



ИЗ СЕРДЦА СИБИРИ

2024 →

МЫ РОДОМ ИЗ СИБИРИ

Этот регион — лишь одна из удивительных областей мира, где природа, культура и люди по-своему уникальны.

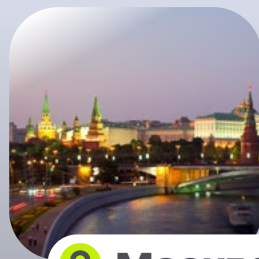
Края с изумрудными лесами, извилистыми реками и богатой фауной



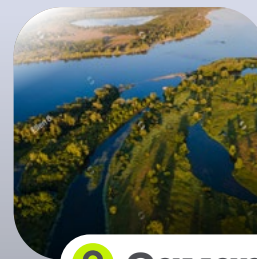
Новосибирск



Иркутск



Москва



Самара



Сочи



Мы хотим, чтобы все регионы нашей большой страны, от Салехарда до Братска, от Кировска до Певека, процветали, поэтому делаем их ближе и доступнее.

СОДЕРЖАНИЕ

01

МИР S7

02

Забота
о планете

03

Забота
о безопасности

04

Охрана труда
и промышленная
безопасность

05

Забота
о сотрудниках

06

Забота о местных
сообществах

07

Забота
о клиентах

08

Ответственное
управление

09

Приложения

→ 00/1 Об отчете

→ 00/2 Обращение
генерального
директора

ОБ ОТЧЕТЕ

В стремительном ритме развития и взаимосвязанных мировых процессов достижение устойчивого развития становится ключевым ориентиром для современного общества.

S7 продолжает путь открытости и ответственности, отмечая пятилетний рубеж подготовки ежегодных нефинансовых отчетов. На протяжении всех лет мы стремимся оставаться компанией, где забота о людях и приверженность принципам устойчивого развития сочетаются с прозрачностью бизнеса.

Наша цель — сделать ESG-отчеты понятными и близкими для всех: простым языком мы делимся о том, как S7 внедряет ответственные практики, поддерживает сотрудников, развивает экологические инициативы и реализует проекты для регионов и сообществ.

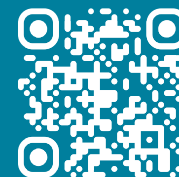
Отчет об устойчивом развитии S7 за 2024 год (далее — отчет) структурирован по основным темам: экология, поддержка сотрудников, социальное и культурное развитие, взаимодействие с региональными сообществами, а также корпоративное управление. В каждом разделе — факты, примеры и результаты, которые демонстрируют нашу работу и достигнутый прогресс. При этом мы стремились сделать информацию максимально прикладной, чтобы она отражала не только общие тенденции, но и конкретные изменения в деятельности S7.

В отчете мы сделали особый акцент на регионах нашей маршрутной сети — каждый ключевой раздел иллюстрирует город, в котором работает S7. Такая структура отражает наш подход: устойчивое развитие невозможно без учета локальных особенностей и вклада в каждый

регион, где мы присутствуем. Мы видим свою задачу в укреплении связей между городами, поддержке профессионального и социального развития в регионах, а также в продвижении принципов ответственного ведения бизнеса там, где живут и работают наши сотрудники и пассажиры.

Отчет подготовлен в соответствии с международными стандартами отчетности — Global Reporting Initiative (GRI), а также стандартами Sustainability Accounting Standards Board (SASB) и рекомендациями Министерства экономического развития Российской Федерации. Такой подход позволяет обеспечить сопоставимость нашей нефинансовой информации, усилить доверие заинтересованных сторон и сделать деятельность S7 более прозрачной для широкой аудитории.

Мы благодарим всех, кто принимал участие в подготовке отчета, и надеемся, что представленные материалы позволят вам глубже понять наши приоритеты и подходы к устойчивому развитию.



Сайт компании S7
<https://www.s7.ru>

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА S7 GROUP



Дорогие друзья!

В 2024 году мы с энтузиазмом реализовали ряд стратегических проектов, укрепили партнерские связи и сохранили высокий уровень эффективности нашей деятельности. Принципы устойчивого развития, забота об окружающей среде и поддержка наших сотрудников остаются для нас основополагающими. Все наши достижения стали возможны благодаря профессионализму, инициативности и ответственному подходу каждого члена команды S7.

Обращение генерального директора S7 Group

Наш путь начался в самом сердце Сибири — в регионе, где стойкость, целеустремленность и уважение к природе всегда ценились. Эти качества помогают нам преодолевать новые вызовы, двигаться вперед и развиваться.

Одним из главных приоритетов компании остается техническая надежность флота, реализуемая с акцентом на эффективное использование ресурсов и минимизацию экологического следа.

В 2024 году мы освоили капитальный ремонт авиадвигателей и вспомогательных силовых установок, обеспечили выполнение круглосуточного технического обслуживания, запустили собственное производство авиационных компонентов. Начало строительства нового цеха специальных процессов в аэропорту Шереметьево — важный шаг для расширения наших возможностей по ремонту авиационных деталей при сохранении высочайших стандартов безопасности, эффективности и энергоэффективного производства.

Мы не только поддерживаем эксплуатацию текущего парка, но и активно планируем его развитие. Урегулирование всех вопросов по 45 воздушным судам с лизингодателями дало нам возможность расширить маршрутную сеть, увеличить количество международных рейсов и повысить транспортную доступность регионов. Впервые с 2022 года наш парк пополнился — мы ввели в эксплуатацию три Airbus A321.

S7 также развивает собственные компетенции по созданию воздушных судов и комплектующих. Мы презентовали учебно-тренировочный самолет Tango и двигатель АПД-520, полностью разработанный силами компании. Эти проекты — важный шаг в развитии отечественной авиации, и мы гордимся тем, что вносим вклад в ее будущее.



Для нас вопросы устойчивого развития — это не просто модная тенденция, а осознанный выбор, лежащий в основе всех наших действий. Мы гордимся своими корнями и тем, что наш путь, начавшийся в сердце Сибири, сегодня ведет к созданию будущего для всей отрасли и общества в целом.

Сегодня мы сфокусированы на дальнейшем росте и развитии. Важнейшие направления нашей деятельности — повышение эффективности операционной работы, поддержание высоких стандартов безопасности, улучшение качества сервиса, а также дальнейшая интеграция принципов экологической и социальной ответственности в бизнес-процессы.

С уверенностью смотрим в будущее и продолжаем работать для вас — наших пассажиров и партнеров.

Генеральный директор S7 Group
Дмитрий Куделькин



Самая большая медвежья популяция в России

В окрестностях города находится множество природных заповедников, где обитает крупнейшая в России популяция бурых медведей.



Морской порт на Тихом океане

Петропавловск-Камчатский — крупнейший морской порт на полуострове, играющий важную роль в рыболовстве и снабжении всей Камчатки.

МИР S7

Петропавловск-Камчатский

UTC+12

Международный аэропорт
Петропавловска-Камчатского (Елизово)
им. Витуса Беринга (РКС)



Город среди вулканов

Петропавловск-Камчатский окружают действующие вулканы — Корякский, Авачинский и Мутновский. С любой точки города можно увидеть величественные конусы вулканов, а сама Камчатка включена в список объектов Всемирного наследия ЮНЕСКО.

Петропавловск-Камчатский — административный центр Камчатского края, один из самых восточных и уникальных городов России. Город основан в 1740 году участниками Второй Камчатской экспедиции, получил имя в честь кораблей «Святой апостол Петр» и «Святой апостол Павел». Петропавловск-Камчатский расположен на берегу живописной Авачинской бухты и окружен вулканами.

Ключевые результаты и достижения

E

S

G

**99,8**тыс.
рейсов**2,4**млн тонн
СЖКв. выбросов**12,9**млн
пассажиров**2,9**тыс. тонн
отходов образовано**57,6**тыс. тонн
грузов**32,1**ПДж
энергопотребление**93,6%**коэффициент
занятости кресел**44,01**тыс. м³
водозабор**10 544**численность
сотрудников**75%**уровень
вовлеченности
персонала**13%**

текучесть кадров

1,09уровень
травматизма**217**млрд руб.
выручка**0**нарушений
в области этики**20%**доля вопросов по устойчивому
развитию, рассмотренных
на заседаниях Совета директоров**0**нарушений
в области защиты
персональных данных

E

HR Impact

Экопрограмма Green Steps — первое место в номинации Sustainable Mindset

Лучший проект по вовлечению сотрудников в процессы ответственного отношения к окружающей среде

Роскачество

Сертификат «Зеленый офис»

S7 Group стала первой компанией в России, получившей сертификат Роскачества по стандарту ППК РЭО «Зеленый офис»

IATA

S7 Airlines — первая и единственная авиакомпания в России — оператор программы IEnvA

2-й сертификат IEnvA

Forbes

Топ-10 лучших штаб-квартир российских компаний в регионах по версии Pridex и FResearch (спецпроекты Forbes)

Топ-50 лучших штаб-квартир российских компаний по версии Pridex и FResearch (спецпроекты Forbes)

S

HR Impact

Спортивный проект S7 Impulse. Третье место в номинации Happiness & Well-being

Лучший проект, развивающий культуру здорового образа жизни и благополучия сотрудников

WOW!HR

Спортивный проект S7 Impulse. Второе место в номинации Save

Лучший проект, развивающий культуру здорового образа жизни и благополучия сотрудников

Forbes

«Лучшие работодатели России — 2024»

- «Экология» — платина
- «Сотрудники и общество» — золото
- «Корпоративное управление» — платина

Skyway Service Award

S7 Airlines победила в трех номинациях:

- «Экономкласс, внутренние регулярные перевозки»
- «Лучшие онлайн-сервисы для клиентов»
- «Высокий уровень сервиса S7 Airlines для пассажиров с детьми и пассажиров с ограниченными возможностями»

G

Future Today

Рейтинг лучших работодателей — 2024

В общем рейтинге лучших работодателей России, по мнению студентов и выпускников, S7 Airlines получила уровень поддержки 4,9% и заняла 19-е место

РБК

Рейтинг работодателей — 2024

S7 — в III группе рейтинга лучших работодателей

hh.ru

Рейтинг работодателей России — 2024

Категория «Крупнейшие компании» — S7 заняла 83-е место с итоговым баллом 98,99



О КОМПАНИИ

GRI 2-6

S7 Group

Управление активами и координация деятельности предприятий, входящих в S7 Group

S7 Technics

Лидер России в области технического обслуживания и ремонта воздушных судов, включая выполнение базового и линейного технического обслуживания, капитальный ремонт авиадвигателей и вспомогательных силовых установок

S7 Training

Крупнейший авиационный учебный центр в России по подготовке авиационного персонала

S7 TechLab

Анализ данных, машинное обучение, технологии блокчейн, ИТ-разработки

S7 Airlines

Крупнейшая частная авиакомпания России, выполняющая регулярные и чартерные пассажирские и грузовые авиаперевозки, обеспечивая доступ к широкому спектру внутренних и международных маршрутов

S7 Cargo

Организация и продажа услуг грузовых перевозок, таможенное оформление грузов

S7 Invest

Услуги по размещению в гостиницах, организация питания и комплекс оздоровительных мероприятий

S7 Aero

Подготовка частных пилотов



S7 Group — один из ведущих авиационных холдингов, осуществляющий деятельность в сфере пассажирских и грузовых авиаперевозок, технического обслуживания воздушных судов и авиакосмических технологий. Основные компании холдинга включают авиакомпанию S7 Airlines, одного из крупнейших авиаперевозчиков в России, и S7 Technics, ведущего поставщика услуг по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов.

Цепочки поставок S7

Цепочка поставок S7 охватывает весь цикл — от поступления ключевых ресурсов и информации до предоставления конечных услуг внутренним и внешним клиентам.

Upstream (входящий поток)

включает комплекс процессов по обеспечению всех направлений деятельности необходимыми материальными и нематериальными ресурсами.



Для производственных подразделений и авиакомпаний upstream формируется за счет поступления горюче-смазочных материалов, запасных частей, специализированного оборудования, ИТ-систем, а также данных и нормативных документов от отраслевых аналитиков, сервисных компаний, служб аэронавигации, **аэропортовой** инфраструктуры и регулирующих органов.



В технических службах и инжиниринге особую роль играют современные технологии диагностики, программное обеспечение, опыт и решения профильных производителей и партнеров.



Для учебных и вспомогательных подразделений ключевой upstream — получение образовательных программ, методических материалов, оборудования, симуляторов и экспертизы от аккредитующих организаций и профильных специалистов.



Логистические мощности обеспечиваются поставкой транспорта, оборудования, средств автоматизации и юридической поддержкой. В сервисных функциях значимым ресурсом остаются продукты, расходные материалы и услуги сторонних поставщиков.



Входящие потоки поддерживают текущую **эксплуатацию флота**, проведение технического и профилактического обслуживания, развитие логистики, обучение персонала, совершенствование стандартов и внедрение инноваций.



Downstream (исходящий поток) — это передача стратегических решений, стандартов и политик всем подразделениям, выпуск квалифицированных специалистов, отчеты о техническом состоянии и эксплуатации, а также предоставление готовых услуг и продукции конечным клиентам, пассажирам, корпоративным и грузовым заказчикам.

Все предприятия холдинга объединены общими информационными и логистическими платформами, позволяющими синхронизировать входящие и исходящие потоки на каждом этапе производственного цикла. Единая система планирования и управления способствует оперативному обмену данными, корректировке процессов в режиме реального времени и повышению эффективности взаимодействия между структурными подразделениями.

Ключевые изменения по сравнению с предыдущим отчетным периодом

В 2024 году проведена реструктуризация группы компаний, включавшая сокращение числа юридических лиц. К АО «Авиакомпания «Сибирь» присоединены следующие общества: общество с ограниченной ответственностью «С 7 Трэвел Ритейл», общество с ограниченной ответственностью «Меркурий», общество с ограниченной ответственностью «С 7 Сервис». К ЗАО «Группа компаний С 7» присоединены следующие общества: общество с ограниченной ответственностью «С 7 Консалт», общество с ограниченной ответственностью «Инвест Финанс», общество с ограниченной ответственностью «С 7 Информационные Технологии».



Получены новые воздушные суда в лизинг, что стало первым расширением парка с 2022 года.



Расширены мощности S7 Technics за счет освоения капитального ремонта авиадвигателей и производства авиационных компонентов.

Флот S7

Тип воздушного
судна

Embraer E170



Airbus A319



Airbus A320neo



Airbus A320



Airbus A321neo



Airbus A321XLR



Airbus A321



Boeing 737-800

Boeing 737-800BCF¹¹ Грузовое воздушное судно.Количество
пассажирских кресел

78

144

164

164

203

211

197/198/219/220

176

До 23 тонн полезной
нагрузкиКрейсерская
скорость, км/ч

830

845

845

850

845

845

850

840

840

Дальность
полета, км

3 800

4 200

7 900

6 800

7 400

6 100

5 800

5 765

4 760

География полетов

Новосибирск (OVB)

69 направлений полетов

Ключевые направления:

- Екатеринбург
- Минеральные Воды
- Алматы
- Пекин

Москва (DME)

34 направления полетов

Ключевые направления:

- Санкт-Петербург
- Анталья
- Стамбул
- Дубай

Иркутск (IKT)

23 направления полетов

Ключевые направления:

- Красноярск
- Фергана
- Пхукет
- Бангкок

Владивосток (VVO)

Ключевые направления:

- Новосибирск
- Южно-Сахалинск
- Пекин
- Шанхай

Якутск (YKS)

Ключевые направления:

- Новосибирск
- Владивосток
- Москва
- Иркутск

Сочи (AER)

Ключевые направления:

- Москва
- Новосибирск
- Иркутск



Площадки S7

Ключевые хабы

S7 Airlines:

МОСКВА
а/п Домодедово (DME)

НОВОСИБИРСК
а/п Толмачево (OVB)

ИРКУТСК
а/п Иркутск (IKT)

Офисы S7:

- Москва и Московская область
- Новосибирск и Новосибирская область
- Санкт-Петербург
- Пенза
- Ростов-на-Дону
- Минеральные Воды
- Екатеринбург
- Тюмень
- Иркутск
- Хабаровск
- Владивосток
- Калининград

Площадки S7 Technics:

- Москва а/п Домодедово (DME)
- Москва а/п Шереметьево (DME)
- Новосибирск а/п Толмачево (OVB)
- Иркутск а/п Иркутск (IKT)
- Владивосток а/п Владивосток (VVO)
- Минеральные Воды а/п Минеральные Воды (MRV)

Толмачево (OVB)

- Базовое ТО ВС¹
- Ремонт компонентов
- Производство компонентов

Владивосток (VVO)

- Линейное ТО ВС

Шереметьево (DME)

- Капитальный ремонт двигателей
- Капитальный ремонт вспомогательных силовых установок
- Ремонт компонентов
- Производство компонентов

Иркутск (IKT)

- Линейное ТО ВС

Домодедово (DME)

- Базовое ТО ВС
- Участок ремонта двигателей
- Ремонт компонентов
- Производство компонентов
- Учебный центр

Минеральные Воды (MRV)

- Базовое ТО ВС
- Покраска воздушных судов
- Ремонт двигателей
- Ремонт компонентов
- Производство компонентов



¹ Техническое обслуживание воздушных судов.

Положение в отрасли

Пассажирские перевозки

В 2024 году российские авиакомпании перевезли 111,7 млн пассажиров, что на 5,9% больше показателя 2023 года (105,4 млн). Основной рост обеспечило расширение международного авиасообщения, которое увеличилось примерно на 20,5%. Такое развитие стало возможным в том числе благодаря выкупу более 150 авиалайнеров у иностранных лизингодателей через страховое урегулирование. Из общего числа пассажиров 84,7 млн совершили перелеты по внутренним воздушным линиям, что на 2% превышает показатель предыдущего года.

Совокупный пассажирооборот российских авиакомпаний в 2024 году вырос на 8,1% и достиг 286,2 млрд пассажиро-километров. Процент занятости кресел по итогам года составил 89,3%, что на 1,7% превышает показатель прошлого года.

Перевозки пассажиров по видам транспорта общего пользования в России, **млн человек**

2023

2024

Морской

2,7

1,5

Внутренний водный

10,8

11,3

Воздушный

105,4

111,7

Железнодорожный
(дальнее сообщение)

124,2

130

Положение в отрасли

Перевозки пассажиров воздушным транспортом в России, **млн человек**



Внутренние воздушные линии



Международные воздушные линии

2020

56,2

13,1

69,3 ↑

2021

87,5

23,5

111,0 ↑

2022

77,7

17,5

95,2 ↓

2023

83,0

22,4

105,4 ↑

2024

84,7

27

111,7 ↑



Положение в отрасли

Пассажирские перевозки

Группа «Аэрофлот» занимает первое место и перевезла 55,4 млн пассажиров, что составляет 49,6% рынка. Вторую позицию сохраняет S7 Airlines с перевозкой 12,9 млн человек и долей рынка 11,6%. «Уральские авиалинии» занимают долю рынка 8,5%, «ЮТэйр» — 6,3%.

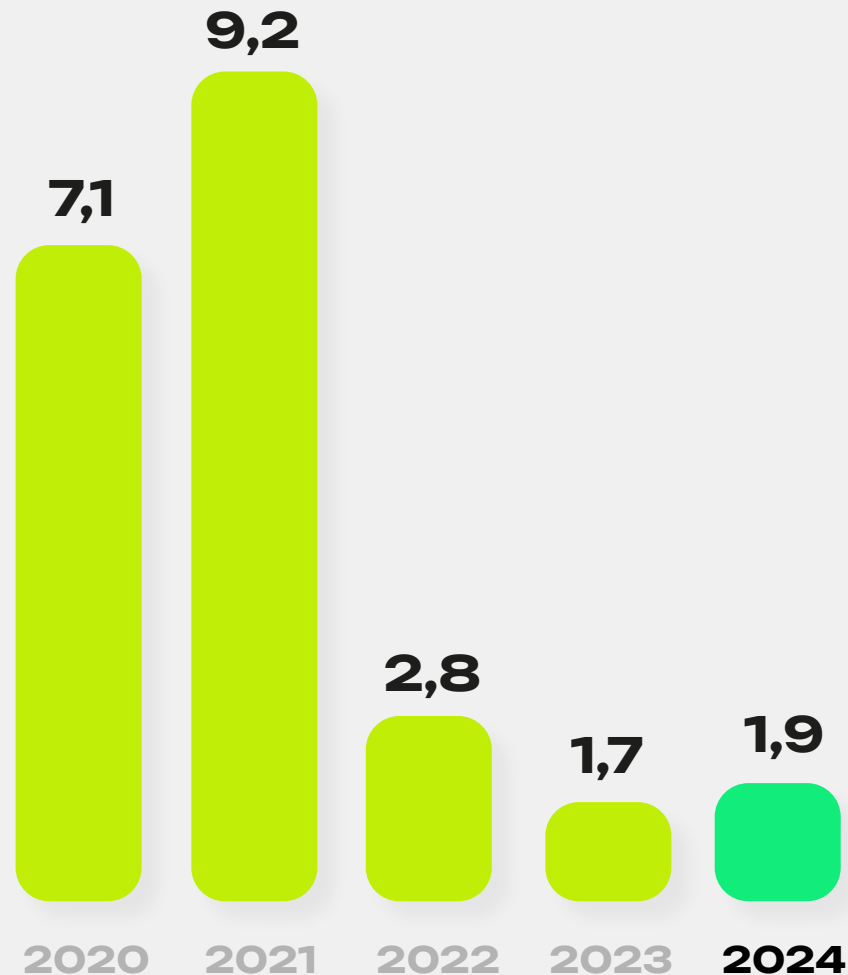
Грузовые перевозки

В 2024 году в России отмечается восстановление рынка грузовых авиаперевозок после двухлетнего снижения, связанного с санкционными ограничениями. Объем перевезенных грузов увеличился на 4% и составил 487,7 тыс. тонн. Такой рост в значительной степени обусловлен увеличением объема международных перевозок на 16%, что свидетельствует о повышенном спросе на авиадоставку из России. Совокупный грузооборот российских авиакомпаний в 2024 году вырос почти на 12% и достиг 1,9 млрд ткм.

Структура российского рынка авиаперевозок в 2024 году, млн человек



Грузооборот воздушного транспорта в России в 2024 году, млрд ткм





Расположение

Владивосток расположен ближе к Токио, Сеулу и Пекину, чем к Москве, что делает его важным центром международного сотрудничества в Азиатско-Тихоокеанском регионе.



Мосты-рекордсмены

Во Владивостоке расположены уникальные вантовые мосты — Золотой и Русский. Русский мост — самый длинный вантовый мост в мире по длине основного пролета (1 104 м), соединяет материк с островом Русский.

ЗАБОТА О ПЛАНЕТЕ

Владивосток

UTC+10

Международный аэропорт Владивосток
им. В. К. Арсеньева (VVO)



Конец Транссиба

Владивосток — конечная восточная точка Транссибирской магистрали, самой длинной железнодорожной линии в мире, которая соединяет европейскую часть России с Дальним Востоком.

Владивосток — крупный портовый, промышленный и культурный центр на Дальнем Востоке России, административный центр Приморского края. Город основан в 1860 году как военный пост на берегу Японского моря. Сейчас Владивосток — конечная точка Транссибирской железнодорожной магистрали и важнейший российский пункт в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

Забота о планете

2,42
млн тонн CO₂-экв.

объем выбросов парниковых газов (Охват 1)

32,1

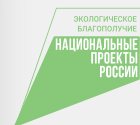
ПДж

общее потребление энергии

2,9

тыс. тонн

общая масса образованных отходов



Ключевые результаты 2024 года

-  S7 — первая российская компания, получившая сертификат Роскачества «Зеленый офис»
-  S7 Airlines — единственная российская авиакомпания — оператор IEnvA¹
-  Экопрограмма S7 Green Steps заняла первое место в номинации SUSTAINABLE MINDSET

Существенные темы

-  Изменение климата
-  Энергоэффективность
-  Отходы
-  Защита животных
-  Использование воды

¹ IATA Environmental Assessment — экологическая оценка ИАТА.

Система экологического менеджмента

GRI 3-3

Деятельность S7 неизбежно оказывает влияние на природную среду, и мы осознаем свою ответственность за сохранение экосистем. Системная интеграция устойчивых практик помогает нам минимизировать негативное воздействие и внедрять инновационные подходы к управлению природными ресурсами.

Управление охраной окружающей среды в S7 фокусируется на реализации системы экологического менеджмента, построенной в соответствии с национальными требованиями и международными стандартами и рекомендациями. В рамках этой системы осуществляются следующие виды деятельности:

- разработка и актуализация экологической политики, включая меры по снижению воздействия на окружающую среду;
- координация усилий всех предприятий группы по соблюдению экологических стандартов;
- проведение мероприятий по повышению осведомленности среди сотрудников и контрагентов о важности охраны окружающей среды;
- участие в экологических инициативах и проектах на уровне группы компаний;
- внедрение процедур оптимизации потребления топлива и сокращения выбросов;
- организация обучения сотрудников экологическому менеджменту и выполнение внутренних аудитов;
- внедрение экологически эффективных процедур и технологий в обслуживании и ремонте воздушных судов;
- соблюдение стандартов экологической безопасности при выполнении технических работ;
- мониторинг и управление отходами.



Наши принципы



Сохранение природных ресурсов

Принимаем меры для эффективного использования ресурсов, что позволяет сократить наш углеродный след



Обучение и вовлечение

Активно обучаем наших сотрудников основам охраны окружающей среды и вовлекаем их в процессы, которые помогают улучшать экологические показатели



Экологические инновации

Внедряем новые технологии и практики, которые способствуют уменьшению выбросов и отходов



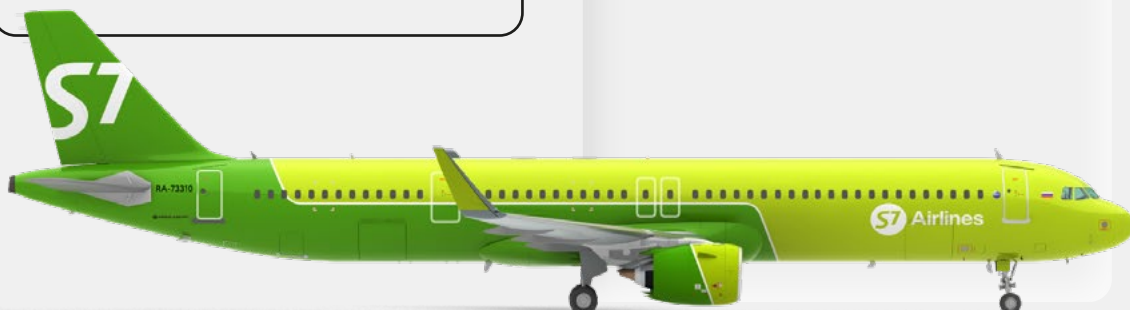
Партнерство

Работаем в тесном сотрудничестве с другими организациями и органами власти, чтобы развивать инициативы, направленные на защиту экосистем и улучшение состояния окружающей среды

Программа экологической оценки IEnvA

IEnvA — это международная система экологического менеджмента, специально разработанная для авиационной отрасли Международной ассоциацией воздушного транспорта (IATA). Экологическая политика S7 Airlines, реализуемая в рамках программы IEnvA, сосредоточена на четырех ключевых Целях устойчивого развития ООН (ЦУР ООН).

В 2024 году S7 во второй раз успешно прошла экологическую оценку, проведенную IATA, что подтвердило нашу высокую степень ответственности в сфере охраны окружающей среды и соответствие установленным стандартам. S7 Airlines является единственной авиакомпанией в России, входящей в реестр IEnvA.



Управление энергией

Энергетический сектор является одним из основных источников загрязнения окружающей среды и углеродных выбросов. S7 активно поддерживает инициативы, направленные на обеспечение доступа к недорогой и чистой энергии



Ответственное потребление и производство

S7 организует мероприятия, на которых обсуждаются вопросы устойчивого развития и новые подходы к производству. Такие инициативы помогают нам наладить сотрудничество с другими компаниями и организациями, стремящимися к аналогичным целям



Борьба с изменением климата

В S7 мы принимаем участие в борьбе с изменением климата, осознавая, что наш сектор сталкивается с серьезными экологическими вызовами. Климатические изменения затрагивают все сферы нашей жизни, и мы понимаем, что должны внести свой вклад в решение этой глобальной проблемы



Сохранение экосистем суши

Нам важно не только эффективно вести бизнес, но и заботиться о природной среде, которая нас окружает. В рамках ЦУР ООН S7 стремится активизировать свои усилия по сохранению экосистем и природных ресурсов

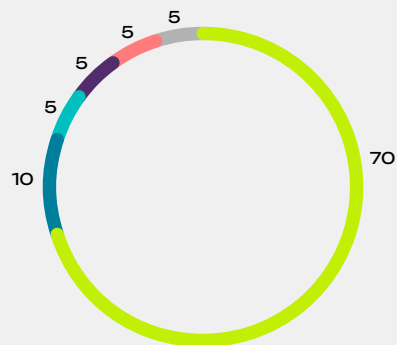


Борьба с изменением климата



S7 системно работает над снижением выбросов парниковых газов на всех этапах операционной деятельности, рассматривая этот процесс как основу для экологической трансформации и долгосрочной устойчивости бизнеса.

Выбросы парниковых газов в авиационной деятельности¹, %



- Сжигание топлива для воздушных судов
- Техническое обслуживание и наземные процессы
- Производственные процессы
- Аэропортовая инфраструктура
- Питание и обслуживание на борту
- Другие источники

Минимизация выбросов парниковых газов

GRI 3-3

Основные усилия S7 по снижению выбросов парниковых газов сосредоточены на повышении эффективности выполнения полетов. В своей деятельности в данном направлении мы придерживаемся принятой в компании стратегии обеспечения эффективного выполнения полета.

В стратегии определяются и рассматриваются различные эксплуатационные возможности и методы эффективного выполнения полета, применимые для сведения к минимуму потребления топлива и, соответственно, эмиссии при производстве полетов воздушными судами авиакомпании. В основе этой стратегии лежит предпосылка, согласно которой наиболее эффективным путем минимизации эмиссии воздушных судов является сведение к минимуму количества топлива, потребляемого при выполнении каждого полета.

¹ Указанные проценты являются обобщенными оценками, которые можно встретить в отраслевых отчетах и исследованиях ICAO, IATA, ATAG, EASA, отчетах других компаний.





Элементы стратегии эффективного выполнения полета



Планирование полета

Планирование полетов осуществляется с помощью программного обеспечения «Аэрология» (ООО «Аэрософт»). Данная система планирования полета позволяет получить оптимизированный маршрут с точки зрения расстояния, скорости и высоты



Руление

Для сокращения времени руления и расхода топлива используются следующие процедуры:

- выбор для взлета ближайшей рабочей взлетно-посадочной полосы;
- взлет от рулежной дорожки;
- использование буксировки для противообледенительной обработки самолета;
- руление на одном двигателе



Взлет, полет и посадка

Для сокращения потребления топлива используются следующие мероприятия:

- уменьшение угла выпуска механизации: уменьшает лобовое сопротивление и уровень шума;
- применение взлета с выключенным отбором воздуха от двигателей: обеспечивает экономию топлива на взлете и практически не создает неудобств пассажирам;
- спрямление маршрута: позволяет сократить летное время и эффективнее выполнить полет



Использование вспомогательной силовой установки (VCU)

Запуск VCU после посадки осуществляется в такой момент времени, чтобы обеспечить выход VCU на рабочий режим к предполагаемому моменту начала выключения двигателей на стоянке. Реализация процедуры встречи воздушного судна по прибытии с аэродромным источником электропитания (GPU) позволяет экономить топливо и снижать количество выбросов

Информационный модуль для пилотов

В подразделениях летной эксплуатации запущен новый информационный модуль, который помогает летным экипажам более эффективно выполнять свои полеты. Этот инструмент предоставляет регулярную информацию по ключевым параметрам: мониторинг заправки, расход топлива и выбросы CO₂.

