одновременно реализация программы направлена на достижение пяти целей ЦУР ООН – 2030. Это и качественное образование (лестница возможностей от школы до управленческих курсов), и достойная работа (устойчивая занятость в Арктике), и хорошее здоровье (программы добровольного медицинского страхования, корпоративная медицина и санатории), и индустриализация с инновациями (VR-тренажёры и цифровые сервисы), и гендерное равенство (программа «Мама на работе») и другие мероприятия.

Общественная значимость программы обусловлена масштабом компании и её ролью в Арктике и российских регионах. «Норникель» – крупнейшая промышленная компания в

Арктической зоне РФ, градообразующая для Норильска и Дудинки (Красноярский край), Мончегорска и Заполярного (Мурманская область). Чтобы удержать специалистов, работающих в непростых условиях Заполярья, а также привлечь новых сотрудников, требуется уделять людям особое внимание. Не только в виде высокой заработной платы (средняя зарплата в «Норникеле» в 1,9 раза выше, чем по стране), но и с точки зрения медицины, условий жизни, заботы о семьях, а также повышения престижа рабочих профессий. Именно этим сферам и уделяет особое внимание программа «90 лет заботы о людях».

В 2021–2024 гг. принят ряд решений, существенно улучшающих социальный пакет работника и адресную поддержку отдельных категорий сотрудников. Введена доплата до постоянной заработной платы в период отпуска по беременности и родам; увеличен размер материальной помощи при рождении ребёнка и в период отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет; повышен уровень компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства. В 2024 г. расходы на социальные программы и льготы составили 16,5 млрд руб. Наибольший удельный вес приходился на оплату проезда и провоза багажа (22,1%), санаторно-курортное лечение (15,1%; ежегодно сотрудникам и членам их семей предоставляется около 25 тыс. путевок, в среднем 85% стоимости которых оплачивает компания), а также добровольное медицинское страхование (13,4%), системой которого охвачены все сотрудники.

Забота о людях в логике программы распространяется не только на работников, но и на социально-экономическое развитие территорий деятельности компании.

«Норникель» участвует в реализации Комплексного плана социально-экономического развития г. Норильска (планируемое финансирование компанией мероприятий плана до 2035 г. составляет 81,3 млрд руб. из 120 млрд руб. общего объёма расходов).

По соглашениям с правительствами Красноярского края, Мурманской области и Забайкальского края реализуются проекты, направленные на социально-экономическое развитие регионов.





Цели и задачи

Основная цель – выстроить человекоцентричную систему, в которой забота о людях начинается со школьной скамьи и не заканчивается после выхода на пенсию.

Задачи:

- построение устойчивой занятости и социальной защищённости;
- обеспечение безопасных и современных условий труда;
- выстраивание кадровых траекторий: «школа-колледж/вуз-предприятие»;
- усиление кадрового резерва и преемственности: наставничество, подготовка руководителей, единые подходы к управлению командой;
- повышение качества рабочей жизни и расширение социальных инициатив – не только для своих сотрудников, но и для жителей городов. Компания строит свою работу по развитию компетенции действующих сотрудников – через обучение, по усилению преемственности – через наставничество и подготовку руководителей.

Компания стремится охватить обучением 99% персонала (и уже достигла показателя охвата в 95%).

Ядро программы и главный её фокус – сотрудники «Норникеля». Это 78,7 тыс. чел., для которых важна стабильность

в работе, развитие карьеры и безопасность. Но не только они. Большое внимание компания уделяет их семьям – потому что на Севере, если семья не чувствует поддержки, люди не задержатся. Жильё, детский отдых, помощь в трудной ситуации – всё это необходимые вещи.

Управление программой. У программы есть чёткая управленческая вертикаль. За реализацию отвечают Корпоративный университет «Норильский никель» (с филиалами в гг. Норильске и Мончегорске) и HR-блок под руководством Вице-президента по кадровой политике. Руководители включены на своих уровнях – от стратегического планирования компании до конкретного цеха. На местах работают HR-директора предприятий и назначенные кураторы. Внутренних тренеров и экспертов – больше 200 чел., из них 40 сертифицированы как тренеры по лидерству. Это не внешние консультанты, а свои люди, понимающие специфику производства.

Реализация программы включает целую систему формирования кадрового будущего. Она выстроена как непрерывная траектория для каждого возраста и уровня, так, для:

- **школьников** – «Город профессий» (профориентационные уроки и экскурсии на предприятия) и инженерный марафон IMAKE, где юные изобретатели создают проекты под руководством студентов и сотрудников компании;
- **студентов** – оплачиваемая практика «Профстарт», образовательный проект «Покорители Севера» (2673 участника), практики и стажировки. Для многих это входная дверь в компанию;
- **выпускников и молодых специалистов** – лидерская программа «Первая Арктическая», программы по адаптации сотрудников, система наставничества, индивидуальные планы развития;
- **рабочих и специалистов** – модульное обучение, тренажёры-симуляторы (VR-тренажёры опробовали 4 тыс. человек), оценка компетенций;
- **руководителей** – «Управленческое обучение»: «Школа лидерства» (более 500 участников), менторинг, оценка 360°, даже чат-бот на базе ИИ для линейных руководителей (обучено более 3,1 тыс. чел.).





Важная деталь: почти всё это работает через цифровую экосистему. Корпоративное приложение «Суперника» – единое окно, где сотрудник видит своё обучение, карьерные консультации, новости и сервисы. Мобильное приложение «Норникель на спорте» объединяет более 4,8 тыс. активных участников. А молодёжное сообщество «В хорошей компании» в своём приложении собрало уже 7 тыс. чел., которые учатся, соревнуются, общаются с руководством.

Также программа «90 лет заботы о людях» включила несколько ключевых для компании социальных проектов:

- **корпоративные волонтеры** – ежегодно собирают больше 4 тыс. участников и проводят более 350 акций. Кроме того, 29 сотрудников включены в перечень общественных инспекторов по охране окружающей среды и участвуют в проекте «Арктический волонтер», выявляя несанкционированные свалки, и занимаются экопросвещением;
- **«Династии Норникеля»** – проект, который поддерживает семейную преемственность: более 200 династий сотрудников компании, около 1 тыс. чел.;
- **Жилищные программы** – «Наш дом/Мой дом», «Твой дом», которые снижают текучесть среди участников в 6 раз.

«Норникель» работает над созданием благоприятных условий для жизни в регионе в целом.

С 2020 г. введены в эксплуатацию 4 медицинских центра и более 30 здравпунктов, кабинетов и цеховых медицинских отделений. К 2030 г. сеть здравоохранения должна будет состоять из 7 медцентров, 70 здравпунктов и кабинетов первичных медосмотров.

Уже сейчас в компании сформировано первичное звено корпоративного здравоохранения – цеховая медицинская служба с регулярным присутствием врача-терапевта, чтобы приблизить помощь к сотрудникам непосредственно на производстве и усилить профилактику.

Дополнительно внедрены цифровые медицинские сервисы: система и мобильное приложение с доступом к медкарте и записью к врачу, а также инструменты анализа рисков заболеваний и электронного документооборота.

«Для нас забота о людях – это не отдельная социальная инициатива, а основа устойчивого развития компании и главный принцип HR-стратегии. Поэтому мы выстраиваем целостную экосистему, которая начинается ещё со школьной скамьи и сопровождает сотрудника на всех этапах его пути в компании: от профориентации и обучения до наставничества, развития управленческих компетенций. Для нас важно, чтобы люди приходили в компанию не только за достойной работой, но и за возможностью строить жизнь в сильной, технологичной, надёжной и человекоцентричной среде. Именно такой подход позволяет нам удерживать таланты, формировать преемственность, повышать вовлечённость и уверенно смотреть в будущее. Высокое общественное признание и рост вовлечённости персонала подтверждают, что мы движемся в правильном направлении, создавая надёжный фундамент для устойчивого будущего нашей компании и Арктики».

Дарья Крячкова,
вице-президент по кадровой политике
ПАО «ГМК «Норильский никель»

Результаты

Укрепилась культура развития и повысилась управляемость изменениями. Программа способствовала росту вовлечённости сотрудников на 24 п.п. за 9 лет. Проводится регулярная система мониторинга: ежегодные опросы вовлечённости (60+ тыс. участников) дополняются пульс-опросами и оценкой 360°.

Развитие руководителей и наставничество стало работающим инструментом удержания и роста, что даёт качественный эффект для людей «на земле»: быстрее проходит адаптация, повышается качество руководства и командного взаимодействия, что особенно важно в арктических производственных коллективах.

Сформированы уникальные профессиональные компетенции работников, позволяющие успешно решать нестандартные по масштабу и сложности задачи в условиях Крайнего Севера.

Расширился доступ к современным форматам обучения и новым услугам. В рамках программы внедряются новые образовательные решения, включая VR-тренажёры, – качественное изменение: обучение становится ближе к реальным производственным сценариям и помогает безопаснее осваивать навыки. Школьники и студенты – будущие сотрудники. «Норникель» поддерживает партнёрские отношения с образовательными учреждениями всех уровней: школами, колледжами, вузами. Компания поддерживает 469 стипендиатов, помогает модернизировать мастерские, открывает профильные классы.

Повысилась доступность медицинской помощи и профилактики «рядом с рабочим местом». Развитие корпоративной медицины даёт качественный результат в виде новых и более доступных услуг.

Снизилась барьеры для переезда и вхождения в коллектив, усилив социальную устойчивость территорий. Программа делает адаптацию при переезде более предсказуемой и «человечной»: предусмотрены компенсации проезда и провоза багажа, компенсация найма жилья, единовременная выплата на обустройство в рамках программ «Релокация» и «Север зовёт»; действует программа «Релокация», нацеленная на комфортную адаптацию при переезде в другой регион под новые трудовые функции. В процесс вовлечены руководители, которые оказывают поддержку новым сотрудникам, – это напрямую влияет на качество опыта сотрудника в первые месяцы работы и снижает риск раннего ухода.

Эффект программы «90 лет заботы о людях» носит долгосрочный и устойчивый характер, потому что она одновременно развивает человеческий потенциал внутри компании и усиливает социальную устойчивость на территориях присутствия. Работа программы построена через управляемую систему: подготовка и развитие кадров, удержание людей в Арктике, повышение качества трудовой жизни и расширение доступности жизненно важных услуг.

Компания «Норникель» неоднократно получила высокое общественное признание за свои социальные программы для сотрудников и жителей территорий ответственности. Среди них победы в Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» в 2023–2025 гг., выход четырёх социальных программ «Норникеля» в финал Национальной премии «Наш вклад», премия «HR-руководитель года» вице-президента по кадровой политике, три награды HR IMPACT 2024 за проекты «Суперника», «Женщины в горной металлургии», «В хорошей компании», бронза Премии «HR-бренд 2024» за проект «Школа лидерства» и др.





СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ЗДАНИЙ, СООРУЖЕНИЙ И МНОГОЛЕТНЕМЁРЗЛЫХ ГРУНТОВ

Программа «Система мониторинга зданий, сооружений и многолетнемерзлых грунтов» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач климатической повестки» вошла в число лучших программ.

Предпосылкой реализации программы стал комплексный ответ «Норникеля» на один из самых серьёзных вызовов современности: деградацию вечной мерзлоты в условиях глобального изменения климата. Арктика нагревается почти в 4 раза быстрее, чем планета в целом. За последние 65 лет среднегодовая температура воздуха в г. Норильске повысилась на 2,8 °C, а температура грунтов на глубине 10 м – на 4 °C в некоторых местах, что создаёт прямую угрозу устойчивости промышленной и гражданской инфраструктуры.

Для компании, которая эксплуатирует тысячи зданий и сооружений в Норильском промышленном районе, эта проблема имеет не абстрактный, а самый конкретный характер. Разрушение фундаментов из-за оттаивания грунтов может привести к авариям, остановке производства, экологическому ущербу и, главное, к угрозе жизни и здоровью людей. Потенциальная оценка ущерба от потери несущей способности фундаментов в Арктической зоне РФ к 2050 г., по данным экспертного сообщества, составляет от 5 трлн до 7 трлн руб.

Мероприятия программы направлены на решение этой проблемы.

Цели и задачи

Цель – создать постоянную систему наблюдений, оценки и управления устойчивостью зданий и сооружений, чтобы обеспечить их безопасную и безаварийную эксплуатацию.

Задачи:

- создание единой цифровой платформы мониторинга;
- создание системы фоновых и геотехнических мониторингов;
- повышение уровня промышленной и экологической безопасности на объектах;
- снижение риска крупных аварий и экологических катастроф, вызванных деградацией мерзлых оснований;
- разработка и внедрение передовых стандартов и методик геотехнического мониторинга в Арктической зоне.

Программа вписана в государственную повестку и соответствует Стратегии развития Арктической зоны России и обеспечения национальной безопасности до 2035 г., которая утверждена Президентом РФ в октябре 2020 г.



Стратегия ставит задачи по внедрению инженерно-технических решений для устойчивой инфраструктуры в условиях изменения климата и созданию государственной системы мониторинга многолетней мерзлоты. «Норникель» своим проектом помогает решать эти задачи на корпоративном уровне.

Реализация программы соотносится с достижением ЦУР ООН – 2030, вносится вклад в:

ЦУР 9 – через создание устойчивой и надёжной инфраструктуры с использованием инновационных технологий мониторинга;

ЦУР 11 – через повышение безопасности зданий в Норильском промышленном районе;

ЦУР 13 – как яркий пример климатической адаптации промышленности и городов к последствиям деградации мерзлоты.

Общественная значимость программы огромна. Она напрямую влияет на безопасность зданий и сооружений в г. Норильске, где живут и трудятся 177 тыс. чел., предотвращая экологический ущерб, который может иметь трансграничный характер, и создаёт основу для ответственного промышленного освоения Арктики в условиях меняющегося климата.

Реализация программы

Наблюдение за мерзлотой. Создание системы постоянного наблюдения, оценки и управления устойчивостью зданий и сооружений в Норильском промышленном районе, чтобы обеспечить безаварийную работу предприятий, а также безопасность жителей региона, специалистов «Норникеля».

Для этого потребовалось создать единую цифровую платформу, где собираются все данные о состоянии зданий и грунтов, и развёрнута сеть наблюдений, которая включает два взаимодополняющих направления.

Геотехнический мониторинг. Установка датчиков на зданиях, которые в реальном времени измеряют температуру грунта под фундаментом, крены, осадку, влажность в подполье. Если что-то идёт не по плану, система оповещает диспетчера. Специалисты Центра мониторинга зданий и сооружений проводят визуальные обследования, инструментальные замеры (геодезические, геотермические, гидрогеологические и др.), а также геофизические исследования с помощью георадаров.

Фоновый мониторинг. Проведение наблюдения за мерзлотой за пределами городской застройки, на территории природных ландшафтов, что позволяет отделить природную составляющую изменений от техногенной и правильно интерпретировать данные геотехнического мониторинга. Это направление «Норникель» реализует с 2023 г. в сотрудничестве с Заполярным государственным университетом им. Н. М. Федоровского (ЗГУ). На территории от Талнаха до Дудинки (8 тыс. км²) выделено 11 полигонов, пробурено 20 скважин глубиной 10–20 м и 3 скважины глубиной 200 м. Все скважины оснащены автоматическим измерительным оборудованием. На основе полученных данных построены карты среднегодовых температур горных пород на 2024 г. и сделан прогноз до 2050 г.



Компания оснастила системой мониторинга более 200 ключевых зданий и сооружений. Пробурено не менее 400 новых наблюдательных скважин и установлено порядка 2 тыс. датчиков. А чтобы не надеяться только на показания приборов, ежегодно проводится не менее 600 выездных обследований объектов.

Все данные наблюдений стекаются в единую информационно-диагностическую систему (ИДС) – цифровую платформу, которая обеспечивает непрерывный сбор, хранение и анализ информации. В 2023 г. в Центре мониторинга запущен круглосуточный Единый диспетчерский пункт, где обрабатывается вся информация и координируется работа. Система позволяет контролировать безопасность зданий в режиме реального времени.

Что особенно важно, для каждого контролируемого показателя разработаны критерии безопасности в формате «светофора». Это позволяет любому сотруднику быстро оценить ситуацию. В случае превышения пороговых значений срабатывает автоматическое оповещение, диспетчерская служба информирует ответственных сотрудников и организуется внеплановый выезд специалистов. Время реагирования при первом уровне критичности – 48 час., при втором – 24 час.

На основе данных инженерных изысканий и геотехнического мониторинга создаются трёхмерные математические модели теплового и механического взаимодействия зданий с многолетнемерзлыми грунтами. Это позволяет не просто констатировать текущее состояние, а прогнозировать изменения на годы вперёд.

Для правильного анализа и оценки данных необходимо было разработать и внедрить стандарты и методики, которые станут ориентиром для всей отрасли. Такой стандарт в «Норникеле» уже создан и действует.

Научные партнёры. «Норникель» не создаёт систему мониторинга в одиночку. Ключевой партнёр компании – ЗГУ им. Н. М. Федоровского, с которым реализуется проект фонового мониторинга и создан Научно-исследовательский центр технологий строительства и мониторинга состояния зданий и сооружений Арктики для подготовки специалистов и развития научных исследований в области геоэкологии.

С 2023 г. совместно ЗГУ им. Н.М. Федоровского проводятся «Полевые школы» – летние и зимние выездные курсы, где студенты из Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга, Красноярска и Норильска осваивают полевые методы исследований в Арктике. Проект «Полевые школы» по изучению вечной мерзлоты в Норильском промышленном районе стал победителем в номинации «Образование и кадры в сфере климата» в международном климатическом конкурсе «Зелёная Евразия» в 2025 г.

Кроме того, «Норникель» взаимодействует с Росгидрометом и Арктическим и антарктическим научно-исследовательским институтом (АНИИ). В рамках этого сотрудничества компания оказала содействие в организации на территории Норильска пилотного пункта наблюдений за состоянием многолетней мерзлоты, данные с которого поступают в государственную систему.

Результаты

Программа развивается стремительно. За 2020–2025 гг. специалисты компании пробурили более 500 новых наблюдательных скважин – это масштабная работа по восстановлению сети термометрического мониторинга.

Количество зданий, оснащенных автоматизированными средствами контроля, выросло с 170 на начало 2023 г. до 222 на конец 2025 г.

Количество датчиков увеличилось с 1220 до 1987. И если первоначально они ограничивались тремя видами, то теперь их номенклатура увеличилась до семи: добавились тензометры, акселерометры, пьезометры и автоматические метеостанции.

Информационно-диагностическая система сегодня используется на 17 предприятиях компании, в ней работает более 800 сотрудников. В системе создано 1360 геотехнических паспортов объектов, где хранится вся техническая документация: изыскания, проектные решения, результаты обследований, экспертизы промышленной безопасности. На основе данных мониторинга вывели из эксплуатации 39 зданий, находившихся в предаварийном состоянии.

«Норникель» сегодня – единственная компания в России, которая одновременно проводит и фоновые, и геотехнические наблюдения. Это самая крупная система мониторинга мерзлоты в Арктике.

«Цифровизация и систематизация процесса мониторинга промышленных активов компании, построение долгосрочных прогнозов, оценка и управление производственным влиянием на экосистему Арктической зоны РФ – наша приоритетная задача. Внедрённая нами система действительно уникальна, находит отклик у наших коллег, осуществляющих хозяйственную деятельность в Арктике.

Текущий спектр и функционал системы мы рассматриваем как базовый, все усилия и ресурсы уже сосредоточили на расширении контура мониторинга, цифровизации иных процессов, функционирующих вокруг системы управления промышленными активами и внедрения механизмов искусственного интеллекта».

Георги Кунчулия,
директор Департамента диагностики Заполярного филиала
ПАО «ГМК «Норильский никель»

Климатическая программа компании получила широкое внешнее признание. Информационно-диагностическая система стала победителем и призёром нескольких престижных российских и международных конкурсов и вошла в Реестр лучших практик BRICS Solutions Awards 2024. Проект фонового мониторинга мерзлоты также отмечен наградами, включая Национальную экологическую премию им. В. И. Вернадского, международных конкурсов НОПРИЗ и «Зелёная Евразия 2024» и др.

В юбилейный год коллектив «Норникеля» награжден орденом «За доблестный труд». Эта оценка государства подчеркивает роль людей и их профессионализма как ключевого ресурса развития компании.



ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ» / СИБУР



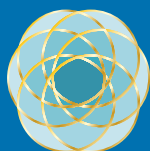
**КАРИСАЛОВ
МИХАИЛ
ЮРЬЕВИЧ**
Генеральный директор
ООО «СИБУР»,
Председатель Правления
ПАО «СИБУР Холдинг»

СИБУР – крупнейшая интегрированная нефтегазохимическая компания России и один из лидеров глобальной отрасли, российский лидер по производству полимеров и каучуков. Производственные площадки расположены более чем в 20 регионах России.

Производит полимеры, каучуки, продукцию для строительства, медицины, АПК, автопрома и упаковки. В географию продаж входит более 100 стран мира.

СИБУР формирует основу для полного цикла исследований и разработок, от передовых материалов и новых технологий до их промышленного внедрения. Располагает 10 научно-исследовательскими центрами в России, ведёт строительство центра в г. Казани как ключевой площадки для разработки и внедрения новых технологий, а также для сотрудничества с научными организациями, включая Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова и институты Российской академии наук.

Численность персонала – более 38 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Компания СИБУР стремится стать одним из лидеров нефтехимической отрасли России, сохраняя приверженность принципам устойчивого развития.

Деятельность компании направлена на развитие и процветание регионов присутствия, благополучие жителей, сохранение природных ресурсов и биоразнообразия. Как лидер российской нефтегазохимии, компания вносит вклад в достижение национальных целей развития, внедряя принципы устойчивого развития в каждый аспект своей деятельности.

Заводы СИБУРа гармонично встроены в экосистемы территорий, где проложены экотропы.

В 2024 г. инвестиции в социальные и экологические проекты составили более 44 млрд руб., в 2025 г. – 54,08 млрд руб.

Система корпоративного управления ПАО «СИБУР Холдинг» обеспечивает прозрачность и высокий уровень доверия во взаимодействии между компанией и заинтересованными сторонами, а также гарантирует защиту прав и интересов акционеров и инвесторов компании.

В компании функционирует Комитет по устойчивому развитию, который напрямую подчиняется Совету директоров.

Компания – участник Социальной хартии российского бизнеса, Глобального договора ООН, Партнёр нацпроектов России.

Ответственная деловая практика компании регулярно получает общественное признание. Лидерские позиции СИБУРа подтверждаются высокими оценками рейтингов и рэнкингов, многолетним доверием деловых партнёров и устойчивым ростом основных показателей.

В Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025» ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ» вошло в число победителей Премии. Программы компании по устойчивому развитию территорий и поддержке экологии признаны лучшими.

ФОРМУЛА ХОРОШИХ ДЕЛ

Программа социальных инвестиций «Формула хороших дел» в рамках номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий, создание благоприятной среды для жизни населения в регионах присутствия» вошла в число лучших программ.

СИБУР приступил к реализации программы «Формула хороших дел» в 2016 г. в ответ на растущую потребность в развитии социальной инфраструктуры, качества городской среды и жизни в регионах присутствия, необходимости решения ряда системных вызовов:

- недостаточная развитость социальной и культурной инфраструктуры;
- ограниченные возможности для самореализации жителей, особенно молодёжи;
- дефицит локальных инициатив и устойчивых сообществ;
- ограниченный доступ к современным образовательным и культурным практикам;
- недостаточная вовлечённость жителей в развитие городской среды.

Программа социальных инвестиций «Формула хороших дел» вносит вклад в реализацию Стратегии устойчивого развития СИБУРа до 2030 г. Её принципы и механизмы работы зафиксированы в общекорпоративных документах – Политике СИБУРа в области социальных инвестиций и Меморандуме по взаимодействию с местными сообществами.

Программа соотносится с достижением национальных целей развития, нацпроектов и федеральных проектов (ФП):

«Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи» и ФП «Семейные ценности и инфраструктура культуры», нацпроект «Семья» – проекты



по укреплению семейных ценностей и повышения качества жизни в регионах за счёт поддержки учреждений образования, культуры и соцсферы: их модернизации, обучения специалистов и создания доступной безопасной среды для семей;

«Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности», ФП «Активные меры содействия занятости», «Мы вместе», национальные проекты «Кадры», «Молодёжь и дети» – проекты по развитию человеческого капитала в регионах через поддержку инициатив в сфере образования, культуры, спорта и волонтерства, по созданию равных возможностей для жителей, включая людей с ОВЗ. Инклюзивный подход и внимание к молодёжным инициативам способствуют укреплению социальной солидарности и расширению возможностей профессиональной самореализации;

- «Комфортная и безопасная среда для жизни», ФП: «Формирование комфортной городской среды», «Туристическая привлекательность страны», нацпроекты: «Инфраструктура для жизни» и «Туризм и гостеприимство» – проекты по устойчивому развитию городов присутствия через благоустройство, развитие инфраструктуры и поддержку культурно-туристических инициатив, создавая комфортную среду для жизни. Партнёрство с федеральными институтами и акцент на уникальной идентичности территорий усиливают привлекательность городов для жизни и работы, стимулируют туризм, малый бизнес и сохранение специалистов в регионах;
- «Экологическое благополучие» и ФП «Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма», нацпроект «Экология» – проекты по охране окружающей среды, включая экпросвещение, природоохранные инициативы, лесовосстановление, развитие школьных лесничеств, акции по раздельному сбору отходов и переработке пластика, участие населения в сохранении экосистем и обустройство территорий для развития экологического туризма. Формирование экологической культуры и вовлечение в инициативы детей, молодёжи, НКО, экспертов и жителей.

Программа социальных инвестиций также вносит системный вклад в достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 15, 17.

Цели и задачи

Цель – повысить качество жизни в регионах присутствия через поддержку общественных инициатив и развитие партнёрств с локальными сообществами.

Задачи:

- поддержка общественной инициативы и привлечение партнёров регионального и федерального уровня, в т. ч. стимулирование лидерства граждан, укрепление партнёрских

связей, развитие проектных сообществ и ежегодная реализация грантовых конкурсов;

- содействие привлечению дополнительных ресурсов для развития территорий, включая повышение потенциала муниципалитетов, НКО и инициативных групп, создание условий для софинансирования и рост числа совместных проектов;
- повышение:
 - качества социальных услуг и профкомпетенций, в т. ч. за счёт расширения спектра доступных услуг и повышения квалификации специалистов, охвата проектов, направленных на развитие детей и молодёжи в 23 городах;
 - качества городской среды и привлекательности городов для внешних и внутренних аудиторий, в т. ч. благоустройство территорий, поддержка местных сообществ и реализация проектов по благоустройству и городской вовлечённости в городах присутствия;
 - эффективности социальных инвестиций и выстраивание чёткой прозрачной системы взаимоотношений с благополучателями;
- учёт лучших российских и международных практик корпоративной социальной ответственности, устойчивого развития, инклюзии и ESG и сонастроенность программы со Стратегией устойчивого развития СИБУРа и её целевыми показателями до 2030 г., ориентация на ЦУР ООН и цели национальных проектов.

Программа охватывает семь направлений социальной сферы – развитие городов, образование и науку, спорт и здоровый образ жизни, охрану окружающей среды, культуру, волонтерство и инклюзию – и объединяет проекты, направленные на развитие территорий присутствия как комфортной среды для жизни, профессиональной реализации и социальной активности.

Планирование программы опирается на долгосрочные цели, закреплённые в стратегии, и ежегодно уточняется с учётом текущей





ситуации, приоритетов предприятий компании в регионах присутствия и обратной связи от партнёров и участников проектов.

Благополучатели программы:

- получают возможность участия в проектах разнообразной тематики, привлекаются в качестве волонтеров на крупные мероприятия, а в г. Тобольске даже непосредственно участвуют в отборе проектов. Кроме того, можно выделить отдельные категории благополучателей программы:
 - НКО и учреждения социальной сферы – выступают не только грантополучателями, но и партнёрами по реализации специальных проектов, привлекают сотрудников компании в качестве волонтеров на собственные мероприятия, являются слушателями обучающих семинаров от партнёров компании;
 - органы государственной и местной власти – являются партнёрами по реализации крупных проектов, участниками дискуссий по развитию программы, спикерами на мероприятиях;
 - сотрудники компании и члены их семей – являются жителями городов присутствия, участниками мероприятий, которые проходят в рамках грантовых и межрегиональных проектов, сами инициируют и реализуют волонтерские проекты;
 - социально уязвимые группы граждан – в первую очередь дети и семьи в трудной жизненной ситуации, лица преклонного возраста и ветераны войны и труда. Являются участниками ключевых проектов компании;
 - лица с ОВЗ и организации/объединения лиц с ОВЗ – партнёры и участники проектов по инклюзии, а также любых других проектов, в рамках которых партнёры и контрагенты компании внедряют принципы инклюзивности.

Этапы реализации программы:

2016 г. – социальные и благотворительные проекты систематизированы и объединены в общую программу с общими целями и функционалом – «Формулу хороших дел». Старт программы в 9 регионах (15 городах);

2017 г. – старт программы корпоративного волонтерства «Люди, меняющие мир», которая даёт возможность работникам стать полноправными участниками позитивных изменений в своих городах и является важной составляющей стратегии СИБУРа по формированию активных городских сообществ, объединяющих компанию и её работников, и местных жителей;

2019 г. – начало реализации проектов «Формула хороших дел» по поддержке малого, среднего и социального предпринимательства – важного инструмента повышения устойчивости социальных изменений в городах присутствия СИБУРа. Решение задачи – развитие компетенций и формирование эффективных моделей местного бизнеса, включая финансовую поддержку предпринимателей;

2021 г. – создание регионального НСКВ (СИБУР в партнёрстве с правительством Амурской области) для объединения усилий

компаний, волонтерских центров и НКО в распространении лучших практик добровольчества. В состав сообщества входят представители организаций из гг. Благовещенска, Белогорска, Свободного, Циолковского, Шимановска и других районов региона;

2022 г. – поддержка многообразия и инклюзии стала одним из фокусов обновлённой Стратегии устойчивого развития СИБУРа и была выделена в отдельное направление «Формулы хороших дел» – одно из семи ключевых;

2024 г. – СИБУРом в партнёрстве с Фондом «Центр гражданских и социальных инициатив Югры» создано представительство НСКВ в ХМАО-Югре для объединения усилий крупного, среднего и малого бизнеса, НКО, волонтерских центров и иных заинтересованных сторон в реализации социально значимых инициатив в регионе.

