# МЕНЯТЬСЯ, ОСТАВАЯСЬ СОБОЙ



Отчёт об устойчивом развитии

ООО «Центр корпоративной медицины» за 2025 год

# Содержание


3 Об отчете

4 Обращение руководства компании

## О Компании

6 Профиль компании

8 Услуги компании

10 География присутствия

## Стратегия устойчивого роста

12 Стратегия устойчивого развития

13 Управление устойчивым развитием

14 Вклад ЦКМ в достижение приоритетных ЦУР ООН и их корреляция с национальными целями развития и национальными проектами Российской Федерации

15 Вклад «ЦКМ» в достижение национальных целей Российской Федерации

18 Приоритетные ESG направления

19 Взаимодействие с заинтересованными сторонами

22 Перечень ключевых показателей устойчивого развития

## Охрана окружающей среды

25 Подход к управлению вопросами окружающей среды

26 Безопасное управление медицинскими отходами

28 Углеродный след

## Социальный аспект

30 Подход к управлению персоналом

31 Приоритетные направления деятельности HR службы

32 Соблюдение прав сотрудников

32 Социальная программа

33 Социальное партнерство

## Корпоративное управление

36 Система корпоративного управления

37 Внутренний контроль и система управления рисками

37 Налоговая стратегия

38 Соблюдение прав человека

39 Противодействие коррупции

39 Закупочная деятельность

40 Информационная безопасность

40 Цифровизация и инновации

41 Планы компании на 2026 год и среднесрочную перспективу

42 Контактная информация

# Об Отчете

GRI 2-1, 2-3, 2-5

ООО «Центр корпоративной медицины» представляет 6-й публичный нефинансовый отчет, отражающий подход Компании следованию принципам устойчивого развития, планы и результаты деятельности за 2025 год.

## Стандарты и руководства

Отчет об устойчивом развитии за 2025 год (далее — Отчет):

- подготовлен на основе Стандарта отчетности в области устойчивого развития GRI Standards (2021);
- раскрывает информацию о вкладе Компании в достижение национальных целей и проектов Российской Федерации, а также Целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР ООН);
- учитывает положения:
  - приказа Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России) от 1 ноября 2023 года № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии»
  - руководства «Корпоративная отчетность по целям устойчивого развития» (Business Reporting on the SDGs)
  - руководства по безопасному управлению отходами медико-санитарной деятельности (Всемирная организация здравоохранения)
  - руководства по предоставлению качественных услуг здравоохранения (Всемирная организация здравоохранения, Группа Всемирного банка, Организация экономического сотрудничества и развития)
- разделяет принципы Социальной хартии российского бизнеса, РСПП, Москва

## Границы Отчета

Информация, представленная в настоящем Отчете, касается деятельности Общества с ограниченной ответственностью «Центр корпоративной медицины» и компаний, находящихся под её управлением, а именно, ООО «СибМедЦентр», ООО «Арктик Медикал Трейнинг», ООО «КрасМедЦентр» за отчетный период с 01 января 2025 года по 31 декабря 2025 года. Также в Отчете частично отражена деятельность аффилированных структур.

## Содержание Отчета

Контекстное наполнение отчета соответствует запросам заинтересованных сторон и положениям применимых стандартов.

## Принципы подготовки Отчета

- Достоверность и своевременность

  Мы применяем только проверенные методы для сбора, обработки и представления данных, что обеспечивает их высокое качество и надежность. Все показатели в отчете подкрепляются фактическими данными и поддаются проверке. Информация предоставляется регулярно и своевременно.

- Прозрачность, объективность и полнота

  В отчете мы стремимся предоставить полную, точную и объективную информацию о нашей деятельности в области устойчивого развития, включая как достижения, так и вызовы, с которыми столкнулись, освещая при этом успешные практики и области, в которых нам предстоит улучшиться.

- Ясность

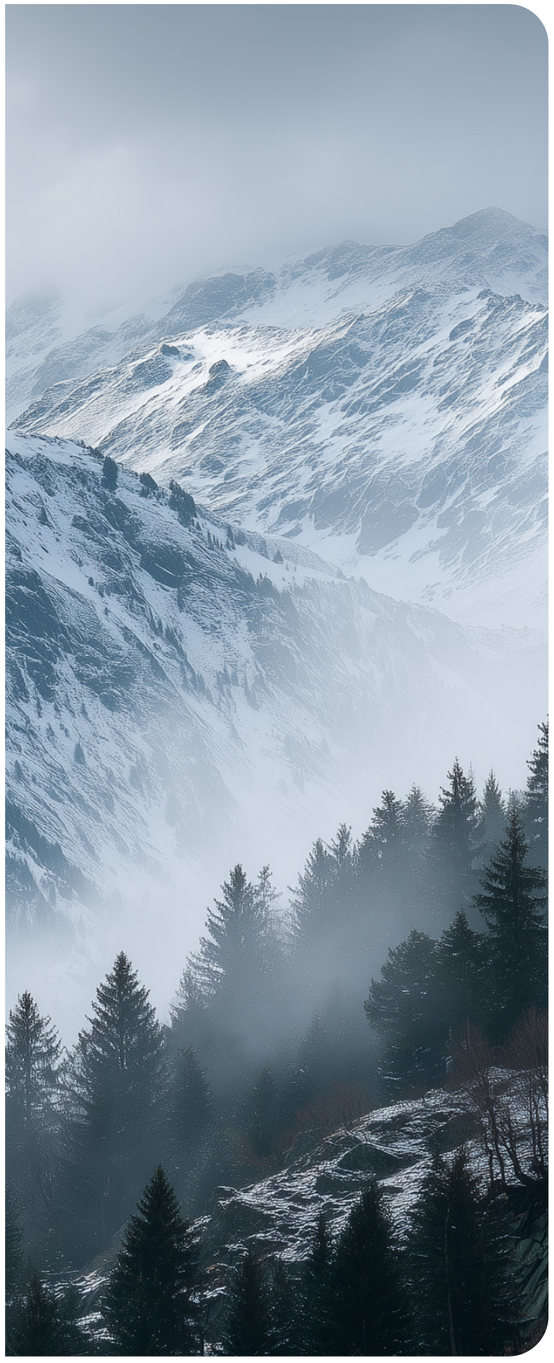
  В процессе подготовки отчета мы учитываем интересы и ожидания наших ключевых заинтересованных сторон. Мы стараемся отразить информацию в максимально доступной и понятной форме.

- Контекст устойчивого развития

  Мы предоставляем данные о своем воздействии в рамках глобальной повестки устойчивого развития.

## Утверждение Отчета

Настоящий Отчет утвержден руководством компании и рекомендован к ознакомлению.



# Обращение руководства компании

GRI 2-22

## Уважаемые партнёры, коллеги и клиенты!

В условиях глобальных кризисных изменений цели устойчивого развития приобрели новое значение. 5 лет назад мы интегрировали принципы устойчивого развития в нашу бизнес-модель, видя в этом залог конкурентноспособности и финансовой устойчивости Компании. Мы убедились, именно устойчивое развитие позволяет не просто выживать в условиях нестабильности, но и находить новые точки роста. Сегодня, когда мир сталкивается с климатическими вызовами, дефицитом ресурсов и социальными дисбалансами, наша приверженность этим принципам становится конкурентным преимуществом — мы выстраиваем долгосрочные отношения с партнёрами, снижаем операционные риски и формируем устойчивый спрос на наши услуги. Более того, отчетлива стала видна взаимосвязь национальных целей и ЦУР в части реализации и достижения национальных проектов и это мы отразили в Отчете.

Наша Компания осуществляет деятельность в первичном звене здравоохранения, и мы решаем сложную задачу: организуем первичную медико-санитарную помощь на отдалённых промышленных площадках. Работа в условиях сурового климата, слаборазвитой транспортной инфраструктуры и труднодоступности территорий сопряжена с серьёзными вызовами. Наша стратегическая задача — трансформировать эти вызовы в возможности через использование современных технологий и внедрение передовых отраслевых практик.
Мы нацелены на достижение конкретного результата: создание устойчивой системы медицинской помощи, которая будет одновременно качественной и доступной. Поэтому приверженность целям устойчивого развития для нас не просто идея, это наша повседневная реальность.

В 2025 году мы сохранили фокус на ключевых направлениях: цифровизации бизнес процессов, трансформации организационной структуры и продолжили инвестировать в новые проекты.
Цели устойчивого развития по прежнему определяют стратегическое направление компании и остаются в числе главных приоритетов.

«Сегодня мы отчетливо видим взаимосвязь национальных целей и целей устойчивого развития в части реализации и достижения национальных проектов, и это мы отразили в Отчете.»



Сергей Анатольевич Антипов
Генеральный директор ООО «ЦКМ»

# О компании

Профиль компании.....6

Услуги компании.....8

География присутствия.....10

# О Компании

## Профиль компании

GRI 2-1, 2-6

Центр корпоративной медицины – компания, специализирующаяся на предоставлении услуг в области охраны здоровья на предприятиях в России, странах СНГ, Центральной и Юго-Восточной Азии. Ключевая компетенция – оказание первичной медико-санитарной помощи и скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи на отдаленных промышленных площадках и судах. Основное направление деятельности – организация здравпунктов и амбулаторий «под ключ».

**Бренд Center of Corporate Medicine (CCM) включает в себя 15 юридических лиц, одно из которых является управляющей компанией.**

## Центр корпоративной медицины – это

1

диверсифицированная группа компаний

2

лидер в области удаленного здравоохранения

3

медицинский провайдер, предлагающий полный спектр решений в области медицины на отдаленных объектах

4

медицинская компания, где 75% сотрудников – это работники первичного звена здравоохранения

5

одна из ведущих групп компаний, 80% обслуживаемых объектов которой находятся на территории Крайнего Севера и Арктической зоны

## Структура ГК «ЦКМ»

15

юридических лиц

11

аффилированных юридических лиц

3

юр. лица под управлением

5

стран присутствия

5

офисов, головной офис в Томске, операционные офисы — Москва, Санкт-Петербург, Тюмень, Южно-Сахалинск

## Другие источники информации о группе компаний «Center of Corporate Medicine»

Корпоративный сайт

Устойчивое развитие

Курсы экстренной догоспитальной помощи

Скорая помощь рядом

Поликлиники

Медицинская одежда

Методология для удаленного промышленного здравоохранения

Издание про охрану здоровья и труда на промышленных объектах

# 20 лет заботы о здоровье

2026 год для «ЦКМ» особенный: Компания празднует свой 20-летний юбилей. С 2006 года все причастные к развитию одного из крупнейшего медицинского провайдера в России творят историю, полную открытий, испытаний и побед. Компания уверенно идет вперед, ценя опыт прошлого и имея большие планы на будущее, сохраняя здоровье и улучшая качество жизни тысяч сотрудников, работающих на отдаленных промышленных объектах.

«В условиях непростой внешней среды компания сохраняет верность своим приоритетам: в 2025 году мы не только выполнили все социальные и налоговые обязательства, но и активно инвестировали в модернизацию клиник и внедрение передовых медицинских технологий. Наша цель — обеспечить доступность и качество помощи, сохраняя при этом финансовую стабильность и осмотрительное управление обязательствами».

## Ключевые периоды становления и развития «ЦКМ»

### Начало

**2006 – 2015**

- Год основания и становления Компании. Открыты 2 клиники в Сибирском федеральном округе: г. Томск и г. Стрежевой.
- Запущены первые здравпункты в 10 регионах России.
- Открыт первый симуляционный учебный центр «Арктик Медикал Трейнинг», где сотрудники компании проходят обучение оказанию экстренной догоспитальной помощи по международным стандартам.
- Старт работы представительства в Казахстане и Азербайджане.

