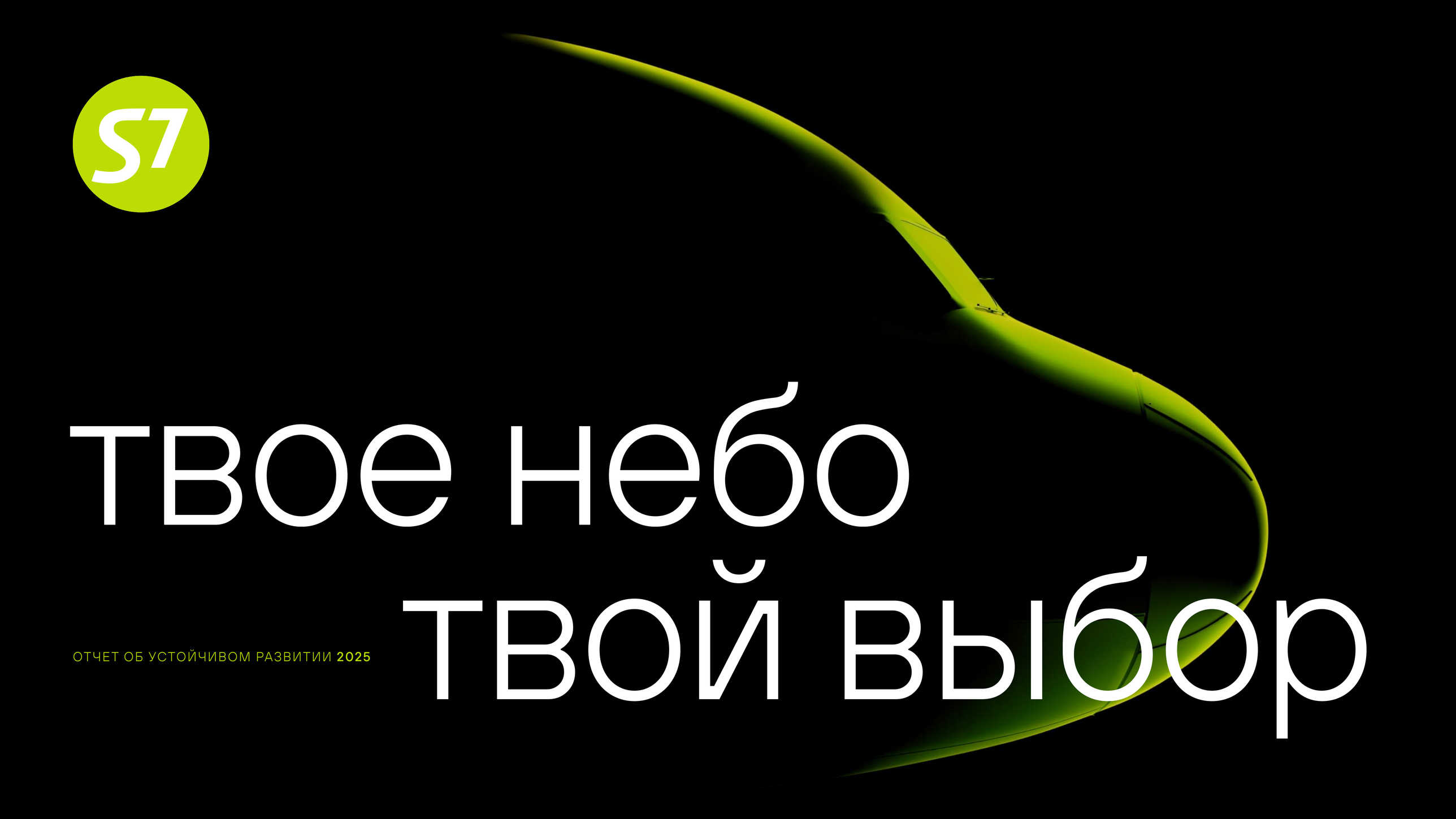


твое небо
твой выбор

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ **2025**

Содержание



Мир S7

Об отчете 4
Обращение генерального директора S7 Group 5
О компании 6
Ключевые результаты и достижения 11
География полетов 13
Флот S7 15
Площадки S7 16
Положение в отрасли 17

Забота о планете

Система экологического менеджмента 21
Борьба с изменением климата 23
Управление климатическими рисками 27
Обращение с отходами 29
Энергоэффективность и энергопотребление 31
Управление водными ресурсами 33
Вовлечение сотрудников в заботу об окружающей среде 34
Биоразнообразие и ответственное обращение с животными 37

Безопасность

Безопасность полетов 40
Транспортная безопасность 45
Кибербезопасность 49
Охрана труда и производственная безопасность 54

Забота о сотрудниках

Команда S7 62
Развитие и обучение сотрудников 70
Культура и атмосфера в коллективе 77
Права сотрудников и трудовые отношения 80
Социальные программы, семья и здоровье 83

Забота о клиентах и местных сообществах

Забота о клиентах 95
Вклад в развитие регионов и местных сообществ 100

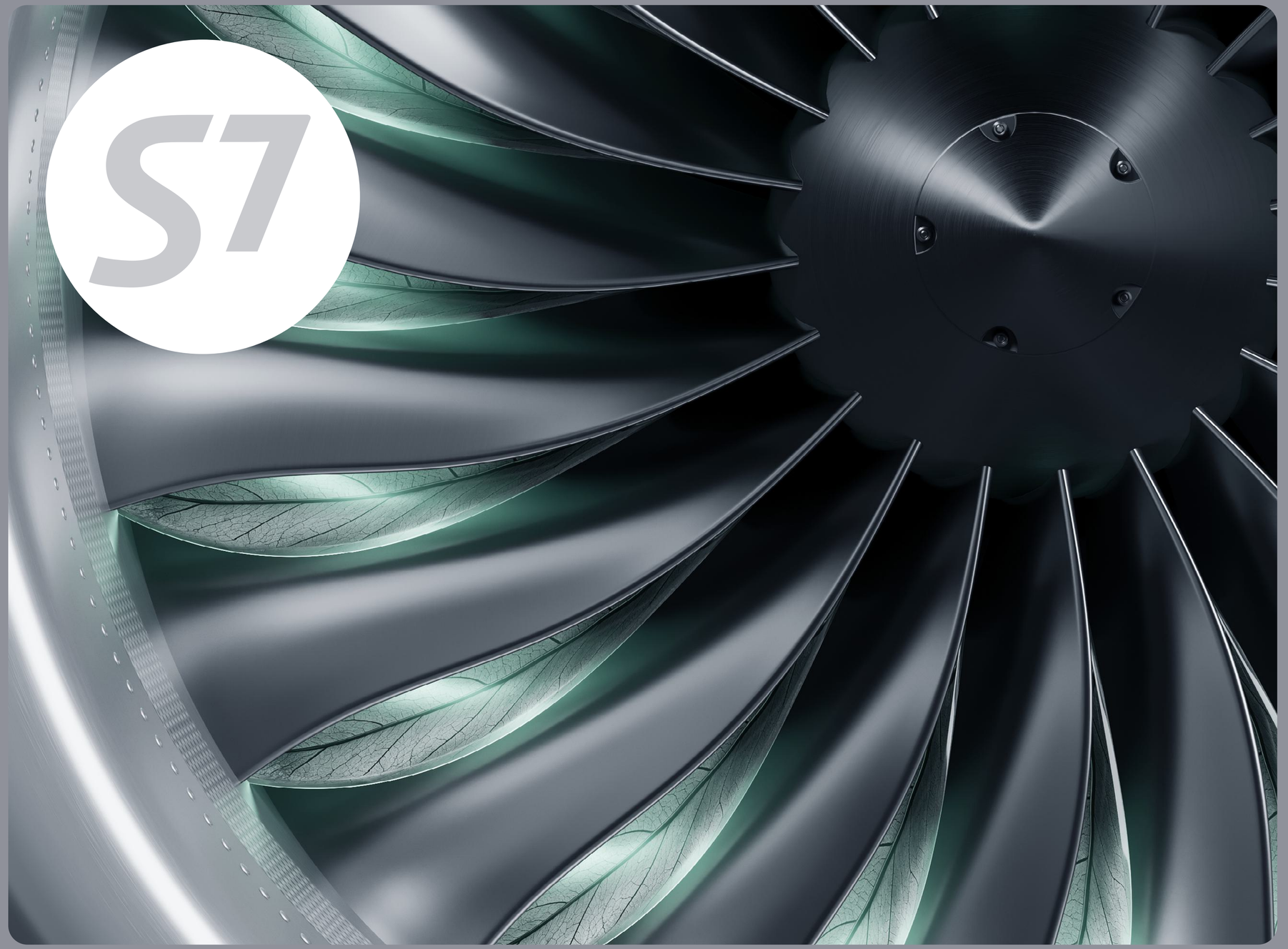
Ответственное управление

Корпоративное управление 107
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 116
Прозрачность, честность и борьба с коррупцией 120
Управление рисками, внутренний контроль и аудит 122

Приложения

Существенные темы 125
Вклад S7 Group в ЦУР ООН и Национальные цели России 127
Дополнительные данные 129
Сводная таблица раскрытий GRI 140
Таблица соответствия отчета рекомендациям Министерства экономического развития РФ 147
Перечень показателей стандарта общественного капитала бизнеса 150
Структура климатического раскрытия S7 с учетом рекомендаций TCFD 156
Таблица соответствия отчета стандарту SASB 157
Список основных сокращений и аббревиатур 159
Информация об отчете об устойчивом развитии 161

Мир



Об отчете 4

Обращение генерального директора S7 Group 5

О компании 6

Ключевые результаты и достижения 11

География полетов 13

Флот S7 15

Площадки S7 16

Положение в отрасли 17

Об отчете

Каждый день S7 соединяет людей и города



За этим движением — большая система решений, от которых зависит гораздо больше, чем просто путь из точки А в точку Б: безопасность, качество сервиса, забота о людях, влияние на регионы, использование ресурсов и то, каким будет наш общий горизонт завтра. Для нас устойчивое развитие — это способ смотреть на эти задачи не по отдельности, а как на части одной общей ответственности.

Этот отчет объединяет ключевые результаты и практики S7 в области устойчивого развития за 2025 год. В нем мы показываем, как компания управляет темами, которые важны для долгосрочной устойчивости бизнеса и качества взаимодействия с заинтересованными сторонами: экологией, безопасностью, сотрудниками, клиентским опытом, вкладом в развитие регионов и системой ответственного управления.

Для S7 устойчивое развитие — это не отдельное направление, существующее параллельно основному бизнесу, а часть ежедневных решений и процессов. Поэтому в отчете мы сосредоточились не только на инициативах и проектах, но и на том, как устроены подходы к управлению: какие темы для нас приоритетны, какие инструменты используются в работе, каких результатов удалось достичь за отчетный период и что планируем дальше.

Структура отчета выстроена вокруг того, что важно для S7. Отдельные главы посвящены заботе о планете, безопасности, сотрудниках, клиентах, местных сообществах, а также ответственному управлению. Через эти темы мы показываем, как стратегические принципы компании проявляются в ежедневной работе — от системы экологического менеджмента и охраны труда до клиентского сервиса, образовательных проектов и программ поддержки сотрудников.

Выбор тем для отчета определялся их значимостью для бизнеса S7 и заинтересованных сторон. В центре внимания в 2025 году — вопросы, которые напрямую связаны с устойчивостью компании: безопасность, качество и доступность авиационных услуг, развитие сотрудников, кибербезопасность, управление данными, воздействие на окружающую среду и вклад в развитие регионов присутствия.

Отчет охватывает деятельность S7 Group за период с 1 января по 31 декабря 2025 года. Если для отдельных показателей, проектов или программ используются иные границы раскрытия, это отдельно отмечено в соответствующих разделах. В тексте отчета компания упоминается как S7.

В отчете представлены как качественные описания подходов и инициатив, так и количественные показатели, позволяющие оценить динамику и масштаб работы S7 по ключевым направлениям. Там, где это возможно, мы раскрываем не только результаты отчетного периода, но и планы дальнейшего развития.

При подготовке документа компания учитывала международные и российские подходы к нефинансовому раскрытию информации, включая Global Reporting Initiative (GRI)[1], Sustainability Accounting Standards Board (SASB)[2], Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)[3], Приказ Минэкономразвития России от 1 ноября 2023 года № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии» и Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2025 года № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса».

Мы рассматриваем этот отчет как инструмент содержательного диалога со всеми, кому важно понимать, как S7 развивается сегодня и какие принципы лежат в основе ее решений.

[1] Глобальная инициатива по отчетности.
[2] Совет по стандартам учета в области устойчивого развития.
[3] Рабочая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата.

Обращение генерального директора S7 Group



Дорогие друзья!

Для S7 Group 2025 год стал годом устойчивости в практическом смысле этого слова — способности сохранять надежность, качество и управляемость в условиях высокой отраслевой неопределенности. Для нас это означало одновременно поддерживать стабильность перевозок, обеспечивать безопасность полетов, развивать сервис и принимать решения, которые укрепляют долгосрочную устойчивость бизнеса.

Сегодня принципы устойчивого развития для S7 — это не внешняя рамка, а часть ежедневной работы. Они проявляются в том, как мы управляем безопасностью, заботимся о пассажирах и сотрудниках, повышаем ресурсоэффективность, развиваем собственные компетенции и выстраиваем прозрачные управленческие процессы. Именно такой подход помогает нам оставаться надежной компанией для людей, которые выбирают S7 для путешествий и работы.

В центре всего, что делает S7, — люди. Это команда, которая каждый день обеспечивает безопасность и качество сервиса, и пассажиры, которые доверяют нам свое время, планы и маршруты. В 2025 году мы стабилизировали объемы и структуру перевозок, а также повысили эффективность использования парка: увеличили количество часов налета на одно воздушное судно и сохранили высокий уровень занятости кресел в течение года.

Для нас это не только показатель операционной эффективности, но и важный фактор более рационального использования ресурсов и снижения удельного воздействия на окружающую среду.

Особое внимание мы уделяли внутренней социальной устойчивости. По итогам года показатель удовлетворенности сотрудников достиг 76,7%, что на 8,7 процентного пункта выше уровня 2024 года. Мы также внедрили новую форму одежды для бортпроводников, сделав работу на борту более комфортной. На первый взгляд, это может показаться точечным изменением, но именно из таких решений складываются и качество рабочей среды, и качество сервиса, который получают пассажиры.

Развитие собственных технических компетенций остается важной частью нашей устойчивости и ресурсоэффективности. В 2025 году мы освоили ремонт двух новых типов авиадвигателей — CFM56-5A для Airbus A319 и CF34 для Embraer 170. Продление жизненного цикла техники и развитие ремонтной экспертизы позволяют нам бережнее использовать ресурсы, снижать потребность в новом производстве и сокращать образование отходов.

Мы продолжили эксплуатацию воздушных судов семейства NEO на направлениях Москва — Благовещенск и Новосибирск — Петропавловск-Камчатский. Более низкий расход топлива на кресло у самолетов этого семейства помогает снижать удельные выбросы парниковых газов и поддерживает нашу климатическую повестку.

Авиационная отрасль по-прежнему живет в условиях повышенной неопределенности — от ограничений, влияющих на техническое и операционное планирование, до меняющихся ожиданий пассажиров в отношении доступности, пунктуальности и качества сервиса. В этих условиях мы работаем над сохранением маршрутной сети, корректируем баланс между Московским и Новосибирским узлами, открываем новые направления и расширяем транспортные возможности регионов. Для нас это способ не только развивать бизнес, но и поддерживать связанность территорий, экономить время людей и вносить вклад в развитие регионов.

В отчетном периоде мы зафиксировали снижение регулярности полетов под влиянием внешних факторов. Поэтому повышение пунктуальности, стабильности операций и качества обслуживания становятся одними из ключевых приоритетов 2026 года. Мы рассматриваем это как важнейшее условие доверия пассажиров и долгосрочной устойчивости компании.

Профессионализм, безопасность, уважение к людям и ответственное отношение к ресурсам остаются основой культуры S7. В 2026 году мы продолжим интегрировать экологическую, социальную и управленческую ответственность во все ключевые процессы — от технического обслуживания флота и управления рисками до развития клиентского сервиса, поддержки сотрудников и взаимодействия с регионами присутствия.

Генеральный директор S7 Group

Дмитрий Куделькин

О компании

GRI 2-6

Вокруг авиаперевозок S7 объединяет предприятия, работающие в сфере технического обслуживания воздушных судов, подготовки авиационного персонала, разработки цифровых решений, грузовых перевозок и авиационной инженерии.

В 2025 году S7 Airlines перевезла 12,8 млн пассажиров и продолжила развивать одну из наиболее разветвленных маршрутных сетей в России. Компания выполняет регулярные рейсы через хабы в Москве, Новосибирске и Иркутске, обеспечивая удобные стыковки и связывая западную часть страны, Сибирь, Дальний Восток, а также зарубежные направления. Для S7 это не только вопрос логики маршрутов, но и основа транспортной доступности, от которой зависят мобильность людей, деловая активность и развитие регионов.

S7 Group — одна из крупнейших авиационных компаний России

Центром ее бизнеса является S7 Airlines — крупнейшая частная авиакомпания страны.



S7 Group
управление активами и координация деятельности предприятий группы

S7 Airlines
пассажирские и грузовые авиаперевозки

S7 Cargo
организация и продажа услуг грузовых перевозок, таможенное оформление грузов

spectra
разработка и производство авиационной техники из композитных материалов

S7 TechLab
разработка инновационных ИТ-решений для бизнеса

S7 Invest
услуги по строительству, размещению, организации питания и оздоровительным программам

S7 Aero
подготовка частных пилотов

S7 Technics
техническое обслуживание воздушных судов

S7 Training
крупнейший авиационный учебный центр в России по подготовке летного персонала

12,8 млн
пассажиров перевезла S7 Airlines в 2025 году

Technics

Важной частью профиля S7 являются собственные технические компетенции. Безопасность полетов и надежность эксплуатации флота поддерживаются за счет работы S7 Technics, одного из крупнейших провайдеров технического обслуживания и ремонта воздушных судов, компонентов, авиационных двигателей и вспомогательных силовых установок в России и СНГ. Наличие собственной технической базы позволяет компании укреплять операционную устойчивость и развивать экспертизу, критически важную для отрасли.

TechLab

Технологическая составляющая бизнеса развивается через S7 TechLab, отвечающую за инновационные ИТ-решения, а также через инженерные направления группы, включая Spectra Aircraft, которая занимается разработкой и производством авиационной техники из композитных материалов. В совокупности эти направления усиливают способность S7 развивать собственные решения и адаптироваться к меняющимся условиям рынка.

Training

Не менее значимым направлением является **подготовка авиационного персонала**. Эту задачу решает S7 Training — крупнейший в России авиационный учебный центр по подготовке летного состава, бортпроводников и других авиационных специалистов. Развитие собственной системы обучения позволяет S7 поддерживать высокий уровень профессиональной подготовки и последовательно инвестировать в кадровый потенциал отрасли.



Роль S7 в отрасли и регионах

Деятельность S7 влияет не только на мобильность пассажиров, но и на связанность регионов, доступность перевозок и развитие профессиональных компетенций в авиационной отрасли.

Через маршрутную сеть, техническую экспертизу, образовательные проекты и отраслевые инициативы S7 участвует в формировании более устойчивой авиационной экосистемы. Это особенно заметно в регионах, где расположены ключевые хабы, учебные и технические площадки компании.

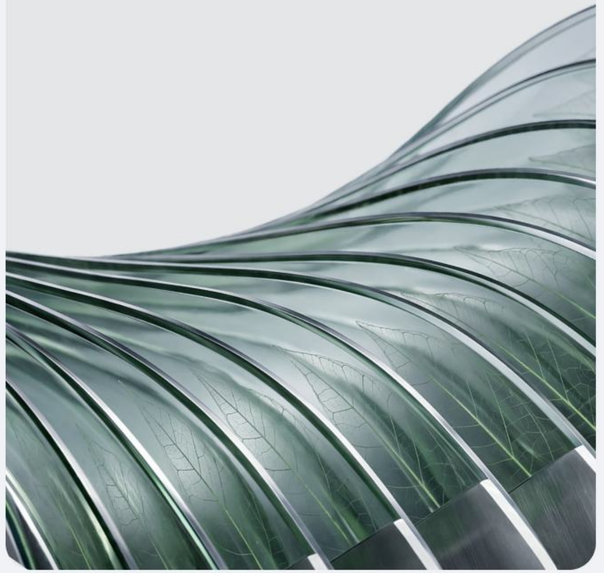
Для компании важно не просто выполнять рейсы, но и поддерживать транспортную инфраструктуру, которая помогает людям, бизнесу и регионам быть ближе друг к другу.

См. раздел «Площадки S7»

Что определяет профиль устойчивого развития S7

Специфика бизнеса S7 формирует и круг тем, которые наиболее существенны для компании в области устойчивого развития. Для авиационной компании это прежде всего безопасность, качество и доступность услуг, развитие сотрудников, ответственное отношение к ресурсам, климатическая повестка, защита данных, вклад в развитие регионов и прозрачное корпоративное управление.

Собственная техническая, учебная и цифровая инфраструктура позволяет S7 смотреть на устойчивое развитие шире, чем только на операционные показатели авиакомпании. Для нас это также вопрос внутренних компетенций, качества управления, способности развивать людей и технологии, а также вопрос устойчивости тех систем, от которых зависит ежедневная работа бизнеса.



Бизнес-модель S7

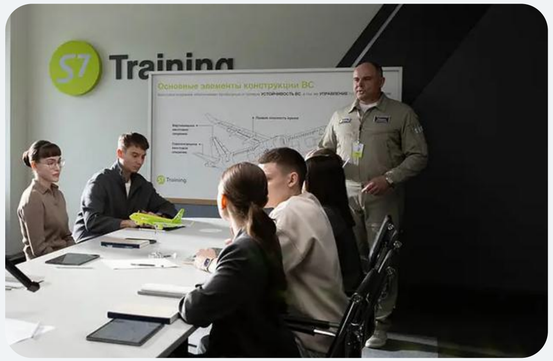


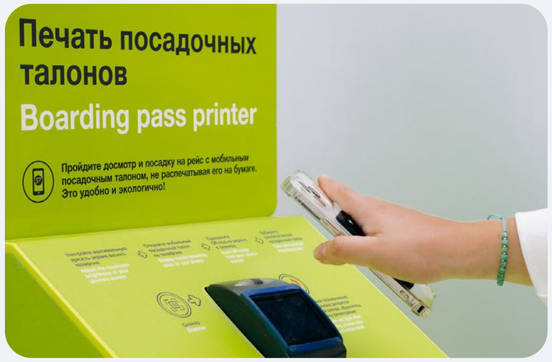
Бизнес-модель S7 основана на авиаперевозках и поддерживается собственными техническими, кадровыми, цифровыми и инженерными компетенциями.

Компания создает ценность не только за счет выполнения рейсов, но и за счет управления всей цепочкой процессов — от планирования, эксплуатации и обслуживания флота до подготовки специалистов, развития сервисов и поддержания устойчивости ключевых систем.

Через Бизнес-модель S7

- обеспечивает перевозки
- развивает внутреннюю экспертизу
- поддерживает устойчивость операций
- создает ценность для пассажиров, сотрудников, партнеров, регионов и акционеров

				
Ресурсы и компетенции	Флот, маршрутная сеть, аэропортовая и наземная инфраструктура	Грузовая инфраструктура, логистические процессы, взаимодействие с аэропортами и грузовыми агентами	Собственная техническая экспертиза, инженерный персонал, производственные мощности, системы контроля и обслуживания	Учебные центры, тренажеры, программы подготовки, инструкторский состав
Ключевые направления деятельности	Пассажирские авиаперевозки	Грузовые авиаперевозки	Техническое обслуживание и ремонт воздушных судов, двигателей, компонентов и вспомогательных силовых установок	Подготовка и обучение авиационного персонала
Результаты	▪ Выполнение регулярных рейсов ▪ Развитие маршрутной сети ▪ Транспортная связанность регионов ▪ Доступность перевозок	▪ Перевозка грузов и почты ▪ Поддержка деловой и логистической мобильности ▪ Развитие транспортной экосистемы	▪ Поддержание летной годности ▪ Повышение технической надежности ▪ Развитие внутренних компетенций ▪ Снижение зависимости от внешних контуров	▪ Подготовка пилотов ▪ Подготовка бортпроводников ▪ Подготовка инженерного и иного персонала ▪ Развитие кадрового резерва ▪ Поддержание квалификации персонала
Ценность для заинтересованных сторон	**Пассажиры и клиенты**: безопасные и удобные перелеты, доступ к широкой сети маршрутов, экономия времени	**Клиенты и бизнес-партнеры**: надежная грузовая логистика, доступ к перевозке грузов, поддержка цепочек поставок	**Компания и акционеры**: устойчивость операций, повышение управляемости, сохранение производственной надежности **Отрасль**: развитие технической экспертизы	**Сотрудники**: развитие и карьерные возможности **Отрасль и регионы**: подготовка кадров и укрепление профессионального потенциала









Ресурсы и компетенции	ИТ-системы, цифровые платформы, аналитика, технологическая экспертиза	Инженерные и производственные компетенции, НИОКР, кооперация с отраслевыми партнерами	Управленческие функции, корпоративная инфраструктура, сервисные процессы, система управления рисками	Сотрудники, корпоративная культура, системы управления безопасностью, охраной труда, качеством, данными и рисками
Ключевые направления деятельности	Разработка и развитие цифровых решений для бизнеса и клиентских сервисов	Разработка и производство авиационной техники	Координация деятельности предприятий группы, поддерживающие сервисы, управление устойчивостью бизнеса	Обеспечение устойчивости операций, безопасности, качества и соблюдения требований
Результаты	▪ Повышение эффективности процессов ▪ Развитие цифрового клиентского опыта ▪ Улучшение качества данных и управленческих решений	▪ Развитие собственных инженерных решений ▪ Поддержка технологической независимости ▪ Укрепление отраслевых компетенций	▪ Целостное управление группой ▪ Согласованность процессов ▪ Поддержание устойчивости и непрерывности деятельности	▪ Безопасность полетов ▪ Защита данных ▪ Охрана труда ▪ Соответствие требованиям ▪ Снижение рисков
Ценность для заинтересованных сторон	**Пассажиры и клиенты**: удобные цифровые сервисы **Сотрудники**: современные инструменты работы **Компания**: цифровая устойчивость и эффективность	**Отрасль и образовательная среда**: развитие инженерной базы и авиационных технологий **Акционеры**: долгосрочный потенциал роста и диверсификации	**Акционеры**: устойчивость бизнеса и эффективность управления **Сотрудники и партнеры**: предсказуемость и надежность взаимодействия	**Пассажиры, сотрудники, регуляторы, партнеры**: доверие, защищенность, прозрачность, надежность процессов

Ключевые результаты и достижения



+3,4 %

2,5 млн т

выбросов CO_2 по Охвату 1

+2,78 %

73,89 г CO_2/пкм

интенсивность выбросов парниковых газов

–13,8 %

2,5 тыс. т

образованных отходов

+5,9 %

34 пДж

энергопотребление

–0,8 %

12,8 млн

пассажиров

+8,7 %

11 459

сотрудников

+8,6 п. п.

76,7 %

Happy Index

–3,0 п. п.

1,09 %

текучесть персонала

+18,1 %

256,3 млрд ₽

выручка

0

подтвержденных жалоб на нарушение конфиденциальности или утрату данных клиентов

0

подтвержденных случаев коррупции

145

обращений на корпоративную Линию доверия

E

Зеленый офис

подтверждение офисом в Новосибирске статуса, полученного в 2024 году

Роскачество

ТОП-50

штаб-квартир российских компаний офис в Новосибирске

Forbes

ТОП-15

лучших работодателей по мнению студентов

Future Today

«Пряник за качество»

Роскачество

S

35-е место

рейтинг работодателей

hh.ru

III группа

рейтинг работодателей

РБК

21-е место

среди брендов — работодателей России

BrandLab

1-е место

с проектом S7 Care

WOW HR, Save

Победа

Эффективное применение роботизации в CX[1]

Победа

Лучшая практика использования обратной связи и понимания клиентов

CX World Awards

G

Лауреат

проект «Киберзащитник» в номинации «Образование и развитие талантов»

Лучшие социальные проекты России

Золото

рейтинг работодателей

Forbes

Гран-при

в номинации «Выбор HR-сообщества»

1-е место

проект S7 Care

HR Impact, Happiness & Well-Being

Дипломант

«Авиакомпания года», группа 1

Крылья России

[1] CX — от англ. Customer eXperience, клиентский опыт.

География полетов



География полетов



- Внутренние направления S7
- Международные направления S7
- Базовые аэропорты S7 Airlines

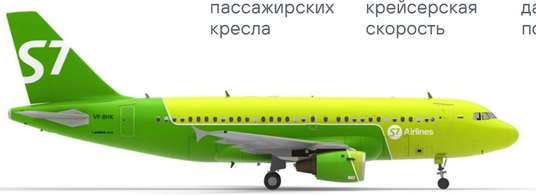
Флот S7

78 пассажирских кресел
830 км / ч крейсерская скорость
3 800 км дальность полета



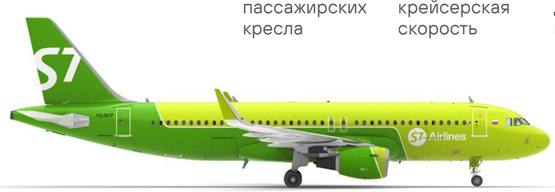
Embraer 170

144 пассажирских кресла
845 км / ч крейсерская скорость
4 200 км дальность полета



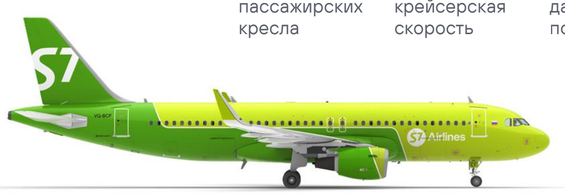
Airbus A319

164 пассажирских кресла
845 км / ч крейсерская скорость
7 900 км дальность полета



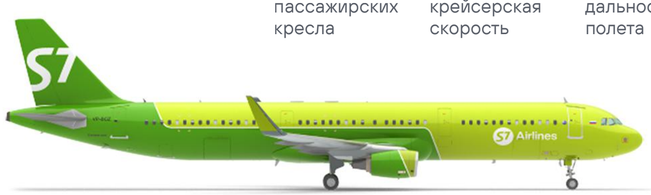
Airbus A320neo

164 пассажирских кресла
850 км / ч крейсерская скорость
6 800 км дальность полета



Airbus A320

203 пассажирских кресла
845 км / ч крейсерская скорость
7 400 км дальность полета



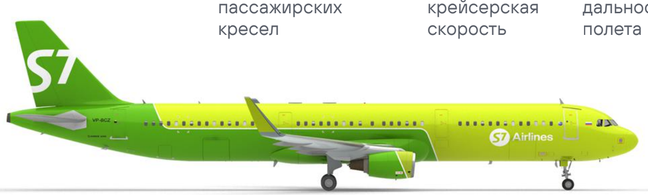
Airbus A321neo

211 пассажирских кресел
845 км / ч крейсерская скорость
6 100 км дальность полета



Airbus A321nx

197 / 198 / 219 / 220 пассажирских кресел
850 км / ч крейсерская скорость
5 800 км дальность полета



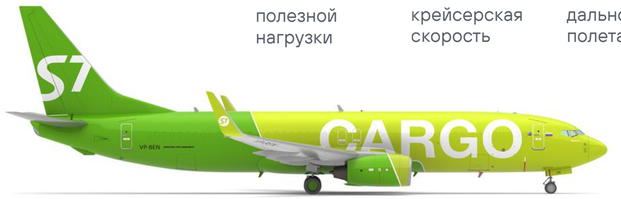
Airbus A321

176 пассажирских кресел
840 км / ч крейсерская скорость
5 765 км дальность полета



Boeing 737-800

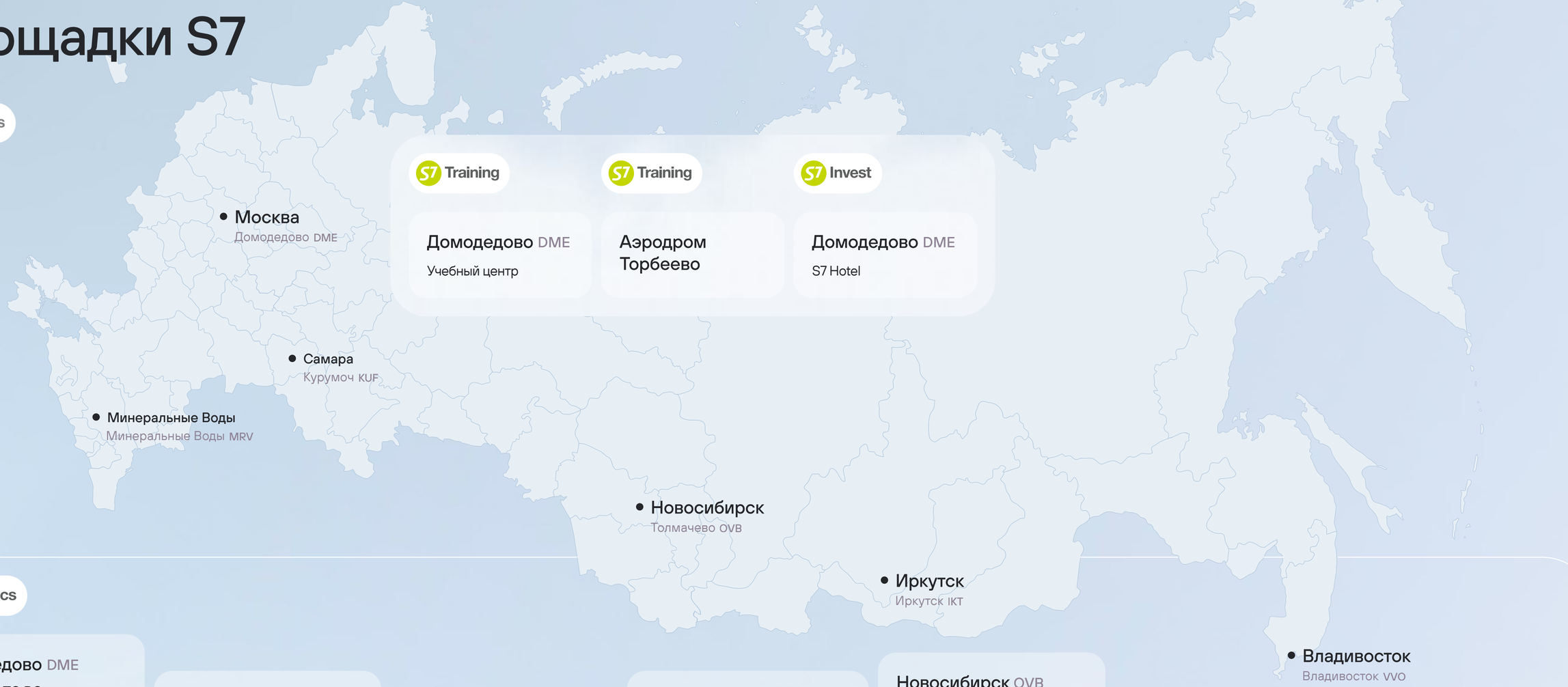
< 23 т полезной нагрузки
840 км / ч крейсерская скорость
4 760 км дальность полета



Boeing 737-800BCF[1]

[1] Грузовое воздушное судно.

Площадки S7



S7 Airlines

S7 Training — Домодедово DME
Учебный центр

S7 Training — Аэродром Торбеево

S7 Invest — Домодедово DME
S7 Hotel

S7 Technics

Домодедово DME
- Базовое ТО ВС
- Линейное ТО ВС
- Ремонт двигателей
- Ремонт компонентов
- Производство компонентов
- Учебный центр
- Конструкторское бюро
- Метрологическая служба

Шереметьево SVO
- Капитальный ремонт двигателей
- Капитальный ремонт вспомогательных силовых установок
- Ремонт компонентов

Самара KUF
- Конструкторское бюро

Минеральные Воды MRV
- Базовое ТО ВС
- Линейное ТО ВС
- Покраска ВС
- Ремонт двигателей
- Ремонт компонентов
- Производство компонентов

Новосибирск OVB
- Базовое ТО ВС
- Линейное ТО ВС
- Ремонт двигателей
- Ремонт компонентов
- Производство компонентов
- Конструкторское бюро
- Испытательная лаборатория

Иркутск IKT
- Линейное ТО ВС

Владивосток VVO
- Линейное ТО ВС

Положение в отрасли

Пассажирские перевозки

В 2025 году российские авиакомпании перевезли 108,85 млн пассажиров, что на 2,5% ниже показателя 2024 года. При этом рынок в целом сохранял устойчивость: пассажирооборот составил 284,43 млрд пассажиро-километров, что сопоставимо с уровнем предыдущего года, а процент занятости кресел вырос до 89,5%[1].

Основной объем перевозок по-прежнему обеспечивали внутренние линии: на них пришлось около 75% общего пассажиропотока, или 81,45 млн пассажиров.

Международные перевозки, напротив, показали рост: их объем увеличился на 1,6%, до 27,40 млн человек. Наиболее заметная положительная динамика наблюдалась на направлениях за пределами СНГ, где пассажиропоток вырос на 8,4% и достиг 17,72 млн человек[1].

S7 Airlines по итогам года вошла в число крупнейших авиакомпаний страны: перевозчик сохранил место в топ-3 по общему объему пассажирских перевозок и вошел в тройку лидеров на внутрироссийских линиях[1].

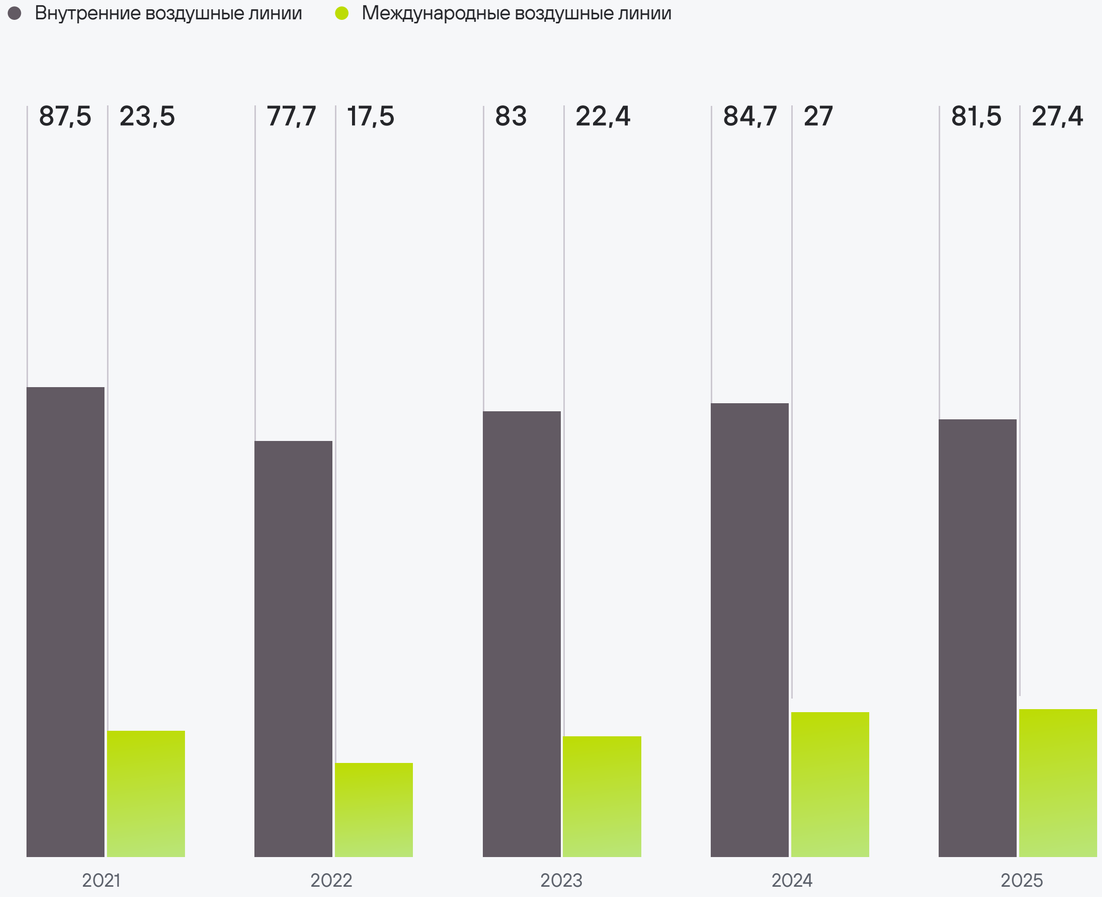
Структура российского рынка авиаперевозок в 2025 году, млн человек



Аэрофлот · Победа · S7 Airlines · Россия · Уральские авиалинии · Ютэйр · Nordwind · Другие авиакомпании



Перевозки пассажиров воздушным транспортом в России, млн человек



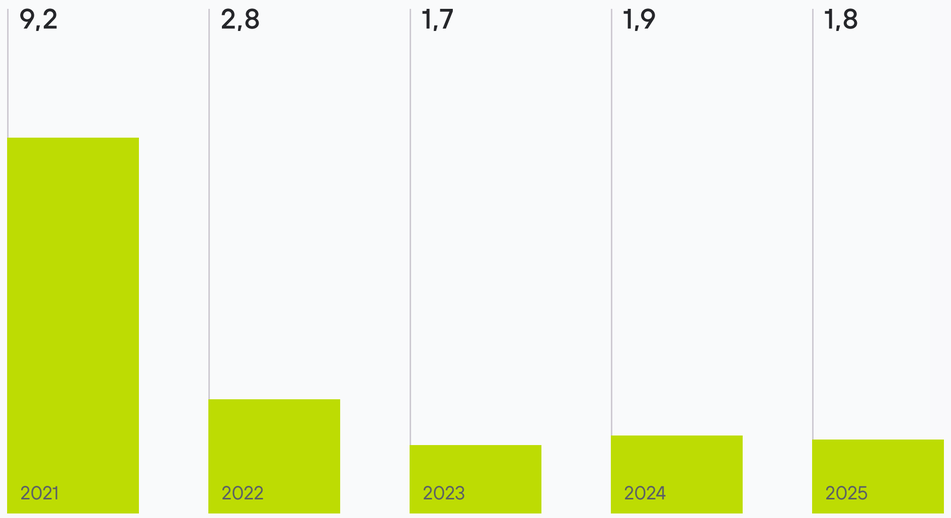
[1] Источник: аналитические данные Федерального агентства воздушного транспорта.

Грузовые перевозки

В 2025 году объем грузовых и почтовых перевозок российских авиакомпаний составил 446,3 тыс. тонны, что почти на 9% ниже уровня 2024 года. Из этого объема 311 тыс. тонн пришлось на внутренние перевозки, а 135,2 тыс. тонны — на международные. Доля внутренних рейсов в общем грузопотоке составила около 70%, международных — 30%[1].

На этом фоне S7 в 2025 году перевезла 36 243 тонны грузов. Для компании грузовое направление остается важной частью транспортной экосистемы группы и дополняет пассажирский бизнес, поддерживая связанность регионов и деловую мобильность.

Грузооборот воздушного транспорта в России в 2025 году[1], млрд ткм



[1] Источник: аналитические данные Федеральной службы государственной статистики.

Отраслевые вызовы и приоритеты

2025 год подтвердил сразу несколько устойчивых тенденций в российской авиации. С одной стороны, отрасль продолжила работать в условиях внешних ограничений, влияющих на эксплуатацию флота, логистику, регулярность полетов и работу отдельных аэропортов. С другой — сохранялся высокий спрос на авиаперевозки, особенно на международных направлениях, а высокая занятость кресел показала, что пассажиры продолжают активно выбирать воздушный транспорт даже в условиях меняющейся среды.

В этих условиях для авиакомпаний особое значение приобретают:

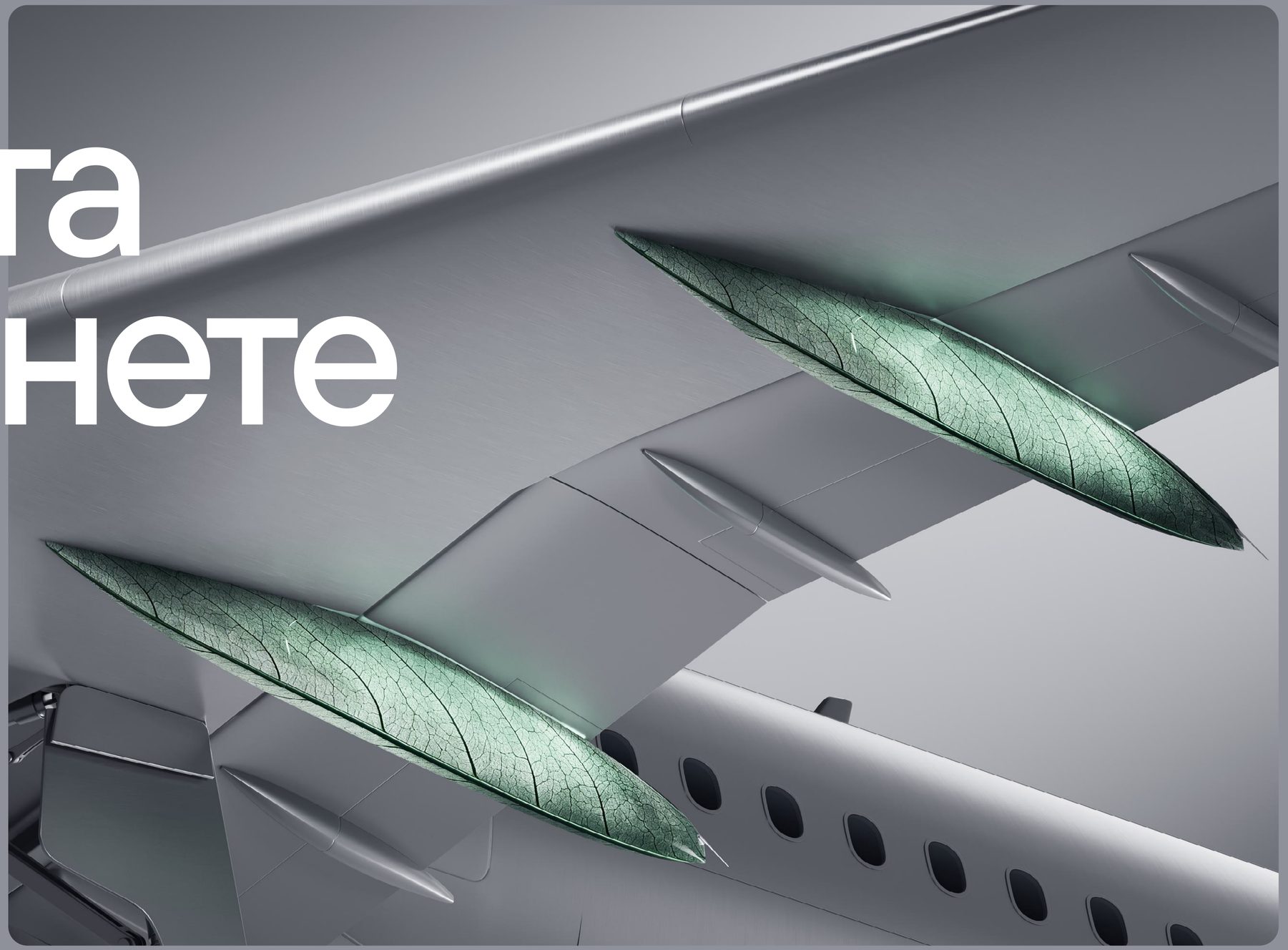
- надежность и безопасность операций
- развитие собственных технических и инженерных компетенций
- устойчивость маршрутной сети
- качество клиентского сервиса и информирования пассажиров
- гибкость в управлении парком и провозными мощностями
- поддержание транспортной доступности регионов

36 243 т

грузов перевезла S7 Airlines в 2025 году



Забота о планете



Система экологического менеджмента 21

Борьба с изменением климата 23

Управление климатическими рисками 27

Обращение с отходами 29

Энергоэффективность и энергопотребление 31

Управление водными ресурсами 33

Вовлечение сотрудников в заботу об окружающей среде 34

Биоразнообразие и ответственное обращение с животными 37

Существенные темы

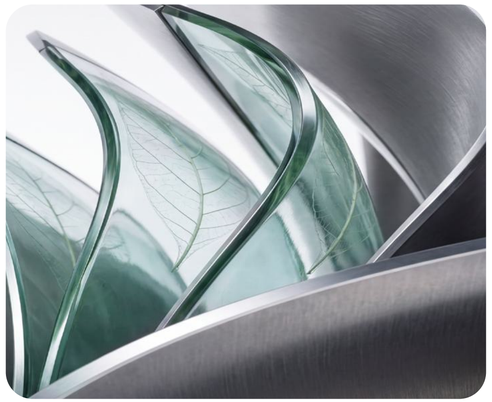
- Воздействие на климат и качество воздуха
- Обращение с отходами и их переработка

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ

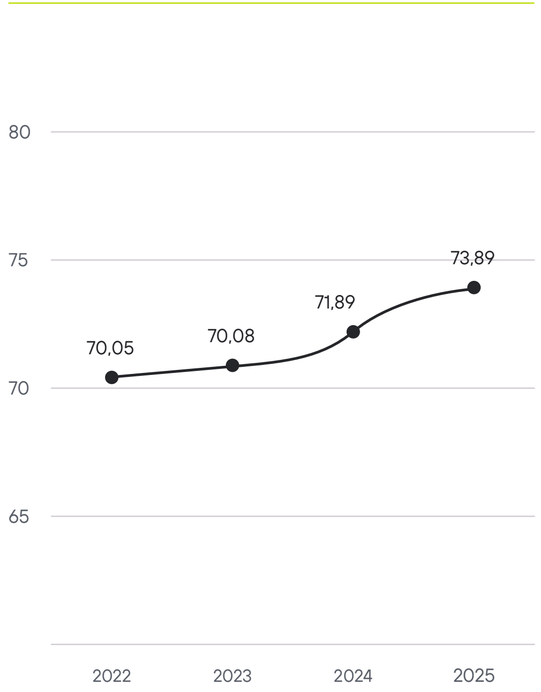


Результаты 2025 года

2,7 %

73,89 г CO_2/ПКМ

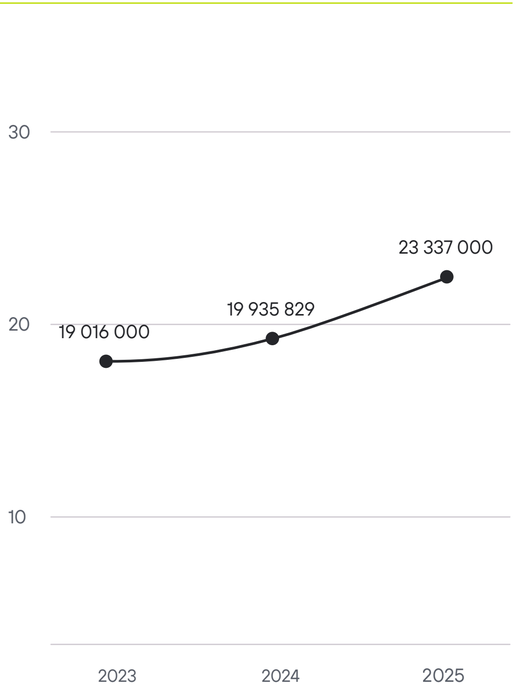
интенсивность выбросов парниковых газов



9,59 %

23 млн ₽

направлено на охрану окружающей среды



Сертификат системы экологического менеджмента

IEnvA[1]



[1] IATA Environmental Assessment — система экологической оценки ИАТА.

Система экологического менеджмента

GRI 3-3 SASB TR-AL-110a.2

Авиаперевозки, наземное обслуживание и эксплуатация инфраструктуры неизбежно влияют на окружающую среду. S7 признаёт это и последовательно работает над тем, чтобы наносить природе меньше вреда.

Для нас экология — не отдельная функция, а часть управленческих решений: и в производственных процессах, и в повседневных операциях.