В планах по улучшению модуля предусмотрено создание дополнительных опций для мониторинга процедур уменьшения шума. Это позволит экипажам отслеживать выполнение рекомендаций по снижению шумового воздействия, особенно при взлете и посадке. Также будут добавлены опции по контролю времени руления: это даст возможность анализировать время, проведенное на рулежной дорожке, и оптимизировать процессы подготовки к взлету и после посадки, что позитивно повлияет на снижение выбросов CO₂.

Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами является ключевым аспектом нашей деятельности в области сохранения окружающей среды.

S7 активно работает в направлениях, связанных с выбросами парниковых газов и изменением климата, чтобы минимизировать свое воздействие на окружающую среду.

¹ Схема компенсации и сокращения выбросов парниковых газов для международной авиации (Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation, CORSIA).

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам снижения выбросов парниковых газов в 2024 году



Поставщики S7

В 2024 году мы провели анализ готовности поставщиков к переходу на экологически чистые практики и материалы



Государственные учреждения

S7 совместно с государственными органами принимает участие в разработке и совершенствовании нормативно-правовых актов, которые имеют влияние на экологические стандарты и требования в нашей отрасли. Мы участвуем в обсуждении процесса перехода России к требованиям CORSIA¹



Научное сообщество

В 2024 году мы провели ряд рабочих встреч с представителями научного сообщества и обсудили возможное сотрудничество в области внедрения систем учета и торговли углеродными единицами

Оценка эффективности

S7 придерживается системного подхода к мониторингу и анализу выбросов парниковых газов, чтобы оценивать воздействие на окружающую среду и выявлять возможности для улучшения. Мы внедрили всестороннюю систему отчетности, которая позволяет нам детально отслеживать выбросы парниковых газов и непрерывно совершенствовать процессы управления.

Ключевые элементы мониторинга и анализа подробно определены в процедуре мониторинга эффективного выполнения полетов, принятой в S7. Процедура предусматривает регулярный сбор, обработку и анализ данных обо всех ключевых этапах выполнения рейса. Особое внимание уделяется анализу факторов, влияющих на увеличение эмиссии, выявлению отклонений от оптимальных технологических параметров и принятию своевременных мер для их устранения. Дополнительно осуществляется регулярная проверка соответствия деятельности нормативным требованиям и внутренним экологическим стандартам компании. Результаты мониторинга используются для формирования обратной связи с техническими службами и экипажами, а также для разработки и внедрения корректирующих мероприятий по повышению экологической эффективности.

Элементы мониторинга эффективного выполнения полетов



Ежемесячная отчетность

Каждый месяц наши специалисты собирают и анализируют данные о выбросах парниковых газов. Эта частота позволяет нам оперативно обнаруживать изменения и потенциальные проблемы, реагируя на них в кратчайшие сроки



Ежеквартальная отчетность

Каждый квартал мы проводим углубленный анализ собранной информации. Этот анализ дает возможность оценить эффективность предпринимаемых мер, определить тренды и сопоставить результаты с установленными целями



Ежегодная отчетность

Годовые отчеты предоставляют целостное видение динамики наших выбросов и позволяют сделать выводы о достигнутых успехах и об областях, требующих внимания. Эти отчеты служат основой для разработки стратегических планов на следующий год, поддерживая нашу долгосрочную экологическую стратегию

Методологии расчета выбросов



Для обеспечения точности и соответствия стандартам мы используем проверенные методы и рекомендации для расчета выбросов парниковых газов.



Рекомендации ИКАО (International Civil Aviation Organization) и ИАТА (International Air Transport Association)

Используются для учета выбросов в авиационной отрасли, что особенно важно в контексте международных перевозок



GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol)

Стандарт, общепринятый на международном уровне и активно использующийся в России как в частном, так и в государственном секторе



Приказ Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации

от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов»

Результаты 2024 года

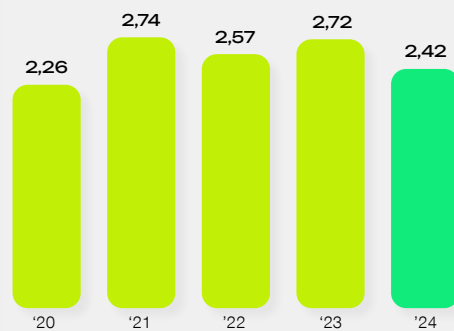
В 2024 году мы достигли некоторых успехов в снижении выбросов парниковых газов. Факторами, которые способствовали их снижению, являются оптимизация процессов и повышение эффективности выполнения полетов.

Снижение выбросов также было обусловлено сокращением количества эксплуатируемых воздушных судов. Такой шаг стал необходимой мерой в условиях неопределенности и вызовов, с которыми столкнулась авиационная отрасль. Это привело к уменьшению выбросов парниковых газов, однако оптимизация флота является вынужденной мерой и не является инструментом сокращения выбросов парниковых газов.

Вместо этого мы сосредоточены на продолжении работы по повышению операционной эффективности, внедрению новых технологий и улучшению показателей по выбросам парниковых газов.

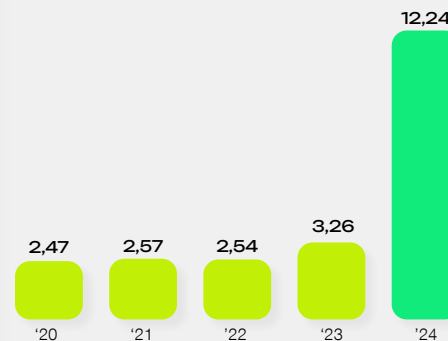
GRI 305-1, SASB TR-AL-110a.1

Объем выбросов CO₂ при производстве полетов (Охват 1) S7 Airlines, млн тонн CO₂-экв.



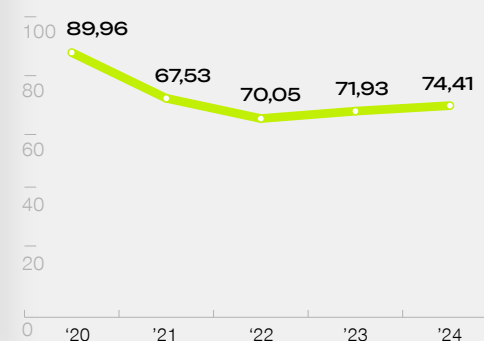
GRI 305-2

Объем косвенных выбросов CO₂ (Охват 2) S7 Airlines¹, тыс. тонн CO₂-экв.



GRI 305-4

Интенсивность выбросов парниковых газов, г CO₂-экв. / пкм



¹ Существенный рост значений связан с внедрением новых методов подсчета.



Энергопотребление и энергоэффективность

GRI 3-3

Рациональное энергопотребление является центральным элементом экологической стратегии S7. Компания учитывает специфику различных климатических зон и широкий спектр операций, реализуя современные методы повышения энергоэффективности на всех предприятиях в сотрудничестве с партнерами. Помимо авиационного топлива, значительную часть энергопотребления занимает обеспечение наземных операций: обслуживание воздушных судов, функционирование офисов, технических и логистических объектов, а также использование электроэнергии для поддержки корпоративной инфраструктуры.

S7 последовательно внедряет инициативы по снижению энергозатрат, рассматривая повышение энергоэффективности не только как способ оптимизации расходов, но и как важную составляющую минимизации экологического воздействия. Такой подход помогает компании укреплять устойчивость к изменяющимся рыночным условиям и формировать современную инфраструктуру, соответствующую принципам ответственного бизнеса.

В 2024 году в S7 продолжился поэтапный переход на энергоэффективное оборудование:

- переоснащение офисных и технических помещений светодиодным освещением;
- внедрение автоматических систем управления светом в офисных помещениях;
- замена устаревшего офисного и технического оборудования на более энергоэффективные модели.

Оценка эффективности

Оценка эффективности мероприятий в области энергосбережения осуществляется административно-хозяйственными подразделениями на ежегодной основе с применением комплексного подхода.

В настоящее время ключевым индикатором результативности реализуемых инициатив является динамика фактического энергопотребления. Посредством сравнительного анализа данных за различные периоды мы получаем возможность выявлять наиболее успешные решения и определять области, требующие дополнительной оптимизации.

Наряду с количественными показателями мы уделяем особое внимание обратной связи от сотрудников, рассматривая ее как важный элемент системы мониторинга. Оперативное реагирование на сообщения о дискомфорте в рабочих пространствах (например, избыточное тепло, холод или недостаточная освещенность) позволяет своевременно корректировать настройки и устранять неэффективные решения, обеспечивая тем самым оптимальные условия для работы и рациональное энергопотребление.



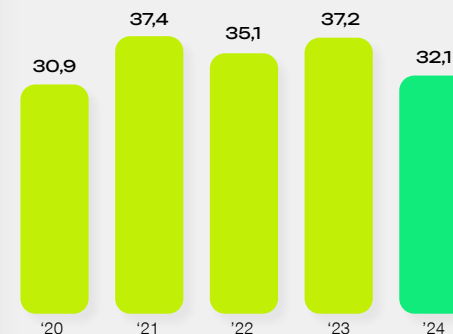
Результаты 2024 года

В отчетном году в деятельности S7 общий тренд повышения энергоэффективности сохраняется положительным, несмотря на незначительное снижение энергоемкости. В 2024 году наблюдалось снижение общего объема потребления энергии, что обусловлено сокращением количества выполненных рейсов и уменьшением парка эксплуатируемых воздушных судов.

В отчетном году в S7 также оценивалась возможность использования возобновляемых источников энергии. Специалистами компании прорабатываются варианты размещения солнечных панелей, в том числе на производственных объектах и в офисах в южных регионах.

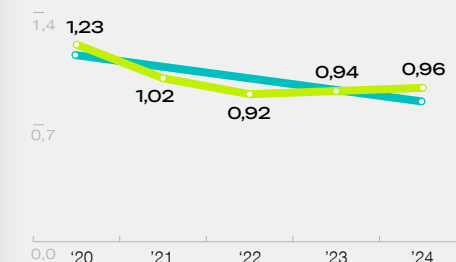
GRI 302-1

Потребление энергии, ПДж



GRI 302-3

Коэффициент энергоемкости, ГДж / млн пкм



Управление отходами

GRI 3-3

S7 стремится к максимальному сокращению, переработке и повторному использованию отходов, образующихся в ходе операционной деятельности. Приоритет отдается экологически ответственному обращению с ресурсами и последовательному улучшению процессов обращения с отходами.

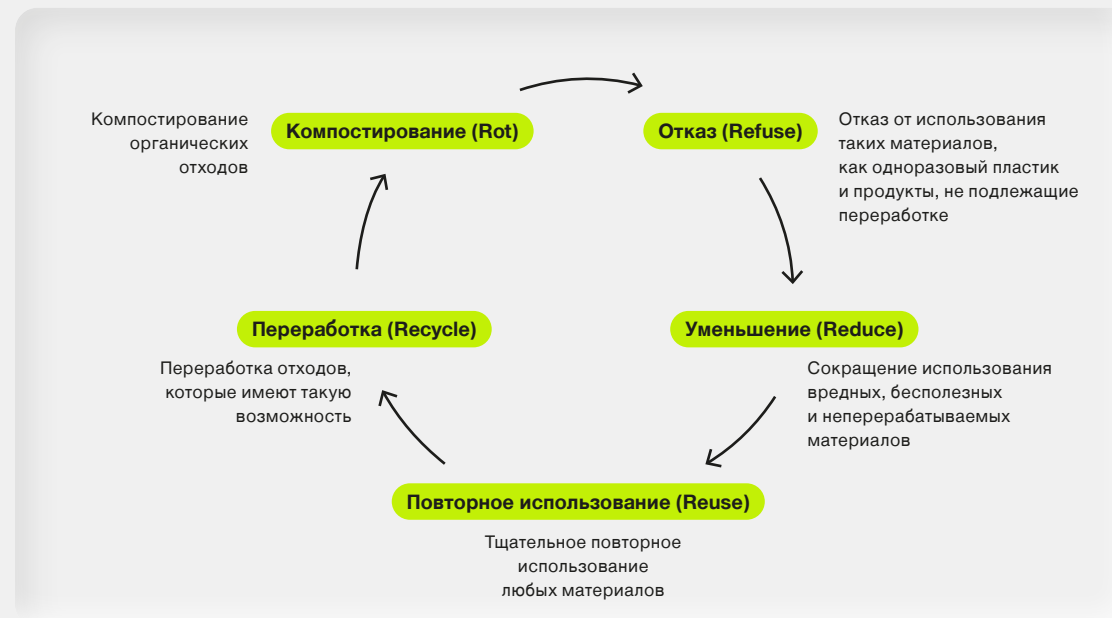


Потенциальное негативное воздействие связано с неправильным хранением или утилизацией отходов, которое может повлечь загрязнение окружающей среды, поэтому S7 активно внедряет раздельный сбор отходов в свою деятельность.

GRI 306-2

Подход S7 к управлению отходами отражен в Экологической политике S7, которая опирается на требования российского законодательства, а также на лучшие практики, изложенные в требованиях стандарта IEnvA. Наш подход к управлению отходами строится на принципе 5R.

Принципы управления отходами S7



GRI 306-1

Основные источники образования отходов



Офисные отходы:

бумага, картон, пищевые отходы, упаковка, текстиль, батарейки и др.



Бортовые отходы от воздушных судов:

упаковка от бортового питания, использованные салфетки, одноразовая посуда, текстиль



Технические отходы от обслуживания воздушных судов:

технические жидкости, детали, расходные материалы и др.

Для рационального управления отходами S7 реализует комплекс мероприятий



Раздельный сбор

Установка систем раздельного сбора в офисах



Многоразовая посуда

Замена пластиковой посуды в офисах на стеклянные, фарфоровые и металлические изделия



Современная оргтехника

Эксплуатация современной оргтехники с возможностью выбора двусторонней печати



Электронный документооборот

Внедрение электронного документооборота в офисах, на бортах воздушных судов, в документации технического персонала



Вовлечение

Вовлечение сотрудников в раздельный сбор отходов



Удаление отходов

Передача отходов на дальнейшую переработку лицензированным подрядчикам

S7 первой в России прошла сертификацию Роскачества по стандарту «Зеленый офис». Офис S7 Airlines в городе Новосибирске прошел сертификацию ППК «Российский экологический оператор» (ППК РЭО) по новому экологическому стандарту. Эксперты оценили офис по перечню важных показателей, напрямую влияющих на обеспечение экологически чистого и комфортного рабочего пространства. Комиссия определила, что офис полностью соответствует санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам.

В ходе сертификации были проведены лабораторные исследования по следующим аспектам:

- микроклимат офисных пространств;
- уровень освещенности, шума и вибрации, электромагнитного излучения;
- химический анализ состава воздуха.

«Зеленый офис» представляет собой стандарт по созданию экологичных офисов. Основные требования этого стандарта направлены на рациональное использование природных ресурсов, обеспечение комфортного микроклимата для сотрудников и внедрение устойчивой экологической инфраструктуры.



Отходы в офисных пространствах

Во всех офисных пространствах и производственных объектах S7 реализуется система раздельного сбора отходов. В наших офисах установлены урны для раздельной утилизации отходов, размещены информационные плакаты.

Электронный документооборот

S7 продолжает активное внедрение кадрового электронного документооборота (далее — КЭДО). По состоянию на 2024 год в системе КЭДО участвуют 15 компаний Группы компаний S7. Согласие на переход на электронный документооборот подписали 99% сотрудников, что свидетельствует о высокой степени вовлеченности персонала и готовности работать с современными экологичными цифровыми решениями.

Для подписания кадровых электронных документов сотрудники могут применять различные виды электронной подписи в зависимости от степени значимости документа:

- простую электронную подпись (ПЭП);
- усиленную неквалифицированную электронную подпись (УНЭП);
- УНЭП через ЕСИА («Госключ»);
- усиленную квалифицированную электронную подпись (УКЭП).



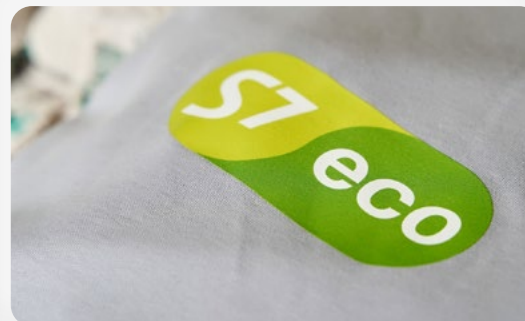
99%

сотрудников

подписали согласие на переход на электронный документооборот

Внедрение электронного документооборота в S7 не только оптимизирует HR-процессы, но и значительно снижает негативное воздействие на окружающую среду, поддерживая стремление компании к достижению целей устойчивого развития.

В 2024 году в электронном виде оформлялись такие документы, как дополнительные соглашения об изменении оплаты труда (28 видов), согласия на работу в выходные, соглашения о дистанционной работе, ознакомления с локальными нормативными актами, справки о доходах (2-НДФЛ), а также документы по отпускам.



Реализация КЭДО способствует существенному снижению бумажного документооборота и, соответственно, сокращению нагрузки на окружающую среду.

В 2024 году в электронном формате было оформлено:

- **5 118** служебных записок (эквивалентно экономии 20 472 листов бумаги);
- **3 834** справки по форме 2-НДФЛ;
- **56 817** отпускных документов.



>81

тыс. листов бумаги

за год позволила сэкономить реализация КЭДО



Сложности раздельного сбора отходов на борту воздушного судна



Разделение отходов

На борту воздушного судна формируются разные типы отходов, включая упаковку от питания, одноразовые столовые принадлежности и текстиль. Сортировка таких отходов требует специального подхода



Увеличение веса воздушного судна

Для сортировки нужно больше контейнеров, что может увеличить массу воздушного судна



Работа с аэропортами

Во всех аэропортах существуют свои требования по сбору отходов, которые не всегда могут совпадать с процедурами по сбору отходов S7

Бортовые отходы

Раздельный сбор отходов на борту воздушных судов имеет ряд сложностей.

Мы реализуем комплекс инициатив, направленных на сокращение образования отходов во время выполнения полетов.

Использование экологичных материалов

S7 внедряет упаковку, расходные материалы и пассажирские принадлежности, изготовленные из перерабатываемых или биоразлагаемых материалов. В приоритетном порядке используются бумажные и картонные изделия, компостируемый пластик, а также материалы с подтвержденным экологическим сертификатом (например, FSC или EcoLabel).

Для одноразовых предметов предпочтение отдается изделиям из вторсырья либо с возможностью повторной переработки по завершении эксплуатации.

Сокращение использования бумажной документации на борту

Поэтапно переводим бортовую документацию в электронный формат. Экипажи оснащаются планшетами с доступом к необходимым справочникам, картам, инструкциям и технической документации. Это позволяет оперативно обновлять информацию, повышая актуальность и точность данных, а также существенно сокращает расход бумаги.

Электронное хранение документов упрощает процессы поиска и обмена информацией между членами экипажа и техническими службами, увеличивает скорость принятия решений и снижает риск потери важных документов.

Отказ от ненужных продуктов

Исключили использование пластиковых упаковок для гигиенических наборов на борту, заменив их на альтернативные экологичные решения. Для комплектации бортовой экипировки внедрены многоразовые сумки, что позволяет сократить объем одноразовых отходов и снизить общее потребление пластика.



Инициативы по сокращению образования отходов при выполнении полетов

- Печать меню бизнес-класса на одном листе
- Отказ от ламинированной бумаги при печати меню
- Замена полиэтиленовых пакетов для комплектации экипировочного имущества на многоразовые тканевые мешки
- Рециклинг экипировочного имущества
- Замена дорожных наборов бизнес-класса на наборы из биоразлагаемых материалов. Выдача дорожных наборов по запросу
- Смена пластиковой упаковки для пледа на бумажный шубер
- Отказ от набора столовых приборов на рейсах от двух до пяти часов в пользу отдельных составляющих и выдача их по запросу
- Сокращение столового набора 9.1 (исключение из состава ложки и сахара в стике)



На **15%**

уменьшился объем бортовых отходов

На **47%**

уменьшился объем пластиковых бортовых отходов по сравнению с 2023 годом



В 2024 году на переработку нами направлено 2 345 кг подголовников. Изделия прошли весь необходимый процесс переработки и были преобразованы во вторичный полипропиленовый агломерат — переработанное сырье, получаемое из использованных изделий и материалов из полипропилена.

Вторичный полипропиленовый агломерат используется как сырье для производства различных изделий (например, труб, контейнеров, пленок, строительных материалов) зачастую в менее требовательных к качеству областях, чем первичный полипропилен.



2 345

КГ ПОДГОЛОВНИКОВ

направлено на переработку в 2024 году

Электронные авианакладные

В рамках программы по переводу грузового документооборота в электронный формат S7 реализовала комплекс мероприятий, направленных на сокращение использования бумажных авианакладных. Для этого модернизирован программный комплекс управления грузовыми перевозками, интегрированы решения для электронного оформления документов и проведено обучение сотрудников стандартам цифрового оформления грузов.

Особое внимание уделялось взаимодействию с контрагентами и клиентами — разработаны инструкции по электронному обмену, крупным партнерам предоставлялись индивидуальные консультации. Контроль перехода на электронный формат включал регулярный мониторинг и анализ доли электронных документов в общем объеме грузовых перевозок.

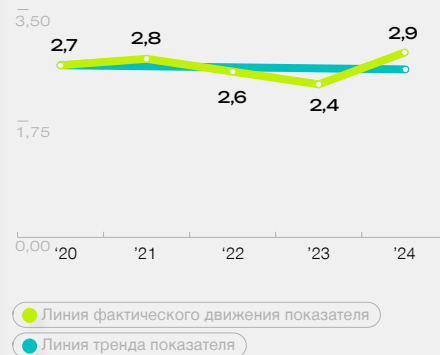
В результате этих мероприятий в 2024 году 27% грузовых авианакладных S7 оформлено в электронном виде. Это позволило избежать печати 65 808 экземпляров бумажных документов.

Мониторинг эффективности

Для оценки эффективности системы обращения с отходами в S7 внедрен многоуровневый мониторинг, охватывающий все этапы обращения с отходами — от момента их образования и первичной сортировки до окончательной утилизации или передачи специализированным организациям. Сбор и анализ данных по движениям отходов осуществляются на регулярной основе: ежемесячно проводится инвентаризация и сверка объемов по каждому подразделению, ежеквартально формируется сводный анализ показателей по видам отходов и динамике их образования и ежегодно подготавливается комплексный отчет с оценкой итоговой эффективности реализованных мероприятий.

GRI 306-3

Общая масса образованных отходов, тыс. тонн



Результаты мониторинга используются для корректировки внутренних процессов, формирования новых экологических инициатив и повышения ответственности сотрудников на всех уровнях организации. Это обеспечивает прозрачность всей системы обращения с отходами и способствует достижению экологических целей компании.

В последние годы объемы образования отходов в компании сохраняются на стабильном уровне. Такой результат во многом связан с тем, что мы продолжаем совершенствовать систему учета отходов, регулярно дополняя ее новыми данными. По мере развития учета и расширения охвата информации наши показатели становятся более точными, что позволяет нам более взвешенно подходить к дальнейшей оптимизации обращения с отходами.



Защита животных



GRI 3-3, GRI 304-1, GRI 304-2

S7 уделяет особое внимание сохранению биоразнообразия в регионах своей деятельности. Операционная деятельность компании не затрагивает непосредственно охраняемые территории или территории с высокой природоохранной ценностью. Несмотря на это, S7 строго соблюдает международные и национальные экологические стандарты при реализации всех проектов.

GRI 304-3

Некоторые аэропорты, используемые S7, расположены вблизи особо охраняемых природных территорий. В таких случаях применяются процедуры по снижению шума и минимизации воздействия на среду обитания диких животных, включая редкие виды. Воздушные суда отвечают современным требованиям к уровню шума и выбросов.

GRI 304-4

S7 придерживается международных правил при перевозке животных в соответствии с IATA LAR¹ и CITES². Собственная инженерно-техническая инфраструктура компании расположена вне границ охраняемых территорий и не оказывает значимого воздействия на экосистемы региона.

Также мы придерживаемся принципа недопущения ущерба природе и поддерживаем практики, направленные на предотвращение деградации среды

обитания. По итогам 2024 года не зафиксировано прямого воздействия нашей деятельности на популяции редких или охраняемых видов.

Мы продолжаем мониторинг возможного влияния на биоразнообразие в рамках системы экологического менеджмента, а также учитываем экологические аспекты при планировании нашей деятельности.



В 2024 году S7 Airlines выполнила перевозку 50 краснокнижных соколов-балобанов из Москвы в Абакан. Птицы были выпущены в заповеднике «Хакасский» в присутствии представителей Федеральной службы по надзору в сфере природопользования (Росприроднадзор). Это самое крупное количество алтайских балобанов, которое было возвращено в дикую природу России одновременно.

Птицы были транспортированы в специализированных контейнерах, изготовленных из прочных материалов и обеспечивающих необходимую вентиляцию и оптимальную температуру в соответствии с требованиями IATA.

Мы гордимся тем, что можем поддержать инициативу фонда «Природа и люди» и внести свой вклад в транспортировку птиц, занесенных в Красную книгу Российской Федерации. Этот шаг не только помогает вернуть редкие виды в их естественную среду обитания, но и подчеркивает нашу ответственность перед природой.



50

краснокнижных соколов-балобанов

были перевезены S7 Airlines из Москвы в Абакан в 2024 году



¹ IATA Live Animal Regulations — правила IATA по перевозке живых животных коммерческими авиакомпаниями.

² 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.

Управление водными ресурсами



GRI 3-3, GRI 303-1, GRI 303-2

Ответственное управление водными ресурсами — часть комплексной экологической политики S7. Мы стремимся минимизировать водную нагрузку, внедряя эффективные решения по использованию и очистке воды во всех технологических процессах.

Основной принцип нашего подхода — это минимизация воздействия на водные ресурсы и соблюдение всех соответствующих норм и стандартов.

В рамках реализации принципов ответственного ресурсопользования мы разрабатываем и внедряем специализированные экологические программы управления водными ресурсами, которые учитывают как требования государственной политики в данной сфере, так и специфические особенности регионов нашей деятельности.

В результате реализации комплекса мероприятий S7 получила возможность более рационально использовать водные ресурсы, что позволяет ежегодно экономить до 300 тонн водных ресурсов.

В зданиях и офисных помещениях проведены работы по снижению водопотребления. Была проведена инвентаризация всего установленного водоразборного оборудования, включая смесители и сифоны, с целью определения перечня и характеристик устройств, влияющих на общий расход воды. В результате все ранее используемое оборудование заменено на современные водосберегающие решения.



до **300**
тонн водных ресурсов

ежегодно экономит S7 в рамках реализации принципов ответственного ресурсопользования



В 2023–2024 годах в S7 реализована программа по водосбережению на борту воздушных судов, направленная на сокращение потребления воды в ходе эксплуатации. На первом этапе проведены замеры среднего объема воды, используемой пассажирами в туалетных комнатах воздушных судов до проведения каких-либо технических изменений. Полученные данные легли в основу разработки технологической карты, в которой определены оптимальные параметры регулировки санитарно-технического оборудования на борту.

После этого для инженерно-технического персонала были выданы заявки на регулировку и настройку сантехнических приборов с целью снижения объема потребляемой воды при сохранении необходимого уровня комфорта для пассажиров. Завершающим этапом программы стало повторное измерение среднего объема потребления воды после проведенных регулировок, что позволило оценить фактическую экономию и подтвердить эффективность внедренных мер по водосбережению.

Вовлечение сотрудников в заботу об окружающей среде

S7 внимательно относится к вовлечению сотрудников в природоохранные мероприятия и к их обучению по данной теме. Формирование у сотрудников осознанного отношения к сохранению окружающей среды является важной частью корпоративной культуры S7 и подчеркивает приверженность принципам ответственного природопользования и социальной ответственности.

Программа Green Steps

Программа Green Steps, реализуемая в S7, направлена на системное вовлечение сотрудников в экологические проекты, включая:

- уборку и озеленение городских территорий;
- помощь приютам для животных;
- мероприятия по сортировке отходов и высадке лесов;
- образовательные тренинги и лекции по экопросвещению.

В 2024 году проект Green Steps продолжил развиваться. Мероприятия проекта начали проводиться в Минеральных Водах и Иркутске, что позволило увеличить их количество и привлечь еще больше сотрудников и членов их семей.

В 2024 году мы организовали различные виды активностей, направленных на охрану окружающей среды и улучшение наших городов присутствия.



22 мероприятия

мы провели в онлайн- и офлайн-форматах в течение отчетного периода

17 очных встреч,

в которых приняли участие 1 037 сотрудников и членов их семей

5 образовательных онлайн-сессий,

которые собрали 279 участников



Иркутск

Волонтерские поездки в приюты для животных

Мы поддержали местные приюты: ухаживали за животными, помогали с уборкой и привозили все необходимое — для многих питомцев это стало шансом на лучшее будущее.

Посадка деревьев

Наши сотрудники приняли участие в городской акции по озеленению, высадив новые саженцы в общественных пространствах Иркутска. Благодаря совместным усилиям города становится зеленее и уютнее.



Новосибирск

Субботники

Вместе мы убирали парки, скверы и улицы, чтобы любимый город был чище и приятнее для всех.

Посадка деревьев

Команда S7 совместно с жителями города пополнила зеленый фонд Новосибирска, делая улицы красивее и чище.

Восстановление скверов и клумб

Забываясь о красоте города, сотрудники S7 участвовали в высадке растений и благоустраивали общественные пространства, чтобы сделать их местом притяжения для семей и друзей.

Облагораживание набережной реки Оби

Мы внесли свой вклад в создание комфортной набережной: с новыми скамейками, недавно высаженными растениями и благоустроенными зонами для отдыха.

Проведение SWAP-маркета в офисе

Коллеги делились вещами, находя для них новых владельцев, — так мы развиваем осознанное потребление и поддерживаем друг друга.

Волонтерские поездки в приюты для животных

Мы не остались равнодушными: навещали четвероногих друзей, ухаживали за ними и помогали приютам справляться с повседневными заботами.



Минеральные Воды

Субботники

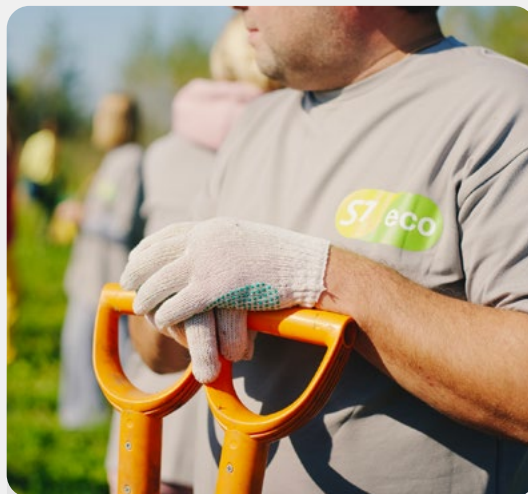
За чистоту родного города мы отвечаем не только на словах — сотрудники S7 лично участвовали в уборке городских пространств.

Посадка деревьев

Совместно с горожанами мы высадили деревья, чтобы внести свой вклад в будущее города и сделать его еще красивее.

Уборка экотропы

Работа на свежем воздухе не только принесла пользу природе, но и объединила нашу команду в одном полезном деле.



Домодедово

Восстановление скверов и клумб

Вместе с местными жителями сотрудники S7 облагораживали клумбы и скверы, чтобы это были по-настоящему приятные места для прогулок.

Субботники

Общими усилиями наш коллектив внес свой вклад в поддержание чистоты и уюта на городских улицах.



Москва

Проведение SWAP-маркета в офисе

Мы устроили обмен вещами в дружеской атмосфере, поддерживая идею разумного и экологичного потребления.

Мастер-класс по переработке одежды

Вместе мы учились новому и раскрывали творческий потенциал, создавая красивые вещи из старых материалов.

Волонтерские поездки в приюты для животных

Сотрудники S7 с добротой и вниманием помогали животным, даря свою заботу и немного тепла тем, кому это особенно нужно.