### Запуск новых проектов

**2016 – 2020**

- Старт работы ассистанс-центра.
- Начало работы клиники на нефтеперерабатывающем заводе во Вьетнаме.
- Ассоциация «Инотздрав» приступает к работе и под ее руководством проходит первая профильная конференция «Удаленное здравоохранение».
- Разворачивается комплекс противоэпидемических мер в период острой фазы пандемии COVID 19: запускаются изоляторы и обсерваторы, дополнительные медицинские пункты и клиники на отдаленных производственных площадках.
- Открыто 2 дополнительных симуляционных учебных центра в Москве и в Санкт-Петербурге.
- Запускается фабрика «Альфамед» по производству специальной одежды для работ в условиях суровых климатических условий.
- ЦКМ вступает в ассоциацию «Национальная сеть Глобального договора ООН», демонстрируя приверженность ценностям социально-ответственного бизнеса и устойчивого развития.

### Партнерство и продвижение

**2021 – 2025**

- Запуск онлайн-медиа издания про охрану здоровья и труда на промышленных объектах, расположенных вдали от цивилизации - «Трудовая оборона».
- Регистрация товарного знака на собственную медицинскую информационную систему Remote Health System.
- Совместно с ФГБОУ ВО СИБГМУ Минздрава России разработаны и запущены первая в РФ программа профессиональной переподготовки «Организация здравоохранения на удаленных промышленных объектах» (524 часа) и дополнительная профессиональная программа «Организация и оказание медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения» (72 часа).
- Продолжается организация международных конференций по удаленному здравоохранению. С 2021 по 2025 прошло 3 конференции.
- Открыты дополнительные учебные центры в Кыргызской Республике и Республике Узбекистан.

### Стратегия умеренного роста

**2026 – 2030**

В условиях глобальной неопределенности Компания придерживается стратегии умеренного роста, продолжая наращивание производственных мощностей через увеличение здравпунктов и территорий присутствия. При этом большое внимание уделяется эффективности системы управления.

В компании осуществляется трансформация организационной структуры, разработка дополнительных систем мотивации и удержании персонала, автоматизация бизнес процессов.

# О компании

## Услуги компании

GRI 2-6

**Центр Корпоративной Медицины** — группа компаний, специализирующаяся на предоставлении полного спектра услуг в области охраны здоровья для предприятий в России, странах СНГ, Центральной и Юго-Восточной Азии.

**Ключевая компетенция** — организация первичной догоспитальной медицинской помощи на отдаленных производственных объектах — в Арктике, Тайге, Тундре, на морских нефтедобывающих платформах.

**Основное направление деятельности** — организация здравпунктов, амбулаторий, госпиталей и клиник вдали от города «под ключ»:

- подбор, лицензирование, оснащение необходимым оборудованием и медикаментами;
- подбор и найм квалифицированного медицинского персонала любой специальности;
- проведение регулярных предрейсовых, послерейсовых, предсменных, послесменных и предвахтовых медосмотров;
- оказание плановой и экстренной медицинской помощи и медицинских эвакуаций.

## Производственные показатели

**100** тыс.
человек обслуживаемых в вахту

**238**
здравпунктов

**4** млн.
медицинских осмотров

**2,5** тыс.
эвакуаций

**193**
сотрудников обученных сердечно-легочной реанимации

**49**
случаев тромболизиса

## Основные документы нормативной базы

Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (ред. От 28.12.2024) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

Приказ от 14.04.2025 г. № 202н «Об утверждении положения об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению»

Приказ от 20.06.2013 г. № 388н «Об утверждении порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной медицинской помощи»

Постановление Правительства РФ от 17.11.2021 г. № 1968 (ред. От 14.03.2024) «Об утверждении Правил поэтапного перехода медицинских организаций к оказанию медицинской помощи на основе клинических рекомендаций, разработанных и утвержденных в соответствии с частями 3,4,6 – 9 и 11 статьи 37 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и иные нормативные акты.



# О компании

## Услуги компании

GRI 2-6

### Медицинский ассистанс

- телемедицинское сопровождение сотрудников предприятий, ФАПов и медпунктов
- разработка планов экстренного медицинского реагирования
- организация экстренных эвакуаций и транспортировки пациентов в критическом состоянии с труднодоступных объектов
- организация лечения в ведущих Российских федеральных медицинских центрах и за рубежом

### Симуляционное обучение медицинского и немедицинского персонала

- обучение первой помощи в соответствии с требованиями Минтруда
- обучение экстренной догоспитальной помощи по российским и международным протоколам BLS, ALS, ITLS, Bleeding Control, Urgent Ultrasound и т.д.
- обучение медицинских помощников среди немедицинского персонала сотрудников производственных предприятий
- проведение учебно-тренировочных занятий и учений

### Организация аптечных пунктов на территории отдаленных производственных объектов и вахтовых поселков

- открытие и лицензирование аптечного пункта
- найм провизора и его курирование
- закупка и доставка лекарственных препаратов и медицинских изделий
- контроль соблюдения законодательства

### Профилактика заболеваний

- динамическое наблюдение и рекомендации по профилактике заболеваний у сотрудников из групп риска
- организация вакцинации сотрудников предприятий на территории заказчика
- организация госпиталей, изоляторов и обсерваторов в случае возникновения очагов инфекционных заболеваний
- санитарно-просветительская работа

### Медицинские осмотры

- организация выездных медосмотров на территории заказчика
- организация дистанционных медицинских осмотров
- проведение углубленных медицинских осмотров для формирования групп риска среди сотрудников заказчика

### Консалтинг

- управление медицинскими активами производственных предприятий
- курирование медицинских служб предприятий, контроль качества оказания медицинских услуг
- внешний аудит работы медицинской службы предприятий

### R&D

- медицинская информационная система «Remote Health System» для работы на удаленных ФАПах
- программное обеспечение «Мобильная аптечка»
- автоматизированный программно-аппаратный комплекс для мониторинга состояния здоровья человека CCM check
- цифровой сервис «Скорая помощь рядом»

### Производство профессиональной одежды для работы выездных медицинских служб и рабочих Крайнего Севера и Арктики

# География присутствия

GRI 2-1

«ЦКМ» обеспечивает медицинское обслуживание на отдаленных промышленных объектах, в том числе на морских платформах, в районах Крайнего Севера и Арктики.

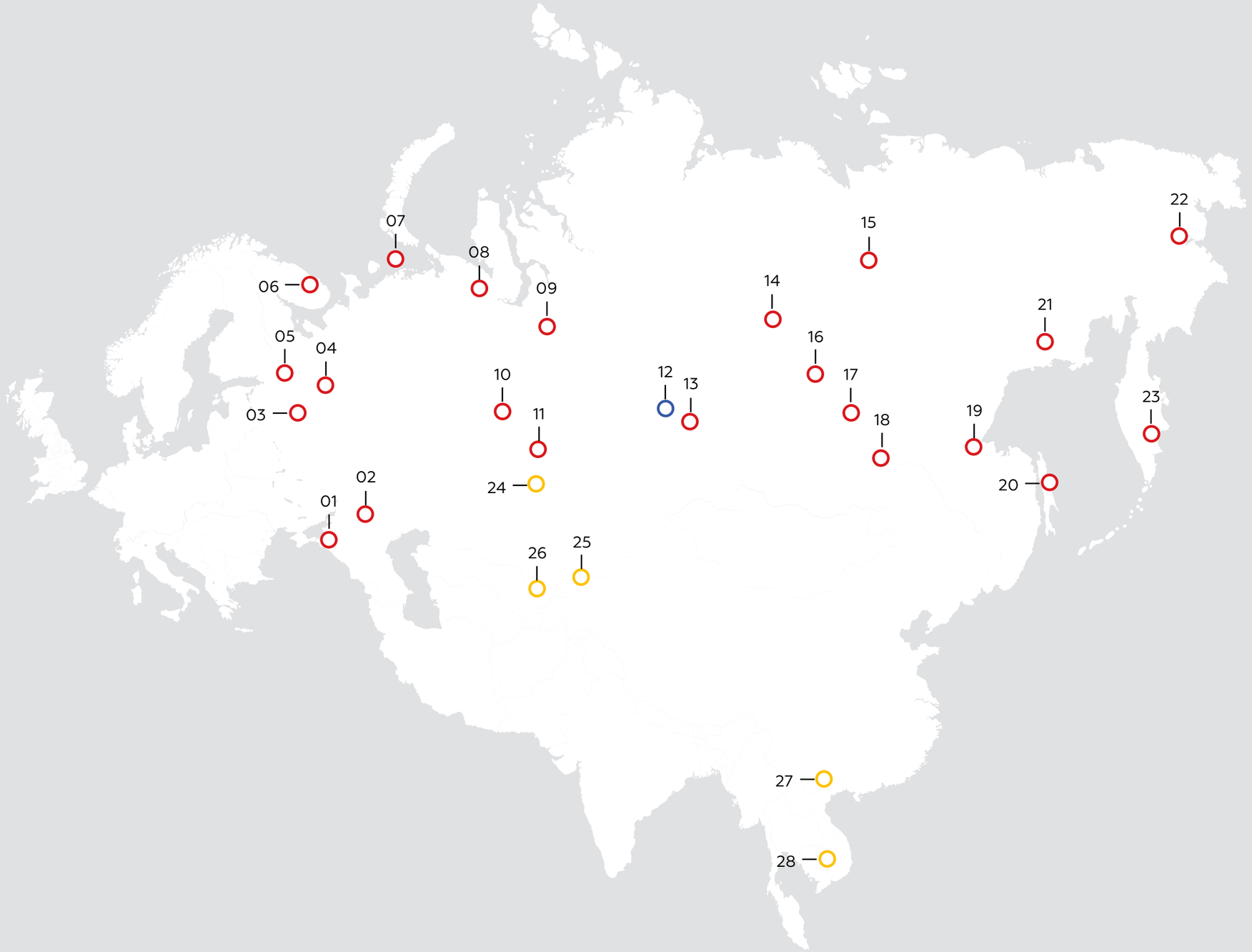
**Россия:**
01 Краснодарский край
02 Волгоградская область
03 Московская область
04 Ленинградская область
05 Вологодская область
06 Мурманская область
07 Ненецкий автономный округ
08 Ямало-Ненецкий автономный округ
09 Ханты-Мансийский автономный округ
10 Тюменская область
11 Омская область
12 Томская область
13 Кемеровская область
14 Красноярский край
15 Республика Саха
16 Иркутская область
17 Республика Бурятия
18 Забайкальский край
19 Еврейская автономная область
20 Сахалинская область
21 Магаданская область
22 Чукотский автономный округ
23 Камчатский край

**Казахстан:**
24 Астана

**Кыргызстан:**
25 Бишкек

**Узбекистан:**
26 Ташкент

**Вьетнам:**
27 Ханой
28 Вунгтау



# Стратегия устойчивого роста


Стратегия устойчивого развития.....12

Управление устойчивым развитием.....13

Вклад ЦКМ в достижение приоритетных ЦУР ООН и их корреляция с национальными целями развития и национальными проектами Российской Федерации.....14

Вклад «ЦКМ» в достижение национальных целей Российской Федерации.....15

Приоритетные ESG направления.....18

Взаимодействие с заинтересованными сторонами .....19

Перечень ключевых показателей устойчивого развития..... 22

# Стратегия устойчивого роста

## Стратегия устойчивого развития

GRI 2-23, 2-24

### Миссия ЦКМ

Обеспечить качественную и доступную медицинскую помощь на отдаленных объектах для сохранения здоровья и производственного долголетия, снижения заболеваемости и сокращения уровня смертности.