Подход к управлению

Основой управления служит система экологического менеджмента S7. Она выстроена с опорой на природоохранное законодательство Российской Федерации, отраслевые нормы и международные стандарты — подходы ISO 14001, рекомендации Международной организации гражданской авиации (ИКАО) и Международной ассоциации воздушного транспорта (IATA). Все это позволяет действовать системно: выявлять экологические риски, определять приоритеты, ставить цели и контролировать их достижение.

Ключевым документом, регулирующим экологическую деятельность компании, является Экологическая политика.
Она опирается на приоритетные направления устойчивого развития и соотносится с Целями устойчивого развития ООН — прежде всего с борьбой с изменением климата, доступом к возобновляемой энергии, ответственным потреблением и сохранением экосистем. Особое внимание уделяется темам, наиболее значимым для компании и ее заинтересованных сторон.

В рамках системы мы:

- выявляем и регулярно оцениваем значимые экологические аспекты деятельности
- контролируем соблюдение обязательных природоохранных требований
- разрабатываем меры по снижению воздействия на климат, качество воздуха, водные ресурсы, а также меры по сокращению отходов
- развиваем энергоэффективность и рациональное использование ресурсов
- анализируем результаты, совершенствуем процессы и развиваем экологическую культуру среди сотрудников

В основе этой работы лежат четыре принципа:





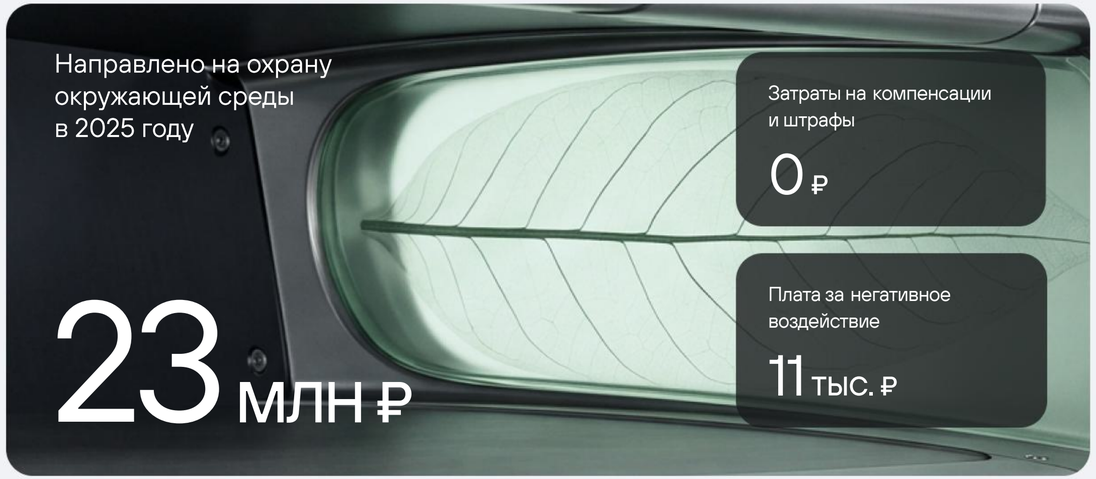




К значимым экологическим направлениям работы S7 относятся:

- сокращение выбросов CO_2
- сокращение потребления воды
- сокращение использования одноразового пластика
- сокращение объема отходов
- сокращение потребления энергоресурсов

В закупочной практике S7 экологические аспекты учитываются в тех случаях, в которых выбор поставщика или продукции может влиять на объем отходов, использование ресурсов и общее экологическое воздействие. Компания обращает внимание на соблюдение поставщиками природоохранных требований, наличие у них базовых подходов к экологической ответственности, а также на характеристики поставляемой продукции. При наличии сопоставимых условий S7 отдает предпочтение поставщикам с товарами с подтвержденной экологической маркировкой и решениями, которые помогают снижать нагрузку на окружающую среду.



Сертификация IEnvA

Ключевой инструмент экологического управления — IEnvA (IATA Environmental Assessment). Международная ассоциация воздушного транспорта разработала эту систему специально для авиаотрасли: она учитывает специфику работы авиакомпаний и опирается на лучшие отраслевые практики.

S7 получила первый сертификат IEnvA в 2022 году и по итогам 2025 года соответствует требованиям второй ступени программы — Stage 2. Чтобы удерживать высокий уровень управления, мы регулярно проводим внутренние аудиты: оцениваем соответствие требованиям, анализируем экологические риски и определяем возможности для улучшения. Раз в два года S7 проходит внешний аудит IATA в рамках IEnvA: последний аудит прошел в 2024 году, следующий запланирован на 2026 год. Двухуровневая система оценки позволяет своевременно обновлять практики и обеспечивает непрерывное развитие экологического менеджмента.

Зеленый офис

Экологические стандарты внедряются и в офисных и технических помещениях, в которых работают сотрудники. Показательный пример — офис S7 в Новосибирске, который в 2024 году одним из первых в России прошел сертификацию по стандарту «Зеленый офис». Стандарт, разработанный Роскачеством и Российским экологическим оператором, предъявляет требования к рациональному использованию ресурсов, комфортной и экологичной среде для сотрудников, а также к корпоративной инфраструктуре. В 2025 году офис подтвердил статус: эксперты провели комплексную инспекцию по ряду параметров — микроклимат, уровень шума, качество воздуха и другие показатели — и продлили действие сертификата.



ППК РЭО Российский экологический оператор

Борьба с изменением климата

GRI 3-3

Авиация — отрасль с заметным углеродным следом, и снижение выбросов парниковых газов S7 считает одной из ключевых экологических задач. Основное климатическое воздействие компании связано со сжиганием авиационного топлива, поэтому работа строится вокруг трех направлений: повышение топливной эффективности, точный учет выбросов и поиск решений, которые снижают экологическую нагрузку без ущерба для безопасности полетов.

Подход к управлению

Климатическая повестка управляется в рамках общей системы экологического менеджмента S7. Сокращение выбросов CO_2 входит в число ключевых экологических приоритетов, а конкретные меры описаны в плане управления выбросами CO_2 при производстве полетов. Этот документ определяет приоритеты, эксплуатационные практики и порядок контроля показателей.

На уровне системы экологического менеджмента за развитие подхода и соответствие требованиям IEnvA отвечают руководитель и координатор системы, а исполнение конкретных мер закреплено за ответственными за планы управления. Климатические показатели входят в ежегодный анализ системы руководством, что позволяет оценивать результативность принятых мер и при необходимости корректировать приоритеты.

Оценка углеродного следа опирается на признанные международные и национальные методики расчета выбросов парниковых газов:

Методика	Назначение
Приказ Минприроды России от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»	Национальная методика количественной оценки выбросов
Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)	Общепризнанный международный стандарт количественной оценки выбросов
Рекомендации ИКАО и IATA	Унификация учета выбросов в международных авиаперевозках



Применение единых методик обеспечивает сопоставимость данных, прозрачность отчетности и качество управленческих решений в области климата.

Россия закрепила цель достижения углеродной нейтральности к 2060 году, и S7 выстраивает климатическую работу в этом направлении.

Топливная эффективность и снижение выбросов

Большая часть климатического воздействия в авиации приходится на потребление топлива, поэтому в основе работы S7 лежит стратегия эффективного выполнения полетов. Ее цель — минимизировать расход топлива на каждом этапе рейса и за счет этого сократить объем выбросов. В ежедневной практике особое внимание уделяется четырем направлениям.

Руление

- Сокращение времени руления по земле
- Руление на одном двигателе перед взлетом, когда это возможно

Вспомогательная силовая установка

Запуск установки в расчетное время для оптимизации ее работы

Взлет, полет и посадка

- Оптимизация режимов работы двигателей на взлете и при снижении
- Согласование прямых и визуальных заходов на посадку для сокращения маршрута
- Использование наземного электропитания на стоянке вместо бортового
- Включение кондиционирования за несколько минут до посадки пассажиров
- Экономичный режим реверса[1] после посадки

Планирование полета и контроль процедур

- Выбор оптимального маршрута по расстоянию, скорости и высоте полета
- Регулярный контроль соблюдения процедур с помощью специализированного программного обеспечения
- Анализ собранных данных для корректировки существующих практик и поиска новых возможностей экономии топлива

Мониторинг выбросов

Климатические показатели S7 отслеживает регулярно, на нескольких уровнях — это позволяет видеть и оперативные изменения, и долгосрочные тенденции.

В 2025 году удельные выбросы парниковых газов составили 73,89 г CO_2-экв. / пкм, что немного выше уровня 2024 года (71,89 г CO_2-экв. / пкм). S7 продолжает работу над повышением операционной и топливной эффективности, рассматривая это как одно из направлений снижения климатического воздействия.

Ежемесячно → **Ежеквартально** → **Ежегодно**

Ежемесячно	Ежеквартально	Ежегодно
сбор и анализ данных о выбросах, чтобы вовремя замечать отклонения и потенциальные риски	углубленный анализ: оценка эффективности принятых мер, выявление тенденций, сопоставление фактических показателей с целями	сводная отчетность с динамикой выбросов, результатами инициатив и приоритетами на следующий период



[1] Реверс — режим работы авиационного двигателя, при котором вектор тяги двигателя направлен против направления движения воздушного судна.

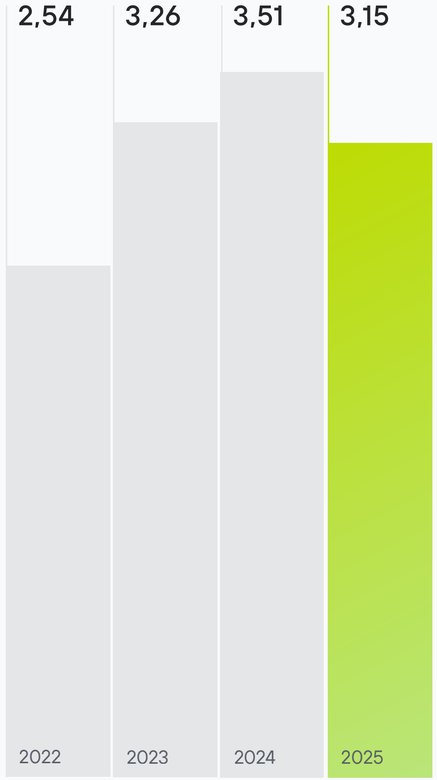
Объем выбросов CO_2 при производстве полетов (Охват 1) S7 Airlines, млн тонн CO_2-экв.

GRI 305-1 SASB TR-AL-110a.1



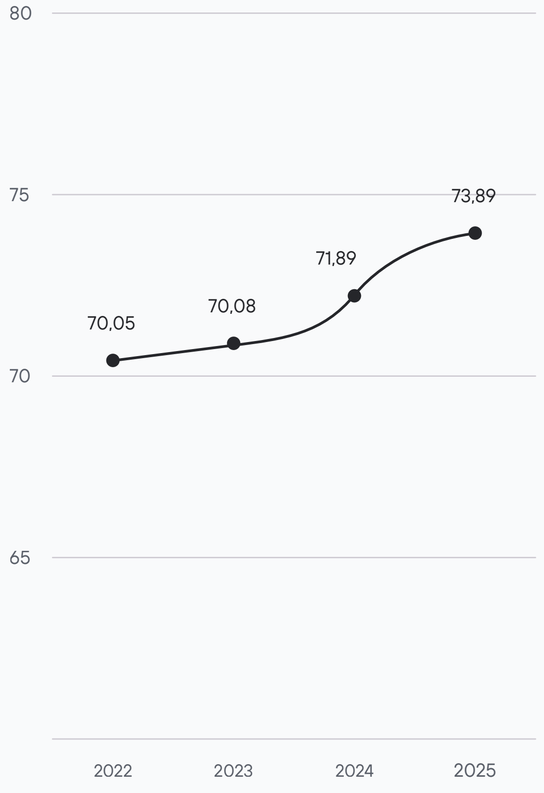
Объем косвенных выбросов CO_2 (Охват 2) S7 Airlines, тыс. тонн CO_2-экв.

GRI 305-2



Интенсивность выбросов парниковых газов, г CO_2-экв. / пмк

GRI 305-4



Структура выбросов CO_2 при производстве полетов (Охват 1) S7 Airlines в 2025 году, тыс. тонн CO_2-экв.

GRI 305-4



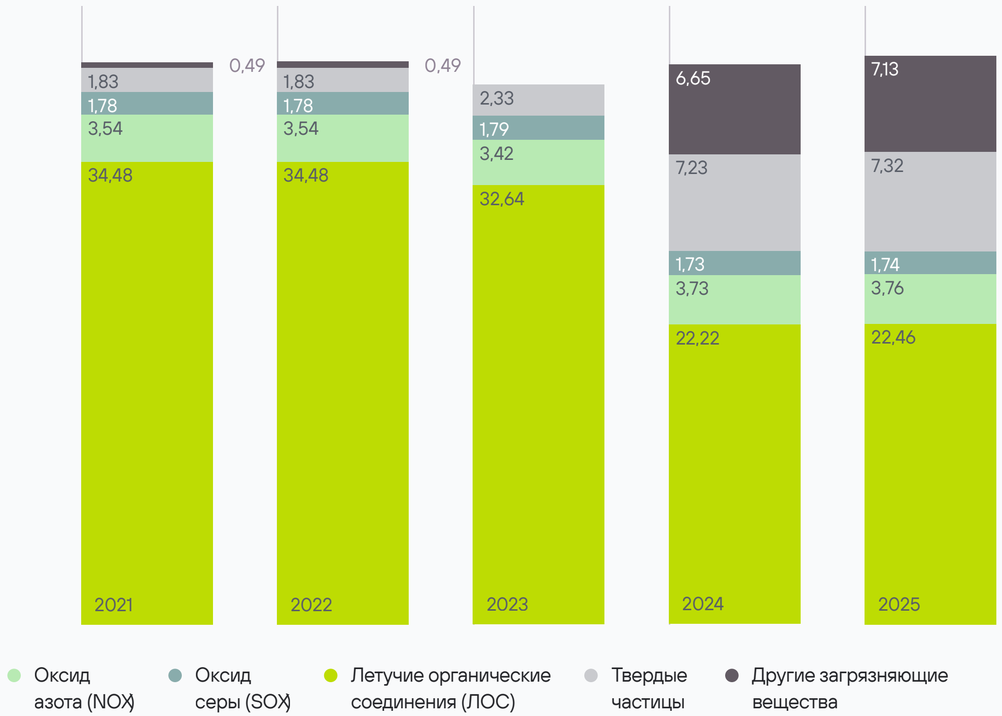
Качество воздуха и другие выбросы

GRI 305-6

Помимо парниковых газов, S7 контролирует выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, чтобы видеть более полную картину воздействия на окружающую среду и связанных с этим рисков. На протяжении последних трех лет выбросы озоноразрушающих веществ в деятельности компании не фиксировались.

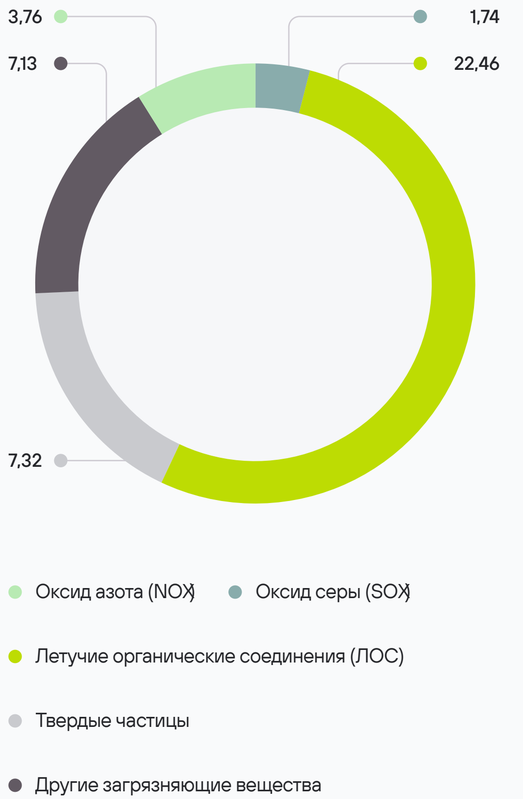
Выбросы в атмосферу значимых загрязняющих веществ, тонн

GRI 305-7



Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO_x), оксидов серы (SO_x) и других значимых загрязняющих веществ, тонн

GRI 305-7



Цели и планы

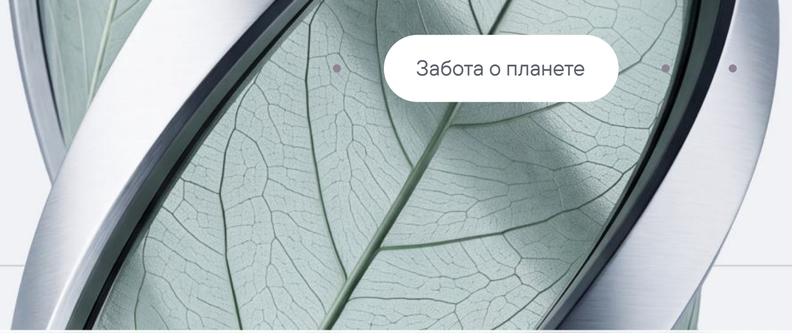
Ключевым ориентиром на ближайшие годы для S7 остается глобальная программа ИКАО[1] по компенсации выбросов углекислого газа.

В 2025 году компания проводила регулярные встречи с партнерами по вопросам поставок SAF[2], верификации и обращения с устойчивыми единицами. В начале 2026 года для системной проработки этого направления был запущен рабочий процесс с участием профильных специалистов компании. Параллельно компания готовит внутренние процессы под требования программы.

[1] ИКАО — Международная организация гражданской авиации (англ. ICAO — International Civil Aviation Organization).

[2] SAF (Sustainable Aviation Fuel) — устойчивое авиационное топливо, производимое из возобновляемых или переработанных источников сырья в качестве альтернативы традиционному авиакеросину.

Управление климатическими рисками



Работа с климатической повесткой для S7 не ограничивается учетом выбросов. Компания также развивает подходы к оценке климатических рисков и возможностей, которые могут влиять на операционную устойчивость, структуру затрат, требования к инфраструктуре и долгосрочную стратегию.

S7 последовательно развивает подход к климатической повестке как к части общей системы управления. Для компании это прежде всего вопрос надежности операций, эффективности использования ресурсов, соблюдения будущих требований и готовности работать в условиях меняющегося климата и регуляторной среды.

При развитии климатического раскрытия S7 ориентируется на логику рекомендаций TCFD и последовательно совершенствует подходы к управлению климатическими рисками, к метрикам и раскрытию информации. В 2025 году компания продолжила формировать для этого необходимую управленческую, методологическую и аналитическую базу.

Подход к управлению

Климатическая повестка в S7 встроена в действующую систему экологического менеджмента и связана с общей системой управления рисками. Сокращение выбросов CO_2 закреплено в компании как один из значимых экологических аспектов, а работа по управлению выбросами включена в план управления выбросами CO_2 при производстве полетов.

На уровне исполнительного управления показатели по выбросам и топливной эффективности рассматриваются генеральным директором. Показатели, связанные с энергопотреблением в части электроэнергии и тепла, находятся в зоне внимания заместителя генерального директора по организационному управлению. Общее сопровождение экологической и климатической повестки осуществляется в связке с координатором системы экологического менеджмента и владельцами соответствующих направлений деятельности.

В компании уже действует рабочая группа по планам управления, в состав которой входят ответственные по направлениям деятельности, координатор IEnvA и руководитель программы IEnvA.

Климатические риски

S7 рассматривает климатические риски в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах. По характеру воздействия они делятся на физические, регуляторные и технологические.

К числу физических рисков компания относит рост вероятности неблагоприятных погодных явлений, которые могут влиять на регулярность полетов, состояние инфраструктуры и устойчивость отдельных производственных и операционных процессов. В перспективе для отдельных регионов присутствия значение могут иметь и более долгосрочные климатические изменения, способные влиять на эксплуатационные условия.

Регуляторные риски связаны с ужесточением требований к учету и ограничению выбросов, с развитием международных механизмов регулирования, включая CORSIA, а также с потенциальным ростом затрат на выполнение новых требований, администрирование климатической отчетности и использование углеродных единиц.

Технологические и рыночные риски для S7 связаны с доступностью и стоимостью более экологичных решений в отрасли. Среди них — ограниченная доступность устойчивого авиационного топлива, его существенно более высокая стоимость по сравнению с традиционным авиатопливом, а также влияние старения парка на топливную эффективность и эксплуатационные расходы.

Климатические факторы уже оказывают влияние на бизнес-модель S7. Наиболее чувствительным направлением остаются расходы на топливо. Существенное значение имеют и вопросы доступа к международным рынкам, поскольку отсутствие готовности к международным требованиям углеродного регулирования в перспективе может создавать ограничения для отдельных направлений деятельности. Компания также учитывает, что климатическая повестка может влиять на стоимость эксплуатации флота, технического обслуживания и поддержания общей устойчивости инфраструктуры.



Климатические возможности

Наряду с рисками S7 видит и возможности, связанные с климатической трансформацией отрасли. Повышение топливной эффективности остается ключевым инструментом снижения удельного воздействия. К возможностям компания также относит развитие собственных технических компетенций, использование цифровых инструментов анализа и планирования, а в среднесрочной и долгосрочной перспективах — работу с направлением SAF.

В 2025 году компания продолжила диалог с поставщиками и производителями топлива, а также учитывала вопросы потенциального использования SAF при формировании требований к воздушным судам. В краткосрочной перспективе S7 рассматривает это направление как стратегически важное, хотя и ограниченное текущей доступностью продукта и его экономикой.

К возможностям S7 относит и дальнейшее развитие цифровых инструментов, позволяющих точнее анализировать потребление топлива, повышать качество управленческих решений и усиливать контроль за удельными климатическими показателями.

[1] Прямые выбросы парниковых газов отчитывающейся организации.

[2] Выбросы отчитывающейся организации, связанные с производством электроэнергии, тепловой энергии (для отопления или охлаждения) или пара, закупленных для собственного потребления.

[3] Косвенные выбросы отчитывающейся организации, не подпадающие под действие Охвата 2.

[4] CORSIA (Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation) — международная схема компенсации и сокращения выбросов углерода для международной авиации, разработанная ИКАО.

Как климатические риски учитываются в системе управления

Выявление и оценка климатических рисков в S7 встроены в систему экологического менеджмента и общую систему управления рисками. В контуре системы управления рисками выделен отдельный экологический блок, через который можно эскалировать вопросы, связанные с воздействием на окружающую среду, включая климатические факторы. Координатор системы экологического менеджмента участвует в оценке значимости таких тем, а окончательные решения по ним принимаются на уровне генерального директора.

Климатические риски учитываются в рамках общей оценки экологических рисков и встроены в механизм корректирующих и предупреждающих мероприятий.

В 2025 году компания продолжила использовать признанные методики расчета выбросов парниковых газов, а также регулярный мониторинг показателей по выбросам и топливной эффективности. В дальнейшем S7 планирует усиливать связь между экологическим менеджментом, корпоративным риск-менеджментом и стратегическим планированием.

Метрики, цели и развитие раскрытия

S7 ведет расчет и раскрытие выбросов по Охвату 1[1] и Охвату 2[2], а также отслеживает интенсивность выбросов и ее динамику. Компания также располагает данными по расходу топлива и удельным показателям, связанным с климатическим воздействием.

В качестве базового уровня для контроля динамики выбросов компания рассматривает 2019 год как последний докризисный год нормальной операционной активности. В перспективе S7 также рассматривает возможность формализации количественного ориентира по удержанию выбросов на сопоставимом уровне с учетом изменений масштаба бизнеса и требований международного регулирования. Горизонт климатической подготовки компания связывает, в том числе, с развитием механизмов CORSIA до 2035 года.

Выбросы по Охвату 3[3] в отчетном периоде не рассчитывались. Компания рассматривает развитие этого направления как одну из задач среднесрочной перспективы — на текущем этапе основными ограничениями остаются значительный объем данных и отсутствие устоявшейся методологии для ряда категорий. Приоритетными для будущего учета S7 считает категории, связанные с закупаемыми товарами и услугами, выбросами при добыче и производстве топлива и энергии, деловыми поездками и отдельными категориями арендуемых активов.

В качестве ориентиров на ближайшие годы S7 рассматривает:

- повышение топливной эффективности
- снижение интенсивности выбросов
- подготовку к требованиям CORSIA[4]
- развитие методической базы климатического учета
- расширение управленческих инструментов для оценки климатических факторов

Следующие шаги

S7 рассматривает 2025 год как этап укрепления основы для более зрелого климатического управления.

Компания планирует разработать сценарные климатические анализы в соответствии с рекомендациями TCFD, продолжить подготовку к требованиям CORSIA, развивать рабочие форматы по климатической повестке и усиливать связь между климатическими факторами, управлением рисками и стратегическими решениями.

Для S7 развитие климатического раскрытия — последовательный процесс. На текущем этапе S7 уже выстроила базу для управления климатическими рисками и метриками, а дальнейшими шагами станут сценарный анализ и расширение границ учета выбросов.

Обращение с отходами

GRI 3-3

Рациональное обращение с отходами — важная часть стратегии устойчивого развития S7. Деятельность компании связана с образованием отходов на разных этапах: от технического обслуживания воздушных судов и бортового обслуживания до повседневной работы офисов. Компания стремится минимизировать образование отходов и повышать эффективность обращения с ними, снижая нагрузку на окружающую среду, выполняя нормативные требования и формируя культуру ответственного отношения к ресурсам внутри коллектива.

Подход к управлению

Управление отходами встроено в систему экологического менеджмента S7. Учетом и организацией обращения с отходами занимаются административно-хозяйственные подразделения, а ответственность за развитие подхода закреплена за экологом и ответственными за планы управления.

Обращение с отходами компания выстраивает в соответствии с российским законодательством, включая Приказ Минприроды России № 1028 от 8 декабря 2020 года «Об утверждении Порядка учета в области обращения с отходами». Все отходы передаются организациям, имеющим лицензии на их сбор, транспортировку, обработку, утилизацию, обезвреживание или размещение: твердые коммунальные отходы — региональным операторам, опасные отходы — федеральному экологическому оператору. Данные по объемам твердых коммунальных отходов S7 получает от регионального оператора, отвечающего за их сбор и дальнейшую обработку.

Виды отходов и работа с ними

GRI 306-1 GRI 306-2

В деятельности S7 выделяются три основные группы отходов.

Офисные отходы

Бумага, картон, упаковка, пищевые отходы, текстиль, батарейки, электроника и прочий бытовой мусор из административных помещений.

Снижать их объем помогают несколько практик:

Многоразовая посуда

Во всех офисных кофе-поинтах сотрудникам доступны многоразовые чашки, стаканы, ложки и тарелки. Это позволило полностью отказаться от одноразовых стаканчиков и пластиковых приборов, которые раньше составляли заметную долю офисных отходов, и закрепить привычку к ответственному потреблению.

Электронный документооборот (КЭДО)

Перевод внутренней документации в цифровой формат сокращает расход бумаги: сегодня в электронном виде ведется 32,4% всех документов компании. Дальнейшая цифровизация процессов остается одним из приоритетов.

Технические отходы

Технические жидкости, изношенные детали и запчасти, расходные материалы, образующиеся при техническом обслуживании и ремонте воздушных судов.

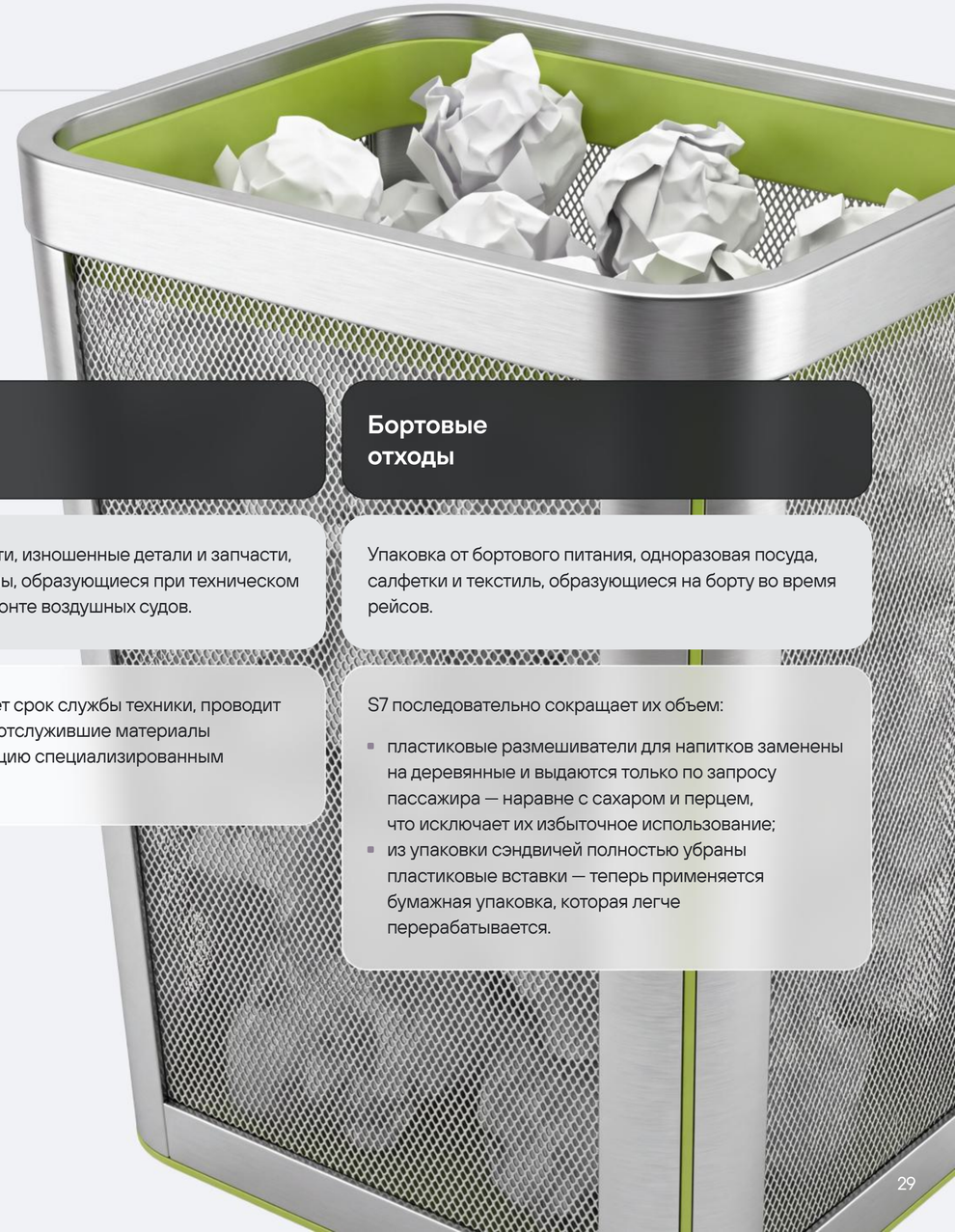
Компания продлевает срок службы техники, проводит ее модернизацию, а отслужившие материалы передает на утилизацию специализированным операторам.

Бортовые отходы

Упаковка от бортового питания, одноразовая посуда, салфетки и текстиль, образующиеся на борту во время рейсов.

S7 последовательно сокращает их объем:

- пластиковые размешиватели для напитков заменены на деревянные и выдаются только по запросу пассажира — наравне с сахаром и перцем, что исключает их избыточное использование;
- из упаковки сэндвичей полностью убраны пластиковые вставки — теперь применяется бумажная упаковка, которая легче перерабатывается.



Раздельный сбор отходов и вовлечение сотрудников

В офисах Москвы и Новосибирска оборудованы «зеленые уголки» — точки сбора вторсырья и вещей, которые не принимаются в рамках стандартного раздельного сбора. Помимо привычных пластика, бумаги и батареек, здесь принимают зубные щетки и мелкую электронику — отходы, которые сложно правильно утилизировать в быту. Это снижает нагрузку на полигоны и вовлекает сотрудников в осознанное обращение с ресурсами.

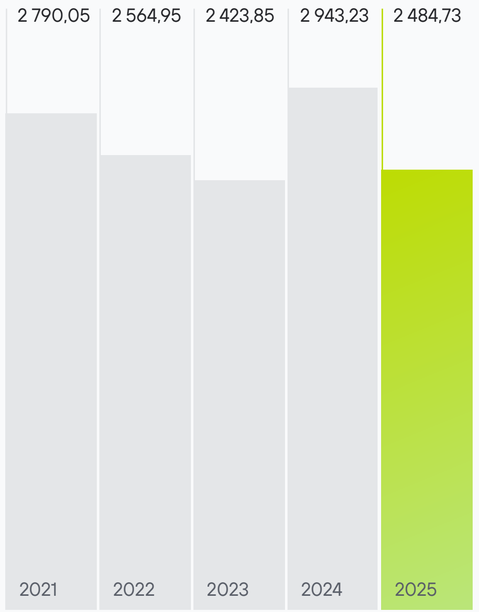


Результаты и показатели

Деятельность S7 преимущественно связана с образованием малоопасных отходов. В структуре преобладают отходы IV класса опасности, на долю отходов I и II классов приходится незначительная часть. Это позволяет сосредоточить усилия на эффективной обработке основной массы отходов и минимизировать потенциальное воздействие.

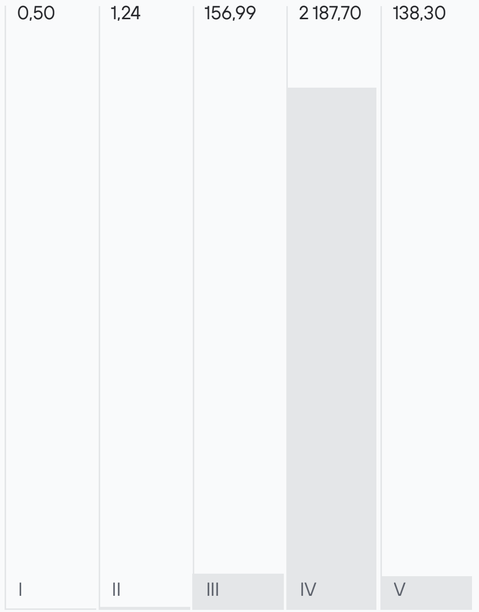
GRI 306-3

Динамика общей массы образованных отходов по годам, тонн



GRI 306-3

Масса образованных отходов по классам опасности, тонн



Все образованные отходы передаются специализированным организациям, обладающим необходимыми ресурсами и компетенциями для их безопасной обработки, утилизации или размещения.

Учет отходов по способам конечного обращения компания планирует усовершенствовать — раскрытие этих данных предусмотрено в следующих отчетных периодах.

Цели и планы

В 2025 году S7 начала формировать системный подход к управлению отходами. Первый план управления отходами был разработан для здания в аэропорту Домодедово в начале 2026 года; в дальнейшем аналогичные планы охватят другие ключевые площадки компании — в аэропорту Толмачево, в Новосибирске и Москве.

Параллельно компания развивает учет обращения с отходами по способам их конечной обработки для повышения точности данных и прозрачности отчетности. Текущие практики по сокращению образования отходов в офисах и на борту S7 продолжит и в следующем отчетном периоде.

Энергоэффективность и энергопотребление

GRI 3-3

Энергоэффективность для S7 напрямую связана с характером основного бизнеса. Наибольшая часть энергопотребления компании приходится на авиационное топливо, поэтому работа с энергией для компании начинается с эффективности полета и продолжается в наземной инфраструктуре — в офисах, технических и логистических объектах.

Подход к управлению

GRI 302-2

При планировании мер S7 учитывает климатические особенности регионов присутствия и специфику операционной деятельности, подбирая решения под конкретные площадки.

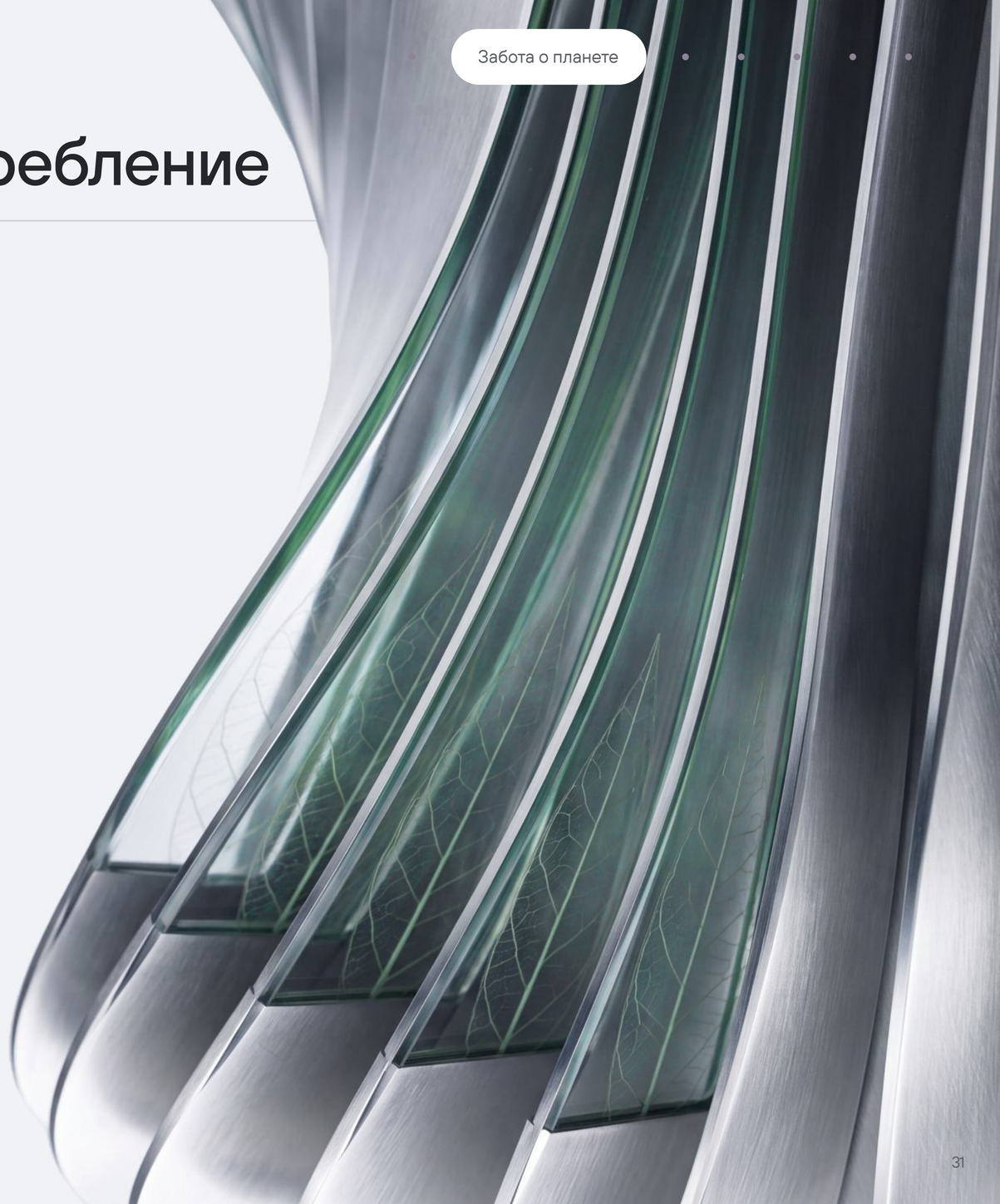
Удельная энергоемкость рассчитывается с учетом потребления всех видов энергии внутри компании. За пределами компании энергия не потребляется.

Энергоэффективность на практике

Наибольшая доля энергопотребления приходится на авиационное топливо, поэтому ключевой вклад в энергоэффективность вносят меры по повышению топливной эффективности полетов: оптимизация руления, профилей маршрутов и режимов работы двигателей, а также замена вспомогательной силовой установки наземным электропитанием. Подробнее эти меры описаны в разделе «Борьба с изменением климата».

На наземных объектах действует ряд энергосберегающих практик, которые формируют инфраструктуру, отвечающую принципам ответственного бизнеса:

- офисные и технические помещения оснащены светодиодным освещением
- в офисах работают автоматические системы управления освещением
- устаревшее оборудование заменяется на более энергоэффективные модели в рамках плановой модернизации

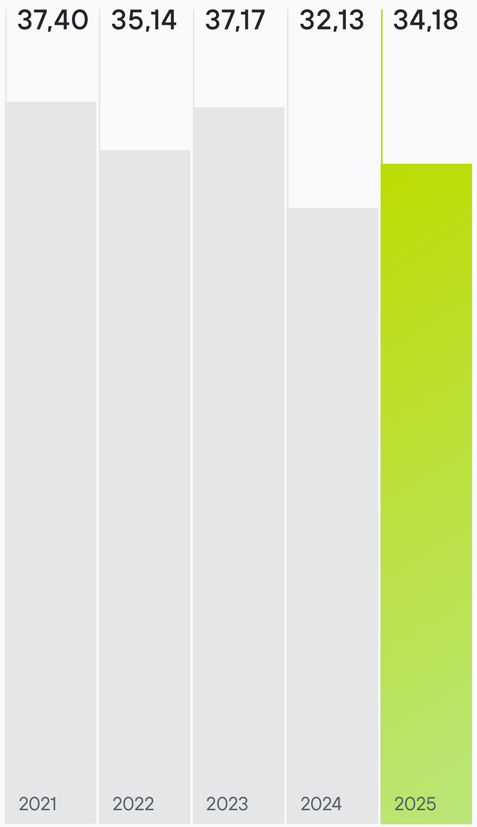


Результаты и показатели

Возобновляемую и низкоуглеродную энергию S7 в 2025 году не потребляла.

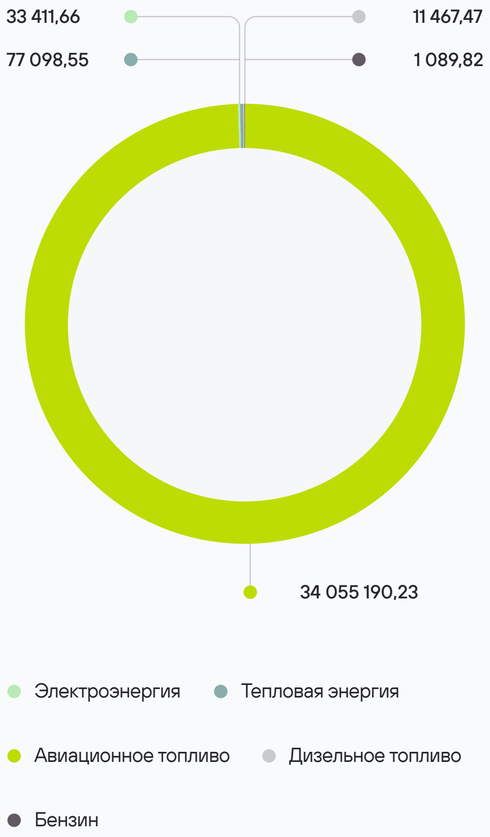
Потребление энергии, млн ГДж

GRI 302-1



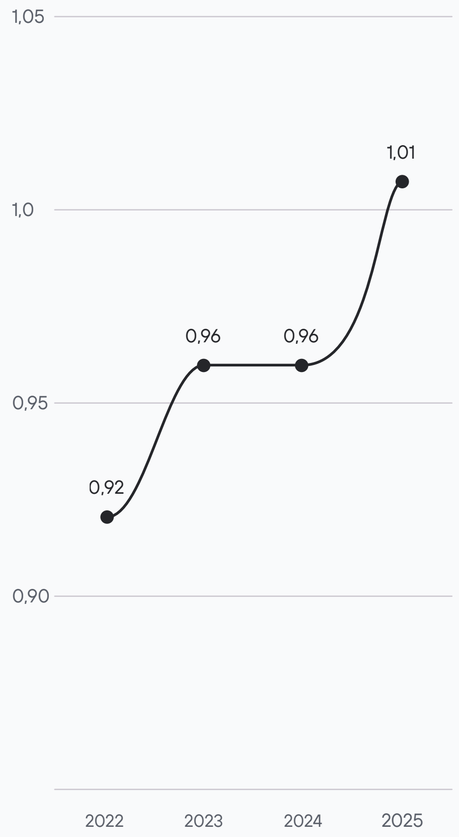
Структура потребления энергии, ГДж

SASB TR-AL-110a.3



Удельная энергоемкость, ТДж / пкм

GRI 302-3



Цели и планы

В 2026–2027 годах S7 планирует начать использовать возобновляемую энергию для офиса в Новосибирске — это станет первым шагом компании к применению инструментов «зеленой» энергии. Одновременно продолжится развитие энергосберегающих практик на наземных объектах, а также работа по повышению энергоэффективности полетов.



Управление водными ресурсами

Бережное отношение к воде — часть экологической политики S7. Компания стремится использовать водные ресурсы рационально и снижать их потребление, соблюдая установленные нормативные требования.

Подход к управлению

GRI 303-1 GRI 303-2

Вода поступает из централизованных систем водоснабжения, отведение стоков идет в городскую канализацию. Основное потребление приходится на хозяйственно-бытовые нужды: работу офисов, технических и производственных помещений, обслуживание воздушных судов. Учет ведется по основным предприятиям группы.

Специальную оценку расположения объектов в регионах с дефицитом водных ресурсов компания не проводила. С учетом характера деятельности водопотребление S7 носит преимущественно хозяйственно-бытовой характер и не создает значимой нагрузки на водные источники.

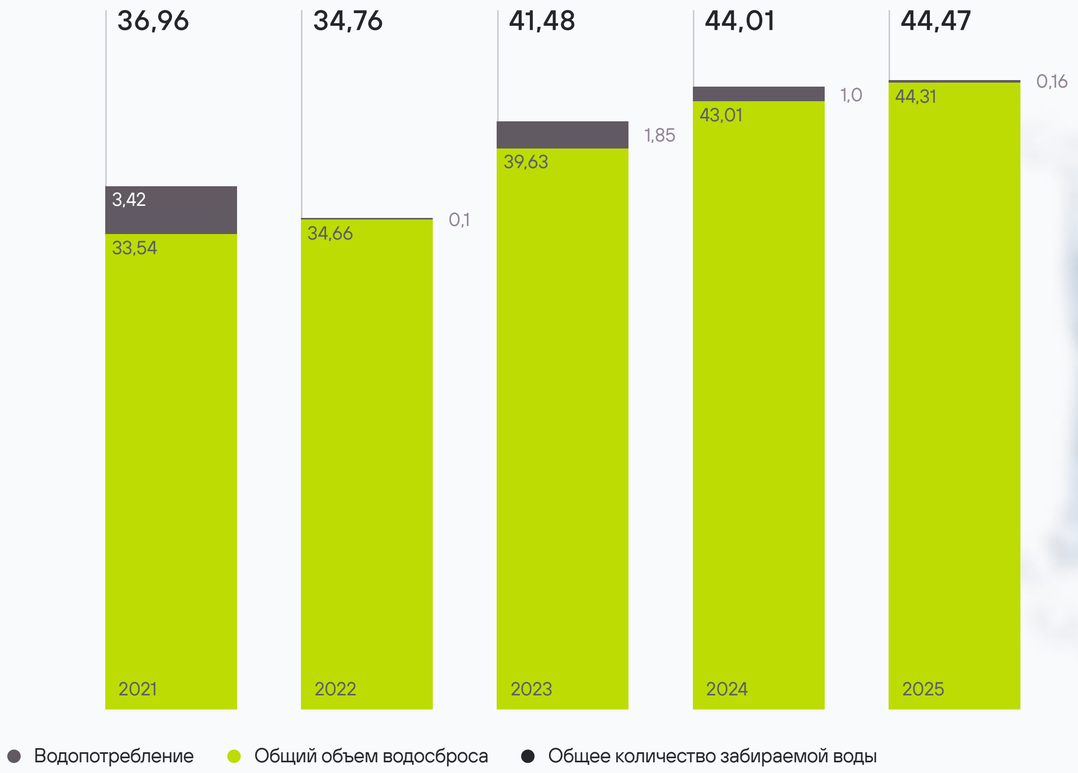
Что мы делаем

Подход S7 строится на сокращении избыточного расхода воды. На воздушных судах настроены краны, ограничивающие расход воды при бортовом обслуживании. В офисах установлены фильтры для питьевой воды — это снижает потребление бутилированной воды и образование пластиковых отходов.

Результаты и показатели

GRI 303-3 GRI 303-4 GRI 303-5

Динамика управления водными ресурсами, тыс. м^3



Цели и планы

S7 продолжит развивать практики экономного водопотребления на своих площадках и поддерживать культуру бережного отношения к ресурсам среди сотрудников.

Вовлечение сотрудников в заботу об окружающей среде

Экологическая культура начинается с людей. Вклад компании в устойчивое развитие становится весомее, когда сотрудники разделяют эти ценности и участвуют в природоохранных инициативах не по обязанности, а по собственному желанию. Поэтому развитие экологической вовлеченности команды — отдельное направление работы.

Подход к управлению

Сотрудники S7 знают экологические цели компании, понимают методы и сроки выполнения задач — это закреплено в экологической политике и поддерживается через внутренние коммуникации, обучение и информирование. Главным инструментом вовлечения команды в экологическую повестку служит корпоративный экологический проект Green Steps[1].

S7 eco

Green Steps: экологический проект для команды

С 2022 года в S7 действует корпоративный экологический проект Green Steps, который формирует у сотрудников осознанное отношение к окружающей среде. За время работы команда провела десятки экодобровольческих мероприятий: массовые высадки деревьев, очистку лесных, парковых и прибрежных территорий, а также регулярно помогала приютам для животных.

11 тыс.



деревьев посажено

2 тонны



вторсырья собрано и отправлено на переработку

4 тонны



мусора собрано и утилизировано с лесных, парковых и прибрежных территорий

550



питомцев в 15 приютах — выгуляны и накормлены

[1] Зеленые шаги.

Green Steps 2.0: новый этап в 2025 году

В 2025 году проект получил развитие — стартовала версия Green Steps 2.0 с расширенным набором форматов участия. К привычным выездам добавились тематические челленджи, онлайн-встречи и вебинары EcoTalk для обмена опытом, онлайн-игра с эко-заданиями, а также два новых формата.

Конкурс историй Storytelling Competition[1]

Сотрудники делятся личным опытом участия в экологических и волонтерских инициативах. Такие истории становятся примером для коллег, вдохновляют на участие и укрепляют корпоративную культуру ответственности перед окружающей средой.

[1] Конкурс рассказчиков.

Карточки полезных действий

Простые и практичные эко-задания в двух форматах: индивидуальные микро-действия, которые помогают выработать устойчивые привычки в удобном темпе, и командные челленджи, объединяющие коллег, родных и друзей вокруг общих экологических целей. Каждая карточка повышает информированность и вовлекает в природоохранную деятельность новых участников.

Карточки полезных действий — это простой и душевный способ позаботиться о себе, близких и мире вокруг. Каждая карточка — это полезное небольшое задание, которое помогает:

01 заботиться об окружающей среде и делать осознанный выбор в повседневных делах

02 узнавать больше о том, как экология влияет на качество жизни

03 формировать полезные привычки

04 вдохновлять других участников своим примером

Раздельный сбор и благотворительность

Вовлечение в экологию S7 связывает с заботой о людях и животных. В офисах Москвы и Новосибирска работают «зеленые уголки» — точки сбора вторсырья и вещей, которые не принимаются в рамках стандартного раздельного сбора. Здесь же собираются вещи для передачи в благотворительные организации.



Помощь приютам

Через «зеленые уголки» организован сбор корма, лекарств и других необходимых вещей для приютов с животными.

Сотрудничество с фондом «Второе дыхание»

Сотрудники передают одежду, обувь и текстиль для повторного использования. В 2025 году вместе с фондом прошла акция по сбору праздничной одежды и аксессуаров для школьников из нуждающихся семей, детям передали:

ВТОРОЕ ДЫХАНИЕ

2 190 предметов одежды

1 400 аксессуаров

Сотрудничество с сортировочными центрами

Помимо пластика, бумаги и батареек, к сбору принимаются зубные щетки и мелкая электроника — отходы, которые сложно правильно утилизировать в быту. Каждый вид отходов проходит свой путь переработки.