«Зеленые уголки» и переработка

В 2024 году мы увеличили количество «зеленых уголков» в офисах Москвы и Новосибирска, а также провели реновацию уже существующих. В результате мы смогли собрать и передать на переработку 1 464 кг вещей и отходов, включая одежду, которую передали благотворительному фонду «Второе дыхание» для переработки и повторного использования.



В 2024 году проект Green Steps занял первое место в номинации SUSTAINABLE MINDSET как лучший проект по вовлечению сотрудников в процессы ответственного отношения к окружающей среде.



Культурный и алмазный центр

Якутск — мировой центр по добыче алмазов (здесь располагается компания «Алроса»). В Якутске расположены уникальный музей «Царство вечной мерзлоты», а также крупнейший в регионе институт по изучению якутской культуры, языка и быта северных народов.



Город на вечной мерзлоте

Все здания Якутска строятся на сваях из-за распространения вечной мерзлоты, которая пролегает на десятки метров вглубь. Это предъявляет особые требования к архитектуре и инфраструктуре.

ЗАБОТА О БЕЗОПАСНОСТИ

Якутск

UTC+7

Международный аэропорт Якутск
им. Платона Ойунского (YKS)



Самый холодный крупный город мира

Якутск знаменит своими экстремальными зимами: средняя температура января составляет около -40°C , а абсолютный минимум достигает примерно -64°C . Город официально считается самым холодным на планете среди городов с населением более 300 тыс. человек.

Якутск — административный центр Республики Саха (Якутия), один из самых северных и холодных крупных городов мира. Основан в 1632 году как казацкий острог на реке Лене. Сейчас Якутск является важнейшим культурным, экономическим и научным центром северо-востока России, главным «окном» Якутии.

Забота о безопасности



99,975%

значение интегрального показателя
безопасности полетов на конец 2024 года



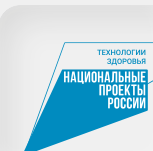
На 38%

снизилось количество авиационных инцидентов



100%

аэропортов охвачены системой Airport Security Monitoring



Ключевые результаты 2024 года

-  S7 Airlines первой в России начала применение российской системы ACARS
-  Изготовили более 250 компонентов авиационной техники
-  За 2024 год в автоматизированной системе управления рисками авиакомпании (Risk Management) обработано и оценено более 71 тыс. факторов опасности

Существенные темы

-  Безопасность клиентов

Безопасность полетов

GRI 3-3

Безопасность полетов является фундаментальным элементом культуры S7, отражающим совокупность ценностей, убеждений и ежедневных практик, которые охватывают всех сотрудников и все уровни операционной деятельности.

Эксплуатация воздушных судов, подготовка экипажей, техническое обслуживание и взаимодействие с провайдерами услуг — все это взаимосвязано с безопасностью полетов. Осознавая, что любая ошибка в авиационной сфере может привести к необратимым последствиям для жизни и здоровья людей, мы формируем систему управления, в которой безопасность рассматривается не как пункт в чек-листе, а как неотъемлемый образ мышления.

Система управления безопасностью полетов

SASB TR-AL-110a.2

Система управления безопасностью полетов (далее — СУБП) S7 разрабатывается и реализуется в полном соответствии с требованиями ИКАО (Приложение 19) и национального законодательства Российской Федерации в области безопасности полетов.

Система охватывает все направления деятельности компании — от планирования рейсов и технического обслуживания до работы с экипажами и наземным персоналом. СУБП S7 постоянно обновляется и совершенствуется в ответ на динамические изменения в авиационной отрасли, что требует от компании гибкости и регулярного анализа существующих процедур.



Основные компоненты системы управления безопасностью полетов



Политика в области безопасности полетов

Набор принципов и стратегий, направленных на обеспечение максимальной безопасности полетов



Популяризация вопросов безопасности полетов

Ответственность и вовлеченность каждого сотрудника в обеспечение безопасности



Обеспечение безопасности полетов

Регулярные инспекции, проверки, аудиты, мониторинг трендов и КПЭ



Управление рисками

Ежедневная работа по выявлению, анализу, оценке и коррекции факторов опасности



Управление рисками

В СУБП S7 управление рисками играет ключевую роль и реализуется на всех уровнях операционной деятельности. Процесс включает идентификацию, оценку, мониторинг и контроль рисков, связанных с эксплуатацией воздушных судов, подготовкой экипажей, техническим обслуживанием и взаимодействием с поставщиками и подрядчиками.

Систематический анализ информации о потенциальных опасностях осуществляется на основе достоверных и актуальных данных. Данные поступают из отчетов о событиях и инцидентах, результатов внутренних и внешних аудитов, оценок деятельности экипажей, а также обратной связи от персонала. Для выявленных опасностей с помощью автоматизированной системы управления рисками Risk Management проводится качественная и количественная оценка рисков: определяются вероятность реализации каждого риска и возможная степень его последствий для безопасности полетов.

На основании результатов оценки разрабатываются и внедряются меры по минимизации или устранению неприемлемых рисков. Это могут быть изменения в процедурах, усиление контроля, дополнительное обучение персонала или техническая модернизация. Эффективность принимаемых мер регулярно контролируется через повторный анализ инцидентов, мониторинг ключевых показателей и проведение корректирующих действий при необходимости.

Управление рисками в СУБП интегрировано в повседневную работу подразделений компании и поддерживается корпоративной культурой, ориентированной на профилактику опасных ситуаций, прозрачность и постоянное совершенствование. Такой системный подход позволяет S7 поддерживать высокий уровень безопасности полетов и снижать вероятность возникновения инцидентов до минимально возможного уровня.

Мероприятия для обеспечения безопасности полетов

Проверки

Прозрачность и контроль выполняют ключевую роль в обеспечении безопасности полетов. Для объективной оценки состояния процессов и соответствия

требованиям используются различные форматы проверок, охватывающие как внутренние, так и внешние направления деятельности.

Форматы проверок системы управления безопасностью полетов



Внутренние аудиты

Проводятся внутренними аудиторами S7 для оценки эффективности систем и процессов системы управления безопасностью полетов. Они помогают выявить несоответствия и области для улучшения до того, как они могут привести к серьезным проблемам



Внешние аудиты и инспекции

Проводятся независимыми организациями или регуляторами в области безопасности полетов, чтобы убедиться, что компания соблюдает все необходимые стандарты и нормативные требования. Эти аудиты помогают подтвердить независимость и объективность оценки



Программы проверок

Включают плановые и внеплановые проверки для оценки соответствия процедур и оборудования стандартам безопасности



Анализ полетной информации

Анализ полетной информации — это процесс сбора и изучения данных, которые регистрируются во время полета воздушного судна. Этот анализ позволяет выявлять и решать потенциальные проблемы с безопасностью, эффективностью и эксплуатацией до того, как они могут привести к инцидентам.

Во время полета различные параметры и события записываются на бортовые регистраторы. Эти устройства фиксируют информацию о работе двигателей и систем управления, об аэродинамических показателях, о действиях экипажа и погодных условиях.

После полета данные извлекаются и анализируются с помощью специальных программ, которые помогают выявить аномалии, такие как отклонения от стандартных процедур или потенциальные проблемы технического характера. Программное обеспечение может сравнивать текущие полетные данные с историческими для выявления тенденций и отклонений.

На основе анализа информации могут разрабатываться рекомендации и изменения в процедурах эксплуатации, техническом обслуживании или обучении экипажа. Например, могут быть выявлены моменты, требующие дополнительного внимания или тренировки, чтобы экипаж был более готов к различным сценариям.

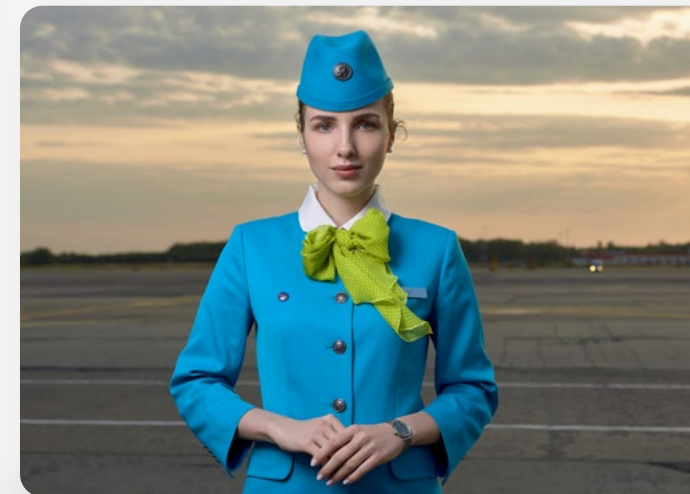
Результаты анализа передаются отделам, ответственным за принятие мер по улучшению безопасности. Это может привести к изменениям в операционных процедурах, улучшению тренинговых программ или даже модернизации оборудования.

Принцип Just Culture

Используемый нами принцип Just Culture — это организационная культура, в которой сотрудники могут сообщать о своих ошибках или нарушениях без страха наказания, особенно если такие действия не были намеренными.

Принцип направлен на создание атмосферы доверия, где сотрудники чувствуют себя безопасно, сообщая о любых инцидентах или об опасных ситуациях. Это, в свою очередь, помогает нам обучаться на ошибках и улучшать процессы.

Преимущества этого подхода — увеличение количества сообщений о небезопасных ситуациях, позволяющее анализировать и предупреждать повторение ошибок.



Проверки в аэропортах

В 2024 году сотрудниками инспекции по безопасности полетов было проведено 2 083 проверки воздушных судов¹. Инспекции проводятся с учетом рекомендаций SAFA Ramp Inspections Guidance Material и направлены на контроль летной годности воздушных судов, надзор за наземным обслуживанием и предотвращение замечаний со стороны авиационных властей.

Для профилактики случаев повреждения воздушных судов регулярно проводятся проверки наземного обслуживания на перроне в аэропортах, где авиакомпания ведет свою деятельность.

В проверках задействуются инспекторы управления транспортной безопасности компании, что повышает обеспечение безопасности полетов в целом.

В отчетном периоде инспекция по безопасности полетов при активном участии сотрудников других подразделений также провела в аэропорту Домодедово 12 комплексных проверок, направленных на оценку процессов подготовки к рейсам для воздушных судов и экипажей.



12

комплексных проверок

провела инспекция по безопасности полетов при активном участии сотрудников других подразделений в аэропорту Домодедово в 2024 году

Улучшения по типам воздушных судов

Техническое обеспечение безопасности включает регулярное техническое обслуживание и проверку воздушных судов. Каждый самолет должен проходить определенные осмотры и ремонты, гарантирующие его надежность.

Технические улучшения по типам воздушных судов



Семейство воздушных судов Airbus A320

- Ввели дополнительные проверки электропроводки в пилоне двигателя на A320CEO для предотвращения проблем с реверсом.
- На A320neo обновили программное обеспечение системы управления полетом для повышения эффективности автопилота и снижения нагрузки на экипаж.
- Начали модернизацию клапанов вентиляции в отсеке авионики для повышения их надежности.
- Также в план техобслуживания A320neo включены регулярные проверки гидравлических трубопроводов для предотвращения утечек.



Boeing 737-800

- Внедрили новые правила проверки состояния двигателей в зимний период для своевременной промывки систем и предотвращения проблем, связанных с попаданием противообледенительной жидкости и реагентов. Изменили технологию противообледенительной обработки.
- В план техобслуживания добавили регулярную очистку датчиков дыма для снижения ложных сигналов задымления в багажных отсеках.
- Провели осмотр, очистку и защиту соединений датчиков положения закрылков для раннего выявления неисправностей и предотвращения коррозии.



Embraer E175LR

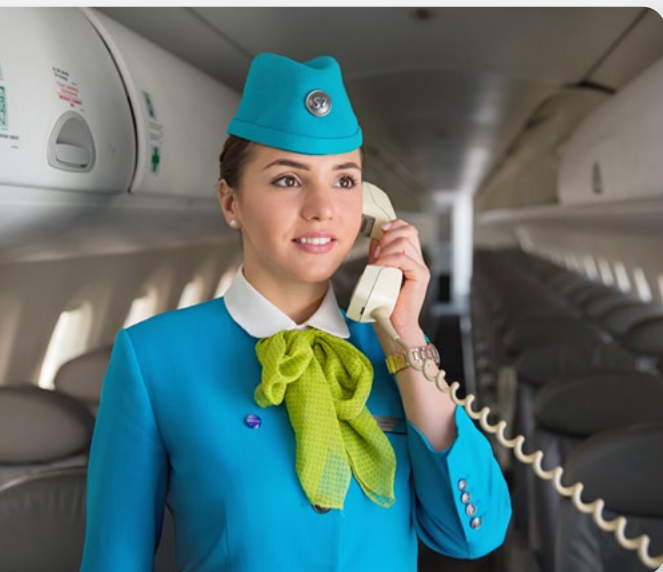
- Запланировали замену трубопроводов в системе кондиционирования на более надежные для предотвращения потери герметичности.
- Для снижения отказов системы управления механизацией перешли на превентивную замену приводов предкрылков с признаками негерметичности.
- Также планируются проверки и нанесение антикоррозийного покрытия на электрические разъемы системы шасси для снижения дефектов сигнализации положения шасси.

¹ В базовых аэропортах Домодедово и Толмачево.

Информирование о событиях внешней среды

Для предотвращения авиационных инцидентов авиакомпания строго соблюдает все рекомендации комиссий, основанные на результатах расследований авиационных событий. Также учитываются рекомендации ЗС МТУ Росавиации¹, направленные на повышение уровня безопасности полетов. В качестве проактивных мер для предупреждения авиационных событий разрабатываются и рассылаются информационные бюллетени по безопасности полетов, которые адресованы членам летных экипажей.

Информация о событиях, связанных с отказами и неисправностями, на регулярной основе доводится до летных экипажей через внутреннюю информационную систему с контролем ознакомления. При подготовке к полету экипажи знакомятся с замечаниями по работе различных систем и агрегатов воздушных судов в предыдущих полетах.



Состояние безопасности полетов в S7 в 2024 году

GRI 416-1, GRI 416-2

В 2024 году в S7 зафиксировано значительное улучшение показателей безопасности полетов. Общее количество инцидентов снизилось на 38% по сравнению с предыдущим годом. Особенно выражено снижение по ключевым категориям:

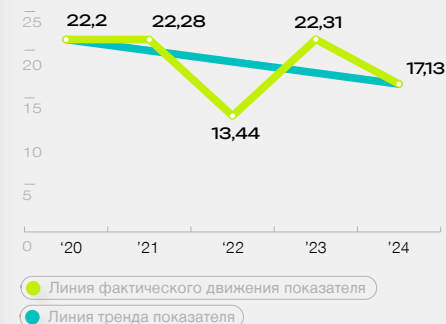
- снижение в два раза числа инцидентов, связанных с человеческим фактором;
- снижение в три раза числа инцидентов, вызванных воздействием внешней среды.

Показатель налета часов на один инцидент в 2024 году составил 6 764 часа, что на 41% превышает аналогичный показатель 2023 года, свидетельствуя о возросшей надежности операций. Улучшен также относительный показатель общего количества авиационных событий на 100 тыс. часов налета: снижение на 23% по сравнению с 2023 годом. Для сравнения средний показатель по отрасли в России за последние пять лет составляет 27,85, тогда как у S7 Airlines этот результат существенно лучше — 17,13.

В течение года в автоматизированной системе управления рисками (Risk Management) обработано и оценено свыше 71 тыс. факторов опасности, что на 11% больше, чем в 2023 году. По результатам анализа проведены корректирующие мероприятия в отношении 2 692 наиболее значимых рисков. Эффективное выявление и своевременное снижение влияния факторов опасности способствовали повышению общего уровня безопасности полетов в компании.

Особое внимание будет уделено автоматизации расчета показателей безопасности полетов, что позволит повысить точность и оперативность мониторинга ключевых метрик, а также упростить анализ тенденций и реагирование на отклонения.

Среднее количество авиационных событий на 100 тыс. часов налета в S7 Airlines



В 2025 году S7 продолжит совершенствовать систему управления рисками в рамках обеспечения безопасности полетов. В числе ключевых задач — развитие и расширение функционала автоматизированной системы Risk Management. Особое внимание будет уделено автоматизации расчета показателей безопасности полетов, что позволит повысить точность и оперативность мониторинга ключевых метрик, а также упростить анализ тенденций и реагирование на отклонения.

Планируется провести пересмотр и актуализацию внутренних нормативных документов: в частности, в Руководство по управлению безопасностью полетов и Руководство по управлению рисками будут внесены изменения в соответствии с новыми требованиями, обусловленными вступлением в силу поправок к Воздушному кодексу Российской Федерации. Это обеспечит соответствие политики компании актуальным законодательным и отраслевым стандартам и повысит эффективность работы системы управления безопасностью полетов в S7.



На **38%**

снизилось общее количество инцидентов по сравнению с предыдущим годом



2 692

наиболее значимых риска

скорректированы по результатам анализа в автоматизированной системе управления рисками

¹ Западносибирское межрегиональное территориальное управление воздушного транспорта Федерального агентства воздушного транспорта (Росавиация).

Транспортная безопасность

GRI 3-3

Транспортная безопасность является приоритетом для S7 и обеспечивает защиту пассажиров и экипажа как на борту, так и в аэропортах.

Компания применяет передовые технологии и строгие процедуры, чтобы минимизировать операционные риски и создавать безопасную среду. Инвестиции в безопасность рассматриваются как стратегический инструмент снижения финансовых и репутационных рисков.

S7 также сотрудничает с государственными и правоохранительными органами и международными организациями, что способствует обмену опытом и повышению уровня защиты транспортной инфраструктуры.

Система управления транспортной безопасностью

Система управления транспортной безопасностью в S7 строится на основании требований ИКАО (Приложение 17) и национального законодательства Российской Федерации в области транспортной безопасности. Система охватывает как наши собственные предприятия, так и взаимодействие с подрядными организациями и аэропортами. В рамках этой системы мы обеспечиваем защиту пассажиров, экипажей, воздушных судов и инфраструктуры, устойчивость к внешним угрозам, высокий уровень подготовки персонала, а также постоянный мониторинг и адаптацию к новым рискам.

Ответственность за реализацию транспортной безопасности распределена по всем уровням — от специалистов на местах до управления транспортной безопасности. В компании внедрен подход, основанный на принципе «защита в глубину» — многослойная система барьеров и мер, минимизирующая возможность обхода защиты.

Обучение и вовлеченность персонала

Особое внимание уделяется подготовке персонала. Все сотрудники, задействованные в обеспечении авиационной безопасности, проходят начальное и периодическое обучение, а также тренинги и тестирования по распознаванию подозрительного поведения и реагированию на угрозы.

За 2024 год подготовлено и аттестовано (в том числе повторно) 89 сотрудников обеспечения транспортной безопасности — 84 пилота и пять сотрудников управления транспортной безопасностью.

В соответствии с планами текущей учебы в сфере защиты авиакомпании от актов незаконного вмешательства в период подготовки к осенне-зимней навигации 2024–2025 годов прошли контрольное тестирование 2 027 сотрудников наземного персонала, в том числе 100% руководителей.

Начальную подготовку в сфере защиты гражданской авиации от актов незаконного вмешательства прошли 196 вновь принятых в авиакомпанию сотрудников.



89

сотрудников

обеспечения транспортной безопасности
подготовлено и аттестовано за 2024 год
(в том числе повторно)



196

сотрудников,

вновь принятых в авиакомпанию, прошли
начальную подготовку в сфере защиты
гражданской авиации от актов незаконного
вмешательства



Аудиты и контроль

Система подвергается регулярным внутренним и внешним аудитам, включая:

- проверки государственных органов;
- инспекции управления транспортной безопасности;
- внутренние аудиты согласно плану.

Всего за 2024 год было проведено пять внешних и три внутренних аудита. По итогам всех проверок разрабатываются корректирующие меры и обновление процедур. Мы обеспечиваем полный цикл обработки инцидентов — от фиксации и расследования до анализа причин и внесения изменений в практику.



5

**внешних
аудитов**

3

**внутренних
аудита**

проведено за 2024 год

Технологические решения

В последние годы мы сделали акцент на цифровизации процессов авиационной безопасности. В 2024 году мы приняли решение о переносе модуля Airport Security Monitoring в раздел аудитов. Это важный шаг, который позволит нам более эффективно интегрировать системы и расширить функциональные возможности в области безопасности:

- упрощение управления и контроля за безопасностью;
- повышение точности и оперативности получения информации.

Данные улучшения особенно важны в условиях постоянной необходимости быстро реагировать на угрозы, они позволят лучше выявлять уязвимости и оперативно устранять их.



Культура безопасности

В S7 мы стремимся формировать культуру безопасности. Каждый сотрудник — это активный участник системы, и его наблюдательность и действия могут предотвратить инцидент. Для поддержки этой культуры мы реализуем кампании внутренней коммуникации и собираем обратную связь по вопросам авиационной безопасности, в том числе с помощью системы добровольных сообщений.

Состояние транспортной безопасности в S7 в 2024 году

GRI 416-2

В 2024 году одной из самых актуальных угроз для гражданской авиации стало использование беспилотных летательных аппаратов. Эта проблема привела к необходимости введения режима «Ковер» в Московском регионе 75 раз.

В 2024 году был зафиксирован 381 случай нарушения правил поведения на борту воздушных судов S7. Инциденты варьировались от злоупотребления спиртными напитками до более серьезных нарушений, таких как хулиганство и курение в полете.

По итогам проведенного анализа можно отметить, что 95,06% аэропортов, обслуживающих рейсы S7, не имеют никаких предпосылок для ухудшения состояния транспортной безопасности. В аэропортах, которые соответствуют требованиям не в полной мере, мы продолжаем активно отслеживать ситуацию и работать над тем, чтобы минимизировать потенциальные риски.



95,06%

аэропортов, обслуживающих рейсы S7,
не имеют никаких предпосылок к ухудшению
состояния транспортной безопасности

ОХРАНА ТРУДА

Иркутск

UTC+8

Международный аэропорт
Иркутск (ИКТ)



Деревянное зодчество

Иркутск славится своим уникальным деревянным зодчеством: в городе сохранились сотни старинных деревянных домов с резными наличниками, украшениями и орнаментами, что делает его архитектурным памятником под открытым небом.



Иркутский авиационный завод

Один из крупнейших в России заводов гражданского и военного авиастроения. На данном заводе ведутся разработка и ввод в серийное производство российского пассажирского самолета MC-21.



Ворота к Байкалу

Иркутск расположен всего в 66 км от знаменитого озера Байкал и является основным транспортным и туристическим узлом для всех, кто путешествует к жемчужине Сибири.

Иркутск — крупный административный, промышленный, культурный и образовательный центр Восточной Сибири, столица одноименной области. Он основан в 1661 году как острог и является одним из старейших городов Сибири. Иркутск знаменит богатой историей, уникальной деревянной архитектурой и близостью к Байкалу.

Охрана труда и промышленная безопасность

100%

доля работников, на которых распространяется действие СОУТ



5 324

сотрудника

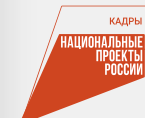
прошли медицинские осмотры



161

млн руб.

расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной труда и производственной безопасностью



Ключевые результаты 2024 года

-  Провели обучение для офисных сотрудников по оказанию первой помощи
-  Внедрили методику анализа корневых причин при расследовании микротравм и несчастных случаев
-  Разрабатываем и внедряем модуль «1С Производственная безопасность»

Существенные темы

-  Безопасность и охрана здоровья сотрудников

Безопасность и здоровье сотрудников

GRI 3-3

В S7 мы искренне считаем безопасность и здоровье сотрудников фундаментом нашего общего успеха. Поэтому наша система управления охраной труда (СУОТ) построена не только на профессионализме и опыте, но и на уважении к каждому члену команды. Мы придерживаемся строгих принципов и стандартов, способствующих созданию прозрачных и безопасных условий труда, где здоровье

персонала занимает центральное место. Это позволяет нам быть уверенными, что наши процессы соответствуют лучшим практикам.

СУОТ распространяется на всех сотрудников S7, независимо от степени их занятости — постоянной, временной, сезонной или на этапе стажировки. Требования по безопасности едины для сотрудников офисов, производственных площадок и временных проектов.

Соблюдаем закон и стандарты

Выполняем требования российского и международного законодательства, а также лучших мировых стандартов в области безопасности труда

Слушаем людей

Убеждены, что вовлеченность сотрудников и открытый диалог ведут к формированию по-настоящему безопасной атмосферы. Мнение каждого важно при принятии решений в этой сфере

Постоянно развиваемся

Регулярно обновляем внутренние документы, четко распределяем ответственных за охрану труда, а главное — поддерживаем культуру безопасности каждый день

Внимание к профессиональным рискам

Системно выявляем и оцениваем риски на каждом рабочем месте, чтобы своевременно разрабатывать и внедрять продуманные меры их предотвращения



161

млн руб.

выделено в S7 на мероприятия по охране труда и производственной безопасности в 2024 году (125 млн руб. — в 2023 году)

GRI 403-1

Под действие системы охраны труда также попадают сотрудники подрядных и сторонних организаций, осуществляющие деятельность на объектах компании, за исключением случаев, предусмотренных отдельными условиями договоров.

GRI 403-8

Доля сотрудников организации, на которых распространяется действие системы управления охраной труда и промышленной безопасностью, составляет 100%.

Для сотрудников, работающих удаленно и не связанных с производственными или технологическими рисками, установлены отдельные условия. В соответствии с законодательством для них не требуются обязательные медицинские осмотры, обучение по охране труда или специальная оценка условий труда. В то же время обеспечивается соблюдение основных требований, направленных на сохранение здоровья и благополучия персонала.

Оценка эффективности

Эффективность СУОТ регулярно оценивается с целью подтверждения эффективности принимаемых решений и их соответствия текущим условиям на рабочих местах.

Специалисты отдела управления производственной безопасностью тщательно анализируют, насколько условия труда соответствуют государственным нормативным требованиям. Для большей объективности мы при необходимости привлекаем внешних независимых экспертов, чтобы получить независимый взгляд на наши процессы.

Мы внимательно смотрим на следующие ключевые показатели:

- соответствие рабочих мест установленным стандартам по охране труда;
- участие и результаты обучения сотрудников по вопросам безопасности;
- статистика производственного травматизма и случаев профессиональных заболеваний.

Сотрудники активно вовлечены в оценку условий труда: участвуют в составе комиссий по проведению специальной оценки условий труда, могут высказывать свои идеи или указать на возможные риски напрямую.

Все выводы и предложения, которые мы получаем по итогам анализа эффективности СУОТ, становятся основой для планирования новых мер по безопасности.



Изменения в 2024 году

Анализ и расследование инцидентов

В S7 Technics внедрена методика анализа корневых причин при расследовании микротравм и несчастных случаев. Это позволяет глубже выявлять скрытые причины происшествий и предотвращать их повторение. После каждого случая производственного травматизма проводятся командные встречи в течение первых трех рабочих дней, на которых совместно анализируются фото- и видеоматериалы, документы расследования и обсуждаются детали инцидента.

Система рейтингования и контроль безопасности

В подразделениях введена система рейтингования по вопросам производственной безопасности с четкими пороговыми значениями. При превышении установленных порогов автоматически инициируются внеплановые проверки и разрабатываются целевые мероприятия по устранению выявленных нарушений.

Оценка профессиональных рисков

С начала текущего года внедрена практика самостоятельной оценки профессиональных рисков непосредственно в подразделениях, что способствует более оперативному выявлению и управлению потенциальными угрозами.

После каждого случая производственного травматизма проводятся командные встречи в течение первых трех рабочих дней.



Цифровые решения для повышения безопасности

Мы также шагнули навстречу цифровым решениям: сроки проверки знаний по охране труда теперь фиксируются в информационной системе AMOS. Система самостоятельно напоминает сотрудникам о необходимости обновить знания, повышая вовлеченность и дисциплину в вопросах безопасности.

В S7 Airlines начаты новые цифровые инициативы: разрабатываем и внедряем модуль «1С: Производственная безопасность» для автоматизации контроля и улучшения прозрачности процессов, а также интернет-сервис «РискПроф», который помогает быстро и системно выявлять, оценивать и минимизировать профессиональные риски.

Средства индивидуальной защиты и обучение

Большое внимание мы уделяем средствам индивидуальной защиты (далее — СИЗ). В течение года мы продолжали тесно работать с поставщиками, тестировали новые маски и другие СИЗ, чтобы сотрудники могли пользоваться только современными и качественными средствами защиты.

Для развития профессиональных компетенций в S7 Technics функционирует собственный учебный центр, где организуется очное обучение руководителей и сотрудников по вопросам управления профессиональными рисками.

Улучшение условий труда в офисах

В офисах компании в Москве и Новосибирске проведена проверка систем вентиляции и микроклимата, направленная на поддержание комфортных и безопасных условий труда для сотрудников.



Как мы выявляем опасности, управляем рисками и расследуем события

GRI 403-2

В S7 мы стремимся заранее видеть возможные риски и устранять их до того, как они станут проблемой. Мы следуем требованиям законодательства — используем положения статьи 218 Трудового кодекса Российской Федерации и рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 36, чтобы системно подходить к идентификации опасностей.

Плановую проверку и оценку профессиональных рисков проводим ежегодно, а если в компании появляются новые позиции (кроме офисных), то оцениваем риски по ним уже в течение первых шести месяцев.

В ряде случаев риски могут быть пересмотрены внепланово:

- происходит модернизация, реконструкция или замена оборудования;
- меняются производственные процессы;
- появляются новые законодательные требования;
- изменяются условия труда или рабочие процедуры;
- после происшествий, таких как несчастные случаи, микротравмы, аварии или возгорания.

Чтобы не пропустить ничего важного, мы также проводим регулярные медицинские осмотры, специальную оценку условий труда, на рабочих местах используются инструментальные и лабораторные методы контроля. Нам важно, чтобы каждый сотрудник знал: если он заметил какую-либо опасность, всегда может сообщить об этом напрямую в систему добровольных сообщений. Это помогает быстро реагировать на возникающие угрозы.

Особое внимание уделяем выявлению профессиональных рисков. Руководители подразделений вместе со специалистами по безопасности анализируют документацию, данные специальной оценки и инструкции, по каждой найденной опасности разрабатывают меры защиты.

Результаты всех проверок используются при организации обучения и инструктажей по охране труда, если нарушения все же обнаружены, их незамедлительно разбирают и устраняют. Для управления рисками мы выбираем наиболее эффективную стратегию — от полного избегания опасной ситуации до корректировки процедур, применения СИЗ или передачи риска сторонним организациям, если это оправдано.

Сообщения о проблемах

Мы ценим, когда сотрудники не молчат о потенциальных опасностях, а открыто делятся своими наблюдениями. Для этого у нас организована многоуровневая система каналов обратной связи, чтобы как можно раньше выявлять и устранять риски.

Каждый сотрудник, заметивший потенциальную опасность или несоответствие, может сообщить об этом напрямую — в том числе с помощью нашей «Линии доверия S7». Этот сервис гарантирует анонимность, защищает от возможных негативных последствий и дает ощущение, что твой голос важен и будет услышан. Мы внимательно анализируем каждое поступившее обращение, используем объективные данные и мнение всех заинтересованных сторон.



13
сообщений

поступило по каналам «Линии доверия S7» на тему охраны труда и производственной безопасности в 2024 году



Сообщения об опасных факторах поступают к нам самыми разными путями:

- через доклады экипажей во время рейсов;
- записи и замечания инспекторов;
- результаты внутренних и внешних аудитов;
- анализ полетной информации;
- материалы расследований инцидентов;
- замечания, отмеченные в полетных заданиях;
- обращения сотрудников через систему добровольных сообщений;
- жалобы или обращения от пассажиров.



Право сказать «нет» опасности

Каждый сотрудник S7 имеет законное право отказаться от любой работы, если она кажется опасной для него. В такой ситуации достаточно предупредить своего руководителя — процесс остановится до выяснения обстоятельств. Ни одна задача не стоит человеческого здоровья и жизни.