Управление программой. Проекты программы и реализация масштабных инфраструктурных проектов СИБУРа осуществляются в тесном партнёрстве с органами государственной власти и муниципального самоуправления, поэтому ответственным подразделением в Корпоративном центре является функция «Связи с государственными органами». Директор по связям с государственными органами ежегодно представляет результаты программы в контексте ESG на Комитете по экологии, устойчивому развитию и социальным инвестициям ООО «Сибур» и на Комитете по устойчивому развитию Совета директоров ПАО «СИБУР Холдинг».

Компания использует различные инструменты для обмена информацией и обсуждения актуальных проблем с широким кругом заинтересованных сторон: публичные мероприятия и презентации проектов, прямые опросы, экспертные интервью, вовлечение жителей в реализацию проектов программы «Формула хороших дел». Вопросы, связанные с реализацией программы, можно обсудить по выделенным каналам обратной связи: e-mail, телефонная линия, официальный сайт, волонтерские сообщества в социальных сетях. Участники программы получают рассылки и могут уточнить связанную с программой информацию на корпоративном сайте.

Механизмы реализации программы включают широкий спектр инструментов реализации инициатив:

- грантовая программа для НКО и учреждений социальной сферы, для сотрудников-волонтеров;
- обучающие программы для целевых групп и развитие компетенций, включая культурные учреждения, педагогов, тренеров, социальных специалистов, волонтеров, лидерские сообщества;
- собственные проекты, акции и мероприятия СИБУРа: ежегодный волонтерский форум для сотрудников; специальные проекты по поддержке медицинских и социальных учреждений к праздникам; гастрольные проекты организаций в сфере культуры; экологические акции; инициативы по инклюзии, поддержке семей, пожилых людей, людей с ОВЗ;





- партнёрские механизмы взаимодействия. Соглашения с региональными и муниципальными органами власти; сотрудничество с федеральными институтами и работа с экспертными, профессиональными и общественными сообществами, поддержка локальных сообществ, активистов и инициативных групп;
- инструменты участия и голосования жителей. Прямое онлайн-голосование жителей г. Тобольска за проекты, имеющие общегородское значение, в рамках грантового конкурса для НКО и учреждений социальной сферы;
- методические материалы и библиотека программы;
- цифровые и коммуникационные каналы, включая официальный сайт, аккаунты в соцсетях и мессенджерах, горячую линию, электронную почту с персональными координаторами и мобильное приложение программы;
- система мониторинга и оценки программы основана на сочетании регулярного сбора данных, стандартизированных форм отчётности, цифровых инструментов обратной связи, расчёта комплексных индексов результативности.

Партнёрства и взаимодействие с заинтересованными сторонами опирается на сеть более чем из 900 локальных организаций и учреждений, что повышает масштабируемость и устойчивость результатов.

Ключевые партнёры компании – администрации городов присутствия, а также правительства Амурской, Томской, Тюменской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, Республики Татарстан и Республики Алтай. Соглашения

о сотрудничестве заключены с региональными институтами развития, включая Минэкономразвития и внешних связей Амурской области, Совет по развитию МСП при губернаторе Амурской области, администрации муниципальных образований Свободненского района, Общественный совет при Амурском ГПЗ и Амурском ГХК. Партнёрами межрегиональных проектов выступают федеральные профильные организации. Реализуются совместные проекты с организациями: Театром Наций, Школой-студией МХАТ, Московским музеем дизайна, Центром современной культуры «Смена», Томским государственным университетом, Томским политехническим университетом, Дальневосточным федеральным университетом, Амурским государственным университетом и др.

Результаты

В 2025 г. социальные инвестиции в рамках программы «Формула хороших дел» составили 803,9 млн руб. (в 2022 г. – 521 млн руб., в 2023 г. – 622,5 млн руб., в 2024 г. – 701 млн руб.).

Охват программой – 23 города в 16 регионах России.

К 10-летию со дня запуска программы в 2026 г.:

- прошло более 8 тыс. мероприятий, участниками которых стали 1,5 млн чел.;
- грантовую поддержку получили более 1,3 тыс. инициатив социальных учреждений и НКО в регионах;
- общий объём дополнительного финансирования, привлечённого грантополучателями, составил более 1,5 млрд руб.;
- в программе корпоративного волонтерства участвуют более 11,7 тыс. чел. – каждый третий сотрудник СИБУРа является волонтером.

Механизмы реализации программы – грантовые и волонтерские конкурсы, межрегиональные проекты – позволяют выявлять локальные инициативы, развивать компетенции команд и тиражировать лучшие практики в разных регионах присутствия компании.

Системный рост индекса качества городской среды отражает позитивные изменения в благоустройстве, социальной инфраструктуре, культурной жизни и уровне городской активности и подтверждает улучшение комфортности городской среды, создание новых общественных пространств, развитие культурной и экологической инфраструктуры. Динамика индекса: г. Свободный – 226 баллов (2024), +83 балла относительно начального уровня, в 2018 г. город вошёл в топ-3 самых комфортных городов Амурской области; г. Тобольск: 321 балл (2024), +100 баллов относительно начального уровня.

Получили развитие локальные сообщества, новые общественные, культурные и образовательные пространства, туристические маршруты, локальные бренды и социальные сервисы.



100% проектов в 2025 г. соответствуют национальным приоритетам, а 191 инициатива связана с задачами нацпроектов в сферах образования, культуры, демографии, экологии и городской среды.

«Социальные инвестиции бизнеса – серьезная составляющая развития Ямала. СИБУР активно присутствует в жизни региона и поддерживает важные для ямальцев инициативы в различных сферах в Ноябрьске, Губкинском и Муравленко. Это благоустройство городов, развитие спортивной инфраструктуры, образовательные проекты, культурная жизнь, инклюзия, волонтерство».

Дмитрий Артюхов, губернатор ЯНАО

Дальнейшее развитие программы связано с расширением партнёрств и масштабированием успешных практик в регионах присутствия. В числе приоритетов – развитие обучающих инициатив, поддержка локальных сообществ и внедрение новых форматов участия жителей в социальных проектах.

Эффективность результатов программы социальных инвестиций «Формула хороших дел» подтверждена независимыми оценками и получила более 60 федеральных премий и наград.

Комплексная программа социальных инвестиций «Формула хороших дел» получает положительную оценку со стороны органов власти, научного сообщества и экологических организаций.

Эксперты отмечают вклад инициатив в восстановление популяций редких видов, развитие экологического просвещения и формирование культуры ответственного отношения к окружающей среде.

СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

Комплексная программа «Сохранение биоразнообразия» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач экологической направленности» вошла в число лучших программ.

Экосистемы обеспечивают человека ресурсами и одновременно регулируют природные процессы, влияющие на состояние воздуха, воды и почвы, а также на устойчивость климата.

В компании уверены, что реализация комплексной программы по сохранению биоразнообразия – одно из ключевых условий устойчивого развития территорий, экологического и экономического благополучия, поддержания качества жизни населения.

Подход к сохранению биоразнообразия закреплён в корпоративной Концепции по сохранению биоразнообразия СИБУРа, а также в Стратегии СИБУРа в области устойчивого развития до 2030 г.

Реализация мероприятий программы соотносится с достижением национальных целей развития РФ:

«Экологическое благополучие» – инициативы по сохранению биологического разнообразия и развитию экологического туризма, через поддержку проектов, связанных с развитием практик ответственного взаимодействия бизнеса и природы;



«Комфортная и безопасная среда для жизни» – реализация проектов по благоустройству общественных пространств и развитию экологической инфраструктуры;

«Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности» – вовлечение сотрудников, населения и молодёжи в экологические и волонтерские инициативы.

Мероприятия также соотносятся с решением задач федеральных проектов, «Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма», «Сохранение лесов», «Вода России», «Чистый воздух», «Низкоуглеродное развитие» и др.

В рамках программы СИБУР проводит мониторинговые мероприятия, результаты которых пополняют базу данных ФГИС «Экомониторинг».

Реализация программы способствует достижению ЦУР ООН – 2030. Проекты по очистке берегов водоёмов, лесовосстановительные проекты, создание синицариев и реализация инициативы «Зелёная формула СИБУРа» соотносятся с ЦУР 6, 11, 12, 15.

Мероприятия программы также согласованы с приоритетами региональных программ развития.

Цели и задачи

Для определения корпоративных целей был проведён комплексный анализ текущих процессов и мероприятий, призванных содействовать государству, общественным институтам и региональным инициативным группам в сохранении биоразнообразия как на видовом, так и на комплексном экосистемном уровне.

Разработанные цели нашли своё отражение в Концепции по сохранению биоразнообразия, а ключевые из них, максимально соответствующие стратегическим приоритетам компании и обладающие наибольшим потенциалом влияния на достижение долгосрочных результатов, интегрированы в Стратегию в области устойчивого развития до 2030 г., представленную в 2025 г. В рамках этой Стратегии отдельно выделена тема «Экосистемы и биоразнообразие», которая закрепляет следующие цели и задачи.

Цели:

- сохранение и восстановление редких видов животных и водных биоресурсов;
- поддержка особо охраняемых природных территорий и экологическое просвещение;
- развитие зелёной инфраструктуры в городах присутствия.

Основные задачи:

- поддержка проектов по восстановлению и реинтродукции редких видов животных;
- обеспечение выпуска не менее 7 млн особей рыб ценных пород;
- создание не менее пяти новых экологических маршрутов;
- развитие инфраструктуры раздельного сбора отходов на особо охраняемых природных территориях;
- озеленение городских пространств с обеспечением приживаемости насаждений не ниже 80%.

Управление программой интегрировано в систему устойчивого развития и охраны окружающей среды, осуществляется корпоративными функциями:

«Устойчивое развитие и климатические решения» – стратегическая координация, которая обеспечивает методологическую целостность программы, разработка подходов к оценке эффективности, сбор данных и подготовка отчётов по реализуемым проектам;

«Экология» – обеспечение экологической безопасности производственных процессов и координация мероприятий, направленных на снижение воздействия на окружающую среду и сохранение биоразнообразия;

«Корпоративные коммуникации» – информационная поддержка экологических инициатив.

Практическая реализация мероприятий осуществляется на уровне предприятий с участием профильных подразделений, включая функции взаимодействия с органами власти и партнёрами, а также в рамках программы социальных инвестиций «Формула хороших дел».

Мероприятия в области сохранения биоразнообразия планируются к реализации согласно Концепции из четырёх направлений:

- «Содействие в восстановлении нарушенных экосистем» – сохранение животных и растений;
- «Поддержка научных исследований» – мониторинг, работа с наукой и особо охраняемыми природными территориями;
- «Вовлечение сотрудников и населения» – волонтерство и экопросвещение;
- «Улучшение городской среды» – озеленение и благоустройство городских пространств и промышленных зон.

Программа реализуется в территориях присутствия СИБУРа. География проектов охватывает производственные площадки компании, особо охраняемые природные территории, научные центры и городские пространства.

Поскольку задачи сохранения биоразнообразия требуют системной работы и накопительного эффекта, реализация программы носит долгосрочный характер – до 2030 г., инициативы развиваются последовательно – поэтапно, что обеспечивает возможность корректировки инструментов с учётом собранных данных.

Программа ориентирована на широкий круг заинтересованных сторон:

- органы государственной и муниципальной власти – участвуют в формировании перечня мероприятий с учётом приоритетов территориального развития и обеспечивают возможность масштабирования эффективных практик;
- жители городов присутствия, включая сотрудников компании и членов их семей, – выступают непосредственными бенефициарами проектов. Их участие способствует формированию локальных экологических сообществ и повышению качества жизни;
- образовательные и экологические организации – вовлечены в реализацию инициатив, направленных на формирование экологической культуры и развитие компетенций в области устойчивого развития;
- научное сообщество – сотрудничество с особо охраняемыми природными территориями позволяет реализовывать проекты по сохранению редких видов, мониторингу состояния экосистем и развитию природной инфраструктуры.

Реализация программы проводится по текущим и запланированным мероприятиям в рамках утверждённых направлений, которые взаимодополняют и развивают друг друга. В их состав включены инициативы, которые осуществляются СИБУром в добровольном порядке, являются дополнительными по отношению к мероприятиям по охране окружающей среды, реализуемым в рамках действующего законодательства РФ, и направлены на поддержание стабильного состояния биоразнообразия в территориях присутствия.

Проводится постоянный мониторинг биоразнообразия на природных территориях.

Ход реализации программы отслеживается с помощью 18 корпоративных показателей, в т. ч. объёма добровольного лесовосстановления, количества видовых программ по животному миру, поддерживаемых компанией, и т. д. Такой механизм позволяет обеспечить прозрачность реализации и своевременно корректировать мероприятия с учётом достигнутых результатов.

На начальном этапе реализации были сформированы партнёрства с научными организациями и учреждениями, ООПТ, определены приоритетные направления восстановления экосистем и поддержки редких видов.

В настоящее время программа масштабируется за счёт расширения практик экологического мониторинга, развития экологических маршрутов, мероприятий по озеленению и реализации инициатив по восстановлению водных биоресурсов и популяций животных.

Постоянная работа по поддержке научных исследований и взаимодействие с ООПТ способствуют как сохранению природы, так и укреплению научной базы. Компания помогает ООПТ через финансирование проектов по сохранению редких видов животных в инфраструктуру, технологии (в т. ч. мониторинг) и просвещение. Так, например, при поддержке СИБУРа в природном парке «Сибирские увалы» были размещены фотоловушки для фиксации передвижений и учёта диких животных, которые позволяют сотрудникам ООПТ вести учёт популяций и численности диких животных, фиксировать маршруты их передвижения по территории и фиксировать особенности их поведения. В национальном парке «Красноярские Столбы» в 2025 г., в год 100-летия парка, при поддержке СИБУРа была открыта обновлённая Центральная входная группа.

При поддержке СИБУРа, во взаимодействии с Росзаповед-центром Минприроды России российскими учёными ведётся разработка инновационной системы мониторинга (метки-трекера сокола-балобана), произведённой из российских материалов и с двумя каналами связи (GPS и радиоканал). Система позволяет собирать данные о перемещениях, состоянии, поведении и экологических условиях, в которых обитают балобаны, что помогает специалистам разрабатывать эффективные меры, направленные на защиту вида. В Керженском заповеднике СИБУР с 2024 г. поддерживает программу реинтродукции лесного северного оленя в Нижегородской области.

Результаты

Формируется устойчивый экологический и социальный эффект на уровне регионов присутствия, развивается инфраструктура природных территорий и городских пространств, в четырёх регионах созданы девять экологических маршрутов.

Позитивные изменения фиксируются и на уровне городской среды: индекс качества городской среды в Свободном вырос на 83 пункта по сравнению с 2020 г. и составил 226 баллов, в г. Тобольске показатель увеличился на 100 пунктов и достиг 321 балла.

Повышается экологическая ответственность. В волонтерскую деятельность вовлечены 30% сотрудников компании, половина из них участвует в экологических инициативах. Практики программы тиражируются между регионами и способствуют формированию долгосрочной культуры экологической ответственности.

Развиваются локальные экологические сообщества, новые инфраструктурные объекты, включая экологические маршруты и обновлённые территории в особо охраняемых природных зонах.

Увеличивается биоразнообразие и восстановление популяций редких видов животных. В 2025 г. реализовано более 100 мероприятий, направленных на сохранение биоразнообразия.

За последние 5 лет высажено более 5 млн деревьев, выпущено более 5 млн мальков рыб ценных пород.

Усиливается взаимодействие с научным сообществом и особо охраняемыми природными территориями, проводится постоянная работа по поддержке научных исследований и взаимодействие с ООПТ, что способствует как сохранению природы, так и укреплению научной базы.

Проект по возрождению Волжско-Камской популяции сокола-балобана получил профессиональное признание, став победителем конкурса «Надёжный партнёр – Экология» и финалистом Национальной премии «Хрустальный компас». Всего за 3 года в естественную среду обитания было выпущено 24 птицы.



ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»



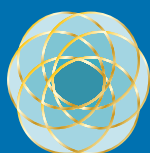
**ШЕВЕЛЁВ
АЛЕКСАНДР
АНАТОЛЬЕВИЧ**
Генеральный директор
АО «Северсталь
Менеджмент»

«Северсталь» – вертикально интегрированная горно-металлургическая компания, создаёт новые продукты и комплексные решения из стали вместе с клиентами и партнёрами. Поставщик высококачественного металлопроката и стальных труб для строительства, машиностроения, автомобильной и нефтегазовой отраслей, а также один из крупнейших российских производителей железной руды. В 2025 г. компания произвела 10,8 млн т стали.

В составе компании два производственных сегмента – «Северсталь Ресурс» и «Северсталь Российская сталь». Активы компании находятся в России. Ключевой актив – Череповецкий металлургический комбинат.

Осуществляет деятельность от добычи железной руды до производства готовой продукции, дистрибуции, создания комплексных решений для клиентов и предоставления сервисного обслуживания.

Численность персонала – более 53 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Устойчивое развитие – один из стратегических приоритетов «Северстали». Его аспекты являются неотъемлемой частью корпоративной культуры и интегрированы во все уровни управления и бизнес-процессы. В компании действует Стратегия в области устойчивого развития до 2028 г., обновлённая Советом директоров в 2025 г. под общим девизом «Вместе к устойчивой металлургии будущего». Стратегия является частью бизнес-стратегии «Северстали» и устанавливает приоритеты по устойчивому развитию и ESG-направлениям деятельности компании, при этом экономические аспекты включены в бизнес-стратегию.

Стратегия содержит девять приоритетных направлений, по которым установлены целевые показатели, и сформировала план мероприятий до 2028 г., которые определены с учётом оказываемых воздействий влияния на общество и окружающую среду, и тесно связаны с бизнес-стратегией компании:

- Качество воздуха;
- Борьба с изменением климата;
- Условия труда;
- Охрана труда и промышленная безопасность;
- Управление отходами;
- Защита водных ресурсов;
- Биоразнообразие;
- Совершенствование системы корпоративного управления.

Деятельность компании, корпоративные программы направлены на достижение национальных целей развития и ЦУР ООН – 2030.

«Северсталь» входит в число лидеров национального рэнкинга вклада бизнеса и НКО в достижение национальных целей и реализацию национальных проектов «Наш вклад», имеет статус «Партнёр национальных проектов».

Широкий перечень внутренних корпоративных документов регламентирует работу компании по различным аспектам устойчивого развития, учитывает передовой опыт российских и международных ESG-инициатив, опирается на требования законодательства Российской Федерации и международных стандартов систем менеджмента (стандарты ISO).

Ключевые корпоративные документы в области развития территорий включают: Политики о социальной ответственности, в области управления внешними социальными программами, по правам человека и взаимодействию с местными сообществами и Стандарт управления спонсорской и благотворительной деятельностью и др.

«Северсталь» – участник Социальной хартии российского бизнеса, член Ассоциации Глобального договора ООН, партнёр национальных проектов России.

Из года в год социальные инвестиции компании в регионах присутствия остаются на высоком уровне, так, в 2024 г. объём социальных инвестиций составил 7,5 млрд руб., в 2025 г. – 7,3 млрд руб. В 2025 г. компанией было реализовано более 300 социально значимых проектов в 12 регионах России, прежде всего на территориях деятельности и ответственности компании.

ПАО «Северсталь» не раз получало общественное признание, занимая высокие позиции в рейтингах и рэнкингах устойчивого развития, вошло в число лауреатов Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025».





ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ «СЕВЕРСТАЛИ»

Программа социальных инвестиций «Северстали» в рамках номинации «За вклад в устойчивое развитие территорий, создание благоприятной среды для жизни населения в регионах присутствия» вошла в число лучших программ.

Программа является инструментом вклада компании в национальные цели развития, в 2025 г. вклад «Северстали» составил 25,6 млрд руб.

Ключевые национальные проекты, с которыми соотносится реализация программы:

«Жильё и городская среда» – комплексное развитие Череповца и Костомукши (инвестиции >5,6 млрд руб. в 2022–2025 гг.). Прямой результат – рост Индекса качества городской среды Минстроя России в 2024 г. (Череповец +14, Костомукша +19, Оленегорск +17 баллов);

«Демография» – программа «Дорога к дому»: профилактика социального сиротства. В 2025 г. помощь получили >27 тыс. чел., 2236 детей сохранены в семьях. В Вологодской обл. с 2016 г. число неблагополучных семей снизилось в 3,4 раза. Массовый спорт: в 2025 г. в мероприятиях участвовало >30 тыс. чел. (фестивали, поддержка ХК «Северсталь» с 1994 г.);

«Малое и среднее предпринимательство» – работа Агентства городского развития (г. Череповец). Итоги 2025 г.: 50 новых бизнесов, 500 рабочих мест, привлечено 1,5 млрд руб. инвестиций в экономику города;

«Образование» – создание инженерных классов в школах (партнёрство с ЧГУ, МАГУ, НИУ «БелГУ»). Программа для одарённых школьников «Путь к успеху» (1,4 тыс. участников в 2025 г.).

Нацпроект «Экология» – реализация Стратегии декарбонизации (интегрирована в бизнес-план). Практические действия: поддержка заповедника «Метсола», экотропы, волонтерские субботники (>400 чел.).

Реализация программы сопряжена с достижением девяти ЦУР ООН – 2030, оказывая комплексное влияние на регионы присутствия:

ЦУР 3 – инвестиции в здравоохранение (160 млн руб. в 2025 г.), массовые спортивные мероприятия (>30 тыс. участников) и психологическая помощь через программу «Дорога к дому»;

ЦУР 4 – создание инженерных классов, обновление материальной базы колледжей и вузов, программа для одарённых школьников «Путь к успеху» (1,4 тыс. участников в 2025 г.);

ЦУР 8 – поддержка МСП через Агентство городского развития: 50 новых бизнесов, 500 рабочих мест, привлечение 1,5 млрд руб. инвестиций в экономику г. Череповца в 2025 г.;

ЦУР 9 – масштабные проекты благоустройства (>5,6 млрд руб. в 2022–2025 гг.), реконструкция общественных пространств, внедрение современных урбанистических решений;

ЦУР 10 – помощь социально незащищённым группам (260 млн руб. в 2025 г.), профилактика сиротства (программа «Дорога к дому» помогла >27 тыс. чел.), инклюзивные мероприятия;

ЦУР 11 – ключевое направление: рост Индекса качества городской среды (Череповец +14 баллов, Костомукша +19), озеленение (>5 тыс. деревьев за 5 лет), участие жителей в планировании;

ЦУР 12 – ответственное потребление и производство. Реализация Стратегии декарбонизации, поддержка экологических инициатив (экотропы, субботники), партнёрство с заповедниками;

ЦУР 16 – мир, правосудие и эффективные институты. Соблюдение Политики по правам человека, партнёрство с органами власти, снижение подростковой преступности (в 2,8 раза с 2016 г.) через социальные программы;

ЦУР 17 – все проекты реализуются совместно с администрациями, НКО, фондами. Статус «Партнёр национальных проектов».

Программа социальных инвестиций реализуется с начала 2000-х гг. в ключевых регионах присутствия «Северстали», среди которых: Вологодская, Мурманская, Белгородская, Орловская, Тульская области и Республика Карелия.

Предпосылками создания программы послужило: отсутствие в регионах присутствия комплексного подхода к развитию городских пространств, а также выбор места жительства у молодёжи в пользу других регионов, в частности столичных центров – г. Москвы и г. Санкт-Петербурга.

Реализация программы рассчитана на повышение привлекательности городов, в т. ч. при определении места жительства специалистами высокого уровня. Состояние городской среды, её комфортность для горожан во многом определяет не только качество жизни и возможности для самореализации, но и становится одним из определяющих факторов при принятии решения о смене места жительства и работы. Актуальность этого вопроса особенно ярко выражена в городах, которые вынуждены вести серьёзную конкуренцию за таланты с более крупными городами, расположенными близко, с более развитой, современной инфраструктурой.

Цели и задачи

Цель: во взаимодействии с заинтересованными сторонами содействовать устойчивому развитию регионов присутствия, повысить качество жизни работников и местных сообществ для достижения целей стратегии развития компании.

Задачи:

- развитие потенциала регионов присутствия и привлечение инвестиций, в т. ч. комплексная поддержка малого и среднего бизнеса;
- строительство и содержание объектов социальной инфраструктуры, благоустройство и озеленение городской среды в регионах присутствия;
- предупреждение и минимизация воздействия на окружающую среду, поддержка экологических и экопросветительских инициатив;



- поддержка институтов семьи и детства, социально незащищённых групп населения;
- развитие образования, спорта, культуры и креативных индустрий;
- патриотическое воспитание молодёжи, поддержка военнослужащих и ветеранов.

Управляющая структура реализации программы представляет собой классическую вертикально-интегрированную модель – от стратегического совета директоров через исполнительное руководство и функциональные департаменты к линейным менеджерам на предприятиях, дополненную сетью профессиональных внешних операторов (фондов), что обеспечивает сочетание стратегического контроля, отраслевой экспертизы и глубокого погружения в локальный контекст.

Управление осуществляется на нескольких уровнях:

- Совет директоров ПАО «Северсталь» – верхний уровень. В 2024 г. утвердил обновлённую бизнес-стратегию компании до 2028 г., в которую интегрирована Стратегия в области устойчивого развития до 2030 г. Эти документы устанавливают целевые ESG-приоритеты, включая поддержку местных сообществ, что является прямой задачей для реализации программы социальных инвестиций;
- Корпоративный центр (исполнительное руководство) – общее стратегическое руководство и контроль за реализацией программ КСО и социальных инвестиций осуществляют генеральный директор и профильные директора и советники по направлениям: устойчивое развитие, по связям с государственными органами и общественностью, по персоналу и социальной политике;
- специализированные департаменты осуществляют функциональное и операционное управление: непосредственную координацию, разработку и контроль реализации программ: дирекции по устойчивому развитию и бренду по коммуникациям и работе с инвесторами, управление по социальной политике;
- руководители по коммуникациям и КСО предприятий/филиалов, которые отвечают за адаптацию и реализацию корпоративных программ на локальном уровне, взаимодействие с местной администрацией и партнёрами.

Финансирование программы носит долгосрочный и системный характер. В объём социальных инвестиций включены социальные расходы и расходы на благотворительность и спонсорство.

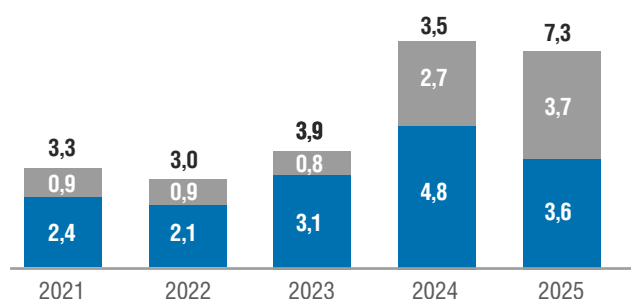
Ключевые направления расходов (млн руб.): спорт – 1565, развитие инфраструктуры – 878, культура и креативные индустрии – 371, помощь социально незащищённым группам – 260, образование – 197.

Инвестиций в конкретные крупные проекты комплексного развития г. Череповца и г. Костомукши в 2022–2025 гг. направлено более 5,6 млрд руб.

Целевые группы заинтересованных сторон объединены по причинам взаимодействия с ними:

- местные жители – работники и их семьи, население территорий присутствия, создание условий для качественной жизни с целью удержания квалифицированных кадров в регионе;

Объём социальных инвестиций в 2021–2025 гг., млрд руб.



- семьи с детьми в трудной жизненной ситуации, беженцы, семьи, находящиеся в группе риска с угрозой отказа от ребёнка, дети-сироты, подростки с противоправным поведением, проживающие на территориях присутствия компании, – данные категории были выбраны с целью устранения беспризорничества и, как следствие, снижения криминальной нагрузки на регион присутствия, уменьшения оттока населения;
- одарённая и талантливая молодёжь – развитие научного потенциала региона, подготовка высококвалифицированных кадров для региона и компании;
- предприниматели МСБ – предоставление рабочих мест для родителей с целью обеспечения благополучной жизни семей и уменьшения криминального поведения, создание благополучной среды для жизни работников и их семей;
- ветераны предприятий, ветераны боевых действий и члены их семей, молодёжь, вовлечённая в патриотические проекты, – направленность на сохранение исторической памяти, уважение к подвигу старших поколений и воспитание у молодёжи ценностей гражданственности и ответственности;
- учреждения в сфере культуры, искусства, образования, спорта – создание возможности передачи лучших федеральных практик и развития уникального потенциала региональных учреждений для создания привлекательности жизни в регионе;
- НКО в сфере поддержки социально незащищённых групп населения, культуры, искусства, образования, спорта – НКО привлекаются, поскольку они обладают уникальной экспертизой, успешным опытом работы по направлениям, в которых заинтересована компания, такое партнёрство повышает эффективность реализации проектов в области устойчивого развития.

Партнёрство в реализации программы

Ключевое партнёрство «Северстали» в реализации программы заключено с корпоративными и партнёрскими благотворительными фондами как профессиональными исполнителями, обладающими экспертизой и сетью контактов на местах, такими как:

- БФ «Дорога к дому» – оператор крупнейших социальных программ (профилактика сиротства, поддержка семей, программа «Путь к успеху»);
- БФ «Доброта Севера» – реализует программы в сфере культуры («Музеи Русского Севера») и городского развития;
- Агентство городского развития – реализует проекты по поддержке МСП и др.