### Ценности ЦКМ

Работая на отдалённых и труднодоступных объектах, вдали от городской инфраструктуры и транспортного сообщения, сохранение здоровья работающего населения остаётся важной и стратегической задачей. Оказание доступной и эффективной медицинской помощи напрямую связано с национальными целями России — здоровьем и благополучием людей. При этом ключевым производственным активом являются сотрудники компании, их компетентность и профессионализм. Компания успешно решает нестандартные по масштабу и сложности задачи, поддерживая доступность и эффективность медицинской помощи в труднодоступных местах.

- Здоровье человека и сохранение трудового долголетия – базовый приоритет компании
- Доступность медицинской помощи – ключевой фактор, влияющий на здоровье населения
- Качество – стимул для Компании и развития профессиональных компетенций сотрудников

Стратегия устойчивого развития Компании заключается в повышении финансовой эффективности в сочетании с заботой о сотрудниках компании и минимизацией воздействия на окружающую среду

### Стратегические приоритеты «ЦКМ»

- Обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для всех сотрудников
- Улучшение качества жизни работающего населения на удаленных объектах через эффективную и доступную медицинскую помощь
- Снижение воздействия на окружающую среду и ответственное потребление ресурсов
- Поддержка регионов присутствия
- Партнерство

1. **Обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для всех сотрудников** направлено на формирование устойчивой и поддерживающей рабочей среды, в которой каждый может профессионально расти, раскрывать свой потенциал и вносить вклад в развитие Компании и общества в целом. Для достижения этой цели реализуется комплекс мер, включающий развитие системы непрерывного обучения и повышения квалификации, создание прозрачных и равных условий для карьерного роста, а также формирование среды, способствующей вовлечённости, удовлетворённости и благополучию персонала. Особое внимание уделяется развитию лидерских компетенций сотрудников и руководителей, а также обеспечению справедливого доступа к возможностям, ресурсам и инструментам профессионального развития для всех работников.

2. **Повышение качества жизни работающего населения на удалённых промышленных объектах посредством обеспечения доступной и эффективной медицинской помощи** является приоритетным направлением операционной деятельности Компании. Данная задача напрямую соотносится с национальными целями Российской Федерации в области сохранения здоровья и повышения благополучия граждан. ЦКМ — частная медицинская организация, осуществляющая деятельность в структуре первичного звена здравоохранения — наиболее масштабного по охвату и объёму оказываемой помощи уровня системы здравоохранения, а также наиболее близкого и значимого для населения. Обеспечение и поддержание высокого качества медицинских услуг, их доступности и соответствия современным стандартам является ключевым приоритетом Компании.

3. **Снижение воздействия на окружающую среду и ответственное потребление ресурсов** включает обеспечение безопасного и надлежащего обращения с медицинскими отходами, рациональное использование тепловой и электрической энергии, внедрение электронного документооборота, а также применение экологичного транспорта (в том числе вездеходной техники ТРЭКОЛ) при работе на удалённых территориях.

4. **Компания поддерживает регионы присутствия** через реализацию социальных программ, направленныех на поддержку населения в регионах деятельности, включая уязвимые категории граждан и коренные малочисленные народы Севера, обеспечивая им доступ к качественной медицинской помощи. ЦКМ также принимает участие в экологических инициативах и содействует развитию добровольческого движения, способствуя устойчивому развитию территорий.

5. **Партнёрство** рассматривается как системное взаимодействие органов государственной власти, бизнеса, общественных организаций, академического сообщества и других заинтересованных сторон. В современных условиях реализуется межотраслевая концепция здоровья, при которой вопросы сохранения и укрепления здоровья выходят за рамки исключительно системы здравоохранения и становятся предметом широкого межсекторного сотрудничества. Такой подход способствует устойчивому развитию, экономическому росту и повышению качества жизни населения.

# Стратегия устойчивого роста

## Управление устойчивым развитием

GRI 2-24

Компания через систему корпоративного управления стремится выстраивать прозрачные и доверительные отношения с широким кругом заинтересованных сторон и сохранять конкурентоспособность. Высшим органом управления является общее собрание участников.

Генеральный директор осуществляет общий надзор за реализацией Стратегии, а также утверждает отчеты Компании об устойчивом развитии. Вопросами устойчивого развития занимается Отдел по устойчивому развитию, который входит в Дирекцию по развитию. Вопросы устойчивого развития рассматриваются на совещаниях в рамках текущей деятельности и интегрируются в систему корпоративного управления.

**Генеральный директор**

- Управление стратегическими вопросами в области устойчивого развития
- Определение приоритетов и целей компании в ESG-повестке
- Контроль за реализацией стратегии

**Дирекция по развитию**

- Разработка и утверждение стратегий компании
- Постановка целей и задач в сфере ESG
- Контроль интеграции ESG-критериев в бизнес-стратегию

**Отдел по устойчивому развитию**

- Контроль за коммуникациями и отчетностью в сфере ESG
- Мониторинг результатов компании
- Реализация программ в области КСО и благотворительности
- Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления ESG-вопросами

**Владельцы бизнес-процессов**

- Совместные решения текущих задач в области ESG-трансформации
- Принятие ключевых решений с учетом ESG-трансформации в зоне своей ответственности
- Реализация мероприятий, направленных на достижение целей компании в области устойчивого развития

# Стратегия устойчивого роста

## Вклад ЦКМ в достижение приоритетных ЦУР ООН и их корреляция с национальными целями развития и национальными проектами Российской Федерации

GRI 2-23, 2-24

| Национальные цели и проекты Российской Федерации | ЦУР ООН | Вклад Компании в 2025 году | Количественные показатели | |
|---|---|---|---|---|
| Национальная цель «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи» | 3.4, 3.8 | • Снижение смертности на удаленных объектах от сердечно-сосудистых заболеваний<br>• Обеспечение качественной первой доврачебной помощи<br>• Внедрение технологий здоровьесбережения<br>• Повышение продолжительности жизни трудоспособного населения | • 100 тыс. сотрудников удаленных производственных площадок ежедневно имеют доступ к первичной медико-санитарной помощи<br>• 4 млн. медицинских осмотров<br>• 2,5 тыс. экстренных эвакуаций, из них 853 экстренных | • 49 случаев тромболизиса<br>• 150 здравпунктов подключены к МИС RHS<br>• В МИС внедрен модуль «Прогноз рисков ССЗ» |
| Национальная цель «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально-ответственной личности» | 8.5, 8.8 | • Реализация корпоративных образовательных программ<br>• Поддержка образовательных учреждений в регионах присутствия | • Запущены совместные обучающие программы с ФГБОУ ВО СибГМУ Минздрава России: программа профессиональной переподготовки «Организация здравоохранения на удаленных промышленных объектах» (524 часа) и дополнительная профессиональная программа «Организация и оказание медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения» (72 часа) | • 193 сотрудника компании прошли обучение по базовой и расширенной сердечно-легочной реанимации<br>• Компания стала одним из спонсоров 85-й всероссийской студенческой научной конференции им.Н.И. Пирогова, проведенной Сибирским государственным медицинским университетом |
| Национальная цель «Устойчивая и динамичная экономика» | 8.5, 8.8 | • Обеспечение полной производительной занятости и достойной работой<br>• Обеспечение устойчивого роста доходов населения<br>• Защита трудовых прав | • 728 чел среднесписочная численность сотрудников<br>• 1051 млн руб составил фонд заработной платы<br>• Структура персонала: 53% женщины, 47% мужчин | |
| Национальная цель «Экологическое благополучие» | 15.1 | • Безопасное обращение с отходами медико-санитарной деятельности<br>• Тщательный отбор транспортных средств для работы на удаленных объектах | • В компании действует Положение «Сбор, временное хранение, обеззараживание и транспортировка медицинских отходов»<br>• При аренде и покупке транспортных средств предпочтение отдается автомобилям с экологическим классом не ниже Евро-4 и ТРЭКОЛам (транспорт экологический) | |

## Стратегия устойчивого роста

# Вклад «ЦКМ» в достижение национальных целей Российской Федерации

GRI 2-23, 2-24



**Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи**

### Целевые показатели и задачи

Увеличение ожидаемой продолжительности жизни

### Планы ЦКМ

Укрепление здоровья и увеличение ожидаемой продолжительности жизни сотрудников отдаленных промышленных площадок

### Релевантные ЦУР ООН

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

### Связанные федеральные проекты

- «Модернизация первичного звена здравоохранения Российской Федерации»
- «Здоровье для каждого»
- «Медицинские кадры»
- «Борьба с сердечно-сосудистыми заболеваниями»
- «Борьба с онкологическими заболеваниями»

## Здравпункты и врачебные амбулатории

Человек ежедневно обслуживаемых в вахту

**100 тыс.**

Здравпунктов и врачебных амбулаторий

**238**

Первичное звено удаленного здравоохранения представлено фельдшерскими здравпунктами и врачебными амбулаториями, в которых круглосуточно присутствует медицинский сотрудник. Такой формат корпоративной медицинской службы призван приблизить качественную медицинскую помощь к сотрудникам, находящимся непосредственно на производстве.

На обслуживании у компании 175 фельдшерских здравпункта, 63 врачебные амбулатории, 6 отделений скорой медицинской помощи, 2 поликлиники. 150 здравпунктов подключены к МИС RHS. Один из модулей МИС – это «Прогноз рисков ССЗ», предназначенный для оценки состояния пациента и определение риска развития сердечно-сосудистых заболеваний.

**Корпоративная медицинская служба**

- Оперативное решение экстренных медицинских вопросов
- Реализация профилактических мер
- Системный контроль за состоянием здоровья сотрудников
- Наблюдение за здоровьем сотрудников, оценка состояния здоровья (воздействия факторов риска проф. заболеваний)
- Санпросветработа и пропаганда ЗОЖ

**4 млн.** медицинских осмотров

**25,8 тыс.** медицинских обследований

**2,5 тыс.** эвакуаций с отдаленных промышленных площадок, в том числе 853 экстренных

**49** тромболизисов

# Стратегия устойчивого роста

## Вклад «ЦКМ» в достижение национальных целей Российской Федерации

GRI 2-23, 2-24



### Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства»

**Целевые показатели и задачи**

Внедрение принципов управления на основе данных во всех сферах общественной жизни

**Планы ЦКМ**

Обеспечение технологического суверенитета за счет создания и внедрения собственных отраслевых решений

**Релевантные ЦУР ООН**

9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА

Связанные федеральные проекты

- «Искусственный интеллект»
- «Отечественные решения»

## Создание отраслевых решений в рамках индустриальных центров компетенций

Здравпунктов подключены к МИС RHS

**150**

Вопросы цифровизации охватывают все сферы деятельности «ЦКМ» и выступают одним из ключевых драйверов повышения конкурентоспособности Компании. С учетом фокуса на обеспечение непрерывности и надежности ИТ-ландшафта ЦКМ занимается разработкой и внедрением собственных цифровых решений. Это МИС «Remote Health System», приложение «Скорая рядом», внедрение HR-маркетинга. Такие решения позволяют формировать цифровой контур Компании.