Если сотрудник выявляет серьезный опасный фактор или недопустимый уровень риска, информация немедленно передается руководителям, ответственным за ключевые производственные решения. Обсуждение таких ситуаций проводится с участием топ-менеджмента компании для комплексной оценки и выработки оптимального решения. В особо сложных случаях окончательное решение принимает генеральный директор после консультаций с ответственными руководителями.



Расследование событий

Расследование происшествий — не только законное требование, но и важная часть заботы о сотрудниках. Каждый случай тщательно и объективно анализируется комиссией с участием специалистов по охране труда и при необходимости — представителей сотрудников, чтобы обеспечить честность процесса. Мы собираем факты, изучаем обстоятельства, беседуем с участниками и свидетелями, а также рассматриваем технические детали, чтобы определить причины происшествия и принять меры для предотвращения подобных случаев в будущем. Все расследования проводятся в полном соответствии с законодательством Российской Федерации, а выявленные проблемы учитываются в дальнейшей работе.

Вовлечение сотрудников

GRI 403-4

Для эффективной коммуникации по вопросам охраны труда в S7 используются различные инструменты: регулярные опросы, анкетирование, тематические аудиты, очное обучение и информационный портал, где любой сотрудник может найти необходимую информацию или задать вопрос.

Для большего информирования всех сотрудников мы проводим регулярные занятия, где рассказываем о том, как работает система безопасности и как правильно взаимодействовать внутри нее. Каждый сотрудник может оперативно сообщать о любых замеченных опасностях или рисках. Поступившие предложения помогают оперативно предотвращать опасные ситуации, убирать небезопасные условия на рабочих местах и в аэропортах.

Кроме того, мы стараемся отмечать активных сотрудников: за внимательное отношение к безопасности можно получить премию, дополнительные льготные предложения S7 или личную благодарность от руководства.

В S7 действует подкомитет по охране труда, объединяющий усилия всех подразделений для разработки и внедрения единых стандартов безопасности.

Обучение по охране труда

GRI 403-5

Безопасность начинается с того, что каждый чувствует себя уверенно при выполнении своих задач. Именно поэтому мы серьезно относимся к обучению по охране труда и пожарной безопасности — ведь эти знания защищают не только сотрудников, но и весь наш коллектив.

Вводный инструктаж проходят новые сотрудники, работники подрядных организаций, студенты, поставители заказчиков, а также посетители, планирующие выполнять работы на территории компании.

Обучение проводят как собственные специалисты по охране труда и непосредственные руководители, так и приглашенные эксперты из профильных учебных центров. Для закрепления знаний предусмотрены практические занятия и стажировки под руководством опытных инструкторов, имеющих необходимую квалификацию и практический опыт.

Учебные программы разрабатываются не только по обязательным темам, но и с учетом специфики конкретного подразделения или должности, включая актуальные примеры и акценты. Регулярные проверки знаний позволяют убедиться, что сотрудники готовы грамотно действовать в нестандартных и опасных ситуациях.

С 2024 года мы начали регулярно проводить занятия по оказанию первой помощи. Навыки первой помощи считаются необходимыми для всех сотрудников, поэтому для проведения практических тренировок приглашаются специалисты из «Лиги первой помощи» — профессиональной организации, занимающейся обучением навыкам первой помощи. На занятиях участники учатся выполнять сердечно-легочную реанимацию, останавливать кровотечения, эвакуировать пострадавших, а также оказывать помощь при травмах, ожогах и других неотложных состояниях. Обучение проходит в формате, позволяющем задать вопросы и отработать практические навыки.



5 318

сотрудников

прошли обучение в области охраны и безопасности труда в отчетном году



7 550

**тренингов
(инструктажей)**

по охране труда проведено в отчетном году

Дополнительная забота

Добровольное медицинское страхование

GRI 403-6

В S7 мы уделяем особое внимание здоровью сотрудников и стремимся обеспечить их высококачественным медицинским обслуживанием. Каждый сотрудник через три месяца работы получает полис добровольного медицинского страхования (далее — ДМС) за счет компании.

ДМС предоставляет доступ к широкому спектру медицинских услуг — от профилактических осмотров до консультаций у специалистов и комплексного лечения. Мы сотрудничаем с надежными страховыми компаниями, такими как АО «СОГАЗ» и АО «Зетта Страхование», чтобы обеспечить качественное обслуживание в проверенных медицинских учреждениях.

По итогам 2024 года корпоративной страховкой охвачено уже 10 176 сотрудников. Забота о здоровье остается для нас важной частью корпоративной культуры и общего благополучия команды.



128,6

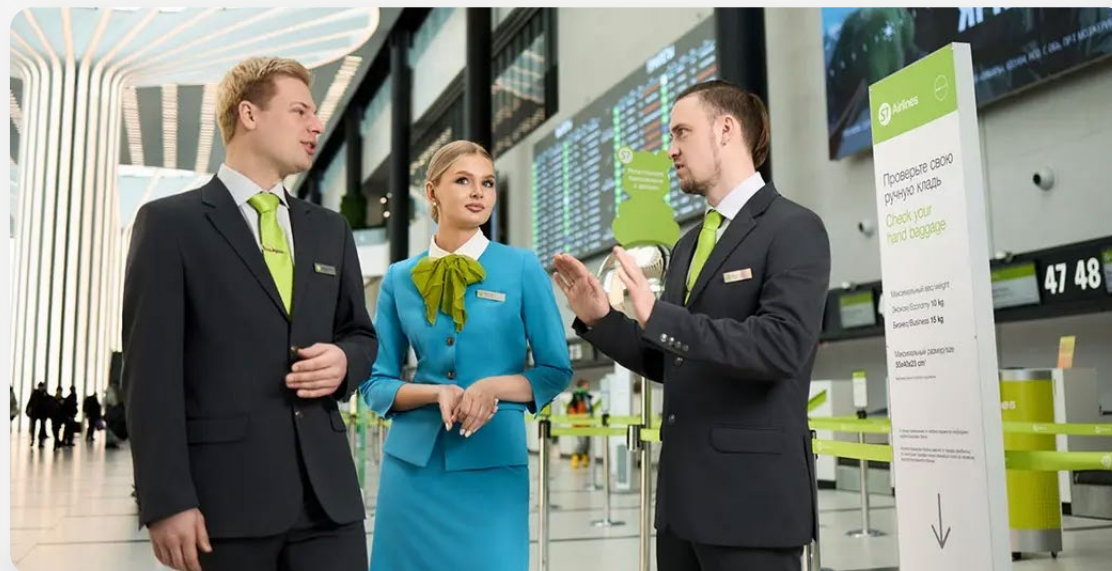
млн руб.

составила общая сумма, направленная на обеспечение ДМС

Забота о здоровье

GRI 403-3

Перед поступлением на работу кандидаты проходят обязательные медицинские осмотры (в соответствии с занимаемой должностью), чтобы убедиться в их пригодности по состоянию здоровья. Все сотрудники регулярно проходят профосмотры для раннего выявления профессиональных заболеваний и поддержки сотрудников из групп риска. Для сотрудников с повышенной ответственностью организуются пред- и послерейсовые, а также пред- и послесменные медицинские осмотры, чтобы своевременно обнаруживать даже незначительные отклонения и обеспечивать безопасность на рабочем месте.



5 324

сотрудника

прошли медицинские осмотры в 2024 году

Санаторно-курортное лечение

GRI 403-6

Мы также поддерживаем сотрудников в вопросах профилактики и восстановления здоровья: после травм, операций и тяжелых заболеваний, а также для предотвращения хронических проблем сотрудники направляются в санатории и лечебно-профилактические учреждения. У компании есть прямые договоры с несколькими медицинскими организациями, что позволяет сотрудникам самостоятельно выбирать место для прохождения обязательного медицинского осмотра. Актуальный список санаториев всегда размещен на внутренней корпоративной платформе. Мы учитываем обратную связь и пожелания коллег, чтобы система поддержки здоровья была максимально эффективной и удобной.

Это особенно важно для сотрудников предпенсионного возраста, но воспользоваться программой может каждый, кто в этом нуждается. На выбор всегда доступно около 30 санаториев в разных уголках страны, и каждый может выбрать подходящий вариант.



222

сотрудника

направлено на санаторно-курортное лечение в 2024 году

Как мы делаем рабочее место безопаснее

GRI 403-7

Чтобы снизить вероятность травм, мы допускаем к работе только тех, кто прошел необходимое обучение и знает, как правильно обращаться с техникой и оборудованием. Особое внимание уделяем рискам, связанным с электричеством: регулярно проверяем и обслуживаем все электроприборы, используем СИЗ, ограждения и сигнальные знаки.



85

млн руб.

потрачено на СИЗ
для сотрудников S7 в 2024 году

С химическими веществами работаем тоже строго по правилам:

- на рабочих местах всегда работает вентиляция;
- соблюдаются перерывы, чтобы минимизировать вред;
- используются специальные маски, фильтры, стойкая одежда и перчатки;
- вредные вещества применяются только в вытяжных шкафах и только после изучения всех паспортов безопасности.

Офисных сотрудников мы тоже не оставляем без внимания: в наших офисах мы проводим лабораторные исследования воздуха, шума, освещения, проверяем микроклимат и электромагнитную обстановку — все для того, чтобы было не только безопасно, но и комфортно работать.

На аэродромах, перронах и транспортных участках действует комплекс мер безопасности:

- в темное время здесь всегда хорошее освещение;
- сотрудники знакомы со схемами движения транспорта и техники;
- все обязаны носить сигнальные жилеты для лучшей видимости;
- наушники, беруши и капюшоны на перроне под запретом, чтобы не пропустить важный сигнал;
- ходить можно только по специально выделенным дорожкам либо ездить на транспорте для большей безопасности.



Показатели травматизма

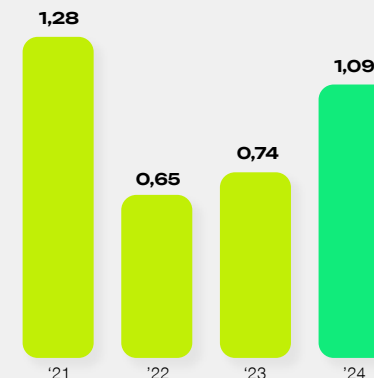
GRI 403-9

Мы стремимся создавать на рабочих местах такие условия, при которых каждый может чувствовать себя в безопасности, риск травматизма сведен к минимуму.

Наиболее подверженными травмам остается наземный персонал S7 Airlines и S7 Technics: чаще всего к травмам приводят ушибы, переломы, падения с лестниц или стремянок, а также случайные порезы об острые части оборудования. Мы внимательно анализируем каждый случай: выясняем причины, проводим разборы и обязательно предпринимаем шаги, чтобы предотвратить повторение похожих ситуаций в будущем.

В 2024 году мы запустили новый внутренний стандарт «Порядок действий работников при несчастном случае / микротравме», чтобы любой сотрудник знал, как быстро и правильно действовать, если что-то случится. Все сотрудники проходят регулярное обучение по первой помощи, аптечки на рабочих местах проверяются и пополняются каждый квартал — так нужные средства всегда под рукой.

В S7 работает система оценки профессиональных рисков — для каждого типа работ и должности есть своя карта рисков, которую мы регулярно обновляем с учетом опыта сотрудников и новых условий труда. Для каждого риска определяем степень опасности и разрабатываем меры защиты: устанавливаем барьеры, корректируем процедуры и внедряем новые инструменты для минимизации рисков.

LTIFR¹

Другие показатели

Количество травм с временной потерей трудоспособности	12
Количество смертельных случаев, связанных с рабочей деятельностью	0
Количество тяжелых травм, связанных с рабочей деятельностью	0



смертельных случаев,
связанных с рабочей деятельностью

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

Профилактика профессиональных заболеваний

GRI 403-10

На предприятиях S7 максимальный зафиксированный класс условий труда составляет 3.1. Это означает, что присутствующие вредные факторы не вызывают стойких изменений в состоянии здоровья сотрудников, риск развития профессиональных заболеваний минимален.

Для летных экипажей ранее основным риском считалась двусторонняя нейросенсорная тугоухость, связанная с воздействием шума. В настоящее время экипажи работают на современных воздушных судах, где уровень шумовой нагрузки не превышает установленных норм, что значительно снижает риск для здоровья персонала.

Постоянный контроль условий труда обеспечивается регулярным проведением специальной оценки: замеряются вредные и опасные факторы, анализируются результаты, при необходимости оперативно принимаются меры. Для членов летных экипажей организованы обязательные медицинские осмотры, что позволяет своевременно выявлять и корректировать даже незначительные изменения состояния здоровья.

Мы ежегодно определяем возможные химические и физические риски: изучаем техническую документацию материалов и оборудования, проводим инструментальные замеры не реже, чем раз в пять лет, по некоторым позициям — ежемесячно. Следим за тем, чтобы все СИЗ были оптимальными для реальных условий работы, а системы вентиляции, воздухопроводы и фильтры — чистыми и работали без перебоев.



случаев

возникновения профессиональных заболеваний и гибели по их причине



Планы на 2025 год

В 2025 году мы продолжим совершенствовать систему управления охраной труда, создавая более комфортную, современную и защищенную рабочую среду для всех сотрудников.



Автоматизация процессов безопасности:

мы внедрим программный блок «1С: Производственная безопасность», который сделает процессы по охране труда более прозрачными, управляемыми и удобными



Обучение на реальных примерах:

готовим новый комплект учебных материалов с фото- и видеоразбором реальных происшествий. Эти материалы помогут сотрудникам осознанно относиться к собственной безопасности и поддерживать друг друга, особенно во время тематических «месячников безопасности»



Развитие навыков первой помощи:

планируем увеличить количество тренировок по оказанию первой помощи. Такие занятия позволят сотрудникам приобрести важные навыки, которыми можно гордиться



Забота о рабочих местах бортпроводников:

проведем внеплановую специальную оценку условий труда для бортпроводников. Это позволит привести их рабочие места к самым современным стандартам и обеспечить дополнительный уровень защиты с учетом новых требований



Современные интерактивные инструктажи:

разрабатываем интерактивные инструктажи по охране труда, которые будут понятными, доступными и удобными для изучения на любом устройстве, что повысит эффективность обучения всех сотрудников



Город на реке Енисей

Через город протекает могучая сибирская река Енисей, одна из крупнейших рек мира.



Научный центр Сибири

Красноярск считается одним из научных центров Сибири — здесь находится Сибирский федеральный университет и многочисленные исследовательские институты.

ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ

Красноярск

UTC+7

Международный аэропорт Красноярск
им. Д. А. Хворостовского (KJA)



Природный заповедник «Столбы»

В Красноярске расположен знаменитый природный заповедник «Столбы» — уникальный ансамбль скал-останцев, который привлекает туристов и альпинистов со всей страны.

Красноярск — крупный город в Восточной Сибири, административный центр Красноярского края. Основан в 1628 году, сегодня является важным промышленным, культурным и научным центром России. Город известен своим живописным ландшафтом, в том числе Столбами и протекающей через него рекой Енисей.

Забота о сотрудниках

10 544

человека

количество сотрудников S7
в 2024 году



297

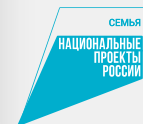
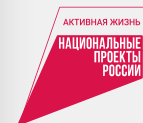
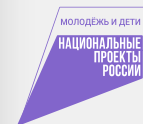
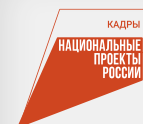
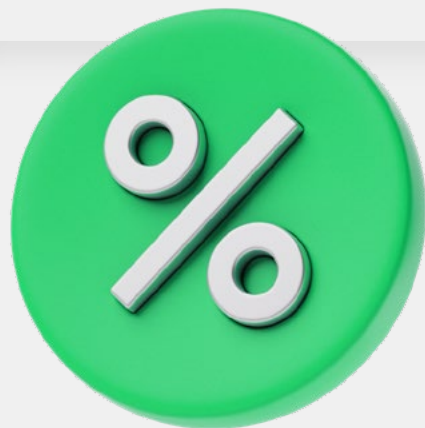
млн руб.

расходы на организацию
и проведение социальных,
физкультурно-оздоровительных,
медицинских мероприятий
для работников и членов их семей
в 2024 году



50%

доля женщин среди
общего количества
сотрудников



Ключевые результаты 2024 года



Офис S7 Group попал в топ-10 лучших
офисов России



Запустили новый корпоративный
портал S7 Home



Расширили программу привилегий
PrimeZone

Существенные темы



Обеспечение занятости и достойных
условий труда



Соблюдение прав человека

Работа с персоналом

GRI 3-3

В S7 кадровая политика строится на уважении, равных возможностях и искреннем желании поддерживать профессиональный рост.

Мы стремимся создать инклюзивную и безопасную рабочую среду, в которой ценится вклад каждого, а карьерные возможности открыты для всех, вне зависимости от пола и возраста.

Стратегический уровень управления персоналом в S7 строится на вовлечении Совета директоров. Он формирует ключевые направления, контролирует достижение целевых показателей в области управления персоналом и регулярно рассматривает новые инициативы, направленные на укрепление корпоративной культуры и профессионального развития сотрудников.

Мы придерживаемся принципов этичного ведения бизнеса, открыто заявляем о полном запрете дискриминации, принудительного и детского труда, об уважении прав всех сотрудников и коренных народов.

Главным центром по вопросам персонала для всей Группы компаний S7 является подразделение заместителя генерального директора по организационному управлению и входящий в его состав директорат развития персонала. Здесь разрабатывают общие стандарты, современные подходы и инструменты работы с персоналом, которые затем внедряются во всей Группе компаний S7. Мы уделяем внимание тому, чтобы лучшие HR-практики распространялись на все предприятия и кадровые процессы были интегрированы и прозрачны, что позволяет быстро внедрять успешные решения.



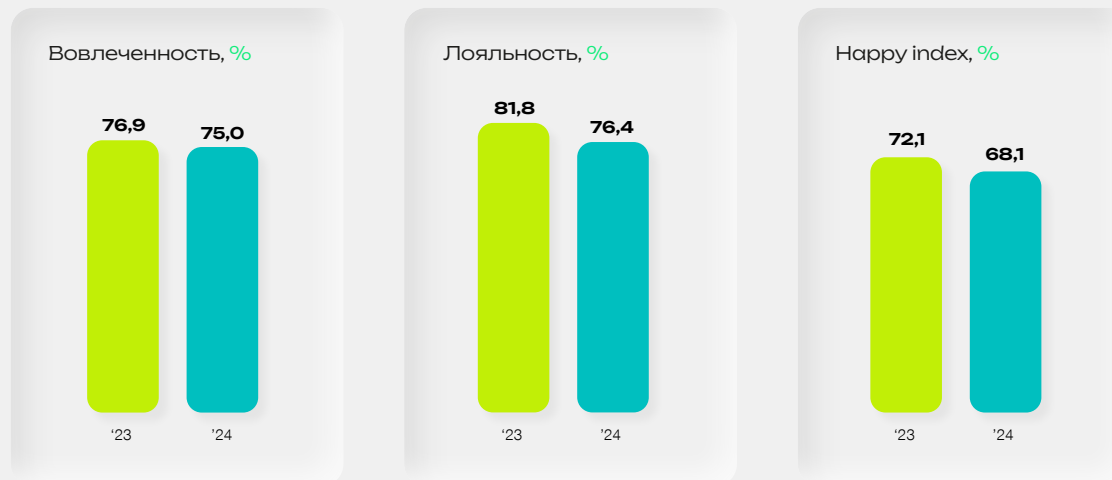
На каждом предприятии действуют собственные подразделения по управлению персоналом и развитию сотрудников. Они реализуют корпоративные стандарты с учетом локальной специфики, занимаются подбором специалистов, организацией обучения, развития и мотивации персонала.

Оценка вовлеченности персонала

Оценка ключевых HR-метрик в компании проводится ежегодно на платформе Happy Job. В очередном цикле исследования, прошедшем в августе — сентябре 2024 года, опрос длился две недели и охватил 7 818 сотрудников, что составило 75,4% от общей численности персонала.

Незначительное снижение HR-индексов в отчетном периоде связано с вынужденными оптимизационными мерами, принятыми в S7 в ответ на сложности, с которыми сегодня сталкивается авиационная отрасль. Несмотря на это, основные показатели вовлеченности и удовлетворенности сотрудников остаются на высоком уровне во всех подразделениях Группы компаний S7.

Результаты опроса по основным метрикам по Группе компаний S7



7 818

сотрудников

прошли исследования ключевых HR-метрик на платформе Happy Job

Команда S7

На конец 2024 года численность сотрудников нашей компании составила 10 544 человека. Наш коллектив представлен во множестве регионов страны, что помогает нам быть ближе к клиентам и оперативно решать задачи на местах.

В течение 2024 года количество сотрудников уменьшилось по сравнению с 2023 годом, когда в компании было занято 11 542 человека. Решение о сокращении численности стало необходимой мерой в условиях внешних вызовов, с которыми столкнулась авиационная отрасль. Оптимизация структуры персонала была направлена на поддержание устойчивости бизнеса и сохранение непрерывности деятельности.

Мы старались обеспечить максимально корректное и уважительное отношение ко всем сотрудникам в этот период, предоставляя информационную и консультационную поддержку. Благодарим каждого члена команды S7 за вклад в работу компании и уверены, что преодоленные сложности позволят нам двигаться вперед и достигать новых результатов.

Большая часть команды S7 занята на постоянной основе: по состоянию на конец 2024 года 10 430 сотрудников работают в компании по бессрочным трудовым договорам.



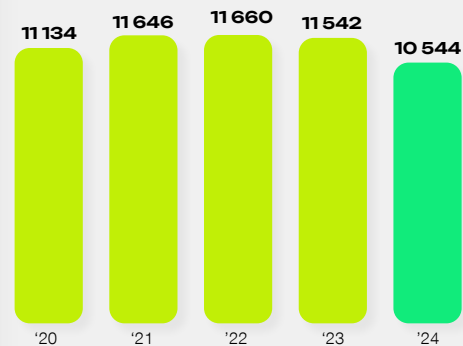
10 430

сотрудников

работают в компании по бессрочным трудовым договорам

GRI 2-7

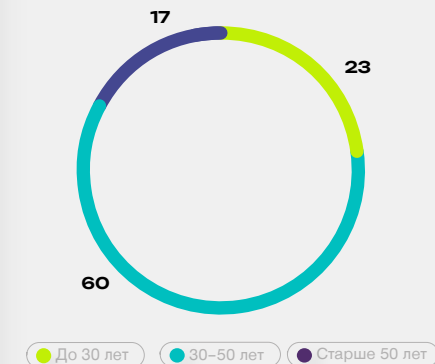
Динамика списочной численности персонала, чел.



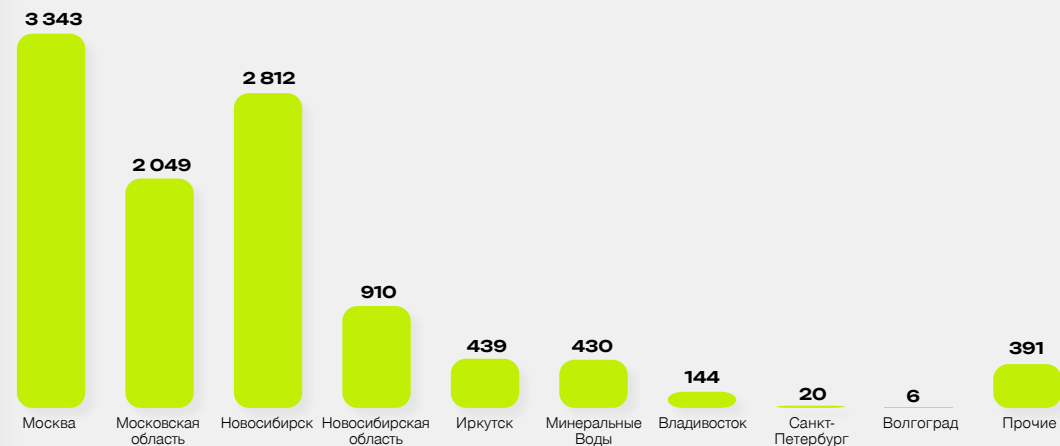
Структура персонала по полу, %



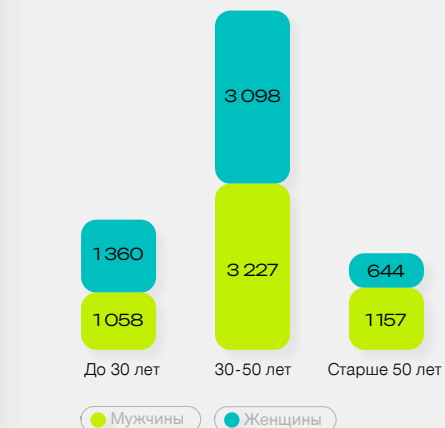
Структура персонала по возрасту, %



Структура персонала по регионам присутствия в 2024 году, чел.

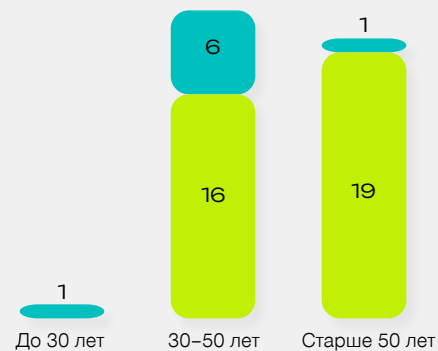


Структура персонала по полу и возрасту, чел.

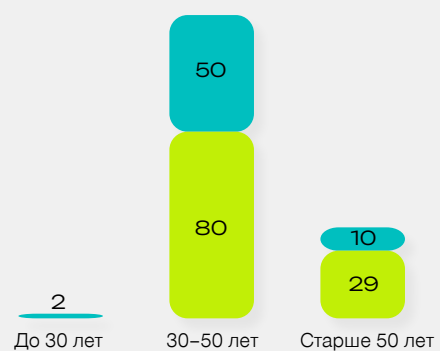


Структура персонала по категориям сотрудников, по возрасту и по полу, чел.

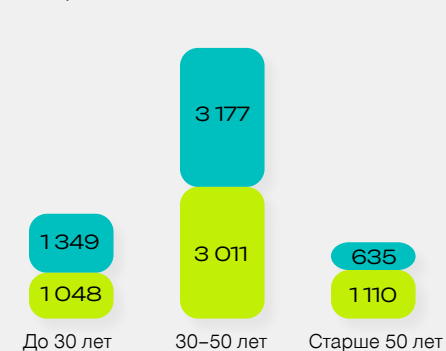
Руководители высшего звена



Руководители среднего звена



Руководители младшего звена и специалисты

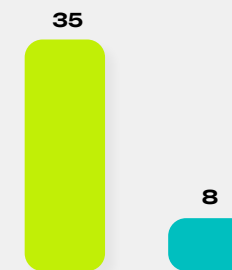


● Мужчины ● Женщины

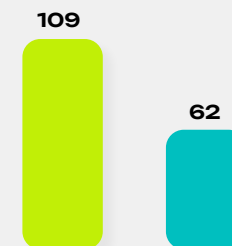
GRI 405-1

Структура персонала по категориям сотрудников и по полу, чел.

Руководители высшего звена



Руководители среднего звена



Руководители младшего звена и специалисты



● Мужчины ● Женщины



Подбор и адаптация

S7 уделяет значительное внимание эффективному подбору и адаптации новых сотрудников. Процессы найма организованы на основе принципов открытости, прозрачности и объективной оценки профессиональных компетенций кандидатов. Наша цель — привлекать специалистов, разделяющих корпоративные ценности и готовых профессионально расти вместе с компанией.

Для успешного вхождения новых сотрудников в коллектив действует система адаптации, которая включает ознакомительные мероприятия, обучение и поддержку наставников.

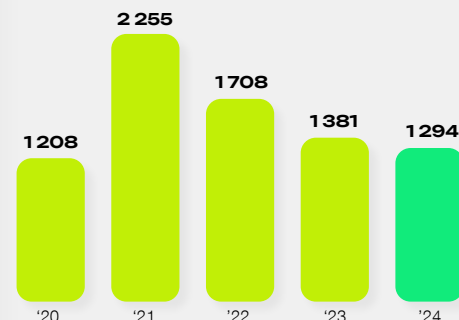
Оценка и отбор кандидатов

В S7 для оценки кандидатов используются как традиционные, так и современные методы подбора. В дополнение к индивидуальным собеседованиям проводится групповой отбор с применением деловых игр, что позволяет более комплексно оценить профессиональные и личные качества, навыки командной работы и способность к решению нестандартных задач. По итогам отбора каждый кандидат получает обратную связь, что способствует прозрачности процесса и помогает определить направления для развития.

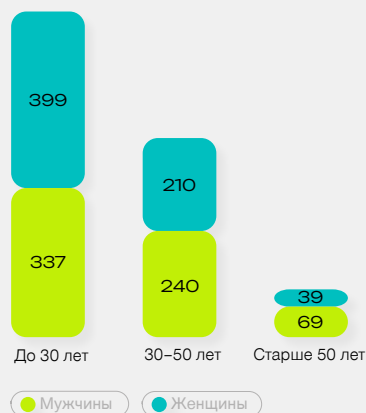
В 2024 году численность вновь принятых сотрудников составила 1 294 человека, в то время как трудовые отношения с 2 298 сотрудниками были прекращены. Уровень добровольной текучести, обусловленной инициативой самих сотрудников, зафиксирован на уровне 13%. При этом общая текучесть персонала выросла до 22%. Данное увеличение связано с необходимостью реализации оптимизационных мер, вызванных сокращением производственной программы, что повлекло за собой вынужденное сокращение численности персонала.

GRI 401-1

Количество вновь нанятых сотрудников в течение отчетного периода, чел.



Структура вновь нанятых сотрудников по возрасту и полу в 2024 году, чел.



Взаимодействие с учебными заведениями

S7 активно ведет работу по привлечению молодых специалистов и формированию кадрового резерва. Для этого компания участвует в ярмарках вакансий университетов и сотрудничает с ведущими вузами и колледжами. Студенты проходят практики и стажировки, а лучшие выпускники получают предложения начать карьеру в S7 Group.

Кафедра «Информационные технологии в авиации» МФТИ, созданная совместно с S7 Group

Одним из примеров эффективного взаимодействия является кафедра «Информационные технологии в авиации» Московского физико-технического института, созданная совместно с S7 Group в 2020 году. В течение двух лет обучения студенты проходят практические стажировки и решают реальные бизнес-задачи компании, осваивая навыки в управлении тарифами, оптимизации маршрутной сети, планировании технического обслуживания воздушных судов, прогнозировании спроса, анализе поведения пассажиров и разработке ИТ-решений для авиации. Многие выпускники успешно продолжают работать в S7 Group.

Меморандум о стратегическом сотрудничестве между S7 Group и образовательными учреждениями Новосибирска по подготовке специалистов

В декабре 2024 года S7 Group подписала меморандум о стратегическом сотрудничестве с Министерством образования Новосибирской области, Новосибирским государственным техническим университетом и Новосибирским авиационным техническим колледжем им. Б. С. Галушца. Соглашение направлено на развитие устойчивого взаимодействия между образовательными учреждениями и индустриальным партнером для подготовки инженерно-технических и ИТ-специалистов.

В рамках соглашения реализуются программы практик и стажировок на производственных площадках S7, а также курсы повышения квалификации для сотрудников. Кроме того, проводятся совместные мероприятия: дни открытых дверей, хакатоны, образовательные проекты и программы обмена опытом. Такое сотрудничество способствует привлечению молодежи в инженерно-технические и ИТ-специальности и формированию кадрового потенциала для авиационной отрасли.



520
млн руб.

составили затраты на обучение персонала в S7 в 2024 году. В среднем 134 тыс. руб. — расходы на обучение одного сотрудника

Образовательные программы в S7

GRI 404-2

Для новых и действующих сотрудников реализуются как очные, так и онлайн-форматы обучения, а также программы наставничества и стажировки.