Партнёрство закреплено официальными соглашениями с органами государственной и муниципальной власти, с НКО и учреждениями образования, спорта и культуры.

В рамках проектов по содействию повышению качества городской среды заключены соглашения:

- партнёрство по развитию городской среды г. Череповца с БФ «Доброта Севера» и администрацией г. Череповца;
- реализация комплексной программы развития г. Оленегорска с губернатором Мурманской области;
- развитие городской среды в г. Костомукша с губернатором Республики Карелия;
- профилактика социального сиротства и поддержка талантливых детей в г. Череповце с БФ «Дорога к дому», администрацией г. Череповца, УМВД и уполномоченным по правам ребёнка Вологодской обл.;
- реализация образовательных программ (создание инженерных классов в школах, профориентационных программ в колледже и университете) с администрацией г. Череповца, школами города, Череповецким технологическим колледжем, Череповецким государственным университетом;

– развитие горно-добывающей отрасли и реализация инвестпроектов, охрана окружающей среды, проведение мероприятий по благоустройству населённых пунктов, повышение уровня образования и социальной защиты населения (подписано генеральным директором «Северстали» А. А. Шевелёвым и губернатором Белгородской области В. В. Гладковым).

Предприятиями «Северстали» также заключены соглашения о партнёрстве, так, «Карельский окатыш» заключил трёхстороннее соглашение о сотрудничестве с заповедником «Костомукшский» и администрацией Костомукшского округа, которое предполагает совместные действия по развитию биосферного резервата «Метсола», сохранение природного и культурного наследия региона, создание механизмов экологически ориентированного использования природных ресурсов. А также – с Министерством образования Республики Карелия и Костомукшским политехническим колледжем с целью обновления мастерских и базы учебно-методических материалов, создания комфортных и современных условий для обучения. Создан Совет по взаимодействию с предприятиями, куда вошли представители всех основных организаций – работодателей города.

Яковлевский ГОК заключил трёхстороннее соглашение о сотрудничестве по созданию профориентационного трека между НИУ «БелГУ» и администрацией Яковлевского городского округа по совместным действиям в рамках образовательной программы в г. Строитель (создание инженерных классов с уклоном в горные специальности).

Оленегорский комбинат заключил трёхстороннее соглашение между Администрацией г. Оленегорск и Апатитским филиалом Мурманского арктического университета о создании на базе школы № 4 в г. Оленегорске Инженерного класса.

При разработке и реализации программы «Северсталь» руководствуется результатами мониторинга социальных настроений и исследований в регионах присутствия, проводит диалог с органами муниципальной и региональной власти, а также публичные обсуждения с местным сообществом. В 2024–2025 гг. по итогам исследований (собственная оценка социальных инвестиций, индекс Минстроя России, Индекс ESG-Альянса) выявлены наиболее острые проблемы, к числу которых относятся экология, благоустройство города, здравоохранение и т. д.

С точки зрения устойчивого развития в программе предусмотрен принципиально новый подход к модернизации существующей инфраструктуры и благоустройству новых пространств, созданию точек притяжения для населения, сохранению социально-экономической стабильности и наполнению этих объектов «жизвыми» проектами, мероприятиями и событиями.

Программа включает как выводы по итогам комплексного исследования, так и качественное выявление актуальных потребностей жителей, в т. ч. скрытых, неочевидных. Разработанные алгоритмы и освоенные современные технологии помогают в существенном повышении комфорта проживания, благосостояния жителей, их здоровья. Реализация программы проходит при консолидации усилий крупного социально ответственного бизнеса, городской власти и ведущих экспертов в области некоммерческого сектора, урбанистики, культуры и образования.

Результаты

Анализ показывает достижение установленных целей и решение задач программы.

Интеграция в стратегию: программа является частью обновлённой бизнес-стратегии до 2028 г. и Стратегии устойчивого развития до 2028 г.

Рост качества жизни: объективным свидетельством служит значительный рост Индекса качества городской среды (ИКГС)



в ключевых городах (Череповец +14, Костомукша +19 баллов) и положительная динамика социальных настроений населения.

Реализация через партнёрство: все проекты выполняются совместно с органами власти, НКО и местными сообществами, что соответствует принципу работы «во взаимодействии с заинтересованными сторонами».

Развитие потенциала регионов и привлечение инвестиций, поддержка МСП. Через Агентство городского развития в 2025 г. открыто 50 новых бизнесов, создано 500 рабочих мест. В экономику Череповца привлечено 1,5 млрд руб. инвестиций.

Благоустройство и озеленение городской среды. Завершены ключевые этапы комплексного развития городов Череповца и Костомукши (инвестиции >5,6 млрд руб. в 2022–2025 гг.). Благоустроено 40 тыс. м² в Череповце, высажено более 5 тыс. деревьев за 5 лет. Прямое следствие – рост ИКГС.

Минимизация воздействия на окружающую среду, поддержка экоинициатив. Принята и реализуется Стратегия декарбонизации и биоразнообразия. На практике: создана экотропа в Дарвиновском заповеднике, проведены исследования биоразнообразия, более 400 волонтеров участвовали в субботниках. Партнёрство с заповедником «Костомукшский» направлено на устойчивое природопользование.

Поддержка институтов семьи и детства, социально незащищённых групп. Программа «Дорога к дому» в 2025 г. оказала помощь более 27 тыс. чел. Долгосрочный эффект: в Вологодской области с 2016 г. количество неблагополучных семей снизилось в 3,4 раза, подростковая преступность – в 2,8 раза.

Развитие образования, спорта, культуры и креативных индустрий. Образование: созданы инженерные классы, программа «Путь к успеху» охватила 1,4 тыс. школьников. Спорт: более 30 тыс. человек участвовали в мероприятиях, компания поддерживает ХК «Северсталь» с 1994 г. Культура: программа «Музеи Русского Севера» поддержала 11 музеев, 17 федеральных учреждений культуры привезли проекты в регионы.

Патриотическое воспитание и поддержка военнослужащих реализуется через комплексную программу: сохранение культурного кода (программа «Музеи Русского Севера» с 2007 г. в 12 регионах и реставрация храмов), непосредственная помощь семьям защитников Отечества и мобилизованным сотрудникам, а также системную работу с ветеранами и молодёжью через «Движение Первых», вовлекая более 1,5 тыс. учащихся в патриотические проекты.

Деятельность компании в области развития территорий получила масштабное и многократное подтверждение на федеральном и международном уровнях от авторитетных институтов, включая награды и премии в области устойчивого развития, КСО, урбанистики и социального воздействия, Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» и др.

МКПАО «ЭН+ ГРУП»



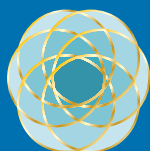
**КОЛМОГОРОВ
ВЛАДИМИР
ВАСИЛЬЕВИЧ**
Генеральный директор

ЭН+ – мировой лидер по производству низкоуглеродного алюминия, который известен под брендом ALLOW, и возобновляемой энергии. Производит около 5,3% алюминия в мире и является производителем № 1 за пределами Китая, крупнейшим независимым производителем гидроэнергии в мире.

Компания присутствует на пяти континентах и имеет операционный центр в Сибири. Конкурентные преимущества ЭН+ заключаются в полной интеграции гидроэнергетических активов (установленной мощностью 15,2 ГВт), бесперебойно снабжающих чистой энергией алюминиевые заводы (годовой мощностью 4,2 млн т).

ЭН+ активно инвестирует в перспективные технологии, выступает лидером в области решения проблем снижения воздействия на изменение климата.

Численность персонала – более 90 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Компания ЭН+, работая сразу в двух важнейших отраслях – металлургии и энергетике, создаёт мощный импульс развития мировой экономики. Предприятия компании образуют прочный каркас Сибирского и других регионов присутствия, поддерживают их социально-экономическое благополучие. Вместе с экологическими инициативами создаётся основа для долгосрочного устойчивого развития всех регионов присутствия.

Управление устойчивым развитием в компании осуществляется в рамках общей системы корпоративного управления. Ответственными выступают Совет директоров ЭН+ и РУСАЛа. Профильные комитеты Советов директоров сегментов на регулярной основе проводят совместные заседания для отслеживания статуса реализации стратегии в области устойчивого развития.

Деятельность компании по всем направлениям устойчивого развития регламентирована корпоративными политиками и стандартами.

ЭН+ поддерживает ЦУР ООН – 2030, выделяя девять наиболее приоритетных целей для своей деятельности и заинтересованных сторон, ежегодно делая отчёты о вкладе в их достижение. Деятельность компании соотносится с достижением национальных целей развития и решением задач нацпроектов.

Компания ежегодно реализует различные проекты, проводит мероприятия для развития экономики, социальной сферы, науки и технологий, обеспечения устойчивости окружающей среды и улучшения качества жизни в регионах присутствия. Общий объём социальных инвестиций составляет более 7 млрд руб.

Компания МКПАО вошла в число лауреатов Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025».

СОХРАНЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Программа «Сохранение здоровья работников ЭН+» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач обеспечения технологического лидерства» вошла в число лучших программ.

Программа реализуется ЭН+ с 2020 г. и соответствует принципам Политики в области безопасности труда, промышленной и пожарной безопасности ЭН+: сохранения жизни человека и защиты его здоровья от угроз, связанных с вредными и опасными производственными факторами, последствиями аварий и пожаров. Результаты ежегодно раскрываются в Едином отчёте компании (2021–2025 гг.), проходящем независимый аудит.

В компании создана многоуровневая управляющая структура, ответственная за реализацию, которая обеспечивает стратегическое управление, оперативный контроль и систематический мониторинг.

Для обеспечения результативности разработана комплексная система оценки мероприятий программы, которая позволяет отслеживать достижение поставленных целей и своевременно корректировать реализуемые мероприятия. Оценка эффективности результатов осуществляется на регулярной основе с установленной периодичностью: ежеквартально – анализ основных показателей, каждое полугодие – мониторинг реализации, ежегодно – комплексная оценка эффективности.

Реализация мероприятий программы направлена на формирование культуры здорового образа жизни в обществе, снижение нагрузки на государственную систему здравоохранения.

Цель и задачи программы

Цель – создание комплексной системы охраны и укрепления здоровья работников, направленной на повышение эффективности трудовой деятельности и качества жизни персонала через снижение заболеваемости и обеспечение своевременного доступа к медицинским услугам.



Задачи:

- снижение количества профзаболеваний и числа человеко-дней болезни в расчёте на одного работника;
- увеличение производительности труда;
- улучшение доступности услуг по охране здоровья сотрудников;
- увеличение доли сотрудников, воспользовавшихся медицинскими услугами;
- ежегодное обеспечение 100% охвата профосмотрами;
- повышение удовлетворённости сотрудников.

Деятельность по реализации программы соотносится с достижением национальных целей развития и решением задач нацпроектов. Так, по национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи» – снижение риска развития хронических заболеваний (проведение регулярных медосмотров, раннее выявление заболеваний, вакцинация от гриппа и клещевого энцефалита), внедрение принципов здорового питания, доступность корпоративных медцентров и психологической поддержки (комнаты психологической разгрузки на всех предприятиях), программа поддержки сотрудников с посттравматическим синдромом, в тяжёлой жизненной ситуации, с профессиональным выгоранием, проведение регулярных консультаций и занятий по ментальному восстановлению.

Поддержка развития спорта и здорового образа жизни в регионах присутствия проводится через реализацию проектов и мероприятий с участием местных жителей, работников предприятий с их семьями.

Кроме того, компания поддерживает развитие любительского спорта, оказывая финансовую поддержку спортивным командам и создавая необходимую для этого спортивную инфраструктуру.

Задачи программы совпадают с задачами нацпроекта «Здравоохранение», в том числе предусмотренными федеральными проектами.

Развитие системы оказания первичной медико-санитарной помощи – развивается сеть из корпоративных медцентров, обеспечивающих помощь сотрудникам, членам их семей, жителям населённых пунктов.

Борьба с сердечно-сосудистыми заболеваниями – с 2023 г. реализуется программа профилактики сердечно-сосудистых заболеваний в корпоративных медицинских подразделениях. По результатам медосмотров и обращений сформированы группы риска развития ССЗ. Сотрудники проходят дополнительные обследования, получают рекомендации по лечению и профилактике, остаются под динамическим наблюдением.

Борьба с онкологическими заболеваниями – программа онко-скрининга на базе промплощадок в гг. Шелехове и Красноярске, действующая с 2024 г., в которой приняли участие 1254 чел.

(выявлено два случая злокачественных образований на ранней стадии, организовано оперативное лечение).

Программа является важным инструментом в реализации задач региональных программ «Продолжительная и активная жизнь» Иркутской области и Красноярского края (основных регионов деятельности Эн+). Удовлетворённость населения медпомощью по результатам оценки общественного мнения – 55,2%. Проект Социального фонда России, реализуемый в рамках Программы по предупреждению профзаболеваний, показал положительное влияние на уровень удовлетворённости населения, удалось своевременно выявить имеющиеся профзаболевания работников. А их оперативное направление с признаками заболеваний в восстановительный реабилитационный центр позволило обеспечить необходимое лечение и реабилитацию, что повысило доверие работников к системе медобслуживания. Доля населения, которому доступна первичная медико-санитарная помощь в модернизированных медицинских подразделениях, – 100%. Проект по организации диспансеризации работников предприятий Иркутской области в сотрудничестве с Министерством здравоохранения значительно способствовал достижению цели по обеспечению 100%-ной доступности первичной медико-санитарной помощи в модернизированных медицинских подразделениях. Благодаря регулярному проведению диспансеризации сотрудники предприятий получили возможность проходить необходимые медосмотры в современных условиях, что повысило качество и доступность первичной медико-санитарной помощи, своевременному выявлению и устранению возможных проблем со здоровьем.

Программа вносит значительный вклад в достижение приоритетных для компании задач ЦУР 3 – к 2030 г. уменьшить на треть преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний посредством профилактики и лечения и поддержания психического здоровья и благополучия, обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам.

Реализация Программы способствует решению ряда важных общественных задач, среди них:

- профилактика заболеваний среди работающего населения, что снижает общую нагрузку на систему здравоохранения;
- сохранение трудового потенциала страны за счёт продления профессионального долголетия работников;
- повышение качества жизни граждан через доступ к качественным медицинским услугам;
- повышение производительности труда в экономике.

Медицинские и профилактические мероприятия:

- периодические, предрейсовые и предсменные медицинские осмотры;



- медицинская помощь в медицинских пунктах на территории предприятий;
- мониторинг и коррекция психоэмоционального состояния оперативного персонала в специализированных комнатах психологической разгрузки;
- индивидуальная работа с психологом и круглосуточная линия психологической поддержки;
- медицинская помощь по программе добровольного медицинского страхования (ДМС);
- вакцинация в соответствии с национальным календарем прививок;
- нарко- и алкотестирование работников;
- санаторно-курортное лечение;
- программа по оздоровлению работников предпенсионного возраста;
- спортивные мероприятия;
- диспансеризация и реабилитация сотрудников;
- санитарно-просветительная работа.

Программа охватывает широкий круг заинтересованных сторон и приносит значимые выгоды для каждой из них:

Сотрудники Эн+

Обеспечение доступа к качественной медицине и профилактическим осмотрам. Сотрудники получают возможность поддерживать здоровый образ жизни в комфортных условиях, что повышает их общее благополучие

Семьи сотрудников Эн+

Члены семей получают компенсацию до 70% расходов на санаторно-курортные путевки и возможность организованного отдыха для детей, повышение доступности медицинских услуг в регионах с дефицитом кадров

Пенсионеры (бывшие сотрудники Эн+)

Программой обеспечивается частичная компенсация расходов на санаторно-курортное лечение для пенсионеров, поддерживая их здоровье, активный образ жизни и социальную защищенность

Федеральные и региональные органы власти

Снижение нагрузки на государственную систему здравоохранения, повышение общего уровня здоровья и продолжительности жизни населения в регионах присутствия, что помогает достижению региональных целевых показателей программ развития здравоохранения и оптимизации социальных расходов государства



Компания реализует формализованное партнёрское взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами для повышения эффективности программы, среди которых профсоюзные объединения, выступающие каналом обратной связи от работников по вопросам здоровья и безопасности и представители которых участвуют в обсуждении развития Программы. Другая ключевая сторона – работники Эн+, которые также принимают участие в обсуждении развития программы, а уровень их удовлетворённости определяется по результатам ежегодного опроса.

Результаты

Реализуемая на постоянной основе программа создала позитивные изменения не только для работников, но и для населения территорий. Корпоративные медцентры обслуживают и членов семей работников, и жителей населённых пунктов.

Создана устойчивая система охраны здоровья, интегрированная в корпоративную стратегию.

Инфраструктура медцентров и комплексная система профилактики обеспечивают накопительный эффект, усиливающийся с каждым годом.

Эффект реализации программы является системным и мультипликативным, что и приносит пользу всем заинтересованным сторонам, и способствует устойчивому развитию компании и общества, создавая трансформационное воздействие, выходящее за рамки непосредственных медицинских результатов.

Инвестиции в здоровье работников трансформируются в системное улучшение ситуации в здравоохранении регионов присутствия, снижение социальной напряжённости, рост экономической активности населения и повышение общего качества жизни. Устойчивость результатов обеспечивается включением мероприятий

3,2

количество дней болезни в расчёте на одного работника по всем причинам

100%

доля сотрудников, проходящих профилактические медосмотры

50%

доля сотрудников, воспользовавшихся ДМС в 2025 г.

76,3%

уровень удовлетворённости работников

11

медцентров действуют в регионах ответственности

2 млрд руб.

объём ежегодного финансирования

10

центров спортивных единоборств в регионах присутствия

2

скейт-парка открыты для развития спортивной инфраструктуры

более 90 тыс.

участников за 9 сезонов собрали массовые лыжные мероприятия

**Значимые, долгосрочные и устойчивые результаты для заинтересованных сторон:
работников, работодателей, государства и общества**



более 90 тыс. работников

Улучшение физического и психологического здоровья, снижение заболеваемости, повышение качества жизни и адаптации к профессиональным и личным вызовам, что ведёт к снижению инвалидизации и смертности, укрепляет социальное благополучие



Компания Эн+

Здоровая и мотивированная рабочая сила, снижение затрат на медобслуживание и компенсации, сокращение текучести кадров, повышение производительности труда и лояльности сотрудников



Государство

Уменьшение нагрузки на систему здравоохранения за счёт профилактики заболеваний среди 90 тыс. человек, повышение общей продолжительности и качества жизни на национальном уровне, поддержка социальной и экономической стабильности через повышение трудоспособности населения



Общество

Улучшение социально-экономического развития регионов за счёт более здоровых, активных и социально ответственных граждан, снижение социальных и экономических издержек, связанных с болезнями и преждевременной смертностью

программы в систему управления Эн+, созданием долгосрочной медицинской инфраструктуры и формированием самоподдерживающейся культуры заботы о здоровье.

«Для жителей Братска очень важно, что развивается родной город. В регионах привыкли считать, что все деньги уходят в Москву, а Эн+ эти стереотипы разрушает. Мы обеспечены профессиональной медицинской помощью, а медики – дополнительными рабочими местами».

Вадим Стеблецов, житель Братска

ЗНАНИЯ СО ЗНАКОМ ПЛЮС

Программа «ЗНАНИЯ СО ЗНАКОМ ПЛЮС» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач обеспечения технологического лидерства» вошла в число лучших программ.

Подготовка квалифицированных инженерных кадров – одна из ключевых задач для устойчивого развития российской промышленности, и в первую очередь энергетической отрасли. Эн+ реализует программу «Знания со знаком плюс» с 2020 г., выстраивая полный цикл: от знакомства школьника с инженерными профессиями – через углублённую подготовку – до целевого трудоустройства на предприятиях компании. Программа формирует у детей и подростков практические инженерно-технические навыки и ключевые компетенции XXI в., которые востребованы не только в энергетике, но и в промышленности в целом. Статистика подтверждает её актуальность: за 2020–2024 гг. охват детей программами дополнительного образования в Иркутской области снизился на 14% (с 143,5 тыс. до 123,8 тыс.) – программа компенсирует этот дефицит, создавая современную образовательную инфраструктуру в городах присутствия.

Программа закреплена в корпоративных документах: Положение о социальных инвестициях Эн+, Политика по правам человека, Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами. Результаты ежегодно раскрываются в Едином отчёте компании (2021–2025 гг.), проходящем независимый аудит.

Цели и задачи

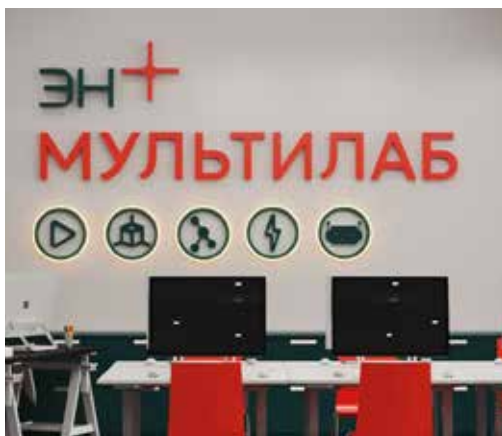
Цель: сформировать у детей и подростков инженерно-технические навыки и ключевые компетенции XXI в. (системное мышление, междотраслевая коммуникация, создание прорывных продуктов), в долгосрочной перспективе сократив дефицит кадров в энергетике.

Задачи:

- создание школьных лабораторий с оборудованием для робототехники, 3D-моделирования, электроники, IoT и видео-производства;
- проведение фестивалей, соревнований и образовательных лагерей для популяризации профессии энергетика;
- разработка и внедрение интерактивных образовательных курсов по энергетике;
- повышение квалификации педагогов.

Механизмы влияния программы на достижение национальных целей развития и ЦУР ООН – 2030

Цели / задачи	Механизмы
Участие молодёжи в программах развития – до 75% к 2030 г.	Лаборатории и интерактивные курсы обеспечивают среду для профессионального самоопределения
Вера молодёжи в самореализацию в России – до 85% к 2030 г.	Фестивали и соревнования популяризируют инженерные профессии внутри страны
Нацпроект «Образование»: система выявления и поддержки талантов	Лаборатории, лагеря, курсы охватывают 100% учащихся системой профориентации
ЦУР 4: качественное образование и профессионально-технические навыки к 2030 г.	Замкнутый цикл: выявление потребностей → подготовка кадров → трудоустройство
Региональный проект Иркутской области «Молодёжь и дети»	Профориентация через лагеря, фестивали и лаборатории



В компании создана многоуровневая управляющая структура, ответственная за реализацию программы, которая обеспечивает стратегическое управление, оперативный контроль и систематический мониторинг.

Для обеспечения её результативности разработана комплексная система оценки, позволяющая отслеживать достижение поставленных целей и своевременно корректировать мероприятия. Оценка эффективности реализации программы осуществляется на регулярной основе с установленной периодичностью. Ежеквартально проводится анализ основных показателей, каждое полугодие осуществляется мониторинг реализации программы, а ежегодно выполняется комплексная оценка эффективности.

Реализация программы строится во взаимодействии и партнёрстве с заинтересованными сторонами, учитывая потребности каждой стороны.

- *Школьники разных возрастов* – максимальная реализация образовательного потенциала, определение сферы интересов и будущей профессии.
- *Педагоги образовательных организаций* – профессиональный рост, работа с современной материально-технической базой, повышение квалификации.
- *Родители школьников* – получение детьми качественного образования, полноценного и разностороннего развития детей в рамках школьного и дополнительного образования. У родителей – возможность бесплатного развития ребёнка, повышение шансов на высокооплачиваемую работу для него.
- *Региональные органы власти* – укрепление кадрового потенциала региона, с потенциальной возможностью в будущем привлечь инвестиции в энергетику.
- *Муниципалитет* – снижение социальной напряжённости, увеличение налоговых поступлений от работающих выпускников.

ПРОЕКТЫ ПРОГРАММЫ



«Энергошкола»

обучение школьников
8–11-х классов,
увлечённых энергетикой



«Энергоклассы»

предоставление возможности бесплатной подготовки
к ЕГЭ для поступления в вузы на специальности
в сфере энергетики



«Энергия в действии»

развитие у школьников навыков
в гидроэнергетике и солнечной энергетике
с использованием робототехники



«Целевая подготовка»

высококвалифицированных специалистов
по приоритетным специальностям совместно
с образовательными организациями Китая



«Мультилабы»

современные центры компетенций в сфере
робототехники, электроники, инженерного дизайна
и мультимедиа



«Робосиб»

ежегодный робототехнический фестиваль



Мультикомпетентностные игры

по развитию интереса школьников к инженерии
(конструирование, проектирование), практическое
изучение востребованных профессий



СИРИУС «Школы – ассоциированные партнёры»

федеральный проект по обеспечению включения и
сопровождению школ в качестве кандидатов
с доступом к передовым учебным методикам



«Профессионалитет»

создание и развитие кластеров
в рамках федеральной программы



Результаты программы

Программа сформировала долгосрочные, устойчивые результаты, которые выходят за рамки простого заполнения вакансий и формируют стратегический кадровый фундамент для всей энергетической отрасли. Ключевым достижением стало создание целостной образовательной экосистемы, начинающейся со школьной скамьи и интегрирующейся в производственную деятельность.

Система ранней профориентации доказала свою эффективность через измеримый и значимый результат — прямое трудоустройство выпускников программ в компании группы ЭН+. Благодаря этому формируется не просто поток соискателей, а качественный, мотивированный и лояльный кадровый резерв, чьи профессиональные ценности и навыки целенаправленно выращиваются годами. Этот процесс напрямую укрепляет бренд ЭН+ как работодателя, трансформируя затраты на подбор персонала в инвестиции в образование. Компания получает специалистов, уже адаптированных к корпоративной культуре и технологическим стандартам, что существенно снижает расходы на рекрутинг и адаптацию персонала. Одновременно происходит масштабирование влияния и географии поиска талантов за пределы традиционных регионов присутствия. Ярким примером стал онлайн-курс «Энергия в действии», который тиражировал успешный опыт и привлёк внимание потенциальных будущих специалистов из 38 регионов России, создавая общенациональный кадровый потенциал.

Важнейшим социально-экономическим результатом стало снижение оттока молодёжи из малых городов. Создание современной образовательной инфраструктуры — учебных центров, лабораторий и ИТ-полигонов предоставило молодому поколению возможность строить перспективную карьеру и развиваться без необходимости переезда в мегаполисы. Это не только стабилизирует социальную среду в городах присутствия компании, но и обеспечивает долгосрочную лояльность и привязанность ключевого персонала к предприятию.

Эффективность и инновационность выстроенной системы получили весомое внешнее признание. Так, программа компании победила в IV Всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодёжи и призовое место в конкурсе «Взрослое дело». Эти достижения не только повышают репутационный капитал ЭН+, но и подтверждают, что Программа стала эталонной практикой, вносящей вклад в развитие кадрового потенциала всей страны.

Программа «Знания со знаком плюс» — целостная экосистема инженерного образования, действующая с 2020 г. в трёх регионах России и масштабирующаяся на всю страну. Выстраивая путь от школьной лаборатории до целевого трудоустройства, ЭН+ формирует кадровый резерв отрасли, укрепляет социальный потенциал регионов присутствия и вносит прямой вклад в достижение национальной цели по технологическому лидерству страны.

«Сейчас у вас, детей, есть потрясающие возможности, которыми можно в хорошем смысле позавидовать. Спасибо компании ЭН+ за этот масштабный фестиваль «Робосиб», за то, что собрали вместе столько увлечённых и одарённых детей. Уверен, мы ещё услышим о них в числе изобретателей и новаторов».

Дмитрий Ружников, вице-мэр Иркутска

«Глубокое погружение в робототехнику, особенно изучение фишек компьютерного зрения, которое меня реально зацепило, душевное общение с такими же увлечёнными ребятами со всей страны, потрясающая природа вокруг — всё это слилось в одно мощное, незабываемое приключение. Энергия там просто была ключом — от людей, от идей, от самого Байкала!».

Дмитрий Белокрылов,
участник лагеря «Энергия в каждой капле»

11

мультилабов — современных центров компетенций в сфере робототехники, электроники, инженерного дизайна и мультимедиа открыто в 7 городах

900

участников фестиваля робототехники «Робосиб» в 2025 г.

более 100

школ Иркутской обл. — участники проекта «Энергошкола», который предусматривает обучение школьников 8–11-х классов, увлечённых энергетикой

2884

студента проходят обучение в 2025/2026 учебном году в шести кластерах федерального проекта «Профессионалитет»

180

образовательных учреждений из 38 регионов провели курс по гидроэнергетике «Энергия в действии»

46

школьников прошли обучение в «ЭнергоКлассе» в 2024/2025 учебном году, из них 65,2% поступили в ИРНИТУ и БрГУ на специальности, связанные с энергетикой

ПАО «Т ПЛЮС»



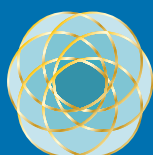
**СНИККАРС
ПАВЕЛ
НИКОЛАЕВИЧ**
Генеральный директор

ПАО «Т Плюс» работает в сфере электроэнергетики и теплоснабжения. Основные направления деятельности: генерация, энерготрейдинг, ритейл, энергосервис.

Обеспечивает стабильное и бесперебойное энергоснабжение в 16 регионах России: Владимирской, Ивановской, Кировской, Нижегородской, Оренбургской, Пензенской, Свердловской, Самарской, Саратовской, Ульяновской областях, Пермском крае, Республике Коми, Удмуртской Республике, Республике Марий Эл, Республике Мордовия, Чувашской Республике, где проживает более 13 млн чел.

Группа «Т Плюс» занимает 5% рынка электроэнергии и более 7% рынка теплоснабжения страны. Под управлением – 52 электростанции, свыше 500 котельных и 22,3 тыс. км тепловых сетей.

