



дело, объединяющее лидеров

'24 Отчет
об устойчивом
развитии



Содержание

Обращение руководства Группы компаний «Дело»

2

О Группе компаний «Дело»

3

Портрет Группы

4

География бизнеса

6

Стратегия и бизнес-модель

7

Результаты 2024 года

10

Партнерство и членство в ассоциациях и инициативах

16

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

18

Стратегия устойчивого развития

19

Подход к управлению устойчивым развитием

23

Ключевые показатели в области устойчивого развития за 2024 год

24

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

26

Вклад Группы в достижение национальных целей развития Российской Федерации и ЦУР ООН

28

Управление персоналом

30

Подход к управлению персоналом

31

Структура персонала, многообразие и инклюзивность

33

Корпоративная культура

36

Обучение и развитие

37

Оплата труда и мотивация

40

Социальная поддержка сотрудников и их семей

41

Работа с молодежью

47

Охрана труда и промышленная безопасность

50

Система управления охраной труда

51

Забота о здоровье сотрудников

55

Развитие регионов присутствия

57

Развитие регионов присутствия

58

Модернизация инфраструктуры в регионах присутствия

59

Комплексные социальные и благотворительные проекты

63

Климат

68

Подход к управлению климатом

69

Риски и возможности, связанные с климатом

70

Выбросы парниковых газов

72

Энергоэффективность

75

Охрана окружающей среды

77

Подход к управлению собственным экологическим воздействием

78

Воздух

79

Вода

81

Отходы

83

Биоразнообразие

86

Ответственное ведение бизнеса

88

Система корпоративного управления

89

Управление рисками

91

Комплаенс и бизнес-этика

93

Клиентоориентированность

96

Устойчивая цепочка поставок

98

Информационная безопасность

100

Инновации и цифровизация

102

Подход к управлению инновациями и цифровизацией

103

Ключевые проекты 2024 года

108

Об Отчете

111

Подход к подготовке Отчета

112

Определение существенных тем

114

Общественное завершение Отчета

115

Приложения

116

Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»

117

Указатель национальных целей развития России

141

Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями ESG Альянса

143

Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития

145

Указатель содержания GRI

148

Указатель содержания SASB

158

Глоссарий

160

Контактная информация

161

Обращение руководства Группы компаний «Дело»

GRI 2-22

Уважаемые коллеги и партнеры!

Мы рады представить вам Отчет об устойчивом развитии Группы компаний «Дело» за 2024 год, в котором делимся нашими главными результатами и инициативами.

Этот год ознаменовался важным событием — формированием Стратегии устойчивого развития Группы до 2035 года. Данная Стратегия является неотъемлемой частью нашей общей бизнес-стратегии и задает четкий курс на сохранение и укрепление лидерства ГК «Дело» в сфере «зеленой» логистики как основы глобальной конкурентоспособности. В рамках Стратегии мы четко определили приоритеты, цели и ключевые показатели измерения прогресса.

Наша работа в ближайшие годы будет сфокусирована на систематизации подходов к эффективному управлению повесткой устойчивого развития в ГК «Дело», наращивании доли энергии от возобновляемых источников энергии (ВИЭ) на объектах инфраструктуры и реализации социально значимых проектов и программ для сотрудников и общества.

Мы стремимся осознанно подходить к вопросам воздействия на окружающую среду и помогать в этом нашим клиентам и партнерам. Важным для нас стал запуск в 2024 году Калькулятора углеродного следа ГК «Дело», который размещен на официальном сайте и доступен каждому, кто хочет рассчитать влияние на окружающую среду от транспортировки своего груза.

Люди — главная ценность и движущая сила Группы. Мы создаем благоприятные и поддерживающие условия для работы и роста, обеспечиваем безопасность и заботимся о семьях сотрудников. В 2024 году превентивные меры позволили снизить количество несчастных случаев.

Особой гордостью стала поддержка сотрудников с детьми: 22 семьи получили корпоративный семейный капитал в размере 1 млн руб. при рождении третьего и последующих детей, общий объем средств на поддержку материнства и детства составил около 100 млн руб.

В конце года председатель Совета директоров ГК «Дело» Сергей Шишкарёв лично представил передовую демографическую программу холдинга Президенту России Владимиру Путину, который поддержал усилия бизнеса по повышению рождаемости.

Спустя два месяца основателя Группы включили в состав Совета при Президенте Российской Федерации по реализации государственной демографической и семейной политики.

Мы также вносим вклад в развитие регионов присутствия: поддержали реконструкцию площади в Холмске и экопарк «Зеленая гавань».

Цифровизация — драйвер эффективности и улучшения клиентского сервиса. Мы применяем современные технологии, чтобы представлять сервис, который помогает строить долгосрочные отношения с нашими клиентами. В условиях перехода на отечественные ИТ-решения и стремления к технологическому суверенитету мы активно разрабатываем собственное ПО и внедряем решения российских производителей. В 2024 году на одном морском терминале мы полностью импорто-заменили все рабочие места пользователей — от операционной системы до прикладных решений.

Наша стратегия и деятельность в области устойчивого развития способствуют достижению как глобальных Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН, так и национальных целей развития России. Признанием этой работы стали премии ESG Excellence Award, «Лидеры корпоративной благотворительности» и награда ЭКГ-рейтинга «За вклад в достижение национальных целей».

Эти достижения стали возможны благодаря вкладу коллектива ГК «Дело», доверию партнеров и клиентов. Успехи 2024 года вдохновляют нас двигаться вперед, укрепляя позиции лидера в ответственной и устойчивой логистике будущего.

Дело, открывающее горизонты

Мы строим бизнес-модель, интегрирующую все звенья логистической цепочки, чтобы создать максимальную ценность для клиентов и партнеров.

3 бассейна
присутствия:

Балтийский
Азово-Черноморский
Дальневосточный

300 тыс.
транспортных решений

№ 1
по перевалке контейнеров
в России¹

Наша цель
войти
в топ-10
мировых логистических
компаний к 2035 году



¹ Среди портов Российской Федерации в 2024 году, по данным Ассоциации морских торговых портов (АСОП).

Портрет Группы

GRI 2-1 GRI 2-6

Группа компаний «Дело» — крупнейший в России транспортно-логистический холдинг, который владеет и управляет сетью морских и железнодорожных контейнерных терминалов, парком контейнеров, фитинговых платформ и собственным флотом.

Более 30 лет опыта
Группа начала работу в 1993 году

18,3 млн тонн
перевалка неконтейнерных грузов (насыпные, генеральные, навалочные) в 2024 году

4,9 млн TEU
общий объем перевалки контейнерных грузов в 2024 году

Наш бизнес

Группа компаний «Дело» (далее также Группа, ГК «Дело») обеспечивает доставку контейнеров, зерновых, ро-ро, генеральных и навалочных грузов на всех этапах мультимодальной транспортной цепочки как во внутрироссийском, так и в международном сообщении. Развивая мультимодальные перевозки и международные транспортные коридоры, ГК «Дело» расширяет доступ к новым рынкам и возможностям для российских импортеров и экспортёров. Мы способствуем укреплению транспортных связей между регионами России, вносим значимый вклад в социально-экономическое развитие страны, а также обеспечиваем стабильность логистических процессов и транспортный суверенитет.

Основными направлениями деятельности Группы являются стивидорное, транспортно-логистическое и судоходное, а также цифровизация. В составе ГК «Дело» 9 морских и 45 тыловых терминалов. Совокупная пропускная способность морских терминалов — 3,9 млн TEU в год и 10,5 млн тонн зерна в год, наземных терминалов — 3,5 млн TEU в год. Группа управляет парком из 41 тыс. фитинговых платформ и контейнеров общей вместимостью 230 тыс. TEU, а также собственным флотом.

Головной компанией Группы является ООО «Управляющая компания «Дело» (далее также УК «Дело»).

Наши ценности



Надежность



Социальная ответственность



Технологичность



Доверие и открытость



Клиентоориентированность



Командная работа



Стремление к совершенствованию

Приверженность принципам устойчивого развития

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Иновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Мы рассматриваем устойчивое развитие как важное условие ведения бизнеса, тесно связанное с нашими корпоративными ценностями. Группа стремится гармонично сочетать экономическую эффективность с ответственностью перед обществом и природой, строго выполняя социальные, корпоративные и экологические обязательства. Внимание к вопросам устойчивого развития и разработка новых технологий позволили нам занять лидирующие позиции в российской «зеленой» логистике, направленной на минимизацию

воздействия компаний отрасли на окружающую среду. Мы реализуем инициативы по сокращению углеродного следа, увеличению доли использования возобновляемой энергии и развитию системы экологического менеджмента.

В социальной сфере нашим приоритетом остается забота о сотрудниках, развитие их потенциала

и поддержка сообществ в регионах присутствия — от благотворительных инициатив, проектов в области здравоохранения, образования и спорта до масштабных инфраструктурных проектов.

Система корпоративного управления Группы построена в соответствии с лучшими практиками и принципами прозрачности, ответственности и этичности. Управление устойчивым развитием осуществляется через специализированную рабочую группу, а стратегические документы и политики охватывают все аспекты управления устойчивым развитием.

Чтобы обеспечить системный подход, в 2024 году мы разработали Стратегию устойчивого развития до 2035 года, которая интегрирует цели устойчивого развития во все бизнес-процессы и задает единые ориентиры для компаний Группы.

Инвестиции ГК «Дело» в области устойчивого развития в 2024 году

>1 млрд руб.
социальные гарантии для сотрудников

162 млн руб.
охрана окружающей среды

749 млн руб.
охрана труда

395 млн руб.
инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги



География бизнеса

GRI 2-1

GRI 2-6

Балтийский
бассейн

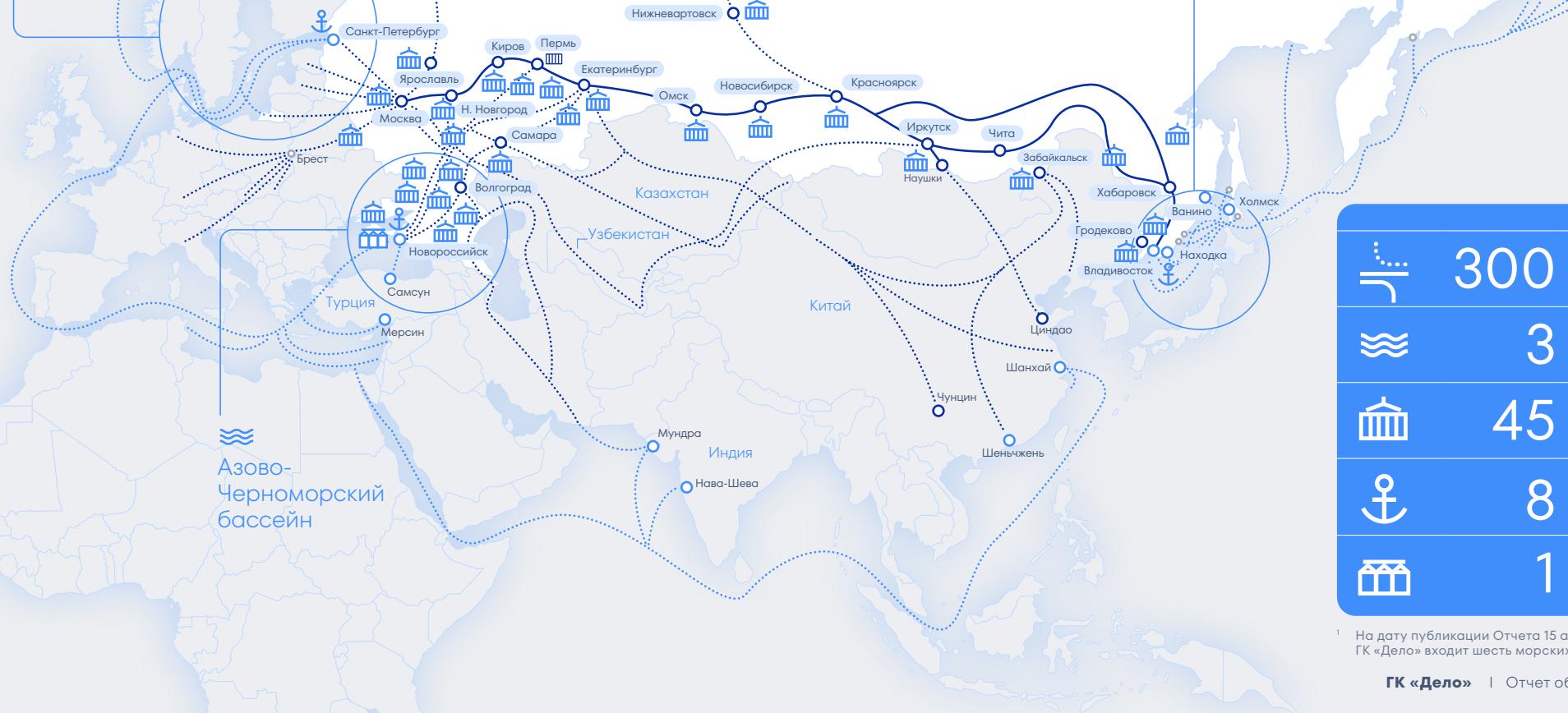


Россия

Дальневосточный
бассейн

- Основные маршруты
- Сухопутные маршруты
- Морские маршруты

Азово-Черноморский
бассейн



	300	тыс. транспортных решений
	3	бассейна присутствия
	45	наземных терминалов
	8	морских контейнерных терминалов ¹
	1	зерновой терминал

¹ На дату публикации Отчета 15 августа 2025 года в активы ГК «Дело» входит шесть морских контейнерных терминалов.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Стратегия и бизнес-модель

GRI 2-6

Группа компаний «Дело» предоставляет широкий спектр логистических услуг вне зависимости от длины плеча¹ и сложности логистических цепочек. Такой подход соответствует потребностям клиентов, обеспечивая конкурентоспособность наших услуг.

В мае 2024 года были определены приоритетные направления деятельности и утверждено стратегическое видение Группы компаний «Дело» до 2035 года.



К 2035 году мы ставим перед собой амбициозную цель — не только стать безусловным лидером контейнерной логистики в Российской Федерации, но и войти в число 10 крупнейших логистических компаний мира.

Сергей Шишкарёв,
председатель Совета директоров
ГК «Дело»

Стратегические задачи

- ① Топ-10 мировых логистических компаний
- ② Топ-3 российских экспортеров зерновых
- ③ Достижение не менее чем 50%-ной доли международной выручки
- ④ Обеспечение транспортного суверенитета России
- ⑤ Стабильный и устойчивый бизнес

Основные направления органического и неорганического роста² Группы



Создание международного морского контейнерного оператора

Повышение операционной эффективности и качества клиентского сервиса, в том числе за счет цифровизации

Развитие зерновой вертикально интегрированной компании (ВИК)

Переход к интегрированной бизнес-модели и трансформация системы управления

Развитие стратегических партнерств с отраслевыми игроками и грузовладельцами

Развитие новых бизнес-направлений

¹ Длина плеча — расстояние от пункта отгрузки товара перевозчику до пункта выгрузки получателю.

² Органическое развитие — развитие Группы за счет улучшения, расширения и модернизации собственных текущих активов, а также повышения эффективности существующих бизнес-процессов и инфраструктуры, осуществляется внутри уже освоенных рынков. Неорганическое развитие — расширение бизнеса за счет приобретения новых компаний или выхода на новые рынки, в том числе за пределы основной сферы деятельности. Такое развитие включает сделки по слиянию и поглощению, а также инвестиции в новые направления, географические регионы или смежные отрасли.

О Группе компаний «Дело»
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»
Управление персоналом
Охрана труда и промышленная безопасность
Развитие регионов присутствия
Климат
Охрана окружающей среды
Ответственное ведение бизнеса
Иновации и цифровизация
Об Отчете
Приложения

Услуги

► Операторские услуги

► Интегрированные транспортные услуги

Направления бизнеса

Стивидорное направление

Железнодорожный оператор

Экспедитор

Шиппинг, каботаж

Клиенты

Грузовладельцы



Линии



Экспедиторы



Особенностью целевой бизнес-модели Группы является интеграция всех звеньев логистической цепочки на собственных активах. Такой подход обеспечивает контроль над себестоимостью, клиентским сервисом и доступом к инфраструктуре, включая зарубежные активы, шиппинг и транспортные терминалы.