Внутреннее обучение

- Подготовка летных и кабинных экипажей
- Обучение наземного персонала
- Курсы на образовательной платформе, доступные все время для прохождения любым сотрудником
- Обучение в области soft skills для всех категорий сотрудников



Внешнее обучение

Обучение за счет компании для получения дополнительных необходимых в работе компетенций

В 2024 году развитие знаний и навыков сотрудников осуществлялось с использованием как внутренних, так и внешних образовательных ресурсов. Компания обеспечила обучение по различным направлениям, чтобы поддерживать высокий профессиональный уровень коллектива и соответствовать требованиям рынка.

Особое внимание уделялось системному развитию управленческих компетенций руководителей разного уровня. Для них реализовывались целевые курсы и тренинги, направленные на совершенствование лидерских и организаторских навыков, эффективное взаимодействие в команде и принятие решений в быстро меняющихся условиях.

«Академия S7»

В ноябре 2024 года запущен автоматизированный модуль обучения в системе HRMS «Пульс». Одним из его центральных компонентов стала «Академия S7» — собственная образовательная платформа, объединившая возможности для онлайн- и очного обучения, а также библиотеку образовательных материалов.

«Академия S7» состоит из двух основных частей:

- **библиотека онлайн-курсов и образовательных материалов.** У каждого сотрудника есть доступ к собственной библиотеке курсов, которые помогут развить профессиональные и личные навыки. Ежемесячно библиотека расширяется новым актуальным контентом;
- **запись на офлайн-обучение и тренинги.** Платформа позволяет выбрать и зарегистрироваться на очные тренинги или курсы — как групповые, так и индивидуальные. Для каждого обучения предусмотрено подробное описание и правила записи, чтобы помочь сотруднику выбрать именно то, что соответствует его профессиональным и личным целям.

Наставничество и адаптация

Большое значение придается адаптации новых сотрудников и их успешному вхождению в коллектив. Для каждого нового сотрудника после трудоустройства составляется индивидуальный план ввода в должность, который помогает максимально комфортно освоиться на новом рабочем месте, познакомиться с задачами, корпоративной культурой и особенностями работы в компании.

В 2024 году стартовала Программа наставничества S7, созданная для дополнительной поддержки новых сотрудников на этапе адаптации:

к каждому новому сотруднику прикрепляется опытный специалист-наставник, который помогает разбираться в профессиональных вопросах, делится практическими советами, знакомит с коллективом и корпоративными стандартами.

Оценка персонала

В S7 регулярно проводится оценка персонала, направленная на объективное выявление профессиональных компетенций, достижений и потенциала сотрудников. Процедуры оценки включают тренажерные проверки, анализ выполнения поставленных задач, индивидуальные и командные КПЭ, а также сбор обратной связи от коллег и руководителей.

Результаты оценки используются при принятии решений о поощрениях, карьерном продвижении, участии в обучающих программах и формировании кадрового резерва.



Оценка персонала в S7



Летные экипажи (пилоты)

Тренажерные проверки в условиях реальных кейсов на базе S7 Training



Кабинные экипажи (бортпроводники)

- Тренажерные проверки в условиях реальных кейсов
- Оценка на основе обратной связи от пассажиров



Специалисты по работе с клиентами

Оценка на основе обратной связи от клиентов



Остальные категории сотрудников

- Оценка сотрудника руководителем на основе выполнения поставленных задач в постановке задач AirPlan
- Оценка сотрудника на основе анализа развития его soft and hard skills от коллег, с которыми он работает в сервисе «Оценка 360»

Открытые каналы коммуникации и механизмы обратной связи

GRI 2-26

В S7 организована система открытых внутренних каналов коммуникации, которая обеспечивает прозрачный и доступный обмен информацией между сотрудниками всех уровней. Корпоративные каналы коммуникации позволяют сотрудникам оперативно получать новости компании, делиться мнениями, задавать вопросы и предлагать идеи.

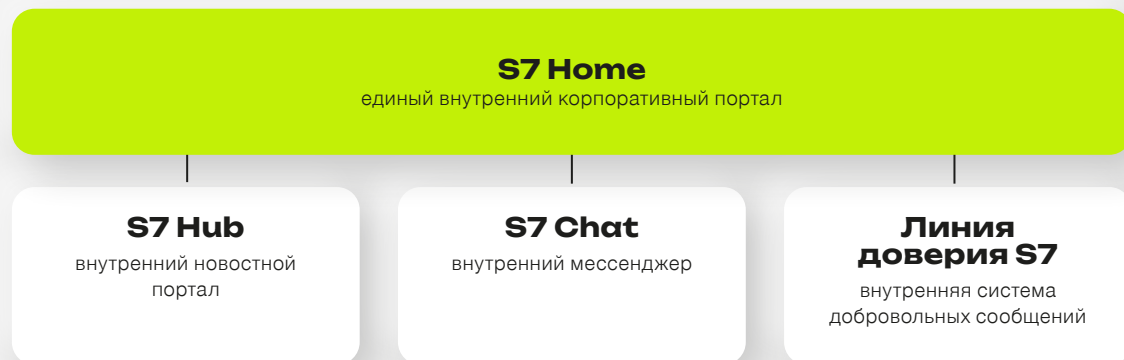
S7 Home

В 2024 году S7 представила новый внутренний корпоративный портал S7 Home, который стал универсальной платформой для решения всех повседневных рабочих задач сотрудников. В S7 Home собраны необходимые для работы модули: служебные записки, график отпусков, модуль оформления командировок

и многое другое. Благодаря интуитивному интерфейсу и тщательно проработанной навигации доступ ко всей необходимой информации стал простым и быстрым.

Портал S7 Home служит единой точкой входа всех корпоративных ресурсов — S7 Hub, модулей Интранета, сервисов корпоративных привилегий, системы планирования и других важных инструментов. При разработке портала уделялось большое внимание удобству: созданы простые виджеты, реализована возможность гибкой настройки страницы «под себя», чтобы каждый сотрудник мог настроить рабочее пространство по своим предпочтениям.

Доступ ко всему функционалу S7 Home открыт с любого рабочего компьютера в корпоративной сети, для максимального удобства сотрудников запущено мобильное приложение.



S7 Hub

Корпоративный портал S7 Hub — современное информационное цифровое пространство, объединяющее ключевые новостные порталы и информационные ресурсы компании.

В 2024 году S7 Hub оптимизирован: убран лишний функционал, теперь платформа стала полноценным информационно-новостным центром о жизни компании и увлечениях сотрудников.

S7 Chat

S7 Chat — внутренний корпоративный мессенджер, разработанный для удобного, быстрого и безопасного делового общения сотрудников. В S7 Chat доступны личные сообщения, групповые чаты для командной работы, а также закрытые обсуждения и каналы для взаимодействия по важным профессиональным вопросам.

Одним из ключевых преимуществ платформы является четкое разграничение рабочего и личного общения: мессенджер предназначен именно для профессионального взаимодействия, что помогает поддерживать деловой фокус и эффективность коммуникации внутри компании.

Система добровольных сообщений «Линия доверия S7»

С 2023 года в S7 действует система добровольных сообщений «Линия доверия S7». Этот инструмент позволяет сотрудникам делиться (в том числе анонимно) информацией о фактических или потенциальных недостатках в обеспечении безопасности S7 Group.

«Линия доверия S7» обеспечивает простой и удобный доступ для каждого члена коллектива, делая возможным участие в диалоге без опасения негативных последствий. Благодаря системе добровольных сообщений у сотрудников появляется дополнительная возможность быть услышанными, вносить свой вклад в развитие корпоративной культуры и совместно находить пути для совершенствования процессов внутри компании.

«Пульс»

В ноябре 2024 года мы запустили новую HRMS-систему «Пульс», которая призвана значительно упростить и сделать более прозрачными все основные

HR-процессы. Платформа помогает сотрудникам развиваться внутри компании, проходить обучение, а также быстро и удобно находить открытые вакансии в разных подразделениях и откликаться на них.

«Пульс» содержит внутреннюю базу всех актуальных вакансий S7. Сотрудник может самостоятельно предложить свою кандидатуру на интересующую позицию, а если каких-то компетенций окажется недостаточно, пройти необходимые курсы в модуле «Развитие».

Руководителям в «Пульсе» доступны инструменты для оформления заявок на подбор новых сотрудников, организации эффективного процесса адаптации и поддержки новичков. Система автоматизирована и напоминает о ключевых этапах, помогая не упустить важные действия на всех стадиях найма и становления нового члена команды.

Гарантии и условия труда

Мы выстраиваем прозрачную и справедливую систему оплаты труда, в которой вознаграждение соответствует вкладу каждого сотрудника. Соблюдение законодательства по минимальному размеру оплаты труда является обязательным требованием — никто не получает заработную плату ниже установленного законом уровня, независимо от должности, статуса занятости или региона работы.

Система оплаты труда S7 включает как фиксированную часть, так и премии и дополнительные выплаты, предусмотренные за результаты работы, достижения, участие в корпоративных проектах, проявленную инициативу или полезные предложения.

Правила начисления заработной платы, премирования и других выплат подробно регламентированы внутренними документами и доводятся до сотрудников при трудоустройстве, что обеспечивает прозрачность и понятность системы для всех членов коллектива.

Социальные программы

GRI 401-2

Сотрудники S7 имеют доступ к расширенному пакету дополнительных мер поддержки, включающему добровольное медицинское страхование и возможность санаторно-курортного лечения. Кроме того, организация активно способствует участию персонала в корпоративных спортивных и благотворительных мероприятиях, предоставляет скидки и специальные предложения от партнеров.

Программы корпоративных привилегий

Платформа PrimeZone

Программа корпоративных привилегий PrimeZone — современный сервис, созданный специально для сотрудников S7 и их семей. Участники программы получают доступ к широкому спектру специальных предложений и эксклюзивных скидок от более чем 1,5 тыс. партнеров в России и за рубежом. В рамках PrimeZone сотрудники могут воспользоваться выгодными условиями путешествий, отдыха, покупок, развлечений, обучения и множества других полезных и приятных сервисов.

В 2024 году число компаний — партнеров программы PrimeZone было увеличено, что расширило выбор выгодных предложений для сотрудников и их семей. Среди новых привилегий появились скидки на сервис VK Музыка, а также специальные условия от компании Red Solution.



5 324

сотрудника

воспользовались программой корпоративных привилегий в 2024 году, оформив в общей сложности

47 612

ваучеров

на скидки и специальные предложения.

Благодаря участию в программе общая сумма сэкономленных сотрудниками S7 средств составила

>120

млн руб.

Корпоративные тарифы на авиабилеты

Корпоративный тариф — это возможность для сотрудников S7 приобретать билеты на перелеты для личных целей на регулярных рейсах S7 и авиакомпаний, с которыми у S7 заключены специальные соглашения. Благодаря этому тарифу сотрудники могут путешествовать на выгодных условиях, получая существенные скидки и удобный сервис.

В 2024 году сотрудники активно пользовались специальными тарифами: было приобретено 98 837 билетов. В результате общая сумма сэкономленных средств превысила 300 млн руб.

В отчетном периоде также улучшены условия специального тарифа ED: размер скидки увеличен с 5 до 10% в зависимости от стажа работы сотрудника.

Бывшие сотрудники, вышедшие на пенсию по возрасту и проработавшие в S7 не менее 10 лет, сохраняют право пожизненно пользоваться программой «Корпоративный тариф», также это распространяется и на их супругов. Это право также предоставляется бывшим сотрудникам со стажем 20 лет и более, а для летного состава — при увольнении по состоянию здоровья или в связи с оптимизацией при непрерывном стаже в S7 не менее 10 лет.

В компании особое внимание уделяется поддержке родителей и семей с детьми, что выражается в предоставлении гибких графиков работы, материальной помощи по значимым жизненным событиям, а также дополнительных дней отпуска. Кроме того, сотрудники имеют возможность принимать участие в праздничных семейных мероприятиях, способствующих укреплению корпоративной культуры и социальной сплоченности.



Тариф ED

ED — корпоративный тариф на авиабилеты S7 для сотрудников S7 и членов их семей.

Купить билеты со скидкой можно один раз в календарный год. Чем больше стаж в компании, тем выгоднее корпоративный тариф.



Тариф SA

SA — специальный корпоративный тариф на авиабилеты, позволяющий сотрудникам S7, их родственникам и спутнику приобрести билет на рейс без гарантированного места.

По этому тарифу пассажир получает место только в случае наличия свободных мест на борту после завершения регистрации. При этом оплачиваются только зональный тариф и аэропортовые сборы, что делает такие поездки особенно выгодными.

Программы поддержки сотрудников в различных жизненных ситуациях

В компании действует расширенная система социальных гарантий, превосходящая требования трудового законодательства.

Компенсации при производственных травмах и несчастных случаях

В случае получения травмы на производстве или при исполнении служебных обязанностей сотруднику выплачивается единовременное денежное возмещение. При трагических обстоятельствах, таких как гибель сотрудника или его пропажа без вести вследствие несчастного случая, компания осуществляет ежемесячные выплаты пособий каждому ребенку до 18 лет, а также детям в возрасте от 19 до 24 лет, обучающимся на очной форме в высших учебных заведениях.

Выход на пенсию

При выходе на пенсию сотрудники получают материальную помощь в знак признания их преданности и многолетнего вклада в развитие компании.

Материальная поддержка в сложных жизненных ситуациях

Материальная поддержка оказывается и в других важных ситуациях: при смерти сотрудника или потере близких родственников. Если бывшего сотрудника со стажем работы в организации свыше 10 лет не стало, его семья получает единовременную материальную выплату.

Поддержка родительства и детства

Гибкий график

Для сотрудников, воспитывающих детей, предусмотрены условия гибкого рабочего графика. Кроме того, при необходимости сотрудники могут работать удаленно, что помогает эффективно планировать свой день и находить баланс между работой и семейными обязанностями.

Детские сады S7 и комнаты для детей

В 2020 году рядом с аэропортом Домодедово (Москва) S7 открыл собственный детский сад для детей сотрудников, а в 2023 году открылся еще один детский сад S7 около аэропорта Толмачево (Новосибирск). Оба детских сада работают бесплатно для всех сотрудников компании, что становится значимой поддержкой для семей с маленькими детьми.



В детских садах для малышей предусмотрена разнообразная развивающая программа: занятия английским языком, основы шахмат, познавательные мастер-классы и творческие активности. Сады работают ежедневно с 7:00 до 20:00, без выходных и праздничных дней — такой режим особенно важен для родителей с нестандартным или сменным графиком.

Если у родителей возникнет необходимость задержаться на работе, детский сад предоставляет возможность для ночного пребывания детей.

Помимо детских садов, в офисах компании в Новосибирске и в аэропорту Домодедово оборудованы специальные детские комнаты, где есть все необходимое для игр, отдыха и творчества. Если у сотрудника возникает экстренная ситуация или просто не с кем оставить ребенка, он может взять его с собой на работу.



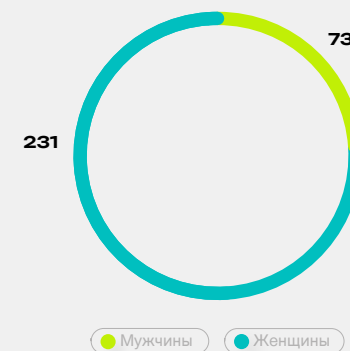
297
млн руб.

составили расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для сотрудников и членов их семей в 2024 году

Шесть воспитанников стали первыми выпускниками детского сада S7 около аэропорта Толмачево в 2024 году: ребята успешно освоили программу дошкольного образования и отправились в первый класс. Это важное событие не только для детей и их семей, но и для всей компании. Мы гордимся, что наш детский сад стал стартовой площадкой для дальнейших школьных успехов своих воспитанников.

GRI 401-3

Общее количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу в 2024 году, чел.



Детские летние лагеря

S7 ежегодно предоставляет льготные путевки в детские оздоровительные лагеря. В 2024 году по льготным путевкам смогли отдохнуть 970 детей сотрудников (863 ребенка в 2023 году).

Нашим сотрудникам доступны путевки в ведущие федеральные и региональные детские лагеря: Всероссийский детский центр «Океан» во Владивостоке, Всероссийский детский центр «Орленок» в Туапсе, лагерь «Тимуровец» в Новосибирске, «O'Camp» в Коломне, детский оздоровительный лагерь им. Ю. А. Гагарина в Ступине, «На краю света» в Битягове и детский оздоровительный лагерь «Звездный» в Иркутске.



Новогодние праздники и Первое сентября

S7 традиционно уделяет особое внимание поддержке семейных ценностей и созданию праздничного настроения для детей сотрудников. Ежегодно мы организуем поздравительные акции и дарим полезные подарки для самых юных членов нашего коллектива.

В преддверии Нового года для детей сотрудников было приобретено 6,5 тыс. развивающих подарков. Кроме того, 2,5 тыс. ребят в Москве и Новосибирске получили бесплатные билеты на новогодние детские шоу, чтобы встретить праздник весело и незабываемо.

В 2024 году 650 первоклассников получили от компании свой первый школьный набор — все необходимое для успешного старта учебного года. Мы искренне рады поддерживать наших сотрудников и их семьи в такие важные моменты жизни.



650

первоклассников

получили от компании свой первый школьный набор в 2024 году

Work-life balance и здоровье сотрудников

Программа «Понимаю»

Программа «Понимаю» — комплексная система поддержки сотрудников, призванная помочь каждому участнику справиться с различными жизненными задачами и вызовами. Программа предоставляет возможность получать неограниченное количество индивидуальных консультаций квалифицированных специалистов по самым разным вопросам.

В 2024 году к программе поддержки «Понимаю» обратились 493 сотрудника, которые получили в общей сложности 2 620 индивидуальных консультаций. Благодаря программе сотрудники S7 суммарно сэкономили почти 12 млн руб.

Важным шагом стало выделение особого направления «Поддержка родительства и детства». Эта инициатива появилась в 2024 году, который объявлен Годом семьи. Теперь все проекты, нацеленные на помощь сотрудникам с детьми, объединены в единое направление, что делает поддержку еще более удобной и адресной для таких семей.

S7 Impulse

S7 Impulse — корпоративная программа, нацеленная на поддержку и развитие здорового образа жизни среди сотрудников. В ее рамках каждый желающий имеет доступ к широкому спектру онлайн- и офлайн-тренировок, полезным образовательным материалам и современному мобильному приложению, специально разработанному для формирования и поддержания полезных привычек.

В 2024 году приложением S7 Impulse активно пользовались 3 452 сотрудника. Через платформу проведено 14 тематических вебинаров о здоровье и спорте и организовано 23 розыгрыша билетов на хоккей. Кроме того, участникам программы стали доступны

33 новые онлайн-программы, которые помогают интегрировать физическую активность в повседневную жизнь.

Офлайн-направление программы также активно развивается: за 2024 год прошла 181 тренировка, в которых приняли участие 1 455 сотрудников в Москве, Новосибирске и Минеральных Водах.

Особое место в корпоративной жизни занимает спортивный проект S7 Impulse PRO — участие корпоративных команд во внешних соревнованиях. Команда S7 в 2024 году одержала победу в командном зачете «Гонки Героев», футбольная сборная S7 трижды становилась призером престижных турниров: «Кубок Мультитранспорт», «Кубок Транспорта России — 2024» и Серебряная Лига Кубка года «Спорт-экспресс» по мини-футболу. Впервые был организован корпоративный шахматный турнир, который объединил 56 участников.

Для удобства и вовлеченности в мобильное приложение S7 Impulse в 2024 году внедрены такие функции, как «Индекс благополучия» и «Трекер привычек». Это позволяет сотрудникам отслеживать свой прогресс, работать над устойчивыми здоровыми привычками и заботиться о своем самочувствии в удобном формате.

Тематические вебинары

В течение года для наших сотрудников было организовано 13 вебинаров, посвященных самым актуальным и важным темам: основам финансовой грамотности, психологии, вопросам здорового образа жизни и особенностям детской психологии. Эти онлайн-встречи позволили сотрудникам обменяться опытом, получить практические советы экспертов и задать интересующие вопросы в прямом эфире. Такой формат помогает повысить общий уровень осознанности, заботы о себе и близких.

Права сотрудников и трудовые отношения

Свобода ассоциаций и защита прав сотрудников

GRI 2-30

В S7 функционируют профсоюзные организации, представляющие интересы различных категорий сотрудников и способствующие конструктивному диалогу между персоналом и работодателем. Одними из крупнейших являются:

- Новосибирская общественная первичная профсоюзная организация летного состава (ПЛС) АО «Авиакомпания «Сибирь» профессионального союза летного состава России;
- Первичная профсоюзная организация общероссийского профсоюза авиационных работников.

Сотрудники могут обратиться за поддержкой к своим профсоюзам в случае возникновения спорных или конфликтных ситуаций: все обращения тщательно рассматриваются, решения принимаются с учетом мнений сотрудников.

Коллективные договоры в S7 заключаются в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и предусматривают дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации по сравнению с установленными законом нормами.



5 499

сотрудников

S7 охвачены коллективными договорами (52% от общего количества сотрудников)

Политика по предотвращению дискриминации и поддержки уязвимых групп

GRI 405-2

В компании действует политика инклюзии и недопущения дискриминации, зафиксированная в Этическом кодексе S7. Мы придерживаемся принципа, согласно которому никто из сотрудников не может сталкиваться с ограничениями по какому-либо признаку.

Все решения, касающиеся приема на работу, карьерного роста, профессионального развития и вознаграждения, зависят исключительно от деловых и профессиональных качеств сотрудника, его результатов и вклада в общий успех команды.

Мы соблюдаем нормы действующего трудового законодательства Российской Федерации, включая выполнение требований по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для таких сотрудников создаются комфортные условия труда: при необходимости адаптируются рабочие места, предоставляются дополнительные перерывы или сокращенный рабочий день в соответствии с медико-социальными рекомендациями.



>50

человек

с ограниченными возможностями здоровья трудился в S7 в 2024 году

Равенство возможностей

Основными критериями при назначении сотрудников на вышестоящие должности в компании являются реальные профессиональные достижения, компетенции и способности, проявленные в работе. Мы уверены, что только справедливый и прозрачный подход к продвижению обеспечивает высокий уровень мотивации и способствует развитию сотрудников внутри организации.

Мы поддерживаем открытый внутренний конкурс на вакантные должности: каждый сотрудник имеет возможность выставить свою кандидатуру на открывающиеся вакансии. Для этого ему предоставляется полный доступ к информации о доступных позициях, необходимых требованиях и возможностях профессионального роста. Все сведения об открытых вакансиях размещаются на корпоративных информационных ресурсах, сотрудники подразделений по работе с персоналом готовы предоставить консультацию и разъяснения по интересующим вопросам.

Мы поощряем инициативу и стремление к развитию, поэтому процедуры внутреннего отбора максимально прозрачны и исключают субъективный подход. Каждый сотрудник проходит оценку профессиональных и управленческих компетенций.

Запрет детского и принудительного труда, уважение прав коренных народов

GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 411-1

В S7 мы придерживаемся принципов честности и уважения в трудовых отношениях. В компании полностью исключен детский и принудительный труд — это закреплено как во внутренних документах, так и в наших практиках.

В подразделениях компании риски детского и принудительного труда отсутствуют, поскольку компания соблюдает законодательство Российской Федерации и проводит стандартную проверку поставщиков.

Особое внимание мы уделяем уважению культурных, трудовых и человеческих прав всех сотрудников, в том числе представителей коренных народов регионов, где мы работаем. Для нас важно строить честные, прозрачные отношения с каждым, кто становится частью нашей команды или партнером по бизнесу. В 2024 году случаев нарушения прав коренных народов выявлено не было.



В S7 каждый сотрудник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав в области найма, назначения на должность, переводе на другое место работы, повышении ставок заработной платы или других видов вознаграждения, отборе для профессионального обучения или увольнения. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, возможностях развития и карьерного продвижения. Все кадровые решения принимаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

ЗАБОТА О МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВАХ

Новосибирск

UTC+7

Международный аэропорт Новосибирск
(Толмачево) им. А. И. Покрышкина



Академгородок

В окрестностях Новосибирска расположен знаменитый Академгородок — научный центр мирового значения, где сосредоточены десятки научно-исследовательских институтов и Новосибирский государственный университет.



Зоопарк мирового уровня

Новосибирский зоопарк — один из крупнейших в России и считается одним из лучших в мире. В нем содержится более 11 тыс. животных, из которых около 350 видов занесены в Красную книгу.

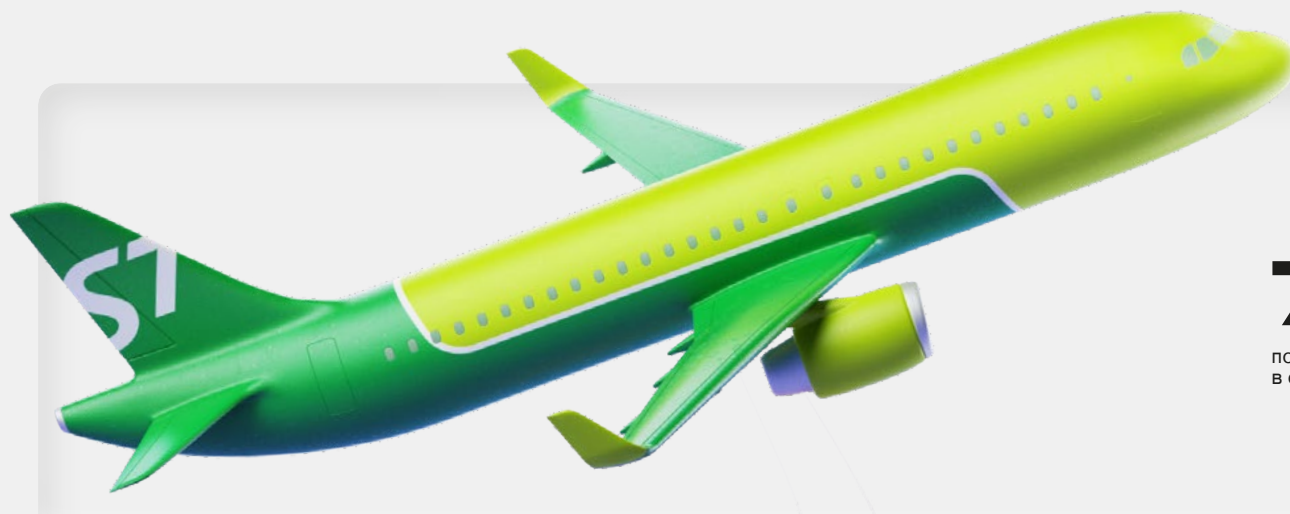


Новосибирский метрополитен

В Новосибирске действует единственный за Уралом метрополитен, который был открыт в 1986 году. Станция «Речной вокзал» — самая глубокая станция метрополитена в Сибири.

Новосибирск — третий по численности населения город России (более 1,6 млн человек), административный центр Новосибирской области и крупнейший город Сибири. Основан в 1893 году как поселок при строительстве железнодорожного моста через Обь на Транссибирской магистрали. Сегодня Новосибирск — важный промышленный, научный, образовательный и культурный центр страны.

Забота о местных сообществах



70%
полетов выполнялось
в обход Москвы

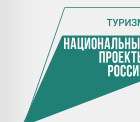
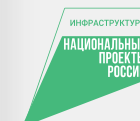
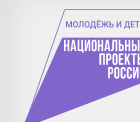


20
соглашений

заключено с регионами
на перевозку пассажиров
по 29 маршрутам



до **11%**
выросла доля
международных
рейсов в сети S7
Airlines



Ключевые результаты 2024 года

- На 50% рейсов S7 присутствуют медработники программы «Врачи на борту»
- Льготные тарифы стали доступны на международных рейсах
- Сняли обучающий ролик о полетах на самолетах с собаками-поводырями

Существенные темы

- Поддержка местных сообществ в регионах присутствия S7

Программы для населения

GRI 3-3

S7 осознает свою ответственность перед обществом и активно реализует комплекс инициатив, направленных на развитие регионов присутствия. Мы уверены, что устойчивое развитие возможно только тогда, когда люди на местах видят реальные перемены: новые рабочие места, улучшенную инфраструктуру, рост качества жизни, больше образовательных и культурных возможностей.

Инвестируя в регионы, S7 вкладывается не только в свой бизнес, но и в будущее местных жителей и дает импульс для развития всей территории.

Мы строим наше взаимодействие на уважительном и честном диалоге. Для нас партнерство с некоммерческими организациями и районными администрациями — это не только возможность расширять социальные проекты, но и способ делать их максимально адресными и полезными.

Одно из главных правил S7 — работать прозрачно и с уважением ко всем, кто живет и трудится в регионе. Мы всегда готовы рассказать о своих планах, честно

обсуждать возможные сложности и вместе искать оптимальные пути решения. Открытость в общении помогает компании быть ближе к людям, выстраивать долгосрочные доверительные отношения — и в итоге делать то, что действительно меняет жизнь в регионах к лучшему.

В 2024 году компания продолжила курс на переориентацию рейсов минуя Москву. Доля рейсов хаба в Москве (аэропорт Домодедово) сократилась на 12% по сравнению с 2023 годом — до 30% от общей численности рейсов.



Транспортная доступность и туризм

Урегулирование всех вопросов по 45 воздушным судам с лизингодателями дало нам возможность расширить маршрутную сеть, увеличить количество международных рейсов и повысить транспортную доступность регионов. В 2024 году S7 продолжила активно развивать маршрутную сеть как внутри России, так и за ее пределами: одновременно возросло количество рейсов из наших ключевых сибирских хабов — Новосибирска и Иркутска, что стало важным шагом к созданию действительно доступных и удобных маршрутов по всей стране.



На данный момент S7 фокусируется на 15 городах, 6 основных из них:

- Москва,
- Новосибирск,
- Иркутск,
- Владивосток,
- Якутск,
- Сочи.

С более подробной информацией можно ознакомиться **в разделе «Площадки S7»**



Развитие пассажирских авиаперевозок в 2024 году

Новосибирск

Новосибирск исторически стал точкой отсчета для S7 и до сих пор остается центром нашей маршрутной сети. Именно отсюда начинают свое путешествие более половины наших пассажиров: сегодня из Новосибирска мы летаем по 69 направлениям. В 2024 году мы открыли продажу авиабилетов на рейсы из Новосибирска в Калининград, Анадырь, Фергану, Бангкок и Баку.



Иркутск и Владивосток

Иркутск — второй по значимости узел для S7 в Сибири: отсюда выполняется 23 маршрута. Этот хаб становится все более значимым для связи труднодоступных районов Дальнего Востока и для полетов в страны Юго-Восточной Азии. В 2024 году открыты новые рейсы из Иркутска на Пхукет, в Паттайю, Шанхай и Гуанчжоу.

Меняющиеся геополитические условия стимулируют расширение нашей маршрутной сети в страны Восточной и Юго-Восточной Азии и из других городов. В 2024 году мы запустили новые маршруты из Владивостока в Пекин и Шанхай.



до **11%**

+3% к 2023 году

выросла доля международных рейсов в сети S7 Airlines

до **13%**

+9% к 2023 году

увеличилось количество пассажиров на международных воздушных линиях

Субсидированные и льготные перевозки

Мы активно участвуем в программах субсидирования и развиваем сеть региональных перевозок по всему Дальнему Востоку, Крайнему Северу и другим важным точкам. Мы понимаем, что для жителей этих территорий авиация часто становится единственным связующим звеном с большой страной, и потому стремимся делать такие маршруты экономически и физически доступными для людей.

В 2024 году было заключено 20 соглашений с регионами на перевозку пассажиров по 29 маршрутам в рамках федеральной программы субсидирования и прямых договоренностей с регионами.

Помимо билетов по доступным ценам на части маршрутов, субсидируемых государством, с июля 2022 года S7 Airlines предлагает авиабилеты по собственным льготным тарифам. Для льготных категорий путешественников всегда доступны более дешевые билеты S7 Airlines — пока на рейсе есть свободные места, их можно приобрести по льготному тарифу авиакомпании.



Льготные тарифы действуют для следующих пассажиров:

- путешественники с детьми;
- молодежь до 23 лет;
- женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет;
- люди с ограниченными возможностями здоровья;
- многодетные семьи.

В 2024 году S7 Airlines расширил программу собственных льготных тарифов на авиабилеты. Теперь они доступны не только на всех маршрутах авиакомпании по России, но и на большинстве международных рейсов.