Численность персонала – 44 тыс. чел.



**ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025**

Использование передовых идей и подходов к ведению бизнеса в сфере энергетики, всесторонний учёт потребностей клиентов, социально ориентированные отношения в регионах, забота об охране окружающей среды создают основу долгосрочной эффективной работы компании.

Миссия компании – создание надёжной энергии для комфорта российских городов:

- надёжное производство электроэнергии и тепла;
- обеспечение всестороннего развития российских городов;
- создание комфорта для потребителей.

Персонал компании – основная её ценность. Социальные гарантии и реализуемые корпоративные программы позволяют сотрудникам Группы «Т Плюс» уверенно смотреть в будущее. Главный фактор успеха – профессиональная стабильная команда, в которой каждый сотрудник является носителем ценностей компании:

- заботься о комфорте клиентов;
- ищи и развивай новые возможности;
- доверяй и сотрудничай;
- будь профессионален и эффективен.

Приверженность устойчивому развитию лежит в основе корпоративной Стратегии до 2032 г. и закреплена в Стратегии устойчивого развития Группы до 2027 г., которая отвечает вызовам глобального энергоперехода, предусматривает достижение целей по снижению негативного воздействия на окружающую среду, повышению энергоэффективности, соблюдению принципов социальной ответственности и развитию практик корпоративного управления.

Ответственность за рассмотрение вопросов и принятие решений в области устойчивого развития определена как на стратегическом, так и на операционном уровне – от Совета директоров ПАО «Т Плюс» до руководителей филиалов, что обеспечивает эффективную реализацию повестки устойчивого развития.

Развивая бизнес в регионах, компания проводит политику социального партнёрства и ответственного ведения бизнеса. Политика по взаимодействию с местными сообществами ПАО «Т Плюс» определяет основные принципы управления взаимодействием с местными сообществами на территориях присутствия, а также основные направления этого взаимодействия. Цель Политики – установление на корпоративном уровне ответственного подхода к защите прав местных сообществ, поддержанию благоприятной социальной обстановки, оказанию положительного влияния на качество жизни представителей местных сообществ и содействию в создании комфортной среды проживания для сотрудников, членов их семей и населения территорий присутствия.

Деятельность Группы «Т Плюс» сопряжена с достижением национальных целей развития и решением задач нацпроектов. Программы компании не раз получали общественное признание, так, в 2024 г. компания получила статус партнёра нацпроектов России.

Программы компании, направленные на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации и развитие человеческого потенциала, признаны одними из лучших в номинациях Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025».

МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

Программа «Молодёжная политика» в рамках номинации Премии «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала» вошла в число лучших программ.

Группа «Т Плюс» убеждена, что будущее компании и энергетической отрасли в целом определяют молодые специалисты. На протяжении нескольких лет Группа системно работает со школьниками,



студентами профильных учебных заведений и молодыми сотрудниками, обеспечивая растущие производственные потребности Группы, создавая конкурентные преимущества для привлечения и развития молодых специалистов. Оказывая помощь молодым сотрудникам в раскрытии их потенциала, компания развивает культуру молодёжных инициатив, привлекает их к сотрудничеству в достижении корпоративных стратегических целей.

Деятельность компании по реализации программы направлена на достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 4, 8, 10, 17, сопряжена с достижением национальных целей развития и решением задач нацпроектов:

Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи. Гарантированная карьерная перспектива, достойная оплата труда и социальный пакет для молодёжи позволяет молодым специалистам решать жилищные вопросы, создавать семьи и повышать своё благополучие на малой родине, снижая стимулы к трудовой миграции.

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности. Выявление и развитие талантов, в том числе путём профориентации в «Энергокласссах», вовлечение в инженерные чемпионаты и проектную деятельность, поддержка волонтёрских инициатив молодёжи, участие в социальных проектах, воспитание патриотизма через труд, популяризация инженерных профессий и работы в реальном секторе экономики.

Комфортная и безопасная среда для жизни. Обеспечение энергетических предприятий высококвалифицированными кадрами напрямую влияет на надёжность и безопасность работы тепловых сетей, что является базовым условием комфортной среды для жизни в городах. Проекты молодых специалистов вносят прямой вклад в создание безопасной среды на рабочих местах в компании.

Устойчивая и динамичная экономика. Обеспечение энергетической отрасли стабильным притоком квалифицированных специалистов, а также повышение производительности труда за счёт развития молодых кадров способствуют динамичному развитию компании и смежных отраслей в регионах.

Технологическое лидерство. Подготовка кадров для обеспечения технологического суверенитета в энергетической отрасли.

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы. Прямая нацеленность на цифровую трансформацию экономики через подготовку кадров, способных её осуществлять. Задачи, решаемые молодыми специалистами, в т. ч. развитие цифровой экосистемы компании, автоматизация процессов подбора и управления квалификацией персонала, являются элементами цифровой трансформации.

Нацпроект «Образование». Профориентационные проекты и сотрудничество со школами напрямую решают задачу ранней

профориентации, что повышает эффективность образовательной траектории и снижает риски нереализованности.

Нацпроект «Производительность труда». Фокус на подготовке высококвалифицированных специалистов напрямую направлен на повышение качества человеческого капитала, который является главным драйвером производительности труда. Внедрение инновационных решений, предлагаемых молодыми специалистами на проектных сессиях и конкурсах, способствует технологической модернизации и росту эффективности производства.

Нацпроект «Наука и университеты». Создание Ассоциации опорных вузов и объединений вузов является институциональной формой интеграции, предполагающей совместную работу над образовательными программами и обмен экспертизой.

В основе программы лежит необходимость системной работы по ряду направлений, а именно:

Формирование кадрового резерва и обеспечение преемственности. Подготовка нового поколения инженеров препятствует «кадровому голоду» и потере критических компетенций, а также напрямую влияет на надёжность и технологическое развитие энергосистемы, от которой зависит функционирование всей экономики и качество жизни населения.

Популяризация инженерно-технического образования и рабочих профессий, что способствует решению задачи по переориентации молодёжи на технические и рабочие специальности, что критически важно для технологического суверенитета и индустриального развития России.

Создание среды для развития и самореализации молодёжи внутри компании, что будет способствовать в т. ч. и развитию человеческого капитала в регионах присутствия, удержанию амбициозных и талантливых молодых людей. Кроме того, будет способствовать формированию социально ответственного поколения специалистов, которые могут применять свои навыки и инициативность в решении социальных проблем.

Интеграция образования и реального сектора экономики в целях повышения качества высшего и среднего профессионального образования делает обучение практико-ориентированным и соответствующим современным требованиям бизнеса.

Масштабирование работы с образовательными учреждениями. Системный охват образовательных учреждений позволяет тиражировать позитивные практики профориентации и подготовки кадров на широкую аудиторию в разных регионах.

Рост вовлечённости молодых специалистов для формирования устойчивых профессиональных сообществ, которые призваны стать центрами инноваций и социальной активности на предприятиях и в городах.

Реализация программы «Молодёжная политика» призвана решить эти актуальные вопросы.

Цели и задачи программы

Цели:

- формирование кадрового резерва и обеспечение преемственности;
- популяризация инженерно-технического образования и рабочих профессий;
- создание среды для развития и самореализации молодёжи внутри компании;
- интеграция образования и реального сектора экономики.

Задачи:

- привлечение талантливой молодёжи в энергетическую отрасль, адаптация её в корпоративной среде, развитие профессионального и научного потенциала до уровня высококвалифицированных специалистов;
- формирование у школьников осознанного интереса к инженерным специальностям, повышение престижа и социальной значимости профессий в ТЭК;
- стимулирование социальной и творческой активности, создание системы наставничества, вовлечение молодёжи в проектную деятельность и диалог с руководством, оказание сбалансированной социальной поддержки;
- повышение качества инженерной подготовки в вузах и ссузах через сотрудничество, практику, обмен экспертизой, целевое обучение;
- увеличение количества учебных заведений: школ, ссузов и вузов-партнёров (база: 125 школ, 127 ссузов, 54 вуза, в 2025 г. общее количество учебных заведений, с которыми выстроены партнёрские отношения, – 385: 61 высшее учебное заведение, 147 заведений среднего профессионального образования, 177 школ);
- развитие объединений ссузов (11 регионов) и Ассоциации опорных вузов;
- увеличение количества студентов на практике и процентного соотношения их последующего трудоустройства;
- увеличение количества участников молодёжных мероприятий (слёты, сессии), численности активного сообщества в каналах коммуникации.

В целях реализации Стратегии устойчивого развития на 2022–2027 гг. разработаны и действуют корпоративные документы, среди них (по тематике программы): Стратегия по работе с персоналом Группы «Т Плюс», Кодекс делового поведения, положения: о работе с молодёжью, о взаимодействии с учебными заведениями,



о наставничестве, об оплате труда и системе годового премирования, по обучению персонала, Порядок проведения работы с персоналом, Регламент организации работы молодёжных сообществ. Для работы с местными сообществами: Политика по взаимодействию с местными сообществами ПАО «Т Плюс»; Политика в области прав человека ПАО «Т Плюс», Регламент и политика благотворительной и спонсорской деятельности и др.

Финансирование программы является частью консолидированного бюджета блока управления персоналом и распределяется по статьям бюджетов центральных департаментов и региональных филиалов, утверждённых в рамках годового планирования.

Мониторинг деятельности и результатов программы включает постоянный контроль ключевых показателей: количество привлечённых на практику и трудоустроенных студентов, охват учебных заведений, число участников мероприятий, рост аудитории в социальных сетях. Филиалы предоставляют отчёты в центральные департаменты. Консолидированные данные анализируются ежеквартально. Итоги реализации программы включаются в ежегодный Отчёт об устойчивом развитии и отчёт по HR-стратегии Группы.

Построенная корпоративная система мотивации охватывает молодых специалистов и ответственных за программу. Так, для молодых специалистов мотивацией служит включение в кадровый резерв, чёткие карьерные треки, рекомендации после успешной проектной работы, публичное признание на корпоративных мероприятиях, статус победителя/призёра отраслевых чемпионатов, возможность представлять компанию на федеральных площадках (например, ПМЭФ). Для ответственных менеджеров, наставников

Структура управления и распределение зон ответственности по реализации программы

Заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию	Утверждение стратегических целей, ключевых показателей эффективности (КПЭ) и бюджета программы, интеграция молодёжной политики в общие стратегические документы Группы, отчётность перед Советом директоров
Руководитель Департамента обучения, развития персонала и корпоративной культуры, а также руководители профильных направлений ответственны за разработку методологии и стандартов по работе с учебными заведениями (модель «Школа – ссуз/вуз – «Т Плюс»)	Обеспечение краткосрочной и долгосрочной кадровой потребности в молодых специалистах (организация профориентационных мероприятий и набор абитуриентов по профильным направлениям обучения), разработка методологии и стандартов по работе с молодёжью, организация системного обучения, развитие кадрового резерва и проектной деятельности молодых специалистов, координация и поддержка деятельности Молодёжных советов и организации слётов, взаимодействие с департаментами-партнёрами
Руководитель Департамента подбора и адаптации персонала	Формирование кадровой потребности и адаптация молодых специалистов
Руководитель Департамента организационного развития	Интеграция карьерных треков в систему грейдов
Руководители HR-подразделений региональных филиалов	Реализация программы на местах, профориентация в школах, работа с вузами, ссузами региона, организация и проведение региональных слётов, экскурсий, дней карьеры, операционное управление местными Молодёжными советами, сбор и предоставление отчётности по всем направлениям работы. Молодёжные советы являются драйверами инициатив, волонтерских проектов и каналом обратной связи



и Молодёжных советов мотивацией является включение в систему оценки эффективности. Достижение показателей по молодёжной политике является частью личных целей и ключевых показателей эффективности руководителей HR-направлений в центре и регионах, а также кураторов программ.

В работе по реализации мероприятий программы налажено сотрудничество и партнёрство с заинтересованными сторонами и получение обратной связи, среди них:

- Внешнее подтверждение через отраслевые конкурсы. Победы в Международном инженерном чемпионате CASE-IN: Сотрудники Группы «Т Плюс» принимают участие в чемпионатах CASE-IN с 2018 г. В 2025 г. команда Gorky STeam Нижегородского филиала ПАО «Т Плюс» завоевала бронзовые награды, представив проект, направленный на повышение эффективности когенерации до 2100 г. В том же конкурсе команда Самарского филиала «КилоВатт» смоделировала глобальное развитие энергетики, подчеркнув роль Smart GRID, ВИЭ и квалифицированных кадров.
- Участие и высокий результат в программе «Молодёжный глобальный прогноз развития ТЭК» (Минэнерго России): команда «Есть контакт» Группы «Т Плюс» заняла третье место, представив анализ глобального энергетического рынка с использованием искусственного интеллекта. В ходе исследования были выявлены ключевые риски, подчеркнута необходимость технологической модернизации и трансформации отрасли. Это подтверждает, что программа готовит кадры, способные анализировать стратегические отраслевые тренды и формулировать прогнозы, что соответствует задачам формирования кадрового резерва для топ-уровня управления.
- Участие в мероприятиях Молодёжного дня Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ): молодые специалисты Группы впервые получили возможность участвовать в престижном событии и задавать вопросы в рамках пленарного заседания. Прохождение отбора и приглашение на



ПМЭФ является формой внешнего подтверждения статуса и активности молодёжного сообщества компании. Это признание на уровне ведущей национальной деловой площадки.

Результаты

Программа способствует процессу трансформации молодого сотрудника в активного члена корпоративного и местного сообщества. У молодого сотрудника появляется чёткая и поддерживаемая ресурсами траектория: от адаптации с наставником к участию в проектных сессиях и чемпионатах, включению в кадровый резерв и росту по карьерному навигатору. Компания выступает как равноправный партнёр и заказчик для системы образования, что меняет подход к подготовке кадров, делая его более прикладным и соответствующим требованиям современной энергетики.

Согласно данным обратной связи, получено подтверждение от заинтересованных сторон:

- *от образовательных учреждений:* увеличение числа вузов-партнёров до 61, а ссузов – до 147, школ – до 177 является активным выбором учебных заведений. Создание по инициативе компании Ассоциации опорных вузов и объединений ссузов в 11 регионах – это высшая форма обратной связи, показывающая доверие и заинтересованность академического сообщества в углублённом, системном партнёрстве;
- *от молодых специалистов:* экспоненциальный рост вовлечённости: увеличение аудитории молодёжного канала в Telegram с 600 до 2750+ участников за год – это цифровой сигнал одобрения и востребованности создаваемой среды. Самостоятельная организация молодёжью сбора и доставки помощи для пострадавших от паводка демонстрирует глубокую лояльность и отождествление себя с ценностями компании. Проведение выборов Председателя молодёжного сообщества и активная работа этого органа показывают, что сама молодёжь признаёт и использует созданные для неё форматы диалога, что подтверждает их релевантность;
- *внешнее подтверждение через интеграцию в государственные и отраслевые программы:* ключевые элементы (чемпионат CASE-IN, Молодёжный прогноз) – это официальные проекты Министерства энергетики РФ. Активное участие и лидерство в них означает, что подход «Т Плюс» соответствует заявленным на государственном уровне требованиям к работе с молодёжью в ТЭК.

К показателям результативности также можно отнести:

- после прохождения производственной и преддипломной практики на работу в компанию приняты 1037 молодых сотрудников (в 2024 г. – 932 чел.);
- количество участников в основном рабочем чате молодёжного сообщества увеличилось с 600 до более чем 2,75 тыс. чел. к началу 2025 г.;
- на конец 2025 г. с ПАО «Т Плюс» на постоянной основе сотрудничают образовательные учреждения: 177 школ, 147 ссузов, 61 вуз.

КЭС-БАСКЕТ

Программа спонсорской поддержки школьной баскетбольной лиги «КЭС-БАСКЕТ» в рамках номинации Премии «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации» вошла в число лучших программ.

Школьная баскетбольная лига «КЭС-БАСКЕТ» была организована в 2007 г. в г. Перми при поддержке Группы «Т Плюс» (до июня 2015 г. – «КЭС»). Это масштабный социальный проект, который выходит далеко за рамки отрасли и географические границы регионов присутствия компании. Главная цель ШБЛ «КЭС-БАСКЕТ» – приобщить как можно больше детей к спорту и здоровому образу жизни, сделать баскетбол по-настоящему массовым и общедоступным. Чемпионат ШБЛ «КЭС-БАСКЕТ», задуманный как краевой проект, сейчас является самым масштабным социальным спортивным проектом на всей территории Российской Федерации.

Реализация программы направлена на достижение ЦУР ООН – 2030 и сопряжена с ЦУР 3, 4, 5, 10, 11, 17 и национальными целями развития и решением задач нацпроектов:

Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи. Программа вовлекает сотни тысяч школьников в регулярную физическую активность, формируя фундамент для их долгосрочного здоровья и снижая риски неинфекционных заболеваний. Создавая организованную, безопасную и позитивную среду для досуга детей, программа способствует благополучию семей. Вовлечение родителей как болельщиков укрепляет семейные ценности и обеспечивает совместное времяпрепровождение.

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности. Общероссийская система турниров служит эффективным механизмом отбора талантливых игроков, предоставляя им возможность попасть в профессиональные клубы вне зависимости от места жительства. Участие в программе формирует дисциплину, командный дух, уважение к сопернику, умение преодолевать трудности и работать на общий результат. Представление своей школы и региона на всероссийском уровне воспитывает чувство патриотизма и гордости за «малую родину». Организованный спорт способствует отвлечению молодёжи от негативного влияния внешней среды, бесцельного проведения времени и потенциально опасных форм поведения.

Комфортная и безопасная среда для жизни. Финансирование приобретения спортивного оборудования и экипировки для школ способствует улучшению материально-технической базы учреждений, модернизации и повышению привлекательности школьных спортивных залов, которые являются ключевыми объектами общественной инфраструктуры.

Нацпроект «Демография». Формирование привычки к занятиям спортом у школьников и позиционирование спорта как «нормы жизни».

Нацпроект «Образование». Практическая реализация физкультурно-спортивной направленности дополнительного образования.

Нацпроект «Производительность труда». Воспитание через спорт здоровых, дисциплинированных, способных к командной работе кадров.

Предпосылками создания программы послужила необходимость решения ряда проблемных вопросов по:

- *укреплению общественного здоровья и формированию здоровых привычек.* В работе с молодёжью продвигать альтернативу пассивному досугу. Массовый охват способствует профилактике асоциальных явлений и формированию жизненно важных ценностей;
- *развитию человеческого капитала и социального потенциала регионов.* Инвестициями в локальный социальный капитал и инфраструктуру станет формирование саморазвивающихся сообществ выпускников (которые возвращаются в регионы в качестве тренеров и наставников);
- *обеспечению равных возможностей и социальной справедливости.* Программа имеет чёткую региональную направленность, что обеспечивает равные возможности для детей из разных уголков страны. Задачи по экипировке команд и оснащению школ напрямую повышают доступность качественных спортивных занятий, независимо от материального положения школы или семьи. Вовлечение трудных подростков посредством реализации трёхстороннего соглашения ПАО «Т Плюс» с ОНФ (Общероссийский Народный Фронт);
- *развитию спортивной индустрии и поддержки профессионального спорта.* Поиск талантов и их продвижение в профессиональные клубы создаст эффективную систему отбора для развития кадрового потенциала российского баскетбола;
- *созданию модели эффективного партнёрства.* Создавая успешные модели взаимодействия по заключению четырёхсторонних договоров, тиражировать их и на другие виды спорта и социальные проекты, повышая общую эффективность социальных инвестиций.

Цели и задачи программы

Цели: популяризация здорового образа жизни и спорта среди детей и молодёжи; создание и развитие устойчивого, самообновляющегося спортивного сообщества на основе преемственности поколений; повышение доступности занятий спортом за счёт улучшения инфраструктуры и обеспечения школ в регионах; выявление талантливых спортсменов и создание социального лифта для их перехода в профессиональный спорт.

Задачи:

- рост числа участников проекта и привлечённых к соревнованиям команд;
- заключение многосторонних соглашений в каждом регионе с органами власти и спортивными федерациями для институционализации проекта;
- финансирование мероприятий турнира, в том числе экипировка команд-участниц и оснащение школ необходимым спортивным оборудованием;
- предоставление лучшим игрокам турнира возможностей для попадания в профессиональные клубы;
- пополнение сообщества проекта выпускниками, которые продолжают развивать детский спорт в своих регионах.

Ключевые партнёры «Т Плюс»: АНО «Школьная баскетбольная лига «КЭС-БАСКЕТ» – организатор, заинтересованный в расширении масштабов и повышении качества турнира; региональные министерства спорта и образования, региональные федерации баскетбола.

Ежегодно компания выступает генеральным партнёром Чемпионата Лиги «КЭС-БАСКЕТ», так, и в 2025 г. традиционно стала им на 18-м Чемпионате Лиги, в котором приняли участие



Структура управления и распределение зон ответственности по реализации программы

Головной оператор и центральный исполнительный орган	Утверждение концепции, общих правил, методическое обеспечение, организация финальных этапов и бренда турнира
Генеральный партнёр и ключевой ресурсный центр – ПАО «Т Плюс»	Финансовое и материально-техническое обеспечение программы, стратегическое планирование развития партнёрства с региональными координационными центрами/рабочими группами в каждом субъекте РФ на основе четырёхсторонних договоров
АНО «КЭС-БАСКЕТ» и региональные координаторы	Предоставление регулярных отчётов о ходе турнира и передаче имущества
Централизованная служба стратегических коммуникаций	Информационное сопровождение в федеральных и региональных СМИ
В компании «Т Плюс»:	
Совет директоров	Утверждение программы поддержки проекта
Заместитель генерального директора по взаимодействию с органами власти	Утверждение стратегических направлений и ключевых показателей программы, выделение ресурсов, интеграция программы в корпоративную культуру и бренд работодателя
Департамент по взаимодействию с органами власти стратегических коммуникаций	Продвижение проекта, его развитие, представление в федеральных и региональных органах власти, поддержка при реализации Суперфинала Лиги, взаимодействие с функциональными блоками и органами власти, разработка годового плана и составление отчётности по активности и бюджетам

более 18 тыс. команд из 81 субъекта Российской Федерации. Суперфинал состоялся в апреле 2025 г. в г. Самаре. В нём приняли участие более 560 спортсменов и 1,5 тыс. зрителей.

Оценка масштаба эффекта от реализации программы показала:

- создана работающая институциональная модель, интегрированная в региональное управление. Четырёхсторонние соглашения обеспечивают постоянное взаимодействие бизнеса, государства, НКО и спортивных федераций;
- модель воспроизводится и устойчиво функционирует в 81 субъекте РФ и стала частью региональных планов по развитию спорта и образования. Лига стала крупнейшим в России социальным лифтом в баскетболе;
- система обеспечивает профессиональным клубам постоянный приток игроков, смещая фокус поиска талантов в регионы и в школьный спорт, обеспечивая долгосрочное укрепление кадрового потенциала российского баскетбола;
- воспитываются ответственные граждане, наставники и лидеры местных сообществ из числа своих выпускников;
- выпускники возвращаются в регионы как тренеры и организаторы и формируют саморазвивающееся сообщество, которое передаёт ценности ЗОЖ и спортивную культуру следующим поколениям;
- закупка спортивного оборудования для школ представляет собой инвестирование в объекты социальной инфраструктуры общего пользования;
- служит образцом для тиражирования в других отраслях и видах спорта.

В целевую группу заинтересованных сторон входят: школьники и юные спортсмены, выпускники лиги, сопровождающие и вовлечённые группы (руководство и педагогический состав школ, родители, болельщики), местные сообщества, профессиональные баскетбольные клубы, государство.

В компании выстроена система мотивации ответственных по достижению целей программы – она является частью системы КПЭ для соответствующих департаментов и их руководителей. Блок «взаимодействие с органами власти» оценивает успешность партнёрства и исполнения соглашений, а для блока «Стратегических коммуникаций» ПАО «Т Плюс» – медиаохват и репутационные показатели.

На постоянной основе проводится оперативный мониторинг турнирного цикла. Ежегодно по окончании каждого чемпионата проводится итоговая оценка.

Расчёт социально-экономического эффекта делается на основании анкетирования выборки участников программы для оценки изменений в отношении к ЗОЖ, уровню физической

активности, школьному климату. Также проводятся глубинные интервью с ключевыми заинтересованными сторонами и анализ медицинской статистики с учётом количественных и качественных показателей.

Партнёрское взаимодействие по программе полностью институционализировано через систему соглашений, что закрепляет цели, роли и зоны ответственности. На федеральном уровне отношения между ПАО «Т Плюс» и АНО «Школьная баскетбольная лига «КЭС-БАСКЕТ» регулируются договором, в котором закреплены обязательства, объём ресурсной поддержки и совместные планы по развитию. На региональном уровне в каждом из субъектов-участников подписываются четырёхсторонние соглашения о сотрудничестве. Благодаря вовлечению региональных властей программа стала элементом государственной молодёжной и спортивной политики в регионах.

Результаты

- Благодаря комплексу мероприятий по популяризации ЗОЖ и спорта ежегодное вовлечение молодёжи составляет более 1,5 млн чел. (из которых свыше 272 тыс. – спортсмены). Участие команд из 81 региона показывает всероссийское признание баскетбола как привлекательного вида спорта.
- Повышение доступности спорта за счёт улучшения инфраструктуры, обеспечение экипировки команд и оснащения школ оборудованием.
- Организационное развитие обеспечено заключением четырёхсторонних соглашений в каждом регионе.
- Выявление на постоянной основе новых талантов и формирование «социального лифта», тем самым создание устойчивого, самообновляющегося спортивного сообщества и генерация долгосрочной социальной структуры с механизмом преемственности за счёт увеличения количества выпускников, которые перешли из массового спорта в профессиональный, стали тренерами и/или организаторами.
- Доступность информации журнала «КЭС-БАСКЕТ» и возможность просмотра репортажей на сайте Школьной баскетбольной лиги «КЭС-БАСКЕТ».
- Школьная баскетбольная лига «КЭС-БАСКЕТ» признана организацией, оказывающей общественно полезные услуги, а чемпионат Школьной баскетбольной лиги не имеет аналогов.

За активную работу по популяризации и поддержке детского спорта Президентом РФ объявлена благодарность руководству АНО «ШБЛ «КЭС-БАСКЕТ».



ОБЪЕДИНЁННАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ



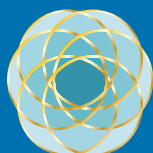
**СЕДУХ
АНАТОЛИЙ
МИХАЙЛОВИЧ**
Генеральный директор

ОМК – одна из ведущих промышленных компаний России. Производит трубную и машиностроительную продукцию для топливной энергетики, конструкции для стального строительства, продукцию и сервисные решения для автомобильного и железнодорожного транспорта и др.

В группу ОМК входят пять металлургических и машиностроительных предприятий, сеть вагоноремонтных депо, металлоломная компания, торговые и сервисные сети. Предприятия ОМК представлены почти в 50 регионах России. Основные регионы присутствия: Пермский край, Республика Татарстан, Нижегородская, Челябинская и Белгородская области.

ОМК обладает мировым уровнем культуры производства. Четыре предприятия ОМК отмечены медалями компании «Тойота Инжиниринг» за развитие производственной системы, в том числе наивысшей в мировой металлургии оценкой – золотой медалью.

Численность персонала – более 35 тыс. чел.



**ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025**

Объединённая металлургическая компания системно и долгосрочно реализует принципы устойчивого развития. Учитывает потребности всех заинтересованных сторон и рассматривает корпоративную социальную ответственность как основу бизнес-стратегии. Компания непрерывно совершенствует систему корпоративного управления, внедряет передовые инструменты для реализации социальных и экологических инициатив.

Деятельность ОМК регламентируется внутренними нормативными документами. Так, в политике «Устойчивое развитие и позитивные изменения» определён подход к внедрению принципов экологической и социальной ответственности в модель управления, а также приоритетные показатели для контроля влияния компании на изменение климата, экологическую и социальную среду.

Социальная политика ОМК закрепляет единые цели, принципы и инструменты управления социальными обязательствами и инициативами. Корпоративные процессы в области КСО регулируются положениями о корпоративном волонтерстве, о спонсорской и благотворительной деятельности, в области управления внешними социальными инвестициями. Социальная политика компании получила высшие оценки, включая «золото» в категории экологии и отношения к сотрудникам, а также «платину» за корпоративное управление в рейтинге Forbes.

Все стратегические векторы ОМК в области ответственного ведения бизнеса сопоставляются с глобальной повесткой ЦУР ООН – 2030, достижением национальных целей развития до 2030 г. и решением задач нацпроектов.

Внимание к каждому сотруднику, к его профессиональному развитию и благополучию – визитная карточка и основа внутренней философии ОМК. Компания исходит из понимания, что долгосрочный успех бизнеса неразрывно связан с сохранением и развитием персонала, устойчивым развитием территорий, где расположены предприятия компании.

Реализуется поддержка идей предпринимателей, НКО и волонтеров, направленных на решение социальных проблем и развитие социального потенциала регионов. Расширяется география конкурса «ОМК Партнёрство», в котором принимают участие практически все города присутствия. Программа «Начни своё дело», помимо предприятий в г. Выксе и г. Чусовом, теперь действует также в г. Кулебаки Нижегородской области. Общий объём спонсорской и благотворительной помощи ОМК составил более 1,6 млрд руб.

С каждым годом развивается всё большее количество социальных программ, реализация которых проходит в тесном партнёрстве, дополняя усилия государства проектами компании. Так, реализуя трёхстороннее соглашение с регионом и городом о социально-экономическом развитии г. Выксы, разработан мастер-план города, создана единая система технического образования от школы до корпоративного университета и др.

ОМК является участником Социальной хартии и Антикоррупционной хартии российского бизнеса, демонстрирует приверженность международным стандартам, включая Глобальный договор ООН, Декларацию основополагающих прав и принципов в сфере труда Международной организации труда, Декларацию по окружающей среде и развитию ООН, Всеобщую декларацию прав человека.