## МИС Remote Health System

### МИС RHS включает в себя

- Модуль «Карта пациента» предназначен для просмотра и внесения персональных данных по пациенту, его информированных согласий, оказанных амбулаторных осмотров, печати отчетов
- Модуль «Амбулаторные осмотры» предназначен для внесения информации, относящейся к пациенту, обратившемуся на осмотр: заполнение осмотра, добавление проведенных исследований, выписка направления на эвакуацию, формирование и печать протокола консультации
- Модуль «Статистика» предназначен для формирования необходимых статистических форм как в форме отчетов, так и с помощью универсального «Конструктора статистики»
- Модуль «Освидетельствование» предназначен для внесения акта медицинского освидетельствования на состояние опьянения
- Модуль «Импорт данных» предназначен для массового внесения скрининговых осмотров с аппаратов ЭСМО и массового формирования карт пациентов
- Модуль «Прогноз рисков ССЗ» предназначен для оценки состояния пациента и определения риска развития сердечно-сосудистых заболеваний на основе искусственного интеллекта отечественного производителя GigaChat
- Модуль «Ежедневные скрининг-осмотры» (рейсовые(пред/после), сменные (пред/после), вахтовые (пред/после) предназначен для внесения скрининговых осмотров
- Модуль «Новости и уведомления» предназначен для информирования пользователей о важных обновлениях, новостях и полезных материалах

### МИС RHS взаимодействует со следующими федеральными сервисами

- Подсистема «Федеральный реестр электронных медицинских документов» Единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения
- Подсистема «Сервис Единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения» в части получения, актуализации и подтверждения СНИЛС пациента в Социальном фонде России
- Подсистема «Федеральный реестр нормативно-справочной информации в сфере здравоохранения» Единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения

# Стратегия устойчивого роста

## Вклад «ЦКМ» в национальный проект «Кадры» и достижение национальной цели «Устойчивая и динамичная экономика»

GRI 2-23, 2-24

### Целевые показатели и задачи

создание к 2030 году эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров [...]

### Планы ЦКМ

регулярное сотрудничество с российскими ВУЗами в разработке учебных программ с учетом потребностей бизнеса и отрасли в целом, а также развитие Корпоративного университета «ЦКМ»

### Релевантные ЦУР ООН

4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

### Связанные федеральные проекты

- «Управление рынком труда»
- «Образование для рынка труда»
- «Активные меры содействия занятости»

## Взаимодействие с отраслевыми ВУЗами

Программы профессиональной переподготовки

**2**

«ЦКМ» принимает активное участие в разработке учебных программ с учетом потребностей бизнеса и отрасли в целом. В рамках этого сотрудничества совместно с ФГБОУ ВО СибГМУ были разработаны программы профессиональной переподготовки: «Организация здравоохранения на удаленных промышленных объектах» (524 часа); дополнительная профессиональная программа «Организация и оказание медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения» (72 часа). В ближайшей перспективе ЦКМ и СибГМУ рассматривают сотрудничество в ключе аппаратных решений для удалённого здравоохранения. Технологические разработки СибГМУ могут тестироваться в реальных условиях — на удалённых объектах ЦКМ.

### «Организация здравоохранения на удаленных промышленных объектах» (524 часа)

**Программа направлена** на подготовку квалифицированного врача по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье», обладающего совокупностью универсальных, общепрофессиональных, профессиональных и специализированных компетенций. Полученные знания и навыки позволяют осуществлять организационно-управленческую деятельность в сфере здравоохранения на удалённых промышленных объектах, способствуя укреплению общественного здоровья и повышению эффективности управления медицинской организацией.
**Структура программы** включает несколько учебных модулей: общественное здоровье и факторы риска производственной деятельности; медицинская статистика; основы организации медицинской помощи на удалённых промышленных объектах; экономика здравоохранения; управление ресурсами медицинской организации; система охраны труда на промышленных предприятиях, промышленная гигиена и эпидемиология; лидерство и командообразование; психосоциальные аспекты управления в промышленной среде; а также отработка практических навыков по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» в симулированных условиях с учётом специфики удалённого здравоохранения.

### «Организация и оказание медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения» (72 часа)

Это очная программа с применением дистанционных образовательных технологий. Программа реализуется в системе непрерывного профессионального развития (аккредитована на Портале НМФО более чем по 50 специальностям высшего и среднего профессионального образования), рассчитана на 72 академических часа и включает в себя 6 основных учебных модулей и 18 тем.
Программа обучения дает теоретические знания, но ориентирована на практику. Теоретический блок посвящен вопросам неотложной помощи в клинике внутренних болезней и профилактике хронических неинфекционных заболеваний. Практические занятия — в том числе отработка навыков базовой и расширенной реанимации, оказания помощи пострадавшим с травмой — проходит в симуляционном центре.
**Цель программы** заключается в том, чтобы сформировать у обучающихся структурированные знания в области планирования, организации и оказания медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения, а также нормативного-правового регулирования. Программа совершенствует профессиональные компетенции специалистов с высшим и средним медицинским образованием в рамках имеющейся квалификации.

## Корпоративный университет

Сотрудника прошли обучение по базовой и расширенной сердечно-легочной реанимации

**193**

В рамках развития Корпоративного университета компания продолжает обучать сотрудников на базе собственного симуляционного центра по базовой и расширенной сердечно-легочной реанимации, а также первой помощи при травме и остановке кровотечений. Обучение проходит на манекенах-тренажерах и симуляторах пациента в группах по 6-8 человек. Курсанты отрабатывают навыки на симуляционном оборудовании по различным приближенным к жизни сценариям под контролем опытных инструкторов.

# Стратегия устойчивого роста

## Приоритетные ESG направления

GRI 2-23, 2-24

### E Environmental Экологические цели

15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ

**Отходы**

Безопасное управление медицинскими отходами

**Воздействия на окружающую среду**

Ответственное потребление и использование ресурсов

### S Social Социальные цели

4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

**Персонал**

- Обеспечение достойных условий труда и равных возможностей
- Поддержание внедренной системы мотивации
- Соблюдение трудовых прав и прав человека

**Местные сообщества**

- Работа с молодежью
- Поддержка НКО в регионах присутствия
- Развитие корпоративного волонтерства

### G Governance Управленческие цели

11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ

**Противодействие коррупции**

- Соблюдение действующего законодательства
- Неприятие коррупции в любых формах ее проявления

**Операционная эффективность**

- Повышение эффективности производства
- Автоматизация процессов
- Повышение цифровой безопасности

**Устойчивая цепочка поставок**

Повышение информационной открытости и прозрачности закупок для всей цепочки поставок

**Партнерство**

Привлечение дополнительных возможностей через выстраивание партнерских отношений

# Стратегия устойчивого роста

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

Построение взаимовыгодных и долгосрочных отношений является основой достижения стратегических целей Компании, обеспечения гибкого и эффективного управления рисками, а также получения результатов, учитывающих интересы Компании и всех заинтересованных сторон.

«Центр корпоративной медицины» придерживается принципов открытого и прозрачного диалога, предоставляя заинтересованным сторонам достоверную и своевременную информацию по ключевым вопросам деятельности. Компания ориентирована на получение обратной связи — мнений, вопросов, замечаний и предложений — для выработки совместных решений и поиска сбалансированных подходов.

Сведения о результатах деятельности, социальных инициативах, экологических проектах и мероприятиях в области устойчивого развития регулярно размещаются на официальном сайте и в социальных сетях Компании. Поддержание системного и конструктивного диалога рассматривается как важный фактор создания устойчивой ценности и обеспечения долгосрочного развития бизнеса.

Карта заинтересованных сторон «ЦКМ»




Степень влияния деятельности Группы компаний «ЦКМ» на интересы заинтересованных сторон

Степень влияния заинтересованных сторон на деятельность Группы компаний «ЦКМ»

### Диалог с инвестором / учредителем компании

Оборот группы компаний

**2**

**млрд. руб.**

Согласование целей устойчивого развития с интересами собственника компании является существенным элементом стратегического управления и интегрирования принципов ESG в стратегию компании. Такой диалог – неотъемлемая часть стратегического планирования и управления компанией, в рамках которой решения в области устойчивого развития принимаются на всех взаимосвязанных уровнях корпоративного управления: собственником, директорами и менеджментом.

### Диалог с сотрудниками

Средняя заработная плата

**120,3**

**тыс. руб.**

«ЦКМ» уделяет существенное внимание развитию внутренних коммуникаций. Компания работает вахтовым методом, и большая часть объектов располагается на Крайнем Севере. Это осложняет внутреннюю коммуникацию, и переводит большую ее часть в режим онлайн. Поэтому большое внимание уделяется каскадной системе диалогов, когда информация передается от руководства к рядовым сотрудникам поэтапно, через цепочку руководителей разных уровней. На каждом уровне руководитель адаптирует сообщение под специфику своей команды, добавляет детали и примеры. Сотрудники задают вопросы непосредственно своему руководителю и получают немедленную обратную связь. Информация доносится до всех отделов системно. Каскадная система иногда сочетается с прямой коммуникацией от топов с использованием цифровых платформ. Например, с 2020 года в компании запущен публичный онлайн отчет генерального директора, в котором принимают участие все сотрудники компании. Также в компании работает «Горячая линия», куда может обратиться любой сотрудник компании и задать свой вопрос. Для обсуждения задач и согласования документов используется Битрикс 24.

# Стратегия устойчивого роста

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

### Диалог с заказчиками услуг

Проведенных экспертиз объектов

**37**

Диалог между Заказчиком и медицинским провайдером выстраивается на основе правовых норм, стандартов обслуживания и коммуникативных принципов. Взаимоотношения регулируются Федеральным законом «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и договорными обязательствами. Кураторы и директора на регулярной основе участвуют в совещаниях по ВКС, проводят совместные аудиты на обслуживаемых площадках, и в ежедневном формате через медицинскую информационную систему «Remote Health System» имеют возможность получать отчетность в режиме реального времени. Главное преимущество внедрения МИС — автоматизация управления медицинской службой, а именно: ведение электронных медицинских карт, интеграция с автоматизированными системами Заказчика (1С, ЭСМО) и ЕГИСЗ, автоматическое определение групп здоровья, медико-статистическая отчетность в режиме реального времени, а также увеличение скорости приема пациентов  за счет автоматизации заполнения обязательных документов.

### Диалог с поставщиками

Доля закупок у местных поставщиков

**100%**

Диалог с поставщиками выстраивается через комплекс системных инструментов и регулярных коммуникаций. Взаимодействие осуществляется посредством проведения видеоконференций и очных встреч по мере необходимости. Поставщики своевременно информируются о проводимых тендерах и планах закупок. Предпочтнение отдается поставщикам, учитывающими принципы устойчивого развития. Поступающие претензии рассматриваются оперативно, по факту их получения. Сотрудничество строится на основе договорных отношений и принципов долгосрочного партнёрства. Компания последовательно совершенствует процессы взаимодействия с поставщиками, повышая их прозрачность и эффективность. Открытость и доступность информации обеспечиваются через действующий сайт Компании с описанием услуг и рынков присутствия, а также через социальные сети и систему электронного документооборота. Поддерживается регулярная обратная связь по вопросам поставок.

### Диалог с конечными потребителями услуг

Медицинских осмотров

**4**

**млн.**

Взаимодействие с сотрудниками отдалённых промышленных объектов обеспечивается за счёт круглосуточной работы здравпунктов. Система медицинского сопровождения включает круглосуточную доступность помощи, включая организацию медицинских эвакуаций. При необходимости на территории отдалённой производственной площадки по запросу организуются аптечные пункты. Ежедневно проводятся обязательные профилактические осмотры: предсменные и послесменные, а также предрейсовые и послерейсовые проверки состояния здоровья. Все данные по осмотрам и амбулаторным приемам заносятся в медицинскую информационную систему. С целью профилактики заболеваний ежегодно реализуется программа вакцинации, а также по запросу на месте организуются выездные углублённые медицинские осмотры. Для сотрудников промышленной площадки проводятся курсы «Медицинский помощник». Помимо этого, разрабатываются и обновляются материалы по санитарно-просветительской работе, направленные на информирование персонала по вопросам здоровья и профилактики заболеваний.