Как перерабатывают зубные щетки

Зубные щетки сортируют по цвету и типу пластика ручки, отделяют головку от щетины и металла, а ручки измельчают, нагревают и под давлением формуют в новые изделия. Из переработанных щеток делают упаковки, канцелярские зажимы, корпуса ручек, тротуарную плитку и элементы городской инфраструктуры.

Как перерабатывают мелкую электронику

Здесь все сложнее, так как устройства сочетают пластик, металл, стекло, платы, провода и аккумуляторы. Специалисты вручную разбирают электронику, отделяют опасные и ценные компоненты, а затем сортируют материалы для дальнейшей переработки. В результате получают пластик, металлы и сырье для новых изделий, а часть компонентов возвращают в производство.

Результаты и показатели

17

мероприятий в онлайн- и офлайн-форматах за отчетный период



Развитие экологической культуры внутри команды делает вклад S7 в устойчивое развитие весомее и позволяет двигаться к большим целям вместе с единомышленниками.

12

очных встреч с участием 241 сотрудника, а также членов их семей

5

образовательных онлайн-сессий, которые посетили 143 участника

Цели и планы

S7 продолжит развивать Green Steps и расширять форматы участия, вовлекая в экологические инициативы все больше сотрудников.

В 2026 году S7 запускает Лабораторию волонтерских проектов — новый формат экологического вовлечения. Сотрудники смогут предлагать собственные экологические инициативы на конкурс, а компания обеспечит методическую поддержку и обучение. Лучшие проекты получат финансирование и будут реализованы.

Биоразнообразие и ответственное обращение с животными

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

Каждый год тысячи животных летят вместе с пассажирами S7 или перевозятся отдельными грузовыми рейсами. Для нас забота о них — это комфорт питомцев в дороге, гуманное обращение и поддержка тех, кто остался без дома.



Деятельность S7 не затрагивает охраняемые природные территории и зоны с высоким биоразнообразием, поэтому компания не оказывает значимого негативного воздействия на чувствительные экосистемы. При этом часть аэропортов, из которых выполняются рейсы, может находиться вблизи заповедников и других охраняемых природных объектов — этот фактор компания учитывает при оценке экологических рисков.

Подход к управлению

Перевозка живых животных в S7 строится в соответствии с международными нормами — правилами IATA LAR[1] по перевозке живых животных и Конвенцией о международной торговле видами дикой фауны и флоры (CITES2). Это гарантирует безопасность и гуманное обращение, в том числе при транспортировке редких и охраняемых видов.

Чтобы снизить воздействие на диких животных вблизи аэропортов, S7 поддерживает парк воздушных судов, отвечающий современным стандартам по уровню шума и выбросов.

[1] IATA LAR (Live Animals Regulations) — правила Международной ассоциации воздушного транспорта (IATA), устанавливающие стандарты перевозки живых животных воздушным транспортом: требования к таре и упаковке, условиям содержания, документации и обращению с животными в ходе перевозки.

[2] CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora) — Конвенция о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения. Принята в 1973 году, регулирует международную торговлю животными и растениями, включенными в охраняемые списки, с целью предотвращения их чрезмерной эксплуатации. Россия является участницей Конвенции.

Перевозка животных

В 2025 году грузовыми и пассажирскими рейсами S7 перевезла около 44 тысяч животных — от кошек и собак до соколов, морских котиков и антилоп.

Домашние питомцы летают с S7 особенно часто. Статистика 2025 года:

>44 тыс. животных перевезено за год, питомец был почти на каждом втором рейсе

64% четвероногих пассажиров — собаки, около трети — кошки

91% перевозок пришелся на внутренние рейсы

>90% питомцев летели в салоне

Самыми популярными маршрутами для путешествий с питомцами стали Москва — Новосибирск, Новосибирск — Сочи и Новосибирск — Санкт-Петербург. Эти же направления лидировали и в 2024 году.

Проект «Место для дружбы»

В 2025 году S7 запустила проект «Место для дружбы» в поддержку бездомных животных. Вместе с фондом помощи «РЭЙ» компания создала и передала более тысячи лежанок для кошек и собак — фонд распределяет их между приютами Москвы и Московской области.

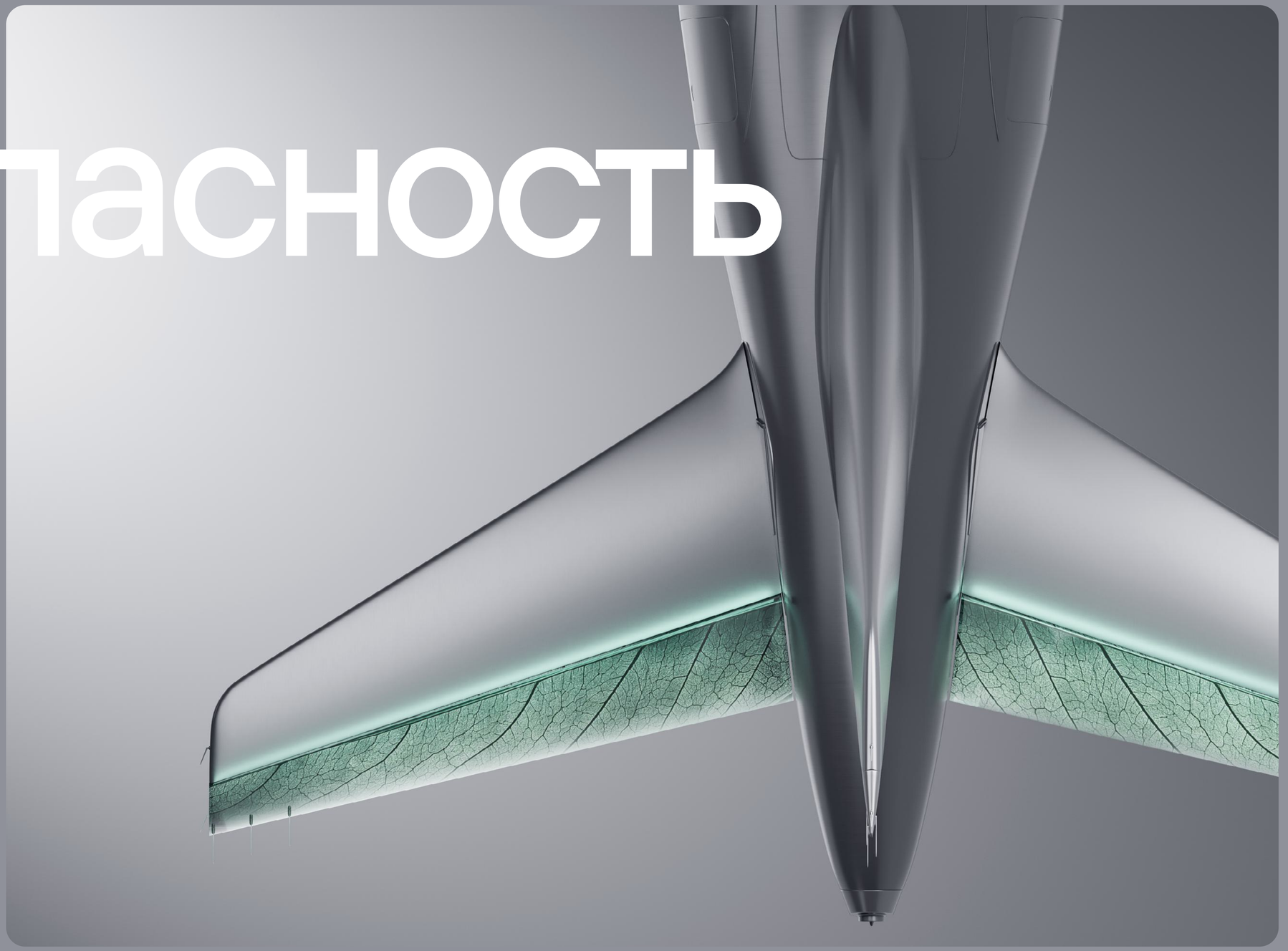
У лежанок необычное происхождение: их сделали из брендированных защитных масок, оставшихся со времен пандемии. Невостребованные маски измельчили, а полученный материал стал основой для набивки — так ненужные запасы превратились в нужные вещи.

Помимо лежанок, S7 передала фонду «РЭЙ» 1 млн бонусных миль — волонтеры смогут использовать их для перевозки животных, поездок в ветеринарные клиники и других задач.

Лицом проекта стала собака Леба: четырежды она возвращалась в приют из-за неуемного характера, пока пять лет назад не встретила свою хозяйку. Сегодня Леба путешествует по России, побеждает в соревнованиях по дог-фрисби и снимается в кино.

РЭЙ Фонд помощи бездомным животным

Безопасность



Безопасность полетов 40

Транспортная безопасность 45

Кибербезопасность 49

Охрана труда и производственная безопасность 54

Существенные темы

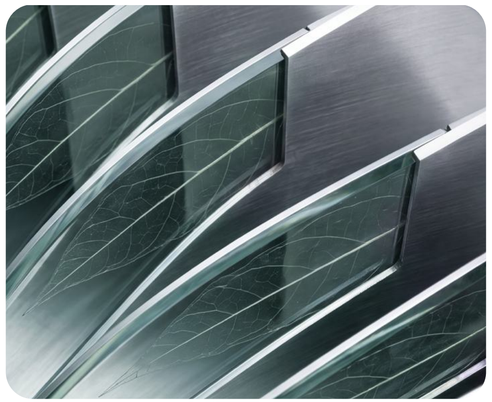
- Условия труда, безопасность сотрудников, занятость
- Доступность и качество авиационных услуг
- Кибербезопасность, управление данными и их защита







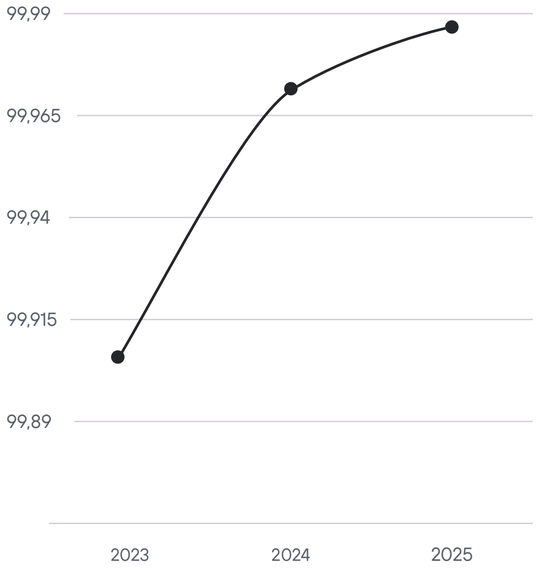




Результаты 2025 года

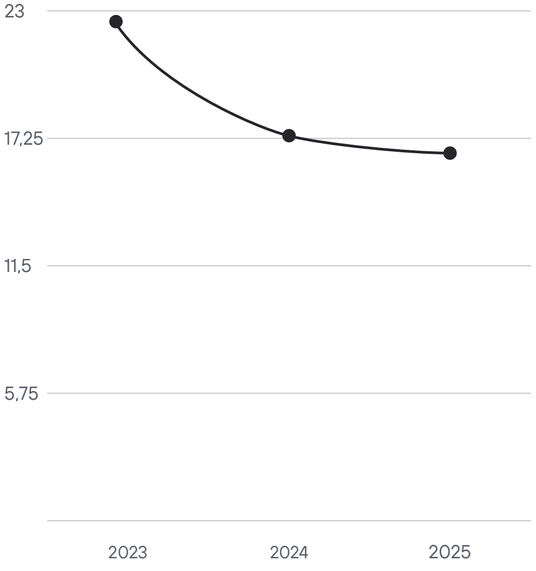
99,987

значение интегрального показателя безопасности полетов на конец 2025 года



16,87

авиационных событий на 100 тыс. часов налета



0

подтвержденных жалоб, касающихся нарушения конфиденциальности данных клиентов



Безопасность полетов

GRI 3-3 GRI 416-1

Для S7 безопасность полетов — абсолютный приоритет и основа всей операционной деятельности. От ее уровня зависят доверие пассажиров, устойчивость бизнеса и профессиональная культура компании.



Именно поэтому S7 рассматривает безопасность полетов как системную управленческую задачу, требующую постоянного анализа, обучения, контроля и совершенствования. Для компании важно не только реагировать на события, но и работать на опережение — выявлять факторы опасности, устранять причины отклонений и укреплять устойчивость всех критически важных процессов.

Роль S7 в отрасли и регионах

В S7 действует система управления безопасностью полетов (далее СУБП), которая охватывает ключевые производственные процессы авиакомпании и позволяет управлять рисками на постоянной основе. Система опирается на требования российского законодательства, международные стандарты ИКАО, отраслевые подходы IOSA[1], а также на внутренние нормативные документы, включая Политику в области безопасности полетов и Руководство по управлению безопасностью полетов.

Полную ответственность за безопасность полетов и функционирование СУБП несет генеральный директор авиакомпании. При этом функции по внедрению, поддержанию и ежедневному управлению системой возложены на заместителя генерального директора по безопасности полетов. Каждый руководитель и сотрудник также вовлечен в СУБП в соответствии со своими должностными обязанностями. Такой подход позволяет сочетать централизованную ответственность на уровне руководства с постоянной работой профильных подразделений и владельцев отдельных процессов.

Для S7 безопасность имеет безусловный приоритет по отношению к иным операционным и коммерческим задачам. Управление строится на проактивной оценке рисков, регулярном анализе факторов опасности, использовании объективных данных, развитии культуры добровольных сообщений о нежелательных событиях и постоянном совершенствовании процедур, технических решений и системы подготовки персонала.

[1] IOSA (IATA Operational Safety Audit) — программа аудита операционной безопасности Международной ассоциации воздушного транспорта (IATA). Устанавливает международные стандарты оценки систем управления и операционных процессов авиакомпаний в области безопасности полетов.

Как работает система на практике

Безопасность полетов в S7 обеспечивается через совокупность взаимосвязанных процессов. В нее входят выявление и оценка факторов опасности, анализ полетной информации, инспекторские и перронные проверки, выполнение рекомендаций по итогам расследований, аудит производственных процессов, профилактические мероприятия и подготовка персонала.

Ключевым инструментом этой работы является автоматизированная система управления рисками Risk Management (АСУР). Она позволяет на ежедневной основе регистрировать и оценивать факторы опасности, а также проводить регулярный анализ производственных рисков по всем направлениям деятельности авиакомпании. Это помогает не только фиксировать отдельные события, но и видеть тенденции, требующие корректирующих действий на системном уровне.

В 2025 году систему продолжили развивать. За отчетный период в интересах авиакомпании было реализовано более 100 доработок, направленных на повышение точности анализа и удобства работы специалистов. Был внедрен модуль автоматизированного расчета показателей безопасности полетов, усовершенствованы инструменты отчетности и справочники показателей, пересмотрена формула расчета вероятности риска для более объективной оценки отдельных категорий событий, а также устранены расхождения в данных о налете и количестве полетов. Кроме того, были доработаны механизмы уведомлений и представления информации, что позволило сделать работу экспертов по рискам более эффективной.

[1] Управление риском.

Реализованные мероприятия в 2025 году

В течение года S7 продолжила развивать как процедуры профилактики, так и инструменты контроля в операционной среде. В базовых аэропортах Домодедово и Толмачево сотрудники инспекции по безопасности полетов ежедневно проводили проверки воздушных судов на перроне в соответствии с SAFA Ramp Inspections Guidance Material[1]. Эти проверки направлены на контроль поддержания летной годности воздушных судов, качества наземного обслуживания, а также на предупреждение замечаний со стороны авиационных властей. За 2025 год было проведено 2 127 проверок.

Помимо ежедневного контроля, в течение года были проведены 12 комплексных проверок процесса подготовки к рейсу воздушного судна и экипажа в аэропорту Домодедово, а также две инспекции обеспечения безопасности полетов при наземном обслуживании во внебазовых аэропортах. Для членов летных экипажей выпускались информационные бюллетени по безопасности полетов, а начальником инспекции по безопасности полетов было проведено 111 собеседований с кандидатами перед прохождением местной квалификационной комиссии по теме предотвращения авиационных происшествий в гражданской авиации.

S7 продолжает выполнять все рекомендации комиссий по результатам расследований авиационных событий, а также рекомендации Росавиации, связанные с повышением уровня безопасности полетов. По итогам анализа расшифровок средств полетной информации выполнялись рекомендации углубленных анализов и служебных расследований.

Важным направлением оставалась техническая надежность флота. В 2025 году в системе управления рисками было разработано 95 технических и организационных мероприятий, направленных на повышение надежности эксплуатируемого парка.

На разных типах воздушных судов внедрялись целевые меры предупреждения отказов и повышения надежности. На воздушных судах семейства Airbus A320 были снижены интервалы периодической замены гидравлических трубопроводов систем приводов основных опор шасси.

На Boeing 737 применялись программы периодических осмотров и плановых замен отдельных агрегатов для предупреждения отказов систем. На Embraer 170 совместно с российской контрактной организацией по техническому обслуживанию был организован ремонт агрегатов системы кондиционирования воздуха.

С 1 сентября 2025 года вступили в силу новые Федеральные авиационные правила, определяющие порядок получения свидетельства о летной годности. В течение года S7 адаптировала под новые требования процессы взаимодействия с уполномоченными органами и сертификационными центрами, а в январе 2026 года началась ежегодная проверка подтверждения соответствия конструкции эксплуатируемого парка типовой конструкции воздушных судов.

Кроме того, в 2025 году была внедрена система мониторинга коррозионного состояния воздушных судов, а на части флота держатели электронных планшетов в кабине пилотов были заменены на изделия отечественного производства. Важным элементом контроля качества во внешнем техническом контуре стало формирование перечня поставщиков услуг технического обслуживания, качество ремонта которых было признано неприемлемым для нужд авиакомпании.

Значимую роль в обеспечении устойчивости процессов сыграла и работа по непрерывности критичных систем. В 2025 году была создана рабочая группа по формированию планов обеспечения непрерывности деятельности для трех критичных бизнес-систем компании, и уже осенью прошли первые учения по действиям персонала при недоступности систем. Продолжена работа по совершенствованию аварийных планов обеспечения непрерывности деятельности.

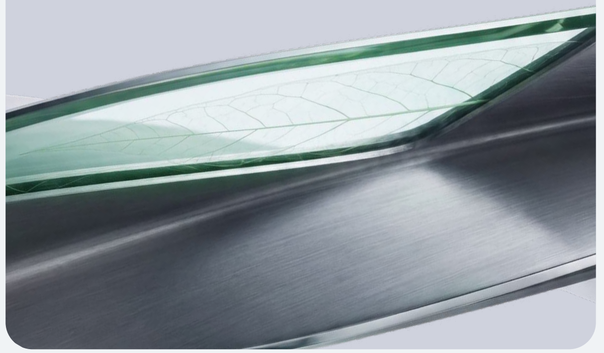
Перронные проверки
2 127

Комплексные проверки
12

Технические и организационные мероприятия
95

Инспекции во внебазовых аэропортах
2

Начата работа по формированию планов обеспечения непрерывности деятельности для критичных систем



[1] SAFA Ramp Inspections Guidance Material — руководящий документ по проведению перронных инспекций в рамках программы SAFA (Safety Assessment of Foreign Aircraft). Устанавливает стандарты проверки воздушных судов на перроне: летной годности, соответствия экипажа требованиям и качества наземного обслуживания.

Подготовка персонала и развитие проактивных инструментов

В 2025 году были обновлены учебные материалы по СУБП для наземного персонала, экспертов по рискам и летных экипажей. Параллельно продолжала развиваться учебная инфраструктура S7 Training, которая вносит прямой вклад в поддержание требуемого уровня безопасности.



S7 рассматривает профессиональную подготовку как один из ключевых факторов безопасности полетов.

В 2025 году в учебном центре обучение прошли более 25 тыс. человек. Пилоты выполнили 6,8 тыс. сессий на тренажерах, что соответствует 26,7 тыс. часов виртуального налета. За отчетный период 1 158 учебных групп прошли аварийно-спасательную подготовку на суше, 268 групп отработали действия на воде, а около 6,5 тыс. человек завершили подготовку на аварийно-спасательных тренажерах.

В 2025 году также был введен в эксплуатацию модуль техники пилотирования автоматизированной системы предупреждения и предотвращения авиационных происшествий (АСППАП).

Модуль позволяет проактивно выявлять тенденции к нарушениям техники пилотирования на основе анализа полетной информации предыдущих рейсов конкретного пилота. Это дало руководителям летных подразделений возможность выявлять ранние признаки отклонений и заранее проводить корректирующие мероприятия.

В течение года в строй были введены семь командиров воздушных судов A320, 19 командиров Boeing 737 и 27 командиров Embraer 170. Также были введены 17 вторых пилотов A320, 11 вторых пилотов Boeing 737 и 32 вторых пилота Embraer 170. Кроме того, подготовку прошли 20 инструкторов по всем типам воздушных судов. Эти результаты важны не только для кадровой устойчивости компании, но и для поддержания безопасной эксплуатации флота в условиях меняющейся операционной среды.

Результаты и показатели



51

авиационное событие

16,87

авиационных событий
на 100 тыс. часов налета

0

GRI 416-2

серьезных
инцидентов

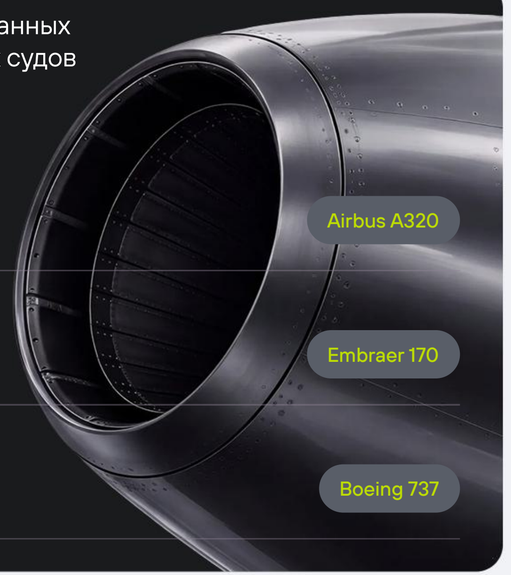
в 3,5 раза

снижение повреждений
воздушных судов

>84 тыс.

факторов опасности обработано

Количество проконтролированных полетов по типам воздушных судов



42 357 Airbus A320

36 190 Embraer 170

21 646 Boeing 737

По итогам анализа состояния безопасности полетов в 2025 году в S7 продолжается тенденция к улучшению ключевых показателей. Количество авиационных событий сохранилось на уровне 2024 года и составило 51 событие, однако при этом общий налет и количество полетов выросли. Это означает, что относительные показатели демонстрируют позитивную динамику.

Среднее количество авиационных событий на 100 тыс. часов налета снизилось с 17,13 в 2024 году до 16,87 в 2025 году. Для сравнения: по данным анализов состояния безопасности полетов в гражданской авиации Российской Федерации средний показатель по самолетам за последние пять лет составлял 28,05. Таким образом, относительный показатель S7 оказался заметно лучше среднеотраслевого уровня.

Серьезных инцидентов в 2025 году не было. Количество повреждений воздушных судов сократилось в 3,5 раза, а показатели технической надежности флота улучшились, особенно по воздушным судам семейств Airbus A320 и Boeing 737.

В системе Risk Management в течение года было обработано и оценено более 84 тыс. факторов опасности, что на 18% больше, чем в 2024 году. Для компании это важный индикатор зрелости проактивного управления безопасностью: увеличение количества выявленных факторов опасности отражает не ухудшение ситуации, а более высокую чувствительность системы к потенциальным отклонениям и ее способность работать на предупреждение.

Важной частью проактивного контроля остается анализ полетной информации. В 2025 году были проконтролированы 42 357 полетов воздушных судов семейства Airbus A320, 21 646 полетов Boeing 737 и 36 190 полетов Embraer 170.

Это обеспечивает компании широкую аналитическую базу для выявления отклонений, оценки тенденций и внедрения предупреждающих действий.

В техническом контуре группы в 2025 году также было проведено 43 аудита системы менеджмента качества в соответствии с годовым планом аудитов. По итогам этих проверок системных критических нарушений выявлено не было.

Интегральный показатель безопасности полетов по итогам 2025 года составил 99,987.

Цели и планы

В 2026 году S7 планирует продолжить развитие системы управления безопасностью полетов, делая акцент на повышении точности анализа, на цифровизации и проактивном управлении рисками.



Компания планирует и дальше совершенствовать систему Risk Management, в том числе за счет создания нового отчета с прогнозом основных рисков по категориям, интеграции с Cabin Crew Pad[1] для упрощения переноса замечаний кабинных экипажей, доработки визуализации показателей безопасности полетов и внедрения факторов опасности с продолжительным сроком действия для более точной оценки рисков.

Среди других приоритетов — развитие цифровой полетной документации, дальнейшая подготовка вторых пилотов, командиров воздушных судов и инструкторов, освоение капитального ремонта шасси воздушных судов E170 силами предприятий группы, продолжение работы по обеспечению непрерывности критичных бизнес-систем и подготовка к открытию новых рейсов с сохранением приоритета безопасности.

Для S7 безопасность полетов остается не только базовым требованием отрасли, но и фундаментом доверия пассажиров, устойчивости операций и профессиональной культуры компании. Поэтому развитие этой системы компания рассматривает как непрерывный процесс, в котором одинаково важны технологии, подготовка людей, техническая надежность и качество управленческих решений.

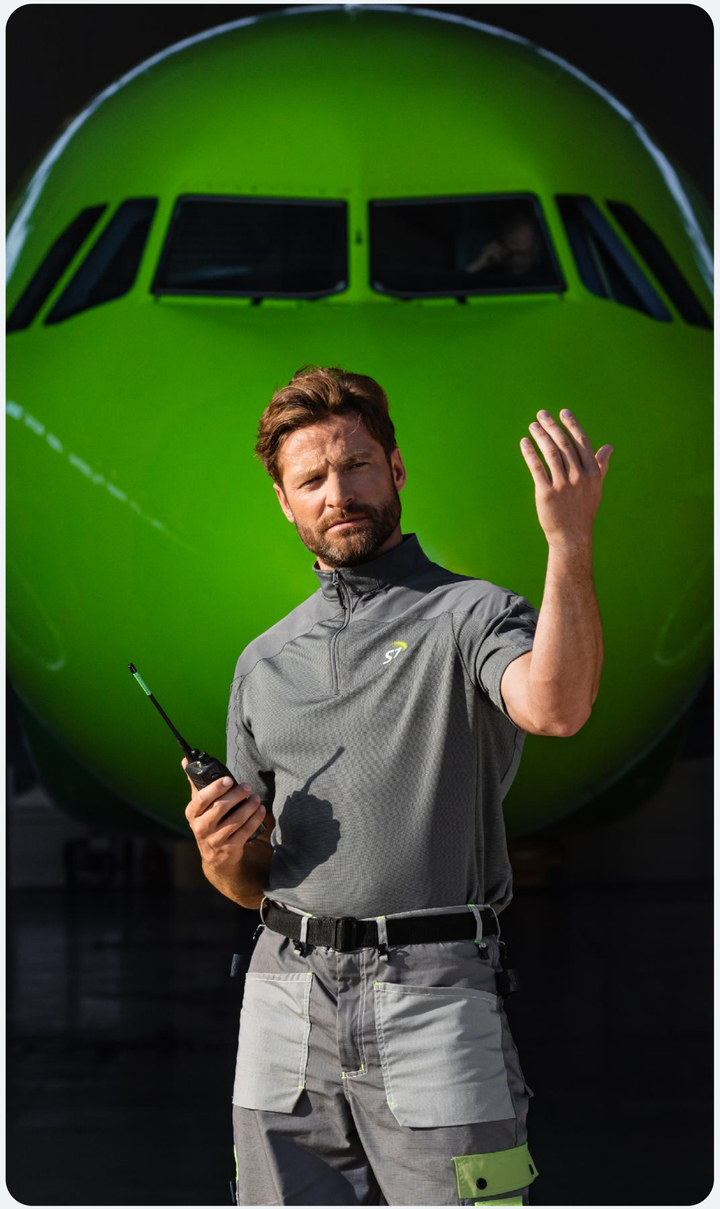
[1] Cabin Crew Pad (CCP) — программно-аппаратный комплекс, используемый членами кабинного экипажа для подготовки, выполнения рейса, а также в качестве инструмента отчетности по итогам выполненного рейса.

Транспортная безопасность

GRI 416-1

Для S7 транспортная безопасность — один из обязательных элементов устойчивой и надежной работы компании. Она направлена на защиту пассажиров, экипажей, воздушных судов, объектов инфраструктуры и производственных процессов от актов незаконного вмешательства и иных угроз, способных повлиять на безопасность перевозок, стабильность операций и доверие к авиакомпании.

Для авиационного бизнеса транспортная безопасность имеет не только нормативное, но и практическое значение. Она требует постоянного контроля процессов, координации с аэропортами, взаимодействия с государственными органами, оценки защищенности, а также готовности быстро адаптироваться к изменениям внешней среды и регуляторных требований.



Подход к управлению

В S7 действует система управления транспортной безопасностью, построенная на требованиях российского законодательства, международных подходах и внутренних нормативных документах компании. Полную ответственность за организацию этой системы несет генеральный директор авиакомпании, а ежедневное управление и реализация процессов возложены на заместителя генерального директора по транспортной безопасности.

2025 год стал важным периодом с точки зрения нормативной адаптации. С 1 марта 2025 года вопросы защищенности гражданской авиации от актов незаконного вмешательства начали регулироваться в Российской Федерации исключительно в соответствии с Федеральным законом № 16-ФЗ «О транспортной безопасности». Одновременно были отменены ранее действовавшие нормативные акты в сфере авиационной безопасности, а соответствующая глава была исключена из Воздушного кодекса Российской Федерации. Для S7 это означало необходимость перестроить процессы так, чтобы обеспечить полное соответствие новой нормативной модели без снижения качества защищенности и без ущерба для операционной устойчивости.

Система транспортной безопасности S7 включает защиту воздушных судов, контроль наземных процессов, оценку защищенности объектов и маршрутов, аудит поставщиков услуг, взаимодействие с зарубежными авиационными властями, а также развитие цифровых инструментов мониторинга и оценки угроз. Подход компании строится на сочетании регуляторной дисциплины, непрерывного контроля и практической адаптации процессов к изменениям среды.

Реализованные мероприятия в 2025 году

Одним из ключевых результатов года стала успешная адаптация процессов S7 к изменившемуся нормативному регулированию. Компания обеспечила переход от прежнего контура авиационной безопасности к новой модели регулирования транспортной безопасности, сохранив управляемость процессов и их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации.

В 2025 году продолжилось развитие инструментов мониторинга. В частности, был организован перенос модуля Airport Security Monitoring[1] в программное обеспечение «Аудиты». Содержательно логика процесса не изменилась: представители в регионах оперирования продолжают заполнять чек-листы и направлять информацию по вопросам транспортной безопасности. Однако перенос в единый цифровой контур создает основу для более удобного контроля, консолидации данных и повышения прозрачности. Тестирование нового решения прошло в декабре 2025 года, а первый релизный запуск системы запланирован на 2026 год.



Переход к новой модели регулирования авиационной безопасности

Отдельное внимание в отчетном периоде уделялось организационным процедурам и взаимодействию с государственными органами. Так, процедура государственной дактилоскопической регистрации членов экипажей в 2025 году выполнялась силами управления транспортной безопасности S7. Ранее она осуществлялась сотрудниками полиции. Перевод этой процедуры в офисы авиакомпании позволил снизить организационную нагрузку, сократить потребность в сопровождении сотрудников и сделать процесс более удобным для членов экипажей, при этом взаимодействие с информационными центрами МВД было полностью сохранено.

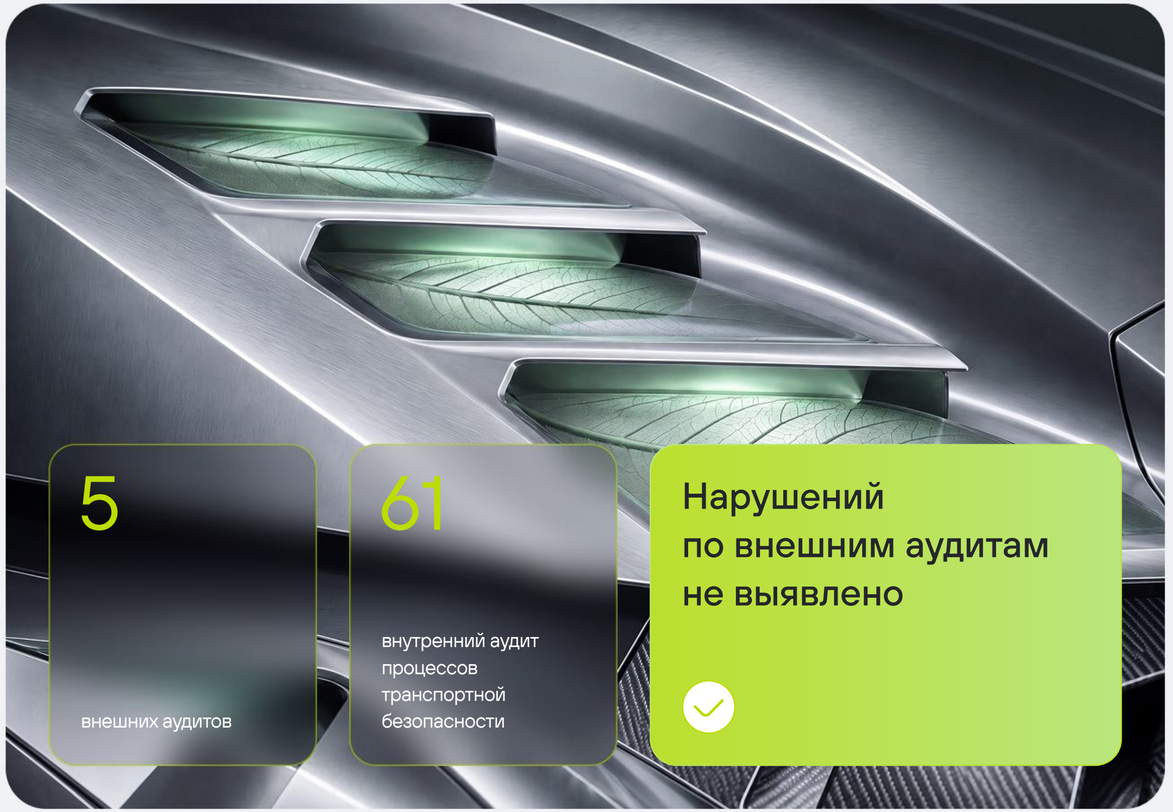
В 2025 году компания также усилила работу с зарубежными аэропортами по вопросам дополнительных процедур безопасности. Зарубежные авиационные власти стали активнее запрашивать разработку, согласование и утверждение дополнительных процедур по безопасности в соответствии с требованиями ИКАО Doc 8973. В ответ S7 актуализировала процедуры по безопасности для Королевства Таиланд и разработала новые процедуры для ряда аэропортов Республики Казахстан. Компания ожидает, что в 2026 году число таких запросов продолжит расти, а объем работы по данному направлению увеличится.

[1] Мониторинг безопасности аэропорта.

Контроль поставщиков услуг и внутренний аудит

Система транспортной безопасности S7 включает регулярную оценку как собственных процессов, так и внешних, связанных с обслуживанием авиакомпании. В 2025 году компания провела пять внешних аудитов поставщиков услуг в аэропортах Владивостока, Минеральных Вод, Геленджика, Краснодара и Пекина. По итогам этих проверок нарушений выявлено не было.

Помимо этого, силами управления транспортной безопасности был проведен 61 внутренний аудит, из которых 45 пришлись на Домодедово и 16 — на Толмачево. Такие мероприятия направлены на своевременное выявление потенциальных уязвимостей, поддержание единого уровня требований и совершенствование процессов обеспечения транспортной безопасности в базовых аэропортах и на маршрутах компании.



Результаты и показатели

По итогам 2025 года S7 сохранила высокий уровень управляемости и устойчивости процессов в области транспортной безопасности.

GRI 416-2

Главный результат года — отсутствие актов незаконного вмешательства в деятельность авиакомпании.

Для компании это ключевой показатель результативности системы, объединяющей профилактику, контроль, аудит и взаимодействие с государственными и отраслевыми структурами.

Не менее важным итогом стала успешная адаптация к изменившейся нормативной модели регулирования. Переход от прежней системы авиационной безопасности к требованиям закона о транспортной безопасности был выполнен без снижения качества процессов и без потери управляемости.



Ключевые результаты 2025 года

- Не допущено актов незаконного вмешательства в деятельность S7
- Компания успешно перестроила процессы под новые требования законодательства в области транспортной безопасности
- Проведено пять внешних аудитов поставщиков услуг, нарушений не выявлено
- Проведен 61 внутренний аудит процессов ТБ
- Завершено тестирование переноса модуля Airport Security Monitoring в систему «Аудиты»
- Актуализированы и разработаны дополнительные процедуры безопасности для зарубежных аэропортов в Таиланде и Казахстане

Цели и планы

В 2026 году S7 продолжит развитие системы транспортной безопасности с акцентом на цифровизацию, управление рисками и поддержание высокого уровня защищенности перевозок.



Компания планирует протестировать и запустить модуль оценки угроз и управления рисками на базе S7 Home с использованием решений «Аудиты» и Risk Management.

Одновременно S7 намерена оказывать содействие федеральным органам в разработке и актуализации нормативных актов в области транспортной безопасности с учетом интересов авиакомпании и ее пассажиров.

Среди других приоритетов — дальнейшая минимизация рисков совершения актов незаконного вмешательства, поддержка предприятий группы в реализации требований транспортной безопасности с учетом возможных рисков для авиакомпании, а также снижение вероятности задержек рейсов по причинам, связанным с обеспечением транспортной безопасности.

Для S7 транспортная безопасность остается важной частью устойчивости операционной модели, доверия пассажиров и надежности всей системы авиаперевозок. Поэтому компания рассматривает ее как непрерывный процесс, в котором одинаково важны нормативная дисциплина, контроль, качество взаимодействия с партнерами и способность своевременно адаптироваться к новым требованиям.

Кибербезопасность

Для S7 кибербезопасность — одна из ключевых тем устойчивости бизнеса. От нее зависят надежность цифровых сервисов, сохранность персональных данных, устойчивость критичных информационных систем, непрерывность операционной деятельности и способность компании выполнять свои обязательства перед пассажирами, сотрудниками, партнерами и регуляторами.

Для авиационной группы значение этой темы особенно велико. Цифровая инфраструктура обеспечивает значительную часть производственных, клиентских, технических и корпоративных процессов. Нарушение работы критичных систем, компрометация учетных данных, атаки на подрядчиков или цепочку поставок, а также потеря доступа к значимым ИТ-продуктам могут влиять не только на внутренние процессы, но и на непрерывность перевозок, качество обслуживания и устойчивость работы компании в целом.

Поэтому S7 рассматривает кибербезопасность не как вспомогательную ИТ-функцию, а как отдельное управленческое направление, связанное с защитой информации, устойчивостью бизнеса, цифровым доверием и непрерывностью ключевых сервисов.



Подход к управлению

GRI 3-3

Функции информационных технологий и информационной безопасности в S7 сосредоточены в подразделении технического директората и организационно разделены между профильными департаментами.

Система управления кибербезопасностью охватывает:

- персональные данные пассажиров, клиентов, сотрудников и контрагентов;
- информационные системы и иную защищаемую информацию, определенную внутренним перечнем;
- внутренние и внешние цифровые контуры, обеспечивающие операционную деятельность, клиентские сервисы и взаимодействие с партнерами.

Компания опирается на требования законодательства Российской Федерации, обязательные нормы в сфере защиты информации и персональных данных, отраслевые требования и собственную нормативную базу.

В течение года был актуализирован и пакет документов по персональным данным, включая политику в отношении обработки и защиты персональных данных, порядок обеспечения безопасности персональных данных с использованием криптографических средств защиты информации, положение об организации обработки персональных данных, регламент реагирования на обращения субъектов персональных данных и связанные с ними внутренние документы.

Ключевые риски и приоритеты 2025 года

В 2025 году в фокусе S7 находилось несколько приоритетных тем, определяющих общий профиль киберрисков компании.

01

Одной из них была безопасность подрядчиков. Компания исходит из того, что уровень защищенности небольших организаций и отдельных внешних исполнителей часто ниже, чем у крупных корпоративных структур, а значит, именно через менее защищенного партнера злоумышленник может попытаться получить доступ к значимому цифровому контуру. В ответ на этот риск S7 проводила аудиты подрядчиков и усиливала договорные требования, дополнив их обязанностью уведомлять службу информационной безопасности о признаках вредоносной активности.

02

Вторым значимым направлением стало противодействие кибератакам на цепочку поставок. Для S7 эта тема особенно актуальна из-за большого числа интеграционных связей — с аэропортами, отраслевыми сервисами, логистическими контурами, ремонтными и техническими организациями. После ряда инцидентов со взломом российских компаний модель реагирования была пересмотрена и структурирована. В компании были созданы координационные каналы взаимодействия, а на 2026 год запланировано проведение специальных киберучений.

03

Третьим приоритетом стала устойчивость критичных информационных систем (КИС). S7 исходит из того, что отказ любого ИТ-продукта, относящегося к категории КИС, может привести к частичной или полной остановке операционной деятельности. Для авиаперевозчика это неприемлемо, поскольку такие сбои способны затронуть обязательства перед пассажирами и транспортную связанность регионов. В 2025 году был проведен обзор состояния информационной безопасности критичных систем, организован непрерывный процесс контроля и утверждены подходы к регулярному аудиту продуктов, входящих в этот контур.

Реализованные мероприятия в 2025 году



Компания второй год подряд проходила аудиты со стороны надзорных органов, что потребовало пересмотра ряда внутренних технических регламентов. В частности, были ужесточены процедуры управления уязвимостями и контроля целостности конфигураций ИТ-продуктов из категории критичных информационных систем. Одновременно были внедрены средства непрерывного мониторинга событий безопасности на этапах разработки и эксплуатации, а также усилен контроль за сетевыми взаимодействиями между критичными системами.

Одним из важных направлений 2025 года стало усиление защиты учетных записей. В S7 были внедрены дополнительные политики управления доступом для трех категорий пользователей — сотрудников, клиентов и агентов. Основной задачей этих мер было снижение риска компрометации паролей и иных аутентификационных данных, которые рассматривались как одна из наиболее вероятных точек входа для злоумышленников. Инициативы охватили как внутренние ИТ-сервисы, используемые в операционной деятельности, так и внешние интерфейсы взаимодействия с пассажирами и партнерами.

Количественные параметры этих изменений публично не раскрываются, однако с точки зрения качества управления был достигнут ощутимый эффект в части устойчивости аутентификационных механизмов и усиления внутреннего и внешнего цифрового контура.

В 2025 году S7 также использовала инструменты на базе искусственного интеллекта (далее ИИ) для написания некритичных элементов кода. Это позволило автоматизировать часть рутинных задач и сократить трудозатраты команды. При этом весь код, сгенерированный с применением ИИ, в обязательном порядке проходил автоматическую проверку статическими анализаторами безопасности и полноценное ревью со стороны специалистов ИБ. Такой подход позволил компании повысить эффективность отдельных процессов без снижения уровня защищенности.

Подрядчики и цифровая устойчивость внешнего контура

Важной частью подхода S7 к кибербезопасности является работа не только с собственными системами, но и с внешним контуром — подрядчиками, технологическими партнерами и интеграционными точками с другими участниками отрасли.

В 2025 году компания усилила требования к контрагентам с точки зрения информационной безопасности, дополнив договорные положения условиями об обязательном информировании ИБ-службы при обнаружении признаков вредоносной активности. Параллельно продолжалась практика оценки защищенности подрядчиков и анализа рисков, связанных с их доступом к значимым цифровым и операционным процессам.

Для S7 эта работа особенно важна, поскольку устойчивость цепочки поставок в цифровой среде напрямую влияет на устойчивость всей операционной модели. Компания рассматривает киберриски внешнего контура не как периферийную тему, а как полноценную часть общей системы защиты бизнеса.



Обучение, осведомленность и киберграмотность

Устойчивость к киберугрозам во многом определяется тем, насколько сотрудники понимают риски и умеют на них реагировать. В 2025 году компания продолжила развитие программ повышения осведомленности с учетом актуального ландшафта угроз и изменений в информационной среде.



В течение года на корпоративном портале S7 Hub было опубликовано 23 статьи, а в корпоративном мессенджере размещено 69 тематических сообщений. Также на постоянной основе проводились информационные рассылки по корпоративной электронной почте.

На обучающей платформе продолжили действовать онлайн-курсы по цифровой гигиене, безопасной обработке персональных данных и другим темам. В 2025 году были разработаны два новых курса — «Безопасная работа вне офиса» и «Пароли под контролем».

Для проверки устойчивости к социально-инженерным атакам в отчетном году было проведено 12 учебных фишинговых кампаний. По итогам рассылок реализовывались таргетированные разборы для получателей. Компания отмечает рост уровня осведомленности сотрудников по вопросам информационной безопасности, увеличение числа сообщений о предполагаемых киберинцидентах и сохранение доли сотрудников, открывших учебные фишинговые письма, на стабильно низком уровне.

Отдельный пилотный формат 2025 года — проект Security Kids, направленный на обучение детей сотрудников основам цифровой безопасности. Хотя этот проект имеет более широкий социально-просветительский характер, он также отражает стремление компании расширять культуру цифровой безопасности за пределы формальных корпоративных границ.

69
тематических сообщений в S7 Chat

12
учебных фишинговых кампаний

2
новых курса разработаны

Результаты и показатели

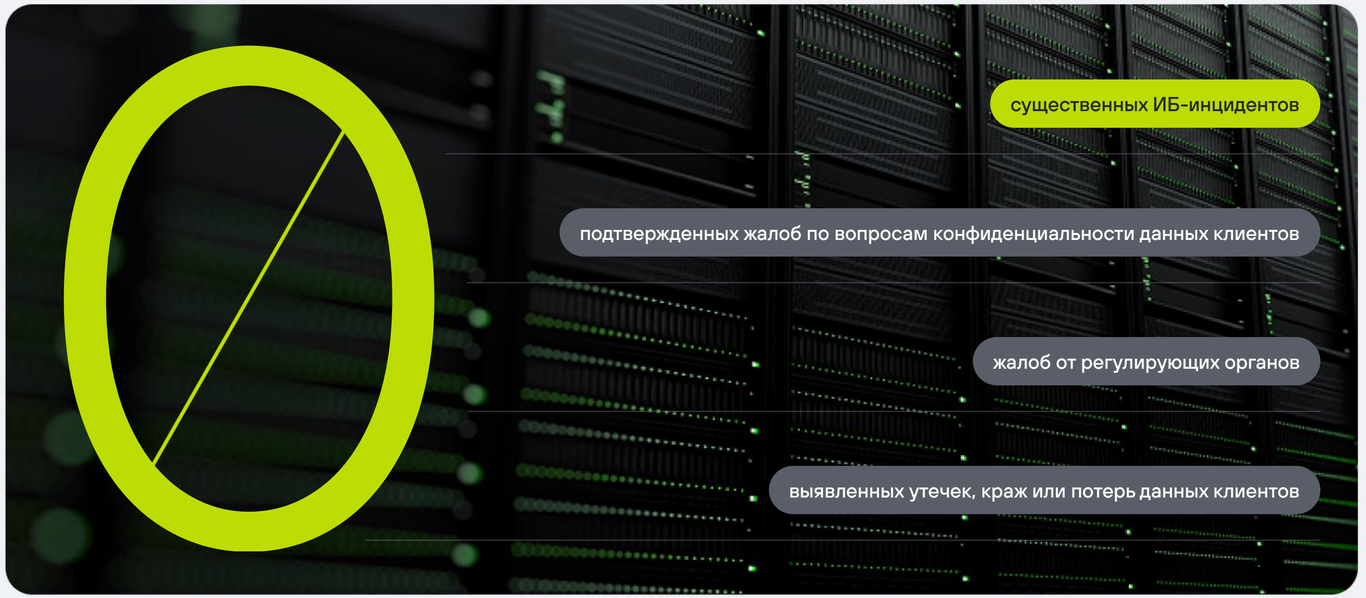


76,2 млн ₽

расходы на ИБ в 2025 году

В 2025 году:

- ноль подтвержденных жалоб, касающихся нарушения конфиденциальности данных клиентов;
- не поступало жалоб от регулирующих органов по этим вопросам;
- не выявлено случаев утечки, кражи или потери данных о клиентах.



По итогам 2025 года S7 сохранила устойчивость основных процессов в области кибербезопасности и защиты данных.

Существенных инцидентов информационной безопасности, способных оказать значимое влияние на деятельность компании, в отчетном периоде не было.

Ключевым результатом также стало отсутствие обоснованных жалоб, связанных с нарушением неприкосновенности частной жизни клиентов.

Компания рассматривает эти результаты как свидетельство надежности выстроенных процессов, но при этом исходит из того, что отсутствие инцидентов не снижает значимости постоянной профилактики, мониторинга и совершенствования защитных мер.

В 2025 году расходы на обеспечение информационной безопасности составили 76,2 млн руб.

Цели и планы

В 2026 году S7 планирует продолжить развитие системы кибербезопасности с акцентом на устойчивость критичных систем, защиту данных, усиление контроля доступа и повышение зрелости процессов.



В числе ключевых приоритетов:

- Внедрение процесса DataSecurity
- Масштабирование двухфакторной аутентификации (2FA)
- Дальнейшее обеспечение соответствия требованиям Минцифры, ФСТЭК и другим обязательным нормам
- Развитие механизмов мониторинга, реагирования и контроля подрядчиков

Компания также планирует провести киберучения по теме устойчивости цепочки поставок, продолжить развитие практик обучения сотрудников и расширять инструменты, повышающие защищенность критичного цифрового контура.

Для S7 кибербезопасность — это не только защита информации, но и одно из условий устойчивой работы всей компании, надежности цифровых сервисов и доверия со стороны пассажиров, сотрудников и партнеров.

Охрана труда и производственная безопасность

Для S7 безопасные условия труда — основа устойчивой работы компании. От того, насколько последовательно выстроены процессы охраны труда и производственной безопасности, зависят здоровье сотрудников, надежность производственных и операционных процессов, качество сервиса. Для компании важно, чтобы бизнес развивался без ущерба для людей.

Для S7 эта тема особенно значима из-за разнообразия рабочих сред. В компании одновременно присутствуют офисный контур, авиационно-операционная деятельность, работа на перроне, обслуживание воздушных судов, производственные и технические площадки. Каждая из этих сред связана с разными факторами риска, требует собственных профилактических мер, подходов к обучению, а также контроля состояния рабочих мест и использования средств защиты. Поэтому компания выстраивает систему охраны труда так, чтобы она учитывала специфику каждого контура деятельности и при этом сохраняла единые базовые принципы для всей группы.

Мы рассматриваем охрану труда не только как выполнение обязательных требований, но и как часть корпоративной культуры ответственности.

Для S7 важно не просто реагировать на происшествия, а заранее выявлять опасности, снижать вероятность травм и профессиональных заболеваний, вовлекать сотрудников в профилактику и постоянно улучшать условия труда.

Подход к управлению

GRI 403-1 GRI 403-8

Во всех предприятиях S7 действует система управления охраной труда, основанная на требованиях законодательства Российской Федерации, отраслевых нормах и внутренних регламентах. Общая ответственность за безопасность условий труда на уровне предприятий возложена на генеральных директоров, а ежедневную реализацию процессов обеспечивают профильные службы охраны труда и производственной безопасности.



Система распространяется на все основные виды деятельности и на все категории сотрудников. В 2025 году охват системой управления охраной труда на ключевых предприятиях S7 составил 100% сотрудников.
Это означает, что для сотрудников действуют единые базовые механизмы: оценка условий труда, обучение, инструктажи, идентификация опасностей, оценка профессиональных рисков, медицинские осмотры, расследование инцидентов, обеспечение средствами индивидуальной защиты и профилактические мероприятия.