Социальная политика компании получила высшие оценки, включая «золото» в категории экологии и отношения к сотрудникам, а также «платину» за корпоративное управление в рейтинге Forbes.

Признание ответственной деловой практики ОМК среди лучших программ в номинациях Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025» подчёркивает значимость её инициатив для реализации национальных приоритетов в сфере демографии и устойчивого развития малых городов России.



ВЫКСА – ГОРОД, В КОТОРОМ ХОЧЕТСЯ ЖИТЬ

Программа «Выкса – город, в котором хочется жить» в рамках номинации «За вклад в достижение национальных целей и задач, направленных на поддержку семьи, молодёжи и детей, улучшение демографической ситуации» вошла в число лучших программ.

По данным ВЗБ.РФ, число жителей малых городов России сократилось на 12% и продолжает убывать. Это ведёт к демографическому кризису, старению кадров и риску утраты уникальных промышленных компетенций. При этом наблюдается противоположная тенденция в крупных городах: число жителей городов-миллионников выросло на 37%. Этот дисбаланс усиливает неравномерность регионального развития и создаёт дополнительную нагрузку на инфраструктуру мегаполисов.

Для решения проблемных вопросов, связанных с одним из ключевых вызовов социальной политики государства – повышением привлекательности малых городов и предотвращением оттока молодёжи в крупные центры, – реализуется комплексная программа социальных инвестиций в малом городе Выкса Нижегородской области – одном из опорных городов России.

Цель и задачи программы

Цель: обеспечение долгосрочного кадрового и демографического потенциала г. Выкса за счёт создания благоприятной социальной среды и условий для устойчивого развития местного сообщества.

Задачи:

- создание системы социальной поддержки для семей с детьми, включая многодетные семьи, одиноких родителей и семей с детьми с инвалидностью;
- повышение привлекательности города для жизни за счёт развития инфраструктуры, благоустройства и улучшения экологической обстановки;
- снижение рисков социального сиротства через укрепление семейных ценностей и адресную поддержку семей в трудной ситуации;
- реализация комплекса мер по удержанию молодёжи: карьерные траектории, образовательные программы, молодёжные инициативы и культурные проекты, восстановление исторических мест.

В г. Выкса Нижегородской области располагается крупнейший завод компании – выксунский завод ОМК. Все знаковые междугородные трубопроводы построены с применением выксунских труб, практически каждый состав на железной дороге и в метро стране ездит на колёсах из г. Выксы.

Обеспечение долгосрочного кадрового и демографического потенциала Выксы является важной стратегической целью компании. И это неслучайно, потому как каждый пятый житель этого малого города с населением около 80 тыс. чел. – работник предприятия.

Корпоративная программа «Выкса – город, в котором хочется жить» напрямую способствует достижению национальной цели РФ: «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности», а также ряду других национальных целей и проектов, включая ЦУР ООН – 2030.

ЦУР 4: «Качественное образование». ОМК активно развивает образовательную инфраструктуру, стимулируя профессиональный рост и подготовку компетентных специалистов, делая доступным и современным образование в моногородах.

ЦУР 8: «Достойная работа и экономический рост». Содействие полной и продуктивной занятости молодёжи, развитие программ стажировок и карьерного роста. Создание достойных условий труда и рабочих мест способствует повышению уровня жизни и развитию экономического потенциала региона. Также компания развивает человеческий потенциал, что важно для достижения всех целей устойчивого развития, поскольку все они взаимосвязаны.

ЦУР 11: «Устойчивые города и населённые пункты». Компания активно участвует в развитии городов, делая их более безопасными, комфортными и инклюзивными. Например, в Выксе реализованы проекты в сфере строительства жилья, обеспечения водой и теплом, реконструкции и строительства дорог, установки камер «умного» города, финансирования культурных и спортивных объединений и площадок, а также программы развития социального предпринимательства и корпоративного волонтерства.

ЦУР 17: «Партнёрство в интересах устойчивого развития». ЦУР 9: «Индустриализация, инновации и инфраструктура». ОМК системно развивает комфортную городскую среду, инвестирует в образовательную инфраструктуру и реализует масштабные программы профессионального развития. Эти меры способствуют формированию квалифицированных кадров, что напрямую поддерживает создание устойчивых городов, стимулирует инновации, укрепляет партнёрские связи и обеспечивает долгосрочный экономический рост.

При разработке программы и мер социальной поддержки ОМК проводит комплексный анализ социально-экономического положения в регионах присутствия своих предприятий. Это позволяет оперативно выявлять актуальные потребности населения и при необходимости инициировать дополнительные целевые программы поддержки. Выстроена системная поддержка работников с семейными обязанностями и их семей, которая базируется на:

- корпоративной политике в области социальной ответственности;
- положениях коллективного договора;
- локальных нормативных актах.



Ключевые социальные проекты по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, защите детства, материнства и отцовства реализуются в партнёрстве с профсоюзными организациями и Благотворительным фондом поддержки семьи, защиты детства, материнства и отцовства «ОМК-Участие». Фонд, основанный в 2008 г. по инициативе руководителей и работников ОМК, выступает одним из инициаторов социальных проектов, координируя благотворительные программы и вовлекая в них работников компании. Совместная деятельность помогает улучшать качество жизни детей с инвалидностью и детей, оставшихся без попечения родителей, формирует инклюзивную среду, развивает культуру и искусство, создаёт возможности для просвещения, образования и творческой реализации местных сообществ, оказывает адресную помощь семьям и детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Задачи по развитию человеческого потенциала и поддержке демографии включены в главные руководящие документы трансформации Выксы, разработанные по инициативе ОМК при активном участии местных властей, бизнес-сообщества, образовательных учреждений и жителей города, – это «Выкса-2030» (комплексная стратегия развития города с фокусом на демографию и привлечение молодёжи) и Мастер-план развития Выксы.

ОМК придерживается принципа повышения качества жизни населения с фокусом на молодёжь за счёт развития социальной и общегородской инфраструктуры, культуры, креативных индустрий, спорта и создания равных условий для профессиональной и личной самореализации.

Суммарный объём инвестиций в развитие городской среды и социального капитала в г. Выксе за 3 года превысил 8 млрд руб.

Направление социальных инвестиций и финансирования

Жилищное строительство: реализация программы жилищного строительства собственного фонда жилья для заводчан – 440 квартир в 2026 г.

Развитие индустриального туризма и арт пространств:

- создание первого в России индустриального стрит-арт-парка – интеграция современного искусства в промышленную среду, привлечение туристов;
- строительство «Шухов парка» – городское пространство, которое подчёркивает важность сохранения инженерного наследия как части культурного достояния страны и привлекает внимание к наследию Владимира Шухова;
- серия арт-резиденций, выставок и уличный спорт, раскрывающие связь металлургии и культуры;
- проведение экскурсий по индустриальным объектам с элементами арт-инсталляций.

Цифровизация и безопасность: установлено >500 камер «умного» города, повышен уровень безопасности в общественных местах и на предприятиях.

Культурное развитие и досуг:

- поддержка ежегодного «Выкса-фестиваля». Культурное мероприятие объединяет музыку, театр, стрит-арт, уличный спорт и другие направления современной культуры. С 2011 г. фестиваль трансформировался из локального праздника

в масштабный проект, меняющий городскую среду и вовлекающий жителей в творческие процессы;

- развитие культурных институций, в т. ч. частного учреждения культуры «Музеи Выксы»: модернизация экспозиций, создание интерактивных зон, образовательные программы для школьников;
- организация книжных фестивалей, литературных встреч и дискуссионных клубов;
- поддержка локальных творческих коллективов и инициатив через гранты и кураторство.

Благоустройство городской среды:

- комплексное благоустройство общественных пространств: парков, набережных, скверов, пешеходных зон;
- обновление дорожной инфраструктуры: ремонт улиц, обустройство тротуаров, велодорожек;
- модернизация освещения и озеленение жилых районов;
- создание безбарьерной среды для маломобильных групп населения.

Поддержка спорта: строительство современных спортивных объектов, включая многофункциональные площадки и тренажёрные зоны;

- финансирование СК «Металлург» (ремонт залов, закупка инвентаря, поддержка тренерского состава);
- развитие секций по массовым видам спорта и киберспорта;
- организация семейных спортивных мероприятий, фестивалей здоровья, киберспортивных турниров;
- программы корпоративного спорта для сотрудников ОМК и их семей, направленные на продвижение здорового образа жизни среди сотрудников, укрепление командного духа и повышение вовлечённости персонала.

Поддержка социального предпринимательства: поддержка малого и среднего бизнеса через корпоративную программу «Начни своё дело» и решение социальных проблем через грантовый конкурс «ОМК-Партнёрство»: финансирование инициатив жителей по улучшению городской среды и реализация проектов в сфере экологии, образования, здравоохранения.

Дополнительно ОМК оказывает меры поддержки сотрудникам, снижая нагрузку на их семейный бюджет: обеспечивает бесплатным питанием на работе и качественной медицинской помощью по полисам ДМС. Ежегодно на данные цели направляется около 1,8 млрд руб.

Отдельное финансирование предусмотрено для поддержки семей работников – ежегодно компания выделяет 700 млн руб. Представляется: материальная помощь при рождении ребёнка, многодетным семьям, родителям детей-инвалидов, одиноким; выплата пособий по уходу за ребёнком (для работников в отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет), дополнительные отпуска (многодетным родителям – оплачиваемые отпуска сверх ТК РФ); компенсация затрат на дорогостоящее лечение для сотрудников и членов семьи.

«Путь инженера»

В целях сохранения объекта культурного, инженерного наследия России, организации места передачи опыта поколений и получения возможности заинтересовать детей и молодёжь Выксы и близлежащих районов инженерно-техническим образованием, уникальностью города, закреплением для жизни и работы в г. Выкса компания ОМК реализовала проект по реставрации и перемещению выксунской башни Владимира Шухова – шедевра русской инженерной мысли и одной из последних реализованных при жизни Шухова конструкций.

Сохранение Выксунской башни Шухова стало центром программы «Путь инженера». Воплощая образ разностороннего инженера Шухова, башня послужила символом многогранного образования – гармоничного союза технических и гуманитарных наук.





Башню смонтировали в 1933–1934 гг., конструкция насчитывает в высоту 38,8 м. Она выполнена из прямолинейных стержней в форме гиперболоида – была водонапорной башней для металлургического (мартеновского) производства завода. С 1970-х гг. башня утратила производственное значение, но, как «птица в клетке», оставалась на промышленной территории. На конструкцию продолжали воздействовать неблагоприятные условия климата и производств.

ОМК отреставрировала и переместила башню с закрытой от свободного посещения площадки действующего завода на территорию индустриально-туристического центра «Шухов-парк» в исторический центр Выксы.

Восстанавливая башню Шухова, ОМК не только сохранила сооружение, но и идеи русской инженерной мысли. Важным для компании выступает и то, что это не только поможет сохранить наше наследие, популяризировать образ Владимира Шухова как примера русского полимата, но и то, чтобы это наследие помогало новым поколениям находить вдохновение в истории и создавать собственные проекты, развивать инженерно-техническое образование.

Это сделали впервые в новейшей истории, что открывает путь для сохранения других памятников инженерного наследия страны.

А «Шухов-парк» – пространство, которое сочетает в себе как наследие всех периодов развития промышленности, так и самые передовые практики благоустройства, – стал центром притяжения для людей разного возраста. Он стал новой площадкой «Выкса-фестиваля», который демонстрирует современное искусство в условиях промышленного города и привлекает множество зрителей.

«Все это придаёт Выксе исключительность в масштабах нашей страны в целом. Но Шуховская башня – «вишенка на торте». Проект её перемещения – очень сложный и уникальный в новейшей истории: работа с объектом культурного наследия требовала соответствующих согласований, поиска технологий и технологий, к сожалению, ранее утраченных. Я благодарен нашим друзьям и партнёрам, что они решились на этот проект. То, что мы сегодня имеем в Выксе, надеюсь, станет настоящей жемчужиной туристической сферы Нижегородской области», – отметил губернатор Нижегородской области Глеб Никитин.

Результаты

- На месте старого завода в г. Выксе ОМК построила несколько новых.
- +181 чел. на 100 тыс. чел. – миграционный прирост молодёжи до 35 лет за 2024 г., что выводит город на второе место среди металлургических центров России, где средний показатель почти в 2,5 раза ниже и составляет 56,9 чел. на 100 тыс. чел. (данные индекса качества жизни ВЭБ.РФ).
- NPS (индекс лояльности к городу и готовности рекомендовать Выксу как место для жизни) среди молодёжи в 2025 г. вырос на 7 п. п. относительно 2023 г. На 5 п. п. снизился

доля критически настроенной молодёжи (сравнение результатов соцопроса жителей Выксы до 35 лет включительно в 2023 г. и 2025 г.).

- В городе насчитывается 1388 многодетных семей. В пересчёте на 1 тыс. жителей число многодетных семей в Выксе на 35% выше общерегионального показателя по ПФО, что является прямым свидетельством повышения привлекательности города для создания и развития семей.
- Число предпринимателей и ИП в креативном бизнесе Выксы выросло в 2,5 раза (2016 г. – 55, 2025 г. – 130), что показывает развитие альтернативных карьерных возможностей для жителей.
- За 5 лет индекс качества городской среды Выксы вырос в 1,5 раза. По итогам 2024 г. город вошёл в топ-20 малых городов России по этому показателю (Минстрой России), в 2025 г. – в финальное голосование Всероссийского конкурса «Город молодёжи» Росмолодёжи, получив более 50 тыс. голосов.
- Рост узнаваемости и туристическо-имиджевой привлекательности города. Количество поисковых запросов о Выксе из других регионов России увеличилось на 33%, по данным «Яндекса».

«Развитие Выксы сегодня неразрывно связано с группой ОМК. Это не только важнейший работодатель, но и инициатор многих положительных изменений в городской среде, социальной, культурной, образовательной сферах. Благодаря этому Выкса не только сохраняет статус важнейшего промышленного центра, но и развивает новые направления, например туризм. Все это синхронизируется с мероприятиями национальных проектов и федеральных программ, позволяя делать Выксу привлекательнее для жизни и работы».

Глеб Никитин, губернатор Нижегородской области

ЭКОСИСТЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Программа ОМК «Экосистема развития человеческого капитала» в рамках номинации «За вклад корпоративной программы в достижение национальных целей и задач, направленных на развитие человеческого потенциала» вошла в число лучших программ.

Современные тенденции на рынке труда выявляют системную проблему оттока карьерно-ориентированной молодёжи из малых городов, которая приобретает характер устойчивого тренда. Молодые специалисты, обладающие высоким потенциалом и актуальными компетенциями, всё чаще делают выбор в пользу крупных мегаполисов и региональных центров, где видят больше возможностей для профессионального роста.

ОМК уделяет приоритетное внимание вопросам удержания и привлечения молодых специалистов, осознавая их ключевую роль в обеспечении долгосрочного кадрового потенциала и технологического развития компании и региона в целом. Компания создаёт комплексные условия для профессиональной реализации и карьерного роста молодёжи: от целевых образовательных программ и стажировок до создания современной городской среды, способствующей личностному развитию и повышению качества жизни.

Цели и задачи программы

Цель: создание комплексной экосистемы, которая системно интегрирует образование, карьеру и качество жизни в единую модель непрерывного развития человеческого капитала: «школа – вуз/колледж – предприятие – городская среда».

Задачи:

- ранняя профориентация и популяризация инженерии среди школьников;
- целевая подготовка кадров и «бесшовный» переход от учёбы к работе (работа со студентами);
- развитие, удержание и раскрытие потенциала сотрудников ОМК (работа с молодыми специалистами до 35 лет).

Программа ОМК напрямую способствует достижению национальной цели развития «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности».

В рамках программы активно проводится:

Популяризация рабочих профессий среди молодёжи. Помогает формировать у молодых людей интерес к техническим и производственным специальностям. Особое внимание уделяется развитию навыков преподавателей и наставников, что обеспечивает повышение уровня профориентационной работы и образовательных инициатив. Волонтёрство даёт сотрудникам возможность проявить инициативу, развить лидерские и организаторские навыки вне рамок своей основной профессии. Всё это способствует созданию профессионально подготовленного кадрового резерва и укреплению социально-экономического потенциала региона.

Воспитание ответственности и патриотизма. Вовлечение граждан в преобразование своего города способствует развитию ответственности, патриотизма и гражданской активности, а также формированию культуры безопасности труда.

Реализация программы вносит вклад и в другие национальные цели, такие как «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», «Устойчивая и динамичная экономика», «Комфортная и безопасная среда для жизни».

Значительный вклад компания вносит и в решение задач национальных проектов:

- «Молодёжь и дети»: реализация профориентационных проектов, волонтёрского наставничества и поддержки детских учреждений. Особенно важным является продвижение и популяризация рабочих профессий, что помогает раскрывать таланты, формировать активную жизненную позицию, профессиональные ориентиры и воспитывать социальную ответственность у подрастающего поколения;
- «Кадры»: развитие «гибких» навыков сотрудников – лидерства, проектного управления, командной работы. Развитие молодых специалистов помогает формировать кадровый резерв с широким кругозором, готовый к вызовам современного рынка, а корпоративное волонтёрство служит дополнительной площадкой для их профессионального и личностного роста;
- «Инфраструктура для жизни»: ОМК активно поддерживает развитие образовательной инфраструктуры, участвуя в строительстве современных образовательных центров, таких как «Кванториум». Компания создаёт инженерные классы, оснащает современным оборудованием вузы, сузу



и школы. Деятельность способствует созданию условий для развития талантливой молодёжи, повышению уровня образования в регионе и развитию технических навыков у учащихся.

Программа вносит вклад в достижение национальных проектов: «Семья», «Продолжительная и активная жизнь», «Эффективная и конкурентная экономика», «Туризм и гостеприимство».

Программа напрямую сопряжена с достижением ЦУР ООН – 2030:

ЦУР 4. «Качественное образование» – активное развитие образовательной инфраструктуры, стимулируя профессиональный рост и подготовку компетентных специалистов, делая доступным и современным образование в моногородах;

ЦУР 8. «Достойная работа и экономический рост» – содействие полной и продуктивной занятости молодёжи, развитие программ стажировок и карьерного роста;

ЦУР 9. «Индустриализация, инновации и инфраструктура» – активное развитие образовательной инфраструктуры и программы, формирование квалифицированных специалистов, что поддерживает устойчивые города, инновации, партнёрство и экономический рост;

ЦУР 11. «Устойчивые города и населённые пункты»;

ЦУР 17. «Партнёрство в интересах устойчивого развития».

ОМК реализует комплексную программу развития человеческого капитала в партнёрстве с государством, образовательными учреждениями, НКО, бизнес-сообществом и жителями г. Выксы. Такой многосторонний подход позволяет добиться синергетического эффекта: ресурсы и компетенции всех участников системы объединяются, усиливая друг друга и создавая устойчивую среду для роста и самореализации молодёжи.

Ключевым результатом совместной работы в 2025 г. стало строительство и передача в управление г. Выксе первого в стране детского технопарка «Кванториум» с металлургическим уклоном. Этот проект – не просто образовательная площадка, а важный элемент региональной экосистемы развития талантов, который служит получению ранней профориентации, возможности школьникам «примерить» инженерные профессии и увидеть перспективы работы в родном городе. Современное оборудование позволяет школьникам осваивать перспективные технологии: робототехнику и промышленный дизайн, VR/AR, основы металлургии и автоматизации; при участии инженеров ОМК разрабатываются практико-ориентированные программы с учётом реальных потребностей производства. А квалифицированные педагоги и наставники



помогают ребятам реализовывать инженерные проекты, принимать участие в конкурсах и олимпиадах.

Параллельно ОМК выстраивает систему поддержки на этапе высшего и среднего профессионального образования.

- *Стипендиальная поддержка* студентов профильных направлений – финансовая помощь мотивирует к учёбе и профессиональному росту.
- *Обучение с практической отработкой* на современном оборудовании технопарка и производственных площадках ОМК даёт возможность студентам получить не только теорию, но и реальный опыт.
- *Дуальное обучение* сочетает академическую подготовку с регулярной практикой на предприятии, что повышает качество подготовки кадров.
- *Наставничество* – помощь опытных инженеров студентам-практикантам в освоении профессии и адаптации в коллективе.

Для лучших выпускников программа предусматривает: гарантированное трудоустройство на заводе ОМК по специальности, возможность повышать квалификацию в корпоративном университете ОМК (непрерывное обучение, освоение новых технологий и управленческих навыков), карьерный рост по прозрачным траекториям: от рядового инженера до руководителя подразделения.

«Школа – ссуз/вуз – предприятие» – ядро экосистемы для роста человеческого капитала в Выксе – непрерывная образовательно-карьерная цепь. Эта модель обеспечивает преемственность между этапами обучения и профессионального развития, ориентацию на реальные потребности экономики и предприятия, снижение оттока молодёжи за счёт создания привлекательных условий для учёбы и работы в родном городе, формирование кадрового резерва ОМК из числа местных жителей, хорошо знакомых с контекстом и ценностями региона.

Ключевые элементы модели непрерывного развития:

- ранняя профориентация и популяризация инженерии (школьники): в 2025 г. запущен детский технопарк «Квант ОМК» – первый в России «Кванториум» с металлургическим уклоном. Учебное заведение имеет восемь направлений: промроботы, ИТ, нанотех и др. Более 800 детей ежегодно будут вовлечены в проектную деятельность и инженерное творчество;
- реализация программы «Высота Шухова» для школ: создание инженерных классов ОМК с современным оборудованием, грантовый конкурс и программа профессионального развития для педагогов и школ;
- система внеурочной деятельности для профориентации молодёжи: профильные смены в лагерях, городской фестиваль «Парад профессий», экскурсии «Завод видел», конкурс «Дневник отличника», фестиваль науки «(Не)душная наука» и деловые игры «Профландия», интеграция в федеральные проекты, например «Движение первых». Суммарный охват в 2025 г. – более 6 тыс. участников;
- совместный проект «ПроГУЛ» с фондом «ОМК-Участие». Цель: проведение уроков в интересных местах города и формирование единого культурно-образовательного пространства;
- целевая подготовка кадров и «бесшовный» переход от учёбы к работе (работа со студентами);
- программа «Профессионалитет»: участие специалистов ОМК в разработке программ, эксперты становятся патронами студенческих групп, обеспечивая подготовку «под ключ»;
- дуальное обучение в ВФ НИТУ «МИСИС»: с 1-го курса совмещение студентами учёбы и работы на заводе по схеме 3/3 (получают стипендию ОМК, патронаж специалистов завода и гарантию трудоустройства);
- поддержка развития ФП «Передовая инженерная школа»;
- массовые практики и стажировки (ежегодно на выксунском заводе ОМК проходят практику около 1 тыс. студентов из

десятков вузов России, а лучшие из них приглашаются на работу в компанию);

- развитие, удержание и раскрытие потенциала работников ОМК (работа с молодыми специалистами до 35 лет);
- работа сообщества активной молодёжи (САМИ): молодёжный совет ОМК (более 270 участников в Выксе работают по пяти трекам: студенческий (помощь в адаптации, амбассадорский, спортивный, событийный, волонтерский). Программа тиражирована на города присутствия ОМК;
- Молодёжный форум «Поколение»: ежегодный съезд лучших молодых сотрудников, прошедших конкурс. Площадка для стратегических сессий с топ-менеджментом, нетворкинга и генерации проектов;
- ежегодная Научно-практическая конференция им. С. З. Афонина: презентация инновационных проектов молодых инженеров и учёных. В 2025 г. представленные работы имели прямой экономический эффект более 850 млн руб. Это мост между теорией, практикой и карьерным ростом;
- карьерные инструменты внутри компании: программа внутренних ротаций «Зелёные коридоры», цифровой портал «Точка роста» с образовательными курсами;
- программа непрерывного обучения в Корпоративном университете ОМК: сотрудники совмещают работу на заводе и программы профессионального развития;
- совместный проект «Выкса. Работа есть» с фондом «ОМК-Участие» по трудоустройству молодых людей с инвалидностью.

Результаты

Инвестиции ОМК в человеческий потенциал Выксы трансформируются во вклад в человеческий капитал страны – её главное конкурентное преимущество и основу устойчивого развития.

Комплексный подход не только укрепляет кадровый потенциал ОМК, но и способствует долгосрочному социально-экономическому развитию г. Выксы, делая его привлекательным для жизни, учёбы и профессиональной реализации молодого поколения.

Суммарный объём инвестиций ОМК в образовательные проекты за 2024–2025 гг. превысил 1,1 млрд руб.

Действует более 15 соглашений с вузами и ссузами, которые включают совместную разработку учебных программ, руководство практиками и дипломами, стажировки преподавателей.

315 жителей Выксы прошли образовательный блок по социальному предпринимательству в 2024–2025 гг.

Более 3 тыс. молодых специалистов до 25 лет работают в ОМК, что является критически важным показателем приживаемости молодых специалистов до 25 лет – достиг 91,3% в 2024 г. (рост на 4,4 п. п. за год). Более 850 млн руб. составил прямой экономический эффект от проектов молодых специалистов, представленных на НПК им. Афонина в 2025 г.

37 молодых людей с инвалидностью трудоустроены в Выксе в рамках проекта «Выкса. Работа есть».

Более 15 тыс. участников – охват программ профориентации и карьеры за 2024–2025 гг., и более 2 тыс. студентов прошли практику и стажировку на предприятиях в Выксе (за 2024–2025 гг.).

Социальная деятельность ОМК регулярно получает общественное признание. В 2025 г. компания подтвердила соответствие высшей группе «А» в индексе РСПП «Вектор устойчивого развития», неоднократно становилась победителем Всероссийского конкурса РСПП «Флаги бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость», в числе дипломантов Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» в номинациях по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства, вкладу в устойчивое развитие территорий, поддержке и развитию социального предпринимательства, реализации инвестпроектов и др.

ПАО «РОССЕТИ»



**РЮМИН
АНДРЕЙ
ВАЛЕРЬЕВИЧ**
Председатель Правления,
Генеральный директор

Группа «Россети» – один из крупнейших в мире электросетевых холдингов, обеспечивающий электроснабжение потребителей в 82 регионах России.

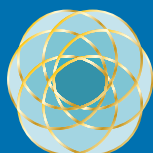
В состав Группы входят 39 дочерних и зависимых обществ, включая 17 сетевых компаний.

В управлении находятся 2,6 млн км линий электропередачи и электрические подстанции общей мощностью 900 тыс. МВА. По сетям Группы «Россети» передаётся 80% всей вырабатываемой в стране электроэнергии.

Группа «Россети» формирует заказ на российское оборудование/материалы/технологии, обеспечивая вклад в технологический суверенитет страны.

Контролирующим акционером материнской компании ПАО «Россети» является государство в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом.

Численность персонала – 235 тыс. чел.



**ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025**

Для Группы «Россети» следование принципам устойчивого развития означает ответственное отношение к будущему России, к каждой семье и каждому человеку.

Компания системно модернизирует и развивает электросетевую инфраструктуру, что способствует экономическому росту регионов. Особое внимание уделяется социальному направлению – энергоснабжению жилья, медицинских учреждений, школ и детских садов, спортивных комплексов.

Главным активом Группы «Россети» являются люди. В компании действует Политика в области прав человека: в корпоративной культуре закреплены принципы равенства, справедливости и уважения для каждого сотрудника, поступательно продвигаются программы профессионального и карьерного роста.

Работа Группы «Россети» содействует достижению национальных целей Российской Федерации. Компания ежегодно раскрывает в отчётах качественные и количественные показатели деятельности, отражающие её вклад в решение глобальных проблем, и поддерживает ЦУР ООН – 2030, гармонично сочетая долгосрочную ответственность перед будущими поколениями с внедрением передовых технологий и развитием эффективной энергосистемы.

Особое внимание уделяется развитию регионов, повышению комфортности и безопасности жизни людей в территориях.

Ответственная деловая практика компании получила общественное признание: программа по цифровой трансформации ПАО «Россети» признана в числе лучших и отмечена Дипломом Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА».

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГРУППЫ «РОССЕТИ»

Программа развития цифровых решений на основе отечественного программного обеспечения в рамках номинации «За вклад корпоративной программы в достижение национальных целей и задач обеспечения технологического лидерства» вошла в число лучших программ.

Современную жизнь невозможно представить без надёжной электроэнергетики, которая является основой благополучия общества и фундаментом для роста экономики.

Деятельность Группы «Россети» строится на постоянном и непрерывном совершенствовании процессов. Так, актуализация программы инновационного развития позволила перейти от точечных проектов к комплексным решениям, нацеленным на цифровую трансформацию сети, роботизацию, применение искусственного интеллекта и совершенствование клиентских сервисов.

Реализация программы осуществляется на основе отечественного программного обеспечения и включает переход на доверенные программно-аппаратные комплексы на значимых объектах критической инфраструктуры. Мероприятия программы встроены в общий контур Стратегии цифровой трансформации Группы «Россети» на период 2025–2027 гг. с прогнозными показателями до 2030 г. Реализация программы развёрнута в масштабах всей Группы с учётом региональных особенностей и декомпозиции целей на уровень дочерних и зависимых обществ.

Программы соотносятся с достижением ЦУР ООН 9 «Индустриализация, инновации и инфраструктура», национальных целей развития и решением задач нацпроектов:

- «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы»;
- «Технологическое лидерство»;
- «Цифровая экономика Российской Федерации».



Цели и задачи

Цели:

- обеспечение технологического суверенитета в сфере информационных систем и ИТ-инфраструктуры;
- повышение устойчивости и безопасности критической инфраструктуры к киберугрозам;
- развитие компетенций персонала в области эксплуатации отечественного ПО;
- повышение уровня автоматизации и цифровизации ключевых технологических и управленческих процессов.