■ Полное присутствие с активами

■ Закупка услуг у соисполнителей

Перевалка в зарубежном порту



Услуги морского фрахта



Перевалка в портах России



Перевалка на тыловом терминале



Предоставление платформ



Перевалка на пограничном переходе



Контейнерная автоперевозка



Клиент



Предоставление контейнера



Перевозка за рубежом



Создаваемая ценность для заинтересованных сторон в 2024 году

Сотрудники**>13** млрд руб.расходы на оплату труда
сотрудников**749** млн руб.расходы на мероприятия
по охране труда**80** млн руб.расходы на обучение
сотрудников**Местные
сообщества****>162** млн руб.расходы на охрану
окружающей среды**395** млн руб.инвестиции в инфраструктуру
и безвозмездные услуги**>1** млрд руб.расходы на поддержку
массового спорта**Деловые
партнеры****>26** млрд руб.объем закупок у российских
поставщиков**>8** млрд руб.объем закупок у субъектов
МСП**Государство****98** млн руб.расходы на программы
поддержки семьи
и родительства**70** млн руб.расходы на проекты
по разработке и внедрению
российских ИТ-решений**Клиенты****>23** тыс.пользователей iSales и Единого
клиентского портала**>250** тыс.запросов на расчет
транспортных решений
обработано в 2024 годуО Группе компаний
«Дело»Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»Управление
персоналомОхрана труда
и промышленная
безопасностьРазвитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
средыОтветственное
ведение бизнесаИнновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Результаты 2024 года

НЦ 5-3¹

Стивидорное направление бизнеса

Стивидорные активы Группы представлены терминалами в Азово-Черноморском, Балтийском и Дальневосточном бассейнах, которые являются ключевыми регионами для внешнеторговых грузопотоков.

Группа управляет сетью морских и тыловых терминалов, на которых осуществляется перевалка контейнерных, генеральных, навалочных, ро-ро грузов, автомобилей и зерна, а также оказывает услуги агентирования, бункеровки и буксировки судов с использованием шести высокоманевренных буксиров.

¹ Показатели Методологии оценки вклада бизнеса в достижение национальных целей Российской Федерации, разработанной Национальным альянсом по вопросам устойчивого развития.

² Среди портов Российской Федерации в 2024 году, по данным Ассоциации морских торговых портов (АСОП).

³ Среди терминалов Российской Федерации в 2024 году, по данным АСОП.

Ключевые факты

№ 1

по перевалке
контейнеров²

3,9

млн TEU/год
мощность морских
терминалов

№ 1

по перевалке зерна³

10,5

млн тонн/год
мощность зернового
терминала

1,6

тыс.
швартовых операций
в 2024 году

27,5

млрд руб.
инвестиции в развитие
зернового и контейнерного
терминалов в Новороссийске
в 2023–2027 годах

Ключевые операционные результаты

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

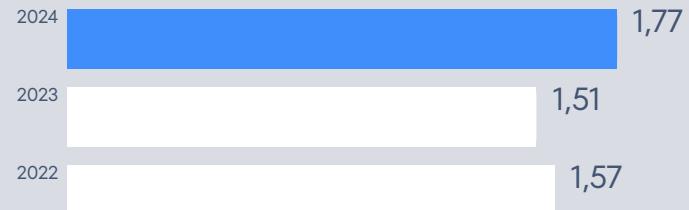
Инновации
и цифровизация

Об Отчете

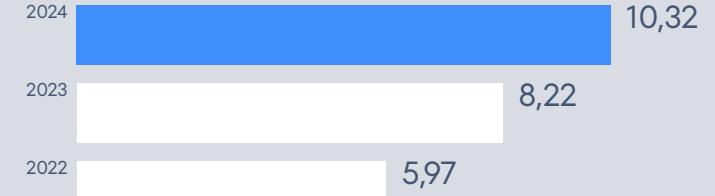
Приложения



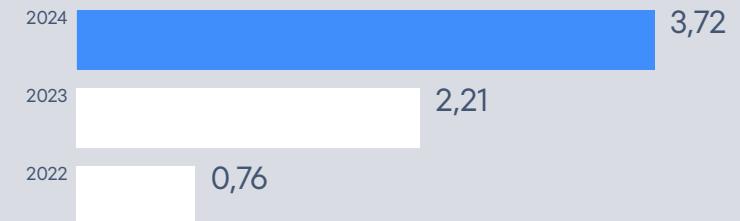
Контейнерооборот ГК «Дело» в морских портах Российской Федерации, млн TEU



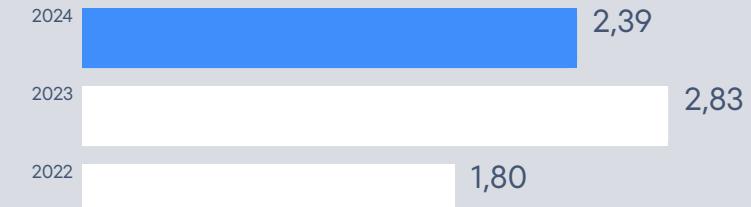
Объем перевалки зерна ГК «Дело», млн тонн



Объем перевалки минеральных удобрений
ГК «Дело», млн тонн



Объем перевалки угля ГК «Дело», млн тонн



Транспортно-логистическое направление бизнеса

ГК «Дело» обеспечивает доставку грузов на всех этапах мультимодальной транспортной цепочки.

Транспортно-логистическое направление Группы компаний «Дело» предлагает услуги железнодорожных и мультимодальных перевозок, обеспечивая скорость и надежность доставки грузов. В рамках данного направления Группа также занимается оптимизацией логистических маршрутов, экспедированием грузов и таможенным оформлением.

Транспортно-логистический бизнес ГК «Дело» включает в себя крупнейший парк контейнеров и фитинговых платформ, а также 45 тыловых терминалов в 35 регионах России. Собственная инфраструктура и комплексные транспортно-логистические решения «от двери до двери» позволяют осуществлять доставку контейнерных грузов в любой пункт назначения не только России, но и стран СНГ, Европы и Азии.



О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Инновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Ключевые преимущества

Лидер железнодорожной транспортировки контейнеров в России¹

Интегрированная бизнес-модель, нацеленная на достижение максимальной синергии базы активов

Широкое географическое присутствие

>300 тыс. доступных транспортных решений для перевозки контейнеров в России и за рубежом

221 тыс. TEU
вместимость контейнерного парка

407 единиц
автомобильной техники

41 тыс.
фитинговых платформ

235 единиц
погрузочной техники



¹ Источник: ОАО «РЖД».

Ключевые операционные результаты

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

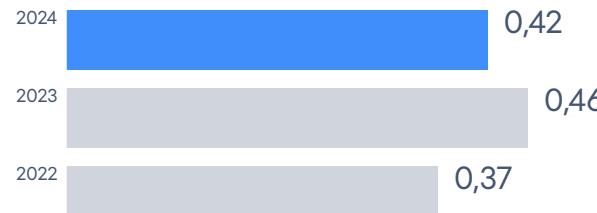
Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

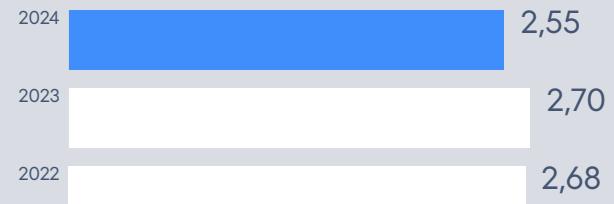
Объем экспедирования контейнерных перевозок ГК «Дело»¹, млн TEU



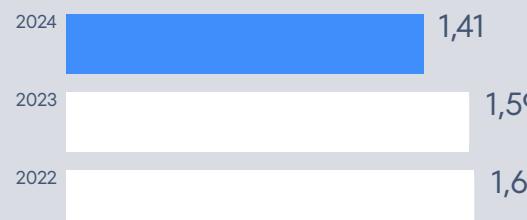
3,5 млн TEU/год

мощность наземных терминалов

Объем железнодорожных контейнерных перевозок ГК «Дело», млн TEU



Объем перевалки контейнеров на терминалах ГК «Дело»², млн TEU



¹ Экспедирование — комплексное обслуживание, которое предусматривает организацию и контроль всех этапов перевозки товаров от отправителя до получателя.

² Контейнерный терминал — логистический комплекс для обработки контейнеров, где происходят следующие операции с контейнерами: прибытие и отправка (сдача на терминал и выдача с терминала), таможенное оформление, временное хранение, сортировка, погрузка и выгрузка грузов, обслуживание.



Судоходное направление бизнеса

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Инновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Судоходное направление бизнеса осуществляет каботажные перевозки для обеспечения жителей регионов Дальнего Востока необходимыми товарами и услугами. География морских перевозок Группы компаний «Дело» охватывает весь Дальний Восток России.

Мы также осуществляем трамповые и паромные перевозки, обеспечиваем мультимодальную логистику различных видов грузов. Все суда имеют ледовый класс и способны перевозить широкий спектр грузов: контейнеры, технику, генеральные, насыпные и навалочные грузы, лес и продукты деревообработки.



Ключевые факты

12

судов насчитывает флот судоходного направления бизнеса:

1

буксир

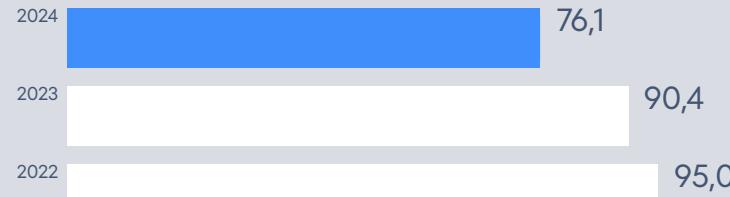
3

дизель-электрохода для перевозки пассажиров, вагонов, грузового и легкового автотранспорта

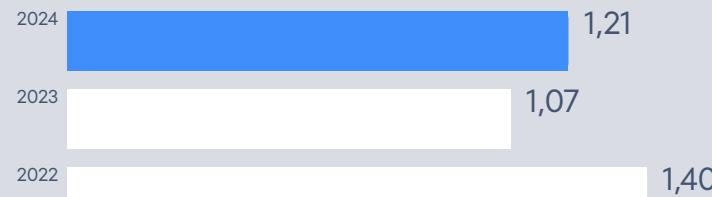
8

универсальных и специализированных контейнерных судов для перевозки контейнерных, генеральных и навалочных грузов

Объем контейнерных грузов, перевезенных в рамках судоходного направления, тыс. TEU



Объем неконтейнерных грузов, перевезенных в рамках судоходного направления, млн тонн



>18 тыс.

пассажиров перевезено в 2024 году

Цифровизация

В рамках ИТ-направления мы создаем современную цифровую инфраструктуру для управления перевозками, оптимизации бизнес-процессов и автоматизации операций с применением платформенных решений. ГК «Дело» является одним из ключевых участников разработки Национальной цифровой транспортно-логистической платформы (НЦТЛП), обеспечивающей взаимодействие всех участников цепочки грузоперевозок.

Консолидация всех ИТ-активов Группы на базе единого интегратора позволила сформировать унифицированную архитектуру сервисов, упростить управление и сократить затраты на разработку. Сегодня наша команда высококвалифицированных специалистов сосредоточена на создании цифровых продуктов нового поколения, включая ML-прогнозирование¹, интеграцию с логистическими платформами и разработку решений, превосходящих зарубежные аналоги, для повышения эффективности логистических процессов.



25
стратегических
проектов

65
цифровых
сервисов

>23 тыс.
пользователей iSales²
и Единого клиентского
портала

>4,9 тыс.
пользователей Единого
клиентского портала³

¹ ML-прогнозирование (машинное обучение для прогнозирования) — использование специальных алгоритмов и моделей для анализа исторических данных и предсказания будущих событий, значений или трендов.

² Портал обеспечивает управление заказом на перевозку.

³ Предназначен для управления перевалкой груза на терминале, включая управление автовизитом, обеспечивающим автоматическую регистрацию и контроль автотранспорта при въезде на терминал.

Партнерство и членство в ассоциациях и инициативах

GRI 2-28

Группа компаний «Дело» придает большое значение развитию партнерств и участию в профессиональных объединениях как важному инструменту достижения стратегических операционных целей и укрепления позиций на рынке. Членство в профильных ассоциациях обеспечивает Группе платформу для диалога с деловым сообществом и регуляторами, способствует продвижению передовых подходов в области устойчивого развития, а также позволяет участвовать в формировании отраслевых стандартов.

ГК «Дело» активно сотрудничает с рядом профильных организаций.

- | | | |
|--|---|-----------------------------------|
| ① Ассоциация морских торговых портов (АСОП) | ④ Организация сотрудничества железных дорог (ОСЖД) | ⑦ Российский зерновой союз |
| ② Всемирный грузовой альянс (WCA World) | ⑤ Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Российская палата судоходства» | ⑧ Российский союз химиков |
| ③ Евразийский союз участников железнодорожных грузовых перевозок | ⑥ Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) | ⑨ Другие объединения и учреждения |



Представители Группы принимают активное участие в работе нескольких госкомиссий по реализации национальных проектов «Эффективная транспортная система», «Международная коопeração и экспорт», а также комплексного проекта «Развитие Арктической зоны Российской Федерации и Северного морского пути».



ГК «Дело» выступает одним из учредителей и активных участников Национального ESG Альянса. Реализуя проекты по социальному развитию регионов присутствия и охране окружающей среды, Группа стремится к достижению национальных целей Российской Федерации по переходу к устойчивой модели развития. Представители Группы регулярно участвуют в заседаниях профильных комитетов и рабочих групп ESG Альянса, формируя подходы к ключевым направлениям повестки устойчивого развития в стране.



Группа также входит в отраслевую ассоциацию «Цифровой транспорт и логистика» (АЦТЛ), которая объединяет лидеров транспортной отрасли для совместной работы по вопросам цифровизации логистических процессов. Членство в ассоциации предоставляет возможность не только делиться опытом и лучшими практиками, но и участвовать в разработке нормативных и технологических стандартов, направленных на повышение эффективности и устойчивости отрасли.

Наши награды

Группа компаний «Дело» продолжает демонстрировать высокие стандарты социальной ответственности и устойчивого развития, подтверждая статус лидера отрасли. Наши успехи в области корпоративной социальной ответственности и поддержки государственных инициатив отмечены рядом престижных наград и премий.

МЭР 39



Высокие позиции холдингов¹ Группы в ведущих рейтингах и рэнкингах устойчивого развития, таких как ЭКГ-рейтинг, ESG-индекс РБК и НКР, ESG-рейтинг АКРА и ESG-ренкинг RAEX, также подтверждают признание наших достижений профессиональным сообществом.

¹ В предыдущем отчетном периоде использовался термин «субхолдинги», тогда как в текущем периоде применяется термин «холдинги», при этом в целях публикации отчетности об устойчивом развитии Группы компаний «Дело» оба термина равносильны.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения



Премия ЭКГ-рейтинга

Группа компаний «Дело» получила премию рейтинга ответственного бизнеса «Экология, Кадры, Государство» (ЭКГ) «За вклад в достижение национальных целей». Торжественное вручение наград состоялось в Санкт-Петербурге в рамках Петербургского международного экономического форума — 2024.

ЭКГ-рейтинг отражает вклад бизнеса в достижение национальных целей развития страны на основе комплексной оценки уровня благонадежности, социальной и экологической ответственности. Премия присуждается межрегиональным компаниям с наивысшей позицией в ЭКГ-рейтинге («AAA», «Лидер») и единым подходом к ответственному ведению бизнеса на всех предприятиях.



Флагманы бизнеса

Мы вошли в число победителей Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость — 2024». Его цель — содействие устойчивому развитию бизнеса, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам России. Награда получена в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства».



Премия ESG Excellence Award

ГК «Дело» заняла первое место среди корпоративных социальных проектов 2024 года в рамках премии ESG Excellence Award. Награда за реализацию программы по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства, которую инициировал председатель Совета директоров Группы Сергей Шишкарёв, вручена в рамках форума «Устойчивое развитие территорий и человеческого потенциала» в Москве.



О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Когда устойчивость — **дело** принципа

Мы интегрируем социальную ответственность, заботу об экологии и экономическую эффективность в каждый бизнес-процесс. Это основа нашей стратегии и ежедневной работы.