На уровне группы координация подходов поддерживается через подкомитет по охране труда. Его задача — формировать единые подходы к организации безопасных условий труда, повышать согласованность действий между предприятиями группы, развивать стандартизацию и поддерживать эффективную и устойчивую систему управления охраной труда.

В производственном контуре S7 особое значение имеет сочетание законодательных требований с практическим управлением рисками. В зависимости от характера деятельности используются специальная оценка условий труда, а также карты профессиональных рисков, результаты внутренних и внешних аудитов, данные производственного контроля, медицинские наблюдения, сообщения сотрудников и расследование происшествий. Совокупность этих источников дает возможность выявлять риски на разных уровнях и принимать адресные корректирующие меры.

100%

сотрудников S7 охвачены системой управления охраной труда

Как работает система на практике

GRI 403-3 GRI 403-7

Охрана труда в S7 строится вокруг регулярного выявления опасностей и оценки профессиональных рисков. Для этого используются как обязательные процедуры, предусмотренные законодательством, так и внутренние инструменты оперативного управления рисками.



В авиационно-операционном и техническом контурах важную роль играют система добровольных сообщений об инцидентах и автоматизированные инструменты фиксации факторов опасности. Источниками информации становятся результаты внутренних и внешних аудитов, расследования несчастных случаев и микротравм, специальные оценки условий труда, замечания сотрудников, а также данные, поступающие из производственной среды.

Сотрудники могут направлять сообщения в открытом, конфиденциальном или анонимном формате. Доступ к сведениям о заявителях ограничен, а анализ поступающих сообщений строится на принципах объективности и поиска корневых причин, а не только на фиксации факта.

Сотрудники S7 также имеют право отказаться от выполнения работы в случае возникновения угрозы жизни и здоровью. Такие механизмы закреплены во внутренних документах и поддерживаются действующими процедурами информирования руководителей и профильных подразделений. Для компании важно, чтобы сотрудники воспринимали безопасность как зону, где допустимы остановка, сигнал и пересмотр решений, если есть основания считать ситуацию небезопасной.

Особое внимание уделяется расследованию происшествий. В зависимости от характера события используются требования законодательства Российской Федерации, внутренние процедуры расследования несчастных случаев и микротравм, а также метод анализа корневых причин. Такой подход помогает не ограничиваться устранением последствий, а разбирать системные причины происшествий и вырабатывать устойчивые профилактические меры.

Участие сотрудников и культура предотвращения рисков

GRI 403-2 GRI 403-4



Сотрудники участвуют в специальной оценке условий труда, расследовании несчастных случаев и микротравм, идентификации опасностей на рабочих местах, а также в аудиторских и профилактических мероприятиях. В авиакомпании, например, по запросу сотрудников была разработана единая инструкция по охране труда для специалистов группы обслуживания рейсов на перроне, что упростило проведение инструктажей и повысило единообразие требований.

В ряде случаев значимые сообщения о факторах опасности могут становиться основанием для поощрения сотрудников. В качестве форм поощрения могут использоваться денежная премия, награждение ценным подарком, возможность использования дополнительных корпоративных билетов, а также объявление благодарности.

Реализованные мероприятия в 2025 году

В 2025 году S7 продолжила развивать практики охраны труда и производственной безопасности, сочетая цифровизацию, профилактику и обновление нормативной базы.

Одним из наиболее заметных шагов стала автоматизация ознакомления сотрудников авиакомпании с результатами специальной оценки условий труда и оценкой профессиональных рисков через размещение материалов во внутренней информационной системе. Подтверждение ознакомления организовано с использованием простой электронной подписи. Это решение позволило снизить риск несоблюдения сроков ознакомления, сократить бумажный документооборот и сделать процесс более удобным и прозрачным для сотрудников и работодателя.

В 2025 году S7 также заключила договор с Центральной клинической больницей гражданской авиации на проведение аналитического исследования состояния здоровья авиационного персонала. Компания рассматривает такую работу как инструмент более системного понимания факторов, влияющих на здоровье сотрудников, а также как основу для дальнейшего развития профилактических мер.

В 2025 году продолжилось внедрение программного продукта 1С «Производственная безопасность». В авиакомпании модуль, связанный со специальной оценкой условий труда, был практически внедрен в рабочую базу, а модули по обучению и медицинским осмотрам прорабатывались в тестовом контуре. На уровне группы решение тиражировалось на ключевые предприятия с загрузкой кадровой истории, рабочих мест и подготовкой процессов для дальнейшей автоматизации. В 2026 году компания планирует расширить использование системы и перевести больше процессов в рабочий цифровой контур.

В авиационном контуре была проведена внеплановая специальная оценка условий труда бортпроводников в полном объеме в связи с изменениями в законодательстве. Для этого были организованы контрольные полеты на всех типах воздушных судов и по разным направлениям. В 2026 году планируется аналогичная плановая оценка условий труда членов летных экипажей.

В производственно-техническом контуре S7 Technics в 2025 году был внедрен метод анализа корневых причин для расследования микротравм и несчастных случаев. В качестве меры немедленного реагирования после случаев производственного травматизма начали проводиться рабочие встречи с сотрудниками с разбором фото- и видеоматериалов, обстоятельств происшествий, документов расследования и причин событий. Такой формат позволяет быстрее доносить уроки происшествий и превращать результаты расследований в реальные профилактические меры.

В течение года в различных предприятиях группы были актуализированы и разработаны внутренние документы по охране труда. Среди них — инструкции для отдельных категорий сотрудников, порядки проведения обязательных медицинских осмотров, обеспечения средствами индивидуальной защиты, нормы их выдачи, положения о системе управления охраной труда и программы вводного инструктажа.



01 Договор с Центральной клинической больницей гражданской авиации на проведение аналитического исследования состояния здоровья авиационного персонала

02 Автоматизация ознакомления с СОУТ и профессиональными рисками

03 Внедрение 1С «Производственная безопасность»

04 Внеплановая СОУТ бортпроводников

05 Внедрение метода анализа корневых причин в S7 Technics

06 Обновление внутренних документов по охране труда

Обучение сотрудников и развитие культуры безопасности

GRI 403-5

Обучение остается одним из базовых элементов системы охраны труда в S7. В 2025 году обучение по требованиям охраны труда, включая вводные инструктажи, специализированные программы и проверку знаний, прошел 3 381 сотрудник, а общее количество проведенных инструктажей и тренингов составило 1 861.

Для отдельных категорий сотрудников реализовывались специальные программы. Так, по программе «Безопасное выполнение работ на высоте» в 2025 году были обучены 95 сотрудников авиакомпании. Обучение проводилось в специализированном учебном центре с полным погружением в практику на специализированных тренажерах.

В техническом контуре обучение строилось по должностям и видам работ повышенной опасности. Теоретические материалы, программы и сроки обучения размещались во внутренних системах с возможностью автоматических уведомлений, а оценка эффективности проводилась через проверку знаний, тестирование и устные опросы.



3 381

сотрудник прошел обучение по требованиям охраны труда в 2025 году

1 861

инструктаж и тренинг

95

человек прошли обучение по работам на высоте

Профилактика и охрана здоровья

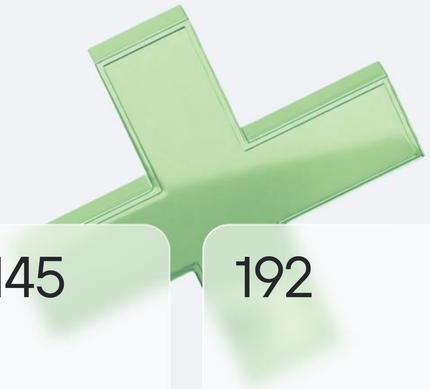
GRI 403-5

Охрана труда в S7 тесно связана с профилактикой профессиональных рисков и поддержанием здоровья сотрудников. В 2025 году в ключевом производственном контуре обязательные медицинские осмотры прошли 4 145 сотрудников. В зависимости от характера деятельности проводятся предварительные, периодические, предрейсовые, послерейсовые, предсменные и послесменные осмотры.

Важной частью профилактической работы остается и санаторно-курортное лечение. В 2025 году на санаторно-курортное лечение были направлены 192 сотрудника компании: 47 бортпроводников, 90 пилотов и 55 сотрудников наземных служб. Компания рассматривает такие меры как часть системы сохранения работоспособности и предупреждения профессиональных рисков в долгосрочной перспективе. Лечение и восстановление сотрудников организуются на базе санаторно-курортных учреждений в различных регионах России, включая Алтайский край, Кавказские Минеральные Воды, Московский регион, Черноморское побережье, Республику Башкортостан, Иркутскую и Калининградскую области.

Дополнительную профилактическую роль играют специальная оценка условий труда, инструментальные и лабораторные исследования рабочих мест, производственный контроль, санаторно-курортное лечение, санитарно-бытовое обеспечение, вакцинация и меры по поддержанию комфортной среды в помещениях. Для отдельных категорий сотрудников именно сочетание таких инструментов позволяет снижать вероятность профессиональных заболеваний и поддерживать устойчивое состояние здоровья в долгосрочной перспективе.

Важным результатом 2025 года стало отсутствие зарегистрированных профессиональных заболеваний в ключевом производственном контуре. При этом компания продолжает контролировать факторы, которые потенциально могут влиять на здоровье сотрудников в долгосрочной перспективе, включая шум, физические нагрузки, химические воздействия и параметры производственной среды.



4 145

сотрудников прошли медицинские осмотры

192

сотрудника направлены на санаторно-курортное лечение

Результаты и показатели

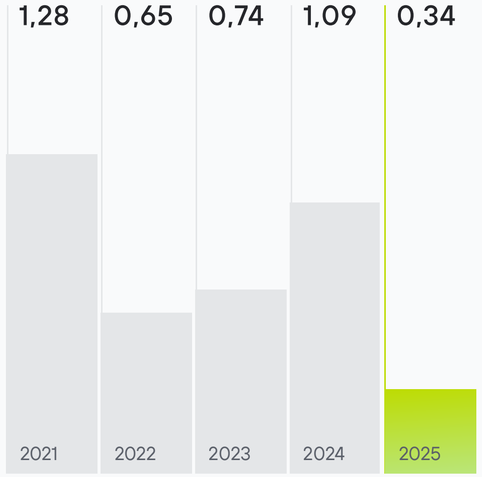
GRI 403-9 GRI 403-10

По итогам 2025 года система управления охраной труда в S7 сохранила полный охват предприятий группы.

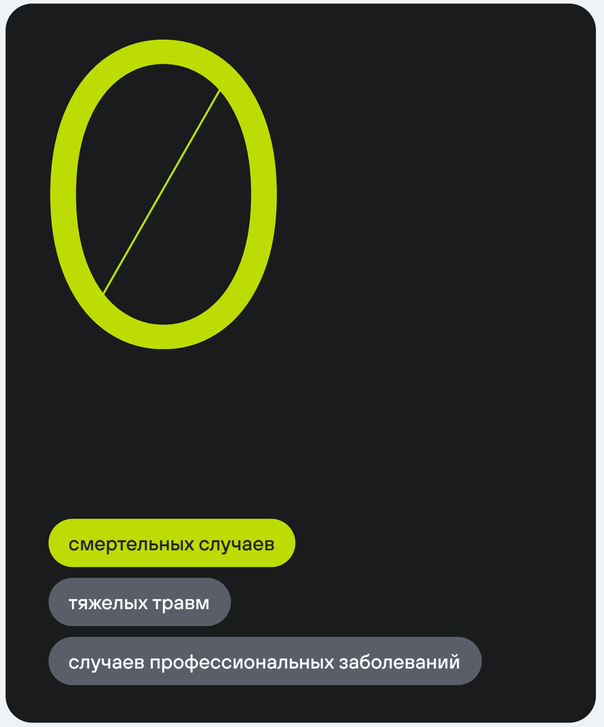
Ключевой результат года — отсутствие смертельных и тяжелых случаев травматизма, а также отсутствие зафиксированных профессиональных заболеваний. Для компании с разноплановой операционной и производственной деятельностью это важный показатель системной профилактической работы.

Вместе с тем S7 рассматривает даже единичные случаи травмирования как повод для анализа и корректирующих действий. В 2025 году в производственном контуре было зарегистрировано семь случаев травматизма, включая три случая травм с временной потерей трудоспособности в авиакомпании, ноль — в корпоративном офисном контуре и три случая — в техническом контуре. Наиболее типичными случаями травмирования в производственном контуре оставались падения, поскальзывания, ушибы и повреждения о выступающие части оборудования. В ответ на это предприятия внедряли адресные меры: меняли защитную обувь, устанавливали мягкие чехлы на колющие и выступающие элементы, пересматривали организацию отдельных рабочих мест и усиливали профилактические коммуникации после инцидентов.

LTIFR[1]



[1] LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) — коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности.





100 %

сотрудников ключевых предприятий группы охвачены системой управления охраной труда

4 145

сотрудников прошли обязательные медицинские осмотры

3 381

сотрудник прошел обучение по охране труда

1 861

инструктаж и тренинг по охране труда

246,9 млн ₽

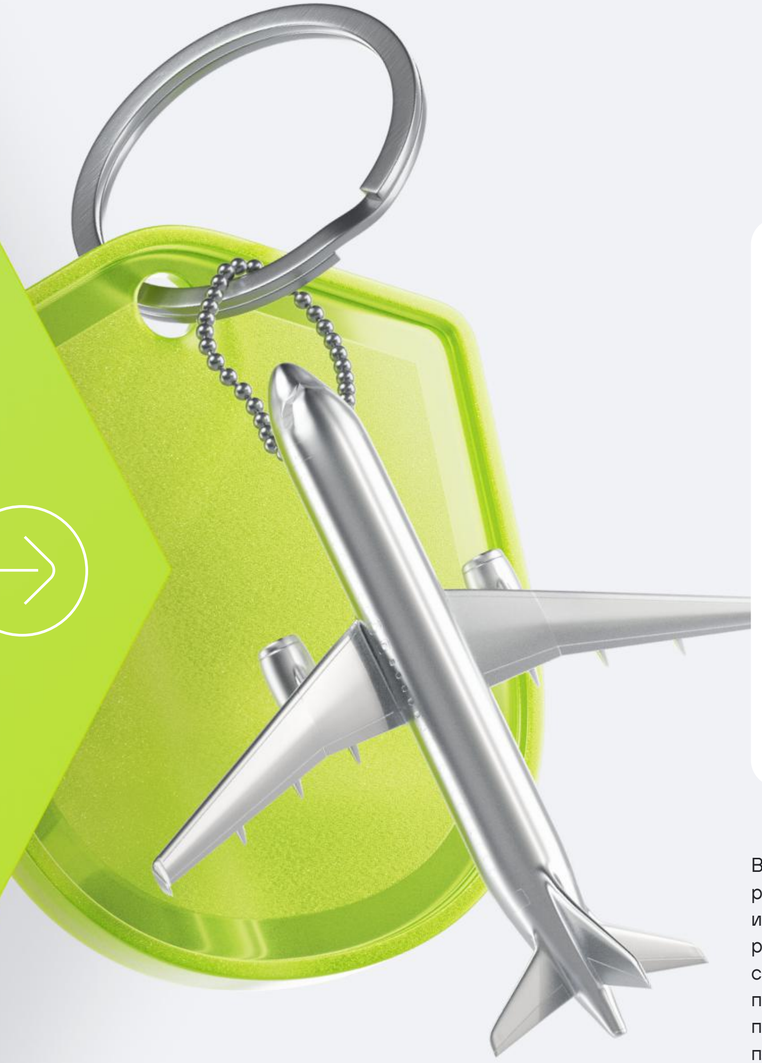
расходы на мероприятия по охране труда и производственной безопасности

329,9 млн ₽

расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для сотрудников и членов их семей

Цели и планы

В 2026 году S7 продолжит развивать систему охраны труда и производственной безопасности с акцентом на цифровизацию, профилактику и развитие культуры безопасного поведения.



В числе ключевых приоритетов — полный запуск модулей 1С «Производственная безопасность», проведение плановой специальной оценки условий труда членов летных экипажей, развитие интерактивных курсов по ОТиПБ в корпоративной системе Пульс, а также разработка внутренней программы обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда для руководителей.

В производственном контуре также запланированы развитие программ обучения первой помощи, создание и внедрение наглядных материалов по итогам расследований, дальнейшая работа по улучшению санитарно-бытовой среды и организации рабочих пространств, а также ежегодная оценка профессиональных рисков и реализация мероприятий по их снижению.

Для S7 охрана труда и производственная безопасность — это не только соблюдение обязательных требований, но и постоянная работа над тем, чтобы условия труда оставались безопасными и понятными для сотрудников в самых разных производственных средах.

Забота о сотрудниках



Команда S7 62

Развитие и обучение сотрудников 70

Культура и атмосфера в коллективе 77

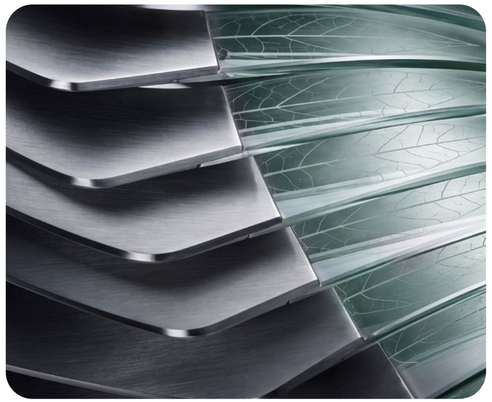
Права сотрудников и трудовые отношения 80

Социальные программы, семья и здоровье 83

Существенные темы

- Условия труда, безопасность сотрудников, занятость
- Развитие и обучение сотрудников
- Культура и атмосфера в коллективе

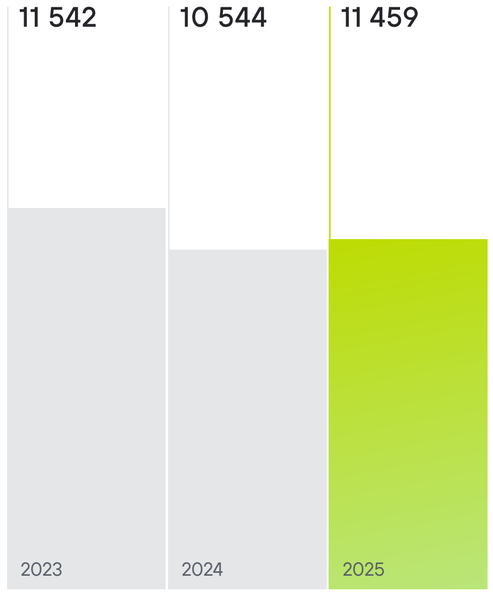




Результаты 2025 года

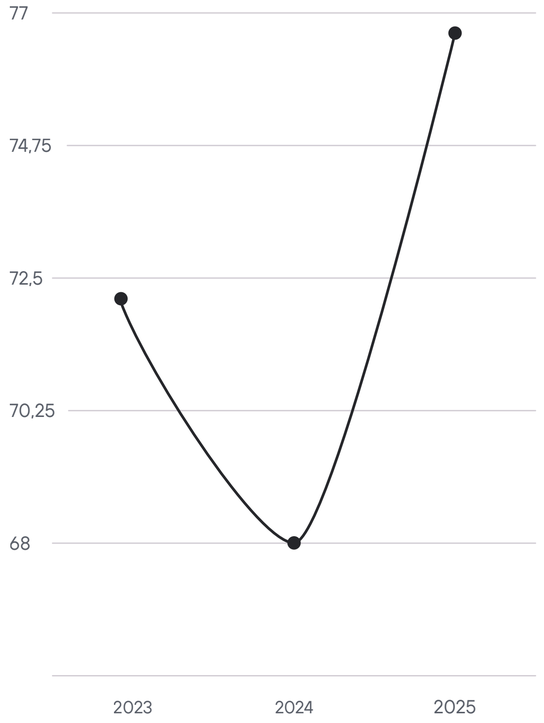
11 459

количество сотрудников S7 в 2025 году



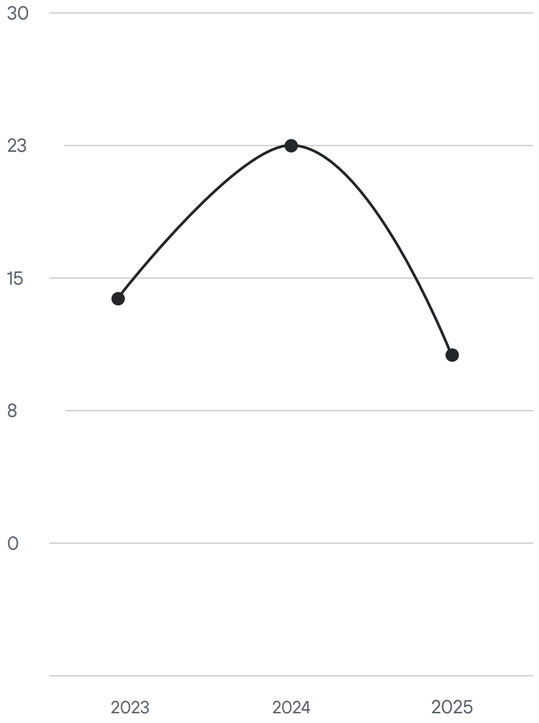
76,7 %

Happy Index



10 %

текучесть персонала



Команда S7

GRI 2-7

За каждым действием S7 стоят люди. От профессионализма, вовлеченности и благополучия команды зависят безопасность полетов, качество сервиса и стабильность ежедневных операций.



В авиации особенно важно, чтобы люди не просто хорошо выполняли свою работу, но и разделяли общие принципы, умели действовать слаженно и чувствовали свою ценность для компании.

Подход к управлению

GRI 3-3

На стратегическом уровне вопросы управления человеческими ресурсами рассматриваются при участии совета директоров. Орган определяет приоритетные направления в работе с персоналом, отслеживает достижение ключевых показателей и рассматривает инициативы, связанные с развитием корпоративной культуры, привлечением и удержанием сотрудников, обучением и профессиональным ростом.

В 2025 году в центре внимания HR-функции оставались привлечение и удержание персонала, развитие молодых специалистов, обучение, кадровый резерв, укрепление бренда работодателя и цифровизация HR-процессов.

Операционное управление HR-повесткой находится в зоне ответственности заместителя генерального директора по организационному управлению и входящего в его структуру директората развития персонала. На уровне предприятий группы работу с персоналом ведут собственные HR-подразделения, которые реализуют единые корпоративные стандарты с учетом специфики конкретных бизнесов и регионов присутствия.

Дополнительным фокусом 2025 года для HR-функции стал ребрендинг S7 и обновление корпоративной бренд-платформы. Эти изменения потребовали актуализации EVP[1] и HR-бренда компании, чтобы они точнее отражали новую идентичность S7, поддерживали вовлеченность и лояльность сотрудников, способствовали удержанию ключевых компетенций и усиливали привлекательность компании на рынке труда.

[1] EVP (Employee Value Proposition) — то, что компания предлагает сотрудникам: условия, возможности и ценности, которые делают ее привлекательным местом работы.

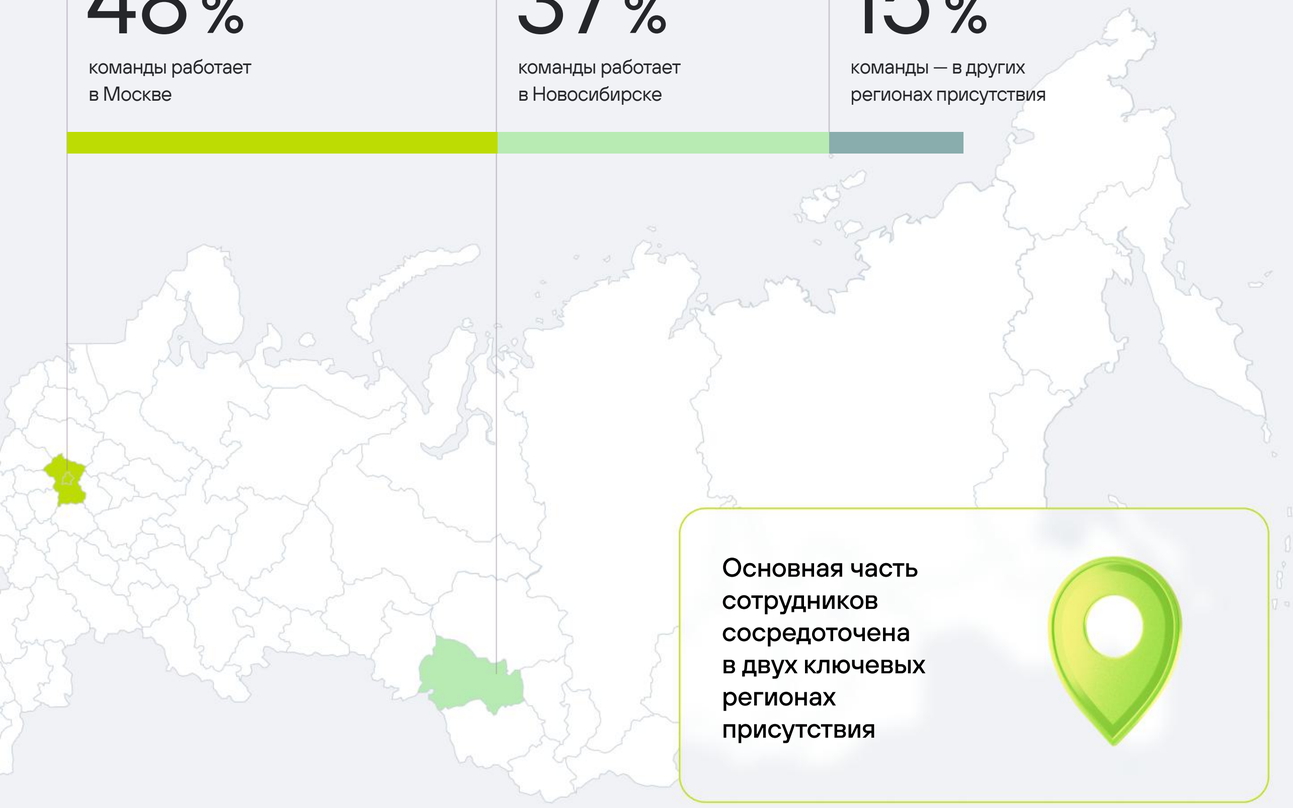
Команда S7 в 2025 году

В 2025 году численность команды S7 выросла до 11 459 сотрудников, что почти на тысячу больше, чем годом ранее. Рост команды связан с расширением операционной деятельности и восстановлением отрасли после периода внешних ограничений. Одновременно S7 продолжила системную работу над удержанием персонала: уровень текучести снизился до 10%, что стало минимальным значением за последние пять лет.

48%
команды работает в Москве

37%
команды работает в Новосибирске

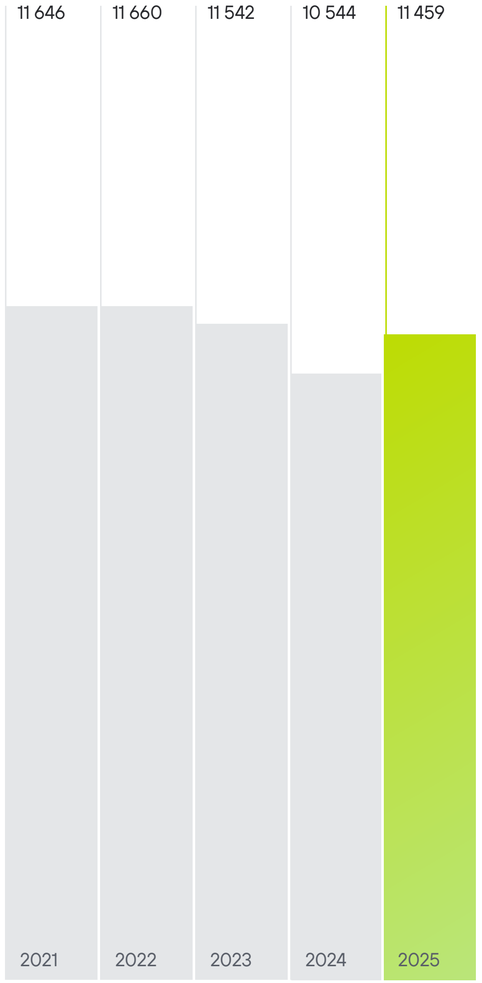
15%
команды — в других регионах присутствия



Основная часть сотрудников сосредоточена в двух ключевых регионах присутствия

Численность сотрудников по годам, чел.

GRI 2-7



Структура персонала по возрасту

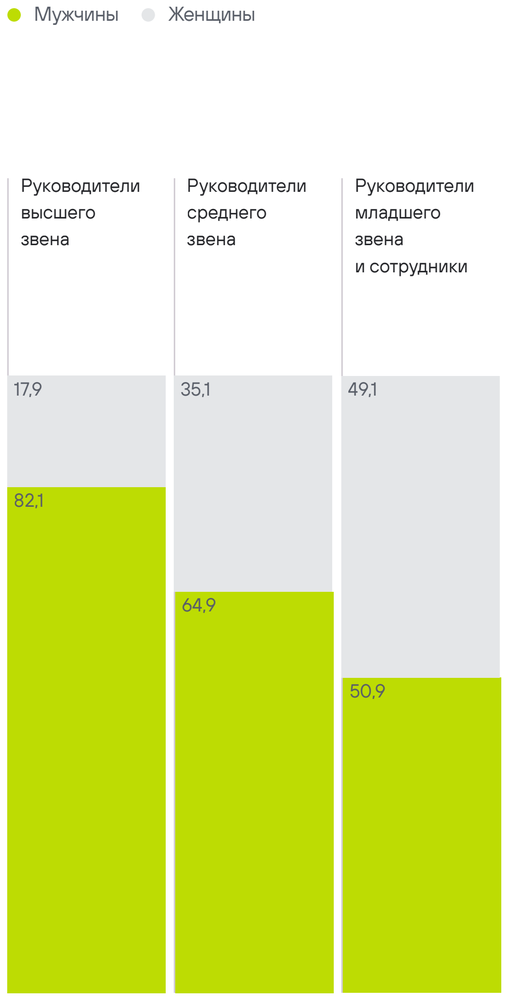


Структура персонала по полу



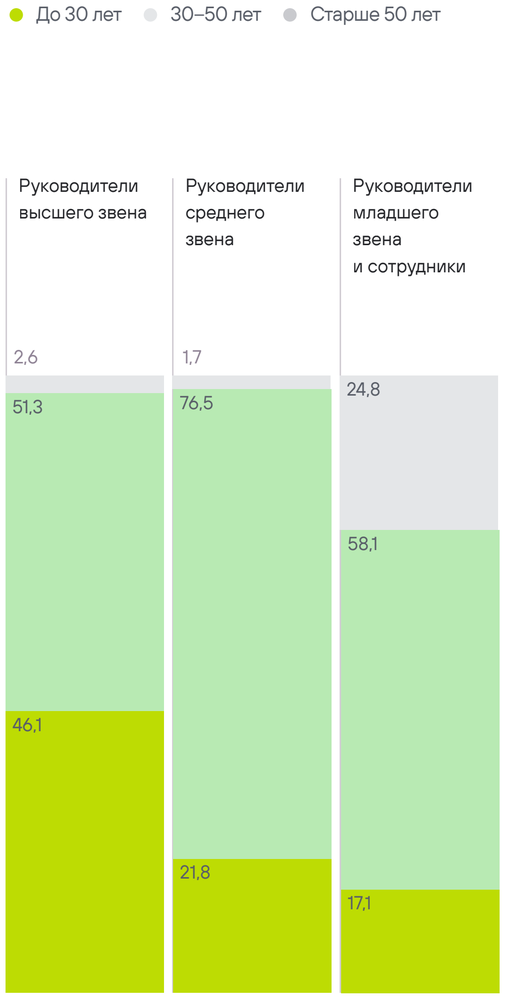
Структура персонала в разбивке по полу и категориям, %

GRI 405-1

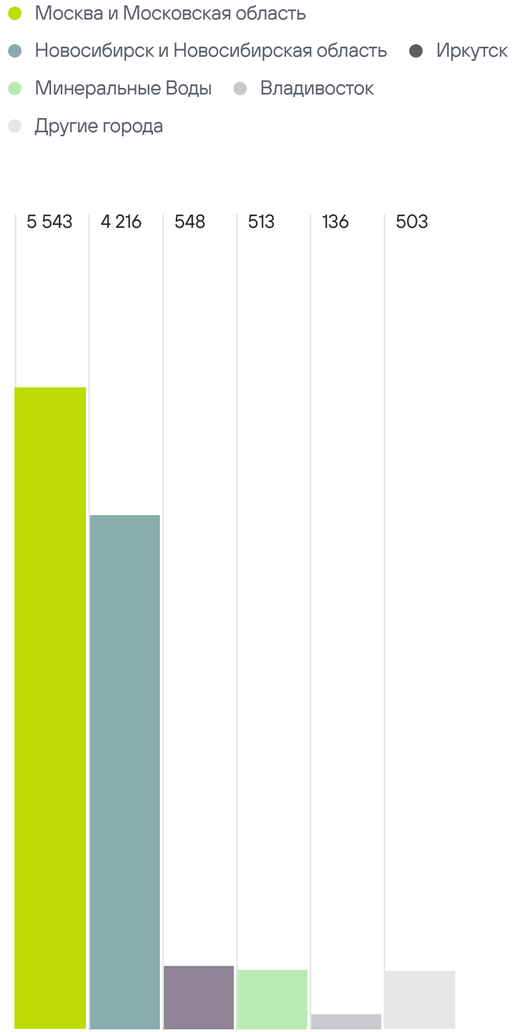


Структура персонала в разбивке по возрасту и категориям, чел.

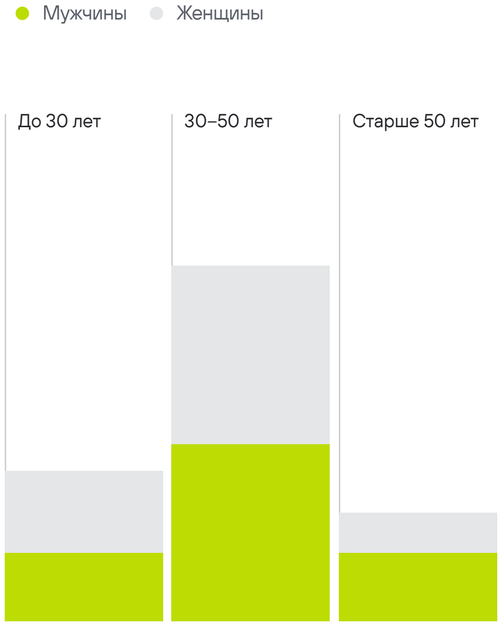
GRI 405-1



Структура персонала по регионам присутствия, чел.



Структура персонала по возрасту, чел.



GRI 2-8

Помимо штатных сотрудников, в 2025 году S7 привлекала 200 сотрудников по договорам ГПХ[1]. Как правило, такие специалисты были задействованы в филиалах и представительствах, в том числе в клиентском обслуживании, регистрации пассажиров и контроле посадки на рейс.

[1] ГПХ (гражданско-правовой характер) — договор гражданско-правового характера, заключаемый на выполнение конкретного объема работ или услуг; в отличие от трудового договора не предполагает включения сотрудника в штат и предоставления социальных гарантий.

Равные возможности, разнообразие и инклюзивность

S7 придерживается принципа равных возможностей и не допускает дискриминации в любых кадровых решениях. Подход компании закреплен в Этическом кодексе и распространяется на все этапы взаимодействия с сотрудником — от найма и адаптации до продвижения, обучения и оплаты труда. Решения принимаются на основе профессиональных качеств, результатов работы и личного вклада.



S7 рассматривает разнообразие команды как важный фактор качества решений и эффективности взаимодействия. Разные профессиональные и жизненные взгляды помогают находить более точные решения, лучше понимать потребности клиентов и сохранять гибкость в условиях изменений. S7 последовательно исключает возрастную дискриминацию и поддерживает сотрудников разных поколений, сочетая опыт, знания и энергию в одной команде.

Компания соблюдает требования российского трудового законодательства, включая нормы, связанные с трудоустройством людей с ограниченными возможностями здоровья. При необходимости для таких сотрудников адаптируются рабочие места, предоставляются дополнительные перерывы или сокращенный рабочий день в соответствии с медицинскими и социальными рекомендациями.

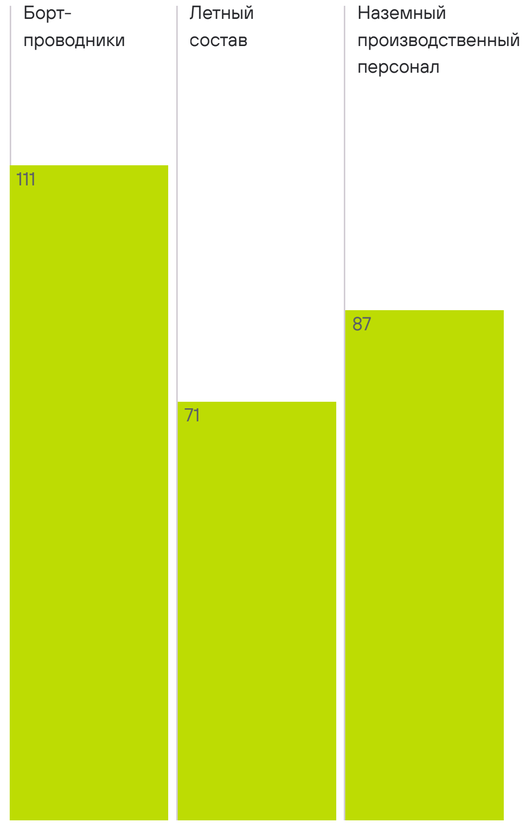
В 2025 году в S7 работали 74 сотрудника с ограниченными возможностями здоровья. Компания стремится создавать для них комфортные условия работы с учетом индивидуальных потребностей и рекомендаций.

GRI 202-2

Подход к разнообразию отражается и в кадровой политике в регионах присутствия. S7 стремится развивать локальные рынки труда, привлекать местных специалистов и создавать для них возможности профессионального роста. В существенных регионах деятельности доля руководителей высшего ранга из числа местного населения составляет 100%.

GRI 405-2

Отношение базового оклада женщин к базовому окладу мужчин в разбивке по основным категориям сотрудников, %



Привлечение, подбор и удержание персонала

Подход к подбору сочетает традиционные и современные инструменты оценки кандидатов. Помимо индивидуальных собеседований, в компании используется групповой отбор с деловыми играми и другими практическими форматами. Это помогает лучше понять не только профессиональные знания кандидата, но и его готовность к командной работе, способность действовать в нестандартных ситуациях и соответствие корпоративной культуре. Все процедуры оценки строятся на принципах справедливости, прозрачности и уважения к кандидату.

Важная часть опыта нового сотрудника — адаптация. В S7 действует полугодовая программа поддержки, которая включает welcome-форматы, знакомство с внутренними регламентами и корпоративной культурой, сопровождение со стороны HR-команды и наставника, а также регулярную обратную связь в течение первых месяцев работы. Для новых сотрудников создано отдельное сообщество, где можно быстрее освоиться, задать вопросы и обменяться опытом.

Системная работа с адаптацией и условиями труда, развитие программ мотивации и внимание к микроклимату в командах помогли снизить уровень текучести персонала до 10% — это лучший результат за последние пять лет.

Для более глубокого понимания причин ухода сотрудников в S7 регулярно проводятся exit-интервью. Обратная связь позволяет выявлять системные вопросы в управлении персоналом, корректировать HR-процессы и принимать более точные решения в области удержания талантов.

Уровень текучести персонала снижен

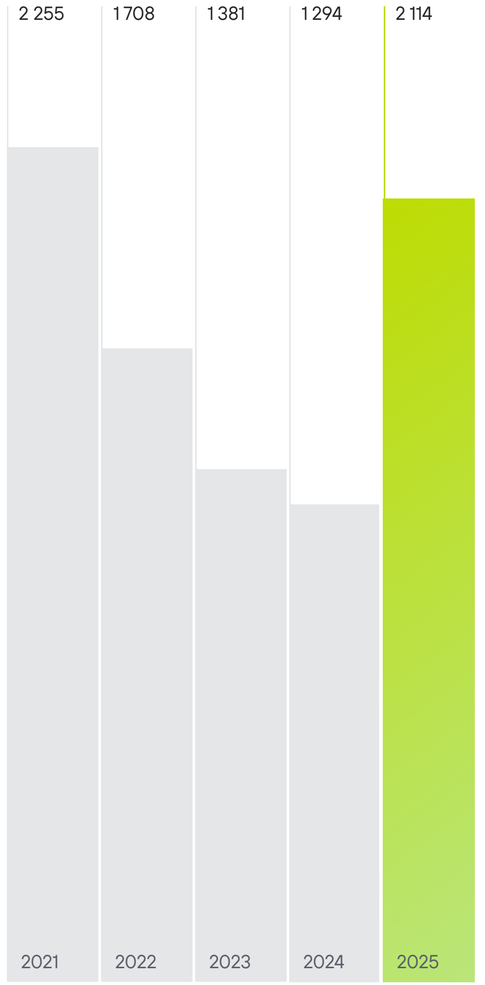
до 10%

лучший результат за последние пять лет

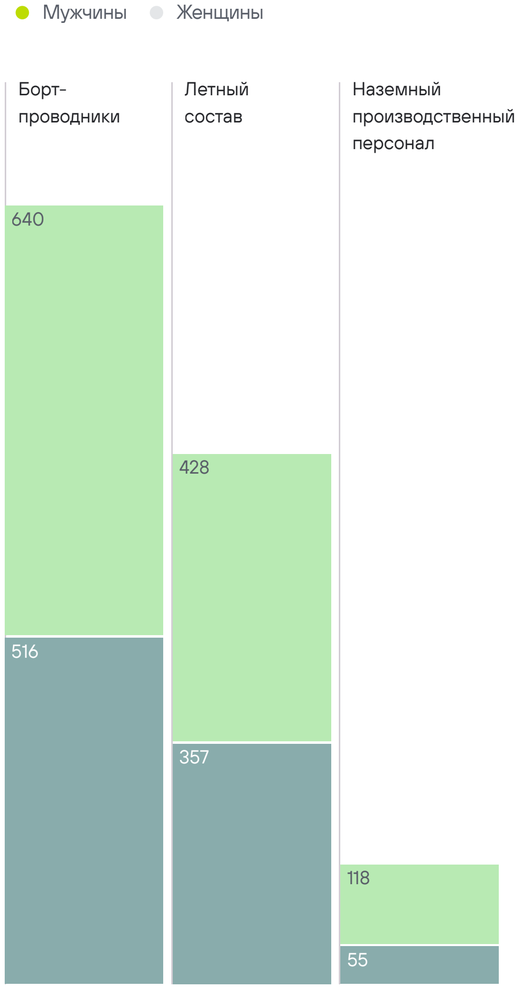


Количество вновь нанятых сотрудников в течение отчетного периода, %

GRI 401-1



Структура вновь нанятых сотрудников в разбивке по возрасту и полу в 2025 году, чел.



Работа с молодыми специалистами и развитие кадрового потенциала

В 2025 году S7 продолжила развивать партнерство с ведущими образовательными учреждениями страны. Компания организует практики и оплачиваемые стажировки, участвует в карьерных мероприятиях, проводит хакатоны и запускает совместные образовательные программы. Это помогает студентам погружаться в реальные задачи бизнеса, а S7 — формировать кадровый резерв из мотивированных специалистов, уже знакомых с культурой и процессами компании.

Одним из примеров такого подхода стала совместная магистерская программа S7 и МФТИ на базе Физтех-школы прикладной математики и информатики. Программа готовит молодых специалистов в сфере информационных технологий для авиационной отрасли и делает акцент на практическом применении знаний — от машинного обучения и анализа данных до решения прикладных задач транспортно-логистического бизнеса.

Другой важный проект 2025 года — программа подготовки студентов по компетенции «Бортовой проводник», реализованная совместно с S7 Тренинг и Новосибирским автотранспортным колледжем.

По итогам регионального этапа всероссийского чемпионата профессионального мастерства один участник стал победителем, еще один занял второе место. S7 рассматривает возможность дальнейшего обучения и трудоустройства финалистов в команду компании.

В 2025 году S7 укрепила позиции в ключевых рейтингах работодателей. Компания заняла 35 место в рейтинге hh.ru среди крупнейших работодателей России, улучшив свою позицию сразу на 48 пунктов по сравнению с предыдущим годом. В рейтинге РБК S7 сохранила позицию в III группе, а в рейтинге Forbes вошла в категорию «Золото». По версии FutureToday компания вошла в топ-15 лучших работодателей по мнению студентов, а в рейтинге BrandLab заняла 21 место среди брендов работодателей России.

Реализованные мероприятия в 2025 году

Партнерства с образовательными учреждениями

11
ссузов

28
вузов

Трудоустройство и практическая подготовка

279 ЧЕЛОВЕК
трудоустроено из числа студентов и выпускников партнерских вузов и ссузов

Карьерные мероприятия

- карьерные марафоны в НГТУ, НГУ, КубГУ, МФТИ, СПбГУ ГА
- городская ярмарка трудоустройства в НГУАДИ

>2 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
участников

Форумы и ярмарки

- международная форум-выставка «Учебная Сибирь»
- финал всероссийского чемпионата «Профессионалы» по компетенции «Бортовой проводник»
- всероссийская ярмарка трудоустройства в Новосибирске

>2 ТЫС. ЧЕЛОВЕК
совокупный охват

Хакатоны и проектные форматы

300
участников хакатона S7 TNG

200
участников хакатона S7 AI Wings

Результаты и показатели

Ключевые результаты 2025 года:

численность команды выросла до

11 459 человек

28 вузов и **11** ссузов

участвовали в партнерских проектах с S7

279 человек

трудоустроены из числа партнерских образовательных организаций

уровень текучести снизился

до 10 %

минимального значения за последние пять лет

прирост численности по сравнению с 2024 годом составил почти

1 тыс.

сотрудников

100 %

руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности — представители местного населения



Дополнительные данные о структуре команды, гендерном и возрастном составе персонала, а также о распределении сотрудников по категориям должностей приведены в приложении «Дополнительные данные».

Цели и планы

В 2026 году S7 планирует уделять особое внимание двум кадровым задачам.

Первая — сдвиг персонала на восток вслед за ростом объемов перевозок из базовых аэропортов Сибири и Дальнего Востока. Это означает создание новых рабочих мест и расширение найма в Новосибирске, Иркутске, Владивостоке и других регионах.

Вторая — поддержание конкурентоспособного уровня заработной платы как одного из факторов удержания персонала и кадровой стабильности в условиях меняющегося рынка труда.

Среди запланированных инициатив — проведение кейс-чемпионата по информационным технологиям совместно с НГУ, инженерный хакатон для студентов технических специальностей, запуск инженерного класса S7 на базе Иркутского филиала МГТУ ГА, открытие брендированных пространств S7 в университетах, а также развитие программ подготовки профильных специалистов, включая направление «Бортовой проводник» в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

S7 последовательно инвестирует в людей и рассматривает развитие команды как долгосрочное условие стабильности бизнеса. Мы убеждены, что сильный работодатель строится не только на профессиональных требованиях и эффективных процессах, но и на уважении, доверии и возможности расти вместе с компанией.



1

сдвиг персонала на восток

2

поддержание конкуренто-способного уровня заработной платы

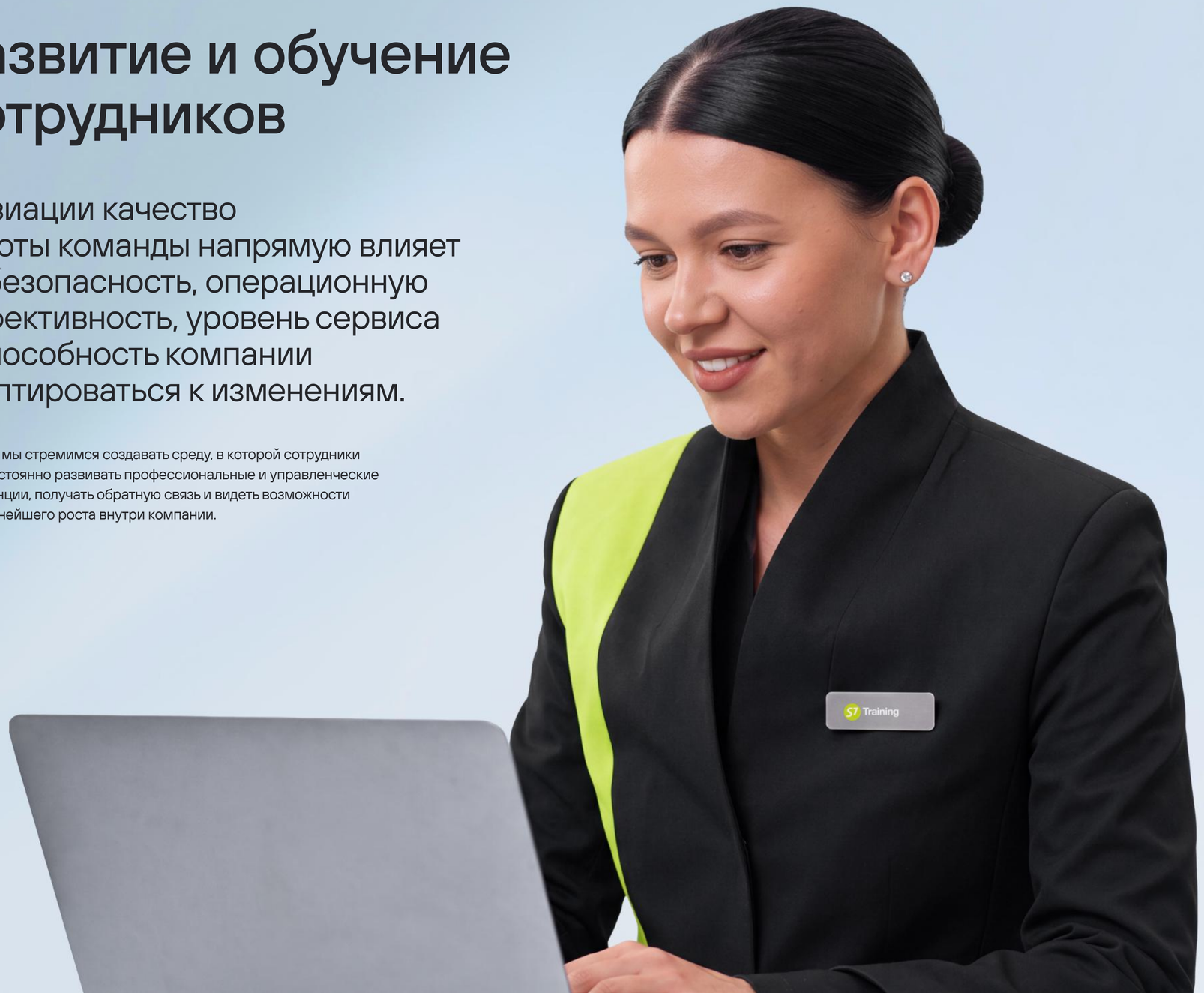
S7 продолжит развивать систему привлечения и удержания сотрудников, укреплять бренд работодателя и расширять работу с молодыми специалистами. В числе приоритетов:

- обновление внутреннего бренда работодателя;
- запуск новых форматов взаимодействия с вузами, колледжами и школами;
- развитие кадрового резерва на уровне всех предприятий группы;
- внедрение единого положения о кадровом резерве;
- дальнейшая цифровизация HR-процессов;
- развитие программ адаптации и наставничества;
- расширение практико-ориентированных образовательных проектов для молодых специалистов.

Развитие и обучение сотрудников

В авиации качество работы команды напрямую влияет на безопасность, операционную эффективность, уровень сервиса и способность компании адаптироваться к изменениям.

Поэтому мы стремимся создавать среду, в которой сотрудники могут постоянно развивать профессиональные и управленческие компетенции, получать обратную связь и видеть возможности для дальнейшего роста внутри компании.



Подход к управлению

GRI 3-3

Развитие сотрудников в S7 строится на сочетании обучения, оценки компетенций, наставничества, обратной связи и цифровых HR-сервисов. Компания формирует образовательную экосистему, в которой сотрудник может не только проходить обязательное или рекомендованное обучение, но и самостоятельно выбирать программы, соответствующие его профессиональным задачам и карьерным планам.