Задачи:

- эффективное функционирование текущего ИТ-ландшафта, его оптимизация и развитие в соответствии со стратегическими целями;
- обеспечение оптимального уровня зрелости ИТ-процессов, доступности и безотказности информационных ресурсов;
- поэтапный переход к использованию отечественного программного обеспечения и электронной компонентной базы;

Количественные задачи определены в системе ключевых показателей эффективности Стратегии цифровой трансформации.

Управление программой

- выстроено на трёх уровнях:
- исполнительный аппарат – заместитель Генерального директора по цифровой трансформации,
 - департаменты: эффективности и контроллинга ИТ-процессов и технической политики ИТ-решений;
 - дочерние общества: функции реализации обеспечивают курирующие заместители генеральных директоров по цифровой трансформации и профильные подразделения. Центром компетенций по реализации ИТ-услуг выступает АО «Россети Цифра».

Ключевую роль играет Индустриальный центр компетенций (ИЦК) «Электроэнергетика» во взаимодействии с государственными органами и профессиональным сообществом, который возглавляет Генеральный директор ПАО «Россети».

Партнёрство в реализации программы осуществляется с отечественными ИТ-компаниями, с которыми заключены соглашения, – АО «Р7», ООО «Базальт СПО», АО «ВК Технологии», ПАО «Сбербанк», ООО «РусБИТех-Астра», ООО «ПК Аквариус», ПАО «Ростелеком», АО «Лаборатория Касперского», ПАО «МТС», ООО «Управляющий офис 4СНО.РУ».

Целевыми группами заинтересованных сторон выступают государственные органы и регуляторы, отечественные компании на рынке ИТ-услуг, компании Группы «Россети», а также потребители электрической энергии – население и организации.

Ключевую роль в технологической составляющей программы играют две специализированные площадки. В 2024 г. в Санкт-Петербурге открыта Интеллектуальная лаборатория цифровых сетей – исследовательский центр мирового уровня, оснащённый самым современным оборудованием. Многие решения

лаборатории, например комплекс моделирования энергосистем, не имеют аналогов в России. Функционал лаборатории сфокусирован на совершенствовании технологий, применяемых в распределительных сетях, и охватывает задачи, критически важные для всей отрасли, в частности обеспечение высокоэффективной защиты от киберугроз. Параллельно на базе АО «Россети Цифра» совместно с Интеллектуальной лабораторией цифровых сетей действует Лаборатория импортозамещённых решений (ЛИР), в которой проводится тестирование отечественных программных решений с проверкой на совместимость, качество и производительность. По итогам тестирования разработчикам ПО предоставляется обратная связь для доработки продуктов и повышения их качества и зрелости – это способствует развитию рынка отечественных программных продуктов в целом.

Прозрачность и отчётность обеспечиваются через регулярный мониторинг достижения целей программы: ежеквартально – через предоставление отчётности в Минцифры России, ежегодно – через проверку корректности расчётов фактически достигнутых значений КПЭ и ФКПЭ с привлечением представителей внешнего аудита. Формирование системы КПЭ и ФКПЭ осуществляется в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2020 г. № 3579-р и на основании директив Правительства РФ от 11 февраля 2025 г. № МД-П13-4303.

Результаты

- Проведена масштабная работа по унификации подходов к созданию единой ИТ-архитектуры Группы, а также по проектированию, поставке и внедрению ИТ-решений, включая программно-аппаратные комплексы.
- Внедрена система описания и моделирования бизнес-процессов, данных и ИТ-ландшафта.
- Реализованы типовые технические требования, обеспечивающие единообразие и контролируемость технологического развития компании, – сформированы типовые требования по 13 классам ИТ-решений.

Качественные результаты показывают:

- повышение устойчивости и безопасности критической инфраструктуры, улучшение качества и надёжности услуг, эффективности управления и оптимизация процессов, уровня цифровой зрелости отрасли и благополучия населения, укрепление доверия к цифровым сервисам;
- развитие цифровых сервисов для граждан и организаций, региональной ИТ-индустрии и формирование технологических компетенций;
- снижение зависимости от иностранных технологий.

Реализация программы имеет высокую степень общественной значимости – она напрямую влияет на обеспечение национальной безопасности, стабильности функционирования экономики и социального благополучия граждан Российской Федерации.



ПАО ДОМ.РФ

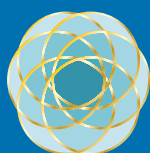


**МУТКО
ВИТАЛИЙ
ЛЕОНТЬЕВИЧ**
Генеральный
директор

ПАО ДОМ.РФ – одна из крупнейших и самых быстрорастущих финансовых организаций в России, сочетает системообразующую роль с эффективной бизнес-моделью, объединяя небанковское и банковское направления деятельности. Обладает уникальным статусом единого института развития в жилищной сфере, выступает оператором единой информационной системы, обеспечивая достижение стратегических целей государства в области национальной экономики. ПАО ДОМ.РФ обеспечивает условия формирования комфортной среды в городах, развивая рынки жилищного и инфраструктурного строительства, ипотечного кредитования и ипотечных ценных бумаг, арендного жилья, проводит цифровизацию строительной отрасли.

При развитии и масштабировании основных направлений деятельности особое внимание уделяется поддержке проектов устойчивого развития.

Численность персонала в жилищной сфере и его организаций – 9,1 тыс. чел.



**ЛИДЕР
ОТВЕТСТВЕННОГО
БИЗНЕСА
2025**

Принципы экологической, социальной и экономической ответственности являются основой деятельности ПАО ДОМ.РФ по всем бизнес-направлениям. Все стратегические и операционные инициативы единого института развития в жилищной сфере и его организаций тесно связаны с вопросами устойчивого развития – от повышения доступности жилья и формирования комфортной городской среды до создания условий, способствующих развитию, семейному благополучию и улучшению качества жизни миллионов людей.

Цели и задачи в области устойчивого развития закреплены в Стратегии развития ПАО ДОМ.РФ и находятся в тесной взаимосвязи с Политикой устойчивого развития, что обеспечивает согласованность действий, достижение поставленных целей и создание добавленной стоимости для всех заинтересованных сторон.

Корпоративные документы стратегического планирования:

- Стратегия развития ПАО ДОМ.РФ на период 2025–2030 гг. и на перспективу до 2036 г.;
- Политика ПАО ДОМ.РФ в области устойчивого развития;
- Политика ответственного финансирования и инвестирования;
- Регламент маркировки активов в формате устойчивого развития;
- Концепция инструментов финансирования устойчивого развития;
- Концепция социальных облигаций;
- Методика расчёта воздействия «зелёного» проектного финансирования жилой недвижимости на окружающую среду;
- Социальная политика ПАО ДОМ.РФ.

В своей деятельности компания следует принципам устойчивого бизнеса – участник Социальной хартии российского бизнеса.

При развитии и масштабировании основных направлений деятельности особое внимание уделяется поддержке проектов устойчивого развития, направленных на улучшение качества окружающей среды, повышение энергетической эффективности жилищного строительства и реализацию социально значимых инициатив.

ПАО ДОМ.РФ создаёт условия для роста жилищной сферы, развивая рынки жилищного и инфраструктурного строительства, ипотечного кредитования и ипотечных ценных бумаг, арендного жилья, проводит цифровизацию строительной отрасли и является оператором единой информационной системы жилищного строительства, а также обеспечивает условия формирования комфортной среды в городах за счёт механизмов вовлечения в хозяйственный оборот земельных участков, комплексного развития территорий и мастер-планирования. Продукты и услуги компании представлены на всех этапах создания стоимости в жилищной сфере.

ПАО ДОМ.РФ признано лауреатом Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025».

«Большая честь оказаться среди компаний, которые задают стандарты социальной ответственности в России. ДОМ.РФ третий год подряд подтверждает свой уровень, в этот раз мы стали единственным представителем финансового сектора среди лауреатов. Многие наши проекты связаны с развитием городской среды и повышением качества жизни. В их основе, прежде всего, лежат потребности людей. Это значимая часть нашего ДНК», — отметил генеральный директор ДОМ.РФ Виталий Мутко.





ЦФА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Программа «ЦФА устойчивого развития» в рамках номинации «За вклад в развитие ответственного инвестирования и финансирования проектов в сфере устойчивого развития» вошла в число лучших программ.

Программа «ЦФА устойчивого развития» нацелена на рациональное потребление ресурсов, повышение энергоэффективности, сокращение выбросов парниковых газов, охрану окружающей среды, цифровизацию жилой инфраструктуры, повышение надёжности и качества недвижимости за счёт формирования специализированного финансового инструмента для финансирования.

Программа реализована без каких-либо субсидий со стороны государства и является исключительно коммерческим проектом.

Реализация программы способствует улучшению жилищных условий и качества жизни горожан за счёт строительства и технологического оснащения современного энергоэффективного жилья. Финансирование с помощью верифицированных цифровых финансовых активов (ЦФА) устойчивого развития способствует распространению инновационных практик на рынке недвижимости.

Сроки реализации программы: с 19 июля 2024 г. по 19 января 2026 г.

Цели и задачи

Основная цель – рефинансирование строительства шести энергоэффективных многоквартирных домов и мультисервисной сети связи девелопера LEGENDA в гг. Санкт-Петербурге и Москве посредством ЦФА.

Задачи:

- выпуск ЦФА для рефинансирования затрат на строительство МКД с классом энергоэффективности не ниже А;
- создание с использованием части привлечённых средств мультисервисной сети (МСС) для автоматического контроля и управления инженерными системами;
- сокращение выбросов углекислого газа за год на 7790,2 т CO₂ (на 48,1 кВт*ч/м²);
- сокращение потребления энергетических ресурсов на 40,0% (за год на 94,5 кВт*ч/м²).

Программа охватывает шесть проектов в гг. Санкт-Петербурге и Москве суммарной площадью 302 657 м² (жилая площадь – 161 958 м²), находящихся на стадии реализации в момент размещения ЦФА, суммарное расчётное сокращение выбросов углекислого газа за год составит 7790,2 т CO₂. При сроке обращения ЦФА в 1,5 года среднее сокращение выбросов углекислого газа составляет 11,7 кг CO₂/тыс. руб.

Целевые группы заинтересованных сторон

Участники рынка (пенсионные фонды, страховые компании, банки и частные инвесторы, застройщики, строящие энергоэффективные и «зелёные» здания, верификаторы финансовых инструментов устойчивого развития, сообщество ESG-экспертов) – первый верифицированный выпуск ЦФА устойчивого развития

предоставляет новые возможности ответственного финансирования и развития рынка в этом направлении.

Будущие жители домов – снижение затрат на коммунальные услуги, потенциальное снижение расходов на обслуживание и ремонт инженерных систем в связи с их высокой надёжностью и степенью автоматизации, а также повышение комфорта проживания в доме.

Покупатели недвижимости, в т. ч. коммерческих площадей, – получают более прибыльный и надёжный актив с уникальными характеристиками (энергоэффективность снижает расходы на коммунальные услуги).

Местные субъекты МСП – получают в распоряжение удобные помещения на первых этажах для ведения деятельности с надёжными инженерными системами.

Региональные органы исполнительной власти – гг. Москва и Санкт-Петербург – благодаря реализации программы приближаются к достижению целей в сферах ЖКХ и строительства, в т. ч. по энергоэффективности и ресурсоэффективности, получают реализованные примеры лучших практик строительства с долгосрочными положительными эффектами для тиражирования.

Система управления

ПАО ДОМ.РФ, подразделение «Устойчивое развитие и международное сотрудничество», ответственный работник – руководитель направления подразделения «Устойчивое развитие и международное сотрудничество».

В компании действует система КПЭ для каждого работника, которые устанавливаются ежеквартально. У ответственного работника установлен КПЭ по реализации указанного проекта, достижение которого непосредственно влияет на размер переменного вознаграждения.

Ответственный работник со стороны ООО «ЛЕГЕНДА» – директор по инвестициям.

Механизмы реализации программы

Утвержденный объём финансирования программы за счёт средств, привлечённых в рамках выпуска ЦФА, составил не более 1 млрд руб.

Целевое использование денежных средств подтверждается верификатором в рамках независимой оценки выпуска ЦФА. Верификатор – АО «Эксперт РА».

Компания начиная с отчётного года, в котором выпустила ЦФА, и до тех пор, пока полученные средства не будут в полном объёме направлены на рефинансирование проектов устойчивого развития, обязуется публиковать ежегодный отчёт об использовании денежных средств, полученных от привлечённого финансирования. Содержание отчёта о программе предполагает:

- краткое описание программы;
- сведения о состоянии программы, о расходовании (распределении) средств, привлечённых в рамках выпуска ЦФА на дату публикации отчёта;
- сведения о достижении экологического и социального эффекта от реализации;



- сведения о фактах и объёме нецелевого использования денежных средств, полученных от выпуска ЦФА.

Сотрудничество и партнёрство с заинтересованными сторонами осуществляется посредством обратной связи.

Выпуск был организован для компании-девелопера ООО «ЛЕГЕНДА» на платформе «А-Токен», оператором которой является АО «Альфа-Банк». Верификатором выпуска выступило рейтинговое агентство «Эксперт РА». Соответствующие услуги оказывались на договорных условиях.

«Дебютный в России выпуск ЦФА устойчивого развития для рефинансирования ООО «ЛЕГЕНДА» проекта по строительству жилых многоквартирных домов с технологией мультисервисной сети связи способствует рациональному потреблению ресурсов, повышению энергоэффективности, сокращению выбросов парниковых газов, цифровизации жилой инфраструктуры. Размещение пилотного выпуска через цифровую платформу на базе блокчейна и смарт-контрактов прошло успешно, ЦФА были выкуплены розничными инвесторами в полном объёме. В 2024 г. рынок ЦФА стремительно набирал обороты благодаря гибкости формы

«В ЦФА устойчивого развития интегрировано рефинансирование не только инвестиций в «зелёное» строительство, но и новые технологии в области недвижимости. Это тот самый случай, когда за счёт новых инвестиционных инструментов происходит не только финансирование стройки, но и её технологическое развитие».

Александра Болилая,
директор компании по инвестициям

«Возможность рефинансировать «зелёные» проекты через цифровые финансовые активы – значимый этап развития рынка ЦФА. Совместно с компанией LEGENDA мы провели первый в России выпуск ЦФА устойчивого развития, средства от которых будут направлены на экологические и социальные инициативы, что позволит привлечь внимание к «зелёной» повестке как крупных институциональных инвесторов, так и физических лиц».

Денис Додон,
директор по инновациям АО «Альфа-Банк»

Программа сопряжена с достижением национальных целей развития и задач нацпроектов и/или федеральных программ и ЦУР ООН – 2030.

Национальные цели, нацпроекты и федеральные проекты, ЦУР ООН – 2030	Мероприятия программы
Национальная цель «Комфортная и безопасная среда для жизни». Задача: обеспечение роста энергетической и ресурсной эффективности в ЖКХ. Нацпроект «Инфраструктура для жизни».	Обеспечение высокой энергоэффективности зданий и внедрение МСС, позволяющих вести более точный учёт потребления ресурсов. Развитие технологий в сфере инженерных сетей для жилых домов, улучшение качества жизни и жилищных условий горожан
Национальная цель: «Экологическое благополучие» и одноимённый нацпроект	Повышение энергоэффективности недвижимости и надёжности инженерных систем позволяет снизить уровень негативного воздействия на окружающую среду в процессе эксплуатации здания
Нацпроект «Эффективная и конкурентная экономика», федеральные проекты «Развитие финансового сектора», «Низкоуглеродное развитие»	Созданы условия для реализации мер по сокращению и предотвращению выбросов парниковых газов, а также по увеличению поглощения таких газов. Выпуск ЦФА устойчивого развития в рамках программы способствует развитию рынка финансирования недвижимости и созданию новых инвестиционных инструментов («Развитие финансового сектора»), реализации мер по сокращению выбросов парниковых газов и снижению уязвимости к неблагоприятным последствиям изменения климата («Низкоуглеродное развитие»)
Национальная цель «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы», национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства»	Создание МСС напрямую связано с цифровизацией экономики: цифровое управление инженерными системами способствует повышению точности учёта и контроля. Это способствует выполнению задачи по достижению к 2030 г. «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики
ЦУР 7: Недорогостоящая и чистая энергия. Задача: к 2030 г. удвоить глобальный показатель повышения энергоэффективности	Строительство жилых домов с высоким классом энергоэффективности и современной инфраструктурой способствует устойчивому развитию прилегающих территорий и города в целом
ЦУР 9: Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям. Задача: развивать качественную, надёжную, устойчивую и стойкую инфраструктуру	Развитие инфраструктуры ЖКХ и внедрение соответствующей цифровой системы позволяет повысить стойкость инфраструктуры и отражает инновационный подход
ЦУР 11: Устойчивые города и населённые пункты. Задача: к 2030 г. расширить масштабы открытой для всех и экологически устойчивой урбанизации и возможности для комплексного и устойчивого планирования населённых пунктов и управления ими на основе широкого участия во всех странах	Строительство жилых домов с высоким классом энергоэффективности и современной инфраструктурой способствует устойчивому развитию прилегающих территорий и города в целом
ЦУР 12: Ответственное потребление и производство. Задача: к 2030 г. добиться рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов	Применение ресурсосберегающих технологий и решений для повышения ресурсо- и энергоэффективности
ЦУР 13: Борьба с изменением климата. Задача: повысить сопротивляемость и способность адаптироваться к опасным климатическим явлениям и стихийным бедствиям во всех странах	Надёжные инженерные коммуникации, высокое качество строительства, более рациональное использование ресурсов напрямую влияют на снижение воздействия на климат и устойчивость к его изменениям



ЦФА и более простой организации выпуска по сравнению с облигациями» – исследование Эксперт РА «Будущее рынка устойчивого финансирования в условиях неопределённости: новые инструменты, старые барьеры».

Результаты

Программа демонстрирует значимые, долгосрочные и устойчивые результаты, затрагивающие широкие категории заинтересованных сторон – от жителей домов до инвесторов.

Проект по размещению ЦФА с целевым использованием средств для рефинансирования возведения энергоэффективных многоквартирных домов и работ по устройству мультисервисной сети, реализованный ПАО ДОМ.РФ для компании-девелопера, ориентирован на долгосрочную перспективу в части повышения энергоэффективности жилого фонда, развития инфраструктуры и улучшения качества жизни людей. Устойчивые выгоды получают все категории заинтересованных сторон: жители, владельцы недвижимости, инвесторы, бизнес, а также региональные и федеральные органы власти.

Помимо строительства энергоэффективных жилых домов и применения современных технологий в сфере ЖКХ, проект также положительно влияет на развитие инструментов финансирования устойчивого развития в стране. Выпуск ЦФА устойчивого развития, прошедший независимую верификацию, – важный прецедент для тиражирования практики подобных размещений. От развития данных практик выигрывают как институциональные, так и розничные инвесторы, поскольку появляется возможность приобретения активов с полной информационной прозрачностью на базе надёжных цифровых платформ, применяющих технологии распределённого реестра.

По состоянию на июль 2025 г. в эксплуатацию введено три из шести энергоэффективных многоквартирных домов в составе проекта в г. Санкт-Петербурге. Остальные энергоэффективные многоквартирные дома в составе проекта находятся в стадии реализации, что свидетельствует о прогрессе в достижении целей и задач проекта и их плановой реализации.

Ключевой результат программы выпуска – целевое расходование привлечённых средств – уже достигнут и верифицирован.

Промежуточные показатели экологического эффекта не устлавляются в связи с наступлением эффекта после окончания строительства и полного ввода объектов в эксплуатацию.

Долгосрочный характер программы показывает, что люди будут жить в энергоэффективных домах с надёжной технологичной инженерной инфраструктурой на протяжении десятилетий, обеспечивая устойчивое развитие городов и улучшение качества жизни граждан. Средства, привлечённые на рынок ответственного финансирования, а также внимание, привлечённое благодаря выпуску, способствуют росту данного сегмента и трансформации финансового рынка.

При запланированном финансировании шести проектов в гг. Санкт-Петербурге и Москве суммарной площадью 302 657 м² (жилая площадь – 161 958 м²), находящихся на стадии реализации в момент размещения ЦФА, суммарное расчётное сокращение выбросов углекислого газа за год составит 7790,2 т CO₂. При

сроке обращения ЦФА в 1,5 года среднее сокращение выбросов углекислого газа составляет 11,7 кг CO₂/тыс. руб.

Целевой экологический эффект показывает – расчётный расход энергетических ресурсов отклоняется от базового уровня на 40%, что свидетельствует о значительной экономии.

Среднее сокращение выбросов углекислого газа (CO₂) достигает 48,1 кг в год на 1 м²; 94,5 кВт*ч/м² – среднее сокращение потребления энергетических ресурсов за год.

На июль 2025 г. три из шести проектов были сданы в эксплуатацию и продолжалась реализация остальных.

Согласно расчёту, произведённому эмитентом, фактический экологический эффект находится в пределах отклонения до 10% от заявленных целевых показателей, что демонстрирует достижение установленного целевого экологического эффекта в соответствии с эмиссионной документацией выпуска ЦФА.

Более 2 тыс. семей смогут улучшить жилищные условия благодаря реализации проекта при сдаче всех объектов в эксплуатацию.

Рейтинговое агентство Эксперт РА сравнило информацию, предоставленную компанией, с данными проектных деклараций объектов и не обнаружило каких-либо расхождений.

Качественные результаты

ООО «ЛЕГЕНДА» первым в России осуществило выпуск цифровых финансовых активов устойчивого развития. Соответствие выпуска ЦФА и проекта, рефинансируемого за счёт средств от их размещения, принципам устойчивого развития Международной ассоциации рынков капитала (ISMA) было верифицировано агентством Эксперт РА.

Денежные средства, полученные от выпуска ЦФА, в полном объёме направлены на частичное рефинансирование ранее понесённых затрат по программе в соответствии с эмиссионной документацией выпуска. Целевое расходование средств подтверждено верификатором.

Наличие независимой верификации подтверждает соответствие программы критериям «зелёного» ГОСТ Р для многоквартирных домов: 3.5 Тепловой комфорт; 3.7 Мониторинг качества воздуха; 4.2 Контроль потребления тепловой энергии; 4.4 Энергосбережение в системе наружного освещения; 4.8 Демонстрация энергопотребления; 5.3 Водосберегающая арматура; 5.4 Датчик протечки воды; 9.2 Умное здание; 10.7 Актуализация технической документации о здании.

Характеристикой программы является класс энергоэффективности зданий не ниже А («очень высокий»), а также оснащение объектов строительства комплексом МСС.

Дополнительный положительный экологический эффект – сокращение потребления энергетических ресурсов, снижение уровня выбросов углекислого газа.

Агентство стратегических инициатив совместно с Евразийской экономической комиссией провели оценку климатических инициатив, ориентированных на устойчивое развитие, и отметили выпуск ЦФА устойчивого развития серебряной наградой III Международного климатического совместного конкурса АСИ и ЕЭК «Зелёная Евразия» в рамках Евразийского экономического форума – 2025 в Минске.



БАНК ВТБ (ПАО)



**КОСТИН
АНДРЕЙ
ЛЕОНИДОВИЧ**
Президент-
Председатель Правления

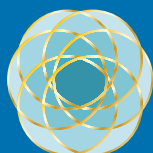
Банк ВТБ – системообразующий универсальный российский банк, один из лидеров рынка финансовых услуг. Входит в список самых надёжных банков России, лидер рынка Private Banking в России по версии Forbes, веб-приложение ВТБ Онлайн – № 1 в рейтинге Markswobb.

Банк работает с крупным, средним и малым бизнесом, индивидуальными предпринимателями, самозанятыми и физическими лицами. Обслуживает более 2,3 млн розничных инвесторов, более 2,9 тыс. крупнейших российских компаний, 1,8 млн предпринимателей и более 30,3 млн розничных клиентов.

Приоритеты стратегии развития – масштабирование розничного бизнеса и обеспечение лидирующих позиций по качеству финансовых услуг, региональное развитие, кратное увеличение расчётов в национальных валютах с дружественными странами.

География присутствия: головной офис (г. Москва), все регионы РФ.

Численность персонала – более 69 тыс. чел.



**ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025**

Устойчивое развитие – ключевая составляющая деятельности Банка ВТБ, которая основана на принципах корпоративной социальной ответственности и ESG-факторах. Реализуются стратегии, направленные на улучшение качества жизни людей, вклад в экономику и общество, а также на ответственное управление своей деятельностью.

Ключевые направления Стратегии устойчивого развития ВТБ:

- Создание финансовых возможностей для повышения качества жизни клиентов.
- Вклад в устойчивое развитие экономики.
- Содействие социальному развитию регионов присутствия (поддержка медицины, спорта, культуры, экологии и образования).
- Благоприятный рабочий климат и поддержка в реализации человеческого потенциала.
- Устойчивое развитие организации, включая интеграцию ESG-факторов в систему корпоративного управления и интегрированного управления рисками, построение практики ответственной закупочной деятельности, инвестиции в экологические бизнес-проекты.

Группа ВТБ реализует инициативы и проекты различной направленности, включая экологию, социальную и образовательную сферы.

Основным оператором региональных благотворительных проектов является Благотворительный фонд поддержки социальных инициатив и оказания адресной помощи «ВТБ-Страна».

В соответствии со Стратегией устойчивого развития и Политикой в области корпоративной социальной ответственности реализуются инициативы, направленные на повышение качества жизни в регионах присутствия. Эти инициативы охватывают ключевые сферы, такие как здравоохранение, наука и образование, культура, охрана окружающей среды, и способствуют достижению как национальных целей, так и ЦУР ООН – 2030. Так, содействие реализации национальных задач в области демографии, повышения качества жизни и укрепления объединяющих общество ценностей со стороны ВТБ реализуется в рамках шести целевых социальных программ: «Спортивная страна», «Патриотизм и традиции страны», «Культурная страна», «Здоровая страна», «Образованная страна», «Деловая страна». Общие расходы банка на социальные проекты в 2024 г. составили 21,6 млрд руб., в 2025 г. – 26,4 млрд руб.

В рамках Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025» Банк ВТБ (ПАО) награждён Дипломом за лучшую программу в номинации Премии.

ЗДОРОВАЯ СТРАНА

Программа «Здоровая страна» в рамках номинации «За вклад в развитие ответственного инвестирования и финансирования проектов в сфере устойчивого развития» вошла в число лучших программ.

По данным ВЦИОМ, 52% россиян оценивают качество медицинского обслуживания как низкое. Неудовлетворённость обусловлена структурными проблемами системы здравоохранения, включающими дефицит кадров и компетенций медицинских работников, а также недостаточной доступностью ряда медицинских услуг.

Среди главных барьеров для развития инклюзии в культурных учреждениях находятся недостаток финансирования, нехватка знаний по работе с людьми с инвалидностью, отсутствие необходимого оборудования и доступной навигации.

На 1 января 2023 г. в России насчитывалось около 11 млн чел. с инвалидностью, из них 722 тыс. – дети. Это подчёркивает масштаб целевой аудитории инклюзивных проектов.

Счётной палатой РФ зафиксирован низкий уровень исполнения расходов на реализацию мероприятий федерального проекта



«Детское здравоохранение», что может в дальнейшем создать риски недостижения в регионах России плановых показателей в намеченные сроки. По последним опубликованным данным, исполнение расходов федерального бюджета на реализацию национального проекта «Здравоохранение» составило 95,2% объёма сводной бюджетной росписи, а на реализацию федерального проекта «Детское здравоохранение» показало самый низкий уровень исполнения расходов среди всех федеральных проектов, реализуемых в рамках нацпроекта «Здравоохранение», а именно 75,5%.

В свете этой ситуации и решения актуальных социальных проблем банк приступил к реализации отдельных проектов и программ ещё в 2003 г., а в 2018 г. инициативы в сфере заботы о здоровье и демографии были оформлены в программу «Здоровая страна», которая имеет федеральный масштаб и в настоящее время находится на этапе регулярной ежегодной реализации. Программа включает: системную поддержку учреждений здравоохранения, с 2003 г. – собственную программу банка по поддержке детских больниц «Мир без слёз» более чем в 80 регионах России, с 2021 г. – инклюзивные культурные и профориентационные проекты совместно с ЧАНО «Языки без границ» в регионах ЦФО, ПФО, СЗФО, а также природоохранные проекты.

Объём финансирования в 2024–2025 гг. в рамках программы «Здоровая страна» составил 1,4 млрд руб. Расходы на благотворительную поддержку проектов по инклюзии в 2025 г. составили более 97 млн руб.

Цели и задачи

Цель – повышение качества жизни населения и решение актуальных проблем местных сообществ через благотворительную помощь учреждениям здравоохранения, поддержку передовых медицинских технологий, инициатив в области развития инклюзии.

Задачи (2024–2025 гг.):

- обеспечить запуск и реализацию проектов по развитию культуры инклюзии с участием не менее чем 500 тыс. людей с особыми потребностями и особенностями здоровья;
- сохранить и расширить развитие детского здравоохранения и поддержку медицинских учреждений по программе «Мир без слёз» более чем в 300 региональных проектах;
- увеличить информированность о проектах и возможностях в рамках программы до 10 млн чел.

Программа реализуется в соответствии с Политикой Банка ВТБ в области корпоративной социальной ответственности, в которой установлено:

- банк исходит из того, что его благополучие неразрывно связано с социальным благополучием населения территорий его присутствия. Поэтому банк стремится участвовать в решении актуальных социальных проблем, осуществляя программы поддержки отдельных групп населения на территории своего присутствия;
- банк определяет приоритетные направления поддержки населения территорий своего присутствия в соответствии с принятой стратегией и возможностями, национальными

приоритетами и местной спецификой. К приоритетным направлениям относятся:

- повышение финансовой грамотности населения территорий присутствия Банка;
- поддержка здравоохранения, здорового образа жизни и спорта;
- поддержка образования и науки;
- поддержка культуры и искусства;
- помощь социально незащищённым слоям населения на территориях присутствия Банка.