5 приоритетных для ГК «Дело» ЦУР ООН

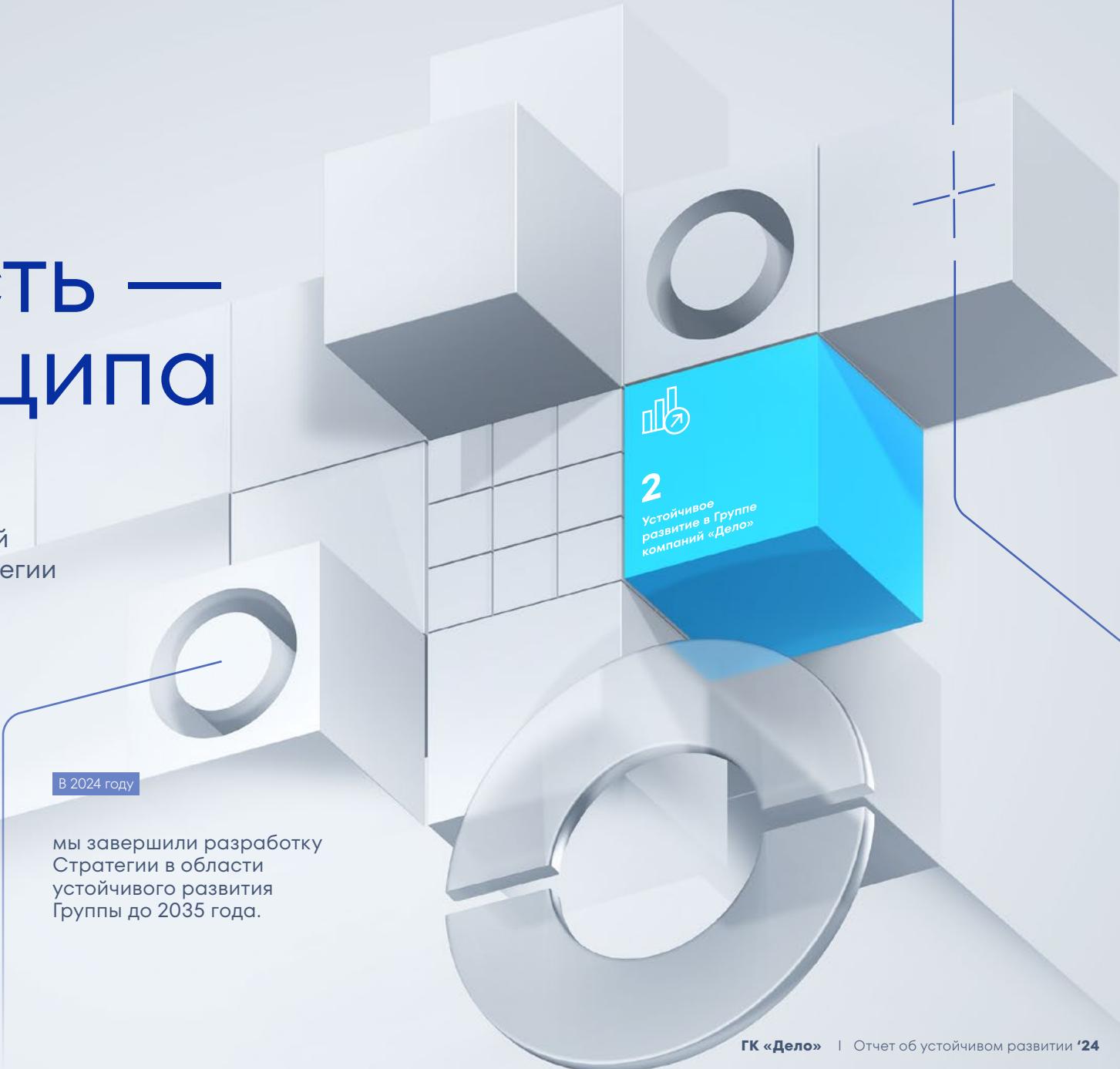


3 дополнительные



В 2024 году

мы завершили разработку
Стратегии в области
устойчивого развития
Группы до 2035 года.



Стратегия устойчивого развития

В 2024 году мы завершили разработку Стратегии устойчивого развития до 2035 года (далее — Стратегия УР), которая стала значимым шагом на пути к централизации основных бизнес-функций Группы компаний «Дело». Стратегия УР определяет ключевые цели, показатели эффективности и приоритетные стратегические направления и служит единым ориентиром в области устойчивого развития для всех холдингов Группы.

К созданию Стратегии УР мы подошли системно, уделив значительное внимание анализу данных и согласованию ключевых направлений. Уже с 2022 года мы начали формирование матрицы рисков в области устойчивого развития, которая легла в основу выбора стратегических направлений и стала опорным инструментом в процессе планирования.

Разработка Стратегии УР строилась на основе всестороннего взаимодействия с внутренними и внешними заинтересованными сторонами. Активное участие приняли все холдинги Группы:

проводились опросы, рабочие сессии и консультации. В 2022 и 2023 годах мы также провели опросы клиентов для оценки ключевых рисков в области устойчивого развития. Существенную методическую поддержку в разработке Стратегии УР оказал Центр устойчивого развития Сколково. Такой комплексный подход обеспечил глубину проработки Стратегии УР и позволил учесть широкий спектр интересов.

Группа занимает увереные позиции среди российских транспортно-логистических компаний в сфере устойчивого развития,

а реализация Стратегии УР станет важным инструментом для закрепления лидерства в области «зеленой» логистики, формирования устойчивой бизнес-модели, а также для дальнейшего укрепления позиций в профильных рейтингах.

В настоящее время мы разрабатываем дорожную карту и конкретизируем задачи на ближайшие годы, чтобы обеспечить последовательную и эффективную реализацию намеченных направлений.



О Группе компаний «Дело»	
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	
Управление персоналом	
Охрана труда и промышленная безопасность	
Развитие регионов присутствия	
Климат	
Охрана окружающей среды	
Ответственное ведение бизнеса	
Иновации и цифровизация	
Об Отчете	
Приложения	

Стратегическое направление	Ключевые инициативы	Основные задачи	Релевантные ЦУР ООН и национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года
1. Забота о сотрудниках и местных сообществах	Совершенствование системы управления персоналом Повышение вовлеченности и удержание сотрудников Развитие кадрового потенциала Инвестиции в социальное развитие и благотворительные проекты регионов присутствия	<ul style="list-style-type: none"> Формирование конкурентного вознаграждения Диверсификация каналов подбора Запуск реферальной программы Релокационная поддержка Автоматизация и централизованная база резюме Повышение вовлеченности Формирование кадрового резерва Развитие управленческих и лидерских компетенций руководителей Социальные программы Создание условий для самореализации и повышения мотивации Информирование о достижениях Развитие сети амбассадоров устойчивого развития 	ЦУР ООН Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года
2. Охрана труда и промышленная безопасность	Создание безопасных условий труда для сотрудников и подрядчиков Стремление к нулевому травматизму, снижение near miss (потенциальные опасности) Минимизация промышленных инцидентов	<ul style="list-style-type: none"> Развитие культуры безопасности (ежегодная проверка знаний, проведение встреч по обмену опытом ГК «Дело», проведение профосмотров и пр.) Формирование команд для расследования высокорисковых инцидентов, анализ причин и разработка превентивных мер Сбор и анализ данных обо всех видах происшествий, включая микротравмы и незначительные инциденты, с целью повышения уровня безопасности 	ЦУР ООН Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года

Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года

1

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

2

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социальной ответственной личности

3

Комфортная и безопасная среда для жизни

5

Устойчивая и динамичная экономика

6

Технологическое лидерство

7

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

О Группе компаний «Дело»	
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	
Управление персоналом	
Охрана труда и промышленная безопасность	
Развитие регионов присутствия	
Климат	
Охрана окружающей среды	
Ответственное ведение бизнеса	
Иновации и цифровизация	
Об Отчете	
Приложения	

Стратегическое направление	Ключевые инициативы	Основные задачи	Релевантные ЦУР ООН и национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года
3. Климат и эффективное использование ресурсов	Совершенствование системы ресурсопотребления	<ul style="list-style-type: none"> Развитие системы экологического менеджмента 	ЦУР ООН 7 недорогостоящая и чистая энергия 12 ответственное потребление и производство 13 борьба с изменением климата 14 сохранение морских экосистем
	Минимизация воздействия на окружающую среду и общество	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение доли раздельно собираемых отходов (РСО) Рациональное использование ресурсов 	
	Сокращение углеродного следа по охватам 1 и 2	<ul style="list-style-type: none"> Переход на прямые свободные двусторонние договоры (СДД) при поставках низкоуглеродной и возобновляемой энергии Экономия топлива за счет повышения операционной эффективности бизнес-процессов Увеличение доли техники на электротяге 	Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года 1 2 3 5
4. Устойчивая цепочка поставок	Включение критериев устойчивости в общую закупочную деятельность	<ul style="list-style-type: none"> Анкеты по критериям устойчивого развития для ключевых подрядчиков Оценка поставщиков с учетом экологических, социальных и управлений критериев Обязательное обучение по культуре безопасности 	ЦУР ООН 8 достойная работа и экономический рост 12 ответственное потребление и производство 13 борьба с изменением климата 17 партнерство в интересах устойчивого развития
	Развитие клиентского сервиса и повышение лояльности клиентов	<ul style="list-style-type: none"> Включение вопросов о повестке устойчивого развития в опрос уровня удовлетворенности клиентов Укрепление партнерств для продвижения устойчивого развития 	Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года 3 5 6
	Повышение надежности и безопасности ИТ-инфраструктуры	<ul style="list-style-type: none"> Повышение защищенности информационных активов Снижение репутационных рисков Развитие культуры информационной безопасности среди сотрудников 	ЦУР ООН 8 достойная работа и экономический рост 12 ответственное потребление и производство 17 партнерство в интересах устойчивого развития
5. Информационная безопасность, инновации и цифровизация	Внедрение новых цифровых технологий и моделей управления во всех сферах деятельности ГК «Дело»	<ul style="list-style-type: none"> Выстраивание системы автоматизированного сбора нефинансовых данных Импортозамещение телекоммуникационного оборудования и программного обеспечения 	Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года 3 5 6 7

Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года

1

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

2

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социальной ответственной личности

3

Комфортная и безопасная среда для жизни

5

Устойчивая и динамичная экономика

6

Технологическое лидерство

7

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

Уровни реализации Стратегии в области устойчивого развития ГК «Дело»

Мы оценили пять ключевых направлений Стратегии УР и выяснили, на каких уровнях — от корпоративного до международного — они реализуются. Это помогло нам лучше понять масштаб нашего влияния и сферы ответственности для каждой инициативы.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Международный уровень

Стейкholderы: международные клиенты, международные банки

Национальный уровень

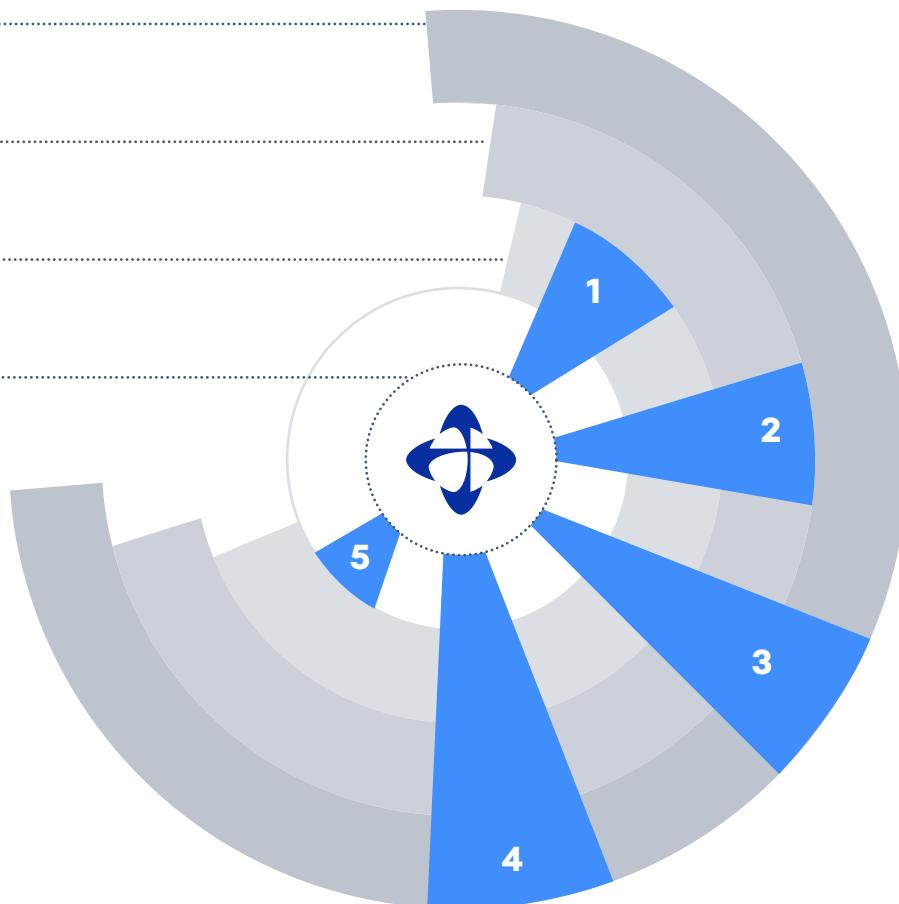
Стейкholderы: Федеральные органы исполнительной власти, российские клиенты, финансовые организации

Региональный уровень

Стейкholderы: региональные власти, местные сообщества

Корпоративный уровень

Стейкholderы: сотрудники, акционеры



Ключевые направления Стратегии УР

- | | |
|---|---|
| ① | Забота о сотрудниках и местных сообществах |
| ② | Охрана труда и промышленная безопасность |
| ③ | Климат и эффективное использование ресурсов |
| ④ | Устойчивая цепочка поставок |
| ⑤ | Информационная безопасность, инновации и цифровизация |

Подход к управлению устойчивым развитием

GRI 2-13 GRI 2-14

Система управления устойчивым развитием интегрирована в Стратегию ГК «Дело» и обеспечивает учет принципов ответственного ведения бизнеса на всех уровнях управления и принятия решений. В Стратегии, принятой в 2024 году, устойчивое развитие выделено как один из приоритетов с фокусом на лидерство в профильных рейтингах среди компаний логистической отрасли.

Ключевые аспекты устойчивого развития были определены с помощью хошин-матрицы¹, что позволило связать цели с конкретными шагами, распределить ответственность и выстроить согласованные действия, обеспечив системный подход к реализации повестки устойчивого развития.

Система управления устойчивым развитием, включая распределение ответственности между ключевыми органами и описание их функций, зафиксирована в [Политике в области устойчивого развития Группы](#). Контроль

исполнения внутренних нормативных документов, включая Стратегию УР и Политику в области устойчивого развития, закреплен за заместителем генерального директора по финансам и устойчивому развитию Управляющей компании «Дело».

Взаимодействие холдингов с УК «Дело» по вопросам ответственного ведения бизнеса организовано через деятельность рабочей группы, общее руководство которой осуществляет заместитель генерального директора по финансам и устойчивому

развитию. Заседания проводятся не реже одного раза в квартал, внеочередные встречи — по мере необходимости. Рабочая группа включает директоров и руководителей по ключевым направлениям повестки ГК «Дело» в области устойчивого развития, а также профильных специалистов по экологии, корпоративному управлению, правовым вопросам, финансам, охране труда и промышленной безопасности, управлению персоналом и коммуникациям. Это обеспечивает синергию экспертиз специалистов разных направлений для поиска оптимальных решений и достижения максимальных результатов для Группы. В 2025 году был расширен состав рабочей группы и обновлен регламент деятельности.

GRI 2-23 МЭР 35

Основные внутренние документы, регламентирующие принципы и подходы ГК «Дело» в области устойчивого развития

Для эффективной интеграции принципов устойчивого развития в бизнес-процессы Группы разработан ряд стратегических документов, регламентирующих ключевые направления повестки. Общий подход Группы отражен в [Политике в области устойчивого развития](#), которая устанавливает ключевые цели и принципы

в этой сфере. Они основаны на общих ценностях и интересах заинтересованных сторон, способствуют достижению целей и задач в области устойчивого развития и служат ориентиром для всех сотрудников.

