

ПАО «ФОСАГРО»



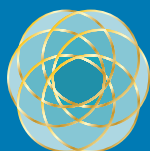
**ГИЛЬГЕНБЕРГ
АЛЕКСАНДР
АЛЕКСАНДРОВИЧ**
Генеральный директор

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.

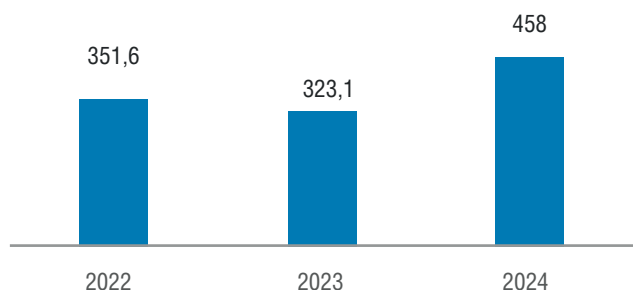
Значительный объём данных для анализа эффективности программ социальных инвестиций компания получает с помощью постоянно действующих механизмов обратной связи от заинтересованных сторон и результатов ежегодного опроса работников и анкетирования участников, не являющихся ими. Один раз в 2 года в городах 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.