Система управления программой

Координация развития и контроль результативности социально ответственной деятельности ВТБ, включая программу «Здоровая страна», реализуются Управлением корпоративной социальной ответственности и событийного маркетинга Банка (УКСОиСМ) с привлечением специалистов Благотворительного фонда поддержки социальных инициатив и оказания адресной помощи «ВТБ-Страна» и экспертов из партнёрских организаций.

Все реализуемые проекты утверждаются коллегиальным органом – Комитетом по спонсорской и благотворительной деятельности Банка ВТБ (ПАО).

Целевые группы заинтересованных сторон по проектам программы

Проекты в сфере инклюзивной культуры:

- люди с ограниченными возможностями слуха, слабослышащие, сотрудники музеев и культурных организаций, развивающих инклюзивные формы работы, любители искусства и культуры («Диалоги об искусстве. Подкаст для незлышащих»);
- старшие школьники с нарушениями слуха (проект «Многоголосье тишины»);
- люди с нарушениями слуха, инвалидностью по слуху (проект «Слабослышащий актёр закадрового озвучивания»);
- люди с ограниченными возможностями здоровья, интересующиеся культурой и искусством (мероприятия Центра Зотов, Еврейского музея и Центра толерантности, Музея архитектуры им. А. В. Щусева и др.);
- культурные учреждения, развивающие инклюзивные программы;
- наставники, заинтересованные в трансляции опыта и продвижении культуры инклюзии.

Программа «Мир без слёз»:

- детские медицинские учреждения России, нуждающиеся в приобретении необходимого оборудования, лекарств и расходных материалов;
- пациенты региональных больниц (дети или детско-родительские пары).

Ежегодно в рамках программы «Мир без слёз» от 15 до 20 региональных детских больниц закупает современное оборудование, более 1 млн детей получают своевременное и эффективное лечение и диагностику. Благодаря инвестициям банка качественная медицинская помощь детям по ОМС становится более доступной территориально.



В связи с тем, что в маленьких городах отсутствует аппарат, способный провести определённое исследование, местным жителям приходится ехать в районный центр, а то и в г. Москву. В рамках программы помощь ВТБ направлена на закупку уникальных для региона аппаратов. Работа идёт по заявительному принципу – при получении и обработке заявки от медицинских учреждений из любых регионов РФ. При этом оценивается текущая степень оснащённости муниципального учреждения необходимым медицинским оборудованием.

При реализации проектов в сфере инклюзивной ориентир на рекомендации оператора экспертизы – ЧАНО «Языки без границ». В результате к участию предлагаются регионы с невысоким уровнем

развития инклюзивной культуры и доступностью профессиональных и культурных возможностей для людей с ОВЗ.

Сотрудничество и партнёрство с заинтересованными сторонами

Взаимодействие с партнёрскими организациями регламентируется документами фонда «ВТБ-Страна», а также условиями заключённых договоров.

Ключевой экспертный партнёр по формированию доступной среды – ЧАНО «Языки без границ», в сотрудничестве с которым ВТБ развивает инклюзивные проекты с 2021 г.

Проект «Диалоги об искусстве. Подкаст для незлышаших»: вовлечение стейкхолдеров и учёт потребностей ЦА: определение перечня партнёров для записи подкастов происходило с опорой на предварительные опросы слаболышаших, экспертов и партнёров проекта. Партнёрские учреждения получают распространение информации о своих выставочных и образовательных проектах, а также дополнительную аудиторию.

Проект «Многоголосье тишины». Проводится учёт потребностей целевой аудитории: представители ЦА были вовлечены на предпроектном этапе для определения форм работы по программе (экскурсии, квесты, семинары, лекции с глухими гидами). От них же поступило и было интегрировано в программу предложение о включении наставнического компонента.

Проект «Слаболышаший актёр закадрового озвучивания»: представители ЦА были вовлечены на предпроектном этапе для

Программа «Здоровая страна» сопряжена с достижением ЦУР ООН – 2030: ЦУР 3, 4, 10 и национальных целей развития и задач нацпроектов:

Национальные цели, нацпроекты	Мероприятия программы
Национальная цель «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи» Задача: увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет к 2030 г. и до 81 г. к 2036 г., в т.ч. опережающий рост показателей ожидаемой продолжительности здоровой жизни	Приобретение современного медицинского оборудования на сумму 78 млн руб. в 340 региональных учреждений и 19 детских больниц, более 1 млн детей в год проходит диагностику и получает лечение на приобретённом оборудовании, более 1 тыс. выздоравливающих детей посещают рекреационные мероприятия и спектакли, проводимые в рамках программы
Национальная цель «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности». Задача: создание к 2030 г. условий для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей	В 2021–2025 гг. выпущены 18 культурных подкастов на РЖЯ в рамках проекта «Диалоги об искусстве. Подкаст для незлышаших», более 530 тыс. слаболышаших уже смогли познакомиться с шедеврами русских музеев и глубже погрузиться в культурный контекст страны. Охват 2+ млн. В 2024–2025 г. Центр Зотов через 233 инклюзивных мероприятия посетили 2150 чел. Для повышения доступности были закуплены два вида оборудования, необходимые для работы с людьми с инвалидностью и повышающие комфорт для всех посетителей. В Русском музее в 2025 г. проведены экскурсии на русском жестовом языке по выставкам «Великий Карл» и «Империя после Петра» – каждый второй вторник месяца проводились дни для людей с ограниченными возможностями, на русском жестовом языке в Музее архитектуры им. А. В. Щусева в рамках выставки «Архитектура говорит» к 90-летию музея
Задача: увеличение к 2030 г. доли молодых людей, участвующих в проектах и программах, направленных на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75%. Задача: увеличение к 2030 г. доли молодых людей, верящих в возможности самореализации в России, не менее чем до 85%	Проект «Знакомьтесь: моя первая профессия!». Профориентация и временное трудоустройство семи школьников с нарушениями зрения из школы им. К. К. Грота. По итогам проекта один школьник принят в штат ЧАНО «Языки без границ» на общих основаниях. Программа «Многоголосье тишины». Поддержка ранней профессиональной ориентации глухих и слаболышаших подростков из региональных школ-интернатов по направлению «Экскурсионное сопровождение на русском жестовом языке»: 300 школьников из 20 регионов в 2022–2025 гг. прошли профмероприятия и получили рекомендации по карьерному развитию в сфере культуры и искусства, более 50 из них получили опыт успешного проведения собственных экскурсий

определения форм работы по программе (экскурсии, квесты, семинары, лекции с глухими гидами).

Происходит передача партнёрам экспертного опыта в области формирования доступной среды и доступности услуг. Например, стратегическому партнёру Банка – компании ГК «Иннотех» и культурной институции банка – Центру Зотов.

Ключевой экспертный партнёр и оператор программы «Мир без слёз» – БФ «ВТБ-Страна». Стать участником программы может любая детская больница, находящаяся на территории Российской Федерации. Проект реализуется с помощью корпоративного Благотворительного фонда «ВТБ-Страна»: больница сама выбирает необходимое оборудование и поставщика, с которым ей комфортно работать, а фонд осуществляет закупку, контролирует доставку и установку аппарата. В случае необходимости фонд организует обучение медицинского персонала по пользованию техникой.

Программа носит долгосрочный характер с пролонгированными целями, достигнуты все промежуточные задачи программы, а некоторые – с превышением плановых показателей.

Результаты

Запущен и реализован проект по развитию культуры инклюзии с участием 530 чел. с особыми потребностями и особенностями здоровья (планировалось – не менее 500 чел.). Слабослышащие смогли познакомиться с шедеврами русских музеев и глубже погрузиться в культурный контекст страны.

Расширено участие в развитии детского здравоохранения и поддержка медицинских учреждений по программе. Финансовая и методическая поддержка 340 региональным учреждениям на 78 млн руб.

Увеличен показатель информированности о проектах и возможностях в рамках программы. Охват информацией о проектах программы в 2024–2025 гг. превысил 9 млн чел.: (>7 млн чел. в рамках инклюзивных проектов в культуре, >2 млн чел. в рамках программы «Мир без слёз»).

По проекту «Диалоги об искусстве. Подкаст для незлышащих» всего в 2021–2025 гг. создано 18 уникальных культурных продуктов – подкастов на русском жестовом языке (РЖЯ) с привлечением крупнейших музеев. Среди участников проекта: Третьяковская галерея, Государственный Эрмитаж, ГМИИ им. А. С. Пушкина, Еврейский музей и центр толерантности, Санкт-Петербургский Музей театрального и музыкального искусства, Владимиро-Суздальский музей-заповедник, музеи-заповедники Петергоф и Павловск, Центр Зотов, Музей Победы, Музей архитектуры им. А. В. Щусева и др. Число просмотров превысило 530 тыс.

В 2021–2024 гг. проект входил в число финалистов международной премии «Культура Онлайн» в номинации «Лучшая коллаборация», установив абсолютный рекорд по участию в финалах в одной номинации.

В 2024 г. в рамках проекта был создан экспериментальный документальный фильм «МХТ. Выход за сцену», для которого был написан полноценный сценарий, включающий представление театральных профессий. Фильм получил награду кинофестиваля «Лампа» в г. Перми как лучший российский импакт-фильм. В 2025 г. – вошёл в конкурсную программу более 20 международных кинофестивалей, получил прекрасные рецензии и более 10 наград.

В 2025 г. создано три подкаста: «Музей Победы. Голоса войны», «Женщина за кадром» (по выставке Еврейского музея и центра толерантности) и «Дом занимательной науки» (по одноимённой выставке Санкт-Петербургского Музея театрального и музыкального искусства).

По проекту «Многоголосье тишины»:

Глухие дети из 10 региональных школ-интернатов России прошли программу профориентации по направлению «Глухой гид» на базе музеев Петербурга (Русский музей, Музей Фаберже, Исаакиевский собор, Центральный военно-морской музей,

Кунсткамера, Музей Академии художеств, Петропавловская крепость, Витебский вокзал, Музей РЖД, Океанариум, храм Спас на Крови). Занятия проводились в виде учебных экскурсий, квестов, семинаров, лекций с глухими гидами.

К проекту привлечены наставники – дипломированные глухие и слабослышащие гиды, которые с 2018 г. проводят в Петербурге экскурсии на РЖЯ.

Дети получили знания об основах профессии «глухой гид», а также о смежных профессиях (таких как «блогер») из «первых рук». Это повысило степень доверия глухих детей к заявляемым профессиональным перспективам в новой для них профессии – они узнали о профессии не от слышащих. Дети получили уверенность в своих профессиональных силах и выборе карьерного трека.

В 2022/23 учебном году (пилотный запуск) – 60 учеников из четырёх регионов (Тула, Ярославль, Владимир, Псков);

в 2024/25 учебном году – 120 учеников из 10 регионов (Казань, Ковров, Тула, Ярославль, Нижний Новгород, Саранск, Тамбов, Калуга, Рыбинск, Пенза).

По проекту «Слабослышащий актёр закадрового озвучивания»

На участие в программе было подано более 20 заявок от людей с различной степенью нарушения слуха без театрального или актёрского опыта.



Количество конечных благополучателей в инклюзивных проектах исчисляется сотнями, однако степень контакта и воздействия на их жизнь гораздо интенсивнее. Благодаря точечной работе с подростками с ОВЗ через наставников удастся достигать значимых изменений в самоощущении ребят, уверенности в способности реализовать и приносить пользу, их мотивации к построению профессиональной карьеры. В результате постепенно повышается доступность культуры, растёт вера участников в свои силы и возможность строить карьеру и создавать значимые продукты для всех, независимо от состояния здоровья.

Благодаря подкастам «Диалогов об искусстве» и фильмам для слабослышащих удаётся не только повышать общий культурный уровень целевой аудитории и смешанных семей, но и популяризировать среди миллионов нормотипичных любителей искусства культуру инклюзии, повышать их уровень толерантности и информированности о жизни и потребностях людей с ОВЗ.

По программе «Мир без слёз»

Увеличилась доступность высококвалифицированной медицинской помощи детям в учреждениях, получивших поддержку. Когда в отдалённых регионах в больнице есть лишь один диагностический аппарат, на диагностику с его помощью выстраивается очередь. Благодаря поставке в это учреждение второго аппарата сроки ожидания записи сократятся и семьи быстрее попадут на осмотр.

Повысилось качество первичной медико-санитарной помощи детям – некоторые учреждения заказывают не аппараты, а инструменты и расходные материалы, которые используют в работе медицинские сёстры.

Закуплено оборудование для больниц, проводятся благотворительные акции для детей с подарками и интерактивными спектаклями (на тему, в которой мы обладаем исключительной экспертизой, – финансовой грамотности), которые благотворно влияют на пациентов и снижают стресс от пребывания в стационаре.

АО «ПИГМЕНТ»



**УТРОБИН
АНДРЕЙ
НИКОЛАЕВИЧ**
 Генеральный директор

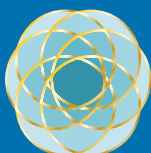
АО «Пигмент» – производитель химической продукции, известной на рынке под торговым знаком КРАТА®, находится в числе лидеров химической промышленности России, чья продукция поставляется во все регионы России.

Производственный комплекс позволяет осуществлять синтез самых разных продуктов и постоянно внедрять инновации.

Предприятие единственное в России и СНГ производит органические пигменты, оптические отбеливатели, сульфаминовую кислоту, красители и присадки к бензинам. В ассортименте компании акриловые дисперсии и ПВА, добавки в бетоны, формальдегидные смолы и формалин, полуфабрикатные лаки и готовые лакокрасочные материалы, текстильно-вспомогательные вещества – всего свыше 400 наименований высококачественной продукции.

Компания ведёт активную внешнеэкономическую деятельность, выступая на международном уровне и как продавец, и как покупатель.

Численность персонала – 1,6 тыс. чел.



**ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025**

Принципы устойчивого развития интегрированы в общую стратегию АО «Пигмент» и направлены на формирование облика современной и экологически ответственной компании в отрасли. Определены Стратегические цели на 2025–2027 гг. и с перспективой до 2030 г.

Подход АО «Пигмент» к управлению устойчивым развитием регламентируют корпоративные документы, политики в области устойчивого развития, качества, экологии, профессионального здоровья и безопасности, прав человека, управления персоналом, инклюзивности, благотворительности и спонсорской деятельности и др.

Стратегическая цель компании «Взаимодействие с обществом для устойчивого развития предприятия» реализуется в рамках Дорожной карты на период 2021–2025 гг. и Программы по реализации новых инициатив на период 2025–2030 гг.

Работа АО «Пигмент» в области устойчивого развития ведётся по трём ключевым направлениям: *окружающая среда* – рациональное использование природных и энергоресурсов, продвижение экологически безопасных продуктов и решений, внедрение современных ресурсосберегающих технологий, мероприятия по энерго- и водосбережению; *общества* – формирование сознательного отношения к качеству жизни, улучшение условий труда, повышение социальной защищённости работников, обеспечение безопасных условий труда и профразвития, социально-экономическая поддержка региона; *экономика* – стабильное развитие бизнеса, постоянное повышение качества работы, инвестиции в научно-техническое развитие и ориентированное на экологию производство, повышение доходов работников, обеспечение финансовой устойчивости.

Деятельность компании соотносится с достижением национальных целей развития и ЦУР ООН – 2030 (приоритетными выступают ЦУР 3, 4, 8, 9, 12, 17).

ГАРМОНИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Программа «Гармония производства»: социальный и экологический взгляд компании – в рамках номинации «За высокий уровень социально-экологической ответственности и вклад в достижение национальных целей» вошла в число лучших программ.

Противоречие между экономическим развитием и экологическим благополучием – один из самых острых вопросов для любого промышленного города. АО «Пигмент» – градообразующее предприятие г. Тамбова – долгие годы сталкивалось с проблемой разрыва доверия между промышленностью и обществом. Жителей волновало качество воздуха и воды, не хватало понятной информации о том, что делает завод для их безопасности.

Программа отвечает на три ключевых вызова: экологическая тревожность жителей, информационный вакуум о реальном воздействии предприятия на природу, социальное отчуждение.

Реализация программы направлена на достижение национальных целей развития, основная из которых – «Экологическое благополучие», предусматривающая снижение выбросов, формирование экономики замкнутого цикла и сохранение биоразнообразия. Для градообразующих предприятий выстраивание новой модели «производство – горожанин» становится условием долгосрочной устойчивости.

«Устойчивое развитие – это не только мировой тренд, но и гарантия востребованности бизнеса на рынке в будущем. Поэтому уже сегодня мы закладываем фундамент программы долгосрочного развития во все наши направления деятельности и стремимся сделать компанию «Пигмент» одной из современных и экологически ответственных компаний в отрасли».

Андрей Утробин,
 Генеральный директор ООО «УК «КРАТА»



Цели и задачи

Цель: построить новый тип отношений между промышленностью и обществом, основанный на прозрачности, открытом диалоге и совместном созидании, сократить экологическую нагрузку производства на территорию присутствия.

Задачи: модернизация производства и снижение нагрузки на окружающую среду; обеспечение информационной открытости и экологического просвещения; создание комфортной городской среды и новых общественных пространств; развитие зарядной инфраструктуры для экологичного транспорта; организация системного диалога с жителями и оперативное реагирование на обращения.

Программа охватывает все сферы деятельности компании – от производственных цехов до городских скверов – и реализуется по четырём направлениям.

Модернизация производства и экологическая эффективность. Предприятие планомерно снижает нагрузку на окружающую среду, сокращая выбросы за счёт замены устаревшего оборудования и внедрения современных систем очистки газов; внедрения замкнутых циклов водоснабжения, сокращая потребление артезианской воды за счёт сбора и использования конденсата; осуществляет раздельный сбор отходов в цехах и офисах.

Открытость и экологическое просвещение. В 2019 г. на территории завода создан Информационно-выставочный центр – современное интерактивное пространство, где можно «оживить» макеты цехов, провести химические опыты и узнать, как современное производство решает природоохранные вопросы. Ежегодно центр посещают более 10 тыс. чел.

Предприятие регулярно проводит замеры воздуха, воды и почвы; данные исследований доступны общественности. Разработан механизм оперативного диалога с населением: срок рассмотрения любого обращения – 1 рабочий день. «Пигмент» взял под опеку ястреба-тетеревятника Гектора в Центре охраны хищных птиц «Русский сокол», сотрудничает с Национальным центром сохранения биоразнообразия (НЦСБ) – представители Центра читают лекции для сотрудников «Пигмента» и проводят мастер-классы для юных посетителей.

Преобразование городской среды. Благодаря совместной работе сотрудников завода в городе появился сквер Химиков: очищен заброшенный сквер, высадили 100 саженцев туи, сирени и катальпы (часть сирени привезли из усадьбы С. В. Рахманинова), установили скамейки и освещение. На территории сквера возродили традицию украшения новогодней ели с уникальной световой иллюминацией (60 световых схем), играми и хороводами.

Для Академического симфонического оркестра им. С. В. Рахманинова компания отремонтировала заводской концертный зал на 600 мест – сегодня это дом для оркестра и востребованная культурная площадка города. На производственной территории разбит сквер Юбилейный – общественное пространство площадью 3 га с арт-объектами и мурал-артом; жители и гости Тамбова посещают сквер в составе туристических групп и во время концертов на летней сцене.

Компания реализовала проект «KPATA ENERGY» для экологичного транспорта: в 2021 г. на территории предприятия открылась зарядная станция мощностью 102 кВт, способная одновременно заряжать два электромобиля с разными типами разъёмов; в 2025 г. установлена ещё одна станция, более современная и мощная, приобретённая с использованием механизмов государственного субсидирования по итогам конкурсного отбора Минпромторга России. Станции работают круглосуточно, стоимость зарядки – 4 и 7 руб. за кВт.

Управление и координация программой осуществляются Проектным офисом по ESG и Управлением устойчивого развития АО «Пигмент». В реализации участвуют ключевые руководители – от главного инженера до начальников цехов и PR-службы.

С 2020 г. на экологические мероприятия направлено более 250 млн руб., основная часть – на модернизацию оборудования.

Мотивация ответственных за реализацию программы обеспечивается в том числе через профессиональное признание. Сотрудники стали победителями конкурса «Эколог-профессионал».

Прозрачность и отчётность обеспечиваются за счёт регулярных замеров воздуха, воды и почвы с открытой публикацией данных, а также через Информационно-выставочный центр предприятия. Ежемесячно отслеживаются ключевые показатели: снижение выбросов и потребления ресурсов, доля переработанных отходов, количество участников экологических мероприятий, тон общественных обсуждений в СМИ и соцсетях.

Результаты

- Снижение к уровню 2020 г. на тонну продукции выбросов в атмосферу – на 12%, потребления артезианской воды – на 20%;
- количество отходов, направляемых на утилизацию (кроме металлолома), выросло более чем в 4 раза;
- более 7,5 тыс. автомобилей зарядилось на станции «KPATA ENERGY»;
- более 25 тыс. чел. – посетители Информационно-выставочного центра предприятия;
- на территории предприятия и прилегающих городских районах не зафиксировано ни одного случая превышения ПДК вредных веществ – снята экологическая тревожность;
- созданы новые общественные пространства – сквер Химиков, сквер Юбилейный, отремонтированный концертный зал на 600 мест;
- разрушен информационный вакуум за счёт открытых данных мониторинга и работы Информационно-выставочного центра;
- сформировано доверие – компания стала восприниматься как открытый партнёр в жизни города.

Ответственная деловая практика компании не раз получала общественное признание: АО «Пигмент» включено в топ-50 компаний, проявляющих наибольшее внимание к своему воздействию на климат, по версии рейтингового агентства RAEX признано «Лидером» в ЭКГ-рейтинге ответственного бизнеса и др.





ООО «ГК «ЗЕЛЁНЫЙ САД – НАШ ДОМ»



**САМОХИН
АЛЕКСЕЙ
ВИКТОРОВИЧ**
Генеральный директор,
Председатель
Совета директоров

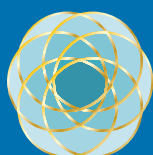
ГК «Зелёный сад – наш дом» – крупная строительная компания Рязанской области, основанная в 2000 г., один из ведущих девелоперов региона.

Портфель недвижимости ГК «Зелёный сад – наш дом» включает девелоперские проекты в сегментах жилой недвижимости бизнес- и комфорт-класса и в сегменте коммерческой недвижимости. Реализует масштабные проекты в сфере комплексного развития территории, жилищного строительства, возведения объектов городской и социальной инфраструктуры. За 25 лет работы построено 42 жилых комплекса.

Проекты компании расположены в Рязани (Рязанская область), г. Жуковском (Московская область).

Новостройки компании сочетают в себе передовые решения и проверенные временем технологии строительства, неоднократно номинировались на престижные премии в области градостроительства и архитектуры.

Численность персонала – более 1,3 тыс. чел.



**ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025**

Группа компаний «Зелёный сад – наш дом» строит свою деятельность на основе комплексного и системного подхода к участию в социально-экономическом развитии Рязанской области. Реализуемые компанией проекты напрямую способствуют выполнению ключевых показателей, установленных национальными целями развития России до 2030 г., в частности в рамках новых национальных проектов, стартовавших в 2025 г., компания выступает не только как девелопер, но и как интегратор, обеспечивающий синергию между государственными программами, инфраструктурным развитием и повышением качества жизни населения.

Достижение стабильных финансово-экономических результатов даёт возможность последовательно наращивать общественную ценность. Основными направлениями реализации данной цели являются вложения в развитие человеческого капитала, гарантирование высоких стандартов охраны труда, улучшение социального климата и снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Ключевые направления благотворительной и социальной деятельности включают: заботу о детях, об экологии; помощь спортивным организациям; строительство социальных объектов; помощь военным организациям и бойцам СВО; патриотические мероприятия; сохранение культурного наследия страны; сотрудничество с профильными ссузами и вузами; поддержка выдающихся деятелей города и области.

Деятельность Группы компаний «Зелёный сад – наш дом» строится на принципах ответственного бизнеса и устойчивого развития, вносит вклад в создание комфортной и безопасной жилой среды, улучшение городской инфраструктуры, а также содействует культурным и благотворительным инициативам.

Компания – участник Социальной хартии российского бизнеса / принципов ответственного ведения бизнеса/.

Применение ответственных бизнес-практик усиливает операционную устойчивость и способность организации адаптироваться к изменяющимся внешним условиям. Ключевые принципы работы закреплены в корпоративных документах стратегического планирования, среди которых Стратегия развития компании, политики в области качества, охраны труда и экологии, социальная и благотворительная политика.

«Зелёный сад – наш дом» не раз получала общественное признание. Так, в Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025» ответственная деловая практика отмечена Дипломом Премии.

ПРОГРАММА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Программа устойчивого развития ГК «Зелёный сад – наш дом» в рамках спецноминации для компаний с выручкой до 50 млрд руб. «За высокий уровень социально-экологической ответственности и вклад в достижение национальных целей» вошла в число лучших программ.

Программа направлена на комплексное развитие городов присутствия (Рязань, Жуковский) через ответственное строительство, развитие социальной и экологической инфраструктуры, поддержку обороноспособности и гражданского общества.

Реализация программы направлена на достижение ЦУР ООН – 2030, таких как ЦУР 3, 7, 8, 9, 11, 15, и сопряжена с достижением национальных целей развития:

- «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи»;
- «Комфортная и безопасная среда для жизни»;
- «Устойчивая и динамичная экономика»;



- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»;
- «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы» и «Технологическое лидерство»;
- «Экологическое благополучие»

и решением задач нацпроектов: «Продолжительная и активная жизнь», «Инфраструктура для жизни», «Эффективная и конкурентная экономика», «Молодёжь и дети», «Технологическое лидерство», «Экологическое благополучие».

Цели и задачи программы

Цель – обеспечить устойчивое и безопасное развитие региона, сочетая строительство современного жилья, создание общественных пространств, поддержку культуры, спорта и образования, улучшение экологической ситуации в регионах присутствия.

Основные задачи:

- строительство и реконструкция жилых кварталов, формирование комфортной городской среды;
- создание и модернизация объектов социальной инфраструктуры, включая проблемные и убыточные, принятие на себя значительной части социальной нагрузки региона;
- развитие программы экологической ответственности;
- системная поддержка патриотических, культурных и просветительских инициатив;

- содействие укреплению обороноспособности страны и безопасности региона;
- обеспечение устойчивой занятости и развития человеческого капитала.

Общественная значимость программы обусловлена тем, что компания не ограничивается строительством жилья, а выстраивает долгосрочные отношения с ключевыми заинтересованными группами граждан, включая ВС РФ и социально уязвимые категории.

Развитие местных сообществ и территорий

Компания осуществляет деятельность в регионах по разным направлениям.

Строительство социальных, инфраструктурных объектов. За 25 лет ГК «Зелёный сад – наш дом» построила 10 социальных объектов, в их числе: Академия тенниса им. Н. Н. Озерова, физкультурно-оздоровительный комплекс «Метеор» в Михайлове, ледовая арена во Дворце спорта «Олимпийский», вертолётная площадка для Рязанской областной клинической больницы. В ноябре 2025 г. завершён проект по ремонту операционной и закупке дорогостоящего оборудования в больницу № 11 г. Рязани.

Ведётся строительство общегородской набережной, доступной всем категориям населения (безбарьерная среда), с пляжем и причалом, строительство парков и скверов, создание зелёных зон, на дворовой территории – строительство детских и спортивных площадок, возведение центра бытового обслуживания «Аммонит», строительство новых детских садов и школ с терминалом для





удобной встречи детей после занятий (логистическое разделение транспортных и людских потоков – пилотный проект в РФ).

В одном из проектов компании (ЖК Pride Park) реализуется вторичное использование дождевых стоков: в специальной ёмкости накапливаются осадки, которые после фильтрации используются для капельного полива растений и уборки мест общего пользования. На объекте ЖК «Еврокласс» (г. Рязань) работают ветрогенераторы для частичного освещения общедомовой территории.

В 2025 г. жителям микрорайона Борки (г. Рязань) бесплатно провели газ. По согласованию с жильцами, чьи дома были подключены к старой котельной на территории нового ЖК «Окская стрелка», в квартирах смонтирована система индивидуального отопления. Также девелопер бесплатно оказал помощь жителям посёлка Шпалозавода в оформлении должным образом документов на жильё в части пристроек или перепланировки.

Для жителей г. Рязани и Рязанской области регулярно проводятся праздники и спортивные соревнования. В 2024–2025 гг. состоялся масштабный сап-фестиваль «Рязанское Лукоморье». В 2025 г. фестиваль собрал более 80 команд и 100 индивидуальных участников из Москвы, Рязани, Тулы, Воронежа. Несколько сап-серферов приехали из Беларуси, придав спортивному празднику международный статус. Одновременно с сап-соревнованиями на соседней площадке (на берегу Борковского залива) состоялся самый большой в Рязани бесплатный детский праздник – «Сказочное Лукоморье».

В 2023–2025 гг. компания продолжила сотрудничать с исправительными центрами УФСИН Рязанской области. В первую очередь с исправительным центром в селе Шумашь под Рязанью, который был построен в 2022 г. силами ГК «Зелёный сад – наш дом». По закону о пробации осуждённые, переведённые на более лёгкий режим исправительного центра, имеют право работать. В строительной компании трудятся около 200 чел. из числа спецконтингента, которые работают на строительных площадках, в цехе оконного производства. После полного освобождения на работе в ГК «Зелёный сад – наш дом» остаются около 10% бывших осуждённых (против средних 3% по стране).

Поддержка популяции краснокнижных птиц.

В рамках программы реализован научный проект по воссозданию популяции краснокнижных птиц в регионе. Уже более 5 лет работает Рязанский дом белого аиста (РДА). С момента начала работы в 2019 г. в дикую природу было выпущено более 40 аистов. В планах компании – создание на территории Борковского залива в Рязани «Парка птиц».