Документы, регламентирующие отдельные направления повестки устойчивого развития, также размещены на [официальном сайте](#):

- Кодекс деловой этики;
- Экологическая политика;
- Политика по защите прав человека;
- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ);
- Кодекс поведения поставщика;
- Политика в области взаимодействия с органами государственной власти;
- Политика антимонопольного комплаенса;
- Политика в области противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции;
- Политика в области управления информационной безопасностью;
- Политика по благотворительной деятельности.

Стратегические документы придерживаются единого общегруппового подхода, распространяются на всех сотрудников Группы, вводятся в действие, изменяются и отменяются приказом руководителя компаний.

В 2024 году рабочая группа по устойчивому развитию ГК «Дело» провела семь заседаний.

Принципы ГК «Дело» в реализации повестки устойчивого развития

- Приверженность и соответствие
- Стратегичность и pragmatичность
- Этичность и честность
- Прозрачность, открытость и достоверность
- Предосторожность и предусмотрительность
- Ответственность
- Постоянное совершенствование

¹ Хошин-матрица — это инструмент стратегического планирования, позволяющий наглядно изобразить цели компании, приоритеты, используемые стратегии и метрики, а также действия для исполнения плана и список ответственных за это лиц.

Ключевые показатели в области устойчивого развития за 2024 год

Охрана окружающей среды

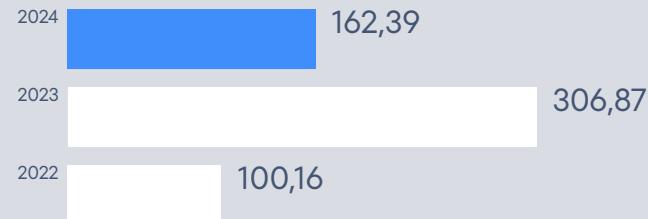
100%

энерgosнабжения
новороссийских морских
терминалов Группы
обеспечивается за счет
энергии от ВИЭ

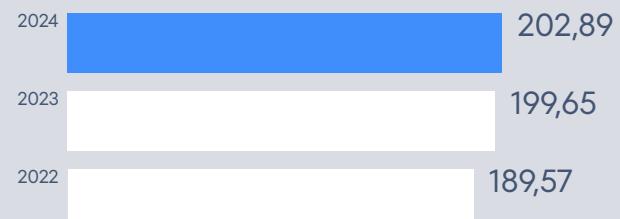
100%

флота Группы реализует обмен
и обработку балластной воды

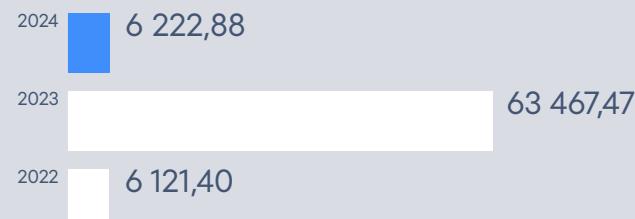
Расходы на мероприятия по охране окружающей среды¹, млн руб.



Потребление электроэнергии, произведенной из возобновляемых источников, ТДж

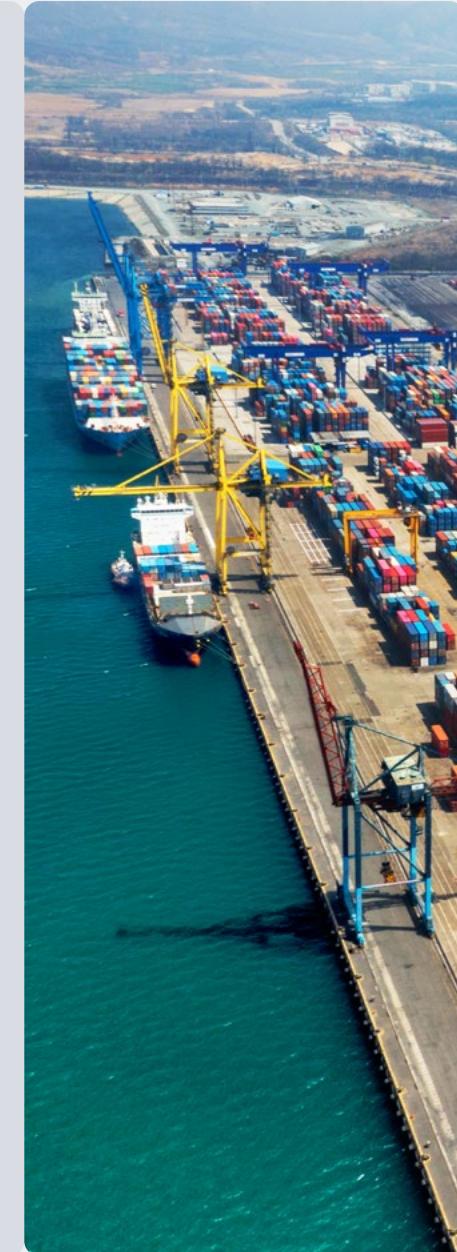


Общая масса утилизированных отходов², тонн



¹ Снижение расходов связано с завершением в 2023 году крупного проекта по ремонту очистных сооружений на объектах транспортно-логистического направления.

² Снижение объема утилизированных отходов связано с завершением строительных работ на объектах транспортно-логистического направления — все образованные в ходе строительства отходы были переданы на утилизацию сторонним организациям.



Ключевые показатели в области устойчивого развития за 2024 год (продолжение)

О Группе компаний «Дело»
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»
Управление персоналом
Охрана труда и промышленная безопасность
Развитие регионов присутствия
Климат
Охрана окружающей среды
Ответственное ведение бизнеса
Инновации и цифровизация
Об Отчете
Приложения

Социальная ответственность

>13 млрд руб.

расходы на оплату труда

Общее количество сотрудников, человек

2024 10 887

2023 10 084

2022 9 911

Расходы на предоставление социальных гарантий сотрудникам, млн руб.

2024 1 017,72

2023 658,23

2022 223,80

Расходы на реализацию программы «Демография», млн руб.

2024 98,10

2023 97,99

2022 41,67

Ответственное ведение бизнеса

70 млн руб.

затраты на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий

Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги, млн руб.

2024 395,00

2023 771,60

2022 324,00

Общие расходы на исследования и разработки, млн руб.

2024 720,08

2023 341,13

>5 тыс.

новых пользователей присоединились к клиентскому сервису iSales в 2024 году



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

GRI 3-3

1 378

человек приняли участие в опросе по определению существенных тем Отчета об устойчивом развитии за 2024 год

↗
Подробнее о процессе определения существенных тем см. в разделе «Об Отчете», с. 111

ГК «Дело» придерживается принципов долгосрочных и взаимовыгодных отношений с заинтересованными сторонами, основанных на уважении, доверии и прозрачности. Мы ценим двустороннее общение, поддерживая диалог на всех уровнях.

Перечень ключевых групп заинтересованных сторон ГК «Дело» определен в Политике в области устойчивого развития. В соответствии с документом ГК «Дело» рассматривает заинтересованные стороны как лица, организации и институты, заинтересованные в результатах деятельности Группы либо способные оказывать значительное влияние на ее деятельность, продукты и услуги, а также на реализацию стратегии и достижение целей.

Неотъемлемой частью политики Группы является взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам устойчивого развития, включая просветительскую деятельность, обмен опытом и практиками.

Распределение ответственности по работе с заинтересованными сторонами в ГК «Дело»

Заинтересованная сторона

Ответственное подразделение

Сотрудники

Кадровые подразделения компаний Группы

Клиенты

Профильные бизнес-функции и коммерческие блоки компаний Группы

Поставщики и деловые партнеры

- Дирекции по взаимодействию с государственными органами (GR-дирекции)
- Юридические службы компаний Группы
- Сотрудники Группы в регионах присутствия

Регуляторы и органы власти

Местные сообщества

- Генеральный директор УК «Дело» и руководители холдингов
- Финансовые дирекции УК «Дело» и холдингов
- Юридические службы УК «Дело» и холдингов

Некоммерческие организации

Акционеры

Инвесторы и финансовые институты

Система взаимодействия с заинтересованными сторонами ГК «Дело»

Группа заинтересованных сторон

Ключевые интересы

Способы взаимодействия

Общие для всех заинтересованных сторон способы взаимодействия

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Иновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Сотрудники

- Комфортные и безопасные условия труда
- Социальные гарантии и достойная заработка плата
- Наличие условий для развития и карьерного роста
- Корпоративные мероприятия и волонтерские активности

- Обеспечение безопасных и комфортных условий труда
- Конкурентная заработная плата
- Социальная поддержка (добровольное медицинское страхование (ДМС), программа «Демография» и др.)
- Развитие команды, обучение сотрудников, социальные и культурные мероприятия
- Встречи с руководителями холдингов и Группы
- Встречи или прямое общение с представителями кадровых подразделений
- Коммуникация через корпоративные порталы и другие внутренние каналы

Клиенты

- Справедливое ценообразование на услуги
- Клиентоориентированность и высокое качество сервисов Группы

- Обеспечение качественных услуг
- Конкурентное ценообразование
- Поддержка клиентов через контактные центры и онлайн-сервисы

Деловые партнеры и поставщики

- Этичный подход к ведению бизнеса
- Соблюдение условий контрактов
- Прозрачность тендера процесса

- Участие в отраслевых союзах и ассоциациях, профильных рабочих группах, форумах и конференциях
- Закупочная деятельность

Регуляторы и органы власти

- Соблюдение законодательства
- Своевременная уплата налогов
- Регулярное раскрытие информации
- Участие в развитии регионов присутствия
- Укрепление суверенитета транспортной системы страны

- Соблюдение законодательства
- Раскрытие информации в рамках действующего законодательства
- Сотрудничество с органами местной власти в городах присутствия в целях развития инфраструктуры и логистической отрасли
- Участие в законотворческом процессе

Акционеры

- Рост капитализации Группы
- Эффективное корпоративное управление
- Поддержание и улучшение кредитных рейтингов и рейтингов в области устойчивого развития

- Ежегодные общие собрания акционеров, участников
- Выплата дивидендов / распределение прибыли

Инвесторы и финансовые институты

- Экономическая и финансовая стабильность Группы
- Информационная прозрачность
- Сохранение надежной репутации

- Развитие процессов управления рисками и рентабельностью
- Участие в кредитных рейтингах и рейтингах в области устойчивого развития

Местные сообщества и некоммерческие организации

- Создание рабочих мест
- Развитие региональной инфраструктуры
- Решение местных социальных и экологических задач

- Реализация социальных, экологических, благотворительных и спонсорских проектов в регионах присутствия
- Реализация инфраструктурных проектов по развитию городов присутствия Группы

Раскрытие информации о результатах деятельности Группы через:

- ежегодную публикацию отчетов об устойчивом развитии ГК «Дело»;
- пресс-релизы и публикации в социальных сетях, на официальных ресурсах компаний Группы.

Двустороннее взаимодействие с заинтересованными сторонами с помощью:

- участия в конференциях, форумах, круглых столах, пленарных заседаниях, стратегических сессиях;
- обработки обращений, поступающих на горячие линии компаний Группы

 Информация о каналах обратной связи размещена в разделе «[Контактная информация](#)», с. 161

Вклад Группы в достижение национальных целей развития Российской Федерации и ЦУР ООН

Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года	Цели устойчивого развития ООН и приоритетные задачи	Описание мероприятий	Вклад Группы компаний «Дело» в 2024 году
1 Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	 3 Хорошее здоровье и благополучие	<p>3.1. Снижение материнской смертности 3.8. Обеспечение охвата услугами здравоохранения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Качественные компенсационные пакеты для сотрудников • Санаторно-курортное лечение • Благотворительность • Популяризация спорта и здорового образа жизни 	<ul style="list-style-type: none"> • Работа в рамках Экспертного совета Агентства стратегических инициатив (АСИ) по направлению «Социальные проекты» • Представительство в Рабочей группе по вопросам семейной политики и повышения рождаемости в субъектах Российской Федерации Совета по развитию социальных инноваций субъектов Российской Федерации при Совете Федерации • 98 млн руб. — расходы на программу «Демография» • 174 млн руб. — расходы на обеспечение услуг дополнительного медицинского страхования сотрудников • 23 млн руб. — расходы на оздоровительные лагеря для детей сотрудников • Поддержка корпоративным фондом «Атмосфера» фонда поддержки детей с ДЦП «Подарок ангела», детской футбольной школы «Портовик» в Находке и других инициатив • Организация детских спортивных соревнований, в том числе детского турнира по гандболу в Новороссийске • Проведение «детских» дней на терминалах
2 Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности	 8 Достойная работа и экономический рост	<p>8.1. Устойчивый экономический рост 8.3. Развитие политики, способствующей созданию рабочих мест и предпринимательства 8.5. Полная занятость и достойная работа с равной оплатой труда 8.6. Работа, обучение и образование для молодежи 8.8. Защита трудовых прав и обеспечение надежных и безопасных условий работы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание новых рабочих мест • Обеспечение безопасных и достойных условий труда • Реализация различных программ поддержки сотрудников и обеспечение социальных гарантий • Соблюдение прав человека • Развитие партнерских отношений с российскими и зарубежными учебными заведениями 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 920 сотрудников приняты в штат • 0 случаев травматизма со смертельным исходом • 749 млн руб. — расходы на реализацию мероприятий в области ОТиПБ • Реализация проекта «Зарубежный центр стажировок BFSU — Дело», сотрудничество с ГУМРФ им. адмирала С. О. Макарова, ВАВТ и другими отраслевыми вузами и ссузами
5 Устойчивая и динамичная экономика			

Вклад Группы в достижение национальных целей развития Российской Федерации и ЦУР ООН (продолжение)

О Группе компаний «Дело»	Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года	Цели устойчивого развития ООН и приоритетные задачи	Описание мероприятий	Вклад Группы компаний «Дело» в 2024 году
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	5 Устойчивая и динамичная экономика		<ul style="list-style-type: none"> • Развитие и модернизация объектов портовой и терминальной инфраструктуры • Разработка новых цифровых решений • Развитие информационного взаимодействия 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 млрд руб. — общий размер инвестиций в развитие терминалов и инфраструктуры (всего с 2014 года инвестировано более 170 млрд руб.) • Активное участие в разработке НЦТЛП • Развитие новых функций клиентской цифровой платформы iSales и системы организации перевозок iTans • Автоматизация обработки генерального груза на морских терминалах под изменившиеся экспортно-импортные потоки
Управление персоналом	6 Технологическое лидерство	9.1. Развитие надежной, устойчивой и стойкой инфраструктуры		
Охрана труда и промышленная безопасность	7 Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы			
Развитие регионов присутствия	3 Комфортная и безопасная среда для жизни 4 Экологическое благополучие		<ul style="list-style-type: none"> • Сокращение углеродного следа • Минимизация негативного воздействия на окружающую среду • Развитие системы РСО • Содействие в благоустройстве городской среды регионов присутствия <p>13.2. Включение мер реагирования на изменение климата в политику и планирование 13.3. Просвещение и распространение информации по ослаблению последствий изменения климата 7.2. Увеличение доли потребления энергии из возобновляемых источников 12. Ответственное потребление и производство 12.5. Уменьшение объема отходов 14. Сохранение морских экосистем 14.1. Сокращение загрязнения морской среды</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 162 млн руб. — суммарные расходы на мероприятия по охране окружающей среды • Поддержка проекта «Морская симфония» по реконструкции площади Мира и развития экопарка «Зеленая гавань» в Холмске • Запущен калькулятор углеродного следа для клиентов Группы • Закуплены сертификаты электроэнергии, полученной из ВИЭ • Утвержден проект по установке сетевой солнечной станции мощностью 62 кВт · ч • Запущен проект по циклической экономике «Вторая жизнь контейнеров» с «Эколайн»
Климат				
Охрана окружающей среды				
Ответственное ведение бизнеса				
Иновации и цифровизация	5 Устойчивая и динамичная экономика		<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничество с национальными и международными ассоциациями и организациями в области устойчивого развития <p>17.16. Укрепление Глобального партнерства в интересах устойчивого развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Группа является одним из учредителей Национального ESG Альянса • Участие в международных и российских форумах, конференциях и выставках
Об Отчете				
Приложения				

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Дело сильной команды

Команда — ключевой фактор нашего успеха.
Мы создаем условия для профессионального
роста, поддерживаем инициативу
и обеспечиваем социальную защиту
сотрудников и их семей.