### Диалог с профессиональными ассоциациями и НКО

ЦКМ выступил генеральным спонсором V международной конференции по удаленному здравоохранению

Диалог с некоммерческими ассоциациями и НКО выстраивается на основе принципов открытости, партнёрства и взаимного обмена экспертизой. Взаимодействие осуществляется посредством проведения личных встреч, консультаций и видеоконференций по мере необходимости. Компания принимает участие в профильных мероприятиях, форумах и круглых столах, а также поддерживает совместные инициативы и социально значимые проекты. Обмен информацией о реализуемых программах и планируемых инициативах осуществляется на регулярной основе. Сотрудничество закрепляется соглашениями о партнёрстве и реализуется в рамках совместных программ и проектов. Компания последовательно развивает и совершенствует форматы взаимодействия с некоммерческим сектором, обеспечивая прозрачность, регулярную коммуникацию и обратную связь. Информация о направлениях сотрудничества и реализуемых инициативах размещается на официальном сайте и в социальных сетях.

# Стратегия устойчивого роста

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

### Диалог с ВУЗами

Программы профессиональной переподготовки по удаленному здравоохранению

**2**

Взаимодействие с высшими учебными заведениями выстраивается на основе стратегического партнёрства и ориентировано на развитие научного и кадрового потенциала в сфере отдалённого промышленного здравоохранения. Взаимодействие осуществляется через участие в совместных проектах, переговорах, профильных мероприятиях и рабочих встречах. Сотрудничество также направлено на вовлечение научного и экспертного потенциала ВУЗов в разработку прикладных решений для бизнеса. Оказывается содействие проведению исследований в области отдалённого промышленного здравоохранения, а также ведётся работа по созданию  и внедрению совместных образовательных программ. Партнёрство закрепляется соглашениями о сотрудничестве и реализуется в формате долгосрочных проектов, обеспечивающих устойчивое развитие профессиональных компетенций и инновационных направлений деятельности.

### Диалог с федеральными и региональными органами власти

Активное участие в профильных комитетах и коллегиях

Соглашение с Администрацией Томской области по развитию сферы удаленного здравоохранения

Представители Компании принимают непосредственное участие в работе профильных комитетов, советов, комиссий, круглых столов, рабочих групп, организуемых федеральными  и региональными органами законодательной  и исполнительной власти, общественными организациями, представляющими интересы отрасли и бизнеса, и др. Специалисты Компании являются участниками обсуждений проектов нормативных актов, что позволяет выстраивать конструктивный диалог с органами власти, снижать административные барьеры, улучшать бизнес-климат в стране.

В 2025 году Компания заключила соглашение о сотрудничестве с Администрацией Томской области по содействию развития сферы удаленного здравоохранения, разработке новых подходов и решений, направленных на повышение качества и доступности медицинской помощи на труднодоступных и малонаселенных территориях, развитию новых и эффективных подходов, направленных на охрану труда и здоровья персонала предприятий и организаций.



# Стратегия устойчивого роста

## Перечень ключевых показателей устойчивого развития

| Экономические показатели | Ед. изм | 2025 |
|---|---|---|
| Выручка (показатель, аналогичный выручке) | тыс. руб. | 2 282 254 |
| Добавленная стоимость | тыс. руб. | 27 668 |
| Чистая добавленная стоимость | тыс. руб. | 27 668 |
| Общие расходы на исследование и разработки | тыс. руб. | 17 637 |
| Производительность труда | тыс. руб/чел. | 3 135 |
| Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего | тыс. руб. | 294 769 |
| в том числе: | | |
| – налогов и сборов | тыс. руб. | 28 931 |
| – страховых взносов | тыс. руб. | 265 838 |
| – иных обязательных платежей | тыс. руб. | 0 |
| Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего | тыс. руб. | 295 348 |
| в том числе: | | |
| – налогов и сборов страховых взносов | тыс. руб. | 295 348 |
| – иных обязательных платежей | тыс. руб. | 0 |
| Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ и услуг | % | 100 |
| Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций | % | 100 |
| Устойчивые, в том числе «зеленые», инвестиции | тыс. руб. | 0 |
| Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации | тыс. руб. | 17 637 |
| Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам | % | 0 |

| Экологические показатели | Ед. изм. | 2025 |
|---|---|---|
| Объем использованной воды из всех источников водоснабжения | тыс. куб. м. | 949 |
| Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения | тыс. куб. м., % | 0 |
| Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки | тыс. куб. м. | 949 |
| Эффективность водопользования («удельное водопотребление»*), по г. Томск | тыс. куб. м. | 1 898 |
| Образовано отходов I-V классов опасности, всего | тыс. тонн | 0,012 |
| в том числе: | | |
| А класса | тыс. тонн | 0,007 |
| Б класса | тыс. тонн | 0,003 |
| В класса | тыс. тонн | 0 |
| Г класса | тыс. тонн | 0,002 |
| Обращение с отходами I-V классов опасности, всего | тыс. тонн | 0,012 |
| в том числе: | | |
| - утилизировано отходов | тыс. тонн | 0 |
| - обезврежено отходов | тыс. тонн | 0,012 |
| - захоронено отходов | тыс. тонн | 0 |
| - использовано повторно отходов | тыс. тонн | 0 |
| - переработано отходов | тыс. тонн | 0 |
| - сокращение образования отходов | тыс. тонн | 0 |
| Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников | тыс. тонн | 0 |
| Выбросы парниковых газов (CO2-эквивалент) | тыс. тонн | 44 |
| Расходы на реализацию мероприятий, связаных с охраной окружающий среды, всего | тыс. руб. | 1 295 |
| в том числе: | | |
| – охраной атмосферного воздуха и предотвращения изменений климата | тыс. руб. | 0 |
| – сбором и очисткой сточных вод | тыс. руб. | 545 |
| – обращением отходов | тыс. руб. | 750 |
| – сохранением биоразнообразия и охраной природных территории | тыс. руб. | 0 |
| Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии кВтч/ % | квтч, % | 0 |
| Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости | квтч/тыс. руб. | 66 581 |

# Стратегия устойчивого роста

## Перечень ключевых показателей устойчивого развития

| Социальные показатели | Ед. изм. | 2025 |
|---|---|---|
| Расходы на оплату труда | тыс. руб. | 1 050 749 |
| Среднесписочная численность работников, всего | чел. | 728 |
| в том числе численность инвалидов | чел. | 7 |
| Средняя заработная плата, всего | тыс. руб. | 120,3 |
| в том числе по группам занятий | | |
| - оказание медицинских услуг | тыс. руб. | 116,1 |
| - прочие | тыс. руб. | 138,7 |
| по полу: | | |
| - женский | тыс. руб. | 111 |
| - мужской | тыс. руб. | 130,8 |
| по возрастным группам: | | |
| - до 30 лет | тыс. руб. | 117,2 |
| - 30-50 лет | тыс. руб. | 125,7 |
| - старше 50 лет | тыс. руб. | 112,9 |
| Расходы на мероприятия по охране труда, всего | тыс. руб. | 10 272 |
| в том числе в среднем на одного работника | тыс. руб. | 16,74 |
| Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей | тыс. руб., % | 2 510 |
| Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом, | чел. | 1 |
| в том числе со смертельным исходом | чел. | 0 |
| Расходы на обучение работников, всего, | тыс. руб. | 8 218,5 |
| в том числе в среднем на одного работника | тыс. руб. | 11,3 |
| Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий | единиц | 36,1 |
| Доля работникова, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников | % | 0 |
| Коэффициент текучести кадров | % | 35,9 |

| Социальные показатели | Ед. изм. | 2025 |
|---|---|---|
| Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего | тыс. руб., % | 4 331 |
| в том числе: | | |
| - благотворительных | тыс. руб., % | 0 |
| - в жилищной сфере | тыс. руб., % | 0 |
| - в сфере здравоохранения | тыс. руб., % | 0 |
| - в сфере образования | тыс. руб., % | 4 331 |
| - по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи | тыс. руб., % | 0 |

| Управленческие показатели | | 2025 |
|---|---|---|
| Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере | единиц | 5 |
| Количество заседаний совета директоров и коэффициент их посещаемости | единиц | 0 |
| Количество членов совета директоров, всего | единиц | 0 |
| в том числе по возрастным группам | единиц | 0 |
| Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости | единиц | 0 |
| Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG) | единиц | 0 |
| Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации | единиц | 0 |
| Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском | % | 3 |
| Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника | единиц | 7 |
| Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений | единиц | 0 |
| Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего | % | 76 |
| в том числе в совете директоров (наблюдательном совете) | % | 0 |

# Охрана окружающей среды

Подход к управлению вопросами окружающей среды.....25

Безопасное управление медицинскими отходами.....26

Углеродный след.....28

# Охрана окружающей среды

## Подход к управлению вопросами окружающей среды

GRI 3-3

Расходы, связанные с охраной окружающей среды

**1,3**

**млн. руб.**

Ответственное природопользование и снижение негативного влияния на окружающую среду — неотъемлемая часть менеджмента компании. На каждом этапе нашей операционной работы мы стремимся сокращать негативное воздействие на экологию.
Мы анализируем экологические риски и руководствуемся принятыми обязательствами по их минимизации. Для контроля эффективности работы компании в области охраны окружающей среды, мы анализируем ситуацию и разрабатываем положения, которые закрепляют наше обращение с отходами и негативное влияние на окружающую среду.
Компания активно участвует в проектах и инициативах, направленных на защиту окружающей среды, и организует собственные акции, а также вовлекает сотрудников других компаний города Томска в их реализацию.