Координацию процессов обучения и развития обеспечивает HR-функция S7 совместно с руководителями подразделений.

Система развития сотрудников включает профессиональное и личностное обучение, управленческие программы, наставничество, регулярную оценку, инструменты обратной связи и цифровые решения для обучения и развития.

Развитие компетенций и обучение

GRI 404-2

S7 придерживается принципа непрерывного развития сотрудников и последовательно расширяет доступ к обучению. Для этого создана современная образовательная среда, интегрированная с платформой «Пульс»: так сотрудники могут записываться на тренинги, отслеживать свое профессиональное развитие и пользоваться доступными образовательными ресурсами.

Обучение строится в разных форматах — от очных программ до онлайн-курсов. Ежемесячно в Москве и Новосибирске проходят тренинги по развитию личных и профессиональных компетенций с участием приглашенных экспертов и внутренних специалистов. Учебные группы формируются из сотрудников разных подразделений и предприятий S7, что помогает не только получать новые знания, но и укреплять горизонтальные связи внутри компании.

Затраты на обучение персонала S7 в 2025 году составили



846 млн ₽

в среднем на одного сотрудника

82 тыс. ₽

530 сотрудников



прошли обучение в S7 в 2025 году

200 сотрудников

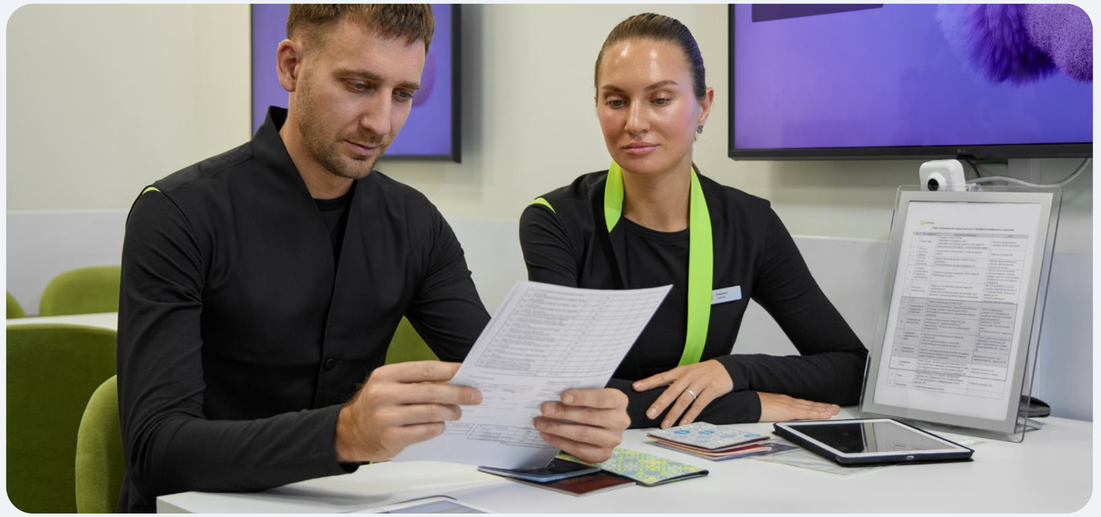
прошли обучение по программам развития профессиональных и личных компетенций

330 руководителей

прошли обучение по управленческим программам

6 специализированных программ

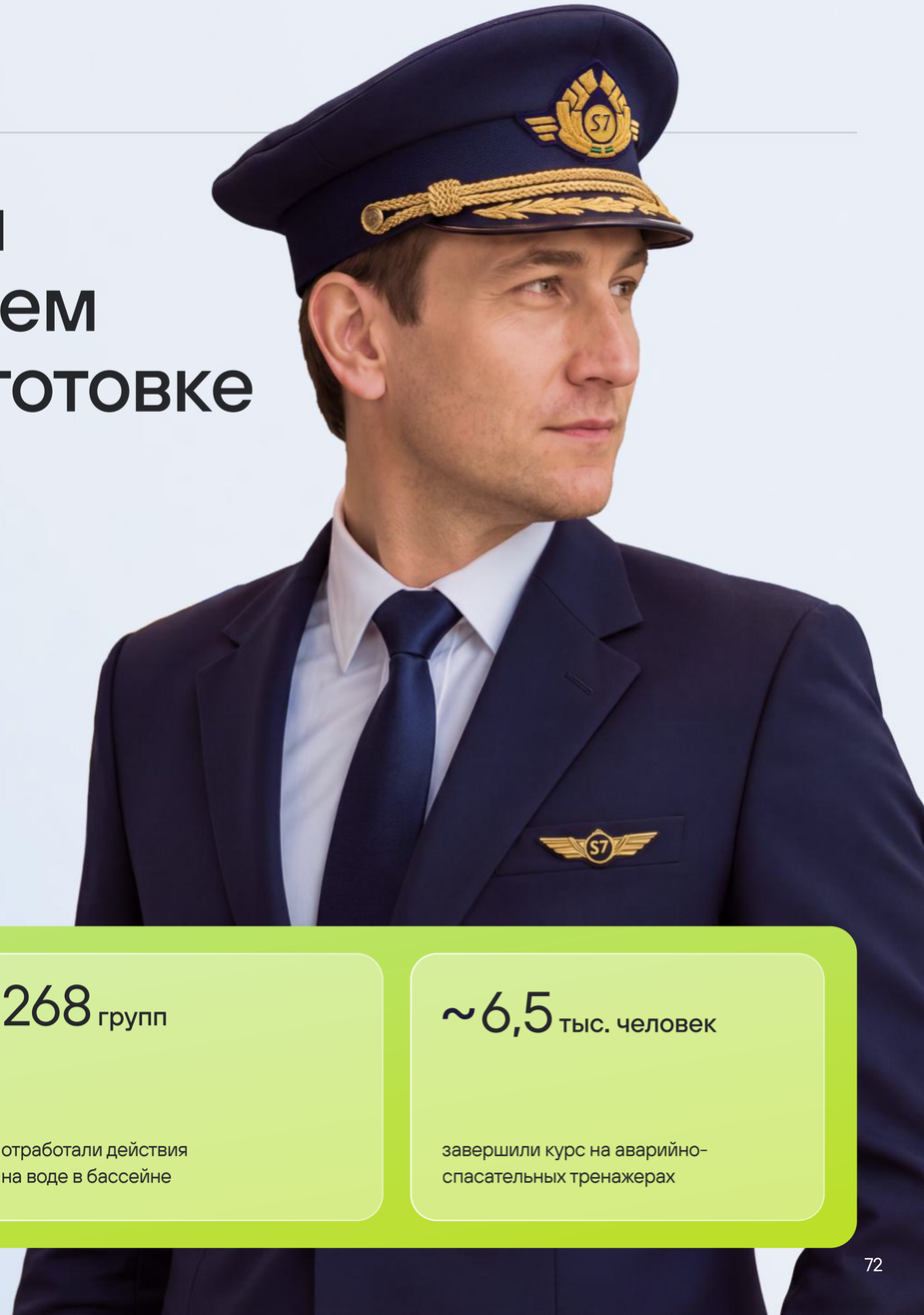
для руководителей высшего звена были реализованы в течение года, в том числе программы, направленные на развитие лидерских навыков, управленческой эффективности и качества командного взаимодействия



Профессиональная подготовка авиационного персонала

Особое место в системе обучения S7 занимает профессиональная подготовка авиационных специалистов. Ключевую роль в этой работе играет авиационный учебный центр S7 Training. Его инфраструктура позволяет готовить пилотов, бортпроводников и других специалистов по современным отраслевым стандартам и поддерживать высокий уровень подготовки.

S7 Training — крупнейший в России центр с более чем 20-летним опытом в подготовке авиационного персонала



25 тыс. человек

прошли обучение в S7 Training в 2025 году

6,8 тыс. сессий

на тренажерах отработали пилоты в 2025 году — это 26,7 тыс. часов виртуального налета

Значительное внимание уделяется аварийно-спасательной подготовке. В 2025 году:

1 158 учебных групп

прошли аварийно-спасательную подготовку на суше

268 групп

отработали действия на воде в бассейне

~6,5 тыс. человек

завершили курс на аварийно-спасательных тренажерах

Возможности S7 Training востребованы не только внутри компании: учебный центр также используют авиакомпании России и зарубежья, эксплуатирующие аналогичные типы воздушных судов. Для S7 это подтверждение высокого уровня профессиональной экспертизы и качества подготовки, на которых строится ежедневная работа авиационного бизнеса.

Наставничество и адаптация

Программа наставничества S7 дополняет процесс адаптации и помогает новичкам быстрее освоиться в компании, лучше понять рабочие процессы и выстроить взаимодействие с коллегами и руководителем.

Развитие наставничества положительно сказалось на удержании новых сотрудников. В результате комплексной работы по адаптации и сопровождению текучесть персонала в течение испытательного срока снизилась с 36% до 7%.



Текучесть персонала
в течение испытательного
срока снизилась

36% → 7%

Оценка, обратная связь и развитие сотрудников

GRI 404-3

S7 последовательно развивает культуру обратной связи и считает ее важной частью профессионального роста. Один из ключевых инструментов — комплексная оценка эффективности по методу 360°, которая позволяет получить разностороннюю обратную связь от коллег, взаимодействующих с сотрудником в работе, а также учесть самооценку.

Оценка проводится дважды в год — по итогам летнего и зимнего сезонов — с использованием платформы Пульс. После завершения процедуры сотрудники получают индивидуальную обратную связь и возможность обсудить результаты с руководителем, определить сильные стороны и зоны дальнейшего развития.

В 2025 году охват сотрудников процедурой оценки 360° составил 85%. Для S7 этот инструмент важен не только как способ оценки, но и как элемент осознанного развития, который помогает формировать более открытую, зрелую и результативную корпоративную среду.

85%

составил охват сотрудников процедурой оценки 360° в 2025 году



Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников

Для S7 важно понимать, как сотрудники воспринимают рабочую среду, процессы, взаимодействие с руководителями и собственные возможности для развития. Поэтому компания ежегодно проводит по всей группе добровольный опрос вовлеченности и удовлетворенности сотрудников на платформе Happy Job.

Опрос позволяет отслеживать ключевые HR-метрики, видеть динамику по подразделениям и предприятиям, а также принимать обоснованные управленческие решения. В 2025 году исследование прошли 8 812 человек, или 81,3% сотрудников S7, что на 5,8 п. п. выше уровня 2024 года.

+6 п. п.
81%
вовлеченность

+9,3 п. п.
78,8%
удовлетворенность

+8,7 п. п.
76,7%
Happy Index

+9,1 п. п.
85,6%
лояльность

+18,8 п. п.
40%
eNPS

+6,4 п. п.
49,5%
mNPS

Положительная динамика отражает эффект системной работы с корпоративной культурой, внутренними сервисами, обучением, адаптацией и программами поддержки сотрудников.

Цифровая среда для развития

Центральным инструментом управления развитием сотрудников в S7 является платформа Пульс.

Это облачное решение охватывает полный цикл управления талантами — от подбора и адаптации до обучения, оценки и HR-аналитики.

В рамках единой системы объединены ключевые модули

1. Подбор
2. Академия S7
3. Оценка 360°
4. Адаптация
5. Профиль сотрудника

Реализованные мероприятия в 2025 году

В 2025 году S7 продолжила развивать систему обучения и инструментов обратной связи. В числе ключевых мероприятий отчетного года:

Проведение очных программ по развитию личных и профессиональных компетенций

- в Москве
- в Новосибирске

Реализация специализированных программ

6 ПРОГРАММ

для руководителей высшего звена

Расширение практик наставничества и сопровождения сотрудников в период адаптации

Проведение двух циклов оценки 360° на платформе Пульс

Ежегодный опрос вовлеченности и удовлетворенности сотрудников по всей группе на платформе Happy Job

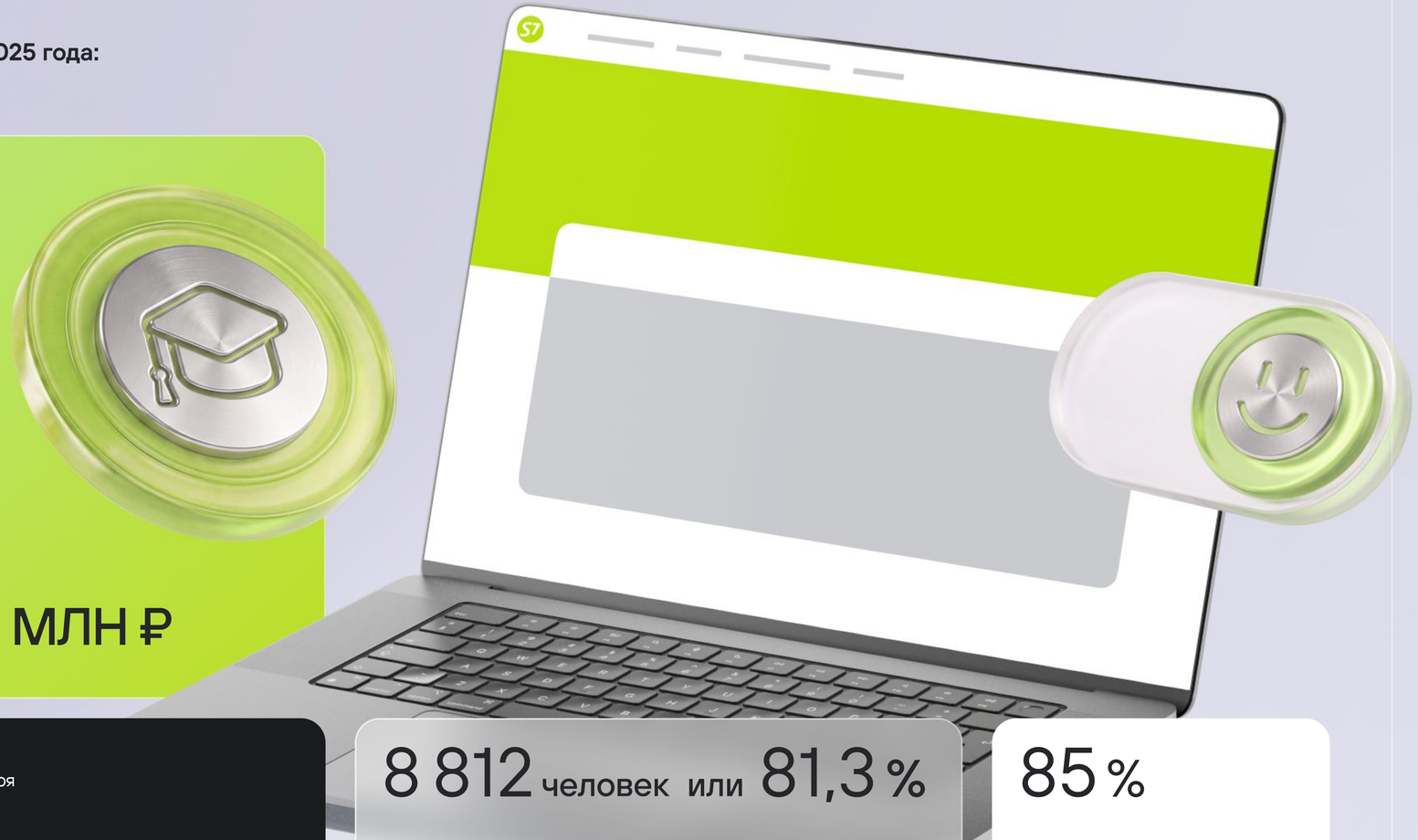
Дальнейшее развитие цифровой образовательной среды и HR-сервисов на платформе Пульс

Результаты и показатели

Ключевые результаты 2025 года:

На обучение сотрудников направлено

846 млн ₽



Снизилась текучесть в период испытательного срока благодаря развитию наставничества и адаптационных практик

36 % → 7 %

8 812 человек или 81,3 %

прошли добровольный опрос вовлеченности и удовлетворенности

85 %

сотрудников охвачено оценкой 360°

Цели и планы

В 2026 году S7 продолжит развивать образовательную экосистему и инструменты поддержки профессионального роста сотрудников. В числе приоритетов:

- дальнейшее развитие Академии S7;
- запуск новых электронных курсов, видеоматериалов и образовательных ресурсов;
- расширение практики регулярной оценки 360° на все подразделения компании;
- развитие цифровых инструментов сопровождения обучения и развития;
- укрепление связки между оценкой, обучением, обратной связью и карьерными возможностями сотрудников.



Культура и атмосфера в коллективе

GRI 3-3

Для S7 корпоративная культура — это основа, на которой строится сильная команда. Она опирается на миссию, видение и ценности компании.

Мы вдохновляем и поддерживаем людей на пути к счастью, превращаем каждый полет в приятное воспоминание через человечный сервис и развиваем индустрию с помощью инноваций. Внутри команды эти ориентиры проявляются в ежедневном общении: в доверии и уважении друг к другу, стремлении развиваться вместе, умении договариваться и гордиться общими результатами.

Внутренние коммуникации и цифровая среда

Повседневное взаимодействие сотрудников в S7 поддерживают корпоративные цифровые платформы, которые делают внутренние процессы более удобными, прозрачными и доступными.

S7 Home

Это единая точка доступа к основным корпоративным ресурсам. Через портал сотрудники могут пользоваться ИТ-сервисами, получать доступ к новостям, навигации по офису, кадровым данным, информации о зарплате, отпусках, командировках и документах.



S7 Hub

Выполняет роль центра корпоративных новостей и анонсов. Платформа позволяет сотрудникам следить за ключевыми событиями компании, подписываться на интересующие темы и формировать персонализированную новостную ленту.

S7 Crew

В 2025 году в S7 был запущен корпоративный Телеграм-канал S7 Crew как дополнительный канал внутренних коммуникаций. Менее чем за год на него подписались 2,8 тыс. сотрудников. Формат канала позволяет не только быстро делиться новостями компании, но и использовать более живые инструменты взаимодействия — опросы, реакции, голосования и короткие видеоформаты.

Форматы, которые объединяют команду

В 2025 году S7 продолжила развивать практики внутренней жизни, которые помогают сотрудникам чувствовать связь друг с другом и с компанией не только в рабочем контексте.

S7 Music Fest

Одним из крупнейших событий года стал летний фестиваль под открытым небом S7 Music Fest, прошедший в августе. Дневная часть фестиваля была посвящена семейному отдыху: для сотрудников и их близких были организованы творческие и музыкальные мастер-классы, спортивные активности, интерактивные зоны и большая детская анимационная программа. Фестиваль стал площадкой для неформального общения, совместного отдыха и укрепления связей внутри команды.

Корпоративные мероприятия

В течение года в S7 проходили традиционные корпоративные мероприятия, приуроченные к 8 Марта и 23 Февраля, а также командные выезды и рабочие встречи представителей разных предприятий группы.

Коллективные мероприятия для команд и подразделений

В 2025 году S7 также продолжила практику коллективных мероприятий для команд и подразделений. Для повышения качества их организации был сформирован пул из 14 MICE-агентств[1], отобранных на конкурсной основе. С их участием в течение года было проведено более 40 коллективных мероприятий в 13 городах России.

40
коллективных мероприятий

в 13
городах России



[1] MICE (от англ. Meetings, Incentives, Conferences, Events) — агентства, специализирующиеся на организации корпоративных мероприятий.

Культура признания и уважения к результату

В S7 действует Положение о награждении и поощрении сотрудников предприятий группы, которое предусматривает как государственные и ведомственные награды, так и внутренние формы признания.

Среди корпоративных наград:



- объявление благодарности
- награждение почетной грамотой
- размещение фотографии на доске почета «Команда успеха S7»
- награждение ценным подарком

Корпоративные награды сопровождаются единовременной денежной выплатой.

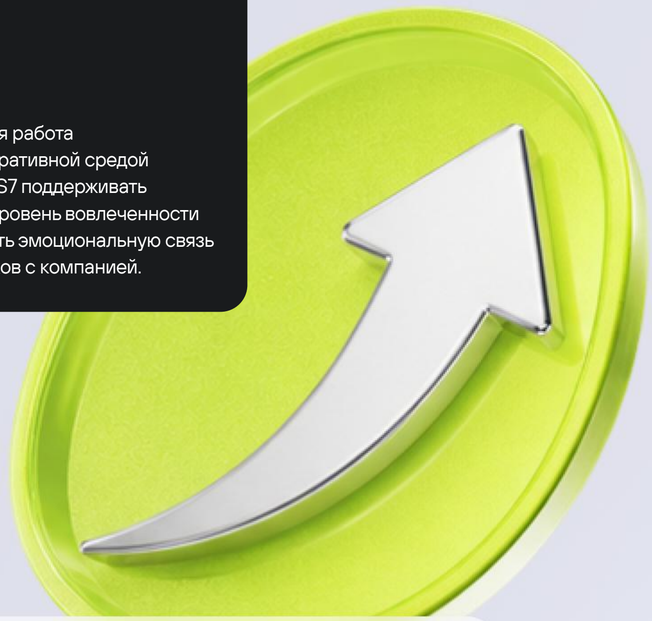
Регулярный конкурс «Лучший в профессии»

Отдельное место занимает регулярный конкурс «Лучший в профессии». В 2025 году в его рамках впервые выделили отдельную номинацию для членов летных экипажей, которые особенно ярко проявили себя за сезон. В ноябре 2025 года комиссия определила первых победителей: семь командиров воздушных судов, семь вторых пилотов и 22 бортпроводника. В феврале 2026 года по итогам периода октябрь–декабрь 2025 года комиссия присвоила звания «Лучший бортпроводник» 15 сотрудникам S7 Airlines за высокие результаты работы и профессионализм.



Результаты и показатели

Системная работа
над корпоративной средой
помогает S7 поддерживать
высокий уровень вовлеченности
и укреплять эмоциональную связь
сотрудников с компанией.



Рост по ключевым показателям восприятия рабочей среды

По итогам ежегодного добровольного опроса на платформе Happy Job в 2025 году в S7 выросли ключевые показатели восприятия рабочей среды, включая вовлеченность, удовлетворенность и лояльность сотрудников. Эти результаты подтверждают, что внимание к культуре, внутренним коммуникациям и качеству взаимодействия внутри команды остается значимым фактором для компании.

Цели и планы

Для S7 важно, чтобы корпоративная культура оставалась не формальным набором принципов, а живой частью ежедневной работы

понятной

объединяющей

человечной

В 2026 году S7 продолжит развивать корпоративную культуру и внутреннюю среду, в которой сотрудникам комфортно работать, общаться и расти вместе с компанией. В числе приоритетов:

- развитие внутренних коммуникационных сервисов и цифровых каналов;
- поддержка корпоративных сообществ и форматов общения по интересам;
- развитие культуры признания и уважения к профессиональным достижениям;
- сохранение и развитие мероприятий, объединяющих сотрудников и их семьи;
- укрепление единой командной среды для сотрудников из разных городов и предприятий группы.



Права сотрудников и трудовые отношения

Для S7 уважение к правам сотрудников — базовое условие честной и ответственной работы.

В компании, где люди ежедневно обеспечивают безопасность, сервис и стабильность операционных процессов, особенно важно поддерживать справедливые трудовые отношения, прозрачные правила взаимодействия и среду, в которой каждый сотрудник чувствует себя защищенно.

Мы исходим из того, что сильная команда строится на доверии, уважении, равных возможностях и работающих механизмах обратной связи. Поэтому S7 последовательно выстраивает систему трудовых отношений, основанную на соблюдении законодательства, принципах деловой этики, а также на внимании к вопросам, которые волнуют сотрудников в повседневной работе.

Подход к управлению

GRI 3-3

S7 не приемлет любые формы дискриминации на рабочем месте по признакам пола, возраста, расы, национальности, религии, социального статуса и другим основаниям. Компания придерживается принципов равного отношения и равных возможностей во всех аспектах трудовых отношений — от найма и продвижения до обучения, оплаты труда и повседневного взаимодействия.

Защита прав сотрудников закреплена во внутренних документах компании, включая Этический кодекс, и поддерживается кадровыми и управленческими практиками. S7 соблюдает требования российского трудового законодательства и развивает механизмы, которые помогают своевременно выявлять вопросы в сфере условий труда, деловой этики, безопасности и корпоративной среды.

Важную роль в системе трудовых отношений играют:

1. внутренние каналы обратной связи
2. профсоюзные организации и коллективные договоры
3. мониторинг соблюдения прав сотрудников
4. внимание к вопросам деловой этики, условий труда и охраны здоровья
5. учет социальных критериев при взаимодействии с поставщиками и партнерами



Свобода ассоциаций и диалог с сотрудниками

S7 поддерживает право сотрудников на свободу объединений и конструктивный диалог с работодателем. В компании действуют профсоюзные организации, представляющие интересы различных категорий персонала, в том числе Новосибирская общественная первичная профсоюзная организация летного состава АО «Авиакомпания „Сибирь“» в составе профессионального союза летного состава России, а также первичная профсоюзная организация общероссийского профсоюза авиационных работников.

GRI 2-30 SASB TR-AL-310a.1

Коллективные договоры заключаются в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и предусматривают дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации.

В отчетном году S7 не выявила случаев, при которых право сотрудников на свободу ассоциации или участие в коллективных переговорах находилось бы под угрозой или могло быть ограничено.

51%

сотрудников S7 был охвачен действием коллективных договоров в 2025 году

Линия доверия S7

GRI 2-26

Одним из ключевых инструментов обратной связи в компании является Линия доверия S7, действующая с 2023 года. Этот канал позволяет сотрудникам открыто или анонимно сообщать о вопросах, связанных с безопасностью, условиями труда, корпоративной средой, соблюдением этических норм и другими значимыми темами.

Линия доверия помогает не только рассматривать отдельные обращения, но и видеть системные зоны внимания, которые требуют управленческих решений или дополнительной проработки.

Обращений, связанных с экономическими правонарушениями, в отчетном году не поступало.

145

обращений поступило через Линию доверия в 2025 году



45 обращений

по вопросам безопасности полетов

45 обращений

по условиям и охране труда

36 обращений

по вопросам этики и делового поведения

11 обращений

по информационной безопасности

6 обращений

по транспортной безопасности

2 обращения

по экологическим вопросам

Недискриминация и соблюдение прав человека

GRI 406-1 GRI 409-1 GRI 411-1

S7 строит трудовые отношения на принципах честности, уважения и ответственности. Компания не допускает практик, несовместимых с этими принципами, и последовательно поддерживает единые стандарты отношения к сотрудникам на всех предприятиях группы.

В 2025 году в S7 не было зафиксировано подтвержденных случаев или инцидентов, связанных с дискриминацией сотрудников.

Компания также исходит из принципа нулевой терпимости к практикам, нарушающим базовые права человека. В отчетном периоде в деятельности S7 не было выявлено обстоятельств, свидетельствующих о рисках использования принудительного труда, а также о нарушении прав коренных и малочисленных народов. Аналогичных принципов S7 ожидает от своих поставщиков и деловых партнеров.



Результаты и показатели

В отчетном году не было зафиксировано подтвержденных случаев дискриминации

Не выявлено случаев ограничения свободы ассоциации и коллективных переговоров

145

обращений поступило через Линию доверия

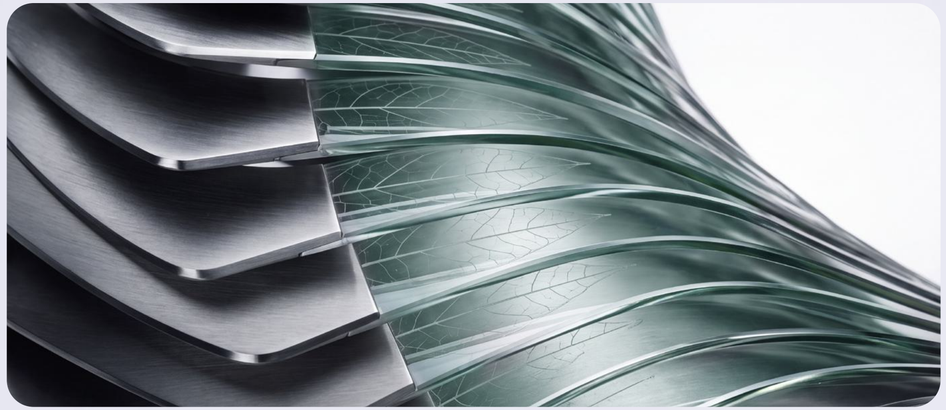
из них 45 касались безопасности полетов,
45 — условий и охраны труда,
36 — этики и делового поведения

51%

сотрудников S7 охвачен коллективными договорами

Цели и планы

Для S7 важно, чтобы уважение к правам сотрудников оставалось не только обязательным стандартом, но и естественной частью корпоративной культуры.



S7 продолжит развивать систему ответственных трудовых отношений и внутренние механизмы обратной связи, которые помогают поддерживать доверительную и справедливую рабочую среду. В числе приоритетов:

- дальнейшее развитие культуры открытого и уважительного взаимодействия;
- поддержание доступных и понятных каналов обратной связи для сотрудников;
- совершенствование практик мониторинга условий труда, деловой этики и соблюдения прав сотрудников;
- сохранение внимания к социальным критериям при взаимодействии с поставщиками и партнерами.

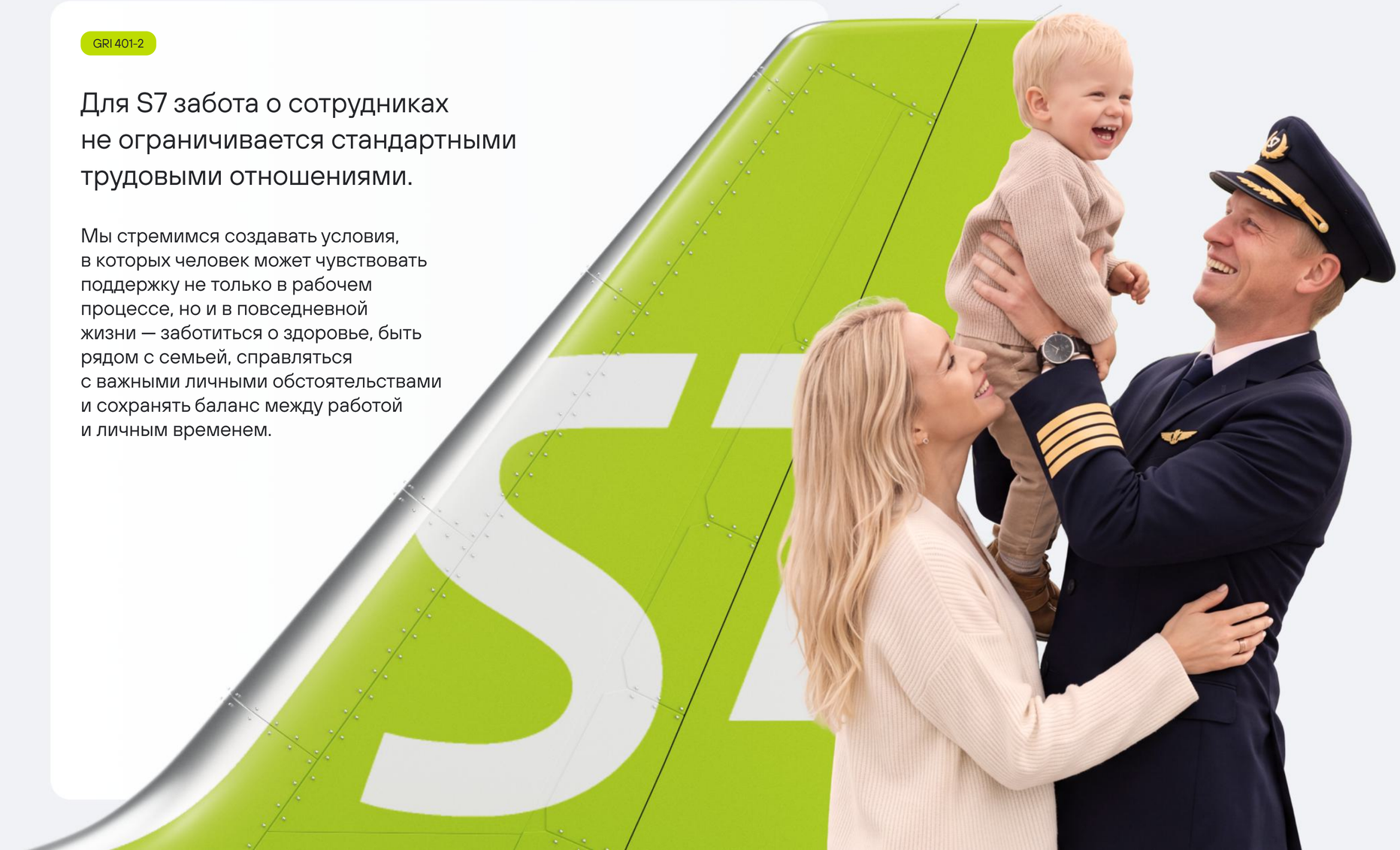


Социальные программы, семья и здоровье

GRI 401-2

Для S7 забота о сотрудниках не ограничивается стандартными трудовыми отношениями.

Мы стремимся создавать условия, в которых человек может чувствовать поддержку не только в рабочем процессе, но и в повседневной жизни — заботиться о здоровье, быть рядом с семьей, справляться с важными личными обстоятельствами и сохранять баланс между работой и личным временем.



Подход к управлению

S7 последовательно развивает программы, которые помогают сотрудникам в разных жизненных ситуациях и учитывают реальные потребности команды. В центре подхода — не набор разрозненных льгот, а стремление выстроить понятную и работающую систему поддержки: от корпоративных привилегий и материальной помощи до программ для родителей, а также цифровых сервисов благополучия и спортивных инициатив.

При разработке таких программ компания учитывает запросы сотрудников, специфику операционной деятельности и нагрузку на рабочие процессы. Это позволяет создавать программы, которые одновременно повышают качество жизни сотрудников, снижают нагрузку в чувствительные периоды и укрепляют лояльность к компании.

В 2025 году расходы S7 на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для сотрудников и членов их семей, составили 305,6 млн руб., или в среднем 28 тыс. руб. на одного сотрудника.

305,6 млн ₽

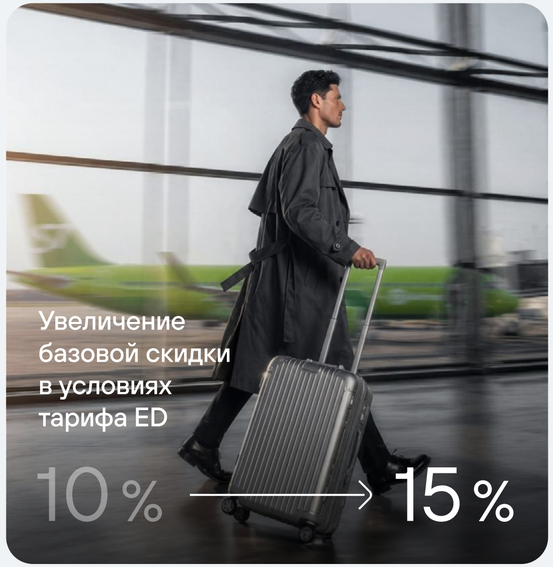
расходы S7 на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для сотрудников и членов их семей в 2025 году

Социальные программы и корпоративные привилегии

CorpFare[1]

Одной из значимых программ поддержки сотрудников в S7 остается система корпоративных тарифов CorpFare, которая позволяет приобретать билеты на регулярные рейсы S7 и авиакомпаний-партнеров на специальных условиях. Программа помогает сотрудникам и их семьям более гибко планировать личные поездки и делает путешествия доступнее.

В 2025 году S7 улучшила условия тарифа ED: базовая скидка была увеличена с 10% до 15%; также ежегодно скидка растет еще на 5% в зависимости от стажа сотрудника.



[1] Корпоративный тариф.
[2] Свободное место.
[3] Скидка для сотрудников.

SA — Space Available[2]

Тариф SA предусматривает оплату зонального тарифа и аэропортовых сборов и используется при наличии свободных мест на рейсе. Он доступен сотрудникам, их родственникам и сопровождающим лицам.

ED — Employee Discount[3]

Тариф ED предполагает корпоративную скидку, размер которой зависит от стажа, должности и характера работы, и позволяет пользоваться основными преимуществами коммерческих тарифов, включая закрепленное место, онлайн-регистрацию и дополнительные услуги. Тариф доступен сотрудникам, их супругам и детям.

Результаты программы в 2025 году

48 944 билета

приобретено сотрудниками по специальным тарифам CorpFare

> 220 млн ₽

составила совокупная экономия сотрудников на перелетах

PrimeZone

Дополнительным элементом системы поддержки является программа корпоративных привилегий PrimeZone, которая открывает сотрудникам доступ к скидкам и специальным предложениям от партнеров в разных категориях — от повседневных покупок и услуг до досуга и обучения.

В 2025 году сотрудники оформили 10,4 тыс. ваучеров на предложения партнеров в рамках программы. Общая экономия сотрудников за счет использования предложений партнеров на платформе PrimeZone в 2025 году превысила 173 млн руб.

10 400 ваучеров

на предложения партнеров в рамках программы корпоративных привилегий оформили сотрудники в 2025 году

> 173 млн ₽

общая экономия сотрудников за счет использования предложений партнеров на платформе PrimeZone в 2025 году

Материальная помощь

S7 оказывает сотрудникам материальную поддержку в важных жизненных обстоятельствах, стремясь быть надежной опорой в ситуациях, когда это особенно нужно. Компания предоставляет финансовую помощь при рождении ребенка, вступлении в брак, утрате близких и в других жизненных обстоятельствах.



В 2025 году материальная помощь была предоставлена по следующим направлениям:

При рождении ребенка

10 035 000 ₽

309 заявлений

В связи с бракосочетанием

5 490 000 ₽

183 заявлений

В связи со смертью

12 160 000 ₽

237 заявлений

По другим жизненным ситуациям

18 330 220 ₽

180 заявлений

Кроме того, S7 с уважением относится к личным обстоятельствам сотрудников при оформлении отпусков.

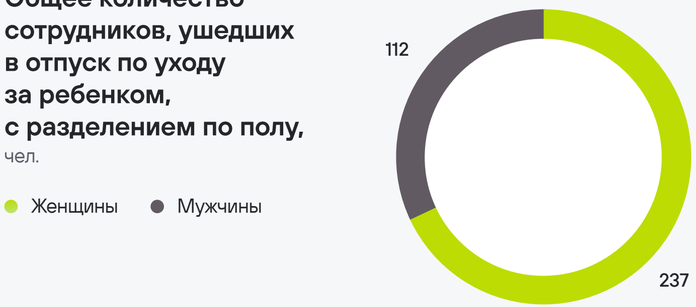
В случаях, когда требуется отпуск без сохранения заработной платы по семейным причинам, сотруднику достаточно выбрать соответствующее основание в системе без необходимости подробно объяснять личные обстоятельства.

Поддержка родительства и детей

Поддержка сотрудников с детьми — одно из ключевых направлений социальной политики S7. Компания учитывает, что для многих сотрудников баланс между родительством и работой напрямую влияет на стабильность, вовлеченность и качество жизни. Поэтому S7 стремится создавать систему поддержки, которая помогает семьям на разных этапах взросления ребенка и учитывает особенности работы в авиации.

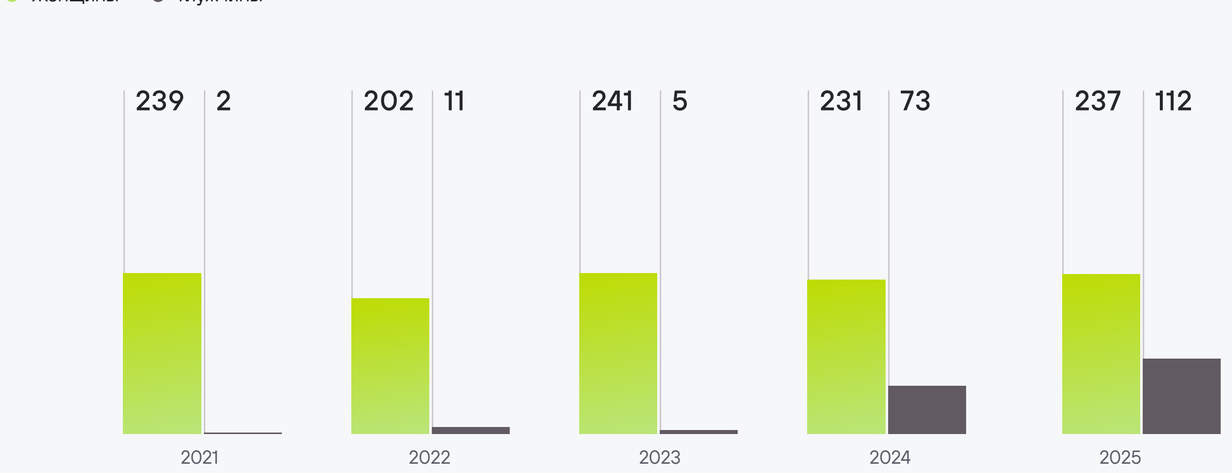
Мы также видим, что в команде растет роль осознанного отцовства: все больше сотрудников-мужчин используют возможности, связанные с уходом за ребенком в раннем возрасте. Эта динамика отражает изменение культурных установок и показывает, что поддержка родительства становится важной мерой для обоих родителей.

Общее количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, с разделением по полу, чел.



Динамика количества сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, с разделением по полу, чел.

GRI 401-3



S7 Care[1]: программа поддержки родительства

В 2024 году, объявленном в России Годом семьи, S7 запустила программу S7 Care — единую систему поддержки сотрудников с детьми. Прежде подобные инициативы уже существовали в компании, но были разрозненными и не обеспечивали долгосрочного эффекта. После анализа запросов сотрудников, сезонных нагрузок и операционных рисков компания пересобрала эти практики в единую программу поддержки.

- S7 Camp — компенсацию 80% стоимости детских лагерей
- S7 Kids — корпоративные детские сады с развивающими программами
- Семейные тарифы на перелеты
- Детские комнаты в офисах
- Психологическая поддержка для семей
- Семейные мероприятия и специальные форматы досуга
- Гибкие решения по графикам для родителей

Поддержка сотрудников-родителей помогает снижать операционные риски, повышать лояльность команды и создавать более надежную рабочую среду.

В 2025 году проект «S7 Care: программа поддержки родительства» получил внешнее признание:

1-е место

на премии HR Impact в номинации Happiness & Well-being как лучший проект, развивающий культуру счастья и благополучия сотрудников, а также Гран-при «Выбор HR-сообщества»

1-е место

на премии WOW HR в номинации Save как лучший проект по улучшению условий труда сотрудников



Корпоративные детские сады S7 Kids[2]

В 2025 году продолжили работу корпоративные детские сады S7 Kids в Домодедово и Оби. Они помогают сотрудникам совмещать работу и родительство, сохраняя уверенность в том, что дети находятся в безопасной и развивающей среде.

В течение года детские сады посещали 115 детей, а затраты на их содержание составили около 32,2 млн руб. В 2025 году также исполнилось пять лет детскому саду S7 Kids в Домодедово.

Затраты на содержание детского сада в Домодедово

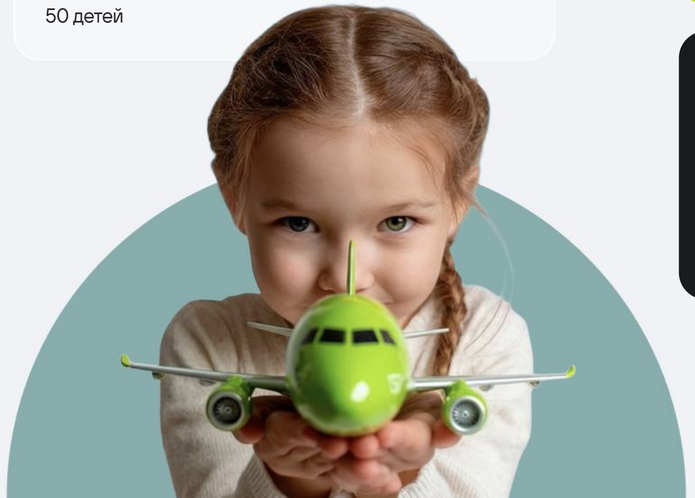
16 161 427 ₽

65 детей

Затраты на содержание детского сада в Оби

15 960 000 ₽

50 детей



Детские лагеря

Еще одно важное направление поддержки — организация отдыха детей сотрудников в летних лагерях. Программа помогает родителям спокойнее планировать летний период и снижает нагрузку на команды в сезон отпусков.

В 2025 году лагеря S7 посетил 1 101 ребенок, что на 14% больше, чем годом ранее. Для программы были задействованы восемь лагерей, включая два всероссийских детских центра — Орленок и Океан. В перечень также вошел новый лагерь Авиатор с авиационно-технической специализацией.

Компания дополнительно обеспечила трансфер:

авиаперелеты для

84

детей

железнодорожные билеты для

104

участников программы

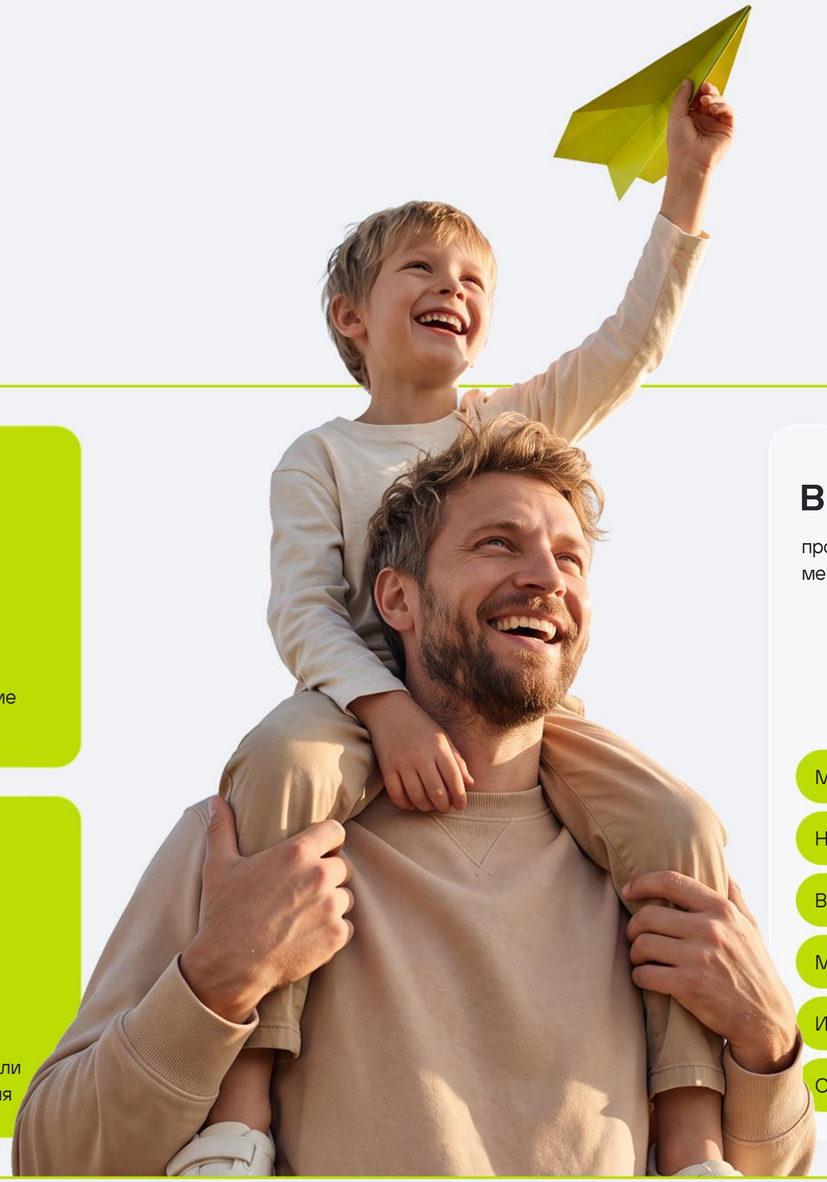
70,3 %

уровень лояльности родителей к программе по показателю NPS

[1] Забота.
[2] Дети.

Подарки и семейные мероприятия

S7 поддерживает семейные традиции и делает значимые для детей моменты более теплыми и запоминающимися.



В 2025 году:

>6 тыс.
детей получили новогодние подарочные наборы

378
детей получили подарки ко Дню знаний

5 559
детей и родителей посетили новогодние представления

в 6 городах
прошли праздничные мероприятия

- Москва
- Новосибирск
- Владивосток
- Минеральные Воды
- Иркутск
- Самара

Родители высоко оценили эти форматы поддержки:



86 %
NPS[1] по подаркам ко Дню знаний

78 %
NPS по новогодним мероприятиям

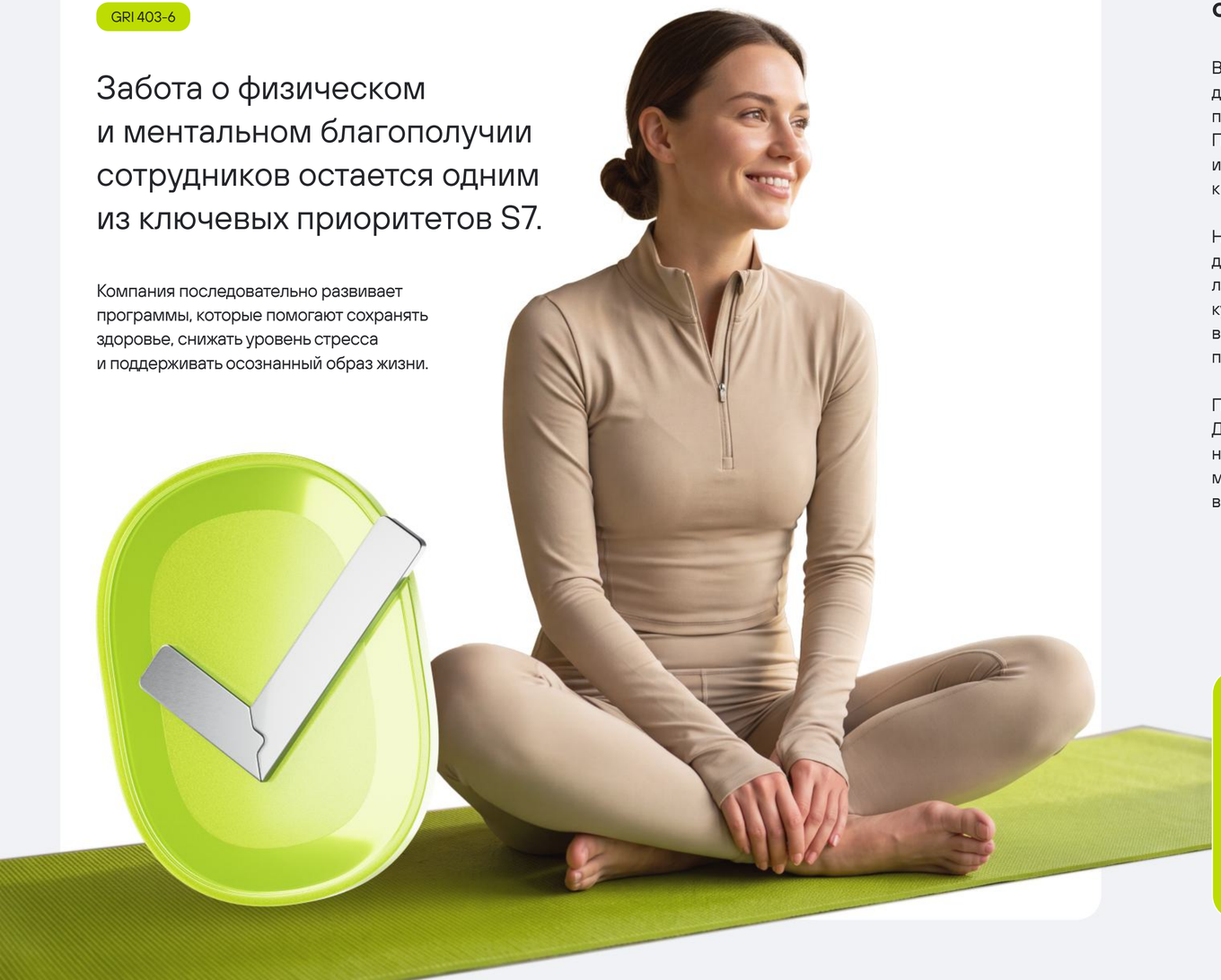
[1] NPS (от англ. Net Promoter Score) — индекс потребительской лояльности, показывающий готовность клиентов рекомендовать компанию или ее услуги другим.