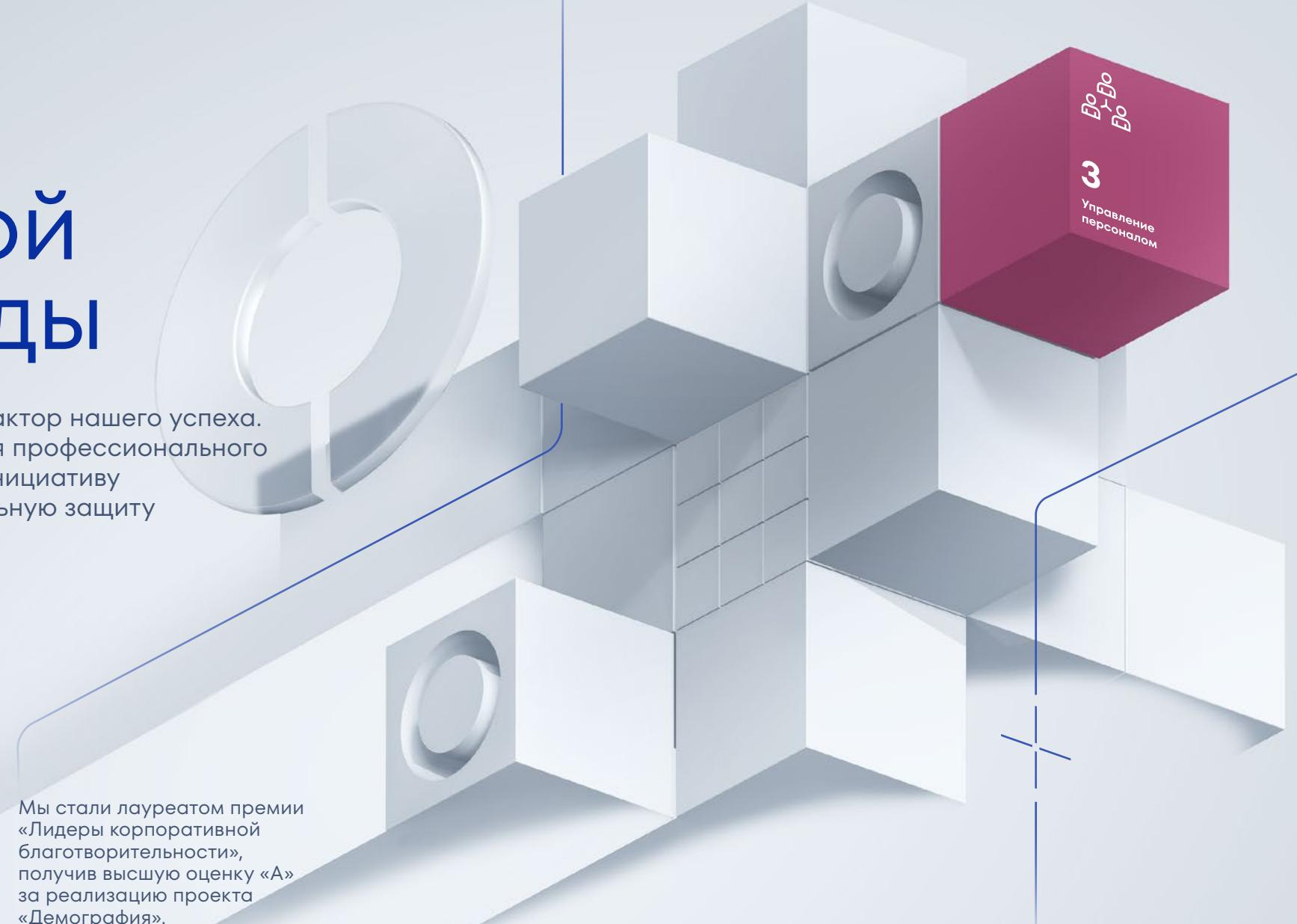
>1 млрд руб.

совокупный экономический
эффект от рационализаторских
предложений наших сотрудников

>1 млрд руб.

расходы на социальную
поддержку сотрудников
и их семей

Мы стали лауреатом премии
«Лидеры корпоративной
благотворительности»,
получив высшую оценку «А»
за реализацию проекта
«Демография».



Подход к управлению персоналом

GRI 3-3 НЦ1-2 НЦ 5-7

Для нас важно не только привлекать квалифицированных специалистов, но и создавать условия, при которых они смогут раскрыть свой потенциал, чувствовать стабильность и уверенность в будущем. Всесторонняя поддержка сотрудников является безусловным приоритетом для Группы.

Для ГК «Дело» управление персоналом — непрерывный процесс построения долгосрочных и взаимоуважительных отношений с каждым сотрудником. Мы стремимся к тому, чтобы каждый член команды чувствовал себя ценным, услышанным и обеспеченным всем необходимым для успешной реализации рабочих задач.

Развитие кадрового потенциала остается нашим приоритетом. В 2024 году в ГК «Дело» был сформирован сквозной кадровый резерв, в который вошли сотрудники из всех компаний Группы. Это решение позволило централизованно управлять подготовкой управленческого состава.

Ключевые результаты 2024 года

10 887
сотрудников в Группе

>13
млрд руб.
расходы на оплату труда

>98
млн руб.
расходы
на корпоративную
программу поддержки
рождаемости,
материнства и детства

Основные аспекты деятельности Группы в области управления персоналом

- Обеспечение доступной и безопасной рабочей среды, совершенствование системы охраны труда и промышленной безопасности
- Реализация социальных программ для сотрудников и членов их семей
- Поддержка развития карьеры, предоставление возможностей для профессионального роста
- Развитие корпоративной культуры и активное вовлечение персонала в социальные проекты и благотворительные инициативы
- Формирование разновозрастных команд, обеспечивающих эффективную деятельность за счет преемственности знаний и навыков

Основополагающие документы

- Политика в области устойчивого развития
- Политика в области охраны труда
- Политика в области прав человека
- Положение о системе оплаты труда работников
- Положение об обучении работников
- Положение по формированию и работе с кадровым резервом
- Положение о порядке взаимодействия с вузами и ссузами
- Положение о предоставлении социальных гарантий и льгот сотрудникам
- Положение о порядке подбора, найма и адаптации персонала
- Положение об оплате труда
- Положение о премировании и материальной мотивации
- Кодекс деловой этики

Чтобы обеспечить высокий уровень вовлеченности и поддержать профессиональный рост новых сотрудников с первых дней работы, мы создаем комфортную рабочую среду с помощью комплексных инструментов адаптации.

Подходы к вовлечению сотрудников

Систематические встречи

Регулярные встречи с непосредственным руководителем для обсуждения прогресса, возникающих трудностей и получения обратной связи

Социальные мероприятия

Организация мероприятий по сплочению коллектива, волонтерских акций, субботников, участие в благотворительных мероприятиях для укрепления благоприятной корпоративной культуры, повышения вовлеченности и комфортной интеграции в коллектив. Обмен опытом между профильными подразделениями в рамках внутренних рабочих встреч

Обратная связь

Система регулярной обратной связи, проведение собеседований с целью оценки успешности программы адаптации и выявления возможных направлений роста

Инициативы в сфере управления персоналом



Адаптация сотрудников

После приема на работу для каждого сотрудника одного из холдингов сти-видорного направления в рамках системы адаптации новых сотрудников формируется план адаптации, рассчитанный на три месяца. За данный период проводятся адаптационные встречи с сотрудником, его руководителем и представителем кадрового подразделения для обсуждения реализации плана адаптации и возможных вопросов. Кроме того, на терминалах регулярно проходят приветственные встречи для новых сотрудников и экскурсии по терминалам, что позволяет быстрее погрузиться в специфику деятельности холдинга.



Идеи на миллиард

Мы ценим инициативность наших сотрудников. Одна из программ сбора рационализаторских предложений — «Контейнер идей» — уже продемонстрировала впечатляющие результаты. Только в 2024 году 625 сотрудников подали более 1 тыс. предложений, направленных на сокращение расходов, оптимизацию логистических операций, улучшение эксплуатации оборудования и усиление мер охраны труда. Совокупный экономический эффект превысил 1 млрд руб. Инициаторы изменений получают вознаграждение в соответствии с установленными в компаниях Группы правилами вознаграждения. Подобные программы действуют в нескольких компаниях Группы.

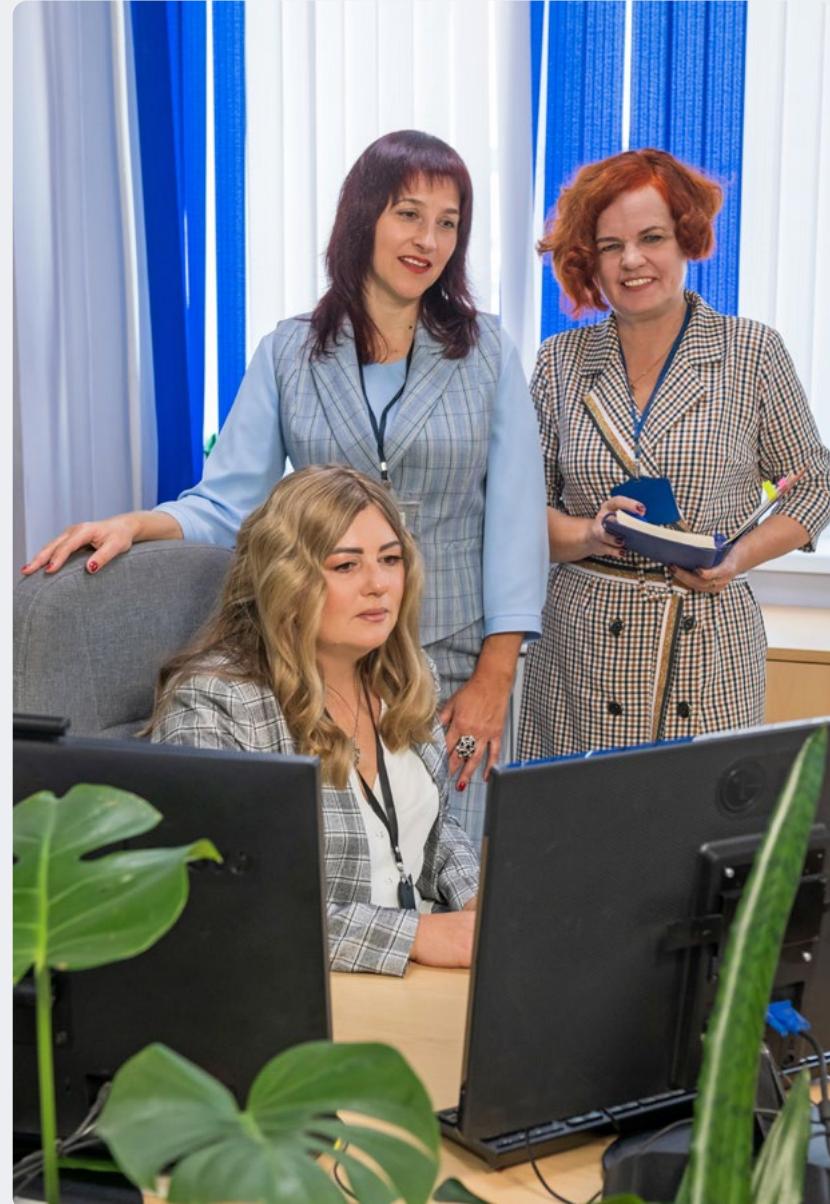


Электронный кадровый документооборот

С октября 2023 года в одном из холдингов сти-видорного направления началось внедрение электронного кадрового документооборота (ЭКДО), что сделало решение кадровых вопросов простым и удобным для сотрудников. Уже к концу 2024 года 50% персонала холдинга (более 1,5 тыс. человек) стали подписывать документы в цифровом формате, включая приказы о командировках, больничных, отпусках и переводах.

В качестве инфраструктурной платформы для обеспечения работы ЭКДО выбрана система 1С. Она обеспечивает бесшовную работу с другими учетными системами холдинга. Сотрудники подписывают кадровые документы с помощью электронной цифровой подписи, которая создается на базе приложения «Госключа». Документы передаются по защищенным каналам связи, доступ к ним посторонних лиц исключен, что гарантирует конфиденциальность персональных данных наших сотрудников.

Пилотный проект показал свою эффективность, благодаря его успешной реализации запланировано расширение ЭКДО и в ряде других холдингов Группы.



Структура персонала, многообразие и инклюзивность

Структура персонала

Количество сотрудников Группы компаний «Дело» на конец 2024 года составило 10 887 человек.

Доля мужчин, работающих в ГК «Дело», составляет 58,9%, а женщин — 41,1%. Такая разница обусловлена спецификой наших ключевых направлений деятельности, в которых преобладают такие рабочие и технические профессии, как управление тяжелой техникой, погрузочные работы и судовая служба. Однако при желании женщины также могут освоить традиционно «мужские» профессии, например пройдя программу внутреннего переобучения для сотрудниц-тальманов по управлению портовой техникой.

При этом наш показатель гендерного распределения является более сбалансированным по сравнению со средними значениями по отрасли, где в аналогичных

компаниях доля мужчин составляет до 80%. Однако мы считаем важным продолжать поддерживать и развивать карьерные возможности для женщин на всех уровнях.

Возрастной состав сотрудников также демонстрирует зрелость и устойчивость: большинство сотрудников находятся в возрастной категории от 36 до 55 лет, что свидетельствует о стабильности и высоком уровне квалификации. Для увеличения доли молодых специалистов мы планомерно расширяем программы адаптации, наставничества, волонтерства и взаимодействия с вузами и ссузами, чтобы обеспечить комфортный старт профессионального пути.

↗ Подробная информация о структуре персонала представлена в приложении «Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело», с. 117

МЭР 33

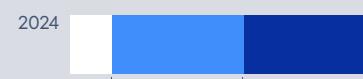
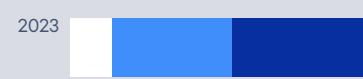
GRI 405-1

GRI 2-7

Текущесть персонала, %

2024		15,75
2023		16,10
2022		14,01

Состав персонала по категориям на конец 2024 года, %

2024		13,67 45,25 41,09
2023		12,78 43,04 44,18
2022		13,28 44,49 42,24

- Высшее руководство и руководители среднего звена
- Специалисты и служащие
- Рабочие

GRI 3-3 GRI 401-1

8%

рост численности
персонала

16%

коэффициент текучести
кадров в 2024 году

Возрастной состав персонала на конец 2024 года, %

2024		7,05 19,24 59,29 14,42
2023		7,38 20,13 58,14 14,35
2022		6,20 22,36 57,58 13,86

- До 25 лет
- 25–35 лет
- 36–55 лет
- Старше 55 лет

Гендерный состав персонала на конец 2024 года, %



Защита прав человека

GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 406-1

В Группе компаний «Дело» каждый сотрудник может быть уверен, что его права уважаются и защищаются. Мы безоговорочно отвергаем любые формы дискриминации, принудительного труда и нарушений личных свобод. Эти принципы зафиксированы в [Политике в области прав человека](#), с которой знакомятся все сотрудники при трудоустройстве. Политика в области прав человека и другие политики в сфере

устойчивого развития размещены на [сайте](#) Группы в свободном доступе для всех заинтересованных сторон.

Внутренние документы компаний Группы соответствуют российскому законодательству, Руководящим принципам ООН в области предпринимательской деятельности и прав человека и международным нормативным правовым актам.



О нарушениях прав человека или проявлениях любых форм дискриминации можно сообщить по специальным каналам:

- горячая линия 8 (800) 250-11-31 (звонок бесплатный);
- электронная почта ethic@delo-group.ru;
- форма обратной связи на корпоративном сайте www.delogroup.ru.

По каждому обращению, в том числе анонимному, проводится тщательное расследование и принимаются меры.

Многообразие и инклюзивность

Мы стремимся формировать команды, которые объединяют специалистов с уникальным опытом, и при этом выступаем против любой дискриминации по признакам пола, возраста или другим характеристикам.

В Группе компаний «Дело» под инклюзивностью мы понимаем создание условий, в которых каждый сотрудник, независимо от пола, возраста и особенностей здоровья, имеет

равные права и возможности для успешного развития. При этом каждый человек сам решает, хочет ли он сообщать о наличии, например, инвалидности — мы не задаем

таких вопросов при приеме на работу, как и не интересуемся религиозной принадлежностью, уважая личное пространство каждого.