Совместное развитие пассажирского сервиса S7 Group и Федеральной пассажирской компании

S7 совместно с Федеральной пассажирской компанией будут реализовывать совместные проекты по повышению доступности качественных транспортных услуг.

В рамках соглашения компании договорились развивать пассажирский сервис за счет обмена опытом, а также взаимной интеграции информационных систем.

В случае возникновения сбойной ситуации у одной из компаний вторая окажет ей содействие для минимизации негативных последствий для пассажиров — например, в случае неблагоприятных метеословий в аэропорту назначения.

Кроме того, при планировании длительного путешествия пассажир S7 Airlines сможет приобрести на сайте авиакомпании билет не только на самолет, но и на поезд. Например, долететь до крупного города, а до конечной точки назначения добраться на поезде. Такая возможность в перспективе позволит способствовать расширению маршрутной сети компаний — участниц соглашения.

Программа поддержки медицинских работников «Врачи на борту»

С 2020 года в S7 действует особая программа «Врачи на борту», которую мы создали вместе с Ассоциацией врачей авиационной медицины (АВАМ). Эта инициатива — наш способ поблагодарить медицинских работников за их труд и одновременно сделать перелеты еще спокойнее и безопаснее для всех пассажиров. Ведь когда рядом есть профессионал, способный помочь в любой ситуации, каждый чувствует себя увереннее.

↗
77,7
млн руб.

начислено в 2024 году посредством бонусных миль медицинским работникам

↗
117
млн руб.

смогли сэкономить в 2024 году медицинские работники на перелетах благодаря предоставляемой скидке на авиабилеты. Программа открыта для всех медицинских специалистов, а также студентов старших курсов медицинских вузов, которые работают как средний медперсонал: мы всегда рады видеть вас среди участников.



Что получают участники программы:

- 10% скидки на все авиабилеты S7 Airlines;
- 5 тыс. приветственных миль S7 Priority за регистрацию в программе и по 1 тыс. миль за прохождение образовательных курсов от АВАМ;
- +15% миль за каждый перелет с S7 Airlines;
- бесплатный выбор места в салоне при онлайн-регистрации;
- бесплатный провоз одного дополнительного места багажа сверх нормы тарифа.

Комфортная городская среда

S7 с особым вниманием относится к городам и регионам своего присутствия, активно участвуя в общественной, культурной и экологической жизни. Мы поддерживаем инициативы по благоустройству, развиваем городскую среду и стремимся сделать пространства вокруг нас более удобными и привлекательными для жителей и гостей. Участие в городских проектах стало для S7 доброй традицией, отражающей нашу заботу о качестве жизни и развитии местных сообществ.



↗ Зона для отдыха в Хакасии

В 2024 году при участии S7 на территории природного заказника «Позарым» в горах Южной Хакасии создана уникальная ретрит-зона «Путешествие к себе». Этот проект создан для всех, кто ищет возможность вдохнуть полной грудью, побыть наедине с природой, почувствовать спокойствие и умиротворение вдали от городской суеты.

Ретрит-зона включает две специальные площадки для занятий йогой, медитаций и духовных практик. Посетители могут попробовать практики осознанности или просто провести время, наблюдая за переменами дня среди свежего воздуха, величественных гор и заповедных лесов. Проект уже вдохновил многих на краткое путешествие к себе и стал точкой притяжения для жителей и гостей региона.



↗ Сквер «Крылья Сибири» в Новосибирске

В 2024 году S7 завершила масштабную реконструкцию сквера «Крылья Сибири» в самом центре Новосибирска. Мы вложили душу и внимание в детали: в сквере появились уникальные элементы с авиационной тематикой, напоминающие о полетах и мечтах, — интерактивные фигуры самолетов, оригинальная световая конструкция с эффектом реверсивного следа в небе.

Благоустройство сквера не ограничилось только декоративными решениями. Для комфорта жителей и гостей города установлены световые качели и креативные лавочки, которые сами по себе стали арт-объектами. В теплый сезон пространство наполнилось живой зеленью — посажены горные сосны, ели, изгородь, цветы и кустарники. Сквер получил новую жизнь: каждый день здесь отдыхают новосибирцы всех возрастов, встречаются друзья, играют дети, проходят городские мероприятия.

Поддержка спорта

GirlPower Kids x S7

S7 продолжает сотрудничество с первой и самой крупной в России женской футбольной школой GirlPower. GirlPower FC — крупнейшая в России футбольная школа для девушек, в которой в семи городах тренируются более 400 человек. Для девочек от пяти лет работает отдельное направление GirlPower Kids x S7. В рамках программы тренировочные группы формируются по возрасту и уровню подготовки, занятия проходят два-три раза в неделю, а по выходным девочки принимают участие в турнирах и товарищеских матчах.

Большинство участниц приходят в школу без предварительного футбольного опыта, что учитывается при разработке программ тренировок. Все тренеры проходят специальную подготовку, чтобы создавать комфортную и интересную атмосферу для начинающих и для тех, кто уже имеет определенные навыки.



>400

человек

тренируются в GirlPower FC — крупнейшей в России футбольной школе для девушек



Спортивно-иммерсивное шоу в День города Новосибирска

30 июня, в День города Новосибирска, территория сквера «Крылья Сибири» превратилась в одну большую спортивную арену и площадку для интерактива. Мы провели спортивно-иммерсивное шоу, где каждый желающий мог зарядиться энергией, попробовать что-то новое и ощутить настоящий командный дух. Шоу стало поводом и для радости, и для знакомства: дети и взрослые участвовали в необычных конкурсах и соревнованиях, а самые активные получили памятные подарки от S7.

Поддержка культуры

Интерактивный квест «Культурный код OVB»

В 2024 году S7 запустила уникальный городской квест «Культурный код OVB», созданный специально для жителей и гостей Новосибирска. Это был не просто квест, а настоящее приключение: онлайн-игру участники продолжали в реальной жизни, исследуя историю города и его знаковые общественные пространства. Победителей ждали приятные сюрпризы — бонусные мили и брендированные подарки S7. Всего участники проекта получили 343 тыс. руб. в виде начисленных миль.

S7 Air Lounge в Иркутске

В Иркутске мы открыли S7 Air Lounge — специальное пространство, которое летом 2024 года стало культурным и социальным центром города. Каждый день здесь происходило что-то интересное:

- уютные зоны отдыха, стильные фотозоны, «облачные» качели, кафе с бабл-ти и лимонадами;
- мастер-классы, выступления музыкантов, комиков, предпринимателей;
- творческие встречи, уроки йоги и танцев;
- офлайн- и онлайн-розыгрыши призов и миль в программе S7 Priority.



Онлайн-выставка «Север. Возвращение»

Gate 7, бренд-медиа S7 Airlines о путешествиях, запустил цифровой проект о Русском Севере. Виртуальная выставка «Север. Возвращение» рассказывает о традициях, культуре и особенностях северной жизни через объектив молодого фотографа.

Иммерсивная выставка «Север. Возвращение» — это путешествие к истокам, народной культуре и чувству дома. На интерактивной карте проекта отмечены интересные деревни Русского Севера — Морщихинская, Койда, Зехнова и Азаполье. Проект знакомит читателя с каждым жителем, его личной историей, домом и энергетикой Севера. Основа выставки — фотографии, а иммерсивность достигается с помощью записей фольклора: песен, заговоров и размышлений о жизни.

Автор проекта — Диана Смыкова, родом из Архангельской области, находит вдохновение в северной мифологии и экспериментирует с документалистикой и визуальным искусством. Помимо фотографий, текстов и аудиозаписей, в проекте есть отсылки к научным публикациям исследователей Севера, этнографов и антропологов.

«Место по душе» — подкаст S7

В 2024 году мы запустили подкаст об увлечениях жителей российских городов — «Место по душе», в котором жители восьми российских регионов рассказывают слушателям, как родные места формируют наши хобби и интересы. Выпуски продолжительностью в 25–40 минут будут вдохновлять каждого на путешествия в неизведанные уголки нашей страны и новые увлечения.

Поддержка уязвимых групп



В S7 благотворительность — неотъемлемая часть корпоративной культуры. Мы искренне верим, что забота о ближних и вклад в развитие общества делают нашу работу осмысленнее и важнее. Поэтому мы выстраиваем благотворительную деятельность так, чтобы помогать максимально эффективно и адресно: поддерживаем разные категории граждан, сотрудничаем с проверенными фондами и уделяем особое внимание детям и молодежи.

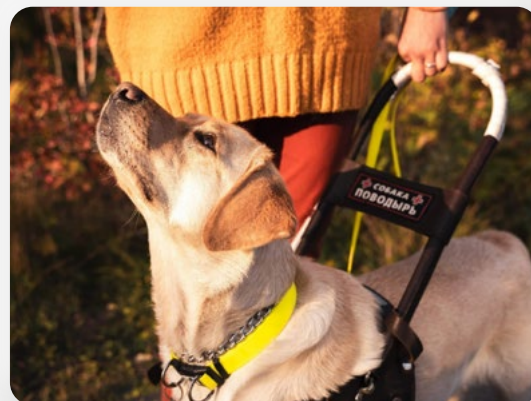
Компания регулярно организует сбор средств и пожертвований, в том числе для помощи пострадавшим в разных ситуациях. Мы поддерживаем проекты детских домов, проводим праздничные акции для детей с ограниченными возможностями и участвуем в образовательных инициативах — ведь раскрывать свои таланты, мечтать и учиться должен каждый ребенок, несмотря ни на что.

S7 Airlines и центр «Собаки-помощники»

Среди наших путешественников бывают незрячие люди с собаками-поводырями. Благотворительный учебно-кинологический центр «Собаки-помощники» обратился к нам с предложением снять обучающий ролик о том, как незрячие люди летают на самолетах со своими собаками-поводырями.

Главными героями ролика стали выпускники центра «Собаки-помощники» Ксения и ее хвостатый помощник Ларсен. Проводились съемки в учебном центре S7 Training.

Теперь это видео используется в учебном центре S7 Training при подготовке экипажей, но посмотреть его могут все желающие. Таким образом, мы дополнили свою обучающую программу, получив ценный материал для повышения квалификации сотрудников. Кроме того, видеоролик рассчитан на пассажиров, которые еще не имеют опыта перелета с собакой-поводырем.



Благотворительность сотрудников

Сотрудники S7 в отчетном году активно участвовали в благотворительной акции фонда «Второе дыхание», целью которой было собрать вещи для детей из семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Кампания «Платье. Брюки. Выпускной!» была направлена на поддержку выпускников, которые нуждаются в помощи, и мы гордимся тем, что смогли внести свой вклад.

Мильная благотворительность

Каждый клиент S7 Airlines может передать накопленные мили одному из партнерских благотворительных фондов — от 100 до 10 тыс. миль по своему выбору. Все оформляется просто в личном кабинете, а фонды используют эти мили на приобретение необходимых билетов для своих подопечных. Так вместе с пассажирами мы помогаем людям получать поддержку, добираться до врачей, учиться, видеть новое и просто ощущать, что их судьба небезразлична.



14

млн руб.

посредством благотворительных миль перечислено клиентами S7 благотворительным фондам

Каждый клиент S7 Airlines может передать накопленные мили одному из партнерских благотворительных фондов



Фонды, которым можно направить свои милы



Русфонд

Миссия благотворительного фонда «Русфонд» — помощь тяжелобольным детям, содействие развитию гражданского общества, внедрению высоких медицинских технологий.



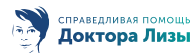
Уже более 11 лет поисково-спасательный отряд «ЛизаАлерт» занимается поиском пропавших людей в лесу и в городе. Отряд представлен в 64 регионах России. Присоединиться к отряду может любой желающий старше 18 лет, заполнив анкету на сайте lizaalert.org.



Фонд «РЭЙ» поддерживает 30 приютов в Москве и Подмоскowie, где живет более 15 тыс. животных. «РЭЙ» привозит им корма и лекарства, стерилизует, лечит, перевозит в ветклиники на единственном в России зоотакси и помогает найти новый дом.



Благотворительный фонд «Обыкновенное чудо» с 26 ноября 2008 года поддерживает семьи с детьми, имеющими серьезные проблемы со здоровьем.



МБОО «Справедливая помощь Доктора Лизы», созданная Елизаветой Глинка, оказывает помощь бездомным, паллиативным больным, одиноким пенсионерам, инвалидам, тяжелобольным и раненым детям, пострадавшим в результате боевых действий и катастроф.



Благотворительный фонд «Жизнь в движении» помогает детям с проблемами опорно-двигательного аппарата осуществить их мечту — ходить. Благодаря милям дети смогут путешествовать по России — научатся скалолазанию, встанут на лыжи и сноуборд.



Санкт-Петербургский благотворительный фонд помощи детям с онкозаболеваниями «Свет. Дети» с 2008 года помогает ребятам на всех этапах лечения.



Благотворительная организация «Ты ему нужен» оказывает помощь детям-сиротам и приемным детям с нейрохирургическими и неврологическими заболеваниями по всей России.



Заботится о природе России и вдохновляет на экологичный образ жизни. Сажает деревья, очищает берега рек, благоустраивает родники, выпускает мальков осетра в озеро Байкал. Благодаря милям фонд «Экология» сможет добраться в регионы, где нужно помочь природе.



Также на нашем сайте вы можете оказать помощь другим благотворительным организациям

ПОМОЩЬ

«Помощь» — первое в мире приложение адресной и прозрачной помощи. В приложении вы можете помочь более 1,7 тыс. бабушек и дедушек из 52 городов России ежемесячно получать продуктовые наборы.



Фонд «Второе дыхание» помогает людям в сложной жизненной ситуации и спасает одежду от попадания на мусорные полигоны.



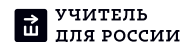
Всероссийское общественное движение «Волонтеры-медики» является одной из крупнейших добровольческих организаций в сфере здравоохранения в Европе. Ежегодно помощь и поддержку волонтеров-медиков получают около 4 млн россиян.



Фонд «Ника» оказывает помощь бездомным животным с 2011 года. Фонд разрабатывает и воплощает эффективные и гуманные практики, которые помогают сокращать количество бродячих животных на улицах и меняют отношение общества к бездомным животным в целом. У фонда есть два собственных приюта, в которых проживает около 800 животных.



Благотворительный фонд «Созидание» работает с 2001 года и оказывает медицинскую помощь людям с редкими и генетическими заболеваниями, поддерживает одаренных детей из малообеспеченных семей, а также людей, попавших в трудную жизненную ситуацию. Более 500 сельских библиотек получают регулярную помощь.



«Учитель для России» — общественная программа, в рамках которой выпускники вузов и профессионалы из разных сфер в течение двух лет работают учителями в массовых школах, чтобы обеспечить равенство образовательных возможностей для детей из регионов России.



АНО «ГБР.ЗООЗАЩИТА» — добровольное сообщество добрых и ответственных людей, которым небезразлична судьба животных, попавших в беду и не имеющих дома. Организация основана в 2016 году и за это время собрала приютам и волонтерам 320 тонн корма, провела 34 крупных благотворительных мероприятия и нашла дом 1 893 животным.



Фонд «Дари еду» основан в 2016 году в Москве, помогает продуктами и готовыми обедами людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации: пенсионерам, людям с инвалидностью, одиноким родителям, семьям с особенными детьми, многодетным семьям.





Театр оперы и балета

Самарский академический театр оперы и балета построен в начале XX века и считается одним из красивейших театров России.



Запасная столица

В годы Великой Отечественной войны Самара (тогда — Куйбышев) временно стала запасной столицей СССР, сюда были эвакуированы правительство и многие учреждения.

ЗАБОТА О КЛИЕНТАХ

Самара

UTC+4

Международный аэропорт Самара (Курумоч)
им. С. П. Королёва



Ракетно-космический центр

Именно в Самаре был построен легендарный «Ракетно-космический центр «Прогресс»», где производились ракеты для запуска первых спутников и космонавтов СССР.

Самара — крупный город на Волге, административный центр Самарской области России. Основан в 1586 году как крепость, сегодня является важным промышленным, культурным и транспортным узлом страны. Известен своими набережной, космическим музеем и архитектурой эпохи модерна.

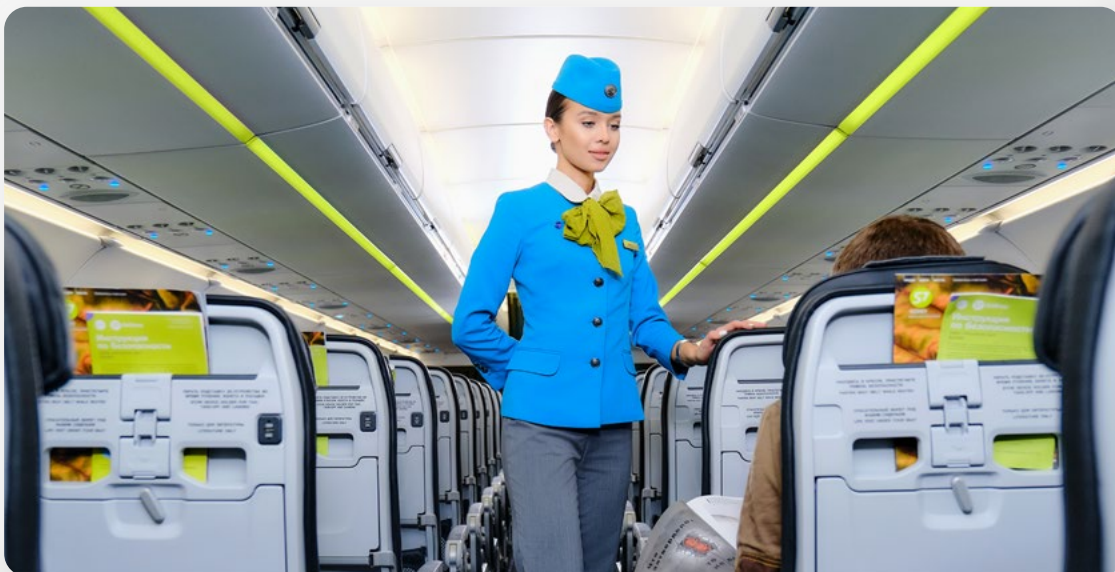
Забота о клиентах

GRI 3-3

Удовлетворенность и комфорт наших клиентов — реальный ориентир в ежедневной работе S7. Мы искренне стремимся сделать каждое путешествие максимально приятным и безопасным для всех пассажиров. Забота о клиентах — это важная часть нашей общей политики устойчивого развития.

В своей работе мы постоянно совершенствуем сервис, изучаем лучшие международные практики и внедряем то, что действительно нужно нашим клиентам. Для нас важно, чтобы пассажир чувствовал себя в центре внимания на каждом этапе поездки.

Бизнес-процессы S7 выстраиваются таким образом, чтобы каждый пассажир чувствовал свою значимость и знал, что его мнение учитывается. Данные принципы закреплены в Политике в области качества S7 Group, устанавливающей высокие стандарты обслуживания и регламентирующей повседневную заботу о путешественниках.



Мы искренне стремимся сделать каждое путешествие максимально приятным и безопасным для всех пассажиров



Система менеджмента качества

Система менеджмента качества в S7 рассматривается как ключевой элемент обеспечения безопасности и надежности полетов, охватывающий как пассажиров, так и сотрудников компании.

В 2024 году реализован переход на собственную информационную платформу «Аудиты», разработанную на базе корпоративного Интранета. Новая система заменила ранее используемое зарубежное решение IQ SMS, поддержка которого прекращена в связи с санкционными ограничениями.

Миграция всех подразделений прошла без сбоев и потери данных. Параллельно пересмотрен и актуализирован процесс обучения сотрудников в рамках системы менеджмента качества с учетом внедрения новых инструментов и условий.

В 2025 году S7 продолжит развитие системы менеджмента качества за счет внедрения новых цифровых инструментов. Ключевым направлением станет

запуск модуля мониторинга контрактных организаций, что позволит усилить контроль за соблюдением требований и повысить прозрачность взаимодействия с внешними партнерами.

↗
233
аудита

по всем направлениям деятельности провела команда аудиторов S7 за 2024 год

Оценка и улучшение качества обслуживания клиентов

В 2024 году S7 продолжила реализацию проекта по внедрению механизма индивидуальной оценки бортпроводников. Новый функционал позволяет пассажирам в течение 48 часов после завершения рейса оценивать работу как отдельных членов экипажа, так и всей команды через мобильное приложение S7. Эта инициатива направлена на формирование обратной связи в режиме реального времени и развитие культуры сервиса на основе прямых отзывов клиентов.

Кроме того, компания уделяет особое внимание обработке клиентских обращений. Контактный центр S7 системно фиксирует и анализирует поступающие жалобы, оперативно внедряя корректирующие меры, направленные на устранение повторения некомфортных для пассажиров ситуаций.

Для улучшения качества обслуживания клиентов в S7 регулярно проходят тренинги по стандартам превосходного сервиса для разных категорий сотрудников. В отчетном году тренинги впервые проведены для сотрудников Контактного центра S7.

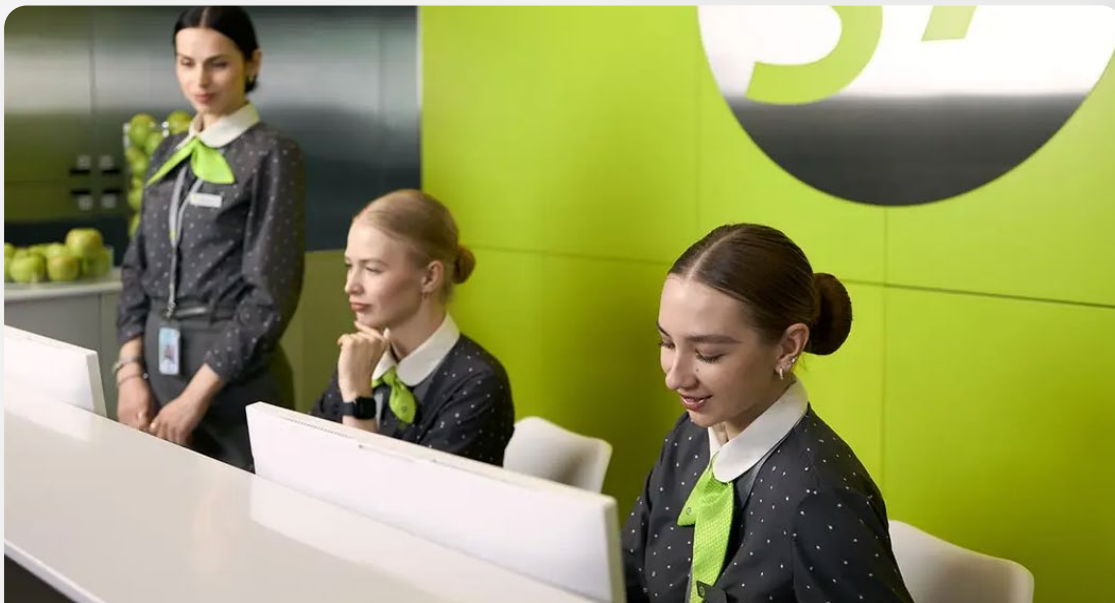


Связаться с нашим Контактным центром можно следующим образом

↗
позвонить по телефону
8 (800) 700-07-07 и др.

↗
написать в онлайн-чат
на сайте [S7.ru](https://s7.ru)

↗
отправить сообщение
в «Телеграме»
[@s7assistant_bot](https://t.me/s7assistant_bot)



Защита персональных данных клиентов

GRI 418-1

В S7 мы понимаем, насколько важно для наших клиентов знать, что их личная информация под надежной защитой.

Мы строго соблюдаем все законодательные требования, относящиеся к защите персональных данных, и постоянно работаем над совершенствованием своих процедур. Внедрение международных стандартов помогает нам не только повысить эффективность работы, но и укрепить доверие к компании среди клиентов и партнеров.



Большое внимание мы уделяем обучению сотрудников правилам информационной безопасности — каждый регулярно проходит соответствующее обучение и всегда в курсе актуальных требований.

Во всех подразделениях компании проводится регулярное обучение по вопросам информационной безопасности. Новые сотрудники проходят вводные инструктажи при трудоустройстве, а действующие сотрудники — обязательное ежегодное обучение с актуализацией знаний в соответствии с меняющейся киберугрозой.

Особое внимание уделяется практическим тренировкам. Один из наиболее эффективных инструментов — это проведение фишинговых симуляций: сотрудники получают фейковые письма, имитирующие вредоносные рассылки. Цель таких тестов — не наказание, а выявление зон риска и обучение на реальных примерах.

Постоянный мониторинг процессов позволяет выявлять угрозы на ранней стадии и быстро на них реагировать. Если случаются инциденты, действует четкая пошаговая процедура для выяснения причин, устранения последствий и предотвращения повтора.

В 2024 году не зафиксировано жалоб от клиентов или регуляторов по обработке персональных данных. Случаи утечки, краж или потери информации о клиентах также отсутствовали.

Корпоративные программы лояльности и специальные предложения

Программа лояльности S7 Priority

Мы непрерывно развиваем и расширяем программу S7 Priority. Каждый ваш полет, покупка или участие в партнерских акциях — это не просто приятное путешествие или выгодная сделка, а возможность получить благодарность от нашей компании в виде миль.

В 2024 году мы улучшили чат-бот для поддержки, автоматизировали начисление миль и обмен данными с партнерами, внедрили опцию автопереводов миль для поддержки благотворительных фондов.

С 2024 года родители могут зарегистрировать даже новорожденного ребенка в программе — раньше это было доступно лишь с двух лет.



Как можно накопить мили?

- Совершать полеты с S7 Airlines или нашими партнерами;
- использовать карту S7 — T-Bank для обычных покупок;
- участвовать в акциях наших партнеров;
- быть подписчиком Яндекс Плюс — S7.

Как можно потратить мили?

- Оплатить билет или выбрать место;
- сделать апгрейд в бизнес-класс;
- оформить место для питомца;
- купить билет на «Аэроэкспресс»;
- приобрести товары в S7 Shop;
- подарить мили близким или пожертвовать их на благотворительность.

Забота о пассажирах с ограниченными возможностями здоровья

S7 Airlines с особым вниманием относится к пассажирам из числа людей с ограниченными возможностями здоровья и делает все, чтобы их путешествие было комфортным.

В 2024 году для пассажиров с ограниченными возможностями здоровья разработана специальная памятка, в которой собран список понятных шагов, чтобы путешествие прошло максимально комфортно — от покупки билета до прибытия в аэропорт назначения. Она доступна на стойках регистрации и на официальном сайте S7 Airlines.

- Все самолеты S7 Airlines оборудованы инвалидными креслами, которые можно использовать на борту в полете
- Пассажиры с особыми потребностями могут бесплатно забронировать места на борту
- Авиакомпания бесплатно перевозит в багаже инвалидные кресла и другие средства, необходимые для помощи в передвижении
- Незрячим и плохо видящим людям предоставляются в полете инструкции по безопасности, выполненные с использованием шрифта Брайля
- Совместно с сотрудниками обслуживающих компаний аэропортов оказывается помощь при передвижении пассажиров с особыми потребностями в терминале

Путешествия с детьми

S7 Airlines всегда рад приветствовать маленьких пассажиров на борту и предлагает им льготные условия, которые помогают сэкономить на билетах.



Бесплатные

путешествия по России
для детей до двух лет



90%
скидка

для детей до двух лет
на путешествия за границу



50%
скидка

для детей от двух до 12 лет
на перелеты по России



Дополнительный багаж для ребенка

Если малыш летит на одном кресле с вами, можно взять на него столько же багажа, сколько указано в билете взрослого пассажира. Люльку, автокресло или детскую коляску тоже можно взять с собой бесплатно.



Специальные условия в S7 Priority для детей

После первого полета на отдельном месте в качестве участника S7 Priority ребенок до 12 лет вместе с родителями за полет получит еще 1 тыс. приветственных миль.



Детское питание на борту

Возьмите свое детское питание в самолет без ограничений или купите питание не позднее 12 часов до вылета. А если летите дольше пяти часов, предложим детям от 2 до 12 специальное детское питание бесплатно.



Наборы для развлечения детей

При полете рейсом S7 Airlines из Москвы, Новосибирска или Иркутска детей до 12 лет ждут приятные подарки в виде фирменных наборов с настольными играми и сувенирами в ярких и удобных сумочках.



Путешествия с питомцами

Пассажиры S7 Airlines могут путешествовать вместе со своими домашними питомцами. На сайте авиакомпании доступна информация о том, как подготовить питомца к безопасной и комфортной перевозке на борту самолета. В личном кабинете пассажира

можно сохранить данные питомца и оплатить его перелет с помощью миль. Питомцы могут сопровождать своих хозяев на борту в различных вариантах: на соседнем кресле, под креслом, в багажном отделении или же перевозиться грузовым рейсом.

Вес питомца с переноской

	До 10 кг	От 10 до 23 кг	От 23 до 50 кг	Больше 50 кг
Под креслом	✓	✗	✗	✗
На кресле	✓	✓	✗	✗
В багаже	✓	✓	✓	✗
S7 Cargo	✓	✓	✓	✓

В 2024 году пассажирам S7 Airlines, путешествующим со своими питомцами, стала доступна онлайн-регистрация на рейс. Ранее зарегистрироваться на рейс при перевозке животного можно было только на стойке в аэропорту.



Система развлечений на борту

На борту самолетов S7 для пассажиров доступна современная мобильная система развлечений. С ее помощью можно выбрать и посмотреть разнообразные фильмы или провести время за чтением любимых книг. Любителям подкастов предлагается подборка аудиоматериалов на разные темы — от познавательных до развлекательных. Кроме того, через систему пассажиры могут выбрать и приобрести необходимые товары в S7 Shop прямо во время полета, что делает путешествие еще более комфортным и разнообразным.

Питание на борту S7 Airlines

S7 Airlines предлагает платное и специальное питание на борту, а также услугу доставки ресторанных блюд прямо к выходу на посадку. Питание на борту можно заказать за два часа до вылета, для выбора пассажиру доступно 11 различных рационов, которые удовлетворят любой вкус клиента.

Помимо стандартного платного и специального питания, пассажирам S7 Airlines доступна возможность заказа питания от «ВкусВилл». В 2024 году нами пересмотрен ассортимент рационов «ВкусВилла», в рамках которого мы исключили непопулярные позиции и включили новые варианты специального питания.

ВКУСВИЛЛ



Платное и специальное питание на борту

Пассажиры могут заказать себе платное или специальное питание заранее перед полетом.



Питание из «ВкусВилла»

Пассажирам S7 доступна отдельная линейка питания из «ВкусВилла». Закажите питание, и мы подадим его на борту.

Доставка документов и грузов

Летающие конверты

Сервис S7 «Летающие конверты» позволяет отправлять и получать письма и документы между аэропортами на регулярных рейсах авиакомпании по всей России. Документы доставляются вместе с рейсом, а получить их можно уже через час после прилета в аэропорту назначения.

Перевозка и доставка грузов с S7 Cargo

S7 Cargo предлагает клиентам комплексные решения в области грузовых перевозок, делая процесс простым и удобным для всех участников. Наша опытная

команда готова предложить высокий уровень сервиса и поддержки, обеспечивая успешную доставку ваших грузов.

Программа лояльности для бизнеса S7 Corp

В 2024 году программы S7 Profi и S7 Corporate объединены в единую программу лояльности для бизнеса — S7 Corp. Мы сохранили все выгодные условия и расширили список привилегий.

S7 Corp представляет собой гибкую программу лояльности, предназначенную для юридических лиц. Оформляя корпоративные перелеты через эту программу, компании получают бонусы в виде скидок или баллов на свой счет. Баллы можно использовать для покупки премиальных авиабилетов и дополнительных услуг S7 Airlines.

Мероприятия с сервисом S7 Events

S7 Airlines в рамках программы S7 Events готова помочь в организации выставок, конгрессов и конференций, предлагая специальные условия для участников этих мероприятий. Эти условия включают скидки на авиабилеты и удобное бронирование для всех гостей.



Привилегии для сотрудников

Статусные и бонусные мили S7 Priority на личном счете — начисляем на 5% больше бонусных миль, чем обычно.