Поддержка образования, молодёжи и спорта.

На постоянной основе «Зелёный сад – наш дом» оказывает помощь школам (№ 73, 75, 76, 29, 46), на территории которых строятся спортивные площадки, проводятся праздники, рассчитанные в том числе на жителей городских микрорайонов.

В 2023–2025 гг. компания развивала сотрудничество с профильными вузами и ссузами Рязанской области. Теперь у нас работают выпускники и студенты Рязанского технологического колледжа,

Рязанского строительного колледжа, Рязанского института (филиала) Московского политехнического университета. Молодые люди занимают как рабочие (каменщики, сварщики, подсобные рабочие), так и инженерные должности (сметчики, геодезисты, инженеры отдела капитального строительства). За новыми сотрудниками компании закрепляются опытные наставники, которые помогают освоить профессию и влиться в коллектив. Направленная работа со студентами и выпускниками позволяет создать резерв компании, даёт молодым специалистам возможность найти себя в своём регионе, предотвращает отток кадров в столицу.

С 2023 г. компания оказывает поддержку баскетбольной команде девушек «Оникс» (школа № 75), помогая с оплатой поездок и приобретением спортивной формы. Спортсменки успешно выступают на уровне ЦФО.

В 2025 г. подопечными застройщика стали спортсмены из Рязанской областной федерации джиу-джитсу. «Зелёный сад – наш дом» выступил спонсором поездки на чемпионат, первенство и Кубок мира по джиу-джитсу в Таиланде. Рязанские спортсмены показали лучший результат среди регионов: в составе сборной России завоевали 17 медалей разного достоинства (общий результат сборной – 34 медали). Для победителей в разных возрастных категориях компания учредила дополнительные денежные премии.

В 2023–2025 гг. строительная компания подарила четыре квартиры выдающимся землякам, которые прославляют Рязанскую область на всероссийском и международном уровнях. Ключи были вручены победительницам регионального этапа конкурса «Учитель года» Екатерине Скакуновой (школа № 68) и Елене Сюваткиной (школа № 55), пятикратному чемпиону мира, гребцу на каноэ Захару Петрову и его наставнику – тренеру высшей категории Владимиру Клинову.

Поддержка исторического наследия, культуры.

Деятельность компании по возрождению и сохранению культурного наследия Рязанской области включает: восстановление памятников, поддержку музеев, объектов культурного наследия. Так, в 2024 г. при поддержке девелопера в Рязани на бульваре установлен памятник святому князю Олегу Рязанскому.

Многолетнее сотрудничество связывает девелопера и музей-заповедник им. С. А. Есенина. В 2025 г. «Зелёный сад – наш дом» подарил культурному учреждению садовый трактор, необходимый для благоустройства газонов. А к 130-летию со дня рождения поэта в подарок музею был преподнесён цикл картин «Есенинские женщины».

Для продолжения восстановительных работ в Успенском Вышенском монастыре в 2025 г. была начата работа над проектной документацией. Обитель была основана 400 лет назад, именно здесь находятся мощи святителя Феофана Затворника. Монастырь пользуется большим вниманием со стороны российских паломников. В планах – упорядочить пространство монастырского двора, чтобы территория максимально соответствовала нуждам сестёр обители и в то же время позволяла принимать паломников и прихожан, учитывая потребности маломобильных



групп населения (создание безбарьерной среды), работа по созданию охранной зоны возле богоявленского храма в микрорайоне Борки (г. Рязань).

Помощь военнослужащим и СВО, патриотические акции.

На постоянной основе компания помогает 137-му гвардейскому парашютно-десантному полку. В зону СВО компания регулярно отправляет необходимую технику, оказывает гуманитарную помощь беженцам и добровольцам, занимается строительством защитных сооружений, созданием учебной инфраструктуры для БПЛА-полигона.

В 2010 г. по заказу руководства компании была сшита самая большая в стране георгиевская лента. В день 65-й годовщины Победы взвод курсантов пронёс её по центральным улицам города. На параде 2018 г. компанией был организован Марафон флагов городов-героев. Обе акции попали в Книгу рекордов России. В 2024–2025 гг. для сотрудников компании и их семей были организованы поездки в белорусский город-побратим Брест.

Результаты

- Реализованы крупные социальные проекты: приобретение оборудования и капитальный ремонт операционной в Рязанской городской больнице № 11, физкультурно-оздоровительный комплекс «Метеор» в Михайлове, ледовая арена во Дворце спорта «Олимпийский», Академия тенниса им. Н. Н. Озерова, вертолётная площадка для Рязанской областной клинической больницы, Дом культуры в дер. Ровное, исправительный центр на 50 чел.;
- введено в эксплуатацию более 40 многоквартирных домов, реализовано более 200 квартир в рамках программы переселения граждан;
- 168 студентов прошли практику в компании и заключили целевые договоры, сформирована 1 специализированная бригада (женская бригада сварщиков);
- за 1,5 года с территории бывшего шпалопропиточного завода в микрорайоне Борки г. Рязани вывезено 70 тыс. м³ загрязнённого грунта, на общий проект рекультивации потрачено 180 млн руб. из собственных средств компании;
- общий объём помощи ВС РФ, воинским частям, беженцам и добровольцам по линии СВО – 162,31 млн руб., включая более 12,26 млн руб. прямой финансовой помощи на амуницию, средства связи и БПЛА;
- построены и введены в эксплуатацию защитные сооружения аэродрома Дягилево, поставлено 30 тыс. м³ песка, арендована спецтехника, приобретён фронтальный погрузчик, изготовлено 100 тепловых муляжей, поставлены мотоциклы, жилеты с подогревом, носилки и широкий набор ТМЦ;
- ежегодно высаживается более 100 деревьев;
- предоставляется более 150 мест практики для студентов с возможностью последующего трудоустройства в компании.

Долгосрочный эффект программы выражается в повышении инвестиционной привлекательности региона, росте занятости, укреплении социальной сплочённости, развитии туризма и формировании позитивного образа Рязанской области как территории с высоким уровнем социальной и экологической ответственности бизнеса.

Результаты деятельности компании подтверждаются многочисленными наградами от органов государственной власти, профессиональных сообществ; высокими результатами проектов в профессиональных конкурсах (ТОП ЖК, признание отдельных домов образцовыми); поддержкой и благодарностями от органов власти, воинских частей, образовательных, культурных и религиозных организаций.

«Признание компании в Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА» стало закономерным итогом многолетней работы компании по формированию комфортной городской среды, реализации социальных инициатив и устойчивому развитию. Высокий уровень социально-экологической ответственности «ЗЕЛЁНОГО САДА – НАШ ДОМ» и его вклад в достижение национальных целей России заслуживают особого признания. Этот успех стал возможен благодаря системной работе региона, поддержке со стороны руководства области и созданным в субъекте условиям для развития ответственного бизнеса и социальных инициатив. И, конечно, заслуга всего коллектива компании, чей профессионализм служит примером для всей строительной отрасли».

Ирек Файзуллин,
Министр строительства
и жилищно-коммунального хозяйства РФ

«Системный подход к развитию территорий, внимание к качеству городской среды и реальная вовлечённость в решение социальных задач формируют новый стандарт в строительной отрасли. Сегодня особенно важно, когда бизнес берёт на себя ответственность не только за экономические результаты, но и за устойчивое развитие регионов, качество жизни людей, формирование комфортного и современного пространства. Компания последовательно реализует именно такую модель — зрелую, стратегически выверенную и ориентированную на долгосрочный эффект. Опыт социального инвестирования, комплексного развития территорий и партнёрства с российскими регионами, который компания «ЗЕЛЁНЫЙ САД – НАШ ДОМ» демонстрирует за годы своей работы, заслуженно становится ориентиром для всего профессионального сообщества, поскольку здесь слова о социальной ответственности подкреплены конкретными делами и измеримыми результатами».

Владимир Яковлев,
президент Российского Союза строителей

ООО «СДС-СТРОЙ»



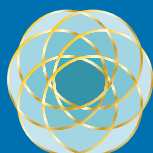
**ГЕРАСИМОВ
РОДИОН
НИКОЛАЕВИЧ**
Генеральный директор

ООО «СДС-Строй» – застройщик федерального уровня, лидер строительной отрасли Кемеровской области – Кузбасса, занимается проектированием и строительством объектов недвижимости. Специализируется на комплексном развитии территорий, возведении жилых комплексов, промышленных и социальных объектов. Более 10 комплексов признавались лучшими по итогам рейтингов Единого реестра застройщиков.

География деятельности: от Сибири до Владивостока.

За 20 лет компания реализовала значимые инфраструктурные проекты: стадион «Енисей» (г. Красноярск), ледовый дворец «Байкал» (г. Иркутск), СК «Кузбасс-Арена» и ледовый дворец «Кузбасс» (г. Кемерово), автомагистраль «Северо-Западный обход Кемерово», морской порт «Суходол» (г. Владивосток), больницы в Новокузнецке и Междуреченске, Юргинский военный госпиталь. Поликлиника Промышленновской больницы – в реестре типовых федеральных проектов России.

Численность персонала – более 500 чел.



**ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025**

Компания СДС-Строй рассматривает социальную ответственность как стратегический компонент устойчивого развития, обеспечивая достойные условия труда, социальную защищённость и повышение качества жизни работников и их семей.

Высокий стандарт корпоративного управления подтверждается рейтингом ответственного бизнеса AAA (114 баллов).

СДС-Строй является участником Социальной хартии российского бизнеса. Вопросы ответственного ведения бизнеса, социальной ответственности, демографии и поддержки работников закреплены на уровне высших органов управления компании и регламентированы корпоративными документами – положениями о финансовой поддержке семей сотрудников при рождении ребёнка, о социальной поддержке сотрудников, о поддержке льготных категорий (многодетные семьи, семьи с детьми-инвалидами), о поддержке участников СВО и их семей, о поддержке неработающих пенсионеров.

Документы встроены в общую систему стратегического развития предприятия, связывая краткосрочные операционные задачи со средне- и долгосрочными целями по удержанию персонала и развитию человеческого капитала.

СТРОИТЕЛЬСТВО СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Корпоративная программа «Строительство социального благополучия для работников ООО «СДС-Строй» в рамках номинации «За высокий уровень социально-экологической ответственности и вклад в достижение национальных целей» вошла в число лучших программ.

Корпоративная программа «Строительство социального благополучия для работников ООО «СДС-Строй» представляет собой системный элемент стратегии устойчивого развития компании.

Инициатива утверждена Советом директоров и интегрирована в долгосрочный план устойчивого развития компании как системный элемент бизнес-модели.

Программа отвечает на ключевые вызовы современного общества, включая снижение рождаемости, финансовую уязвимость молодых семей, необходимость нахождения баланса между работой и личной жизнью, потребность в поддержке социально незащищённых групп.

Реализация программы направлена на достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 1, 3, 4, 8; решение задач нацпроектов и национальных целей развития: «Сохранение населения, укрепление здоровья и благополучия людей», «Демография».

Цели и задачи

Цель: создание устойчивой экосистемы социальной поддержки, укрепляющей институт семьи, повышающей лояльность персонала и формирующей имидж социально ответственного работодателя.

Задачи:

- финансовая разгрузка семей: компенсация расходов на детей и жильё;
- обеспечение доступа к качественной медицине и профилактике здоровья;
- кадровая стабильность: снижение текучести и повышение возврата работников из отпуска по уходу за ребёнком;
- культурная трансформация: формирование семейно-ориентированной корпоративной культуры.

Управление программой осуществляется по трёхуровневой модели:

- *куратор* – заместитель генерального директора по социальным вопросам;
- *оператор* – управление по социальным вопросам;
- *контролирующий орган* – социальная комиссия с участием службы персонала и руководства компании.



Бюджетирование программы включено в ежегодный социально-экономический план предприятия, что гарантирует стабильность финансирования независимо от рыночной конъюнктуры.

Реализация мероприятий программы построена на прозрачном заявительном принципе: заявки рассматриваются на заседаниях комиссии, решения фиксируются протоколами и приказами, что исключает субъективизм и обеспечивает адресность помощи.

Определены **целевые группы заинтересованных сторон**, к ним относятся:

- сотрудники и их семьи – прямые бенефициары, чьё качество жизни напрямую зависит от мер поддержки;
- руководство компании и служба персонала – заинтересованы в снижении текучести кадров, повышении лояльности и формировании сильного бренда;
- государство (региональные и федеральные органы), которые выступают партнёрами в реализации демографической политики, заинтересованы в росте коэффициента рождаемости и социальной стабильности в регионе.

Регламент оказания поддержки включает четыре основных блока.

Блок 1: Демографическая поддержка – «Семейный фундамент». При рождении ребёнка выплата компенсаций: сотрудникам со стажем более 3 лет в размере 1 млн руб. (выплата равными частями в течение 1,5 лет); сотрудникам со стажем менее 3 лет – 10 тыс. руб. единовременно; для всех сотрудников – за рождение третьего и последующих детей: 150 тыс. руб.

Ежемесячная поддержка: многодетным семьям: 10 тыс. руб. (на трёх детей) и по 3 тыс. руб. на каждого следующего ребёнка; семьям с детьми-инвалидами: 10 тыс. руб. (на первого ребёнка с ОВЗ) или 20 тыс. руб. (если семья также многодетная); семьям участников СВО: 10 тыс. руб.

Образование и досуг: компенсация детского сада (до 100%); компенсация посещения детских секций и кружков (до 100%); набор «Первоклассника» и премии школьникам и студентам-отличникам (единоразово по итогам года от 5 тыс. до 10 тыс. руб.); акция «Помоги собраться в школу» (по 7 тыс. руб. на ребёнка для семей льготной категории); льготные путёвки в лагеря и санатории.

Блок 2: Здоровье и безопасность

Медицина: ДМС для сотрудников со стажем от 1 года, расширенные скрининги (Check-up) для работников и их детей, вакцинация работников.

Питание: бесплатная выдача 4 л молока в месяц каждому сотруднику в рамках акции «Стакан молока каждому».

Оздоровление: санаторно-курортное лечение для сотрудников и детей (санаторий «Танай», черноморская здравница «Кабардинка»). Корпоративная программа «Строим дорогу к долголетию»: внедрение полезных привычек, витаминизация, пропаганда ЗОЖ и производственные зарядки, абонементы на занятия спортом.

Блок 3: Инклюзия и забота о ветеранах

Проект «Лига мечты» / «Лыжи мечты»: реабилитационная программа для детей с ОВЗ в санатории «Танай»; поддержка неработающих пенсионеров: ежемесячная доплата к пенсии (1 тыс. руб.), компенсация за отопление, молочные наборы, сортовой уголь, оздоровление, адресная помощь по обращению.

Блок 4: Корпоративная культура и спорт

Конкурсы профмастерства «Лучший по профессии» среди рабочих; кадровые конкурсы «Лучший строитель» и «Строитель на миллион»; семейные и детские мероприятия: День защиты детей, День семьи, любви и верности; молодёжные свадьбы на корпоративных мероприятиях; День молодёжи; корпоративные спартакиады среди предприятий-партнёров, спортивные туры в течение года (зимние и летние этапы).

Опрос работников по удовлетворённости работы в компании и реализацией программы в 2025 г. показал: 94% – оценивают работу как справедливую, 80% – рекомендуют компанию как семейно-ориентированного работодателя, 72% – отмечают улучшение эмоционального климата в семье, 74% молодых специалистов 18–30 лет считают социальный пакет компании одним из ключевых факторов при планировании создания семьи.

На основе регулярной обратной связи программа непрерывно актуализируется, так, в 2025 г. внедрён новый блок поддержки – компенсация медикаментов для беременных сотрудниц и дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 дней для сотрудников в связи с рождением ребёнка.

Результаты

Инвестиции в человеческий капитал подтверждают роль ООО «СДС-Строй» как драйвера устойчивого развития строительной отрасли, а системная работа в области социальной ответственности является ключевым фактором долгосрочной бизнес-устойчивости и повышения качества жизни в регионе присутствия.

Программа успешно функционирует в формате государственно-частного партнёрства, где бизнес принимает на себя часть социальной нагрузки, усиливая эффективность региональных демографических инициатив.

Общая сумма затрат в 2025 г. на реализацию корпоративной программы «Строительство социального благополучия для работников» составила 46,5 млн руб.

Охват финансовой поддержкой – 58 семей (26 – при рождении детей, 32 – льготные категории); льготные путёвки получили 147 чел. (51 – в детские лагеря и 96 – для сотрудников и членов семей для совместного отдыха) охват ДМС – более 60% ключевых специалистов; возврат женщин на работу после декретного отпуска – 92%; индекс здоровья коллектива – 91%.

В сравнении с показателями 2024 г.: рост рождаемости среди персонала увеличился на 25%; снижена общая текучесть кадров на 8%.

Практика ООО «СДС-Строй» в регионе признана эталонной, четыре компании-партнёра в 2024–2025 гг. запустили пилотные проекты по аналогичной модели.



АО «ОКЕАНРЫБФЛОТ»



НОВОСЕЛОВ
ЕВГЕНИЙ
АЛИКОВИЧ
Генеральный
директор

АО «Океанрыбфлот» – одно из крупнейших рыбопромышленных предприятий Дальнего Востока и России, ведущий поставщик высококачественной рыбопродукции первичной заморозки глубокой переработки на отечественном и мировом рынках, один из ключевых региональных работодателей Камчатского края.

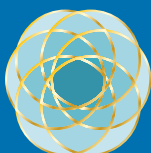
Ведёт океанический промысел и обеспечивает полный производственный цикл – от добычи рыбы до выпуска готовой продукции.

Флот предприятия, в составе которого 18 крупнотоннажных судов и 2 буксира, ежегодно добывает около 300 тыс. т морских биоресурсов.

Производственные мощности позволяют выпускать широкий ассортимент продукции из минтая, кальмара и сельди, обеспечивая продовольственную безопасность населения.

Стратегия развития компании неразрывно связана с принципами социальной ответственности и устойчивого экономического роста.

Численность персонала – 3 тыс. чел.



ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС
2025

Компания «Океанрыбфлот», осознавая свою роль градообразующего предприятия, системно интегрирует принципы устойчивого развития в свою бизнес-стратегию.

Важнейшим приоритетом для компании является развитие человеческого потенциала, поддержка кадрового суверенитета региона и создание комфортной социальной среды, препятствующей миграционному оттоку экономически активного населения с Дальнего Востока.

В своей деятельности компания ориентируется на достижение национальных целей развития, решение задач нацпроектов: «Образование», «Экология», «Демография», «Производительность труда и поддержка занятости» и достижение ЦУР ООН – 2030: ЦУР 4, 8, 9, 14.

Ключевые принципы работы закреплены в корпоративных документах.

Деятельность компании получила общественное признание – награждена Дипломом в рамках Национальной Премии «ЛИДЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОГО БИЗНЕСА – 2025».

МОРЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Комплексная программа «Море возможностей» в рамках спецноминации для компаний с выручкой до 50 млрд руб. «За высокий уровень социально-экологической ответственности и вклад в достижение национальных целей» вошла в число лучших программ.

Для Камчатского края как одного из ключевых рыбопромышленных регионов России сохранение и развитие человеческого капитала является задачей стратегической важности ещё и в силу острой нехватки квалифицированного плавсостава и специалистов береговых служб. Прогрессирующий миграционный отток экономически активной молодёжи в центральные регионы усугубляется устаревшими стереотипами о тяжести морского труда.

Для АО «Океанрыбфлот» – лидера по добыче биоресурсов в регионе – решение этой социальной проблемы является базовым условием долгосрочной операционной устойчивости и кадрового суверенитета.

В целях решения проблемных вопросов Океанрыбфлот реализует комплексную программу «Море возможностей», которая объединяет усилия бизнеса и образовательных институтов для сопровождения талантов на всех этапах профессионального жизненного цикла: школа – обучение – работа – профессиональный рост. Качественно новый, масштабный этап программы стартовал 1 апреля 2022 г. с открытием интерактивного Музея истории АО «Океанрыбфлот», ставшего центральным инфраструктурным ядром для образовательных инициатив.

Цели и задачи

Цель – обеспечение устойчивого кадрового суверенитета рыбной отрасли Камчатского края и АО «Океанрыбфлот» посредством формирования, развития и удержания человеческого потенциала на всех этапах его жизненного цикла: от школьной скамьи до профессионального мастерства.

Задачи:

- сформировать предсказуемую кадровую «воронку» (от школьника до квалифицированного работника) и снизить затраты, связанные с текучестью кадров;
- повысить уровень производственной безопасности за счёт системного обучения на базе собственного Учебно-тренажёрного центра (УТЦ);
- сформировать глубокий интерес молодёжи к морским профессиям и современные представления о специфике работы на высокотехнологичном флоте; реальные карьерные траектории внутри региона;
- во взаимодействии с системой образования выстроить институциональные партнёрства со школами, колледжами и



вузами; интегрировать ресурсы крупного работодателя в образовательный процесс для усиления его практической, прикладной ценности;

- создать комфортные условия для адаптации новичков; обеспечить регулярное повышение квалификации опытных сотрудников, укрепляя культуру производственной безопасности;
- уменьшить демографический отток, повышая привлекательность макрорегиона для жизни и долгосрочного карьерного планирования.

Бюджет программы формируется из собственных средств АО «Океанрыбфлот» с выделением целевого финансирования на содержание и развитие УТЦ, поддержку интерактивных фондов музея (площадью 306 м²), организацию производственных практик и регулярную выплату весомых корпоративных стипендий целевым студентам.

Мероприятия программы интегрированы в систему управления и опираются на положения кадровой и социальной политики предприятия, коллективного договора и отраслевого соглашения Камчатского края.

Управление программой осуществляется Службой внешних связей и культурных проектов при непосредственном кураторстве генерального директора. Реализация отдельных направлений закреплена за УТЦ, кадровой службой, производственными и флотскими подразделениями компании.

Этапы программы

Этап 1. Раннее погружение. Реализуется флагманский четырёхнедельный курс «Экипаж будущего. С Океанрыбфлотом – в море возможностей!». Школьники погружаются в специфику отрасли через мультимедийные экспозиции, решают командные инженерные кейсы и общаются с действующими капитанами.

Этап 2. Академическое партнёрство. Проходит заключение договоров целевого обучения с абитуриентами. Студенты КамчатГТУ получают финансирование обучения, проходят практику на передовых судах компании и интегрируются в корпоративную среду ещё до получения диплома.

Этап 3. Непрерывное развитие. Обучение, переобучение и сертификация действующих специалистов в УТЦ. Использование навигационных симуляторов для ускорения адаптации. Назначение наставников для молодых специалистов и вовлечение ветеранов флота в передачу уникального профессионального опыта.

Глубокая социальная интеграция обеспечивается и через музей предприятия: организован бесплатный доступ для детей до 14 лет, групп школьников и студентов, инвалидов и ветеранов боевых действий, пенсионеров (со скидкой 70%). Такой подход расширяет доступ к знаниям о морском рыболовстве, формирует чувство причастности к ключевой отрасли региона у самых широких слоёв населения. Это позволяет выстроить «бесшовный» маршрут от школьной скамьи до рабочего места, гарантируя отрасли устойчивое воспроизводство компетенций, обеспечивая отраслевое влияние и кадровый суверенитет компании через системную работу с группами заинтересованных сторон:

- **школьники (8–11-е классы)** – через проведение экскурсий и профориентационных выездов знакомятся с реальными производственными процессами, что позволяет им осознанно планировать карьеру без привязки жизненного успеха к обязательному переезду в центральные регионы;
- **студенты** – рассматривают работу в компании как желанную траекторию, получая доступ к стажировкам, практике и корпоративным стипендиям, что формирует бесшовный мост к гарантированному трудоустройству;
- **молодые специалисты компании** – получают возможность «мягкого входа» в корпоративную среду через наставничество и изучение истории предприятия;
- **работники** – интегрированы в систему непрерывного профразвития, выступают носителями экспертизы, отвечая за прикладное наставничество и адаптацию новичков;
- **ветераны предприятия** – обеспечивают преемственность поколений, являясь хранителями корпоративной идентичности и транслируя ценности и историю флота в рамках встреч и музейных мероприятий;
- **образовательные организации** – получают надёжного индустриального партнёра, обеспечивающего практико-ориентированный контент;
- **руководство АО «Океанрыбфлот»** – использует программу как высокоэффективный инструмент риск-менеджмента и стратегического кадрового планирования;
- **органы власти и институты развития** – получают опорного партнёра региона в удержании молодёжи и развитии человеческого капитала;
- **местное население и семьи работников** – укрепляют доверие к бизнесу, инвестирующему в социальную стабильность и будущее территории.

Результаты

Инициативы программы закрепляют статус развития человеческого капитала в качестве фундаментального бизнес-процесса, обеспечивающего операционную непрерывность и технологический суверенитет компании.

На региональном уровне программа стала инструментом сдерживания миграционного оттока и трансформировалась из локальной инициативы в полноформатный элемент образовательной системы Камчатского края с ежегодным охватом порядка 2,5 тыс. школьников и студентов с регулярным повышением квалификации более 3 тыс. чел.

Сформирована устойчивая образовательная экосистема с интеграцией инфраструктурных объектов компании в стандарты подготовки учебных заведений г. Петропавловска-Камчатского.

Ценность результатов заключается в их независимости от ситуативных факторов, т.к. механизмы программы встроены в корпоративный контур АО «Океанрыбфлот», обеспечены собственной инфраструктурой и долгосрочными партнёрствами.



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС РСПП ФЛАГМАНЫ БИЗНЕСА: ДИНАМИКА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ – 2025

Конкурс «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» проводится ежегодно с 1997 г.

Цель конкурса – содействие устойчивому развитию бизнеса, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам России, а также определение динамично развивающихся компаний на основе экономических, социальных и экологических показателей их деятельности.

По итогам 2025 г. заявки на участие в конкурсе подали 228 крупных отечественных компаний.

«Участие в конкурсе РСПП – замечательная возможность для компаний заявить о себе. Впереди задач не меньше, даже больше: нам предстоит не допустить переохлаждения российской экономики, продолжить работу по созданию благоприятной деловой среды. И, безусловно, выстраивать эффективный диалог бизнеса и власти».

Александр Шохин, президент РСПП

26 мая 2026 г., в День российского предпринимательства, состоялась церемония награждения победителей Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2025».



ПОБЕДИТЕЛИ

Номинация «За динамичное развитие бизнеса»

- ПАО «АК «Рубин»
- ОАО «Полипласт»
- ООО «Кистоун Лоджистикс»

Номинация «За проект по технологическому суверенитету и/или технологическому лидерству»

- ОАО «Полипласт»
- ПАО «ММК»
- ООО «РЭНЕРА»

Номинация «За климатический проект»

- МКПАО «ОК РУСАЛ»

Номинация

«За вклад в устойчивое развитие территорий»

- Компания «Металлоинвест»
- ПАО «Северсталь»
- ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»

Номинация «За высокое качество отчётности в области устойчивого развития/ESG»

- Компания «Металлоинвест»
- ПАО «ЛУКОЙЛ»
- МКПАО «ОК РУСАЛ»
- ПАО «ВымпелКом»
- ПАО «Северсталь»

Номинация «За достижения в области охраны труда и здоровья работников»

- АО «Чепецкий механический завод»
- АО «Ангарский электролизный химический комбинат»
- ПАО «Новосибирский завод химконцентратов»
- ООО «Тольяттикаучук»
- Компания «Металлоинвест»

Номинация «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи и детей, улучшения демографической ситуации»

- АО «ОМК»
- ПАО «Северсталь»
- АК «АЛРОСА» (ПАО)

Номинация «За сохранение исторической памяти, культурного наследия и укрепление единства народов России»

- АО «ОМК»
- ПАО «Т Плюс»
- ПАО АФК «Система»

Номинация «За развитие кадрового потенциала»

- ПАО «ММК»
- ГУП «Московский метрополитен»
- ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»

Номинация

«За вклад в укрепление социального партнёрства»

- ПАО «Мечел»
- ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»
- ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка»
- АО «АЗ «Урал»

Номинация

«За экологически ответственный бизнес»

Объём годовой выручки от реализации продукции (услуг):

- более 50 млрд руб. – МКПАО «ЭН+ ГРУП»
- от 10 млрд до 50 млрд руб. – АО «КУМЗ»
- от 1 млрд до 10 млрд руб. – ООО «ЛУКОЙЛ-Уралнефтепродукт»

Номинация «За проект в сфере цифровизации»

- ПАО «Магнит»
- ПАО «Т Плюс»

Номинация «За внедрение альтернативных способов разрешения споров»

- ПАО «Газпром нефть»

Диплом «За вклад в устойчивое развитие бизнеса»

- АО «Пигмент», ПАО АФК «Система», ООО «Полипласт Новомосковск», ПАО «Сбербанк», ПАО «Северсталь», ПАО «ГМК «Норильский никель», ПАО «ММК», ПАО «ЛУКОЙЛ», АО «ФГК», АК «АЛРОСА» (ПАО), ПАО «Дорогобуж», ПАО «Акрон», ООО УК «Дело», ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ», компания «Металлоинвест», АО «ГТЛК», ПАО «Корпоративный центр ИКС 5»



Российский союз промышленников и предпринимателей
Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17
Официальный сайт: www.rspp.ru
© 2026 **РСПП**



**Участник
Социальной хартии
российского бизнеса**
Member
of the Social Charter
of the Russian Business



Global Compact
Network Russia

Подготовлено

Управление корпоративной ответственности,
устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП
Тел.: +7 (495) 663-04-04
RSPP@rspp.ru

Дизайн и вёрстка ООО «Дизайн группа «Особый взгляд»
vrb2003@mail.ru

Подписано в печать 30.06.26

Формат 64x90 1/8

Печать офсетная

Объём в усл. печ. л.: 13,08

Тираж: 300 экз.



**Публикация
Российского союза
промышленников и предпринимателей**

Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17

www.rspp.ru

ISBN 978-5-9909840-8-0



9 785990 984080