Подход ГК «Дело» к вопросам инклюзии

Наша цель — не просто предоставить всем одинаковые условия, а обеспечить такую поддержку, чтобы каждый мог работать на равных, учитывая свои индивидуальные возможности. Это помогает формировать справедливую и комфортную рабочую среду, где ценится вклад каждого.



Вклад ГК «Дело» в развитие инклюзии

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Целевые группы	Регуляторные документы	Меры поддержки и ключевые результаты
Люди с инвалидностью (в том числе с ментальными особенностями)	<ul style="list-style-type: none"> Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 38) 	<p>Трудоустройство людей с инвалидностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> участие в ярмарках вакансий для людей с инвалидностью; более 90% квотированных рабочих мест закрыто, а в нескольких компаниях этот показатель превысил обязательный уровень, установленный государством; адаптация проходит с учетом индивидуальных планов реабилитации и предполагает возможность гибкой организации условий труда; для знакомства с коллективом проводятся welcome-тренинги в онлайн-формате, специализированные вебинары, посвященные вопросам инклюзии и равенства и т. п.
Женщины	<ul style="list-style-type: none"> Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 3, 64) Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023–2030 годы¹ Федеральный закон от 19 июня 2004 года № 52-ФЗ «О ратификации Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 	<p>Гендерное равенство:</p> <ul style="list-style-type: none"> поддержка карьерных возможностей женщин в логистике; программы переобучения; сбалансированный состав (41,1% сотрудников — женщины)
Молодежь (сотрудники младше 25 лет и выпускники без опыта)	<ul style="list-style-type: none"> Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года² Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года³ 	<p>Привлечение и адаптация молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> стажировки с возможностью последующего трудоустройства; производственные экскурсии; кейс-чемпионаты; финансовая и образовательная поддержка учебных заведений; Совет по делам молодежи и тематические слеты; формирование разновозрастных команд менторство и адаптационные программы для передачи опыта молодым специалистам
Родители с малолетними детьми, многодетные семьи	<ul style="list-style-type: none"> Федеральный закон от 28 декабря 2017 года № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей» Стратегия действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года⁴ План мероприятий по реализации в 2021–2025 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года⁵ 	<p>Программы социальной поддержки родителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> корпоративная демографическая программа; 145% — коэффициент возвращения на работу после отпуска по уходу за ребенком⁶; гибкий график и возможность удаленной работы; специализированные выплаты; подарки детям

Профсоюзы и коллективные договоры

GRI 2-30 МЭР 32

Группа соблюдает право сотрудников на объединение в профсоюзы и защиту трудовых прав. Выстраивая эффективное взаимодействие, мы стремимся вовлекать персонал в вопросы управления и реализации социальной повестки.

Профсоюзные организации оказывают консультационную, юридическую и материальную поддержку, участвуют во встречах с руководством и служат площадкой для конструктивного диалога. В Группе обеспечивается принцип равноправия и справедливости, в том числе при найме, продвижении, награждении и увольнении. Все сотрудники имеют равные права, независимо от профсоюзной принадлежности.



73%
сотрудников охвачены
коллективными договорами⁷

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 года № 4356-р.

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 года № 2233-р.

³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 года № 3581-р.

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 марта 2025 года № 615-р.

⁵ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2021 года № 2580-р.

⁶ Превышение 100% показывает, что сотрудники возвращаются на работу в компанию до достижения ребенком возраста трех лет.

⁷ В компаниях Группы действуют собственные коллективные договоры, учитывающие специфику деятельности и интересы сотрудников.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Корпоративная культура

Мы строим корпоративную культуру на основе открытого диалога, уважения, регулярной обратной связи от сотрудников и последовательной работы над улучшением внутренних процессов.

Корпоративная культура Группы компаний «Дело» — это фундамент, на котором строятся наши деловые процессы, партнерские отношения и стратегическое развитие бизнеса. Она отражает ориентиры Группы, определяет стиль взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами.

Этические нормы интегрированы во все аспекты взаимодействия сотрудников: от коммуникаций внутри подразделений до принятия решений на уровне Совета директоров. Наш [Кодекс деловой этики](#) распространяется на всех сотрудников вне зависимости от должности

Основные принципы этичного поведения

Уважение

Высокие стандарты качества

Благоприятная рабочая атмосфера

Добросовестность

Ответственность

Законность

Занятость и разнообразие трудовых ресурсов

Открытость и прозрачность

Мы поддерживаем регулярные инициативы, направленные на совершенствование корпоративной культуры:

- **внутренние коммуникации:** информационные дайджесты, рассылки и регулярные встречи с руководством;
- **корпоративные мероприятия:** спортивные, экологические и волонтерские акции (посадка деревьев, субботники, участие в забегах, дни донора и др.);
- **обратная связь:** «Люди Дела» — ежегодное исследование вовлеченности персонала; индивидуальные примеры признания достижений сотрудников.



Вместе в цифровом пространстве

С апреля 2024 года все активы Группы компаний «Дело» представлены в едином [телеграм-канале](#), который стал оперативной коммуникационной площадкой для клиентов, партнеров, сотрудников, экспертов и СМИ. Здесь размещаются новости, экспертные мнения и материалы о социальных, экологических и спортивных инициативах. Активное взаимодействие с аудиторией и разнообразный контент способствуют укреплению доверия и повышению узнаваемости бренда ГК «Дело» в цифровом пространстве.



Голос команды

В 2024 году мы провели всестороннее исследование вовлеченности персонала. Среди сильных сторон наши сотрудники отметили слаженность командной работы, открытость и готовность руководства к диалогу, возможности карьерного роста и устойчивость Группы в условиях внешних вызовов.

В то же время исследование выявило важные зоны роста. Мы увидели потребность в повышении прозрачности и справедливости системы оплаты и премирования, особенно в операционных подразделениях. Сотрудники хотят чаще получать нематериальное признание своего вклада вместе с обратной связью от руководителей, а также лучше понимать состояние бизнеса Группы.

Основные рекомендации компаниям Группы по итогам исследования вовлеченности:

- улучшить условия на производственных площадках (раздевалки, санитарные зоны, комнаты приема пищи);
- вовлекать сотрудников в выбор СИЗ и спецодежды через рабочие группы;
- повысить информированность о финансовом положении Группы и влиянии результатов на заработную плату и бонусы;
- развивать систему адаптации новых сотрудников: единые материалы, обучение наставников.
- расширить внутренние коммуникации и продвижение ценностей EVP¹ бренда среди персонала.

Мы продолжаем системную работу по всем направлениям — усиливаем каналы обратной связи, развиваем систему внутренней коммуникации и переосмысливаем подходы к мотивации, чтобы строить бизнес, в котором хочется работать каждому нашему сотруднику.

63%

показатель вовлеченности
сотрудников в 2024 году

¹ EVP (Employee Value Proposition) — ценностное предложение компании-работодателя для коммуникации с прошлыми, текущими и потенциальными сотрудниками.

Обучение и развитие

Мы стремимся создать условия для постоянного профессионального роста, повышения квалификации и раскрытия потенциала каждого сотрудника.

Подход к обучению

GRI 3-3

Принципы системы корпоративного обучения

Ориентация на стратегические цели Группы

приоритет отдается обучающим программам, которые обеспечивают выполнение требований законодательства и способствуют достижению долгосрочных бизнес-целей.

Инновационные форматы

активное применение дистанционного, электронного и смешанного обучения позволяет эффективно использовать ресурсы и масштабировать лучшие практики.

Непрерывное развитие

в условиях быстро меняющейся внешней среды мы поддерживаем постоянное обновление знаний и навыков сотрудников.

Направления обучения

Обязательное профессиональное обучение

Охватывает вопросы охраны труда, информационной безопасности, деловой этики, комплаенса и специализированных знаний по должностям

Адаптационные программы

Поддерживают новых сотрудников с первого дня работы через электронные курсы, наставничество и обратную связь

Управленческое обучение

Предназначено для формирования лидерских и стратегических компетенций у руководителей

Навыковое обучение

Направлено на развитие soft skills: коммуникаций, командной работы, делового взаимодействия с клиентами

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка

внутренние корпоративные курсы для руководителей и специалистов, программа переобучения для сотрудничества, а также финансовая поддержка внешнего обучения.

Кадровый резерв и развитие талантов

Реализуется через флагманские инициативы, такие как «Платформа роста» и «Профессиональный менеджер»

Целевое обучение по запросу

Обучение по индивидуальным и групповым заявкам от сотрудников

Тематические тренинги и вебинары

Открытые мероприятия по грамотности и деловой переписке для широкой аудитории сотрудников

МЭР 30 НЦ 5-2

**Инвестиции
в развитие и обучение
сотрудников, млн руб.**

2024 80,30

2023 51,99

2022 45,20

7 тыс. руб.

расходы на обучение
в среднем на одного
сотрудника в 2024 году

За реализацию программ отвечают специализированные подразделения в каждой компании Группы: дирекции по персоналу, отделы обучения и развития персонала, секторы подбора и адаптации персонала, внутренние тренеры. Такой децентрализованный подход позволяет учитывать специфику деятельности, при этом соблюдая единые стандарты качества.

В 2024 году были расширены программы обучения для всех категорий сотрудников.

Образовательные программы

О Группе компаний «Дело»
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»
Управление персоналом
Охрана труда и промышленная безопасность
Развитие регионов присутствия
Климат
Охрана окружающей среды
Ответственное ведение бизнеса
Иновации и цифровизация
Об Отчете
Приложения

Инструмент обучения	Описание
Академия для сотрудников транспортно-логистического направления	<p>Платформа предоставляет широкий выбор курсов по профессиональному развитию, адаптированных под рабочие графики. Обучение проходит в удобном формате — через онлайн-модули, очные тренинги и дистанционные вебинары.</p> <p>Результат: в 2024 году прошли обучение 2 874 сотрудника, в том числе 1 898 — по внутренним программам и 1 333 — по внешним</p>
Корпоративная Академия Росатома	<p>Крупный образовательный центр, реализующий специализированные программы обучения и развития, предлагает модульные программы, тренинги, вебинары и практикумы, направленные на развитие управленческих, профессионально-технических и корпоративных компетенций с учетом специфики отрасли и стратегических целей Росатома.</p> <p>Образовательные программы реализуются в очной,очно-заочной и дистанционной формах с использованием современных образовательных технологий и могут включать стажировки.</p> <p>Результат: 355 сотрудников Группы прошли обучение по следующим программам:</p> <ul style="list-style-type: none"> «Современные требования по обеспечению ядерной и радиационной безопасности при ведении работ в области использования атомной энергии»; «Устойчивое развитие: основной курс»; «Бизнес-симуляция «WOW-сервис» для повышения качества обслуживания клиентов»; «Международные переговоры в атомной отрасли»; «Сетевое и системное администрирование. Linux»; программа для женщин «[не]Видимая сила»; программы развития «Достояние Росатома», «Капитал Росатома», «Таланты Росатома»; вебинары «Деловая переписка», «Обратная связь», «Эффективные совещания»
«Платформа роста»	<p>Программа развития кадрового резерва предназначена для сотрудников, претендующих на ключевые позиции: первый заместитель директора филиала, главный инженер, заместитель директора филиала по продажам и коммерции / начальник отдела продаж транспортных услуг, начальник отдела логистики, начальник отдела исполнения заказов.</p> <p>Результат: за полтора года существования программы 35% резервистов филиалов продвинулись по карьерной лестнице, а 9% — достигли целевой ступени</p>
«Близость к клиенту»	Программа для сотрудников блоков продаж, клиентского сервиса и логистики включает тренинги, симуляции и сессии, направленные на оптимизацию клиентского пути
«Профессиональный менеджер»	Комплексная программа подготовки управленцев, ориентированная на внутреннее развитие лидерского потенциала.
	Результат: в 2024 году курс успешно завершили семь руководителей
«Лестница роста»	Программа направлена на повышение управленческой эффективности, развитие кадрового резерва и деловые коммуникации
Электронные ресурсы	Для сотрудников всех холдингов доступны электронные библиотеки, ежемесячно рассылаются дайджесты, содержащие ссылки на полезную информацию, учебный материал для самообразования и рекомендации по прохождению доступных образовательных программ и т. п.



Обучение — это инвестиция в людей, от которых зависит успех всей Группы. Мы будем и дальше развивать корпоративные образовательные программы, расширять возможности для карьерного роста и строить корпоративную культуру, в которой каждый сотрудник получает поддержку и перспективы.

GRI 404-3

Профессиональный рост сотрудников, расширение их компетенций и укрепление лидерского потенциала напрямую влияют на эффективность бизнеса, качество клиентского сервиса и конкурентоспособность Группы в целом, поэтому наши сотрудники регулярно проходят оценку эффективности и карьерного роста. Кроме того, в компаниях Группы проводится ежегодная оценка выполнения индивидуальных и корпоративных ключевых показателей эффективности (КПЭ). По ее результатам рассчитывается премиальная часть индивидуального вознаграждения.

Сотрудники, прошедшие регулярную оценку эффективности и карьерного роста, человек

2024	 1 296
2023	 1 170
2022	 686

Инструменты оценки

Оценка методом «360 градусов»¹

Тестирование уровня знаний стандартов и требований к профессиональной деятельности, в том числе при проведении аттестации

Решение кейсов

Презентация сотрудником результатов деятельности за год

Проведение устного и (или) письменного интервью

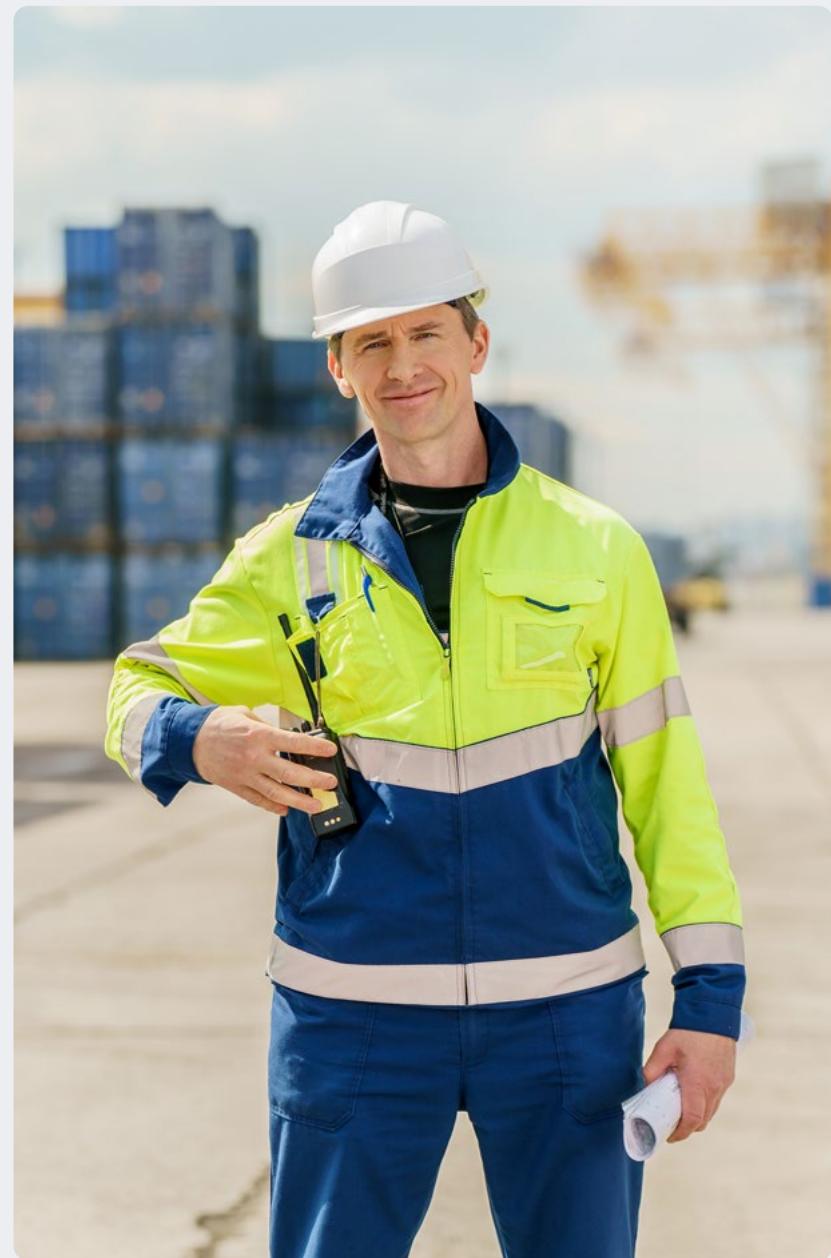
Психологическое тестирование

Сбор отзывов руководителей, коллег и подчиненных оцениваемого сотрудника

Деловая игра

Анализ резюме соискателя и иные формы оценки

В качестве дополнительных критериев оценки может быть предусмотрена инициативность сотрудника или его участие в программах наставничества.