Забота о здоровье и благополучии сотрудников

GRI 403-6

Забота о физическом и ментальном благополучии сотрудников остается одним из ключевых приоритетов S7.

Компания последовательно развивает программы, которые помогают сохранять здоровье, снижать уровень стресса и поддерживать осознанный образ жизни.



Добровольное медицинское страхование

В 2025 году S7 перешла на обновленную программу добровольного медицинского страхования с единым поставщиком — страховой компанией СОГАЗ. Программа охватывает всех сотрудников S7 Group и обеспечивает единые условия доступа к медицинским услугам на уровне всей группы.

Новая система включает расширенный перечень услуг, дополнительные клиники и новые направления лечения. Важной частью сервиса стали врачи-кураторы, которые сопровождают сотрудников в страховых случаях и помогают сделать медицинскую поддержку более понятной и удобной.

По состоянию на 31 декабря 2025 года по программе ДМС были застрахованы 11 093 сотрудника. Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для сотрудников и членов их семей, включая ДМС, составили 329,9 млн руб.

11 093 сотрудника

были застрахованы по программе ДМС по состоянию на 31 декабря 2025 года

Программа поддержки благополучия Понимаю

Для поддержки сотрудников в вопросах ментального благополучия, личных финансов, семейных обстоятельств и повседневного стресса в S7 действует цифровая платформа Понимаю. Сервис обеспечивает круглосуточный онлайн-доступ к консультациям психологов, юристов, финансовых коучей, а также к рекомендациям по здоровому образу жизни, фитнесу и уходу за домашними животными.

В 2025 году программа была расширена: в нее добавили сессии с коучами. Партнеры платформы также приняли участие в летнем фестивале S7 Music Fest, где провели тренинги для сотрудников и их детей.

В 2025 году программой Понимаю воспользовались 547 сотрудников, а общее число консультаций составило 3 381.

547 сотрудников

воспользовались программой Понимаю в 2025 году

S7 Impulse[1]

Корпоративная программа здорового образа жизни S7 Impulse объединяет сотрудников и их семьи вокруг физической активности и общего благополучия. Платформа работает на основе мобильного приложения и фитнес-трекеров и предлагает участникам онлайн- и офлайн тренировки, челленджи, соревнования и образовательные форматы. Это помогает поддерживать интерес к здоровому образу жизни и объединяет сотрудников из разных городов.

В 2025 году на платформе были зарегистрированы:

4 222 сотрудника

566 семейных аккаунтов

Помимо спортивной составляющей, в рамках корпоративной платформы S7 Impulse развиваются и другие сообщества: клуб эмоционального здоровья, беговой клуб, клуб правильного питания, клуб финансового благополучия, кино-книжный клуб, а также проводятся различные вебинары и тематические встречи.

В течение года в рамках программы были проведены:

154

офлайн-тренировки с участием 1 480 сотрудников

10 вебинаров

16

новых онлайн-программ, посвященных физическому здоровью, общему благополучию и здоровому питанию

2 295 заказов

оформили сотрудники через корпоративный магазин спортивных товаров в 2025 году

[1] Импульс.

S7 Impulse PRO, футбол и шахматы

Для сотрудников, которые предпочитают более соревновательные форматы, в S7 действует направление S7 Impulse PRO. Оно дает корпоративным командам возможность участвовать во внешних соревнованиях и представлять бренд S7 на крупных спортивных мероприятиях.

В 2025 году сотрудники S7 добились заметных результатов в командных соревнованиях, в том числе одержали победу в командном зачете «Гонки героев. Суперфинал», а также успешно выступили на соревнованиях в Туле, Санкт-Петербурге, Владивостоке и Москве.



В компании также проводятся корпоративные шахматные турниры, которые помогают сотрудникам поддерживать интеллектуальную активность, расширять круг общения и выстраивать горизонтальные связи между коллегами из разных подразделений и городов.

Особое место в корпоративной спортивной жизни занимает футбольная команда S7.

В отчетном году компания обновила тренировочный, основной и гостевой комплекты формы, а команда показала высокие результаты на межкорпоративных турнирах.



1 место

в турнире «Международные зимние игры ассоциации развития спорта»

2 место

во «Всероссийском осеннем корпоративном фестивале»

Реализованные мероприятия в 2025 году

Ключевые мероприятия и инициативы отчетного года:



- Развитие программы корпоративных тарифов CorpFare и улучшение условий тарифа ED
- Расширение использования программы привилегий PrimeZone
- Оказание материальной помощи сотрудникам в значимых жизненных ситуациях
- Продолжение работы корпоративных детских садов S7 Kids
- Организация детских лагерей и расширение их перечня
- Проведение семейных и детских мероприятий, включая праздничные программы
- Переход на единую программу ДМС для всех сотрудников группы
- Развитие цифровой программы благополучия
- Развитие корпоративной платформы S7 Impulse и связанных с ней сообществ
- Участие сотрудников S7 во внешних спортивных соревнованиях и корпоративных турнирах

Результаты и показатели

Ключевые результаты 2025 года:



305,6 млн ₽

расходы S7 на социальные программы для персонала

169,8 млн ₽

расходы S7 на добровольное медицинское страхование

48 944 билета

приобретено сотрудниками по программе CorpFare

> 220 млн ₽

составила экономия сотрудников на перелетах

по 909 заявлениям

на общую сумму более 46 млн руб. оказана материальная помощь

115 детей

посещали корпоративные детские сады S7 Kids

1 101 ребенок

отдохнул в детских лагерях S7

378 детей

получили подарки ко Дню знаний

> 6 тыс. детей

получили новогодние подарочные наборы

5 559

детей и родителей посетили новогодние представления

4 222 сотрудника и **566** семейных аккаунтов

зарегистрированы на платформе S7 Impulse

программа ДМС охватила всех сотрудников S7 Group

154

офлайн-тренировки проведены с участием 1 480 сотрудников

2 295 заказов

оформили сотрудники через корпоративный магазин спортивных товаров



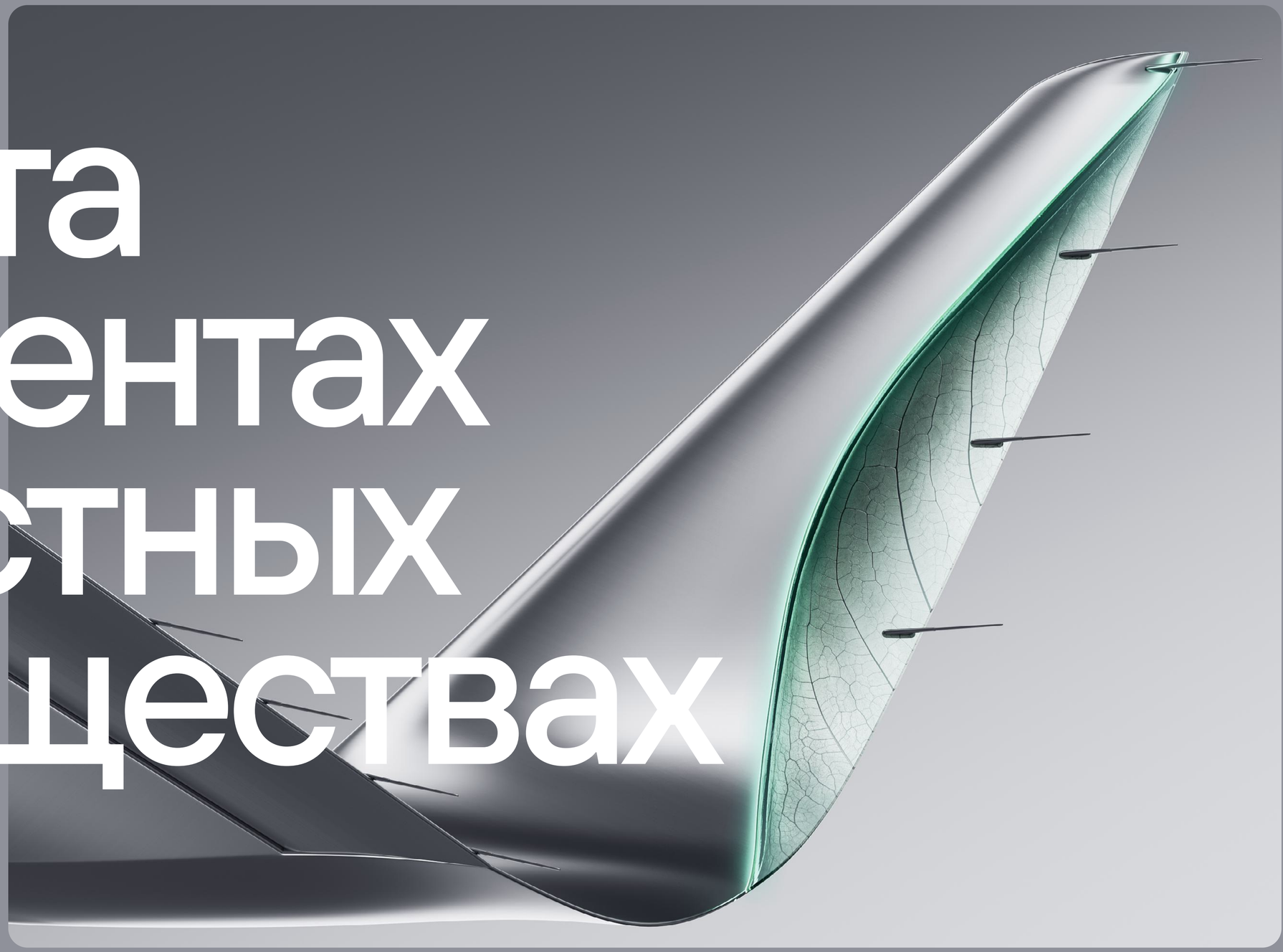
Цели и планы

S7 продолжит развивать систему поддержки сотрудников и их семей, исходя из реальных жизненных потребностей команды и задач устойчивого развития бизнеса. В числе приоритетов:



1. Дальнейшее развитие программ поддержки родительства
2. Сохранение доступных корпоративных привилегий и социальных сервисов
3. Развитие практик поддержки физического и ментального благополучия
4. Расширение программ, объединяющих сотрудников и их семьи
5. Совершенствование цифровых решений в области здоровья, благополучия и корпоративной поддержки

Забота о клиентах и местных сообществах



Забота о клиентах 95

Вклад в развитие регионов и местных сообществ 100

Существенные темы

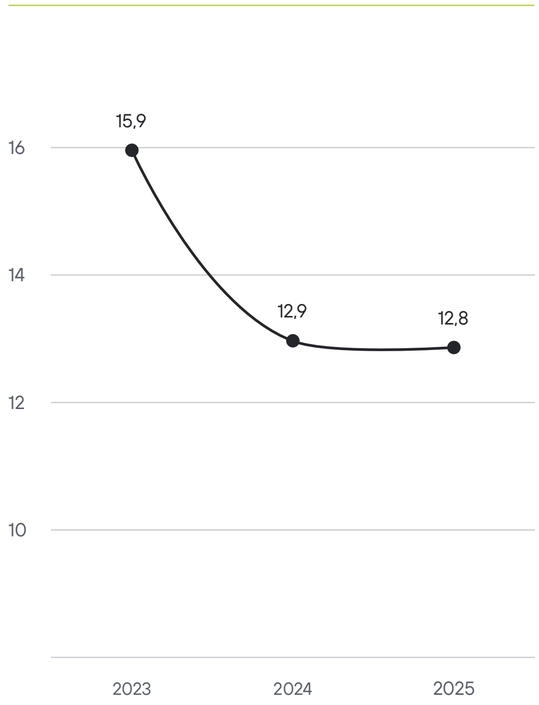
- Доступность и качество авиационных услуг
- Влияние на местные сообщества, развитие региональной инфраструктуры и благотворительность





Результаты 2025 года

12,8 млн
пассажиров перевезено



700 тыс.
оценок сервиса на борту

4,9
средняя индивидуальная оценка бортпроводников

1,02 млн
пассажиров перевезено по льготным тарифам

7 млн
пассажиров в Толмачево



55 289 816 миль
начислено благотворительным фондам

Забота о клиентах

Для S7 забота о клиентах начинается задолго до посадки в самолет и продолжается на каждом этапе путешествия.

Безопасность, надежность, понятный сервис и внимание к деталям формируют доверие пассажиров и определяют качество клиентского опыта. В 2025 году S7 перевезла 12,8 млн пассажиров. При таком масштабе для компании особенно важно управлять качеством сервиса системно, последовательно и во всей маршрутной сети.

12,8 млн

пассажиров перевезла S7 в 2025 году



Мы стремимся делать полеты удобными, предсказуемыми и человечными — от цифровых сервисов и программы лояльности до сервиса на борту и каналов обратной связи.

Для S7 клиентский опыт — это не отдельный набор услуг, а результат слаженного взаимодействия всех служб, которые стоят за безопасным и комфортным полетом.

Подход к управлению

GRI 3-3

Подход S7 к работе с клиентами закреплен в политике в области качества. Компания рассматривает систему менеджмента качества как основу надежных авиаперевозок и высокого уровня сервиса для пассажиров. Эта система опирается на несколько ключевых принципов:

- Единая система управления
- Контроль и непрерывное улучшение
- Ориентация на заинтересованные стороны
- Развитие и инновации
- Обеспечение безопасности
- Ответственность

141 аудит был проведен в S7 в 2025 году, в том числе:

16 внутренних аудитов

125 внешних аудитов

Внутренние аудиты помогли усовершенствовать требования в области стандартизации и поддержания актуальности должностных инструкций персонала.

В течение года S7 продолжила совершенствовать процессы, связанные с качеством и безопасностью обслуживания. Компания доработала процедуры ознакомления сотрудников с нормативной документацией, упростила делегирование документов внутри подразделений и развила функциональность информационной системы Аудиты, которая используется для планирования, проведения и хранения результатов проверок. Одним из ключевых улучшений стало внедрение раздела Мониторинг, позволяющего направлять анкеты контрактным организациям и аккумулировать результаты в единой системе.

Безопасность, доверие и защита клиента

Защита персональных данных

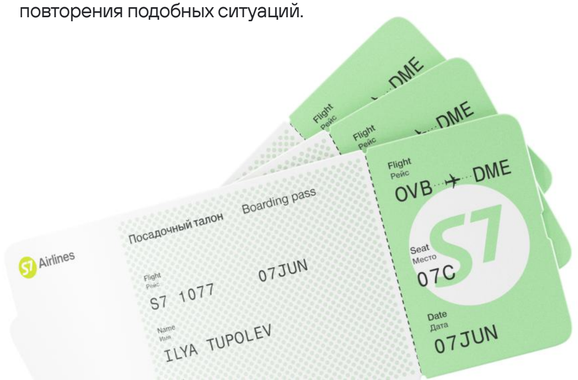
GRI 418-1

Конфиденциальность данных клиентов — один из ключевых принципов работы S7. Компания выстраивает защиту информации на основе внутренних политик, процедур и постоянного мониторинга, направленных на предотвращение несанкционированного доступа к данным.

В 2025 году в S7 не было зарегистрировано ни одной обоснованной жалобы на нарушение конфиденциальности или утерю данных клиентов. Случаев утечки или кражи данных также не выявлено.

Важной частью этой работы остается обучение сотрудников. Для новых сотрудников проводятся вводные инструктажи по информационной безопасности, а действующие сотрудники ежегодно проходят обязательное обучение с учетом меняющихся киберугроз. Дополнительно в компании используются практические инструменты, в том числе фишинговые симуляции, которые помогают выявлять зоны риска и укреплять устойчивые навыки безопасной работы с информацией.

При возникновении инцидентов применяется последовательная процедура реагирования: анализ причин, устранение последствий и принятие мер для предотвращения повторения подобных ситуаций.



«Врачи на борту»

Дополнительным элементом заботы о пассажирах и повышения безопасности в полете остается программа «Врачи на борту», которую S7 реализует совместно с Ассоциацией врачей авиационной медицины уже пять лет.

Программа объединяет медицинских специалистов, которые при желании могут заранее указать, готовы ли они оказать первую помощь в случае необходимости во время полета. Информация об этом передается экипажу, и при необходимости бортпроводники могут обратиться к врачу за консультацией. Решение об оказании помощи всегда остается за самим специалистом.

К 2025 году в программе зарегистрировались более 75 тыс. медиков, которые совершили свыше 130 тыс. перелетов на рейсах S7. За время существования программы более 1 тыс. врачей оказали помощь пассажирам на борту.

Участники программы получают дополнительные привилегии, включая скидки на авиабилеты, приветственные мили, бесплатный выбор места и возможность провоза дополнительного багажа. Для S7 эта программа не только способ выразить уважение медицинским работникам, но и еще один вклад в безопасность и комфорт пассажиров.

>75 тыс. медиков зарегистрировались в программе «Врачи на борту»

>1 тыс. врачей оказали помощь пассажирам на борту за время существования программы

Комфорт и сервис в путешествии

Сбойные ситуации

В 2025 году S7 масштабировала процедуру доставки пассажиров к гостиницам и обратно в сбойных ситуациях с использованием сервиса Яндекс Go. Это решение применялось в случаях, когда пассажирам требовалось оперативное размещение или трансфер в условиях изменений в расписании и нестандартного хода обслуживания. За отчетный период таким образом были перевезены 23 526 пассажиров. Для компании эта практика стала одним из инструментов повышения качества клиентского сервиса в чувствительных ситуациях, когда особенно важны скорость реакции, понятность действий и внимание к комфорту пассажиров.

23 526

пассажиров были перевезены с использованием сервиса Яндекс Go



Питание на борту

Забота о пассажирах в S7 включает внимание к повседневному комфорту в полете, в том числе к качеству и разнообразию питания. Компания стремится учитывать разные вкусы, привычки и диетические потребности пассажиров, предлагая возможность заранее выбрать подходящий рацион и персонализировать сервис под себя.

В 2025 году S7 обновила каталог снеков и напитков на борту с учетом обратной связи от пассажиров. В ассортименте появились новые полезные позиции, включая фруктовые и фруктово-овощные пюре, куриные чипсы с высоким содержанием белка и яблочные пастилки для детей. В каталоге отдельно отмечены веганские и безглютеновые позиции.

Услуга доступна на большинстве рейсов из Москвы, Иркутска и Новосибирска продолжительностью более трех часов. За первые пять месяцев после обновления пассажиры приобрели более 155 тыс. позиций из каталога.

Для пассажиров экономического класса на рейсах из Москвы доступна возможность заказать питание от ВкусВилла вместо стандартного рациона. Кроме того, S7 предлагает 18 видов специального питания для людей разных возрастов, с различными пищевыми предпочтениями и ограничениями, включая детские, вегетарианские, безглютеновые, низколактозные и другие варианты блюд. Заказанное питание подается на борту вместо стандартного меню и может быть оплачено бонусными милями программы лояльности.

Развлечения и комфорт в полете

На рейсах S7 пассажирам доступна мультимедийная система для досуга в полете. С ее помощью можно смотреть фильмы, читать электронные книги, слушать подкасты и заказывать товары из S7 Shop[1] прямо во время перелета. Это помогает сделать путешествие более удобным и разнообразным.

Дополнительный комфорт создают и привычные элементы сервиса: в кармане каждого кресла находится бортовой журнал, а по запросу пассажирам предоставляются пледы.

Путешествия с детьми

S7 уделяет особое внимание комфорту семей с детьми. В 2025 году авиакомпания совместно с брендом Mascotte Junior предлагала специальные наборы для юных пассажиров в возрасте от 2 до 12 лет. В комплект входили сумка-мешок для раскрашивания, цветные карандаши, блокнот с заданиями, трафарет и аксессуары.

Кроме того, на большинстве рейсов из Новосибирска, Москвы, Иркутска и Владивостока детям в возрасте от 2 до 12 лет доступны тематические наборы «Академия пилотов» и «Мурлок Холмс» с играми и развивающими материалами. Для самых маленьких пассажиров предусмотрены отдельные наборы с нагрудником и влажными салфетками.



[1] Магазин.

Персонализация и лояльность

S7 Priority[1]

Важную роль в клиентском опыте S7 играет программа лояльности S7 Priority. Она позволяет пассажирам накапливать бонусные мили за перелеты и использовать их для оплаты авиабилетов и дополнительных услуг, включая выбор места и места повышенного комфорта, дополнительный багаж, питание на борту, повышение до бизнес-класса и перевозку спортивного инвентаря.

Наряду с бонусными милями участники программы накапливают статусные мили, которые помогают повышать уровень участия в программе и получать расширенные привилегии. В зависимости от статуса пассажирам могут быть доступны дополнительные мили за перелеты, приоритетная регистрация, бесплатный багаж, доступ в бизнес-залы и другие преимущества.



[1] Приоритет.

Обновления программы в 2025 году

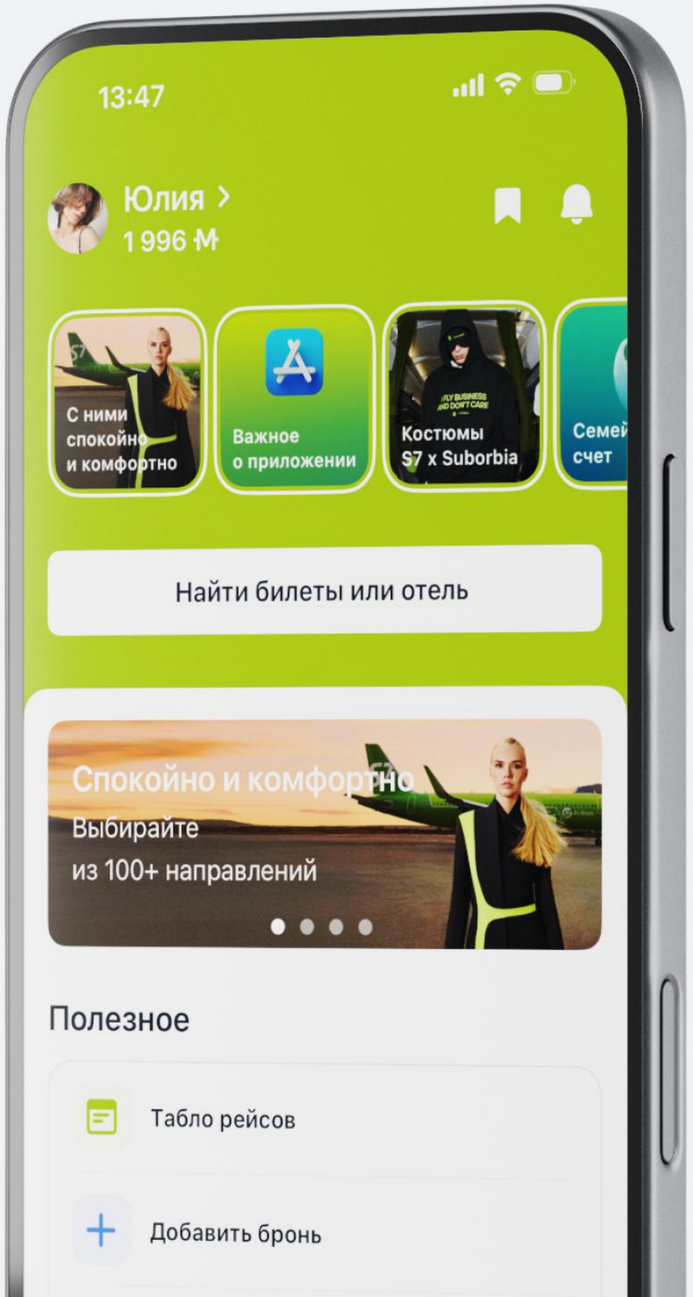
В 2025 году S7 обновила личный кабинет участников S7 Priority, сделав его более удобным и понятным. Была переработана архитектура главной страницы профиля, внедрено новое меню, улучшено отображение информации о статусе, накопленных и потраченных милях, а также добавлены информационные баннеры о текущих предложениях программы. Отдельное внимание было уделено пользователям мобильной версии на устройствах Android.

Дополнительно в течение года S7 развивала партнерские инструменты программы лояльности. В рамках инициатив с Т-Банком для участников S7 Priority проводились специальные распродажи.

> 30 тыс.

новых кобрендовых карт S7 и Т-Банк было открыто по итогам 2025 года

В 2026 году S7 планирует расширять сотрудничество с крупнейшими финансовыми и AdTech-экосистемами, чтобы предлагать пассажирам более конкурентный и технологичный продукт.



Обратная связь и развитие сервиса

Для S7 обратная связь от клиентов — важный инструмент постоянного улучшения сервиса. Компания стремится сделать ее получение не формальной процедурой, а рабочим механизмом, который помогает точнее понимать ожидания пассажиров и поддерживать высокий уровень обслуживания.

С июня 2024 года S7 использует сервис индивидуальной оценки работы бортпроводников. После перелета пассажиры получают приглашение оценить работу членов кабинного экипажа по пятибалльной шкале. Чтобы сделать обратную связь адресной и корректной, в опросе используются имена и фотографии сотрудников только при наличии их письменного согласия.

Высокие оценки пассажиров превращаются в дополнительные премии для членов экипажа и становятся способом признания их работы. При этом низкие оценки или отсутствие отзыва не влияют на размер оплаты труда, что помогает сохранять доверие внутри команды и использовать обратную связь как инструмент развития, а не санкций.

За первый полный год работы сервиса индивидуальной оценки пассажиры воспользовались им почти 700 тыс. раз. Самой частой оценкой стала 5, средняя индивидуальная оценка бортпроводников составила 4,9, бригадная — 4,7. Оценку выше 4,5 получил 61% полетных команд и 81% бортпроводников.

4,9 балла

средняя индивидуальная оценка бортпроводников

Результаты и показатели

Ключевые результаты 2025 года:

700 тыс.

отзывов получено через сервис индивидуальной оценки бортпроводников

12,8 млн

пассажиров перевезено рейсами S7

Не выявлено случаев утечки или кражи данных клиентов

>75 тыс.

медиков зарегистрировано в программе «Врачи на борту»

Цели и планы

Для S7 забота о клиентах — это сочетание надежности, внимания к деталям и уважения ко времени, комфорту и ожиданиям каждого пассажира.

S7 продолжит развивать клиентский опыт, сочетая высокие стандарты качества, безопасность, цифровое удобство и персонализированный подход. В числе приоритетов:

- дальнейшее развитие системы менеджмента качества и цифровых инструментов контроля;
- ускорение процессов согласования и контроля документов, включая использование искусственного интеллекта;
- совершенствование инструментов защиты клиентских данных и повышение цифровой устойчивости;
- развитие бортового сервиса с учетом обратной связи пассажиров;
- дальнейшее повышение удобства программы лояльности S7 Priority;
- расширение партнерств с финансовыми и технологическими экосистемами;
- развитие каналов обратной связи и инструментов персонализированного сервиса.



Вклад в развитие регионов и местных сообществ

GRI 203-1

Для S7 работа с регионами и местными сообществами начинается с самой сути бизнеса.

Авиаперевозки соединяют города, повышают мобильность людей, делают доступнее образование, медицинскую помощь, рабочие возможности и встречи с близкими. Поэтому влияние S7 на регионы не ограничивается транспортной функцией: компания стремится вносить вклад в повышение доступности перелетов, поддержку социально значимых категорий пассажиров, развитие кадрового потенциала и реализацию общественно полезных инициатив.



Для нас важно, чтобы регионы присутствия становились доступнее, а люди — ближе друг к другу и к возможностям, которые открывает современная мобильность.

Этот подход S7 реализует через льготные и субсидированные перевозки, благотворительные механизмы, образовательные проекты и инициативы, направленные на развитие отрасли и поддержку сообществ.

Подход к управлению

GRI 3-3 GRI 413-1

S7 рассматривает вклад в развитие регионов и местных сообществ как часть своей социальной ответственности и долгосрочной устойчивости бизнеса. Компания взаимодействует с местными сообществами в регионах присутствия через социальные, образовательные и благотворительные инициативы, а также через проекты, связанные с транспортной доступностью и развитием кадрового потенциала. При планировании таких инициатив компания учитывает запросы и потребности заинтересованных сторон, а также специфику территорий присутствия.

Основные направления этой работы:

- повышение транспортной доступности регионов;
- поддержка социально значимых категорий пассажиров;
- благотворительность и развитие механизмов адресной помощи;
- образовательные и просветительские инициативы;
- развитие кадрового и технологического потенциала в авиационной отрасли.

Такой подход позволяет S7 сочетать повседневную операционную деятельность с проектами, которые помогают людям в конкретных жизненных обстоятельствах, поддерживают местные сообщества и способствуют развитию регионов в долгосрочной перспективе.

Транспортная доступность и поддержка мобильности

GRI 203-2

В 2025 году пассажиропоток S7 через аэропорт Толмачево достиг 7 млн человек, что на 7% выше уровня 2024 года. Это укрепило позиции аэропорта как крупнейшего авиационного хаба за Уралом. Рост перевозок и расширение географии полетов сопровождались и ростом занятости: численность сотрудников компаний S7 Group в Новосибирской области увеличилась на 800 человек и достигла 4,2 тыс. сотрудников. Порядка ста из числа трудоустроенных — выпускники новосибирских вузов и ссузов, с которыми компания развивает системное сотрудничество.

Одним из ключевых направлений работы S7 остается повышение доступности авиаперевозок для жителей регионов. Компания участвует в льготных и субсидируемых программах, которые помогают снизить финансовую нагрузку на пассажиров и расширяют возможности для поездок внутри страны.



Льготные тарифы S7 доступны для различных категорий пассажиров, включая:

- молодежь до 23 лет
- женщин старше 55 лет и мужчин старше 60 лет
- многодетные семьи
- людей с ограниченными возможностями здоровья
- жителей Дальнего Востока
- жителей Калининградской области
- студентов вузов Калининградской области
- детей до 17 лет включительно, направляющихся во Всероссийский детский центр Океан

Поддержка региональной маршрутной сети

Пассажирам стали доступны льготные билеты по 22 направлениям из Новосибирска и Иркутска. В программу вошли рейсы в Барнаул, Казань, Пермь, Читу, Улан-Удэ и другие города. Перевозка по этим тарифам была доступна всем пассажирам без дополнительных условий и ограничений.

Бесплатные перелеты к 80-летию Победы

В преддверии 80-летия Победы в Великой Отечественной войне S7 организовала бесплатные авиаперелеты для ветеранов, инвалидов войны, жителей блокадного Ленинграда, тружеников тыла и бывших несовершеннолетних узников концлагерей. Билеты экономического класса предоставлялись на все внутренние рейсы и направления в СНГ. Для удобства пожилых пассажиров и людей с ограниченными возможностями оформление было организовано через специальную горячую линию и офисы продаж.

Перевозки с Дальнего Востока

В течение 2025 года льготные тарифы действовали на собственных рейсах S7 из Хабаровска, Читы, Южно-Сахалинска, Якутска, Владивостока, Благовещенска, Магадана, Мирного, Улан-Удэ и других городов. Это помогало повышать транспортную доступность дальневосточных регионов и расширять возможности для поездок по стране.

В 2025 году по собственным льготным тарифам S7 перевезла 1,02 млн пассажиров, что составило около 8% всего пассажиропотока авиакомпании. Чаще всего льготными тарифами пользовались семьи — на них пришлось 49,4% всех таких перевозок, еще 30,2% составили пенсионеры и 18,5% — молодежь.

Перевозка лекарственных препаратов

В 2025 году S7 обеспечила перевозку более 600 тонн вакцин и лекарственных препаратов для лечения онкологических заболеваний, требующих особых условий транспортировки. Для компании это не только часть грузового бизнеса, но и важный вклад в поддержание доступности социально значимых поставок для регионов.

Благотворительность и адресная помощь

S7 поддерживает благотворительные инициативы и развивает механизмы, которые позволяют вовлекать в помощь не только компанию, но и клиентов, и бизнес-партнеров.

Участники программы лояльности S7 Priority могут переводить накопленные мили в пользу благотворительных фондов. Каждое такое пожертвование конвертируется в денежный эквивалент и направляется на поддержку подопечных фондов. В 2025 году благотворительным фондам было перечислено 55 289 816 миль.

В 2025 году компания также расширила возможности благотворительной поддержки через программу S7 Corp. Теперь корпоративные клиенты могут переводить накопленные баллы в пользу фондов, которые используют их для оформления билетов своим подопечным и сопровождающим. Такой механизм делает деловые поездки источником реальной помощи для людей, которым необходимы перелеты по жизненно важным причинам.

Дополнительное значение для S7 имеют и адресные инициативы. В конце 2025 года генеральный директор S7 Group присоединился к благотворительной акции «Елка желаний», в рамках которой компания помогла исполнить мечты трех детей. Для S7 такие проекты — напоминание о том, что социальная ответственность проявляется не только в системных программах, но и в конкретных человеческих историях.

Образовательные и социальные проекты для сообществ

Киберзащитник

Одним из ключевых социальных проектов 2025 года для S7 стал Киберзащитник — программа профессиональной переподготовки ветеранов и участников СВО и содействия в их трудоустройстве в сфере информационной безопасности.

Проект был запущен в марте 2025 года. Программа длится 3–4 недели, включает предварительный отбор и частично реализуется силами специалистов S7. По итогам обучения участники получают два удостоверения о повышении квалификации государственного образца. Кроме того, при необходимости выпускникам доступны консультации психолога и реабилитолога.

В 2025 году в рамках проекта были проведены четыре потока обучения, а в 2026 году S7 планирует обучить до 80 человек. В отчетном году обучение прошли 94 человека, более половины выпускников были трудоустроены, в том числе в S7 и компании-партнеры.

Партнерами проекта выступили Центр стратегических инициатив ФМБА, F6, R-Vision, АЛТЭКС-СОФТ и другие организации. На «Транспортной неделе» S7 подписала соглашения с Правительством Республики Бурятия, Общероссийским общественным движением Народный фронт и Единым центром поддержки ветеранов СВО о масштабировании проекта в регионах России. Партнеры планируют совместно заниматься поиском и отбором кандидатов, организацией обучения и содействием в трудоустройстве выпускников.

В 2025 году проект Киберзащитник стал лауреатом программы «Лучшие социальные проекты России» в номинации «Образование и развитие талантов». Для S7 это подтверждение того, что проект отвечает реальному общественному запросу и помогает решать важные задачи социальной адаптации и профессиональной реализации.

Security Kids и цифровая грамотность

В 2025 году S7 запустила и просветительскую инициативу Security Kids, направленную на повышение киберграмотности детей и подростков. Первые занятия прошли в августе на базе лагеря Авиатор, участие в них приняли более 100 детей в возрасте от 6 до 17 лет.

Программа была построена в формате интерактивных лекций и игровых заданий, которые помогали детям лучше понять основы цифровой безопасности и способы защиты в интернете. Проект стал ответом на растущую потребность в формировании цифровой грамотности с раннего возраста и будет продолжен в 2026 году.

Дополнительный вклад в эту тему вносили и эксперты компании. В 2025 году сотрудник команды информационной безопасности S7 участвовал в окружном этапе всероссийской военно-патриотической игры Зарница 2.0 в роли наставника по информационной безопасности. В рамках программы школьники и студенты колледжей и техникумов знакомились с основами криптографии, сетевых технологий, цифровой криминалистики и базовой цифровой гигиены. Такие инициативы помогают расширять доступ к современным знаниям и формировать у молодежи навыки безопасного поведения в цифровой среде.



Профориентация и работа со студентами

S7 также поддерживает профориентационные форматы для студентов и молодых специалистов. В 2025 году компания организовала экскурсию на техническую базу в подмосковном Торбеево для студентов старших курсов авиационных вузов. Участники познакомились с полным циклом создания нового учебно-тренировочного самолета Tango, увидели производственные площадки и пообщались со специалистами компании.

Такие встречи помогают будущим профессионалам лучше понять отрасль, увидеть современные инженерные и производственные процессы и сформировать более прикладное представление о возможностях карьеры в авиации.



Вклад в развитие регионального кадрового и технологического потенциала

S7 стремится поддерживать не только текущую мобильность регионов, но и долгосрочное развитие отраслевого потенциала.

Один из примеров такой работы — проект учебно-тренировочного самолета Tango, который разрабатывает компания Spectra Aircraft, входящая в S7 Group.

Tango создается как легкий учебно-тренировочный самолет для первоначальной подготовки пилотов и уже вызывает интерес со стороны российских летных училищ. Проект ориентирован на поддержку системы авиационного образования и может в перспективе расширить доступ учебных заведений к современной технике для подготовки будущих пилотов. Разработка ведется в кооперации с отраслевыми и научными партнерами, а поставки серийных самолетов учебным заведениям запланированы на 2027 год.

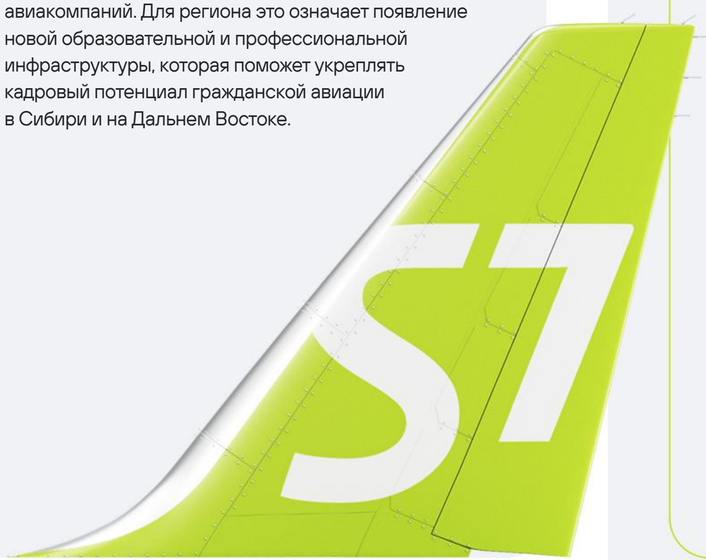
S7 Training

Еще один стратегически важный проект — строительство филиала крупнейшего в России авиационного учебного центра S7 Training в Новосибирске. Центр будет создан на территории аэропорта Толмачево и станет ключевым элементом системы подготовки авиационных кадров для восточной части России.

Ввод центра в эксплуатацию запланирован на первое полугодие 2028 года. Проект предусматривает строительство современного комплекса на участке площадью три гектара, включая:

- учебные аудитории;
- помещения для процедурных и полнопилотажных тренажеров;
- мастерские и лаборатории;
- специализированный комплекс для отработки аварийно-спасательных процедур на суше и воде;
- собственный бассейн;
- кампус для проживания обучающихся на 300 человек.

Центр будет обеспечивать полный цикл подготовки членов экипажей воздушных судов не только для S7 Airlines, но и для других российских авиакомпаний. Для региона это означает появление новой образовательной и профессиональной инфраструктуры, которая поможет укреплять кадровый потенциал гражданской авиации в Сибири и на Дальнем Востоке.



Реализованные мероприятия в 2025 году

В 2025 году S7 объявила о старте строительства нового ангарного комплекса для технического обслуживания и ремонта самолетов Airbus A321 на территории аэропорта Толмачево. Реализация проекта позволит увеличить производственные мощности по техническому обслуживанию воздушных судов в 1,5 раза и создаст более 300 дополнительных рабочих мест для инженерного и технического персонала. Для региона этот проект означает дальнейшее укрепление авиационной и инженерной инфраструктуры, а для компании — развитие собственной технической базы.

В 2025 году S7 Group ввела в эксплуатацию вторую очередь завода по капитальному техническому обслуживанию авиационных двигателей для воздушных судов семейств Boeing 737 и Airbus A320. Запуск новых мощностей позволит сократить сроки ремонта двигателей в 1,5 раза и продлить срок службы эксплуатируемых в России воздушных судов еще на 8-10 лет. С 2022 года завод уже отремонтировал 380 двигателей, из которых 317 — для других российских авиаперевозчиков. Этот проект усиливает не только производственную устойчивость S7, но и вносит вклад в развитие технологической устойчивости всей отрасли.

Ключевые инициативы S7 в области развития регионов и местных сообществ в отчетном году

- Расширение программы субсидированных и льготных перевозок в рамках двух государственных программ
- Предоставление бесплатных перелетов к 80-летию Победы для социально значимых категорий пассажиров
- Перечисление 55 289 816 миль благотворительным фондам через программу S7 Priority
- Запуск механизма перевода баллов S7 Corp в пользу благотворительных фондов
- Проведение четырех потоков программы Киберзащитник
- Запуск проекта Security Kids по повышению киберграмотности детей и подростков
- Профориентационные мероприятия для студентов авиационных вузов
- Развитие проектов, направленных на укрепление отраслевого образовательного и кадрового потенциала, включая Tango и филиал S7 Training в Новосибирске

Результаты и показатели

Ключевые результаты 2025 года:

55 289 816 миль

перечислено благотворительным фондам



1,02 млн

пассажиров перевезено по субсидированным и льготным тарифам

по 22

направлениям были доступны льготные билеты по программе поддержки региональной маршрутной сети

В Новосибирске начата реализация проекта филиала S7 Training с кампусом на

300 человек

94 человека

прошли обучение в рамках проекта Киберзащитник

Более половины выпускников Киберзащитника были трудоустроены

>100

детей приняли участие в программе Security Kids

Цели и планы

Для S7 вклад в развитие регионов и местных сообществ —

это не отдельное направление «вне бизнеса», а естественное продолжение того, чем компания занимается каждый день: соединяет людей, города и возможности.

S7 продолжит развивать проекты, которые помогают повышать связанность регионов, поддерживать местные сообщества и создавать долгосрочную общественную ценность. В числе приоритетов:

- дальнейшее участие в программах транспортной доступности, а также в поддержке льготных категорий пассажиров;
- развитие благотворительных механизмов с участием клиентов и корпоративных партнеров;
- масштабирование проекта Киберзащитник в регионах России;
- продолжение инициатив по повышению цифровой грамотности детей и подростков;
- развитие образовательных и профориентационных форматов для будущих специалистов;
- реализация проекта филиала S7 Training в Новосибирске;
- дальнейшее развитие решений для подготовки и привлечения специалистов в гражданскую авиацию.



Ответственное управление



Корпоративное управление 107

Взаимодействие с заинтересованными сторонами 116

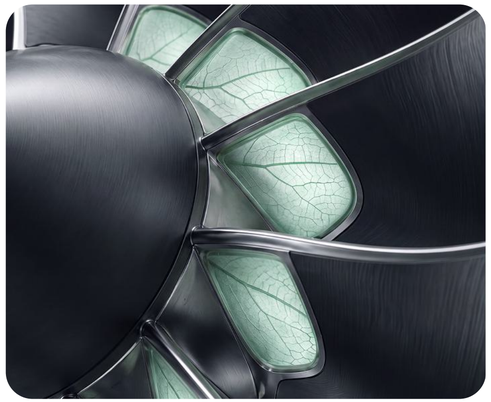
Прозрачность, честность и борьба с коррупцией 120

Управление рисками, внутренний контроль и аудит 122

Существенные темы

- Прозрачность, честность и борьба с коррупцией
- Стратегическое и эффективное управление
- Управление рисками, внутренний контроль и аудит
- Соблюдение отраслевых и международных стандартов





Результаты 2025 года

145 обращений

поступило на корпоративную Линию доверия





256,3 млрд ₽

составила выручка S7



Корпоративное управление

Подход к управлению

GRI 3-3

S7 рассматривает ответственное управление как важное условие долгосрочной устойчивости бизнеса, отраслевой надежности и создания ценности для сотрудников, клиентов, партнеров и регионов присутствия.

Вопросы устойчивого развития не выделяются в отдельный изолированный контур, а интегрируются в основные бизнес-процессы — от обеспечения безопасности полетов и управления ресурсами до соблюдения прав сотрудников, защиты данных, снижения экологического воздействия и взаимодействия с регионами присутствия.



GRI 2-9 GRI 2-11 GRI 2-12 GRI 2-13

Архитектура управления S7 построена по классической модели с разграничением стратегического и исполнительного уровней. На стратегическом уровне действует совет директоров, который регулярно рассматривает вопросы, связанные с развитием компании, ее приоритетными направлениями, ключевыми рисками и устойчивостью бизнеса.

На конец отчетного периода в совете директоров S7 Group состояли пять членов, включая двух неисполнительных директоров. Председатель не осуществляет исполнительных функций в компании.

Генеральный директор сосредоточен на операционной деятельности и реализации стратегических планов, установленных советом директоров. Важно отметить, что генеральный директор ЗАО «Группа компаний С 7» не занимает пост председателя совета директоров.

Реализация функциональных направлений, включая темы устойчивого развития, обеспечивается через систему заместителей генерального директора и профильных дирекций в рамках закрепленных зон ответственности.

Этот подход сочетает централизованное стратегическое руководство с функциональной специализацией на уровне исполнения. Для группы с разными направлениями деятельности это позволяет применять единые подходы с учетом специфики отдельных функций, процессов и предприятий.

Организационная структура



Внутригрупповые процессы в S7 различаются по масштабу применения и могут реализовываться на уровне всей группы, нескольких предприятий или отдельной компании.



В 2025 году существенных изменений в архитектуре корпоративного управления S7 не происходило.

Компания продолжила развивать действующую модель, в которой стратегическое руководство, исполнительная ответственность и функциональная специализация взаимосвязаны и направлены на обеспечение устойчивой работы бизнеса.

Собственный процесс

процесс, который выполняется на одном предприятии S7



Процесс общего применения

процесс, который выполняют все предприятия S7

Совместный процесс

процесс, который выполняют несколько предприятий S7

Назначение и отбор членов совета директоров

GRI 2-10 GRI 3-3

Процесс назначения и отбора членов совета директоров направлен на привлечение компетентных, независимых и стратегически ориентированных специалистов, способных эффективно управлять компанией и учитывать интересы стейкхолдеров.

При формировании состава совета директоров учитываются профессиональные компетенции кандидатов, их способность к независимому и объективному суждению, а также разнообразие опыта и экспертизы. Такой подход позволяет формировать сбалансированный состав совета директоров с учетом задач и приоритетов развития компании.

Формирование компетенций совета директоров в сфере устойчивого развития

GRI 2-17 GRI 2-18

Дополнительное развитие компетенций в сфере устойчивого развития происходит в ходе подготовки к внешним проверкам, сертификациям и участию в ESG-рейтингах. Такие процессы помогают вовлеченным руководителям лучше учитывать требования и ожидания, связанные с устойчивым развитием.

Оценка эффективности работы членов высшего руководящего органа осуществляется в соответствии с корпоративными процедурами, охватывающими стратегическое управление, принятие ключевых решений и соблюдение требований законодательства и регуляторов. В отчетном периоде целенаправленных изменений в составе высшего руководящего органа или в управленческих практиках по итогам такой оценки в контексте устойчивого развития не проводилось.

Вознаграждение членов совета директоров

GRI 2-19 GRI 2-20

Подход к вознаграждению членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена в S7 строится на корпоративных принципах мотивации и справедливого вознаграждения, действующих в группе компаний.



Система вознаграждения включает фиксированную и переменную части. Фиксированная часть определяется с учетом должности, уровня ответственности и рыночных ориентиров, а переменная зависит от достижения ключевых показателей эффективности, связанных со стратегическими, операционными и финансовыми результатами.

Условия прекращения трудовых отношений предусматривают выплаты в соответствии с трудовым законодательством. Пенсионное обеспечение осуществляется в рамках государственных программ.

Управление устойчивым развитием

GRI 2-14 GRI 2-22

Совет директоров S7 играет ключевую роль в утверждении стратегических документов и целей, в том числе затрагивающих аспекты устойчивого развития.



Решения, связанные с утверждением корпоративных политик и направлений развития, в том числе касающихся устойчивого развития, принимаются генеральным директором с участием его заместителей. Отдельные инициативы согласуются с представителями совета директоров при необходимости.

Темы устойчивого развития интегрированы в действующие бизнес-процессы и рассматриваются в рамках регулярного управления по соответствующим функциональным направлениям. Ответственность за отдельные темы закреплена за профильными владельцами, включая функции безопасности, охраны труда, экологии, HR, клиентского сервиса, информационной безопасности, закупок и управления рисками. Общую координацию повестки устойчивого развития на корпоративном уровне осуществляет заместитель генерального директора по организационному управлению.

S7 рассматривает текущий этап как переходный — от совокупности сильных функциональных практик к более структурированной модели управления устойчивым развитием.

В числе приоритетов — повышение согласованности между направлениями, более четкое распределение ролей, последовательная увязка целей, KPI и раскрытия информации.

В 2025 году стратегические приоритеты S7 были сосредоточены на задачах, напрямую влияющих на устойчивость бизнеса: обеспечении максимального количества воздушных судов в эксплуатации, повышении эффективности использования провозных емкостей, развитии инженерного сегмента группы, а также укреплении кадровой устойчивости за счет удержания ключевых сотрудников, снижения текучести и формирования системного притока молодых специалистов. Эти направления во многом формируют контур устойчивого развития компании.

Компания также усилила внимание к направлениям с более высокой доходностью и устойчивым спросом, включая международные маршруты и сегменты с более высокой долей корпоративных продаж. Это соответствует задаче укрепления устойчивости бизнес-модели и повышения эффективности использования провозных емкостей.

Для S7 устойчивое развитие означает интеграцию экологических, социальных и управленческих факторов в ключевые бизнес-процессы. На практике это проявляется в управлении безопасностью полетов, качеством клиентского опыта, условиями труда, развитием сотрудников, кибербезопасностью, защитой данных, экологическим воздействием и вкладом в развитие регионов.

S7 выстраивает свою деятельность с учетом долгосрочных приоритетов развития страны. Вклад компании в Национальные цели развития России до 2030 года и на перспективу до 2036 года, которые были определены Указом Президента Российской Федерации № 309 от 24 мая 2024 года, проявляется не только в выполнении транспортной функции, но и в развитии кадрового потенциала, инженерных компетенций, цифровых решений, безопасных условий труда, качества услуг, а также в снижении экологического воздействия.

Ниже приведены основные направления вклада S7 в достижение Национальных целей развития и примеры соответствующих тем и инициатив, раскрытых в отчете.

	01	02	03	04	05	06	07
Национальная цель развития России	Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	Комфортная и безопасная среда для жизни	Экологическое благополучие	Устойчивая и динамичная экономика	Технологическое лидерство	Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы
Вклад S7	+ Создает безопасные условия труда + Развивает программы охраны здоровья + Поддерживает сотрудников и их семьи + Повышает качество и доступность перевозок	+ Развивает обучение и карьерные возможности сотрудников + Поддерживает молодежь, профориентацию, образовательные и социальные проекты	+ Обеспечивает безопасность полетов + Обеспечивает транспортную безопасность + Обеспечивает защиту данных + Обеспечивает стабильность клиентских сервисов и повышение качества путешествий	+ Снижает воздействие на окружающую среду + Развивает экологическое управление + Повышает ресурсоэффективность и экологическую культуру	+ Поддерживает транспортную связанность страны + Обеспечивает мобильность населения и бизнеса + Развивает инженерные и производственные компетенции + Укрепляет устойчивость цепочек создания стоимости	+ Развивает собственные инженерные, учебные и цифровые решения + Укрепляет техническую независимость и отраслевые компетенции	+ Развивает цифровые сервисы для клиентов и сотрудников + Укрепляет киберустойчивость и внедряет цифровые решения в управленческие и производственные процессы
Примеры тем и инициатив	+ ДМС + Санаторно-курортное лечение + S7 Care + Корпоративные детские сады + Лагеря для детей сотрудников + Программы охраны труда и производственной безопасности + Перевозки по льготным и субсидированным тарифам	+ Обучение и развитие сотрудников, наставничество + Работа с вузами и колледжами, магистерские и партнерские программы + Киберзащитник + Security Kids + Корпоративные волонтерские и социальные инициативы	+ Безопасность полетов + Транспортная безопасность + Кибербезопасность + Защита персональных данных + Клиентский сервис + Программа «Врачи на борту» + Улучшение сервиса для пассажиров с детьми и маломобильных пассажиров	+ СЭМ + Климатическая повестка + Топливная эффективность + Сокращение отходов + Энергоэффективность + Управление водными ресурсами + Green Steps + Сертификация IEnvA, «Зеленый офис»	+ Регулярные пассажирские и грузовые перевозки + Развитие маршрутной сети + Поддержка региональной доступности + Развитие S7 Technics, S7 Cargo + Управление рисками + Работа с поставщиками и подрядчиками	+ S7 TechLab, S7 Training, Spectra Aircraft, проект Tango + Развитие ремонтных компетенций + Цифровизация внутренних процессов + Автоматизация управления рисками и безопасности	+ Онлайн-сервисы для пассажиров + S7 Priority + Цифровые HR-системы + 1С «Производственная безопасность» + S7 Home, Пульс, Tableau + Системы управления рисками + Развитие 2FA и DataSecurity

Ключевые направления стратегии устойчивого развития S7

К ключевым направлениям устойчивого развития S7 относятся безопасность полетов, транспортная и кибербезопасность, развитие и благополучие сотрудников, качество и доступность авиационных услуг, климатическая повестка и ресурсоэффективность, вклад в развитие регионов и местных сообществ, а также ответственное управление, деловая этика и управление рисками. Эти темы определяют структуру настоящего отчета и основные направления работы компании в области устойчивого развития.