**Основная цель компании в области охраны окружающей среды**

Максимальное снижение воздействия компании на окружающую среду

**Приоритеты ЦКМ в области экологического благополучия**

- Снижение экологического следа
- Управление медицинскими отходами
- Поддержка экологических инициатив
- Образование и информирование
- Участие в экологических проектах и инициативах

**Основные направления деятельности**

- Безопасное управление медицинскими отходами
- Ответственное потребление и использование ресурсов

**Стратегические приоритеты «ЦКМ»**

- Соблюдение нормативных требований и стандартов: регуляторное соответствие, сертификация ISO, аудит и контроль
- Управление медицинскими отходами: классификация, обеззараживание, деструкция, хранение и передача оператору на утилизацию
- Энергоэффективность и снижение углеродного следа: использование приборов с низким энергопотреблением, выбор автомобилей класса не ниже Евро-4, оптимизация логистики, мониторинг выбросов CO2
- Рациональное использование ресурсов: сокращение бумажного документооборота, переход на облачные решения, устойчивые закупки
- Вовлечение сотрудников в «зеленую повестку»: участие в экологических акциях и мероприятиях

# Охрана окружающей среды

## Безопасное управление медицинскими отходами

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-5

Общее количество медицинских отходов

**8**

**тонн**

Из общего количества отходов медико-санитарной деятельности около 85% являются обычными неопасными отходами. Остальные 15% считаются опасными материалами, которые могут быть инфекционными, химическими или радиоактивными. В мире ежегодно производится ≈16 000 000 000 инъекций, но не все иглы и шприцы утилизируются после использования надлежащим образом.
В результате открытого сжигания медицинских отходов, проводимого в некоторых обстоятельствах, могут образовываться диоксины, фураны и другие токсичные загрязнители воздуха. Меры по обеспечению безопасной утилизации медицинских отходов предотвращают негативное воздействие таких отходов на здоровье и окружающую среду.

| Класс медицинских отходов | Образовано отходов, тонн | Доля в общем объеме образования отходов, % | Характеристика | Обращение |
|---|---|---|---|---|
| А | 4,665 | 58,83 | Эпидемиологически безопасные отходы, приближенные по составу к твердым коммунальным отходам | С 2025 года приравнены к ТКО |
| Б | 3,005 | 37,89 | Эпидемиологически опасные | Обязательное обеззараживание на месте образования |
| В | 0 | 0 | Чрезвычайно эпидемиологически опасные | Обеззараживание только децентрализованным способом (на территории организации) |
| Г | 0,268 | 3,38 | Токсикологические опасные отходы, приближенные по составу к промышленным | Немедленная дезактивация на месте образования |
| Д | 0 | 0 | Радиоактивные отходы | Обращение регулируется законодательством о радиоактивных веществах |
| Итого | 7,93 | 100 | | |

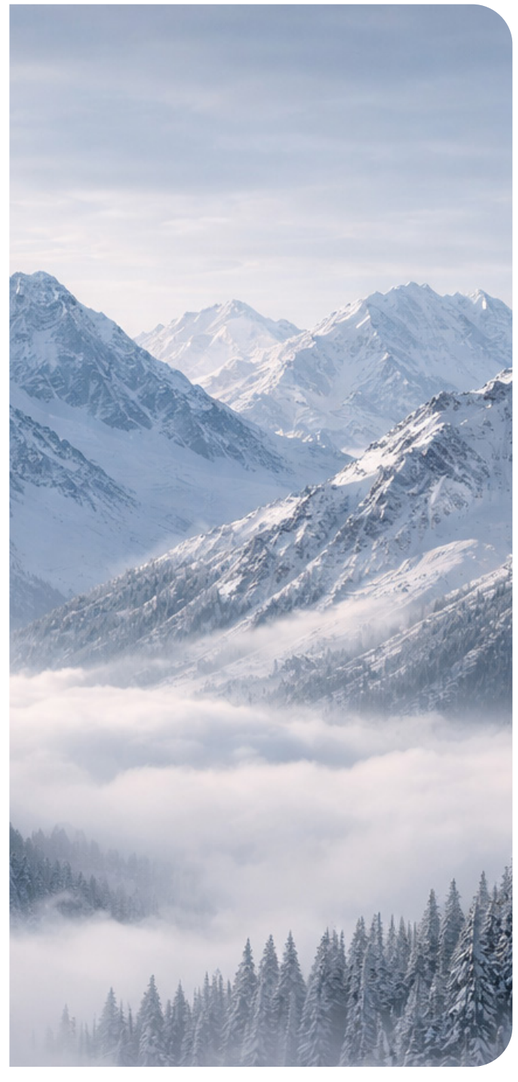
### Основные документы нормативной базы

Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

СанПиН 2.1.3684-21 «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных, общественных помещений, организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий»

Федеральный закон от 08.08.2024 N 306-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - Закон N 306-ФЗ), вступивший в законную силу 01.07.2025



# Охрана окружающей среды

## Безопасное управление медицинскими отходами

GRI 306-2



# Охрана окружающей среды

## Углеродный след

GRI 305-3

Объем выбросов по автопарку за 2025 год составил

**0,04**

**млн тонн $CO_2$-экв.**

Основная часть углеродного следа компании приходится на работу транспортного подразделения. В организации его работы мы прибегаем к различным способам сокращения негативного воздействия на экологию. В конце 2025 года наш автопарк насчитывал 33 транспортных средств, из них 20 — класса В (скорая помощь). При этом средний возраст транспортного средства не превышает 4 года.

Для регулярного технического обслуживания мы используем только сертифицированные сервисные центры в соответствии с законодательством и нормами, установленными производителями автомобилей для транспортировки пациентов. Должностные обязанности водителей компании предусматривают ежедневный контроль состояния транспортных средств, в том числе и состояние выхлопной системы. При обнаружении серьезных неисправностей транспортное средство изымается из эксплуатации и направляется в ремонт.

Машины в автопарке

**33**

Мы отказались от приобретения подержанной и устаревшей техники, а также не используем автомобили, выработавшие установленный производителями ресурс. Мы закупаем исключительно новые автомобили скорой медицинской помощи, соответствующие стандартам Евро-4 и Евро-5 и используем высококачественное топливо от ведущих производителей. Учитывая сложные климатические условия работы, труднодоступные места и удаленность здравпункта, выбор транспортного средства для оказания первичной медико-санитарной помощи пал на вездеход «ТРЭКОЛ». Вездеход легко передвигается по снегам и болотам. Техника «ТРЭКОЛ», благодаря шинам со сверхнизким давлением, оказывает минимальное воздействие на грунт и окружающую растительность, практически не оставляя за собой колеи. А ее возможность передвижения в труднодоступных местах позволяет врачам оперативно оказывать первую медико-санитарную помощь.

| № | Транспортные средства | 2025 |
|---|---|---|
| 1 | Кол-во транспортных средств в аренде | 5 |
| 2 | Кол-во авто с бензиновым двигателем | 16 |
| 3 | Евро 4 | 4 |
| 4 | Евро 5 | 1 |
| 5 | Кол-во арендованных авто Евро 4 | 4 |
| 6 | Аккумуляторы, переданные для переработки и повторного использования | 13 |
| 7 | Кол-во транспортных средств в собственности компании | 28 |
| 8 | Кол-во авто с дизельным двигателем | 17 |
| 9 | Кол-во приобретенных за год авто с экологическим классом Евро 5 | 1 |
| 10 | Кол-во приобретенных за год авто с экологическим классом Евро 4 | 0 |
| 11 | Кол-во арендованных авто с экологическим классом Евро 5 | 0 |
| 12 | Общий километраж | 241 811 |



# Социальный аспект

Подход к управлению персоналом.....30

Приоритетные направления
деятельности  HR службы.....31

Соблюдение прав сотрудников..... 32

Социальная программа..... 32

Социальное партнерство.....33

# Социальный аспект

## Подход к управлению персоналом

GRI 2-9

Среднесписочная численность на конец года

**728**

**чел.**

Средняя заработная плата

**120,3**

**тыс. руб.**

Управление персоналом в медицинской компании, работающей в сфере удаленного здравоохранения требует особого подхода, учитывающего специфику отрасли, а именно: работа в первичном звене здравоохранения, вахтовый метод работы, высокие требования к качеству медицинских услуг. Компания действует в рамках законодательства и принципов ответственности, уважая права сотрудников и следуя корпоративным стандартам, закреплённым в кадровой политике. Стратегия управления персоналом включает мероприятия по вовлечённости, лояльности и удовлетворённости сотрудников. Ежегодно собирается обратная связь, анализируются обращения на «Горячую линию» и другие механизмы рассмотрения жалоб. Реализуются проекты «Наставничество», «Онбординг» и «Профессионал года», активно используется в управлении «мотивационный фонд» и система обучения персонала. Это позволяет гибко управлять персоналом и достигать поставленных целей. Функция управления персоналом лежит на Дирекции по кадровой политике, которая включает в себя 4 отдела: отдел документационного обеспечения, отдел кадрового администрирования, отдел организации труда и мотивации персонала и отдел по подбору персонала.

### Основная цель компании в области управления персоналом

Создание и развитие эффективной системы управления персоналом, обеспечивающей высокое качество медицинских услуг, устойчивость бизнеса и профессиональное развитие сотрудников.

## Кадровый состав

GRI 2-7

Процент медицинских сотрудников, работающих вахтовым методом

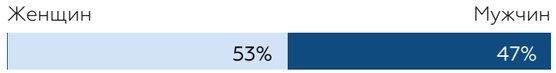
**75**

Общая численность персонала на конец 2024 года составила 728 человек, их них 99% работают в России. Учитывая специфику основного бизнеса, большинство сотрудников - 75%, работают вахтовым методом работы, оказывая медицинские услуги на отдаленном промышленном объекте. Оставшаяся часть персонала работает в поликлиниках на местах, в представительствах и в офисах компании. Более 85% сотрудников компании имеют базовое медицинское образование. Преобладает полная занятость, с частичной возможностью использования гибридного графика работы для офисных сотрудников.

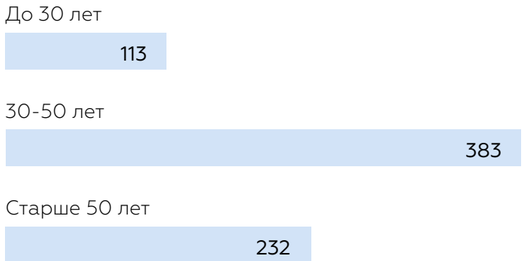
## Структура персонала

GRI 405-1

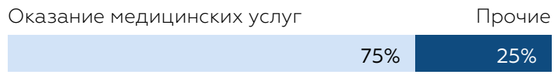
Структура персонала по гендерным группам:

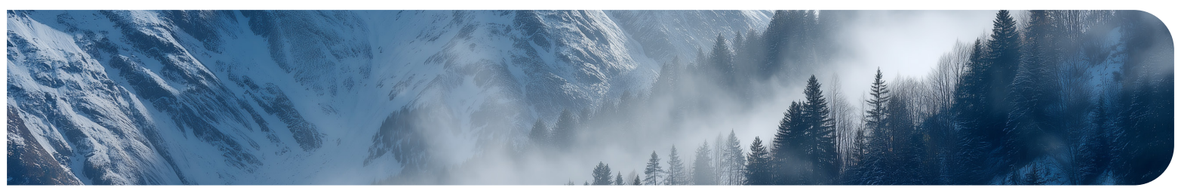



Структура персонала по возрастным группам:




Структура персонала по группам занятий:



# Социальный аспект

## Приоритетные направления деятельности HR службы

Опыт ЦКМ

### Приоритетные направления деятельности HR службы

- Создание комфортной рабочей среды
- Мотивация и стимулирование
- Обучение персонала
- Цифровизация HR процессов

**Создание комфортной рабочей среды**

Организация работы вахтовым методом требует комплексного подхода, чтобы обеспечить не только эффективность медицинской помощи, но и комфорт, безопасность и мотивацию персонала. Создание рабочей среды для медицинских сотрудников на удаленных объектах требует учета специфики их работы, доступности ресурсов и технологических возможностей.

**Наш подход к организации труда:**

- В компании большое значение уделяется подготовке медицинского персонала. Прежде чем приступить к работе на объекте, сотрудники проходят обучение в специальных симуляционных центрах, где они могут отработать практические навыки оказания первой медицинской помощи для качественного оказания услуг.
- Здравпункты компании оборудованы в соответствии с корпоративными стандартами.
- Объекты компании подключены к круглосуточному колл-центру, который предоставляет помощь в организации медицинской эвакуации и получения «второго мнения». Консультации узких специалистов позволяют точно поставить диагноз и выбрать наиболее эффективный метод лечения. Дополнительно, в формате видеоконференцсвязи, на еженедельной основе проводятся врачебные комиссии с подробным разбором клинических случаев, что повышает компетентность сотрудников и позволяет им более уверенно действовать в чрезвычайных ситуациях.
- Компания берет на себя все затраты, связанные с доставкой сотрудников от «дома» до рабочего места и обратно. Транспорт, на котором доставляются сотрудники, выбирается из приоритетов «комфорта», а не стоимости проезда.
- Все сотрудники обеспечиваются спецодеждой, которая отшивается по внутренним корпоративным стандартам, с учетом температурного режима (Крайний Север и Арктика) и характера работы (фельдшер / врач). Одежда готовится по спец. заказу, с учетом эргономики и современных материалов.
- В компании обеспечена круглосуточная страховая защита сотрудников от несчастных случаев на весь период вахты.
- Работники обеспечены средствами индивидуальной защиты, что способствует созданию безопасных условий труда.
- Для оперативного решения любых вопросов со стороны персонала, функционирует «горячая линия». Сотрудники могут оставить жалобу, запрос или получить необходимую информацию и помощь в любое время суток.