¹ Применяется к сотрудникам, включенным в кадровый резерв, а также после прохождения программы развития.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Оплата труда и мотивация

Группа компаний «Дело» придерживается принципов справедливости, прозрачности, рыночной конкурентоспособности и предоставления равных социальных гарантий всем сотрудникам.

Система вознаграждения основывается на сочетании фиксированной и переменной частей, учитывает индивидуальные и командные результаты, а также включает элементы нематериальной мотивации.

Структура системы вознаграждения

Компонент	Характеристика
Фиксированная часть	Должностной оклад, в том числе определяемый по грейду должности
Переменная часть	Премии (ежемесячные, квартальные), годовые бонусы по результатам выполнения КПЭ, разовые поощрения по решению руководства (в честь юбилеев, по итогам соревнований и т. д.)
Доплаты и компенсации	Надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера за профессиональное мастерство, квалификацию, высокие достижения в труде, выполнение важной работы, особые условия труда
Нематериальная мотивация	Грамоты, благодарности, ценные подарки по итогам деятельности и к памятным датам

МЭР 24

>13
млрд руб.

расходы на оплату труда
сотрудников в 2024 году



GRI 2-20

Единый подход к грейдам и вознаграждению

В 2023–2024 годах в Группе был реализован масштабный проект по грейдированию, направленный на формирование единого подхода к оплате труда:

- проведена оценка всех должностей по единой методике;
- определены грейды компаний, категории и грейды должностей, привязанные к функциям, уровню ответственности и квалификации;
- сформирована структура грейдов по компаниям;
- установлены диапазоны вознаграждения по каждому грейду;
- обновлен анализ рыночной конкурентоспособности вознаграждений;
- действует план приведения уровня оплаты в соответствие с рынком.

Мы продолжим работу по совершенствованию системы КПЭ, в том числе за счет увеличения кросс-функциональных показателей, которые позволяют наиболее эффективно объединять усилия команд для достижения общих целей.



Подробная информация об оплате труда представлена в приложении «Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело», с. 130



Социальная поддержка сотрудников и их семей

GRI 3-3

Мы системно развиваем социальные инициативы, направленные на повышение качества жизни сотрудников, укрепление семейных ценностей и создание благоприятной рабочей среды.

В Группе компаний «Дело» поддержка сотрудников и их семей занимает центральное место в системе корпоративного управления. Мы последовательно формируем социальную среду, в которой сотрудники ощущают уверенность, стабильность и уважение со стороны работодателя. Особое внимание уделяется условиям, влияющим на качество жизни сотрудников, их физическое и эмоциональное благополучие, а также возможности совмещать профессиональную деятельность с заботой о семье.

МЭР 28

214 млн руб.

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

>1

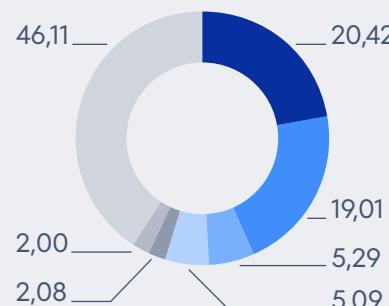
млрд руб.

расходы на социальную
поддержку сотрудников
и их семей в 2024 году



Социальный пакет

Структура расходов на социальную поддержку, %



GRI 401-2

Система социальной поддержки охватывает не только базовые гарантии, но и меры, направленные на всестороннюю помощь нашим сотрудникам в важнейших жизненных ситуациях — от рождения детей до выхода на пенсию.

Сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, предоставляются¹:

- добровольное медицинское страхование для сотрудников и их детей;
- компенсация медицинских и оздоровительных расходов услуг;
- материальная помощь при рождении ребенка, вступлении в брак, в трудных жизненных обстоятельствах;
- выплаты к юбилеям, отпуску, за выслугу лет;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда сотрудникам и членам их семей;
- компенсация расходов на спорт;
- участие в спортивных и культурных мероприятиях;
- система индивидуального выбора социальных льгот («кафетерий льгот»);
- материальная помощь при выходе на пенсию и по иным основаниям, а также другие виды льгот.

Стресс под контролем

Для нас очень важно общее эмоциональное состояние сотрудников, поэтому ГК «Дело» проводит мероприятия по поддержке ментального здоровья, направленные на снижение стресса, создание комфортной рабочей среды, а также поддержание их здоровья и эффективности в условиях высокой рабочей нагрузки.

Для сотрудников транспортно-логистического направления в 2024 году проведено три тренинга по стресс-менеджменту:

два — в очном (62 участника), один — в онлайн-формате (12 участников).

Осенью 2024 года прошел марафон по стресс-менеджменту и мониторингу эмоционального состояния, в рамках которого состоялись два вебинара с психологом (участие в очном обучении приняли 233 сотрудника) и выпущена серия публикаций для сотрудников с инструментами диагностики и снижения уровня стресса.

В рамках программы поддержки «Добросервис» сотрудники ставидорного направления и члены их семей могут обратиться за поддержкой психолога для преодоления стрессовых ситуаций, получить консультацию юриста, а также принять участие в вебинарах и ознакомиться с дайджестами с инструментами самоподдержки и создания благоприятного психологического климата в коллективе.



¹ Полный перечень социальных льгот и гарантий устанавливается руководством компаний, входящих в ГК «Дело».

Флагманская инициатива: демографическая программа

Группа компаний «Дело» продолжает активную реализацию программы по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства, которая доступна всем сотрудникам Группы во всех наших регионах присутствия. Ее цель — улучшение условий труда и повышение качества жизни сотрудников с детьми. Программа предусматривает финансовую, консультационную и организационную помощь сотрудникам и их семьям.



«Наша программа ориентирована не только на улучшение качества жизни, но и на повышение социального статуса семей с детьми. Мы хотим, чтобы рождение ребенка ассоциировалось у людей с качественной и стабильной жизнью. Своей демографической программой мы придаем сотрудникам уверенности, они быстрее делают шаг к родительству, меньше сомневаются, перестают откладывать на потом».

Сергей Шишкарёв,
председатель Совета директоров
ГК «Дело»

Корпоративные меры поддержки семей и родителей в ГК «Дело»¹:

- единовременная выплата 1 млн руб.² при рождении третьего и последующих детей;
- материальная помощь в связи с рождением / усыновлением (удочерением) ребенка;
- доплаты в период беременности и декретного отпуска;
- доплаты к больничному листу при беременности;
- компенсация стоимости детских садов, школьного питания, путевок в лагеря, санаторно-курортного лечения для детей сотрудников;
- возможность гибкого и удаленного режима работы для родителей до достижения ребенком возраста полутора лет³;
- цифровая платформа патронажа многодетных семей и беременных позволяет получать консультации, напоминания и шаблоны документов в удобной форме;
- подарки детям к праздникам (День защиты детей, День знаний, Новый год).

Основные принципы демографической программы

Прогрессивность

Зависимость размера льготы от количества детей (резкое увеличение с рождения третьего ребенка)

Социальная справедливость

Сотрудники, имеющие двоих и более детей, пользуются преимуществом при получении льгот

98 млн руб.

объем инвестиций на реализацию демографической программы в 2024 году



¹ Меры поддержки в рамках демографической программы устанавливаются руководством компаний, входящих в ГК «Дело». Условия и полный перечень доступных услуг можно получить в кадровом подразделении каждой компании.

² Без учета НДФЛ.

³ Сотрудник в период беременности и (или) при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет имеет приоритетное право выбора режима работы (смешанный, дистанционный, полный) по согласованию с непосредственным руководителем.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Результаты программы «Демография»¹

505 детей

родились у сотрудников
компаний Группы за время
действия программы
с 2022 года

На **6%**

больше детей родилось
у сотрудников ГК «Дело»
в 2024 году по сравнению
с 2023 годом

>2 тыс.

сотрудников
воспользовались мерами
корпоративной поддержки

76%

процент удержания
сотрудников после отпуска
по уходу за ребенком

За время действия программы

58 семей

получили

1 млн руб.²

при рождении третьего
и последующих детей



Востребованность демографической программы

Результаты [исследования](#) ВЦИОМ подтверждают актуальность демографических инициатив бизнеса. Согласно опросам, за последние 20 лет среднее желаемое число детей в российских семьях увеличилось с 2,4 до 3,2, а ожидаемое — с 1,9 до 2,4. Одновременно с этим вырос и «репродуктивный разрыв» — разница между числом детей, которых хотели бы иметь россияне, и тем, сколько они считают реально возможным завести.

В этих условиях социальная роль бизнеса приобретает новое значение. Программа «Демография» Группы компаний «Дело» устраняет препятствия, мешающие многим семьям воплотить свои намерения в жизнь. Поддержка баланса между карьерой и семьей, развитие мер социальной поддержки для родителей, продвижение модели идеальной семьи как многодетной — все это стало частью нашей социальной политики, основанной на реальных данных и настроениях общества.



¹ По данным на 31 декабря 2024 года.

² Без учета НДФЛ.

Результаты программы «Демография»

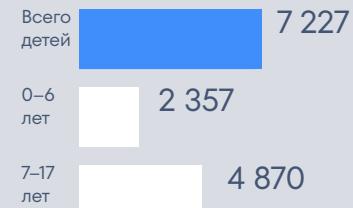
Финансирование программы «Демография» в 2024 году по направлениям, млн руб.



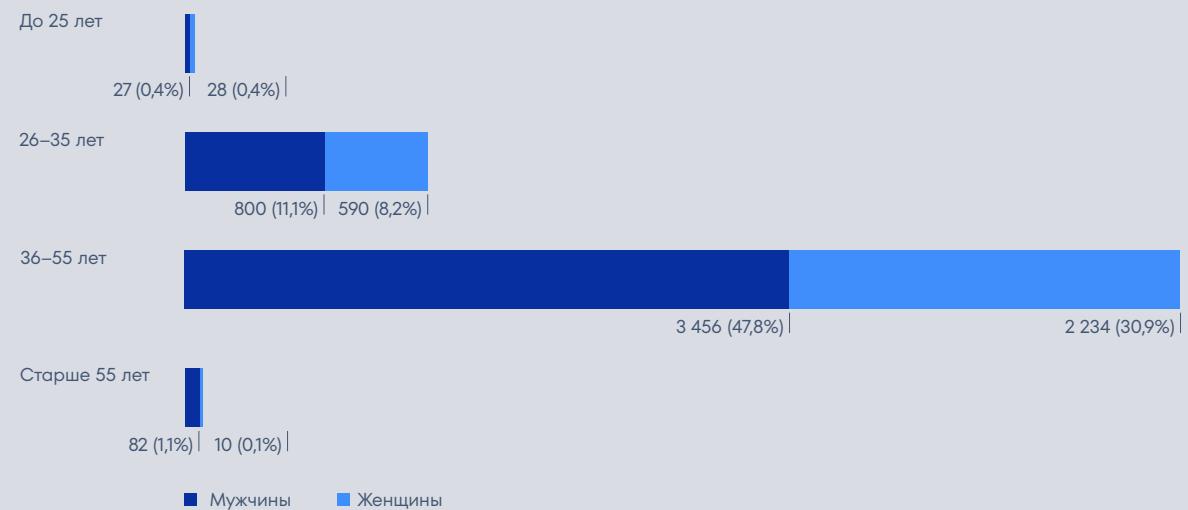
Финансирование программы «Демография» в 2024 году по количеству детей в семьях сотрудников, млн руб.



Количество детей в семьях штатных сотрудников в разбивке по возрасту ребенка³, человек



Количество детей в семьях штатных сотрудников в разбивке по возрасту сотрудников³, человек



¹ Без учета НДФЛ.

² Доплаты при досрочном выходе из декретного отпуска, компенсация платных медицинских услуг для детей сотрудников, программа ДМС для детей сотрудников и др.

³ По состоянию на 31 декабря 2024 года.



С момента внедрения корпоративной программы по повышению рождаемости в ГК «Дело» выросло количество сотрудников с детьми, а инструментами поддержки уже воспользовались более 2 тыс. сотрудников. Около 90% сотрудниц после отпуска по уходу за ребенком возвращаются в компанию. Это намного выше среднерыночного показателя. Благодаря этим мерам мы фиксируем рост производительности труда и лояльности сотрудников.

Вера Смирнова,
директор по ЭКГ-рейтингу
и устойчивому развитию ГК «Дело»

Наша программа ориентирована не только на финансовую поддержку, но и на формирование положительного имиджа многодетности. Регулярно проводятся встречи семей с руководством, поездки в Москву, публичное признание заслуг многодетных родителей, вручаются подарки к праздникам.

Эффективное сопровождение программы обеспечивают назначенные социальные менеджеры, которые информируют сотрудников о корпоративных и государственных мерах поддержки, помогают в оформлении документов, выступают посредниками между семьями и работодателем.

При поддержке Группы компаний «Дело» созданы Институт демографической политики им. Д. И. Менделеева и Агентство по делам демографии Центрального федерального округа.

Институт демографической политики им. Д. И. Менделеева занимается разработкой и внедрением мер государственной демографической политики, направленных на формирование в обществе статуса многодетной семьи как социальной нормы и повышение рождаемости. Агентство по делам демографии Центрального федерального округа координирует и реализует региональные программы, направленные на улучшение демографической ситуации и поддержку семей в макрорегионе.

В сотрудничестве с Институтом демографической политики им. Д. И. Менделеева разработан первый в России [корпоративный стандарт](#), который служит методическим пособием для запуска аналогичных программ поддержки семей с детьми в других компаниях и регионах. Этот стандарт включает типовые документы, такие как образцы коллективных договоров, положения по социальной политике и формы инструкций.

Демографическая программа ГК «Дело» признана одной из лучших в стране: она вошла в рейтинг «Лидеры корпоративной благотворительности», получила премию ESG Excellence Award, а ее результаты были представлены на заседании Государственного совета при Президенте Российской Федерации.

В феврале 2025 года председатель Совета директоров Группы компаний «Дело» Сергей Николаевич Шишкарёв включен в Совет при Президенте Российской Федерации по реализации государственной демографической и семейной политики.

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Инновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Работа с молодежью

В условиях стремительного развития логистики России особенно важна подготовка тех, кто станет определять будущее отрасли.

Реализация проектов по работе с молодежью в Группе компаний «Дело» — это социально значимая задача, направленная на формирование нового поколения профессионалов для транспортно-логистической отрасли. Для нас важно создание разновозрастных команд, в которых опытные сотрудники передают свои знания и навыки молодым специалистам. Такой подход обеспечивает эффективное взаимодействие и развитие коллектива вне зависимости от возраста, объединяя энергию молодежи с профессионализмом старших поколений.

Мы последовательно выстраиваем систему работы с молодежью, охватывающую все стадии — от профориентации школьников и студенческих инициатив до стажировок и привлечения начинающих специалистов в кадровый резерв.

Стажировки и взаимодействие с учебными заведениями

Взаимодействие с образовательными учреждениями в Группе компаний «Дело» — это не просто поддержка вузов и колледжей, а стратегический процесс формирования кадрового потенциала, который обеспечивает устойчивое развитие бизнеса и преемственность поколений. Мы целенаправленно возвращаем специалистов, которые после выпуска смогут эффективно управлять логистическим оборудованием и работать

на наших объектах, что напрямую влияет на качество и безопасность производственных процессов.

Для обеспечения эффективности взаимодействия с учебными заведениями в 2024 году был утвержден перечень ключевых вузов и ссузов, приоритетных для сотрудничества, разработана методическая и нормативная база, внедрены сквозные процессы по взаимодействию с учебными заведениями.



Формируя кадровый фундамент будущего, мы укрепляем свою социальную и профессиональную ответственность как одного из лидеров отрасли.

78
студентов были трудоустроены

360
студентов прошли практику в активах Группы в 2024 году

ГК «Дело» развивает «Зарубежный центр стажировок BFSU — Дело» совместно с Пекинским университетом иностранных языков.

Стажировки и взаимодействие с учебными заведениями

Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова

В 2024 году заключен договор о сотрудничестве по подготовке специалистов трех профилей:

- организация перевозок и управление на водном транспорте;
- управление водными и мультимодальными перевозками;
- эксплуатация перегрузочного оборудования портов и транспортных терминалов.