Экономия времени

Авиа- и железнодорожные билеты, отели, трансфер — все в одном месте.



Сервис и поддержка

Выделенная линия Контактного центра и персональный менеджер.





Уникальное сочетание климатов

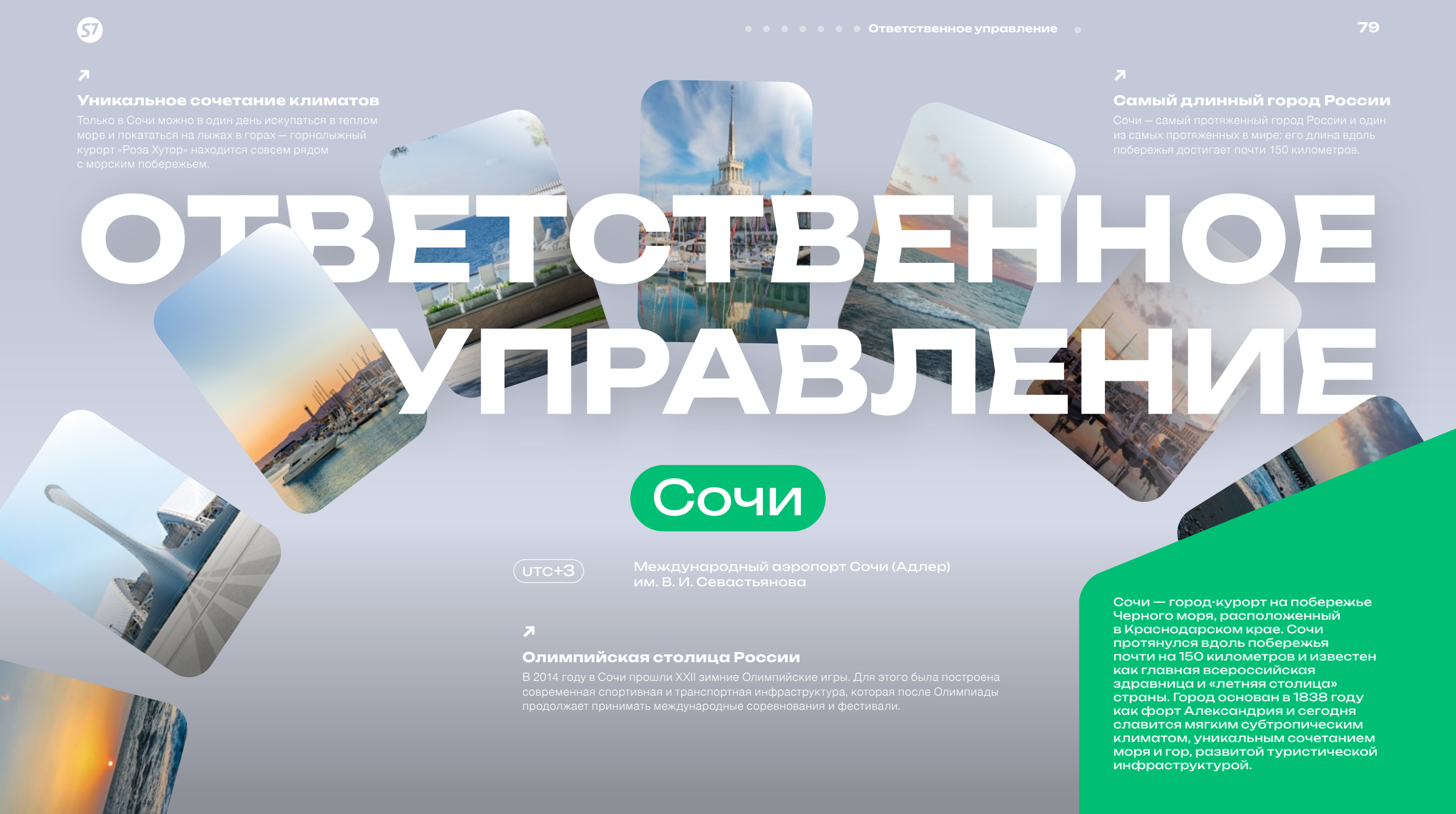
Только в Сочи можно в один день искупаться в теплом море и покататься на лыжах в горах — горнолыжный курорт «Роза Хутор» находится совсем рядом с морским побережьем.



Самый длинный город России

Сочи — самый протяженный город России и один из самых протяженных в мире: его длина вдоль побережья достигает почти 150 километров.

ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ



Сочи

UTC+3

Международный аэропорт Сочи (Адлер)
им. В. И. Севастьянова



Олимпийская столица России

В 2014 году в Сочи прошли XXII зимние Олимпийские игры. Для этого была построена современная спортивная и транспортная инфраструктура, которая после Олимпиады продолжает принимать международные соревнования и фестивали.

Сочи — город-курорт на побережье Черного моря, расположенный в Краснодарском крае. Сочи протянулся вдоль побережья почти на 150 километров и известен как главная всероссийская здравница и «летняя столица» страны. Город основан в 1838 году как форт Александрия и сегодня славится мягким субтропическим климатом, уникальным сочетанием моря и гор, развитой туристической инфраструктурой.

Ответственное управление



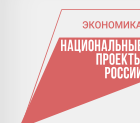
217,1
млрд руб.

составила выручка компании¹

¹ Консолидированные данные по 3 основным предприятиям S7 Group

107
обращений

подано в систему добровольных сообщений
«Линия доверия S7»



Ключевые результаты 2024 года

- ✓ Проведена реструктуризация предприятий группы компаний

Существенные темы

- ⚙ Корпоративное управление
- 📈 Соблюдение принципов устойчивого развития
- 🤝 Противодействие коррупции и этика
- 💰 Экономическая результативность
- ⚠ Управление рисками

Система управления S7

GRI 3-3

Мы понимаем, что мир вокруг нас постоянно меняется, и поэтому наша система управления гибко реагирует на новые условия, позволяя быстро адаптироваться к потребностям клиентов и требованиям рынка.

В S7 мы внедрили интегрированную систему управления, построенную на едином наборе политик и стандартов, что обеспечивает стабильность в работе и помогает справляться с рыночными вызовами и изменениями. Благодаря четким стандартам и процедурам сотрудники знают, как действовать в разных

ситуациях, что снижает риск сбоев, а прозрачные процессы делают нашу деятельность открытой для анализа и оценки, способствуя доверию как внутри команды, так и среди всех заинтересованных сторон.

Совет директоров S7 Group

GRI 2-9, GRI 2-11

Корпоративное управление в S7 Group строится на трех ключевых принципах: прозрачности, ответственности и подотчетности. Эти принципы создают прочный фундамент для эффективного функционирования компании и ее долгосрочного развития.

Совет директоров является высшим органом управления S7 Group. Он отвечает за стратегическое руководство и контроль над деятельностью всей компании. Основная задача Совета директоров — определение общей стратегии, принятие ключевых решений и мониторинг выполнения поставленных целей.

В S7 Group привлечение независимых и неисполнительных директоров играет ключевую роль в обеспечении беспристрастности и объективности в управлении. Эти члены Совета директоров не вовлечены в повседневные операции компании, что позволяет им предоставлять независимые рекомендации и мнения. Данная позиция особенно важна при формировании стратегических решений, которые должны учитывать интересы всех заинтересованных сторон, включая акционеров, сотрудников и клиентов.

На конец отчетного периода в Совете директоров Группы компаний S7 состоят пять членов, включая двух неисполнительных директоров. Благодаря независимым мнениям процессы управления становятся более прозрачными, что повышает доверие к руководству компании.

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

S7 признает важность разнообразия в органах управления как одного из факторов сбалансированного принятия решений. Представительство различных социальных групп в Совете директоров способствует формированию широкой перспективы по вопросам развития, управления рисками, взаимодействия с заинтересованными сторонами и реализации ESG-повестки.



Назначение и отбор членов Совета директоров

GRI 2-10

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 следующие факторы



Профессиональные компетенции

Особое внимание уделяется наличию у кандидатов опыта и знаний, соответствующих стратегическим целям компании, включая управление устойчивым развитием, авиационной отраслью, финансами и корпоративным управлением.



Мнение заинтересованных сторон

При формировании состава учитываются точки зрения акционеров и других ключевых стейкхолдеров.



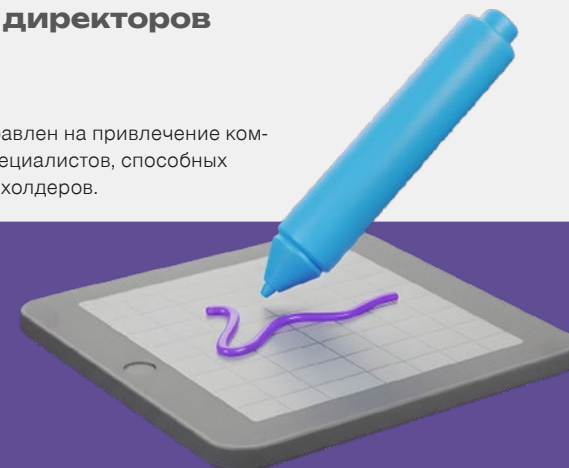
Независимость

В составе Совета директоров предусмотрено наличие независимых членов, что способствует объективности принимаемых решений.



Разнообразие

S7 стремится обеспечить разнообразие в составе высшего органа управления, учитывая вопросы гендерного равенства.



Формирование стратегического вектора при управлении воздействиями

GRI 2-12, GRI 2-14

Совет директоров S7 играет ключевую роль в утверждении стратегических документов, включая миссию, ценности и цели, затрагивающие аспекты устойчивого развития. Принципы устойчивого развития отражены в действующих внутренних политиках и принципах работы S7.

Решения, связанные с утверждением корпоративной политики и направлений развития, в том числе касающихся устойчивого развития, принимаются с участием генерального директора и его заместителей. Отдельные инициативы (например, внедрение системы экологического менеджмента или участие в рейтингах устойчивого развития) получают поддержку на уровне топ-менеджмента и согласуются с представителями Совета директоров при необходимости.

Надзор за системами должной осмотрительности и выявлением воздействия

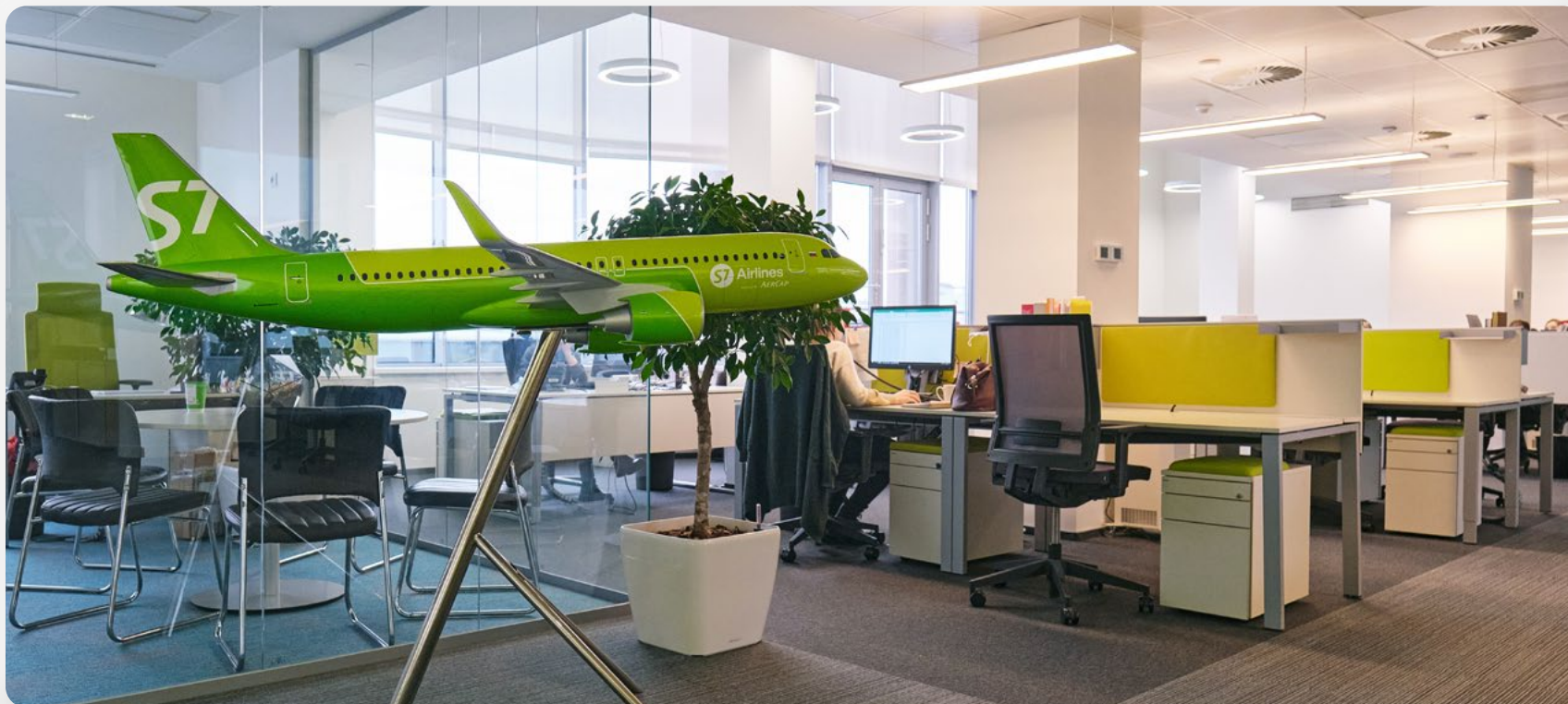
Процессы должной осмотрительности в области устойчивого развития реализуются в рамках операционной деятельности отдельных департаментов S7. Вопросы, касающиеся оценки воздействия компании на экономику, общество и окружающую среду, в том числе риски, инциденты, жалобы и результаты аудитов, вносятся в повестку организационных встреч руководства и обсуждаются на уровне проектных комитетов, служебных совещаний и стратегических сессий.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам устойчивого развития, как правило, осуществляется на уровне профильных подразделений. Результаты этого взаимодействия передаются руководству и могут использоваться как основа для корректировок внутренних процессов.

Оценка эффективности и периодичность рассмотрения

Руководство компании регулярно анализирует ключевые результаты, связанные с управлением устойчивым развитием. Результаты анализа позволяют определить зоны для улучшения, принять управленческие решения по корректировке процессов или политик, а также обеспечить соответствие действующим требованиям и ожиданиям заинтересованных сторон.

Ключевые аспекты и решения, касающиеся рассмотрения и утверждения отчетной информации в области устойчивого развития, включая перечень существенных тем, при необходимости выносятся на рассмотрение высшего руководства в рамках текущей управленческой практики.





Экологическое управление и внедрение системы экологического менеджмента

Департамент обеспечения качества



Корпоративная этика, социальные проекты и внутренние коммуникации

Директорат по работе с персоналом



Антикоррупционные и комплаенс-практики

Служба экономической безопасности и подразделения по правовому обеспечению



Управление рисками

Центр управления рисками

Контроль за управлением воздействием

GRI 2-13

На уровне топ-менеджмента ответственность за реализацию принципов устойчивого развития в S7 возложена на заместителя генерального директора по организационному управлению. Отдельные направления устойчивого развития курируются профильными подразделениями.

На регулярной основе структурные подразделения предоставляют информацию, связанную с экологическим, социальным и управленческим воздействием, в том числе в форме:

- отчетов по выполнению внутренних программ и планов;
- статистики инцидентов и обращений;
- данных для участия во внешних ESG-рейтингах и инициативах;
- материалов для публичной отчетности и внутреннего мониторинга.

По мере развития корпоративной системы управления устойчивым развитием планируется усиление вертикальной интеграции ESG-повестки, в том числе более четкое распределение ответственности и повышение регулярности отчетности перед высшим руководящим органом.

Формирование компетенций Совета директоров в сфере устойчивого развития

GRI 2-17, GRI 2-18

Вопросы устойчивого развития в S7 на регулярной основе становятся предметом повестки в рамках корпоративных совещаний, стратегических сессий и рабочих встреч с участием топ-менеджмента, что способствует формированию общего представления о значимых для компании ESG-вопросах.

Вопросы, связанные с управлением устойчивого развития в S7, также поднимаются в процессе подготовки к внешним проверкам, сертификациям и участию в ESG-рейтингах, что, в свою очередь, способствует росту компетенций вовлеченных лиц.



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 организационных практиках в связи с результатами оценки в контексте устойчивого развития не проводилось.

Вознаграждение членов Совета директоров

GRI 2-19, GRI 2-20

Политика вознаграждения членов высшего руководящего органа и руководителей высшего звена в компании строится в соответствии с корпоративными принципами мотивации и справедливого вознаграждения, принятыми в Группе компаний S7.

Вознаграждение включает как фиксированную, так и переменную часть. Фиксированная часть определяется на основе занимаемой должности, уровня ответственности и рыночных ориентиров. Переменная часть (бонусы) устанавливается в зависимости от выполнения ключевых показателей эффективности, отражающих достижение стратегических, операционных и финансовых целей. Условия расторжения трудовых договоров предусматривают стандартные выплаты в случае увольнения, соответствующие трудовому законодательству. Пенсионные пособия предоставляются в рамках государственных программ, а также в отдельных случаях через корпоративные схемы добровольного пенсионного страхования.

Устойчивый бизнес

GRI 3-3, GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24

В S7 необходимость внедрения практик устойчивого развития в бизнес-процессы компании является неременным условием для долгосрочной жизнеспособности бизнеса, устойчивости отрасли и улучшения качества жизни людей, вовлеченных в деятельность авиаперевозчика, — от сотрудников и клиентов до партнеров и региональных сообществ.

Устойчивое развитие является составной частью бизнес-стратегии компании. Перед нами стоит задача — перейти от отдельных инициатив к более структурированной системе управления устойчивым развитием. Мы осознаем, что важно не просто соответствовать регуляторным требованиям, но и быть активным участником позитивных изменений в индустрии.

В своей деятельности мы опираемся на принципы ответственного ведения бизнеса, включая положения Повестки дня ООН до 2030 года (Цели устойчивого развития ООН), Всеобщей декларации прав человека и Руководящих принципов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Мы уважаем международно признанные права человека, включая трудовые права, право на безопасные условия труда и свободу от дискриминации. Особое внимание в практике управления уделяется сотрудникам, находящимся в наиболее уязвимом положении: молодым специалистам, женщинам в производственной сфере, сотрудникам предпенсионного возраста.

Обязательства интегрированы и закреплены в ряде внутренних документов и доводятся до сведения сотрудников в процессе инструктажей и других видов взаимодействия. Элементы этих обязательств учитываются при планировании, реализации и оценке операционной деятельности.

- Этический кодекс S7
- Экологическая политика S7
- Политика в области охраны труда S7
- Политика в области качества S7
- Политика в отношении обработки и защиты персональных данных S7
- Политика в области безопасности полетов
- Стандарт эксплуатации офисных помещений и организации рабочего пространства сотрудника S7
- Политика в области обеспечения транспортной безопасности S7
- Антикоррупционная политика S7
- Положение о закупках
- Положение о социальных гарантиях и льготах для работников S7

В рамках делового взаимодействия S7 придерживается подхода, предполагающего соблюдение контрагентами сопоставимых принципов деловой этики, устойчивого развития и нормативного соответствия.

Реализация данного подхода обеспечивается посредством включения соответствующих положений в договорные обязательства, проведения предварительной оценки деловой репутации и соответствия партнеров (в применимых случаях), а также за счет постоянного взаимодействия в процессе исполнения контрактов.

Структура и распределение ответственности

Общее стратегическое руководство в сфере устойчивого развития осуществляется на уровне заместителя генерального директора по организационному управлению. При этом реализация элементов устойчивого развития носит межфункциональный характер и включает вклад широкого круга подразделений — от служб охраны труда и корпоративной культуры до специалистов, отвечающих за экологическую сертификацию и управление ресурсами.

Межфункциональное управление вопросами устойчивого развития отражает высокий уровень вовлеченности различных подразделений. В целях повышения согласованности действий и управляемости аспектами устойчивого развития в Группе компаний S7 мы рассматриваем возможность перехода к более структурированному формату координации и интеграции соответствующих процессов.



Устранение негативных воздействий

GRI 2-25, GRI 2-29

S7 признает свою ответственность за устранение негативных воздействий, которые она может вызвать или которым может способствовать в результате своей деятельности или деловых отношений. В случаях выявления негативных воздействий Группы компаний S7 мы принимаем меры по их устранению исходя из принципов добросовестности, соответствия нормативным требованиям и защиты прав человека. Меры могут включать:

- проведение внутренних проверок и служебных расследований;
- компенсацию ущерба в случаях, если она предусмотрена законодательством или внутренними актами;
- реализацию корректирующих и предупреждающих мероприятий;
- взаимодействие с пострадавшими сторонами, включая проведение двустороннего диалога и использование механизмов обратной связи.

S7 участвует в добровольных рейтингах, программах аудита и сертификации, которые способствуют выявлению и предупреждению негативных воздействий.

Жалобы и обращения заинтересованных сторон

GRI 2-16, GRI 2-26

Компания принимает обращения от заинтересованных сторон через внутренние и внешние каналы взаимодействия, в том числе через электронные почтовые адреса, формы обратной связи и очные обращения. В каждом случае жалоба или сообщение рассматриваются в установленном порядке с вовлечением соответствующих служб и руководства. В S7 ведется статистика обращений, по которым при необходимости проводятся расследования и корректирующие действия.

Сотрудники S7 могут сообщать о фактах, нарушающих нормы законодательства, внутренних регламентов или этики, через «Линию доверия S7». Обращения могут быть поданы как от имени заявителя, так и анонимно. «Линия доверия S7» обеспечивает конфиденциальность, исключает меры репрессивного характера в адрес заявителей и позволяет фиксировать и отслеживать обращения. Каждое сообщение проходит предварительную проверку, при необходимости инициируется расследование, по результатам которого могут быть приняты меры.

На «Линию доверия S7» в отчетном году поступали обращения по темам неэтичного поведения сотрудников, нарушений трудовой этики, конфликта интересов. Обращений на тему коррупции и коррупционных нарушений в отчетном году в S7 Group зафиксировано не было.

В ряде случаев были проведены внутренние проверки и реализованы мероприятия для минимизации риска возникновения подобных ситуаций в будущем.



107
обращений

поступило на «Линию доверия S7» в 2024 году

На «Линию доверия S7» можно направлять сообщения по различным темам, включая:

- безопасность полетов;
- транспортную безопасность;
- условия и комфорт труда;
- информационную безопасность;
- экономические правонарушения;
- этику и поведение;
- экологию.



Участие в сообществах

GRI 2-28

S7 входит в ряд профессиональных и отраслевых объединений, что позволяет ей быть частью глобальной и национальной повестки устойчивого развития, обмениваться опытом и участвовать в разработке стандартов и практик. Участие в ассоциациях способствует повышению уровня экспертизы, развитию сотрудничества с другими участниками отрасли, а также реализации лучших практик в области экономики, экологии и социальной ответственности.

Наиболее значимые формы участия включают:

- IATA (International Air Transport Association) — участие в деятельности рабочей группы по программе экологического менеджмента IEnvA, а также в проектах, направленных на декарбонизацию отрасли и повышение устойчивости авиации;

- Ассоциация эксплуатантов воздушного транспорта (АЭВТ) и Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) — участие в профильных комитетах и рабочих группах, связанных с операционной деятельностью, безопасностью, охраной окружающей среды и качеством;
- Торгово-промышленная палата Российской Федерации и региональные торгово-промышленные представительства — участие в мероприятиях, рабочих сессиях и обмене практиками, связанными с деловой этикой, ESG и устойчивыми цепочками поставок;
- рабочие группы при отраслевых министерствах и органах регулирования — участие в обсуждении регуляторных инициатив и проектных решений.

Результаты и перспективы

В 2024 году инициативы S7 Group в сфере устойчивого развития отмечены рядом профессиональных наград и участием в престижных отраслевых инициативах. Это подтверждает актуальность темы для бизнеса и растущую вовлеченность в устойчивую трансформацию.

Текущий этап развития компании рассматривается как переходный в контексте формирования целостной системы управления устойчивым развитием. Существующие практики закладывают прочную основу для построения более структурированной модели управления вопросами устойчивого развития в S7 Group.

ЭТИЧНЫЙ БИЗНЕС

GRI 3-3, GRI 2-26



В S7 Group доверие является ключевым условием надежности бизнес-процессов, сопоставимым по значимости с такими фундаментальными ценностями, как безопасность и операционная надежность. Репутационные риски, обусловленные даже единичными случаями неэтичного поведения или управленческих решений, способны нанести ущерб деловому доверию и устойчивости бизнеса. В связи с этим приверженность этическим принципам рассматривается не как формальное требование, а как ключевой элемент устойчивого развития компании.

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

Компания осуществляет свою деятельность в соответствии с положениями Этического кодекса S7, который закрепляет принципы профессионального и делового поведения для сотрудников, руководителей и деловых партнеров. Документ охватывает ключевые аспекты этики, включая предотвращение конфликтов интересов, соблюдение норм добросовестного ведения бизнеса, антикоррупционные положения, а также обязательства в сфере соблюдения и продвижения прав человека.

Особое внимание уделяется систематическому мониторингу и анализу информации, поступающей по фактам или признакам коррупционных действий, включая случаи давления на сотрудников с целью склонения к неправомерному поведению. Вся соответствующая информация подлежит всестороннему рассмотрению на уровне высшего руководства с последующей оценкой необходимости корректирующих мер.

В отчетном периоде не было зафиксировано ни одного случая возбуждения уголовных дел по подозрению в коррупционных преступлениях в отношении сотрудников S7.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3

Мы придерживаемся принципа нулевой терпимости к коррупции. Независимо от уровня должности или контекста, подкуп, взяточничество и иные формы неправомерного влияния считаются грубейшими нарушениями корпоративных стандартов. В S7 внедрены внутренние процедуры, которые обеспечивают регулярную проверку коммерческих сделок и бизнес-процессов. Это делается с целью своевременного выявления рисков, связанных с коррупцией.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

GRI 2-15

Конфликт интересов в большинстве случаев сопряжен с репутационными и управленческими рисками. Пересечение личных интересов сотрудников

с профессиональными обязанностями может привести к снижению объективности принимаемых решений, ослаблению внутреннего доверия и негативному восприятию со стороны внешних заинтересованных сторон.

В соответствии с требованиями Этического кодекса S7 все сотрудники обязаны раскрывать любые потенциальные или реальные конфликты интересов, которые могут повлиять на их профессиональную деятельность или решение по важным вопросам компании.

Этический кодекс S7 содержит четкие рекомендации по управлению конфликтами интересов. Документ описывает мероприятия, направленные на недопущение ситуаций, угрожающих честности и прозрачности действий сотрудников.

СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

GRI 2-27

Случаи, за которые на компанию наложены штрафы	шт.	43
Случаи, за которые на компанию наложены неденежные санкции	шт.	2
Штрафы за несоблюдение законодательства в отчетном периоде	руб.	1 955 000

S7 придерживается принципов добросовестного ведения бизнеса и соблюдения законодательства. В рамках отчетного периода на компанию были наложены штрафы и неденежные санкции со стороны регулирующих органов.



Конфликт интересов может проявляться в следующих ситуациях:

- наличие внешних деловых интересов;
- получение дохода от другой работы;
- использование служебной информации, репутации и возможностей предприятия с целью личного обогащения или обогащения третьих лиц;
- лоббирование интересов при заключении сделок;
- непосредственное ведение коммерческой деятельности, которая направлена на прямую конкуренцию с S7.



Экономическая результативность

GRI 3-3

Экономическая устойчивость S7 — ключевой элемент нашей стратегии устойчивого развития. Устойчивое финансовое положение позволяет нам не только выполнять обязательства перед сотрудниками, инвесторами и государством, но и инвестировать в развитие, инновации и социально значимые инициативы.



Прямая созданная и распределенная экономическая стоимость

GRI 201-1

Экономическая ценность, создаваемая компанией, распределяется между основными заинтересованными сторонами, включая персонал, инвесторов, государственные органы, поставщиков и местные сообщества. Расчет осуществляется по данным управленческой отчетности на основе метода начисления.

Распределенная экономическая стоимость включает:

- операционные расходы (включая оплату поставщикам);
- заработную плату и социальные выплаты персоналу;
- выплаты по займам и иным обязательствам перед инвесторами и кредитными организациями;
- налоговые отчисления;
- инвестиции в благополучие сообществ.

Финансовые последствия и риски, связанные с изменением климата

GRI 201-2

Мы осознаем, что изменение климата оказывает все более значимое влияние на авиационную отрасль и операционную устойчивость бизнеса. В рамках подхода к управлению рисками и обеспечению долгосрочной устойчивости мы проводим оценку как физических, так и нормативных рисков, а также выявляем потенциальные возможности, связанные с переходом к низкоуглеродной экономике.

Наряду с потенциальными рисками изменение климата открывает для S7 ряд стратегических возможностей, способствующих как снижению воздействия на окружающую среду, так и повышению операционной эффективности.

Возможность



Энергоэффективные воздушные суда

Перспективы

Переход на современные модели с улучшенными экологическими характеристиками позволяет одновременно сокращать уровень выбросов парниковых газов и оптимизировать структуру эксплуатационных затрат, включая расход топлива и затраты на техническое обслуживание



Устойчивое авиационное топливо (SAF)

Переход к альтернативным видам топлива рассматривается как одно из направлений в достижении целей по снижению углеродного следа и реализации климатических обязательств отрасли



Добровольные климатические инициативы

S7 принимает активное участие в международных и отраслевых инициативах, направленных на борьбу с изменением климата. Участие в добровольных климатических инициативах позволяет сократить выбросы парниковых газов от деятельности компании и обменяться с другими игроками рынка авиаперевозок лучшими климатическими практиками

	Риск	Последствия
Физические риски	Увеличение частоты и интенсивности экстремальных погодных явлений	→ Отклонения в расписании рейсов; → увеличение издержек на техническое обслуживание
	Таяние вечной мерзлоты	→ Разрушение инфраструктуры аэропортов в регионах Крайнего Севера
Нормативные риски	Ужесточение правил по выбросам CO ₂	→ Повышение себестоимости выполнения полетов
	Введение углеродных налогов	

С учетом обозначенных факторов Группа компаний S7 продолжает развитие своей климатической стратегии. В среднесрочной перспективе планируется внедрение системы оценки финансовых последствий климатических рисков и возможностей

на уровне отдельных маршрутов и операционных процессов, что обеспечит более точную интеграцию климатических аспектов в бизнес-планирование и управление.



Немецкое прошлое

Символ города — Кафедральный собор XIV века, где похоронен знаменитый философ Иммануил Кант.



Музей янтаря

В Калининграде находится единственный в России Музей янтаря, где можно увидеть редчайшие экспонаты с древними насекомыми внутри.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Калининград

UTC+2

Международный аэропорт Калининград (Храброво) им. императрицы Елизаветы Петровны (KGD)



Балтийское море и Куршская коса

В центре Калининграда на острове Канта живут ручные белки, которых можно встретить прямо в городском парке.

Калининград — самый западный город России, административный центр Калининградской области. Город расположен на побережье Балтийского моря, между Польшей и Литвой, и является особым эксклавом страны. Основан в 1255 году как Кенигсберг, принадлежал Пруссии и Германии до 1945 года, после Второй мировой войны вошел в состав СССР и был переименован в Калининград.