Такой подход позволяет компании создать благоприятные и безопасные условия для работы сотрудников, а также оперативно реагировать на любые возникающие вопросы и экстренные ситуации.

**Мотивация и стимулирование**

GRI 2-20, 2-21

Система мотивации сотрудников «ЦКМ» включает материальную и нематериальную составляющие, комплексная реализация которых способствует повышению эффективности и производительности труда, развитию корпоративной культуры и лояльности персонала. Внутренняя политика регламентирует цели, принципы и иные вопросы, связанные с материальной мотивацией сотрудников компании. Финансовое стимулирование основано на внутренней справедливости, внешней конкурентоспособности, поощрении за достигнутые результаты и прозрачности системы вознаграждения. В компании запрещена любая дискриминация в части установления и изменения заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, вероисповедания. Прозрачность материального вознаграждения регулирует Положение об оплате труда и премировании. Заработная плата включает в себя: фиксированную часть, ежемесячную премию, компенсационные выплаты (например, за работу в ночную смену или за вредные условия труда), районные коэффициенты, северные надбавки, которые начисляются сотрудникам с первого дня работы, их размер увеличивается пропорционально выслуге лет в соответствии с законодательством Российской Федерации. Осуществляется оплата межвахтового отдыха. Заработная плата выплачивается строго в соответствии с законодательством 2 раза в месяц через перечисление на личный расчетный счет сотрудника в банке. Ежемесячно каждый работник получает расчетный лист с указанием всех расчетов и итоговой суммы. В 2025 году средняя заработная плата сотрудников Компании составила 120 300 рублей, что на 36% выше, чем в 2024 году.

В компании действует система стимулирующих доплат и надбавок, например, доплата за старшинство, за расширение зоны функционала, исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника и др. В качестве дополнительных мер материального стимулирования в компании введен мотивационный фонд, которым распоряжаются медицинские директора и руководители проекта. Руководитель проекта оценивает работу сотрудников и распределяет финансовое вознаграждение в зависимости от эффективности и объема выполненных задач, а также отсутствия дисциплинарных взысканий за последний месяц. Также в компании предусмотрены постоянные доплаты ко Дню медицинского работника и материальная помощь. Ежегодно проходит конкурс «Профессионал года» с денежными выплатами победителям и лауреатам. Поддерживается система корпоративного волонтерства.

Эффективное управление персоналом — залог успеха любой компании. Мы стремимся создать комфортные условия для работы, развивать профессиональные навыки сотрудников и повышать их удовлетворённость.

# Социальный аспект

**Обучение и развитие**

GRI 404

В 2025 году в компании 193 сотрудника прошли обучение по базовой и расширенной сердечно-легочной реанимации. Проведены 29 врачебных комиссий, на которых были разобраны 145 клинических случаев. Для повышения качества образования в компании внедрена система дистанционного обучения на платформе Moodle. Также ежегодно сотрудники Компании повышают свою квалификацию по охране труда и промышленной безопасности, а офисные сотрудники имеют возможность укрепить свои профессиональные знания через участие в профильных конференциях.

**Цифровизация HR процессов**

Опыт ЦКМ

В 2025 году в компании был запущен HR-маркетинг. Акцент был сделан на цифровизации рекрутинга, цель которого организовать подбор медицинского персонала быстрее, прозрачнее, дешевле и управляемее, при сохранении его качества. Лидогенерация была завязана на платформе Битрикс24, который в свою очередь интегрирован с 1С. Такой формат позволил обрабатывать большее количество заявок от кандидатов без увеличения штата рекрутеров.

## Соблюдение прав сотрудников

GRI 2-22

Принцип соблюдения прав человека является одним из важнейших в деятельности компании. За соблюдение этого принципа отвечают руководители функциональных направлений. При соблюдении этого принципа компания опирается на следующие документы: Конституция Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации; Всеобщая декларация прав человека; Основные конвенции Международной организации труда (МОТ); Глобальный договор ООН; Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Компания стремится к разнообразию в кадровом составе, уважает право на равные возможности и не допускает никаких форм дискриминации. ЦКМ отбирает и нанимает сотрудников исключительно на основе их опыта и конкретных деловых качеств. В компании существует запрет на использование детского и принудительного труда. Трудовые договоры могут заключаться только с лицами, которые отвечают установленным законодательством минимальным возрастным требованиям. Трудовые отношения носят исключительно добровольный характер. Одним из важных направлений в области прав человека является защита персональных данных. Организация и обеспечение защиты персональных данных осуществляется в соответствии с требованиями Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» и подзаконных актов.

## Социальная программа

GRI 403-6

Компания обеспечивает своим сотрудникам социальную поддержку, предоставляя более широкий перечень льгот, чем это предусмотрено законодательством.

| | | |
|---|---|---|
| Предоставление сотрудникам на льготной основе дисконта на обслуживание в собственных клиниках | Доставка сотрудников с вахтовым методом работы «от дома» до «объекта» и обратно | Страхование от несчастных случаев на производстве |
| Для сотрудников офиса, по согласованию с руководством, предусмотрен гибридный график работы | **Социальная программа** | Оказание единовременной материальной помощи сотрудникам в связи с наступлением определенных жизненных событий или трудной жизненной ситуацией |
| Офисные рабочие места оборудованы по стандартам «умного офис» с лаундж зоной | Новогодние подарки для детей сотрудников | Проведение праздничных и спортивных мероприятий |

# Социальный аспект

## Социальное партнерство

Опыт ЦКМ




### Экологические акции

В рамках сохранения экологии Компания активно участвует в мероприятиях, организованными Облкомприродой, компаниями-партнерами, местными органами власти и другими заинтересованными сторонами. «ЦКМ» участвует во всероссийской акции «Вода России», «Час Земли», «Чемпионат по сбору мусора», экологических субботниках по уборке набережной реки Томи и Ушайки.



### Сибирский государственный медицинский университет

Совместно с ФГБОУ ВО СИБГМУ Минздрава России были разработаны совместные обучающиеся проекты: программа профессиональной переподготовки «Организация здравоохранения на удаленных промышленных объектах» (524 часа); дополнительная профессиональная программа «Организация и оказание медицинской помощи в системе удаленного здравоохранения» (72 часа). Также в 2025 году «ЦКМ» стал одним из спонсоров 85-й всероссийской студенческой научной конференции им.Н.И. Пирогова, проведенной СибГМУ.




### Совместные проекты с Фондом А. Петровой

Разделение ценностей – самое важное в работе с Фондами. На протяжении 4-х лет компания сотрудничает с Фондом, который оказывает помощь детям с гемобластозами (опухоли системы крови). У фонда есть единственный в России региональный реабилитационный центр для детей с онкологическими заболеваниями, который построен исключительно на средства благотворителей. Мы принимаем активное участие как в массовых мероприятиях от Фонда, таких как «Мамины пироги» и «Варенье челендж», так и в адресной помощи – сборе денежных средств на лечение конкретного ребенка.

# Социальный аспект



## Ассоциация «ИНОТЗДРАВ»

Продвижение удалённого здравоохранения является одной из приоритетных задач компании. В рамках реализации этой стратегии компания выступила генеральным спонсором 5-й Международной конференции: «Преодолевая пространство – продлеваем жизнь». Работа конференции была посвящена развитию отраслевых стандартов с опорой на лучшие практики.



## Врачи на борту

Медицинские сотрудники компании присоединились к программе, разработанной S7 Airlines и Ассоциацией врачей авиационной медицины (АВАМ) – «Врачи на борту». Наши специалисты будут присутствовать на рейсах в качестве добровольцев, готовых оказать экстренную помощь. Это позволит экипажу и пассажирам авиалайнера чувствовать себя еще более защищенными в полете, благодаря присутствию медицинского сотрудника, готового оказать помощь в случае необходимости.



## Медиа-издание «Трудовая оборона»

Компания издает онлайн медиа-издание «Трудовая оборона» — первое в России профессиональное издание про жизнь и здоровье людей на отдаленных от цивилизации объектах. Цель издания – стать единым информационным пространством для обсуждения актуальных вопросов удаленного здравоохранения. Эта площадка дает хорошую возможность специалистам получать развернутые ответы на важные и актуальные для них вопросы, расширять свои компетенции и перенимать успешный опыт других компаний.



# Корпоративное управление


Система корпоративного управления..... 36

Внутренний контроль и система управления рисками..... 37

Налоговая стратегия..... 37

Соблюдение прав человека..... 38

Противодействие коррупции..... 39

Закупочная деятельность..... 39

Информационная безопасность..... 40

Цифровизация и инновации..... 40

# Корпоративное управление

## Система корпоративного управления

GRI 2-9, 2-10

Обороты компании

**2**

**млрд. руб.**

Система корпоративного управления, действующая в «ЦКМ», ориентирована на повышение эффективности и прозрачности работы директоров и топ-менеджмента, а также выстраивание конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами. «ЦКМ» соблюдает нормы российского законодательства, учитывает принципы и рекомендации Кодекса корпоративного управления. В Компании утвержден перечень внутрикорпоративных документов, регулирующих отдельные элементы системы корпоративного управления.

**Стратегическая цель**

Повышение операционной экономической эффективности

**Приоритеты ЦКМ в области корпоративного управления**

- Риски и внутренний контроль
- Управление налогами
- Соблюдение прав человека
- Противодействие коррупции
- Закупочная деятельность
- Информационная безопасность
- Цифровизации и инновации

## Органы управления

Главный орган управления: генеральный директор. Исполнительные органы управления: исполнительные директора юридических лиц, входящих в группу компании, а также директора структурных подразделений указанных выше юридических лиц. Исполнительные органы управления находятся непосредственно в подчинении у генерального директора и назначаются на указанные должности на неопределенный срок распоряжением генерального директора. В компании не предусмотрена формализованная процедура оценки профессиональных навыков, квалификации и опыта топ-менеджмента. С ними проводятся консультации, непосредственная оценка кандидатов осуществляется генеральным директором, который принимает решение о включении кандидатов в состав исполнительного органа. Менеджмент регулярно отчитывается перед генеральным директором и профильными комитетами, что рассматривается как косвенная форма оценки их профессиональных навыков и компетенций. Функционирование действующей в «ЦКМ» системы вознаграждений, в том числе определение размера вознаграждения и компенсаций исполнительному органу, находится под контролем генерального директора.



# Корпоративное управление

## Внутренний контроль и система управления рисками

GRI 2-12, 2-16

**Корпоративная система управления рисками «ЦКМ»**

- интеграция корпоративной системы управления рисками в бизнес-процессы;
- принятие риск-ориентированных решений на различных уровнях компании для достижения стратегических и операционных целей;
- следование принципам и требованиям, зафиксированным в российском законодательстве, профессиональных стандартах и внутрикорпоративных документах.

**Цели управления рисками**

- повышение вероятности достижения поставленных целей компании;
- повышение эффективности распределения ресурсов;
- повышение инвестиционной привлекательности и стоимости Компании.