Подход S7 к устойчивому развитию связан с более широкими отраслевыми и общественными задачами, включая транспортную связанность регионов, развитие отраслевых компетенций, устойчивую и безопасную авиационную инфраструктуру, снижение экологического воздействия и развитие человеческого капитала.

- Безопасность
- Сотрудники
- Клиенты
- Климат и ресурсоэффективность
- Регионы и сообщества
- Кибербезопасность и данные
- Ответственное управление

Устойчивое развитие для S7 — это не только внутренняя задача повышения устойчивости бизнеса, но и способ создавать ценность для более широкого круга заинтересованных сторон.



В своей деятельности S7 опирается на принципы ответственного ведения бизнеса, включая положения Повестки дня ООН в области устойчивого развития до 2030 года, Всеобщей декларации прав человека и Руководящих принципов ОЭСР[1].

Компания соблюдает международно признанные права человека, включая трудовые права, право на безопасные условия труда, недискриминацию и уважительное отношение. Эти принципы отражены во внутренних документах и управленческой практике компании.

В краткосрочной перспективе управление строится через ежегодное планирование, а по ряду направлений — через среднесрочные горизонты, связанные с развитием инфраструктуры, технических компетенций, цифровых решений и кадрового потенциала.

Приоритет / Направление S7	Связанные ЦУР ООН	Как проявляется связь
Безопасность полетов		Безопасность полетов напрямую связана с защитой жизни и здоровья людей, надежностью транспортной инфраструктуры и устойчивостью мобильности населения
Транспортная безопасность		Поддерживает безопасное и устойчивое функционирование транспортной системы, защиту пассажиров и соблюдение обязательных требований
Кибербезопасность и защита данных		Укрепляет устойчивость цифровой инфраструктуры, надежность сервисов, защиту персональных данных и доверие пользователей
Развитие и благополучие сотрудников		Охватывает безопасные условия труда, программы здоровья и благополучия, обучение, развитие, карьерные возможности, инклюзию и достойные условия занятости
Кадровая устойчивость и развитие молодых специалистов		Связана с подготовкой кадров, развитием профессиональных и инженерных компетенций, работой с вузами и колледжами, формированием устойчивого кадрового резерва

Приоритет / Направление S7	Связанные ЦУР ООН	Как проявляется связь
Качество и доступность авиационных услуг		Способствует мобильности населения, снижению инфраструктурных ограничений и более равному доступу к транспортным услугам через повышение доступности и качества перевозок
Поддержка региональной связанности		Способствует связанности территорий, доступу к услугам и социально-экономической интеграции регионов через развитие маршрутной сети и транспортной доступности
Климатическая повестка и ресурсоэффективность		Включает повышение топливной эффективности, энергоэффективность, экологическое управление, сокращение отходов и снижение воздействия на окружающую среду
Экологическое управление		Охватывает управление водными ресурсами, отходами, экологическими аспектами деятельности, а также развитие экологической культуры
Развитие инженерного сегмента и технических компетенций		Укрепляет промышленную, инженерную и технологическую устойчивость группы, поддерживает развитие компетенций и инфраструктуры

[1] Организация экономического сотрудничества и развития.

Приоритет / Направление S7	Связанные ЦУР ООН	Как проявляется связь
Цифровые решения и цифровая трансформация	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ; 9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА; 16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ	Повышает производительность, устойчивость процессов, доступность услуг и качество управления через развитие цифровых сервисов и внутренних систем
Ответственное управление, деловая этика и комплаенс	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ; 12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО; 16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ	Включает прозрачность, соблюдение законодательства, антикоррупционные механизмы, этические нормы, защиту прав человека и качество корпоративного управления
Управление рисками и устойчивость бизнес-модели	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ; 9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА; 16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ	Способствует надежности операций, устойчивости инфраструктуры, более качественному управлению и своевременному реагированию на внешние вызовы
Работа с поставщиками и подрядчиками	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ; 12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО; 16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ; 17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	Поддерживает ответственную цепочку поставок, деловую добросовестность, соблюдение требований безопасности и устойчивые партнерские отношения
Вклад в развитие регионов и местных сообществ	4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ; 8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ; 10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА; 11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ; 17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	Включает развитие социальной инфраструктуры, образовательных инициатив, благотворительных и волонтерских программ, а также расширение транспортной доступности
Партнерства с образовательными и научными организациями	4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ; 8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ; 9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА; 17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	Поддерживает подготовку кадров, развитие компетенций, профориентацию, прикладные исследования и отраслевое сотрудничество



Этические принципы и внутренние политики

GRI 2-23 GRI 2-24

В системе корпоративного управления S7 действуют механизмы, поддерживающие добросовестность и ответственность. Их основу составляет Этический кодекс S7, который закрепляет ключевые принципы профессионального и делового поведения, включая предотвращение конфликтов интересов, уважение прав человека, добросовестное ведение бизнеса и недопустимость коррупционного поведения.

Подходы, связанные с устойчивым развитием, закреплены во внутренних политиках компании: в области экологии, охраны труда, качества, безопасности полетов, транспортной безопасности, обработки и защиты персональных данных, антикоррупционного управления, закупок, а также социальных гарантий и рабочей среды.

Эти документы носят не только декларативный, но и прикладной характер: их положения доводятся до сотрудников через инструктажи, обучение и внутренние коммуникации, а также учитываются при планировании, реализации и оценки операционной деятельности.

Корпоративное управление S7 охватывает не только формальное распределение полномочий, но и практики, поддерживающие устойчивость, прозрачность и ответственность в повседневной работе.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Карта заинтересованных сторон S7

GRI 2-29 GRI 3-3

Для S7 взаимодействие с заинтересованными сторонами — важная часть ответственного управления и один из механизмов, позволяющих лучше понимать последствия принимаемых решений, ожидания стейкхолдеров и области, требующие улучшений. Для группы, работающей с пассажирами, сотрудниками, государственными органами, аэропортами, поставщиками, регионами и отраслевым сообществом, такой диалог имеет не только репутационное, но и практическое значение.

Компания взаимодействует с широким кругом заинтересованных сторон на регулярной основе через формальные и неформальные каналы: в рамках операционной деятельности, договорной работы, обучения, клиентских сервисов, проверок, отраслевых мероприятий и социальных инициатив. Содержание такого взаимодействия зависит от роли конкретной группы, характера отношений и наиболее значимых для нее тем.

Интересы заинтересованных сторон учитываются S7 при определении существенных тем, развитии внутренних политик и процедур, планировании инициатив, а также при подготовке нефинансовой отчетности. Такой подход помогает компании не только фиксировать ожидания, но и учитывать их в управленческих решениях.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами в S7 организовано по функциональному принципу. При необходимости к рассмотрению значимых вопросов подключаются профильные функции и руководство компании.



Группа заинтересованных сторон	Почему важны для S7	Основные формы взаимодействия	Ключевые темы интереса
Сотрудники	Обеспечивают безопасность, устойчивость операций, качество сервиса и развитие бизнеса	Внутренние коммуникации, обучение, опросы, HR-сервисы, корпоративные порталы и каналы, Линия доверия	Условия труда, безопасность, развитие и обучение, оплата и льготы, корпоративная культура, карьерные возможности
Пассажиры и клиенты	Являются основными потребителями услуг компании и ключевым источником доверия к бренду	Сайт, мобильное приложение, контактный центр, обратная связь, программа лояльности, клиентские сервисы	Безопасность полетов, пунктуальность, качество сервиса, доступность перевозок, цифровые сервисы, защита данных, комфорт в путешествии
Акционеры	Определяют стратегические ориентиры компании и заинтересованы в устойчивости бизнеса и качестве управления	Корпоративное управление, стратегическое планирование, управленческая и корпоративная отчетность	Долгосрочная устойчивость бизнеса, стратегия, риски, эффективность управления, репутация, развитие ключевых активов
Государственные органы и регуляторы	Формируют обязательные требования к деятельности компании и влияют на правила функционирования отрасли	Отчетность, проверки, рабочие встречи, участие в обсуждении нормативных инициатив, отраслевые совещания	Безопасность полетов, транспортная безопасность, соблюдение законодательства, охрана труда, защита данных, экология, стандарты и сертификация
Аэропорты и ключевые операционные партнеры	Участвуют в обеспечении перевозочного процесса, наземных операций и устойчивости маршрутной сети	Операционные коммуникации, совместные процедуры, договорная работа, аудиты, рабочие встречи	Операционная устойчивость, безопасность, качество обслуживания, транспортная безопасность, координация процессов
Поставщики и подрядчики	Влияют на качество услуг, устойчивость цепочки поставок, безопасность и соблюдение обязательных требований	Закупочные процедуры, договорные отношения, аудиты и проверки, оценка деловой репутации, текущее взаимодействие	Деловая этика, комплаенс, охрана труда, качество, кибербезопасность, экологические и социальные требования
Местные сообщества и регионы присутствия	Компания влияет на транспортную связанность, мобильность, занятость и социальную среду регионов	Социальные и образовательные проекты, благотворительные программы, партнерские инициативы, транспортные льготы	Доступность перевозок, развитие регионов, благотворительность, подготовка кадров, социальное влияние, экологическое воздействие
Образовательные и научные организации	Формируют кадровый потенциал отрасли и участвуют в развитии профессиональных и инженерных компетенций	Практики и стажировки, совместные программы, хакатоны, лекции, экскурсии, исследовательские проекты	Подготовка кадров, профессиональное развитие, инженерные и отраслевые компетенции, профориентация
Профессиональные и отраслевые объединения	Формируют профессиональную повестку, стандарты и площадки для отраслевого диалога	Участие в ассоциациях, рабочих группах, отраслевых мероприятиях и совместных инициативах	Деловая этика, комплаенс, охрана труда, качество, кибербезопасность, экологические и социальные требования
Финансовые и технологические партнеры	Поддерживают развитие цифровых сервисов, клиентских решений и партнерских продуктов	Совместные программы, цифровые интеграции, кобрендовые и технологические проекты	Доступность перевозок, развитие регионов, благотворительность, подготовка кадров, социальное влияние, экологическое воздействие
Некоммерческие организации и благотворительные фонды	Через них реализуются часть социальных и благотворительных инициатив компании	Партнерские программы, благотворительные проекты, пожертвования, совместные инициативы	Адресная помощь, поддержка уязвимых групп, социальные проекты, развитие благотворительности

Каналы взаимодействия, жалобы и обращения

GRI 2-16 GRI 2-25 GRI 2-26

S7 использует различные каналы взаимодействия и обратной связи в зависимости от категории заинтересованных сторон и содержания вопроса:

- для сотрудников такими каналами являются внутренние коммуникационные платформы, корпоративные сервисы, обучение, опросы, процедуры обратной связи и Линия доверия;
- для пассажиров и клиентов — сайт, мобильные сервисы, контактный центр, программа лояльности, формы обратной связи и клиентские каналы поддержки;
- для внешних партнеров, подрядчиков, представителей местных сообществ и иных заинтересованных сторон используются официальные адреса электронной почты, договорные механизмы, рабочие встречи, совместные мероприятия, аудиты и другие форматы прямого взаимодействия.

В зависимости от темы и характера обращения S7 организует его рассмотрение с участием профильных подразделений и, при необходимости, руководства. Это позволяет учитывать как повседневную операционную обратную связь, так и более чувствительные вопросы, связанные с правами сотрудников, безопасностью, этикой, условиями сотрудничества и качеством услуг.

Компания исходит из необходимости своевременно выявлять и устранять негативные воздействия, которые могут возникать в результате ее деятельности или деловых отношений. В таких случаях S7 руководствуется принципами добросовестности, соблюдения законодательства, защиты прав человека и принятия корректирующих мер. В зависимости от ситуации меры могут включать внутренние проверки и служебные расследования, корректирующие и предупреждающие действия, взаимодействие с затронутыми сторонами, а в предусмотренных случаях — компенсационные меры в соответствии с законодательством и внутренними процедурами.



Сотрудники S7 могут сообщать о фактах, нарушающих нормы законодательства, внутренних регламентов или корпоративной этики, через Линию доверия S7. Обращения могут подаваться как от имени заявителя, так и анонимно. Линия доверия обеспечивает конфиденциальность, исключает применение репрессивных мер к заявителям и позволяет фиксировать и отслеживать поступающие сообщения. Каждое обращение рассматривается в установленном порядке, а при необходимости по нему проводится внутреннее расследование и принимаются соответствующие меры.

В 2025 году на Линию доверия поступило 145 обращений. Они касались, в частности, безопасности полетов, условий и охраны труда, деловой этики, информационной и транспортной безопасности, а также экологических вопросов. По итогам рассмотрения обращений проводились внутренние проверки и принимались меры, направленные на снижение риска повторения аналогичных ситуаций.



Участие в профессиональном и отраслевом сообществе

GRI 2-28

Важной частью взаимодействия с заинтересованными сторонами для S7 остается участие в профессиональных, отраслевых и деловых объединениях. Это позволяет компании быть частью национальной и международной повестки, обмениваться практиками, участвовать в обсуждении стандартов и нормативных инициатив, а также укреплять собственную экспертизу.

S7 взаимодействует с рядом ассоциаций, объединений и рабочих групп, связанных с вопросами безопасности, экологии, операционной деятельности, регулирования, устойчивого развития и деловой среды. Среди наиболее значимых направлений — взаимодействие с Ассоциацией эксплуатантов воздушного транспорта, Российским союзом промышленников и предпринимателей, торгово-промышленными структурами, а также профильными рабочими группами при отраслевых органах и регуляторах.

Участие в профессиональных сообществах дает компании возможность:

- участвовать в формировании отраслевых подходов и стандартов
- обмениваться опытом и лучшими практиками
- получать доступ к аналитике, исследованиям и экспертным материалам
- вносить вклад в обсуждение регуляторных инициатив
- развивать практические решения в темах, связанных с безопасностью, качеством, экологией и устойчивым развитием

В 2025 году S7 принимала активное участие в рабочей группе Министерства транспорта Российской Федерации по разработке и согласованию изменений в ФАП 82, регулирующих общие правила воздушных перевозок пассажиров, багажа и грузов, а также требования к их обслуживанию. Инициативы компании были учтены в финальной редакции документа, вступившей в силу с 1 марта 2026 года. Для S7 такое участие дает возможность вносить практическую экспертизу в развитие отраслевого регулирования и способствовать формированию более устойчивой и применимой нормативной среды.

В 2025 году S7 также участвовала в развитии отраслевой практики электронного документооборота в грузовых перевозках. Компания принимала экспертное участие в проработке изменений, связанных с внедрением электронной грузовой накладной, а также организовала масштабирование соответствующих процессов совместно с рядом аэропортовых холдингов. В 2025 году на рейсах S7 Airlines было оформлено 8,4 тыс. грузовых партий с использованием электронных грузовых авианакладных. Это позволило сформировать практику использования электронных перевозочных документов по ключевым маршрутам авиакомпании и вовлечь в процесс основные группы участников — агентскую сеть, обслуживающие организации в аэропортах и провайдеров ИТ-систем — в преддверии перехода на обязательное использование электронных грузовых авианакладных с 1 сентября 2026 года.

8,4 тыс.

грузовых партий было оформлено с использованием электронных грузовых авианакладных в 2025 году

Поставщики, подрядчики и единые ожидания от деловых партнеров

Соблюдение стандартов и принципов ответственного ведения бизнеса S7 распространяет не только на собственную деятельность, но и на деловые отношения. Компания исходит из того, что устойчивость бизнеса во многом зависит от того, насколько надежны и добросовестны ее поставщики, подрядчики и иные контрагенты.

В рамках делового взаимодействия S7 придерживается подхода, предполагающего соблюдение партнерами сопоставимых принципов деловой этики, нормативного соответствия и ответственного поведения. Этот подход реализуется через договорные обязательства, предварительную оценку деловой репутации и соответствия контрагентов, а в необходимых случаях — через дополнительные проверки и аудиторские процедуры.

В зависимости от характера сотрудничества S7 учитывает у поставщиков и подрядчиков такие аспекты, как:

- соблюдение требований безопасности и качества;
- соблюдение трудовых и правовых норм;
- корректное обращение с данными и информационная безопасность;
- выполнение обязательных регуляторных требований;
- деловая добросовестность и репутационная надежность.

Подход к развитию взаимодействия

S7 рассматривает взаимодействие с заинтересованными сторонами как постоянный процесс, а не как формальную коммуникационную функцию. Для компании важно не только собирать обратную связь, но и использовать ее как основу для изменений в процессах, правилах, сервисах и управленческих подходах.

По мере развития системы устойчивого развития S7 планирует усиливать согласованность взаимодействия с заинтересованными сторонами, расширять использование обратной связи при планировании инициатив и более последовательно увязывать этот диалог с существенными темами отчетности и стратегическими приоритетами компании.



Прозрачность, честность и борьба с коррупцией

GRI 3-3

Прозрачность, честность и добросовестное поведение S7 рассматривает как обязательные условия устойчивости бизнеса и доверия со стороны сотрудников, пассажиров, партнеров, регуляторов и других заинтересованных сторон. Для компании, чья деятельность связана с высокой степенью ответственности, соблюдением обязательных требований и широким кругом деловых взаимодействий, вопросы деловой этики имеют не только репутационное, но и практическое значение.

S7 исходит из принципа нулевой терпимости к коррупции, злоупотреблению полномочиями и любым формам недобросовестного поведения. Компания рассматривает эти риски как часть общей системы ответственного управления и стремится не только предотвращать нарушения, но и формировать деловую среду, в которой честность и открытость воспринимаются как базовые корпоративные нормы.

Основу этого подхода составляет Этический кодекс S7, который распространяется на всех сотрудников и руководителей компании. Кодекс закрепляет ключевые корпоративные принципы и регулирует широкий круг вопросов, связанных с профессиональным поведением, уважительным отношением, деловыми взаимодействиями, конфликтом интересов, подарками и представительскими расходами, репутацией компании и правилами поведения во внешней среде. Наиболее значимыми для системы ответственного управления являются положения кодекса, связанные с этическими нормами, равными возможностями, деловыми отношениями, конфликтом интересов, подарками и защитой деловой репутации.

[1] Due diligence (от англ. — надлежащая осмотрительность) — комплекс процедур по проверке и оценке контрагента перед заключением сделки или установлением деловых отношений, включая анализ его финансового состояния, репутации и соответствия правовым требованиям.

Конфликт интересов

GRI 2-15

S7 рассматривает управление конфликтом интересов как неотъемлемую часть культуры добросовестности. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей либо на взаимодействие компании с деловыми партнерами.

Этический кодекс и связанные с ним процедуры обязывают сотрудников заранее раскрывать такие ситуации. В частности, сотрудник должен уведомить своего непосредственного руководителя, если от имени S7 взаимодействует с партнером или подрядчиком, в котором работает или имеет личный, коммерческий либо финансовый интерес член его семьи. Аналогичный подход действует в отношении внешних деловых интересов, дополнительной занятости и иных обстоятельств, которые могут вступать в противоречие с интересами компании.

S7 исходит из того, что управление конфликтом интересов строится на принципе прозрачности. Компания ожидает от сотрудников раскрытия любых обстоятельств, которые могут повлиять на объективность решений, и запрещает использование служебной информации, репутации и возможностей компании для личного обогащения или поддержки аффилированных лиц на нерыночных условиях.

Антикоррупционные и комплаенс-механизмы

GRI 205-1

В S7 действуют процедуры, направленные на предупреждение коррупционных рисков и поддержку добросовестного делового поведения. В зависимости от характера операций и взаимодействий компания использует механизмы проверки сделок, процедуры due diligence[1], согласование подарков и представительских расходов, а также правила раскрытия и урегулирования потенциальных конфликтов интересов.

Эти инструменты помогают снижать риски недобросовестных действий как внутри компании, так и в отношениях с внешними контрагентами. В рамках делового взаимодействия S7 также придерживается подхода, предполагающего соблюдение партнерами сопоставимых принципов деловой этики и нормативного соответствия. Такой подход поддерживается через договорные обязательства, предварительную оценку деловой репутации и постоянное взаимодействие в процессе исполнения контрактов.

GRI 205-3

В 2025 году в отношении сотрудников S7 не было зафиксировано случаев возбуждения уголовных дел по подозрению в коррупционных преступлениях. Подтвержденных случаев коррупции также не выявлено.



Обучение и информирование

GRI 205-2

Подходы S7 к поддержанию культуры честного и ответственного поведения закреплены во внутренних документах компании и доводятся до сотрудников через процедуры ознакомления, внутренние коммуникации и обучающие материалы. В компании действует Этический кодекс и механизмы сообщения о нарушениях, включая Линию доверия. Эти инструменты направлены на формирование единых стандартов добросовестного поведения и предотвращение коррупционных рисков в повседневной деятельности.



Соблюдение законодательства

GRI 2-27

S7 придерживается принципа соблюдения законодательства и обязательных регуляторных требований. При этом компания признает, что в деятельности такого масштаба возможны отдельные случаи несоответствия, требующие корректирующих действий.

В 2025 году были зафиксированы случаи несоблюдения требований в области регулирования пассажирских воздушных перевозок. Они были связаны с превышением количества пассажиров над провозной емкостью воздушного судна в отдельных ситуациях, связанных с техническим овербукингом.
По соответствующим случаям были применены меры в соответствии с действующим законодательством. S7 рассматривает такие ситуации как основание для пересмотра процессов и усиления контроля, чтобы минимизировать риск их повторения в будущем.

Цели и планы

S7 продолжит развивать систему добросовестного управления, основанную на прозрачности, соблюдении законодательства и персональной ответственности сотрудников и руководителей. В числе приоритетов — поддержание эффективности каналов внутреннего информирования, дальнейшее развитие культуры раскрытия конфликтов интересов, повышение качества профилактических и контрольных процедур, а также сохранение единых стандартов деловой этики во взаимодействии с контрагентами и партнерами.



Управление рисками, внутренний контроль и аудит

Управление рисками, внутренний контроль и аудит — важные элементы системы управления S7, которые помогают компании поддерживать надежность операций, своевременно реагировать на изменения внешней среды и сохранять управленческую дисциплину в условиях высокой отраслевой сложности. Для авиагруппы, чья деятельность зависит от безопасности, бесперебойности процессов, цифровой устойчивости, наличия ресурсов и качества взаимодействия с большим числом участников, такая система имеет стратегическое значение.

S7 рассматривает риски не только как источник потенциальных потерь, но и как инструмент управленческого внимания к уязвимым зонам бизнеса. Риск-менеджмент встроен в регулярное управление и охватывает производственные, финансовые, кадровые, технологические, комплаенс- и ESG-факторы.



[1] Tableau — программный продукт для визуализации данных и бизнес-аналитики, позволяющий создавать интерактивные отчеты и дашборды на основе больших массивов данных.

Подход к управлению

GRI 2-15 GRI 3-3

В 2025 году в системе управления рисками S7 произошли значимые организационные изменения. В октябре подразделение, ответственное за оценку рисков и управление ими, было переведено в прямое подчинение генеральному директору.

В S7 каждое предприятие группы имеет собственную систему управления рисками, при этом система управляющей компании выполняет координирующую функцию и осуществляет мониторинг событий в периметре всей группы. Основным ответственным подразделением в управляющей компании является директорат по оценке обстановки и рискам.

При этом владельцы процессов и профильные подразделения отвечают за выявление и контроль рисков в своих зонах ответственности, риск-функция обеспечивает методологию, консолидацию и эскалацию, а внутренний аудит формирует независимую оценку эффективности контрольной среды.

Подход S7 строится на постоянной идентификации, оценке, мониторинге и эскалации рисков. Информация о рисках поступает из различных источников, включая сообщения сотрудников, результаты разборов, внутренние проверки, данные автоматизированных систем и события в операционной деятельности. В 2025 году количество используемых источников информации для оценки рисков было увеличено, а сам процесс оценки по отдельным темам стал более предметным за счет вовлечения руководителей профильных функций.

Как система работает на практике

Управление рисками в S7 встроено в повседневные управленческие процессы. Информация о ключевых рисках и угрожающих событиях предоставляется генеральному директору на ежедневной основе, а сами риски находятся в постоянном фокусе внимания руководства. Расследования и корректирующие мероприятия по значимым событиям контролируются генеральным директором и ответственными заместителями генерального директора.

Плановая отчетность по рискам формируется на ежемесячной и ежегодной основе, в 2025 году формат этой отчетности был обновлен. Помимо плановых материалов, отчеты могут готовиться и внепланово — по запросу генерального директора, акционеров или иных уровней управления.

Ключевым ИТ-инструментом остается программное обеспечение «Система управления рисками», которое постоянно дорабатывается и адаптируется под новые задачи. Параллельно развивается аналитический контур в Tableau[1], где формируется единое пространство с дашбордами по ключевым рискам и темам операционной деятельности S7.

В 2025 году также были реализованы инициативы, направленные на повышение точности и удобства работы с рисками. В частности, было внедрено автоматическое формирование слайдов для ежедневных докладов генеральному директору на основе данных из системы управления рисками, а также запущено формирование цепочек угрожающих событий, позволяющее точнее оценивать взаимосвязи между факторами и выявлять риски на более ранней стадии.

Ключевые риски 2025 года

В 2025 году в фокусе S7 находился ряд корпоративных рисков, которые оказывали наиболее заметное влияние на устойчивость бизнеса.

Риск, связанный с регулярностью рейсов, оставался одним из ключевых. Он имеет операционный характер, но напрямую влияет также на финансовые и репутационные показатели компании. В первой половине 2025 года уровень этого риска повышался, достигнув пиковых значений в августе, после чего к концу года снизился в результате реализации корректирующих мероприятий.

На постоянном контроле оставались риски, связанные со сбоями критичных ИТ-сервисов и кибербезопасностью. Для S7 это одна из приоритетных тем, поскольку отказ значимых цифровых систем способен повлиять на производственную деятельность предприятий группы, качество сервиса и финансовые результаты.

Существенным для группы оставался и риск, связанный с поставками авиационно-технического имущества для нужд авиакомпании и инженерного сегмента. На него продолжают влиять ограничения в поставках, сложность логистических цепочек и внешняя среда.

Перечень ключевых рисков не является исчерпывающим и отражает наиболее значимые темы отчетного периода.

Развитие системы в 2025 году

В 2025 году S7 не только поддерживала работу действующей системы, но и развивала ее с точки зрения качества данных, распределения ответственности и скорости реакции.

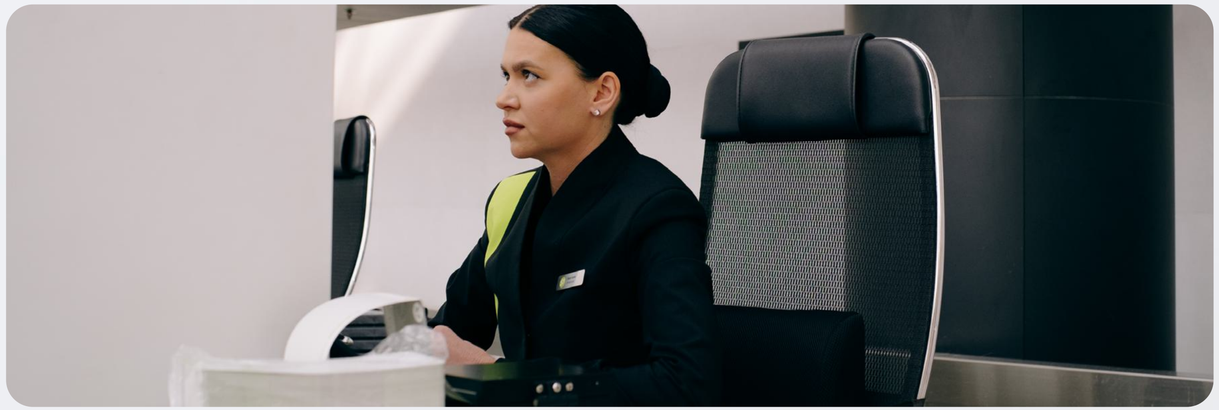
Одним из заметных изменений стало расширение круга сотрудников, которые могут вносить риски в информационную систему. Если ранее это происходило преимущественно на уровне заместителей генерального директора, то в 2025 году в пилотном режиме такая возможность была открыта для директоров производственного блока управляющей компании. Это увеличило объем поступающей информации, повысило ее детализацию и одновременно снизило нагрузку на уровень заместителя генерального директора по производству.

В 2025 году также состоялись три обучающие встречи для руководителей директоратов и департаментов производственного блока, посвященные обновленному порядку работы с рисками в системе. Эффективность оценивалась по качеству заполнения информации и полноте отражения рисков и факторов в системе.

С точки зрения цифровизации в течение года шла разработка единого пространства дашбордов в Tableau, а также изменение интерфейса информационной системы управления рисками для повышения логичности и удобства использования. На 2026 год запланировано дальнейшее расширение числа доступных отчетов и унификация подходов к расчету метрик между предприятиями группы.

С точки зрения цифровизации в течение года шла разработка единого пространства дашбордов в Tableau, а также изменение интерфейса информационной системы управления рисками для повышения логичности и удобства использования. На 2026 год запланировано дальнейшее расширение числа доступных отчетов и унификация подходов к расчету метрик между предприятиями группы.

В 2025 году в компании также была внедрена процедура работы подразделений предприятий S7 в обстановке особых ситуаций. Этот документ направлен на сохранение устойчивости расписания и обеспечение отправки пассажиров в чрезвычайных и сбойных ситуациях. Для S7 такая практика важна как элемент кризисного управления и координации действий в условиях нарушенной ритмичности операций.



Внутренний контроль и аудит

Внутренний контроль в S7 обеспечивается через сочетание встроенных контрольных процедур, регулярного мониторинга, ежедневной и периодической отчетности, проверки выполнения мероприятий и управленческой эскалации по критичным темам. Контрольные механизмы интегрированы в основные процессы компании и позволяют не только фиксировать отклонения, но и отслеживать реализацию корректирующих действий через внутренние системы.

Функция внутреннего аудита в группе развивается с учетом структуры бизнеса. В производственных компаниях S7 такие функции уже существуют и участвуют в проверочных процедурах. В управляющей компании в 2025 году была поставлена задача по созданию отдельного подразделения внутреннего аудита в блоке организационного управления; первые аудиты в этом контуре запланированы на 2026 год.

В контур управления рисками S7 включаются не только классические операционные и финансовые темы, но и факторы, имеющие значение для устойчивого развития. Это, в частности, риски, связанные с безопасностью, персоналом, киберустойчивостью, поставщиками и подрядчиками, клиентским опытом, экологическими требованиями и устойчивостью ключевых бизнес-систем.

Цели и планы

В 2026 году S7 планирует продолжить развитие системы управления рисками, внутреннего контроля и аудита. В числе приоритетов — доработка функционала информационной системы управления рисками, верификация и актуализация внутренних нормативных документов, повышение полноты и качества базы данных, дальнейшее развитие дашбордов и унификация метрик.

Компания также планирует последовательно расширять использование пороговых значений по ключевым показателям, усиливать аналитический контур и повышать зрелость процессов внутреннего контроля. на уровне управляющей компании важной задачей станет запуск новой функции внутреннего аудита и проведение первых плановых проверок.



Приложения



Существенные темы 125

Вклад S7 Group в ЦУР ООН и Национальные цели России 127

Дополнительные данные 129

Сводная таблица раскрытий GRI 140

Таблица соответствия отчета рекомендациям Министерства экономического развития РФ 147

Перечень показателей стандарта общественного капитала бизнеса 150

Структура климатического раскрытия S7 с учетом рекомендаций TCFD 156

Таблица соответствия отчета стандарту SASB 157

Список основных сокращений и аббревиатур 159

Информация об отчете об устойчивом развитии 161

Существенные темы

Подход к определению существенных тем

GRI 3-1 GRI 3-3

При подготовке отчета об устойчивом развитии S7 Group за 2025 год мы провели оценку существенности тем в соответствии с требованиями GRI 3: Material Topics 2021. Процесс был выстроен так, чтобы, с одной стороны, учесть специфику деятельности авиакомпании и характер наших ключевых воздействий, а с другой — отразить ожидания и приоритеты заинтересованных сторон. Оценка включала три последовательных этапа.



Этап

01

Идентификация воздействий

Сформирован исходный перечень экологических, социальных и управленческих воздействий, связанных с деятельностью компании и ее цепочкой создания стоимости. При подготовке учитывались опыт предыдущих отчетов, внутренняя экспертиза профильных подразделений, а также отраслевые практики раскрытия в России и за рубежом. По итогам этапа для дальнейшей оценки был сформирован перечень из 22 тем.

Этап

02

Оценка значимости воздействий

Значимость тем была оценена с учетом мнений внутренних и внешних заинтересованных сторон. В рамках анкетирования участники оценивали важность каждой темы по пятибалльной шкале. В опросе приняли участие 282 внутренних респондента и 29 внешних. Результаты были сопоставлены с внутренней экспертной оценкой для учета отраслевого контекста, рисков и регуляторных ожиданий.

Этап

03

Формирование перечня существенных тем и приоритизация

Результаты опроса и экспертной оценки были консолидированы, после чего темы ранжированы по уровню значимости и распределены по трем группам приоритетов: существенные темы — девять тем, важные темы — семь тем, темы третьего приоритета — шесть тем. Существенные темы раскрываются в отчете в логике GRI 3, остальные — в объеме, соразмерном их приоритету.

По ряду тем высокий уровень значимости был зафиксирован впервые, поэтому в рамках текущего отчетного цикла глубина раскрытия по ним может быть ограничена. В случае сохранения их существенности S7 будет поэтапно расширять соответствующие раскрытия в последующих отчетных периодах.

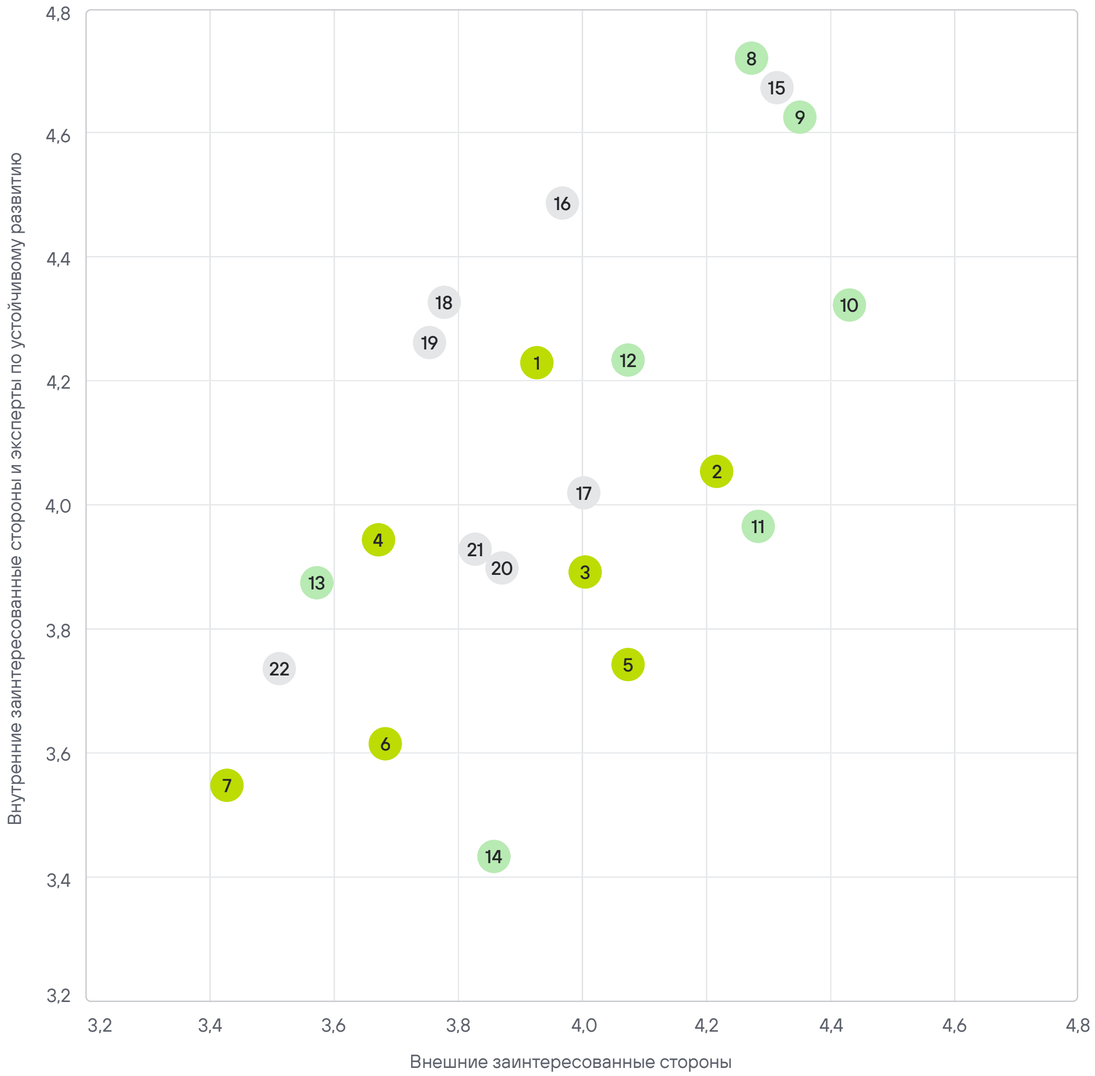
Список тем отчета об устойчивом развитии S7 Group за 2025 год

GRI 3-2

1. Воздействие на климат и качество воздуха
2. Обращение с отходами и их переработка
3. Водные ресурсы, загрязнение почвы и водоемов
4. Потребление ресурсов и энергоэффективность
5. Воздействие на природу, животных и растения (биоразнообразие)
6. Шумовое загрязнение окружающей среды
7. Экологическая культура, просвещение и участие в инициативах
8. Условия труда, безопасность сотрудников, занятость
9. Доступность и качество авиационных услуг
10. Развитие и обучение сотрудников
11. Культура и атмосфера в коллективе
12. Влияние на местные сообщества, развитие региональной инфраструктуры и благотворительность
13. Равные возможности и недискриминация
14. Социальная ответственность подрядчиков и поставщиков
15. Кибербезопасность, управление данными и их защита
16. Прозрачность, честность и борьба с коррупцией
17. Соблюдение отраслевых и международных стандартов
18. Стратегическое и эффективное управление
19. Управление рисками, внутренний контроль и аудит
20. Вовлеченность заинтересованных сторон и обратная связь
21. Открытость бизнеса и качество раскрытия информации
22. Корпоративная культура, развитие и трансляция лучших практик

- E — Экология
- S — Социальная ответственность
- G — Управление

Матрица существенных тем



Вклад S7 Group в ЦУР ООН и национальные цели России

ЦУР ООН	Национальные цели России	Национальные проекты России	Вклад S7	Результаты 2025 года
	▪ Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	▪ Семья ▪ Продолжительная и активная жизнь ▪ Технологии здоровья ▪ Спорт России	S7 развивает программы охраны здоровья, поддерживает сотрудников и их семьи, реализует меры по охране труда и производственной безопасности, способствует повышению доступности перевозок	▪ 169,8 млн руб. — расходы на ДМС ▪ 192 сотрудника направлены на санаторно-курортное лечение ▪ 329,9 млн руб. — расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для сотрудников и членов их семей ▪ 4 145 сотрудников прошли медицинские осмотры
	▪ Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	▪ Молодежь и дети ▪ Кадры	S7 развивает обучение сотрудников, наставничество, работу с вузами и колледжами, профориентационные и образовательные программы	▪ 846 млн руб. — расходы на обучение сотрудников ▪ 530 сотрудников прошли обучение по программам управления и развития профессиональных и личных компетенций
	▪ Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	▪ Семья	S7 поддерживает принципы равных возможностей и недискриминации, развивает меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями	▪ 49% — доля женщин в общей численности персонала ▪ 0 подтвержденных случаев дискриминации

ЦУР ООН	Национальные цели России	Национальные проекты России	Вклад S7	Результаты 2025 года
	▪ Устойчивая и динамичная экономика ▪ Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	▪ Кадры ▪ Эффективная и конкурентная экономика ▪ Экспорт	S7 создает рабочие места, развивает кадровый потенциал, поддерживает конкурентоспособный уровень оплаты труда, развивает инженерные и производственные компетенции	▪ 11 459 чел. — численность персонала ▪ 10% — коэффициент текучести кадров ▪ 51% — доля сотрудников, охваченных коллективными договорами
	▪ Комфортная и безопасная среда для жизни ▪ Технологическое лидерство ▪ Устойчивая и динамичная экономика	▪ Инфраструктура для жизни ▪ Эффективная транспортная система ▪ Производство транспорта ▪ Средства производства и автоматизации ▪ Беспилотные авиационные системы	S7 поддерживает транспортную связанность, развивает маршрутную сеть, инженерный сегмент, ремонтные компетенции, цифровые и технологические решения	▪ 33 819 млн пкм — пассажирооборот ▪ 130 — количество направлений

ЦУР ООН	Национальные цели России	Национальные проекты России	Вклад S7	Результаты 2025 года
	▪ Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи ▪ Комфортная и безопасная среда для жизни	▪ Семья ▪ Молодежь и дети ▪ Инфраструктура для жизни	S7 способствует транспортной доступности, поддерживает отдельных сотрудников и семьи, развивает более доступные сервисы для разных категорий пассажиров	▪ 1,02 млн чел. — количество перевезенных пассажиров по льготным и субсидированным тарифам ▪ 78 чел. — количество сотрудников с ОВЗ ▪ 909 чел. — количество сотрудников, получивших адресные меры поддержки
	▪ Комфортная и безопасная среда для жизни	▪ Инфраструктура для жизни ▪ Эффективная транспортная система ▪ Туризм и гостеприимство	S7 вносит вклад в транспортную связанность регионов, развитие мобильности населения и доступность авиационных услуг	▪ 42 — количество регионов присутствия в России ▪ 1,02 млн пассажиров перевезено по льготным тарифам
	▪ Экологическое благополучие	▪ Экологическое благополучие ▪ Новые материалы и химия	S7 развивает экологическое управление, повышает ресурсоэффективность, совершенствует обращение с отходами и экологическую культуру	▪ 2,48 тыс. тонны — объем образованных отходов ▪ 23 млн руб. — расходы на природоохранные мероприятия
	▪ Экологическое благополучие	▪ Экологическое благополучие ▪ Новые атомные и энергетические технологии	S7 управляет климатической повесткой, повышает топливную эффективность и энергоэффективность, снижает экологическое воздействие	▪ 2 502,15 т CO_2-экв. — выбросы ПГ ▪ 73,89 г/CO_2-экв.; — интенсивность выбросов ПГ

ЦУР ООН	Национальные цели России	Национальные проекты России	Вклад S7	Результаты 2025 года
	▪ Экологическое благополучие	▪ Экологическое благополучие	S7 учитывает вопросы воздействия на природу, животных и растения, а также экологические аспекты деятельности в регионах присутствия	▪ 4% — доля сотрудников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества
	▪ Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы ▪ Стратегическое и эффективное управление	▪ Экономика данных	S7 развивает корпоративное управление, систему рисков и внутреннего контроля, антикоррупционные механизмы, защиту данных и Линию доверия	▪ 145 — количество обращений на Линию доверия ▪ 0 — подтвержденные случаи коррупции
	▪ Устойчивая и динамичная экономика ▪ Реализация потенциала каждого человека ▪ Цифровая трансформация	▪ Кадры ▪ Экспорт ▪ Эффективная транспортная система ▪ Экономика данных	S7 развивает партнерства с вузами, отраслевыми объединениями, поставщиками, технологическими и социальными партнерами	▪ 28 вузов, 11 ссузов — количество участников партнерских программ

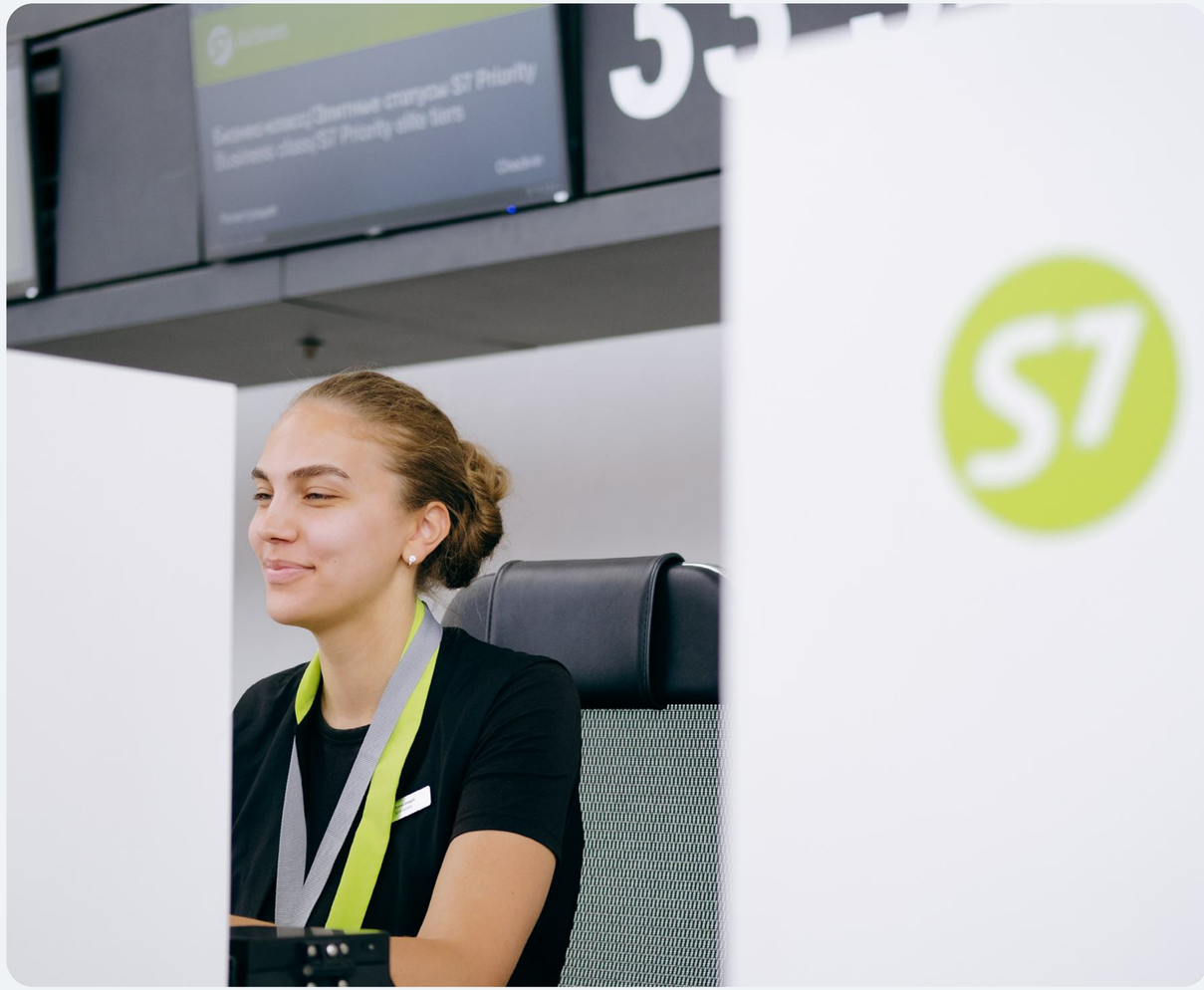
Дополнительные данные

Штатные сотрудники компании

GRI 2-7

Штатные сотрудники компании, чел.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Общая численность	**11 646**	**11 660**	**11 542**	**10 544**	**11 459**
Женщины	5 806	5 968	5 812	5 231	5 591
Мужчины	5 840	5 692	5 730	5 313	5 868
В разбивке по региону присутствия					
Москва и Московская область	6 519	6 432	6 237	5 392	5 543
Новосибирск и Новосибирская область	3 624	3 730	3 864	3 722	4 216
Минеральные Воды	396	369	389	430	513
Иркутск	283	324	400	439	548
Владивосток	173	183	164	144	136
Прочие	651	622	488	417	503



Общая численность сотрудников в разбивке по типу трудового договора, полу и региону присутствия, чел.

	2021				2022				2023				2024				2025			
	Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный	
Показатель	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Всего по S7 Group	**205**	**144**	**5 635**	**5 662**	**227**	**152**	**5 465**	**5 816**	**165**	**145**	**5 565**	**5 667**	**21**	**91**	**5 290**	**5 140**	**44**	**85**	**5 824**	**5 506**
Москва	122	77	3 217	2 966	154	78	3 041	2 962	101	52	3 202	2 882	15	12	2 921	2 444	25	25	3 003	2 490
Новосибирск	56	24	1 583	1 961	56	33	1 564	2 077	52	67	1 632	2 113	6	73	1 614	2 029	9	44	1 909	2 254
Минеральные Воды	–	2	298	96	3	3	270	93	2	3	292	92	2	2	315	111	4	5	377	127
Иркутск	6	5	133	139	5	3	149	167	5	4	183	208	0	1	193	245	2	3	244	299
Владивосток	1	3	74	95	1	3	77	102	2	3	71	88	0	0	61	83	1	0	45	90
Прочие	20	33	330	405	8	32	364	415	3	16	185	284	0	3	186	228	3	8	246	246



Общая численность сотрудников с ненормированным рабочим днем в разбивке по полу и региону присутствия, чел.

Показатель	2021		2022		2023		2024		2025	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Всего по S7 Group	**73**	**11**	**64**	**13**	**57**	**13**	**73**	**13**	**85**	**13**
Москва	39	6	34	8	29	9	43	7	49	7
Новосибирск	3	4	3	4	3	3	5	4	6	5
Минеральные Воды	28	1	24	1	23	1	23	2	25	1
Иркутск	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0
Владивосток	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Прочие	2	0	2	0	1	0	1	0	3	0

Общая численность сотрудников в разбивке по типу занятости и по полу, чел.

Показатель	2024				2025			
	Постоянная занятость		Временная занятость		Постоянная занятость		Временная занятость	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Всего по S7 Group	**5 310**	**5 207**	**3**	**24**	**5 860**	**5 557**	**8**	**34**
Москва	2 936	2 448	0	8	3 022	2 502	6	13
Новосибирск	1 620	2 092	0	10	1 918	2 283	0	15
Минеральные Воды	317	112	0	1	381	132	0	0
Иркутск	193	246	0	0	246	302	0	0
Владивосток	61	83	0	0	46	90	0	0
Прочие	183	226	3	5	247	248	2	6





Работники, которые не являются сотрудниками компании

GRI 2-8

	2021	2022	2023	2024	2025
Общая численность работников, которые не являются сотрудниками компании, работа которых контролируется компанией, чел.[1]	283	267	258	178	200

Коллективные договоры

GRI 2-30

	2021	2022	2023	2024	2025
Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, %	45	46	45	52	51

Доля руководителей высшего звена из числа представителей местного населения

GRI 202-2

	2021	2022	2023	2024	2025
Количество руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного сообщества, чел.	49	46	50	43	41
Общее количество руководителей высшего ранга, чел.	49	46	50	43	41
Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного сообщества, %	100	100	100	100	100



[1] Представлены данные о сотрудниках, работающих по договору гражданско-правового характера.