Существенные темы

Подход к определению существенных тем

GRI 3-1

Этап 1	Этап 2	Этап 3
Идентификация воздействий	Оценка воздействий	Составление перечня ключевых тем с учетом их важности для заинтересованных сторон
Мы сформировали перечень ключевых экологических, социальных и управленческих воздействий S7 Group. Для этого мы опирались на опыт подготовки предыдущих отчетов компании и учитывали тематику существенных воздействий, выделенных другими авиакомпаниями как в России, так и за рубежом. Такой всесторонний подход позволил собрать максимально релевантный набор вопросов, которые действительно отражают специфику нашей деятельности и те ожидания, которые формируются у общества и отрасли	На втором этапе мы сосредоточились на оценке значимости выявленных воздействий для наших заинтересованных сторон. Для этого было организовано анкетирование, где участникам предлагалось оценить важность различных воздействий S7 Group по пятибалльной шкале. В этом году мы сделали особый акцент на внутреннем диалоге, поэтому большинство респондентов составили сотрудники, а также акционеры, поставщики, деловые партнеры и представители авиационной отрасли. Такой формат позволил глубже понять, какие именно темы интересны стейкхолдерам	На заключительном этапе наиболее значимые воздействия были сгруппированы в 14 существенных тем, каждая из которых нашла отражение в Отчете об устойчивом развитии S7 Group за 2024 год. Далее мы ранжировали эти темы в порядке убывания их значимости и разделили на три приоритета. Важнейшими для данного отчета стали шесть тем первого приоритета — именно им уделено наибольшее внимание, с максимально подробным раскрытием соответствующих показателей GRI. Остальные темы второго и третьего приоритетов также нашли отражение в отчете, что позволило обеспечить всестороннее и сбалансированное покрытие вопросов устойчивого развития

Существенные темы

GRI 3-2

	Приоритет 1	Приоритет 2	Приоритет 3
E	Изменение климата Энергоэффективность	Отходы Защита животных	Использование воды
S	Безопасность клиентов Безопасность и охрана здоровья сотрудников	Обеспечение занятости и достойных условий труда Поддержка местных сообществ в регионах присутствия S7	Соблюдение прав человека
G	Корпоративное управление Соблюдение принципов устойчивого развития	Противодействие коррупции и этика	Экономическая результативность

Дополнительные данные

GRI 2-7

Штатные сотрудники компании

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность работников	11 134	11 646	11 660	11 542	10 544
Мужчины	5 752	5 840	5 692	5 730	5 313
Женщины	5 382	5 806	5 968	5 812	5 231
В разбивке по региону присутствия					
Москва	6 317	6 519	6 432	6 237	5 392
Новосибирск	3 359	3 624	3 730	3 864	3 722
Минеральные Воды	400	396	369	389	430
Иркутск	272	283	324	400	439
Владивосток	185	173	183	164	144
Санкт-Петербург	108	131	122	32	20
Волгоград	54	53	63	47	6
Прочие	439	467	437	409	391

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

	2020		2021				2022				2023				2024					
	Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный		Срочный		Бессрочный	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Всего по Группе компаний S7	237	151	5 515	5 231	205	144	5 635	5 662	227	152	5 465	5 816	165	145	5 565	5 667	23	91	5 290	5 140
Москва	149	98	3 248	2 749	122	77	3 217	2 966	154	78	3 041	2 962	101	52	3 202	2 882	15	12	2 921	2 444
Новосибирск	63	13	1 451	1 832	56	24	1 583	1 961	56	33	1 564	2 077	52	67	1 632	2 113	6	73	1 614	2 029
Минеральные Воды	0	2	308	90		2	298	96	3	3	270	93	2	3	292	92	2	2	315	111
Иркутск	9	6	128	129	6	5	133	139	5	3	149	167	5	4	183	208	0	1	193	245
Владивосток	1	4	89	91	1	3	74	95	1	3	77	102	2	3	71	88	0	0	61	83
Санкт-Петербург	0	0	48	60	1	0	37	93	3	0	31	88	0	0	7	25	0	0	5	15
Волгоград	3	0	4	47	5	0	5	43	0	2	12	49	0	0	11	36	0	0	3	3
Прочие	12	28	239	233	14	33	288	269	5	30	321	278	3	16	167	223	0	3	178	210

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

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Всего по Группе компаний S7	177	25	73	11	64	13	57	13	73	13
Москва	78	14	39	6	34	8	29	9	43	7
Новосибирск	56	7	3	4	3	4	3	3	5	4
Минеральные Воды	40	4	28	1	24	1	23	1	23	2
Иркутск	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Владивосток	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Санкт-Петербург	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Волгоград	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Прочие	2	0	2	0	2	0	1	0	1	0

	2024			
	Постоянная занятость		Временная занятость	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Всего по Группе компаний S7	5 310	5 207	3	24
Москва	2 936	2 448	0	8
Новосибирск	1 620	2 092	0	10
Минеральные Воды	317	112	0	1
Иркутск	193	246	0	0
Владивосток	61	83	0	0
Санкт-Петербург	5	15	0	0
Волгоград	3	3	0	0
Прочие	175	208	3	5

Работники, которые не являются сотрудниками компании

	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность работников, которые не являются сотрудниками компании, работа которых контролируется компанией, чел. ¹	215	283	267	258	178

Коллективные договоры

	2020	2021	2022	2023	2024
Доля работников, охваченных коллективными договорами, %	45	45	46	45	52

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

GRI 202-2

Доля руководителей высшего звена из числа представителей местного населения

	2020	2021	2022	2023	2024
Количество руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного сообщества, чел.	53	49	46	50	43
Общее количество руководителей высшего ранга, чел.	53	49	46	50	43
Доля руководителей высшего ранга, нанятых из числа представителей местного сообщества, %	100	100	100	100	100

GRI 401-1

Количество вновь нанятых сотрудников и текучесть кадров

Границы показателя	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
Год	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Количество вновь нанятых работников, чел.																				
Всего	422	1 290	1 035	767	736	566	819	579	510	450	220	146	94	104	108	1 208	2 255	1 708	1 381	1 294
→ в том числе женщин	163	778	628	388	399	252	475	303	244	210	114	80	40	44	39	529	1 333	971	676	648
→ в том числе мужчин	259	512	407	379	337	314	344	276	266	240	106	66	54	60	69	679	922	737	705	646
Количество работников, прекративших трудовые отношения с компанией, чел.																				
Всего	521	623	532	570	831	742	795	765	742	1 199	315	162	196	161	268	1 578	1 580	1 493	1 473	2 298
→ в том числе женщин	288	341	239	337	446	422	426	390	429	653	133	54	76	66	132	843	821	705	832	1 231
→ в том числе мужчин	233	282	293	233	385	320	369	375	313	546	182	108	120	95	136	735	759	788	641	1 067
Списочная численность на конец года в разбивке по возрасту, чел.																				
Всего	3 168	2 849	2 948	2 940	2 418	6 666	6 650	6 782	6 818	6 325	1 846	1 810	1 901	1 784	1 801	11 679	11 309	11 630	11 542	10 544
→ в том числе женщин	1 549	1 428	1 595	1 619	1 360	3 517	3 500	3 589	3 535	3 227	659	637	705	658	644	5 725	5 565	5 889	5 812	5 231
→ в том числе мужчин	1 619	1 420	1 353	1 321	1 058	3 149	3 151	3 193	3 283	3 098	1 186	1 173	1 195	1 126	1 157	5 954	5 744	5 741	5 730	5 313

Границы показателя	До 30 лет					30–50 лет					Старше 50 лет					Всего сотрудников				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Процент сотрудников, нанятых в течение отчетного периода, %																				
Всего	13	45	35	26	30	8	12	9	7	7	12	8	5	6	6	10	20	15	12	12
→ в том числе женщин	11	54	39	24	29	7	14	8	7	7	17	13	6	7	6	9	24	16	12	12
→ в том числе мужчин	16	36	30	29	32	10	11	9	8	8	9	6	5	5	6	11	16	13	12	12
Данные об общей текучести кадров, %																				
Всего	16	22	18	19	34	11	12	11	11	19	17	9	10	9	15	14	14	13	13	22 ¹
→ в том числе женщин	19	24	15	21	33	12	12	11	12	20	20	8	11	10	20	15	15	12	14	24
→ в том числе мужчин	14	20	22	18	36	10	12	12	10	18	15	9	10	8	12	12	13	14	11	20

GRI 401-3

Отпуск по уходу за ребенком

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
Общее количество сотрудников, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, чел.					
			В соответствии с российским трудовым законодательством все работники имеют право на отпуск по уходу за ребенком		
Общее количество сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, чел.	300	241	213	246	304
→ в том числе женщин	293	239	202	241	231
→ в том числе мужчин	7	2	11	5	73
Общее количество сотрудников, которые вернулись на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком, чел. ²	217	257	249	315	291
→ в том числе женщин	210	251	245	307	225
→ в том числе мужчин	7	6	4	8	66
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.	139	80	102	129	131
→ в том числе женщин	138	80	99	128	125

¹ Указана общая текучесть кадров. Добровольная текучесть, обусловленная инициативой работника, остается на уровне 13%.

² Все сотрудники, ушедшие в отпуск по уходу за ребенком, возвращаются минимум на один день, даже если они увольняются.

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
→ в том числе мужчин	1	0	3	1	6
Доля возврата к работе сотрудников, ушедших в отпуск по уходу за ребенком, %	72	107	117	128	96
→ в том числе женщин	72	105	121	127	97
→ в том числе мужчин	100	300	36	160	90
Коэффициент удержания, %	64	37	40	52	42
→ в том числе женщин	66	38	39	52	41
→ в том числе мужчин	14	0	50	25	75

GRI 405-1

Социокультурное разнообразие руководящих кадров и сотрудников

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				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Руководители высшего звена, всего	0	0	0	0	1	27	25	21	26	22	26	24	25	23	20	53	49	46	49	43
→ в том числе женщин	0	0	0	0	1	6	6	6	8	6	2	1	1	1	1	8	7	7	9	8
→ в том числе мужчин	0	0	0	0	0	21	19	15	18	16	24	23	24	22	19	45	42	39	40	35
Руководители среднего звена, всего	3	4	4	1	2	93	121	122	129	130	48	55	52	47	39	144	180	178	177	171
→ в том числе женщин	1	1	2	0	2	38	49	51	52	50	14	18	17	17	10	53	68	70	69	62
→ в том числе мужчин	2	3	2	1	0	55	72	71	77	80	34	37	35	30	29	91	112	108	108	109
Руководители младшего звена и работники, всего	3 056	3 195	3 158	2 939	2 400	6 316	6 510	6 512	6 663	6 340	1 565	1 712	1 766	1 714	1 804	10 937	11 417	11 436	11 316	10 544
→ в том числе женщин	1 468	1 645	1 766	1 619	1 352	3 322	3 464	3 461	3 475	3 233	531	622	664	640	646	5 321	5 731	5 891	5 734	5 231
→ в том числе мужчин	1 588	1 550	1 392	1 320	1 048	2 994	3 046	3 051	3 188	3 107	1 034	1 090	1 102	1 074	1 158	5 616	5 686	5 545	5 582	5 313

Охрана труда и промышленная безопасность

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
LTIFR	0,95	1,28	0,65	0,74	1,09
Число профессиональных заболеваний, ед.	0	0	0	0	0
Случаи смертельного травматизма, ед.	0	0	0	0	0
Расходы на программы по ОТиПБ, млн руб.	67,5	74,4	142,3	142	161,07

Забота о планете

Стандарт	Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
GRI 302 Энергия						
302-1	Потребление энергии, ГДж, в том числе	30 883 030	37 402 350	35 138 570	37 165 550	32 134 770
	→ Электроэнергия, ГДж	26980,02	28126,19	30026,05	32875,83	37 623,11
	→ Тепловая энергия, ГДж	36929,42	38344,24	35774,94	51348,26	79 285,16
	→ Авиационное топливо, ГДж	30 812 562,69	37 322 055,20	35 059 794,00	37 069 228,43	32 007 008,52
	→ Дизельное топливо, ГДж	6 009,93	12 534,77	12 401,80	11 154,62	10 178,13
	→ Бензин, ГДж	546,59	1 290,94	576,27	938,21	673,63
302-2	Потребление энергии за пределами компании, ГДж	S7 не потребляет энергию за пределами компании				
302-3	Коэффициент энергоемкости внутри компании (удельная энергоемкость), ГДж/пкм	1,23	1,02	0,92	0,94	0,96
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				
GRI 303 Вода и сточные воды						
303-3	Общее количество забираемой воды, тыс. м³, в том числе	37,28	36,96	34,76	41,48	44,01
	→ Воды муниципальных и других систем водоснабжения, тыс. м³	37,28	36,96	34,76	39,73	44,01
303-4	Общий объем водосброса, тыс. м³, в том числе	31,43	33,54	34,66	39,63	43,01
	→ Воды муниципальных и других систем водоснабжения, тыс. м³	31,43	33,54	34,66	39,63	43,01
303-5	Водопотребление, тыс. м³	5,85	3,42	0,1	1,85	1

Стандарт	Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
GRI 305 Выбросы						
305-1	Прямые выбросы парниковых газов, возникающие от источников, находящихся в собственности или под контролем компании (Охват 1), тыс. тонн CO ₂ -экв.	2 261	2 738	2 574	2 720	2 417
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.	2,47	2,57	2,54	3,26	12,24
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.	S7 не учитывает данный показатель				
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов, г CO ₂ -экв. / пкм	89,96	74,41	67,53	70,05 ¹	71,93
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов, тыс. тонн CO ₂ -экв.	31,68	78,55	54,79	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	42,13	40,18	41,57
	→ Оксиды азота (NO _x), тонн	3,54	3,54	3,54	3,42	3,73
	→ Оксиды серы (SO _x), тонн	1,78	1,78	1,78	1,79	1,73
	→ Летучие органические соединения (ЛОС), тонн	34,48	34,48	34,48	32,64	22,22
	→ Твердые частицы, тонн	1,83	1,83	1,83	2,33	7,23
	→ Другие загрязняющие вещества, тонн	0,49	0,49	0,49	0	6,65
GRI 306 Отходы						
306-3	Общая масса образованных отходов, тонн	2 711,02	2 790,05	2 564,95	2 423,85	2 943,23
306-4	Общая масса утилизированных отходов, тонн	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.	2 408,84
306-5	Общая масса отходов, направленная на сжигание и захоронение, тонн	Н. д.	Н. д.	Н. д.	Н. д.	572,95

¹ Данные пересчитаны в связи с изменением подхода к подсчету показателя.

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 данный момент отсутствуют и не применялись.

Общие раскрытия

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечание	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	112
2-2	Организации, включенные в отчет по устойчивому развитию	Информация об Отчете об устойчивом развитии	112
2-3	Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Информация об Отчете об устойчивом развитии	112
2-4	Уточнение информации	Информация об Отчете об устойчивом развитии	112
2-5	Внешнее заверение отчетности	Информация об Отчете об устойчивом развитии	112
2. Деятельность и сотрудники			
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и иные деловые отношения	О компании	9
2-7	Работники организации	Работа с персоналом	54
		Дополнительные данные	90
2-8	Работники, не состоящие в штате организации	Дополнительные данные	92
3. Управление			
2-9	Структура и состав органов управления	Система управления S7	81
2-10	Назначение и отбор высшего органа управления	Система управления S7	81
2-11	Глава высшего органа управления	Система управления S7	81
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	Система управления S7	82
2-13	Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Система управления S7	83
2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	Система управления S7	82
2-15	Конфликты интересов	Этичный бизнес	86

Раскрытие информации по стандартам GRI		Раздел отчета / примечание	Номер страницы
2-16	Информирование о критически важных проблемах	Устойчивый бизнес	85
2-17	Коллективные знания высшего органа управления	Система управления S7	83
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	Система управления S7	83
2-19	Политика в отношении вознаграждения	Система управления S7	83
2-20	Процедуры определения вознаграждения	Система управления S7	83
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	Устойчивый бизнес	84
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Устойчивый бизнес	84
2-24	Внедрение политик и обязательств	Устойчивый бизнес	84
2-25	Механизмы снижения негативного воздействия	Устойчивый бизнес	85
2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Устойчивый бизнес	85
2-27	Соблюдение законодательства	Этичный бизнес	86
2-28	Членство в ассоциациях	Устойчивый бизнес	85
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Устойчивый бизнес	85
2-30	Коллективные договоры	Права сотрудников и трудовые отношения	62
		Дополнительные данные	92
GRI 3: Существенные темы (2021)			
3-1	Процесс определения существенных тем	Существенные темы	89
3-2	Перечень существенных тем	Существенные темы	89
3-3	Управление существенными темами	Существенные темы	89

Раскрытие информации по существенным темам

Раскрытие информации по стандартам GRI	Ссылка(и) на страницу и примечания	Номер страницы
Изменение климата		
3-3	Управление существенной темой	Борьба с изменением климата21
GRI 305: Выбросы 2016		
305-1	Прямые выбросы парниковых газов, возникающие от источников, находящихся в собственности или под контролем компании (Охват 1)	Борьба с изменением климата24
		Дополнительные данные97
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов, возникающие от производства приобретенной электроэнергии, пара, тепла или охлаждения, которые потребляет компания (Охват 2)	Борьба с изменением климата24
		Дополнительные данные97
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (не входящие в Охват 2), происходящие в цепочке создания стоимости компании (Охват 3)	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется
305-4	Интенсивность выбросов ПГ	Борьба с изменением климата24
		Дополнительные данные97
305-5	Сокращение выбросов ПГ	Дополнительные данные97
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	Дополнительные данные97
305-7	Оксиды азота (NO _x), оксиды серы (SO _x) и другие значительные выбросы в атмосферу	Дополнительные данные97
Энергоэффективность		
3-3	Управление существенной темой	Энергопотребление и энергоэффективность25
GRI 302: Энергия 2016		
302-1	Потребление энергии внутри организации	Энергопотребление и энергоэффективность25
		Дополнительные данные96
302-2	Энергопотребление за пределами организации	Компания не потребляет энергию за пределами организации
302-3	Энергоемкость	Дополнительные данные96
302-4	Сокращение потребления энергии	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется
302-5	Сокращение энергопотребления продукции и услуг	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется
Отходы		
3-3	Управление существенной темой	Управление отходами26
GRI 306: Отходы 202026		
306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	Управление отходами26

Раскрытие информации по стандартам GRI	Ссылка(и) на страницу и примечания	Номер страницы
Безопасность и охрана здоровья работников		
3-3	Управление существенной темой	Охрана труда и промышленная безопасность44
GRI 403: Охрана труда и промышленная безопасность 2018		
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и промышленная безопасность44
403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов	Охрана труда и промышленная безопасность46
403-3	Услуги по охране труда	Охрана труда и промышленная безопасность48
403-4	Участие работников, консультации и коммуникация по вопросам охраны труда	Охрана труда и промышленная безопасность47
403-5	Обучение работников по вопросам гигиены и безопасности труда	Охрана труда и промышленная безопасность47
403-6	Укрепление здоровья работников	Охрана труда и промышленная безопасность48
403-7	Предотвращение и смягчение воздействия на здоровье и безопасность труда, непосредственно связанного с деловыми отношениями	Охрана труда и промышленная безопасность49
403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда	Охрана труда и промышленная безопасность44
403-9	Производственный травматизм	Охрана труда и промышленная безопасность49
403-10	Профессиональные заболевания	В 2024 году новых случаев профессиональных заболеваний выявлено не было50
Обеспечение занятости и достойных условий труда		
3-3	Управление существенной темой	Забота о сотрудниках53
GRI 401: Занятость 2016		
401-1	Новые сотрудники и текучесть кадров	Забота о сотрудниках56
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим полный рабочий день, которые не предоставляются временным сотрудникам или сотрудникам, работающим неполный рабочий день	Забота о сотрудниках59
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Забота о сотрудниках60
GRI 402: Отношения между работниками и руководством 2016		
402-1	Минимальные сроки уведомления об операционных изменениях	В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации минимальный срок уведомления об изменениях с деятельности компании составляет два месяца
GRI 404: Обучение и образование 2016		
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе на другую работу	Забота о сотрудниках57
404-3	Доля сотрудников, регулярно проходящих аттестацию и оценку карьерного роста	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется

Раскрытие информации по стандартам GRI	Ссылка(и) на страницу и примечания	Номер страницы
GRI 411: Права коренных народов 2016		
411-1	Случаи нарушений, затрагивающих права коренных народов	В 2024 году случаев нарушения прав коренных народов выявлено не было 62
Корпоративное управление		
3-3	Управление существенной темой	Система управления S7 81
Соблюдение принципов устойчивого развития		
3-3	Управление существенной темой	Устойчивый бизнес
Противодействие коррупции и этика		
3-3	Управление существенной темой	Этичный бизнес 86
GRI 205: Противодействие коррупции 2016		
205-1	Оценка видов деятельности на предмет рисков, связанных с коррупцией	Этичный бизнес 86
205-2	Информирование и обучение по вопросам антикоррупционной политики и процедур	Этичный бизнес 86
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	В 2024 году случаев коррупции выявлено не было 86
GRI 206: Неконкурентное поведение 2016		
206-1	Судебные иски за неконкурентное поведение, антитраст и монопольную практику	В 2024 году не было зафиксировано случаев неконкурентного поведения и нарушений антимонопольного законодательства
Экономическая результативность		
3-3	Управление существенной темой	Экономическая результативность 87
GRI 201: Экономические показатели 2016		
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Экономическая результативность 87
201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	Экономическая результативность 87
201-3	Обязательства по планам с установленными выплатами и прочим пенсионным планам	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 получала финансовую помощь от государства
Другие раскрытия, не попавшие в существенные темы		
GRI 202: Присутствие на рынке 2016		
202-1	Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в зависимости от пола и минимальной заработной платы в регионе	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных
202-2	Доля руководителей высшего звена, нанятых из местного населения	100%
GRI 203: Косвенное экономическое воздействие 2016		

Раскрытие информации по стандартам GRI		Ссылка(и) на страницу и примечания	Номер страницы
203-1	Поддержка инвестиций в инфраструктуру и услуги	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	
203-2	Значительное косвенное экономическое воздействие	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	
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	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 налогообложением	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	Отчетность по странам	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных	
GRI 301: Материалы 2016			
301-1	Использованные материалы по весу или объему	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	
301-2	Использованные вторичные исходные материалы	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	
301-3	Переработанные продукты и их упаковочные материалы	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	
GRI 308: Экологическая оценка поставщиков 2016			
308-1	Новые поставщики, прошедшие проверку с использованием экологических критериев	В 2024 году проводилось первое анкетирование поставщиков услуг на предмет соответствия стандартам устойчивого развития	
308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	S7 ответственно относится к выбору поставщиков, учитывая их экологическую политику и обязательства по минимизации негативного воздействия на окружающую среду при осуществлении поставок	
GRI 414: Социальная оценка поставщиков 2016			
414-1	Новые поставщики, прошедшие проверку с использованием социальных критериев	Все новые поставщики проходят проверку в соответствии с законодательством Российской Федерации	
414-2	Негативные социальные последствия в цепочке поставок и принятые меры	В 2024 году риски негативных социальных последствий в цепочке поставщиков не выявлены	
GRI 415: Публичная политика 2016			
415-1	Политические взносы	Компания не осуществляет пожертвований на политические цели	

Таблица соответствия отчета рекомендациям Министерства экономического развития Российской Федерации

№	Наименование показателя	2023	2024
Экономические показатели			
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке), тыс. руб.	212 564 000	217 081 000
2	Добавленная стоимость, тыс. руб.	74 007 094	73 197 102
3	Чистая добавленная стоимость, тыс. руб.	52 898 101	53 406 221
4	Общие расходы на исследования и разработки, тыс. руб.	748	1 592
5	Производительность труда, тыс. руб. / чел.	25233,19	21 171
6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), тыс. руб., всего, в том числе:	27 041 346	25 659 136
	→ налогов и сборов	Н. д.	19 788 779
	→ страховых взносов	Н. д.	5 870 357
	→ иных обязательных платежей	Н. д.	–
7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), тыс. руб., всего, в том числе:	23 950 443	33 402 091
	→ налогов и сборов	Н. д.	26 389 900
	→ страховых взносов	Н. д.	7 012 192
	→ иных обязательных платежей	Н. д.	–
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. м³	41,5	44

№	Наименование показателя	2023	2024
14	Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения, тыс., м³, %	0	0
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки, тыс. м³	39,6	44,01
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»), тыс. м³ /тыс. руб.	7,85 × 10 ⁻⁷	8,30 × 10 ⁻⁷
17	Образовано отходов I–V классов опасности, тыс. тонн, всего, в том числе:	2,42	2,94
	→ I класса	0,041	0,004
	→ II класса		
	→ III класса		
	→ IV класса	2,38	2,94
	→ V класса		
18	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям: утилизировано отходов, обезврежено отходов, захоронено отходов, использовано повторно отходов, переработано отходов, сокращение образования отходов, тыс. тонн	Н. д.	2,98
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников, тыс. тонн	0	0
20	Выбросы парниковых газов, тыс. тонн (CO ₂ -экв.)	2 723,3	2 429,6
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, тыс. руб., всего, в том числе:	19 021	25 866
	→ с охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата	–	5 600
	→ сбором и очисткой сточных вод	–	–
	→ обращением с отходами	–	8 249
	→ сохранением биоразнообразия	–	–
	→ охраной природных территорий	–	–
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии, кВт • ч, %	0	0
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости, кВт • ч / тыс. руб.	195,96	167,15
Социальные показатели			
24	Расходы на оплату труда, тыс. руб., всего	18 365 083	19 935 829
25	Среднесписочная численность работников, чел., всего, в том числе	9 238	9 900
	→ численность инвалидов	23	51
26	Средняя заработная плата, тыс. руб.	Информация не раскрывается в связи с ограничениями в области конфиденциальности данных	
27	Расходы на мероприятия по охране труда, тыс. руб., всего, в том числе в среднем на одного работника	124 850	161 070
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей, тыс. руб.	108 320	297 410

№	Наименование показателя	2023	2024
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, чел., в том числе	10	15
	→ со смертельным исходом	0	0
30	Расходы на обучение работников, тыс. руб., всего, в том числе	412 747	492 138
	→ в среднем на одного работника	148,6	134
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
33	Коэффициент текучести кадров, %	13	13 ¹
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, тыс. руб.	13 540	18 665
Управленческие показатели			
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере, ед.	Стратегия по устойчивому развитию	
36	Количество заседаний совета директоров и коэффициент их посещаемости, ед.	10	11
37	Количество членов совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам, ед.	5	5
	→ до 30 лет	0	0
	→ 30–50 лет	2	2
	→ старше 50 лет	3	3
38	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту) и коэффициент их посещаемости, ед.	0	0
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG), ед.	Учет в требуемой разбивке в компании не ведется	
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации, ед.	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
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в совете директоров (наблюдательном совете), %	34	34

¹ Рост текучести по сравнению с прошлым отчетным периодом (13% в 2023 году) связан с сокращением производственной программы. Добровольная текучесть (текучесть по инициативе работника) остается на уровне 13%.

Таблица соответствия отчета стандарту SASB

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

Таблица 1. Темы и показатели раскрытия информации об устойчивом развитии

Тема	Показатель	Код	2023	2024
Выбросы парниковых газов	Валовый объем выбросов парниковых газов (Охват 1), тонн CO ₂ -экв.	TR-AL-110a.1	2 720	2 417
	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		Забота о планете
	(1) Общее количество потребленного топлива, (2) процент альтернативного топлива и (3) процент устойчивого топлива, ГДж	TR-AL-110a.3	37 069 228,43	32 007 008,52
Трудовые практики	Доля работников, охваченных коллективным договором, %	TR-AL-310a.1	45	52
	(1) Количество перерывов в работе и (2) общее количество дней простоя, число, количество дней	TR-AL-310a.2	0	0
Конкурентное поведение	Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с антиконкурентным поведением, руб.	TR-AL-520a.1	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
	Количество правительственных мер по обеспечению соблюдения требований безопасности полетов, ед.	TR-AL-540a.3	0	0

Таблица 2. Метрики деятельности

Показатель	Код	2023	2024
Предельный пассажирооборот, млн ккм	TR-AL-000.A	41 986	35 920
Коэффициент занятости пассажирских кресел, %	TR-AL-000.B	92,5	93,6
Выполненный пассажирооборот, млн пкм	TR-AL-000.C	38 816	33 623
Выполненный тоннокилометраж, тыс. ткм	TR-AL-000.D	2 054 850	3 212 070
Количество вылетов ¹ , ед.	TR-AL-000.E	114 202	98 760
Средний возраст воздушных судов	TR-AL-000.F	11	12,4

¹ S7 раскрывает количество рейсов, которое практически совпадает с количеством вылетов.

Список основных сокращений и аббревиатур

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) — это многостороннее соглашение, направленное на обеспечение того, чтобы международная торговля образцами диких животных и растений не угрожала выживанию видов
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
ESG	Environmental, social and governance — экологические, социальные и управленческие аспекты
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol — протокол, устанавливающий всеобъемлющие глобальные стандартизированные рамки для измерения и управления выбросами парниковых газов в результате деятельности частного и государственного секторов, цепочек создания стоимости и мер по смягчению последствий
GPU	Ground Power Unit — это мобильное или стационарное устройство, иногда также называемое Aircraft Ground Power, которое используется в аэропорте для подачи электроэнергии на самолеты, пока они находятся на земле
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
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 Animal Regulations — правила IATA по перевозке животных коммерческими авиакомпаниями
ICAO	International Civil Aviation Organization (Международная организация гражданской авиации) — специализированное учреждение ООН, устанавливающее международные нормы гражданской авиации и координирующее ее развитие с целью повышения безопасности и эффективности
IEnvA	IATA Environmental Assessment — программа сертификации IATA, разработанная для независимой оценки обязательств заинтересованных сторон в сфере авиации, таких как авиакомпании, по постоянному улучшению их экологических и устойчивых показателей
ISO	International Organization for Standardization — Международная организация по стандартизации
KPI	Ключевые показатели эффективности
LLM	Large language model — тип искусственного интеллекта (ИИ), который использует глубокое обучение для понимания и создания человеческого языка
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	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

АВАМ	Ассоциация врачей авиационной медицины — общественное объединение специалистов, работающих в системе медицинского обеспечения безопасности полетов гражданских воздушных судов, медицинского освидетельствования, врачебно-лётной экспертизы и допуска авиационного персонала гражданской авиации к профессиональной деятельности по состоянию здоровья
АИ	Авиационный инцидент — событие, связанное с использованием воздушного судна, которое имело место в период с момента, когда какое-либо лицо вступило на борт с намерением совершить полет, до момента, когда все лица, находившиеся на борту с целью полета, покинули воздушное судно, и обусловленное отклонениями от нормального функционирования воздушного судна, экипажа, служб управления и обеспечения полетов, воздействием внешней среды, которое могло оказать влияние на безопасность полета, но не закончилось авиационным происшествием
АЭВТ	Ассоциация эксплуатантов воздушного транспорта — некоммерческая организация, объединяющая авиаперевозчиков России в консолидации усилий и координации деятельности, защиты их интересов и формирования единой отраслевой политики
ВС	Воздушное судно
ВСУ	Вспомогательная силовая установка
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДОЛ	Детский оздоровительный лагерь
ЗАО	Закрытое акционерное общество
ЗС МТУ Росавиации	Западно-Сибирское межрегиональное территориальное управление воздушного транспорта Федерального агентства воздушного транспорта (Росавиация)
ИИ	Искусственный интеллект
МСОП	Международный союз охраны природы и природных ресурсов — International Union for Conservation of Nature and Natural Resources, IUCN — международная организация, содействующая охране природы и экологически устойчивому использованию природных ресурсов
ПЛС	Профсоюз летного состава
ППК РЭО	Российский экологический оператор — публично-правовая компания, созданная с целью внедрения новых схем обращения с отходами, контроля за работой региональных операторов по обращению с отходами
Роскачество	Автономная некоммерческая организация «Российская система качества» — автономная некоммерческая организация, национальная система качества России, занимающаяся независимыми исследованиями качества товаров
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
СанПиН	Санитарные правила и нормы
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СМК	Система менеджмента качества
СОУТ	Специальная оценка условий труда
ССУЗ	Среднее учебное заведение
ЦУР ООН	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций
ЧКЭ	Член кабинного экипажа
ЧЛЭ	Член летного экипажа

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, город 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 2024 года по 31 декабря 2024 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
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 обеспечения качества S7 Group esg@s7.ru
Дата публикации отчета	15.08.2025