## Карта значимых рисков компании в 2025 году

Карта рисков




Наименования рисков

1. Ценовой риск
2. Рыночный риск
3. Финансовые риски
4. Производственный риск
5. Риски инвестиционных проектов
6. Риски в области ПБ и ОТ
7. Риски цепочек поставок
8. Комплаенс-риск
9. Риски информационной безопасности
10. Социальный риск

**Риск**: влияния неопределенности на достижение целей.
**Источник риска**: элемент, который отдельно или в сочетании с другими элементами может повлечь за собой риск. При оценке учитывается доминирование внешних или внутренних факторов.
**Шкала «Степень влияния риска на цели Компании» отображает относительное влияние рисков.**

## Налоговая стратегия

GRI 207-1, 207-2

Сумма уплаченных налогов и сборов

**295 348**

**тыс. руб.**

Подход «ЦКМ» к налогообложению основан на принципах открытости и прозрачности. Компания опирается на нормы действующего законодательства Российской Федерации и стран своей операционной деятельности, сложившуюся арбитражную практику, разъяснения контролирующих органов и фактические обстоятельства. Использование инструментов агрессивного налогового планирования для «ЦКМ» неприемлемо. Финансовая дирекция осуществляет мониторинг налоговых рисков и организует систему управления финансами, гарантируя соблюдение законодательства и подготовку достоверной финансовой отчётности. В случае выявления существенных налоговых рисков компания принимает меры по их снижению и устранению. Подход «ЦКМ» основан на принципах открытости, прозрачности и соответствия законодательству, а также сложившимся арбитражной практике и разъяснениям контролирующих органов.



# Корпоративное управление

Система управления вопросами налогообложения в «ЦКМ»

### Общий подход компании к налоговым вопросам

- **Соблюдение налогового законодательства**
  Компания «ЦКМ» признаёт, что сможет достичь своих стратегических целей только при строгом соблюдении требований налогового законодательства Российской Федерации и стран присутствия.
- **Своевременная и полная уплата налогов и иных предусмотренных нормативными актами обязательных платежей**
  Компания обеспечивает своевременную уплату всех необходимых налогов в региональные и местные бюджеты.
- **Прозрачный налоговый учёт и декларирование**
  «ЦКМ» не допускает использование непрозрачных корпоративных структур и схем, нацеленных на сокрытие доходов от налогообложения, готовит и подаёт налоговые декларации в установленные сроки.
- **Социально-экономическое развитие**
  Компания вносит вклад в устойчивое социально-экономическое развитие территорий, где она осуществляет свою деятельность.

### Ключевые внутрикорпоративные документы

- Политика в области налоговой стратегии Группы компаний «ЦКМ» отражает принципы работы налоговой функции компании, рассматривает вопросы управления налоговой нагрузкой и налоговыми рисками.

### Распределение ответственности по вопросам налогообложения

- Генеральный директор утверждает налоговую стратегию, которую разрабатывает, актуализирует по мере необходимости и контролирует финансовый директор компании. В зоне ответственности финансового департамента также находится управление налоговыми рисками российских организаций корпоративной структуры, рисками доначисления и взыскания штрафов, условные налоговые обязательства.

## Соблюдение прав человека

GRI 405-1, 405-2, 406-1

Обеспечение соблюдения и защиты прав человека является основополагающим принципом деятельности компании. Общее управление вопросами в области прав человека осуществляется Дирекцией по кадровой политике и юридической службой, при этом каждый линейный руководитель и сотрудник вносит свой непосредственный вклад в соблюдение компанией прав человека на ежедневной основе. «ЦКМ» придерживается принципов равенства, справедливости и уважения прав каждого человека. Компания не приемлет любые формы дискриминации, а также не допускает принудительный и детский труд не только в своей деятельности, но и в своих цепочках поставок. Все сотрудники, независимо от пола, этнической принадлежности, места жительства, социального статуса, возраста, мировоззренческих взглядов или иных факторов, не связанных с их профессиональными качествами, имеют равные условия для реализации своих трудовых прав и возможностей. Компания не ведет деятельность и не осуществляет закупки сырья в регионах, затронутых конфликтами или характеризующихся повышенными рисками нарушения прав человека. «ЦКМ» придерживается высоких стандартов деловой этики и ожидает от своих поставщиков, подрядчиков и партнеров аналогичного ответственного подхода к вопросам соблюдения прав человека.

# Корпоративное управление

## Противодействие коррупции

GRI 202-2, 205-3

Компания строит со всеми заинтересованными сторонами отношения, основанные на взаимном уважении и доверии, рассчитывая на то, что сотрудники, контрагенты и третьи лица добровольно и последовательно соблюдают нормы деловой этики и уважают законные интересы компании.
Компания придерживается принципа нулевой терпимости к коррупции, мошенничеству и иным противоправным действиям. Основной канал реализации услуг компании — тендерные площадки. Более 90% контрактов «ЦКМ» получает в результате честного и открытого участия в тендерных закупках. Мы дорожим репутацией надежного партнера, а соблюдение высоких стандартов корпоративного управления и устойчивого развития укрепляет доверие всех заинтересованных сторон.

### Ключевые внутрикорпоративные документы в области противодействия коррупции

Кодекс корпоративного поведения

Антикоррупционная политика

## Горячая линия

Количество обращений на горячую линию

**8**

Компания уделяет большое внимание соблюдению прав человека. Одним из инструментов взаимодействия по этому вопросу является «горячая линия», которая позволяет сотрудникам компании сообщать о нарушениях и делиться своими идеями. Все сообщения рассматриваются конфиденциально, объективно и тщательно. Компания гарантирует, что все обратившиеся на «Горячую Линию» и сообщившие достоверную информацию, не будут подвергаться санкциям или преследованиям за свои действия.

### Контакты «горячей линии»

8 (800) 222-32-18

https://globalccm.com/hotline

634050, Россия, Томск, Московский тракт, дом 23, «Горячая линия», ООО «Центр корпоративной медицины»

Информация о Горячей линии распространена среди сотрудников посредством корпоративного сайта.

## Закупочная деятельность

GRI 204-1

Доля закупок у отечественных поставщиков

**100%**

Закупки осуществляются в соответствии с регламентированными в компании процедурами и политиками. При осуществлении закупочной деятельности применяется единообразный подход как к централизованным, так и к самостоятельным закупкам, проводимым структурными подразделениями Главного офиса, филиалами компании и предприятиями Группы. Основные усилия «ЦКМ» направлены на повышение эффективности мероприятий по выявлению надежных поставщиков качественной продукции, гарантирующих поставки по справедливой рыночной цене.

### Проверка контрагентов при осуществлении закупочной деятельности

В зависимости от плановой стоимости предмета закупки она может быть проведена в форме тендера или простой, упрощенной закупки. К проведению закупочной процедуры привлекаются закупочные коллегиальные органы разного уровня.

Реальные и потенциальные контрагенты «ЦКМ» в обязательном порядке проходят проверку на предмет благонадежности, платежеспособности и финансовой устойчивости.

# Корпоративное управление

## Информационная безопасность

Опыт ЦКМ

Запущена собственная медицинская информационная система «Remote Health System»

«ЦКМ» осознает, что возрастающий объем используемых данных Компании и развитие технологий сопровождаются увеличением рисков кибербезопасности. Учитывая эти тенденции, Компания развивает собственную систему информационной безопасности в соответствии с применимыми законодательными требованиями и внутренними стандартами.

За организацию, координацию и контроль соблюдения требований информационной безопасности ответственность несет Дирекция цифровых технологий. Дирекция ответственна за информационную безопасность, включая обнаружение, предупреждение и ликвидацию последствий компьютерных атак, а также реагирование на компьютерные инциденты.

### Рабочие Политики, положения и инструкции Дирекции цифровых технологий

- Концепция информационной безопасности
- Политика в отношении обработки персональных данных
- Политика информационной безопасности
- Положение о коммерческой тайне
- Положение о контрольно-пропускном режиме в ООО «ЦКМ» и организациях, находящихся под его управлением
- Инструкция по организации антивирусной защиты
- Инструкция по организации парольной защиты
- Инструкция пользователя информационной системы персональных данных

### Риски в области информационной безопасности

- Появление новых угроз информационной безопасности в связи с развитием искусственного интеллекта
- Рост количества фишинговых атак на сотрудников Компании с целью получения конфиденциальной информации
- Выявление критических уязвимостей в популярных программных продуктах
- Дефицит специалистов по информационной безопасности

В процессе идентификации этих рисков Дирекция цифровых технологий регулярно анализирует тренды в этой области. Такой подход позволяет специалистам Компании вовремя реагировать на новые вызовы и возросшую активность злоумышленников.
Помимо регулярной проверки систем информационной безопасности в Компании ведется анализ защищенности сетевого периметра. По его результатам специалисты выявляют уязвимости, которые Компания устраняет в соответствии с их критичностью.
В процессе мониторинга постоянно фиксируются инциденты в области информационной безопасности.
Чтобы выявленные инциденты не повторялись, специалисты выполняют мероприятия по их предотвращению.

### Способы предотвращения инцидентов в области информационной безопасности

- Обучение сотрудников по вопросам информационной безопасности и регулярное информирование
- Совершенствование внутренних документов в области информационной безопасности
- Внесение изменений в настройки средств защиты информации
- Применение дисциплинарных мер в случае значительных нарушений информационной безопасности

## Цифровизации и инновации

Опыт ЦКМ

Здравпунктов работают в МИС RHS

**150**

Вопросы цифровизации и инноваций охватывают все сферы деятельности «ЦКМ» и выступают одним из ключевых драйверов повышения конкурентоспособности Компании. С учетом фокуса на обеспечение непрерывности и надежности ИТ-ландшафта автоматизация основных и вспомогательных бизнес-процессов «ЦКМ» осуществляется за счет внедрения отечественных продуктов: Битрикс24, 1С:Документооборот, 1С:БитФинанс. Также «ЦКМ» активно занимается как разработкой (собственная медицинская информационная система), так и внедрением отечественных инноваций и цифровых решений в различные бизнес-процессы. Это позволяет Компании снизить издержки производства и обеспечить его непрерывное функционирование.

# Планы компании на 2026 год и среднесрочную перспективу

## Планы компании

**Повышение финансовой и операционной эффективности** как базового условия устойчивого роста, повышения управляемости бизнеса и последовательного расширения масштаба деятельности

**Обеспечение технологической устойчивости** за счёт развития и внедрения собственных отраслевых решений, направленных на повышение независимости, надёжности, адаптивности и долгосрочной конкурентоспособности Компании

**Развитие современной системы управления персоналом**, включая совершенствование механизмов привлечения, удержания и профессионального развития сотрудников, укрепление управленческих компетенций и формирование кадрового резерва

**Углубление сотрудничества с российскими высшими и средними профессиональными учебными заведениями** в целях формирования устойчивой кадровой базы, развития профильных компетенций и подготовки специалистов, отвечающих актуальным требованиям отрасли

**Содействие улучшению здоровья, качества жизни и увеличению ожидаемой продолжительности жизни работников удалённых промышленных объектов** как стратегически значимого направления, обладающего выраженной социальной, экономической и долгосрочной практической перспективностью

# Контактная информация

GRI 2-3

## Адрес

Россия, 634050, г. Томск, Московский тракт, д. 23

## Email

ccm@globalccm.com

## Телефон

+7 (3822) 995-400

Дополнительную информацию о Центре Корпоративной Медицины вы можете найти на сайте компании https://globalccm.com и в социальной сети Вконтакте https://vk.com/companyccm

Сайт ЦКМ

Страница Вконтакте