Количество вновь нанятых сотрудников и текучесть кадров

GRI 2-8

Количество вновь нанятых сотрудников, чел.

	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Всего	1 290	1 035	767	736	1 156	819	579	510	450	785	146	94	104	108	173	2 255	1 708	1 381	1 294	2 114
▪ в том числе мужчин	512	407	379	337	640	344	276	266	240	428	66	54	60	69	118	922	737	705	646	1 186
▪ в том числе женщин	778	628	388	399	516	475	303	244	210	357	80	40	44	39	55	1 333	971	676	648	928

Количество сотрудников, прекративших трудовые отношения с компанией, чел.

	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Всего	623	532	570	831	428	795	765	742	1 199	559	162	196	161	268	164	1 580	1 493	1 473	2 298	1 151
▪ в том числе мужчин	282	293	233	385	226	369	375	313	546	270	108	120	95	136	99	759	788	641	1 067	595
▪ в том числе женщин	341	239	337	446	202	426	390	429	653	289	54	76	66	132	65	821	705	832	1 231	556

Списочная численность на конец года в разбивке по возрасту, чел.

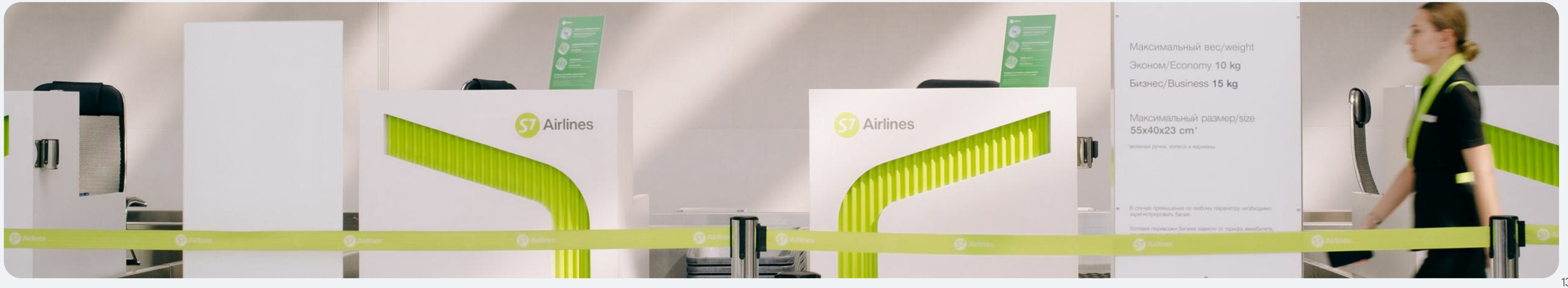
	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Всего	2 849	2 948	2 940	2 418	2 794	6 650	6 782	6 818	6 325	6 689	1 810	1 901	1 784	1 801	1 976	11 309	11 630	11 542	10 544	11 459
▪ в том числе мужчин	1 420	1 353	1 321	1 058	1 268	3 151	3 193	3 283	3 098	3 341	1 173	1 195	1 126	1 157	1 259	5 744	5 741	5 730	5 313	5 868
▪ в том числе женщин	1 428	1 595	1 619	1 360	1 526	3 500	3 589	3 535	3 227	3 348	637	705	658	644	717	5 565	5 889	5 812	5 231	5 591

Процент сотрудников, нанятых в течение отчетного периода, %

	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Всего	**45**	**35**	**26**	**30**	**41**	**12**	**9**	**7**	**7**	**12**	**8**	**5**	**6**	**6**	**9**	**20**	**15**	**12**	**12**	**18**
▪ в том числе мужчин	36	30	29	32	50	11	9	8	8	13	6	5	5	6	9	16	13	12	12	20
▪ в том числе женщин	54	39	24	29	34	14	8	7	7	11	13	6	7	6	8	24	16	12	12	17

Данные об общей текучести кадров, %

	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Всего	**22**	**18**	**19**	**34**	**15**	**12**	**11**	**11**	**19**	**8**	**9**	**10**	**9**	**15**	**8**	**14**	**13**	**13**	**22**	**10**
▪ в том числе мужчин	20	22	18	36	18	12	12	10	18	8	9	10	8	12	8	13	14	11	20	10
▪ в том числе женщин	24	15	21	33	13	12	11	12	20	9	8	11	10	20	9	15	12	14	24	10



Отпуск по уходу за ребенком

GRI 401-3

	2021	2022	2023	2024	2025
Общее количество сотрудников, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, чел.	В соответствии с российским трудовым законодательством все сотрудники имеют право на отпуск по уходу за ребенком				
Общее количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, чел.	**241**	**213**	**246**	**304**	**349**
▪ в том числе мужчин	2	11	5	73	112
▪ в том числе женщин	239	202	241	231	237
Общее количество сотрудников, которые вернулись на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком, чел.[1]	**257**	**249**	**315**	**291**	**303**
▪ в том числе мужчин	6	4	8	66	117
▪ в том числе женщин	251	245	307	225	186
Общее количество сотрудников, которые вернулись на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком и продолжили работать спустя 12 месяцев после возвращения на работу, чел.	**80**	**102**	**129**	**131**	**180**
▪ в том числе мужчин	0	3	1	6	61
▪ в том числе женщин	80	99	128	125	119
Доля возврата к работе сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	**107**	**117**	**128**	**96**	**87**
▪ в том числе мужчин	300	36	160	90	104
▪ в том числе женщин	105	121	127	97	78
Коэффициент удержания, %	**37**	**40**	**52**	**42**	**62**
▪ в том числе мужчин	0	50	25	75	92
▪ в том числе женщин	38	39	52	41	53



[1] Все сотрудники, ушедшие в отпуск по уходу за ребенком, возвращаются минимум на один день, даже если они увольняются.

Социокультурное разнообразие руководящих кадров и сотрудников

GRI 405-1

Показатели социокультурного разнообразия сотрудников, в том числе в разбивке по полу и возрасту (списочная численность на конец года), чел.

	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Руководители высшего звена, всего	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**25**	**21**	**26**	**22**	**20**	**24**	**25**	**23**	**20**	**18**	**49**	**46**	**49**	**43**	**39**
▪ в том числе женщин	0	0	0	1	1	6	6	8	6	6	1	1	1	1	0	7	7	9	8	7
▪ в том числе мужчин	0	0	0	0	0	19	15	18	16	14	23	24	22	19	18	42	39	40	35	32
Руководители среднего звена, всего	**4**	**4**	**1**	**2**	**3**	**121**	**122**	**129**	**130**	**133**	**55**	**52**	**47**	**39**	**38**	**180**	**178**	**177**	**171**	**174**
▪ в том числе женщин	1	2	0	2	2	49	51	52	50	47	18	17	17	10	12	68	70	69	62	61
▪ в том числе мужчин	3	2	1	0	1	72	71	77	80	86	37	35	30	29	26	112	108	108	109	113
Руководители младшего звена и сотрудники, всего	**3 195**	**3 158**	**2 939**	**2 400**	**2 790**	**6 510**	**6 512**	**6 663**	**6 340**	**6 536**	**1 712**	**1 766**	**1 714**	**1 804**	**1 920**	**11 417**	**11 436**	**11 316**	**10 544**	**11 246**
▪ в том числе женщин	1 645	1 766	1 619	1 352	1 523	3 464	3 461	3 475	3 233	3 295	622	664	640	646	705	5 731	5 891	5 734	5 231	5 523
▪ в том числе мужчин	1 550	1 392	1 320	1 048	1 267	3 046	3 051	3 188	3 107	3 241	1 090	1 102	1 074	1 158	1 215	5 686	5 545	5 582	5 313	5 723

Забота о планете

Энергия

GRI 302

Стандарт	Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
302-1	Потребление энергии, ГДж, в том числе:	37 402 350	35 138 570	37 165 550	32 134 770	34 178 258
	▪ электроэнергия, ГДж	28 126,19	30 026,05	32 875,83	37 623,11	33 411,66
	▪ тепловая энергия, ГДж	38 344,24	35 774,94	51 348,26	79 285,16	77 098,55
	▪ авиационное топливо, ГДж	37 322 055,20	35 059 794,00	37 069 228,43	32 007 008,52	34 055 190,23
	▪ дизельное топливо, ГДж	12 534,77	12 401,80	11 154,62	10 178,13	11 467,47
	▪ бензин, ГДж	1 290,94	576,27	938,21	673,63	1 089,82
302-2	Потребление энергии за пределами компании, ГДж			S7 не потребляет энергию за пределами компании		
302-3	Коэффициент энергоемкости внутри компании (удельная энергоемкость), МДж / пкм	1,02	0,92	0,96[1]	0,96[1]	1,01
302-4	Сокращение энергопотребления, ГДж			Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
302-5	Снижение потребности в энергии на производство товаров и оказание услуг, ГДж			Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		

[1] Данные были уточнены.

Вода и сточные воды

GRI 303

Стандарт	Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
303-3	Общее количество забираемой воды, тыс. м³, в том числе	36,96	34,76	41,48	44,01	44,47
	▪ воды муниципальных и других систем водоснабжения, тыс. м³	36,96	34,76	39,73	44,01	44,47
303-4	Общий объем водосброса, тыс. м³, в том числе	33,54	34,66	39,63	43,01	44,31
	▪ воды муниципальных и других систем водоснабжения, тыс. м³	33,54	34,66	39,63	43,01	44,31
303-5	Водопотребление, тыс. м³	3,42	0,1	1,85	1	0,16

Отходы

GRI 306

Стандарт	Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
306-3	Общая масса образованных отходов, тонн, в том числе:	2 790,05	2 564,95	2 423,85	2 943,23	2 484,73
306-4	Общая масса утилизированных отходов, тонн	н. д.	н. д.	н. д.	572,95	241,78
306-5	Общая масса отходов, направленная на сжигание и захоронение, тонн	н. д.	н. д.	н. д.	2 370,28	2 242,27

Выбросы

GRI 305

Стандарт	Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
305-1	Прямые выбросы парниковых газов, возникающие от источников, находящихся в собственности или под контролем компании (Охват 1), тыс. тонн CO_2-экв.	2 738	2 574	2 720	2 417	2 499
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов, возникающие от производства приобретенной электроэнергии, пара, тепла или охлаждения, которые потребляет компания (Охват 2), тыс. тонн CO_2-экв.	2,57	2,54	3,26	3,51	3,15
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (не входящие в Охват 2), происходящие в цепочке создания стоимости компании (Охват 3), тыс. тонн CO_2-экв.			Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов, г CO_2-экв. / пкм	67,53	70,05	70,08[1]	71,89[1]	73,89
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов, тыс. тонн CO_2-экв.	78,55	54,79	0	0	0
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ), тонн CFC-11-экв.	0	0	0	0	0
305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO_x), оксидов серы (SO_x) и других значимых загрязняющих веществ, тонн, в том числе:	42,13	42,13	40,18	41,57	42,41
	▪ оксиды азота (NO_x), тонн	3,54	3,54	3,42	3,73	3,76
	▪ оксиды серы (SO_x), тонн / чел.	1,78	1,78	1,79	1,73	1,74
	▪ летучие органические соединения (ЛОС), тонн	34,48	34,48	32,64	22,22	22,46
	▪ твердые частицы, тонн	1,83	1,83	2,33	7,23	7,32
	▪ другие загрязняющие вещества, тонн	0,49	0,49	0	6,65	7,13

[1] Данные были уточнены.

Сводная таблица раскрытий GRI

Настоящий отчет подготовлен с отсылкой к Стандартам GRI. При подготовке отчета применялись Стандарты GRI 1:2021 Foundation, GRI 2:2021 General Disclosures, GRI 3:2021 Material Topics, а также соответствующие тематические стандарты GRI. Отраслевые стандарты GRI, релевантные деятельности компании, на момент публикации отчета отсутствуют.

Общие раскрытия

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
GRI 2: Общие сведения 2021			
1. Организация и корпоративные практики отчетности			
2-1	Основная информация об организации	Информация об отчете об устойчивом развитии	161
2-2	Организации, включенные в отчет об устойчивом развитии	Информация об отчете об устойчивом развитии	161
2-3	Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Информация об отчете об устойчивом развитии	161
2-4	Уточнение информации	Информация об отчете об устойчивом развитии	161
2-5	Внешнее заверение отчетности	Информация об отчете об устойчивом развитии	161
2. Деятельность и сотрудники			
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и иные деловые отношения	О компании	6
2-7	Сотрудники организации	▪ Команда S7 ▪ Дополнительные данные	62, 63 129
2-8	Сотрудники, не состоящие в штате организации	▪ Команда S7 ▪ Дополнительные данные	64 132, 133

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
3. Управление			
2-9	Структура и состав органов управления	Корпоративное управление	107
2-10	Назначение и отбор высшего органа управления	Корпоративное управление	109
2-11	Глава высшего органа управления	Корпоративное управление	107
2-12	Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	Корпоративное управление	107
2-13	Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Корпоративное управление	107
2-14	Роль высшего органа управления в отчетности об устойчивом развитии	Корпоративное управление	110
2-15	Конфликты интересов	▪ Прозрачность, честность и борьба с коррупцией ▪ Управление рисками, внутренний контроль и аудит	120 122
2-16	Информирование о критически важных проблемах	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	118
2-17	Коллективные знания высшего органа управления	Корпоративное управление	109

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	Корпоративное управление	109
2-19	Политика в отношении вознаграждения	Корпоративное управление	109
2-20	Процедуры определения вознаграждения	Корпоративное управление	109
2-21	Соотношение годового общего вознаграждения	Данные не могут быть раскрыты, так как общий коэффициент годовой компенсации является конфиденциальной информацией	–
4. Стратегия, политики и практики			
2-22	Заявление о стратегии в области устойчивого развития	Корпоративное управление	110
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Корпоративное управление	115
2-24	Внедрение политик и обязательств	Корпоративное управление	115
2-25	Механизмы снижения негативного воздействия	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	118
2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	▪ Права сотрудников и трудовые отношения ▪ Взаимодействие с заинтересованными сторонами	81 118
2-27	Соблюдение законодательства	Прозрачность, честность и борьба с коррупцией	121
2-28	Членство в ассоциациях	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	119
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	▪ Взаимодействие с заинтересованными сторонами ▪ Дополнительные данные	116 132
2-30	Коллективные договоры	Права сотрудников и трудовые отношения	81
GRI 3: Существенные темы (2021)			
3-1	Процесс определения существенных тем	Существенные темы	125
3-2	Перечень существенных тем	Существенные темы	126
3-3	Управление существенными темами	Существенные темы	125

Раскрытие информации по существенным темам

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
Воздействие на климат и качество воздуха			
3-3	Управление существенной темой	▪ Система экологического менеджмента ▪ Борьба с изменением климата ▪ Энергоэффективность и энергопотребление	21 23 31
GRI 305: Выбросы 2016			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область Охвата 1)	Борьба с изменением климата	25
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область Охвата 2)	Борьба с изменением климата	25
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область Охвата 3)	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Борьба с изменением климата	25
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	Дополнительные данные	139
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	Борьба с изменением климата	26

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота (NOX), оксидов серы (SOX) и других значимых загрязняющих веществ	Борьба с изменением климата	26
GRI 302: Энергия 2016			
302-1	Потребление энергии внутри организации	Энергоэффективность и энергопотребление	32
302-2	Потребление энергии за пределами организации	Энергоэффективность и энергопотребление	31
302-3	Энергоемкость	Энергоэффективность и энергопотребление	32
302-4	Сокращение энергопотребления	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
302-5	Снижение потребности в энергии продукции или услуг	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
Обращение с отходами и их переработка			
3-3	Управление существенной темой	▪ Система экологического менеджмента ▪ Обращение с отходами	21 29
GRI 306: Отходы 2020			
306-1	Образование отходов и связанные с ними существенные воздействия	Обращение с отходами	29
306-2	Управление существенными воздействиями, связанными с отходами	Обращение с отходами	29
306-3	Образованные отходы	Обращение с отходами	30
306-4	Утилизированные отходы	Дополнительные данные	138
306-5	Отходы, направленные на обезвреживание и захоронение	Дополнительные данные	138

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
Условия труда, безопасность сотрудников, занятость			
3-3	Управление существенной темой	▪ Команда S7 ▪ Права сотрудников и трудовые отношения ▪ Охрана труда и производственная безопасность	62 80 54
GRI 401: Занятость 2016			
401-1	Найм новых сотрудников и текучесть кадров	Команда S7	66
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Социальные программы, семья и здоровье	83
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	▪ Социальные программы, семья и здоровье ▪ Дополнительные данные	85 135
GRI 402: Отношения между сотрудниками и руководством 2016			
402-1	Минимальный период уведомления в отношении изменений в деятельности организации	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации минимальный срок уведомления об изменениях в деятельности компании составляет два месяца	–
GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность 2018			
403-1	Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда	Охрана труда и производственная безопасность	54
403-2	Идентификация опасности, оценка рисков и расследование инцидентов	Охрана труда и производственная безопасность	55
403-3	Службы гигиены труда	Охрана труда и производственная безопасность	55
403-4	Участие сотрудников, консультации и коммуникации по вопросам охраны здоровья и безопасности труда	Охрана труда и производственная безопасность	55

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
403-5	Обучение сотрудников в сфере охраны здоровья и безопасности труда	Охрана труда и производственная безопасность	57
403-6	Укрепление здоровья сотрудников	Социальные программы, семья и здоровье	88
403-7	Предотвращение и смягчение воздействий на здоровье и безопасность труда, напрямую связанных с деловыми отношениями	Охрана труда и производственная безопасность	55
403-8	Сотрудники, охваченные системой менеджмента охраны здоровья и безопасности труда	Охрана труда и производственная безопасность	54
403-9	Производственные травмы	Охрана труда и производственная безопасность	58
403-10	Профессиональные заболевания	Охрана труда и производственная безопасность	58
GRI 406: Недопущение дискриминации 2016			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Права сотрудников и трудовые отношения	81
GRI 407: Свобода объединения и заключения коллективных договоров 2016			
407-1	Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров может подвергаться существенному риску	Компания не выявила подразделений, в которых право на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров может нарушаться или подвергаться существенному риску	–
GRI 408: Детский труд 2016			
408-1	Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования детского труда	В отчетном периоде в деятельности S7 не было выявлено обстоятельств, свидетельствующих о рисках использования детского труда	–
GRI 409: Принудительный или обязательный труд 2016			
409-1	Выявленные подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	Права сотрудников и трудовые отношения	81

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
GRI 410: Практики обеспечения безопасности 2016			
410-1	Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении прав человека	Раскрытие не применяется в полном объеме, поскольку соответствующие функции в значительной части выполняются внешними специализированными организациями и операторами инфраструктуры, не входящими в периметр отчетности	–
Развитие и обучение сотрудников			
3-3	Управление существенной темой	Развитие и обучение сотрудников	70
GRI 404: Обучение и образование 2016			
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
404-2	Программы развития навыков сотрудников и поддержки при завершении карьеры	Развитие и обучение сотрудников	71
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	73
Доступность и качество авиационных услуг			
3-3	Управление существенной темой	Забота о клиентах	96
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов 2016			
416-1	Категории продукции и услуг, для которых оценивается воздействие на здоровье и безопасность	▪ Безопасность полетов ▪ Транспортная безопасность	40 45
416-2	Случаи несоответствия требованиям, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность	▪ Безопасность полетов ▪ Транспортная безопасность	43 47
Влияние на местные сообщества, развитие региональной инфраструктуры и благотворительность			

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
3-3	Управление существенной темой	Вклад в развитие регионов и местных сообществ	100
GRI 413: Местные сообщества 2016			
413-1	Подразделения с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Вклад в развитие регионов и местных сообществ	100
413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Подразделений с существенным фактическим или потенциальным негативным воздействием на местные сообщества в компании нет	–
Культура и атмосфера в коллективе			
3-3	Управление существенной темой	Культура и атмосфера в коллективе	77
GRI 405: Многообразие и равные возможности 2016			
405-1	Разнообразие состава руководящих органов и основных категорий сотрудников организации	▪ Команда S7 ▪ Дополнительные данные	64 136
405-2	Отношение базового оклада и вознаграждения женщин к базовому окладу и вознаграждению мужчин	Команда S7	65
Кибербезопасность, управление и защита данных			
3-3	Управление существенной темой	Кибербезопасность	49
GRI 410: Практики обеспечения безопасности 2016			
410-1	Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении прав человека	В 2025 году обучение сотрудников службы безопасности политикам и процедурам в отношении прав человека не проводилось	–
GRI 418: Конфиденциальность клиентов 2016			
418-1	Обоснованные жалобы, касающиеся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Забота о клиентах	96

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
Прозрачность, честность и борьба с коррупцией			
3-3	Управление существенной темой	Корпоративное управление	107
GRI 205: Противодействие коррупции 2016			
205-1	Подразделения, в отношении которых проводилась оценка коррупционных рисков	Прозрачность, честность и борьба с коррупцией	120
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Прозрачность, честность и борьба с коррупцией	121
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Прозрачность, честность и борьба с коррупцией	120
GRI 206: Неконкурентное поведение 2016			
206-1	Случаи правовых действий в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	В 2025 году не было зафиксировано случаев неконкурентного поведения и нарушений антимонопольного законодательства	–
Стратегическое и эффективное управление			
3-3	Управление существенной темой	Корпоративное управление	107
Управление рисками, внутренний контроль и аудит			
3-3	Управление существенной темой	Управление рисками, внутренний контроль и аудит	122
Соблюдение отраслевых и международных стандартов			
3-3	Управление существенной темой	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	116
GRI 301: Материалы 2016			
301-1	Израсходованные материалы по массе или объему	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–

Другие раскрытия, не попавшие в существенные темы

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
301-2	Повторно используемые материалы	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
301-3	Принятая для утилизации продукция и ее упаковочные материалы	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
GRI 303: Вода и стоки 2018			
303-1	Взаимодействие с водой как с общим ресурсом	Управление водными ресурсами	33
303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	Управление водными ресурсами	33
303-3	Забор воды	▪ Управление водными ресурсами ▪ Дополнительные данные	33 138
303-4	Сбросы воды	▪ Управление водными ресурсами ▪ Дополнительные данные	33 138
303-5	Потребление воды	▪ Управление водными ресурсами ▪ Дополнительные данные	33 138
GRI 304: Биоразнообразие 2016			
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации, расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия или примыкающие к таким территориям	Биоразнообразие и ответственное обращение с животными	37
304-2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	Биоразнообразие и ответственное обращение с животными	37
304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания	Биоразнообразие и ответственное обращение с животными	37
304-4	Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	Биоразнообразие и ответственное обращение с животными	37
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков 2016			
308-1	Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	S7 принимает во внимание наличие экологической политики и обязательств по минимизации негативного воздействия на окружающую среду у поставщиков и отдает приоритет в пользу использования экологической продукции с соответствующей маркировкой	–
308-2	Отрицательные воздействия на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
GRI 411: Права коренных народов 2016			
411-1	Случаи нарушения, затрагивающие права коренных и малочисленных народов	Права сотрудников и трудовые отношения	81
GRI 414: Социальная оценка поставщиков 2016			
414-1	Новые поставщики, прошедшие оценку по социальным критериям	Все новые поставщики проходят проверку в соответствии с законодательством Российской Федерации. S7 учитывает социальные критерии при взаимодействии с поставщиками и партнерами	–
414-2	Негативные социальные воздействия в цепочке поставок и принятые меры	В 2025 году риски негативных социальных последствий в цепочке поставщиков не выявлены	–
GRI 415: Публичная политика 2016			
415-1	Общее денежное выражение пожертвований на политические цели	Компания не осуществляет пожертвований на политические цели	–

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
GRI 417: Маркетинг и маркировка 2016			
417-1	Требования к информации о продукции и услугах и их маркировке	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
417-2	Случаи несоответствия требованиям, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
417-3	Случаи несоответствия требованиям, касающимся маркетинговых коммуникаций	В 2025 году случаи несоответствия требованиям, касающихся маркетинговых коммуникаций, отсутствуют	–
GRI 201: Экономические показатели 2016			
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	В 2025 году созданная экономическая стоимость S7 в части выручки составила 256 300 172 тыс. руб.	–
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
201-3	Обязательства организации, связанные с пенсионными планами с установленными выплатами, а также другие пенсионные планы	Компания в полном объеме выполняет взятые на себя обязательства в отношении отчислений в пенсионный фонд Российской Федерации	–
201-4	Финансовая помощь, полученная от государства	В отчетном периоде компания не получала финансовую помощь от государства	–
GRI 202: Присутствие на рынке 2016			
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных	–
202-2	Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного населения	▪ Команда S7 ▪ Дополнительные данные	62 132

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечания	Номер страницы
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие 2016			
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	100
203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	101
GRI 204: Практика закупок 2016			
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	–
GRI 207: Налоги 2019			
207-1	Подход к налогообложению организации	S7 — ответственный и надежный налогоплательщик. Основой для подготовки учетной политики для целей налогообложения являются общие принципы бухгалтерского учета, которые ежегодно пересматриваются. Компания является налоговым резидентом Российской Федерации	–
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками	Компания ответственно подходит к управлению налоговыми рисками, что включает выявление и мониторинг налоговых рисков	–
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление проблемами, связанными с налогами	Компания следует стандартам налогового учета, ответственно относится к уплате налогов в регионах своего присутствия. Компания поддерживает прозрачные и открытые отношения с налоговыми органами и своевременно предоставляет всю информацию, требуемую действующим законодательством в регионах своей деятельности. В отчетном году в отношении компании не поступало обращений, связанных с возможными нарушениями налогового законодательства	–
207-4	Страновая отчетность	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных	–

Таблица соответствия отчета рекомендациям Министерства экономического развития Российской Федерации

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
Экономические показатели					
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	тыс. руб.	212 564 000	217 081 000	256 300 172
2	Добавленная стоимость	тыс. руб.	74 007 094	73 197 102	132 935 790
3	Чистая добавленная стоимость	тыс. руб.	52 898 101	53 406 221	110 506 959
4	Общие расходы на исследования и разработки	тыс. руб.	748	1 592	2 350
5	Производительность труда	тыс. руб. / чел.	25,23	21,17	24,82
6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего в том числе:	тыс. руб.	27 041 346	25 659 136	27 668 686
	▪ налогов и сборов	тыс. руб.	н. д.	19 788 779	19 793 055
	▪ страховых взносов	тыс. руб.	н. д.	5 870 357	7 875 631
	▪ иных обязательных платежей	тыс. руб.	н. д.	0	0
7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего в том числе:	тыс. руб.	23 950 443	33 402 091	24 767 879
	▪ налогов и сборов	тыс. руб.	н. д.	26 389 900	17 015 853
	▪ страховых взносов	тыс. руб.	н. д.	7 012 192	7 752 026
	▪ иных обязательных платежей	тыс. руб.	н. д.	0	0

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
10	Устойчивые, в том числе «зеленые», инвестиции	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
12	Показатель экономической уязвимости хозяйственной и иной деятельности к климатическим рискам	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
Экологические показатели					
13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	тыс. $м^3$	41,48	44,01	44,47
14	Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения	тыс. $м^3$, %	0	0	0
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки	тыс. $м^3$	39,63	43,01	43,47
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	тыс. $м^3$ / млн руб.	0,20	0,20	0,17

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
17	Образовано отходов I–V классов опасности, всего в том числе:	тыс. тонн	2,42	2,94	2,48
	▪ I класса	тыс. тонн	н. д.	н. д.	0,50
	▪ II класса	тыс. тонн	н. д.	н. д.	1,24
	▪ III класса	тыс. тонн	н. д.	н. д.	156,99
	▪ IV класса	тыс. тонн	н. д.	н. д.	2 187,7
	▪ V класса	тыс. тонн	н. д.	н. д.	138,30
18	Обращение с отходами I–V классов опасности, всего в том числе по категориям:	тыс. тонн	2,42	2,94	2,48
	▪ утилизировано отходов	тыс. тонн	н. д.	0,57	0,24
	▪ обезврежено отходов	тыс. тонн	н. д.	н. д.	0,40
	▪ захоронено отходов	тыс. тонн	н. д.	2,37	1,84
	▪ использовано повторно отходов	тыс. тонн	н. д.	н. д.	н. д.
	▪ переработано отходов	тыс. тонн	н. д.	н. д.	н. д.
	▪ сокращение образования отходов	тыс. тонн	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	тыс. тонн	0	0	0
20	Выбросы парниковых газов	тыс. тонн (CO_2-экв.)	2 723,3	2 429,6	2 502,15

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего в том числе:	тыс. руб.	19 016	21 294	23 337
	▪ с охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата	тыс. руб.	973	1 028	519
	▪ со сбором и очисткой сточных вод	тыс. руб.	17	0	0
	▪ с обращением с отходами	тыс. руб.	4 388	8 249	12 338
	▪ с сохранением биоразнообразия	тыс. руб.	–	–	–
	▪ с охраной природных территорий	тыс. руб.	–	–	–
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии	кВт • ч, %	0	0	0
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	кВт • ч / тыс. руб.	195,96	167,15	85,91
Социальные показатели					
24	Расходы на оплату труда, всего	тыс. руб.	18 365 083	19 935 829	22 321 957[1]
25	Среднесписочная численность работников, всего в том числе:	чел.	9 238	9 900	10 325
	▪ численность инвалидов	чел.	23	51	74
26	Средняя заработная плата	тыс. руб.	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности		

[1] Без учета ООО «С 7 Инжиниринг».

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего в том числе:	тыс. руб.	124 850	161 070	175 008
	▪ в среднем на одного работника	тыс. руб.	13,52	16,27	16,95
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей	тыс. руб.	108 320	297 410	410 523[1]
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, всего в том числе:	чел.	10	15	7
	▪ со смертельным исходом	ед.	0	0	0
30	Расходы на обучение работников, всего в том числе:	тыс. руб.	412 747	492 138	846 000
	▪ в среднем на одного работника	тыс. руб.	44,7	49,7	82
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий	ед.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
32	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	%	45	52	51
33	Коэффициент текучести кадров	%	13	22	10
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе благотворительных, в жилищной сфере, в сфере здравоохранения, в сфере образования, по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		

[1] В расчет включены следующие социальные программы: PrimeZone, Понимаю, детские лагеря, детские сады S7 (Новосибирск, Домодедово), ж.-д.- и авиа-трансфер в детские лагеря, детские подарки к 1 Сентября и на Новый год, новогодние шоу для детей, CorpFare, матпомощь на рождение ребенка, бракосочетание, смерть, другие жизненные обстоятельства.

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
Управленческие показатели					
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	ед.	1	2	2
36	Количество заседаний совета директоров и коэффициент их посещаемости	ед.	10	11	10
37	Количество членов совета директоров, всего в том числе по возрастным группам:	чел.	5	5	5
	▪ до 30 лет	чел.	0	0	0
	▪ 30–50 лет	чел.	2	2	2
	▪ старше 50 лет	чел.	3	3	3
38	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости	ед.	0	0	0
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	ед.	2	2	2
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	ед.	0	0	0
41	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
42	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	ед.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	ед.	0	0	0
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в совете директоров (наблюдательном совете)	%	34	34	34

Перечень показателей стандарта общественного капитала бизнеса

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
I. Экологические показатели					
1	Общий объем забираемой воды	тыс. м³	41,48	44,01	44,47
2	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	тыс. м³	41,48	44,01	44,47
3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	%	0	0	0
4	Объем сбросов сточных вод (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) в водные объекты и загрязненных стоков, переданных на очистку другим предприятиям	тыс. м³	39,63	43,01	43,47
5	Образовано отходов I–V классов опасности, всего в том числе:	тонн	2 421	2 943,23	2 484,73
	▪ I класса	тонн	н. д.	н. д.	0,50
	▪ II класса	тонн	н. д.	н. д.	1,24
	▪ III класса	тонн	н. д.	н. д.	156,99
	▪ IV класса	тонн	н. д.	н. д.	2 187,7
	▪ V класса	тонн	н. д.	н. д.	138,30
6	Обращение с отходами, всего в том числе по категориям:	тонн	2 421	2 943,23	2 484,73
	▪ утилизировано отходов (в том числе для повторного применения, для энергетической утилизации)	тонн	н. д.	572,95	241,78
	▪ обезврежено отходов	тонн	н. д.	н. д.	403,26
	▪ захоронено отходов	тонн	н. д.	2 370,28	1 839,69
7	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	тыс. тонн	0	0	0
8	Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы	тыс. тонн (CO_2-экв.)	2 723,3	2 429,6	2 502,15
9	Углеродный след продукции	г CO_2-экв. / пкм	70,08	71,89	73,89
10	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего в том числе:	тыс. руб.	19 016	21 294	23 337
	▪ на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	тыс. руб.	973	1028	519
	▪ на сбор и очистку сточных вод	тыс. руб.	17	0	0
	▪ на обращение с отходами	тыс. руб.	4 388	8 249	12 338
	▪ на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	тыс. руб.	13 638	12 017	10 470

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
11	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	ГДж, %	0	0	0
12	Собственное энергопотребление без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего в том числе:	ГДж	37 165 550	32 134 770	34 178 257,72
	▪ тепловая энергия	ГДж	51 348,26	79 285,16	77 098,55
	▪ электроэнергия	ГДж	32 875,83	37 623,11	33 411,66
	▪ по видам использованного топлива	ГДж	37 081 321,26	32 017 860,28	34 067 747,52
13	Доля использованных вторичных ресурсов в общем объеме использования материальных ресурсов для производства товаров, выполнения работ, оказания услуг или получения энергии	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
14	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	тыс. руб.	5	4,5	10,52
15	Затраты на компенсации и штрафы, в части:	тыс. руб.	0	0	0
	▪ штрафов за нарушения природоохранного законодательства	тыс. руб.	0	0	0
	▪ компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	тыс. руб.	0	0	0
16	Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	ед.	0	0	0

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
17	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, в том числе на обращение со сточными водами, на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата, на защиту и экологическую реабилитацию земель, поверхностных и подземных водных объектов, на обращение с отходами, на снижение шумового и вибрационного воздействия, на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий, на другие направления деятельности в области охраны окружающей среды	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
18	Наличие у организации сертификации системы энергетического менеджмента	да или нет	нет	нет	нет
II. Социальные показатели					
19	Расходы на оплату труда, всего	тыс. руб.	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных		
20	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	%	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных		
21	Среднесписочная численность работников	чел.	9 238	9 900	10 325
22	Расходы на реинтеграцию (профессиональную реабилитацию) работников, получивших статус инвалидов	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
23	Доля работников-инвалидов	%	0,21	0,51	0,75

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
24	Доля работников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов:	%	н. д.	н. д.	0,65
	▪ ветераны Великой Отечественной войны	%	0	0	0
	▪ ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств	%	н. д.	н. д.	0,62
	▪ ветераны военной службы	%	н. д.	н. д.	0,03
25	Доля работников с указанием распределения по каждой из следующих категорий:				
	▪ мужчины	%	50	50	51
	▪ женщины	%	50	50	49
	▪ до 30 лет	%	26	23	24
	▪ 30–50 лет	%	59	60	58
	▪ старше 50 лет	%	15	17	18
26	Средняя заработная плата, всего, в том числе по группам занятий (отдельно по руководителям и отдельно по иному персоналу), по полу с учетом групп занятий, по возрастным группам	тыс. руб.	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных		
27	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего в том числе:	тыс. руб.	124 850	161 070	175 008
	▪ в среднем на одного работника	%	13,52	16,27	16,95

№	Наименование показателя	Единица измерения	2023	2024	2025
28	Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для работников и членов их семей, всего в том числе:	тыс. руб.	108 320	297 410	410 523[1]
	▪ в среднем на одного работника	тыс. руб.	11,73	30,04	39,76
29	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 млн человеко-часов	ед. на 1 млн человеко-часов	0,74	1,18	0,34
30	Количество смертельных случаев работников организации без учета персонала подрядчиков	ед	0	0	0
31	Расходы организации на обучение работников, на одного работника, всего в том числе:	тыс. руб.	412 747	492 138	846 000
	▪ доля расходов организации на обучение работников к общей сумме управленческих расходов организации	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
32	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	час. / чел.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
33	Доля работников, охваченных коллективным договором, к среднесписочной численности работников	%	45	52	51
34	Коэффициент текучести кадров	%	13	22	10

[1] В расчет включены следующие социальные программы: PrimeZone, Понимаю, детские лагеря, детские сады S7 (Новосибирск, Домодедово), ж.-д.- и авиа-трансфер в детские лагеря, детские подарки к 1 Сентября и на Новый год, новогодние шоу для детей, CorpFare, матпомощь на рождение ребенка, бракосочетание, смерть, другие жизненные обстоятельства.

№	Наименование показателя	Ед. измерения	2023	2024	2025
35	Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе в сфере здравоохранения, образования и науки, спорта, культуры, искусства и туризма, создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды, благоустройства и развития комфортной городской среды, создания и размещения социальной рекламы, обеспечения жильем, обеспечения общественной безопасности и антитеррористической защищенности объектов инфраструктуры; поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе в сфере поддержки лиц, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
36	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для работников и членов их семей, всего в том числе:	тыс. руб.	108 320	297 410[1]	329 966[1]
	▪ в среднем на одного работника		11,73	30,04	31,96
37	Доля работников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства), и общее количество проектов корпоративного добровольчества (волонтерства)	%	4 1 проект с несколькими программами		
38	Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства	тыс. руб.	0	0	70

№	Наименование показателя	Ед. измерения	2023	2024	2025
39	Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника	%	н. д.	н. д.	22,88
40	Среднее число детей на одного работника	%	н. д.	н. д.	98,86
41	Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников	%	н. д.	н. д.	6,82
42	Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке	%	н. д.	н. д.	60,06
43	Размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой работникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	руб.	20 000	30 000	30 000
44	Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	да или нет	да	да	да
III. Управленческие показатели					
45	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (стратегия в области устойчивого развития, экологическая стратегия, стратегия реализации оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и смягчению антропогенного воздействия на климат — климатическая стратегия)	да или нет	да	да	да
46	Наличие органа управления или комитета, созданных при коллегиальном органе управления организации, ответственных за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, климатической стратегии)	да или нет	нет	нет	нет

[1] Включая ДМС.

№	Наименование показателя	Ед. измерения	2023	2024	2025
47	Отражение в политике вознаграждения организации учета целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	да или нет	нет	нет	нет
48	Доля независимых директоров в составе коллегиального органа управления	%	40	40	40
49	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальных органах управления	%	34	34	34
50	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	ед.	0	0	0
51	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
52	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного работника	ед.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
53	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, и (или) иных документов по управлению рисками	да или нет	да	да	да
54	Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	ед.	38	43	33
55	Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	ед.	0	0	0
56	Наличие политики и (или) иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	да или нет	да	да	да

№	Наименование показателя	Ед. измерения	2023	2024	2025
57	Наличие у организации письменно зафиксированных обязательств комплексно осуществить деятельность в сфере инклюзии: ▪ обеспечение доступности собственных территорий, помещений и услуг для людей с инвалидностью; ▪ проведение просветительских и образовательных программ для персонала в сфере инклюзии; ▪ внедрение технических решений для обеспечения доступности рабочих мест для людей с инвалидностью и создание рабочих мест для людей с инвалидностью с представлением ежеквартальной отчетности по исполнению указанных обязательств	да или нет	нет	нет	нет
58	Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика: ▪ по делам о предъявлении требований к действующему или бывшему членам органов управления эмитента; ▪ по делам об оспаривании сделок по статьям 173.1 и 4 Гражданского кодекса Российской Федерации; ▪ по делам об оспаривании решений органов управления эмитента, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства	тыс. руб.	0	0	0
59	Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика	тыс. руб.	1100	1 955	452
60	Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах, в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах	тыс. руб.	0	0	0

№	Наименование показателя	Ед. измерения	2023	2024	2025
IV. Экономические показатели					
61	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	тыс. руб.	212 564 000	217 081 000	256 300 172
62	Производительность труда	тыс. руб. / чел.	25,23	21,17	24,82
63	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего в том числе:	тыс. руб.	27 041 346	25 659 136	27 668 686
	▪ налогов и сборов		н. д.	19 788 779	19 793 055
	▪ страховых взносов		н. д.	5 870 357	7 875 631
	▪ иных обязательных платежей		н. д.	0	0
64	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего в том числе:	тыс. руб.	23 950 443	33 402 091	24 767 879
	▪ налогов и сборов		н. д.	26 389 900	17 015 853
	▪ страховых взносов		н. д.	7 012 192	7 752 026
	▪ иных обязательных платежей		н. д.	0	0
65	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
66	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
67	Объем устойчивых, в том числе «зеленых», инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	тыс. руб., %	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
68	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
	Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, к общей сумме управленческих расходов организации	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
69	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации	шт.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
70	Доля объектов, для которых проведена количественная и (или) качественная оценка климатических рисков	%	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
71	Эффективность мер по адаптации к изменению климата и (или) экономическая эффективность мер по адаптации к изменению климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	тыс. руб., %	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
72	Возможный ущерб от воздействия климатических рисков	тыс. руб.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется		
V. Деловая репутация					
73	Полученные рейтинги ответственного ведения бизнеса (ЭКГ-рейтинг (ESG-рейтинг), рейтинги устойчивого развития), включение организации в индексы и (или) рэнкинги в сфере устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса	да или нет	да	да	да

Структура климатического раскрытия S7 с учетом рекомендаций TCFD

Элемент подхода TCFD	Область раскрытия	Раскрытие S7	Раздел отчета	Комментарий
Управление	(a) Роль Совета директоров в надзоре за климатическими рисками и возможностями	Роли руководства в управлении климатической темой, распределение ответственности, рабочие форматы в области управления выбросами и подготовки к CORSIA	▪ Борьба с изменением климата ▪ Управление климатическими рисками ▪ Корпоративное управление	В 2026 году вопросы подготовки к CORSIA планируется вынести на уровень совета директоров
	(b) Роль руководства в оценке и управлении рисками и возможностями, связанными с изменением климата			
Стратегия	(a) Риски и возможности, связанные с изменением климата, которые организация выявила в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе	Ключевые климатические риски и возможности, связь климатической темы с устойчивостью бизнеса, топливной эффективностью, CORSIA и SAF	▪ Борьба с изменением климата ▪ Управление климатическими рисками ▪ Стратегия устойчивого развития	Компания рассматривает развитие климатической повестки как часть общей устойчивости бизнеса
	(b) Влияние климатических рисков и возможностей на деятельность организации, ее стратегию и финансовое планирование			
	(c) Устойчивость стратегии организации с учетом разных климатических сценариев, включая сценарий изменения климата на 2 °C или ниже			
Управление рисками	(a) Действующие в организации процессы для выявления и оценки климатических рисков	Выявление и оценка климатических рисков через систему экологического менеджмента и общую систему управления рисками	▪ Система экологического менеджмента ▪ Управление климатическими рисками ▪ Управление рисками, внутренний контроль и аудит	Климатические риски интегрированы в экологический и корпоративный риск-менеджмент контур
	(b) Действующие в организации процессы для управления климатическими рисками			
	(c) Интеграция процессов выявления, оценки и управления климатическими рисками в общую систему управления рисками			
Цели и метрики	(a) Метрики, используемые организацией для оценки рисков и возможностей, связанных с климатом, в соответствии с ее стратегией и процессом управления рисками	Выбросы по Охватам 1 и 2, интенсивность выбросов, топливная эффективность, цели по развитию учета и подготовке к CORSIA	▪ Борьба с изменением климата ▪ Управление климатическими рисками	Показатели Охвата 3 в отчетном периоде не рассчитывались. Развитие учета рассматривается как задача среднесрочной перспективы
	(b) Объем выбросов парниковых газов и связанные с ними риски по Охватам 1, 2 и 3			
	(c) Целевые показатели, используемые организацией для управления климатическими рисками и возможностями, результаты достижения целевых показателей			

Таблица соответствия отчету стандартам SASB

SASB Airlines. Transportation sector. SICS TR-AL Version 2023-12

Темы и показатели раскрытия информации об устойчивом развитии

Тема	Показатель	Код	2023	2024	2025
Выбросы парниковых газов	Валовый объем выбросов парниковых газов (Охват 1), тонн CO_2-экв.	TR-AL-110a.1	2 720	2 417	2 499
	Обсуждение долгосрочной и краткосрочной стратегии или плана по управлению выбросами в объеме Охвата 1, целевых показателей сокращения выбросов и анализ результатов работы по достижению этих показателей	TR-AL-110a.2	▪ Борьба с изменением климата ▪ Управление климатическими рисками		
	(1) Общее количество потребленного топлива, (2) процент альтернативного топлива и (3) процент устойчивого топлива, ГДж	TR-AL-110a.3	37 069 228,43 0 0	32 007 008,52 0 0	34 055 190,23 0 0
Трудовые практики	Доля работников, охваченных коллективным договором, %	TR-AL-310a.1	45	52	51
	(1) Количество перерывов в работе и (2) общее количество дней простоя, число, количество дней	TR-AL-310a.2	0	0	0
Конкурентное поведение	Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с антиконкурентным поведением, руб.	TR-AL-520a.1	0	0	0
Происшествия и управление безопасностью полетов	Описание внедрения и результатов системы управления безопасностью полетов	TR-AL-540a.1	▪ Безопасность полетов		
	Количество авиационных происшествий, ед.	TR-AL-540a.2	0	0	0
	Количество правительственных мер по обеспечению соблюдения требований безопасности полетов, ед.	TR-AL-540a.3	0	0	0

Метрики деятельности

Показатель	Код	2023	2024	2025
Предельный пассажирооборот, млн ккм	TR-AL-000.A	41 986	35 920	35 883
Коэффициент занятости пассажирских кресел, %	TR-AL-000.B	92,5	93,6	94,2
Выполненный пассажирооборот, млн пкм	TR-AL-000.C	38 816	33 623	33 819
Выполненный тоннокилометраж, тыс. ткм	TR-AL-000.D	2 054 850	3 212 070	3 226 396
Количество вылетов, ед.	TR-AL-000.E	114 202	98 760	98 826
Средний возраст воздушных судов, лет	TR-AL-000.F	11	12,4	13,2



Список основных сокращений и аббревиатур

ВС

Воздушное судно

ВУЗ

Высшее учебное заведение

ДМС

Добровольное медицинское страхование

ИКАО

Международная организация гражданской авиации (International Civil Aviation Organization) — специализированное учреждение ООН, устанавливающее международные нормы гражданской авиации и координирующее ее развитие с целью повышения безопасности и эффективности

КИС

Критичные информационные системы — информационные системы, телекоммуникационные сети и автоматизированные системы управления, от бесперебойной работы которых зависит безопасность государства, экономика и здоровье граждан

ОЭСР / OECD

Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development) — международная организация, нацеленная на выработку международных стандартов и рекомендаций по совершенствованию государственной социальной, экономической и экологической политики, поиск путей преодоления проблем и ограничений на пути экономического роста и развития стран

Роскачество

Автономная некоммерческая организация «Российская система качества» — национальная система качества России, учрежденная распоряжением Правительства Российской Федерации в 2015 году и объединяющая в себе вопросы и задачи в области создания и продвижения идеологии и культуры качества, стандартизации, сертификации, оценки качества процессов и внедрения наиболее эффективных практик управления, проведения потребительских исследований качества товаров и услуг, просвещения потребителей

СОУТ

Специальная оценка условий труда

ССУЗ

Среднее специальное учебное заведение

СУБП

Система управления безопасностью полетов

ЦУР ООН

Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций

СЭМ

Система экологического менеджмента

CITES

Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora — Конвенция о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения. Принята в 1973 году, регулирует международную торговлю животными и растениями, включенными в охраняемые списки, с целью предотвращения их чрезмерной эксплуатации. Россия является участницей Конвенции

ESG

Environmental, social and governance — экологические, социальные и управленческие аспекты

GHG Protocol

Greenhouse Gas Protocol — ведущий международный стандарт для количественного учета и управления выбросами парниковых газов

GRI

Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива по отчетности) — принятая в международной практике система отчетности в области устойчивого развития в отношении экономической, экологической и социальной результативности

CORSIA

Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation — схема компенсации и сокращения выбросов углерода в международной авиации, направленная на снижение выбросов CO_2 при выполнении международных полетов и ограничение воздействия авиации на изменение климата

IATA

International Air Transport Association (Международная ассоциация воздушного транспорта) — международная неправительственная ассоциация, выступающая координатором и представителем интересов авиатранспортной отрасли в таких областях, как обеспечение безопасности полетов, производство полетов, тарифная политика, техобслуживание, авиационная безопасность, разработка международных стандартов

IATA LAR

IATA Live Animals Regulations (LAR) — правила Международной ассоциации воздушного транспорта, устанавливающие стандарты перевозки живых животных воздушным транспортом: требования к таре и упаковке, условиям содержания, документации и обращению с животными в ходе перевозки

IEnvA

IATA Environmental Assessment — программа сертификации IATA, разработанная для независимой оценки экологического менеджмента и деятельности участников авиационной отрасли (включая авиакомпании) с целью постоянного улучшения их экологических показателей и устойчивого развития

IOSA

IATA Operational Safety Audit — международный стандарт Международной ассоциации воздушного транспорта, созданный для оценки систем управления, контроля и эксплуатационной безопасности авиакомпаний

ISO

International Organization for Standardization — Международная организация по стандартизации

KPI

Key Performance Indicator — ключевые показатели эффективности

LTIFR

Lost Time Injury Frequency Rate — уровень производственного травматизма

SAF

Sustainable Aviation Fuels — авиационное топливо с низким углеродным следом, произведенное на основе растительного сырья

SAFA

Safety Assessment of Foreign Aircraft — добровольная программа оценки безопасности иностранных воздушных судов (инспекции на рампе) для государств — членов Европейской конференции гражданской авиации

SASB

Sustainability Accounting Standards Board (Совет по стандартам отчетности в области устойчивого развития) — международная некоммерческая организация, которая разрабатывает отраслевые стандарты раскрытия информации о нефинансовой деятельности для публично торгуемых компаний

Информация об отчете об устойчивом развитии

GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4 GRI 2-5

Полное и сокращенное наименование

Закрытое акционерное общество
«Группа компаний С 7», ЗАО «Группа компаний С 7»

Фирменное наименование

S7 Group

Адрес

ул. Петровка, д. 7, г. Москва, Россия, 107031

Телефон

+7 495 228 47 70

Официальный сайт

https://www.s7.ru

Периодичность публикации и отчетный период

Отчет об устойчивом развитии S7 публикуется ежегодно. Настоящий отчет охватывает период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года и совпадает с периодом финансовой отчетности

Организации, включенные в отчет

Раскрытие охватывает три основные организации группы компаний: ЗАО «Группа компаний С 7», АО «Авиакомпания „Сибирь“» и ООО «С 7 Инжиниринг». Данные собираются и анализируются на уровне указанных юридических лиц, включая их основные виды деятельности.

Все организации, включенные в периметр отчета, полностью принадлежат ЗАО «Группа компаний С 7». Корректировки данных для миноритарных долей не применяются, так как такие доли отсутствуют.

Для всех раскрытий в соответствии с GRI применяется единый подход к консолидации данных. Если для отдельных существенных тем применяются отличные методики расчета или консолидации (например, специфические данные по экологическим аспектам или влиянию), это будет указано непосредственно в соответствующих разделах отчета

Стандарты раскрытия информации

При подготовке документа компания учитывала международные и российские подходы к нефинансовому раскрытию информации, включая Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) и Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2025 года № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса»

Уведомление об отчете

После публикации отчета уведомление и ссылка на отчет были направлены в GRI в соответствии с применимыми требованиями GRI Standards

Внешнее заверение и пересмотр информации

В рамках нашего отчетного процесса важно обозначить случаи пересмотра данных, которые могут возникнуть в связи с необходимостью улучшения точности отчетности. Все такие случаи обозначены непосредственно по тексту отчета. Внешнее заверение не проводилось

Контакты по вопросам устойчивого развития

Департамент качества и устойчивого развития S7 Group

esg@s7.ru

Дата публикации отчета

25.08.2026