Новый договор расширяет сотрудничество и предоставляет возможность проводить занятия на территории одного из терминалов стивидорного направления с детальным изучением технологий транспортных процессов.

Кроме того, под контролем наших экспертов студенты ГУМРФ им. адмирала С. О. Макарова изучают портовое оборудование, спецтехнику, особенности обработки и хранения различных видов грузов. В рамках сотрудничества в вузе была проведена деловая игра «Порт мечты», в ходе которой участники разрабатывали модель стратегии морского порта с учетом географических условий, а также экономических и социальных вызовов, регулярно проходят профориентационные и практические занятия. Группа выделила 5 млн руб. на ремонт и оснащение профильной аудитории, было закуплено оборудование для обучения — рука-манипулятор. В 2024 году аудитория была торжественно открыта.

Находкинский государственный гуманитарно-политехнический колледж

В 2024 году в рамках федерального проекта «Профессионалитет» эксперты Группы проводили занятия для студентов, также был заключен договор и выдано гарантийное письмо на создание образовательно-производственного центра «Транспортная отрасль». Финансирование будет осуществлено в 2025 году.

Институт экономики и финансов Российского университета транспорта (МИИТ)

В 2024 году подписано соглашение о долгосрочном сотрудничестве в сфере образования и профессиональной подготовки. Мы сможем проводить переподготовку и повышение квалификации своих руководителей и специалистов на базе вуза. В свою очередь, МИИТ получит возможность стажировать студентов в ГК «Дело». Планируется проведение конкурсов, оказание грантовой поддержки, организация совместных научно-исследовательских работ с привлечением ведущих преподавателей, студентов и аспирантов МИИТ.

Морской университет и Транспортный колледж им. адмирала Ф. Ф. Ушакова

В отчетном году наши специалисты провели производственную экскурсию на контейнерном и зерновом терминалах в Новороссийске для курсантов

и преподавателей, в ходе которой участники смогли ознакомиться с современными практиками работы в логистической сфере.

В этих учебных заведениях учатся дети наших сотрудников, а многие семьи представляют целые поколения, работающие в Группе, — забота о них подтверждает нашу социальную ответственность и создает привлекательную среду для работы в непростой логистической отрасли.



Кейс-чемпионат для школьников

ГК «Дело» активно работает и со школьниками. В современном мире ответственному и стратегически мыслящему бизнесу уже недостаточно взаимодействия только с вузами — необходимо поддерживать и вдохновлять будущие поколения еще на этапе школьного образования, чтобы создавать основу для инноваций и обеспечивать долгосрочное развитие кадрового потенциала, отвечающего вызовам времени. Более 8,7 тыс. участников разрабатывали решения по внедрению искусственного интеллекта в бизнес и образование. Представители Группы выступили кураторами номинаций «Наиболее значимое социальное воздействие» и «Наиболее проработанное решение» и провели экспертную оценку работ.

В 2024 году холдинг транспортно-логистического направления стал партнером Всероссийского

Работа с молодыми специалистами

Особое внимание мы уделяем созданию среды для профессионального роста молодых сотрудников. В 2024 году были заложены институциональные основы работы с молодежью.

Молодежные мероприятия — это не только шанс для молодых специалистов заявить о себе, но и возможность для руководства услышать новые, нестандартные решения для развития бизнеса ГК «Дело».

Поддержка студентов, выпускников и молодых сотрудников — это способ сохранить преемственность, передать профессиональные компетенции, создать мост между образованием и реальными задачами транспортно-логистической отрасли. Эта работа давно стала неотъемлемой частью повседневной жизни Группы компаний «Дело».

Мы придаем большое значение сохранению и развитию семейных традиций и преемственности, которые являются основой нашей корпоративной культуры. Во многих семьях, где традиции работы в компаниях нашей Группы передаются из поколения в поколение, складываются крепкие профессиональные династии.



Энергия молодежи для устойчивого будущего Группы

- Впервые проведен слет молодежи «Дело молодых», участие в котором приняли 67 начинающих специалистов. По итогам слета были разработаны девять проектов, направленных на повышение эффективности бизнеса и улучшение условий труда, включая инициативу «Береги кадры смолоду» — о комплексной адаптации и удержании молодых сотрудников.
- Создан Совет по делам молодежи, в состав которого вошли 87 сотрудников в возрасте до 35 лет. На первом же заседании было рассмотрено более 360 инициатив по развитию Группы.
- Впервые состоялся «Слет талантов» кадрового резерва, на котором одобрены шесть проектов по развитию Группы от молодых управленцев.



О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Дело безопасных решений

Безопасность — приоритет, формирующий культуру работы в Группе компаний «Дело». Мы внедряем лучшие практики и обучаем сотрудников, создавая условия для безопасного труда и заботы о здоровье.

0 несчастных
случаев

со смертельным исходом
в 2022–2024 годах

749 млн руб.

затраты на реализацию
мероприятий в области
охраны труда и промышленной
безопасности

4 290
сотрудников

прошли обучение
по охране труда



4

Охрана труда
и промышленная
безопасность



Система управления охраной труда

GRI 403-1 GRI 403-8

Безопасность и здоровье наших сотрудников — один из основных приоритетов и фундаментальный принцип работы Группы компаний «Дело».

100%

сотрудников Группы
охвачены системой
управления ОТиПБ

0

несчастных случаев
со смертельным исходом

>96

млн руб.
расходы на проведение
медицинских мероприятий
для сотрудников и членов
их семей

Вертикальная система управления охраной труда и промышленной безопасностью (ОТиПБ) охватывает все активы Группы. Работу системы регулирует *Политика в области охраны труда*, в которой закреплены ключевые обязательства Группы, роль и ответственность сотрудников, а также принципы, определяющие подход к обеспечению безопасных условий труда.

Эффективную работу системы управления охраной труда обеспечивают соблюдение действующего законодательства, выполнение добровольно принятых обязательств и применение внутренних нормативных документов, регламентирующих процессы в области ОТиПБ.

Контроль за соблюдением требований по ОТиПБ — это ответственность руководителей всех уровней в Группе. Они отвечают за реализацию решений управляющих органов и поддержание безопасных условий труда на вверенных участках.

Основные цели Группы в области ОТиПБ:

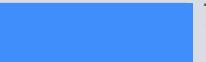
- обеспечение безопасных условий труда сотрудников;
- контроль с целью предотвращения возможных производственных опасностей на рабочем месте для уменьшения количества источников профессиональных рисков;

- сокращение и исключение случаев производственного травматизма за счет применения рискориентированного подхода.

Система ОТиПБ включает в себя как физическую защищенность объектов и сотрудников, так и организационные, инженерные, профилактические и цифровые меры. К мерам защиты персонала на объектах Группы, в частности, относятся спецодежда, светоотражающие жилеты, каски, а также нанесение специализированной разметки на территории терминалов и промышленных объектов.

На некоторых наших предприятиях, особенно в зонах с высокой концентрацией персонала, используются инженерные решения по защите зданий и территорий, созданы локальные и городские системы оповещения, работают штабы гражданской обороны и проводятся регулярные тренировки. Как показывает опыт, в случае нештатных ситуаций сотрудники холдингов демонстрируют высокий уровень подготовки, оперативно реагируют на происшествия и принимают экстренные меры, чтобы минимизировать возможные негативные последствия.

Затраты на реализацию мероприятий в области ОТиПБ, млн руб.

2024		749,28
2023		280,36
2022		255,80

Рост затрат в 2024 году обусловлен значительным изменением структуры грузооборота и внедрением новых производственных участков. Это потребовало разработки и закупки систем безопасности для работы на высоте и оборудования опасных производственных объектов, модернизации оборудования и обновления автопарка. Проведены ремонты столовых, обустройство комнат отдыха и спортивных зон, а также реконструкция и установка новых отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях.

Управление рисками в области ОТиПБ

GRI 403-2

Группа компаний «Дело» использует рискоориентированный подход как основу для обеспечения безопасных условий труда. В соответствии с требованиями российского законодательства и внедренной в холдингах системой управления охраной труда Группа регулярно проводит оценку рисков. Для каждого выявленного риска определяются его источники, условия возникновения и возможные последствия. В случае нарушений, которые привели к несчастным случаям, мы проводим внутренние расследования с участием специальных комиссий. По результатам расследований разрабатываются адресные меры, направленные на предотвращение подобных случаев и минимизацию рисков в будущем.

Оценка рисков проводится при создании новых рабочих мест и изменениях в производственных процессах и условиях труда. Полная оценка рисков в холдингах осуществляется по мере необходимости.

Для снижения рисков в Группе действует программа профилактики производственного травматизма, включающая контроль соблюдения требований безопасности, регулярные проверки безопасных методов работы с техникой, применение единых стандартов при обращении с опасными грузами, проведение обучающих семинаров для сотрудников, а также внедрение принципов бережливого производства 5С на рабочих местах.

Принципы бережливого производства 5С

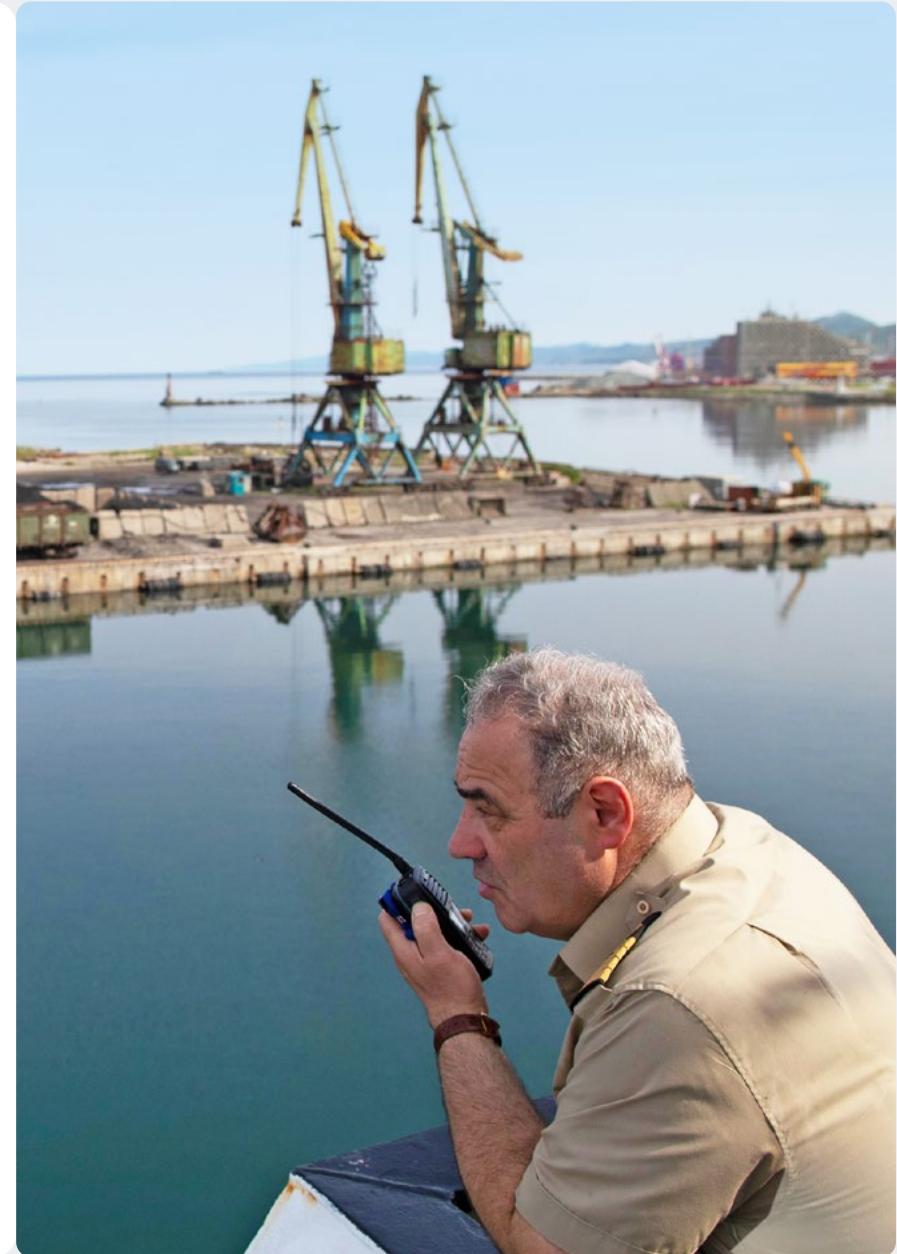
- 1** Сортировка
- 2** Соблюдение порядка
- 3** Содержание в чистоте
- 4** Стандартизация
- 5** Совершенствование



Безопасность под контролем

В компаниях стивидорного направления внедрены стандарты безопасности, для контроля соблюдения которых ежегодно проводятся аудиты и комиссионные проверки. Специальная комиссия обезжает терминалы, осматривает, выборочно проверяет сотрудников и оборудование. По результатам выездной проверки формируются чек-листы, все отклонения фиксируются и ставятся задачи по устранению отклонений, которые находятся на контроле до момента полного исполнения. Для терминалов, где были выявлены проишествия, существенно расширен функционал семинаров по безопасности, которые проходят два раза в неделю.

Дополнительно в 2024 году была проведена первая конференция по культуре безопасности, где участвовали линейные руководители терминалов и разбирались реальные кейсы с происшествиями, проведены опросы и викторина по охране труда.



Управление рисками в области ОТиПБ (продолжение)

GRI 403-4

Для более эффективной работы системы управления охраной труда в Группе компаний «Дело» созданы условия для активного участия сотрудников в обсуждении и решении соответствующих вопросов. Консультации и обмен информацией между сотрудниками и представителями службы охраны труда, а также профсоюзной организации возможны в личном порядке, по телефону горячей линии или по электронной почте.

В холдингах Группы налажена эффективная обратная связь с сотрудниками, а также обеспечена возможность их участия в разработке, внедрении и оценке системы управления вопросами ОТиПБ.

Каналы коммуникации по вопросам ОТиПБ:

- очное либо письменное обращение к руководителю подразделения и (или) специалисту по охране труда;
- проведение систематических онлайн-встреч с руководителями;
- использование специализированного приложения для фиксации несоответствия или нарушения в области технологических процессов;
- горячая линия по приему жалоб и предложений.



Мобильный подход к безопасности

В одном из холдингов стивидорного направления внедрено специальное мобильное приложение, которое позволяет фиксировать любые отклонения от норм и потенциальные риски. Инструмент доступен всем сотрудникам и позволяет оперативно сообщать о несоответствиях в области технологических процессов, охраны труда и промышленной безопасности как руководству, так и в профильные службы.

Приложение стало важным элементом в системе постоянного улучшения условий труда: сотрудники могут участвовать в аудитах, инициировать рассмотрение инцидентов и вовлекаться

в процесс обеспечения безопасности и комфорта на рабочем месте. Использование мобильного инструмента усиливает культуру ответственности и способствует снижению уровня производственного травматизма.

Внедрена система информирования об инцидентах: случаи, произошедшие на одном из терминалов, разбираются и анализируются на всех остальных для минимизации рисков повторения.

В планах на 2025 год развитие института амбассадоров безопасности, включая отбор и обучение лидеров безопасности среди сотрудников.

ГК «Дело» уважает право сотрудников отказаться от выполнения работы, которая угрожает их жизни и здоровью из-за нарушения требований охраны труда. Сотрудники не привлекаются к дисциплинарной ответственности в таких случаях.

О Группе компаний
«Дело»Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»Управление
персоналомОхрана труда
и промышленная
безопасностьРазвитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
средыОтветственное
ведение бизнесаИновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Обучение в области ОТиПБ

GRI 403-5

Обучение в сфере ОТиПБ является неотъемлемой частью системы управления охраной труда и направлено на предупреждение производственного травматизма, развитие культуры безопасности и соблюдение всех обязательных требований законодательства.

Образовательные программы предназначены для различных категорий персонала — от линейных сотрудников до руководителей. Обязательное обучение охватывает вопросы охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, электробезопасности, также имеется специализированное обучение, например работам на высоте. Плановое обучение руководителей и специалистов проводится регулярно, в большинстве случаев — ежегодно, а в ряде случаев — с периодичностью один раз в три года, в зависимости от должности и функционала.

Сотрудники Группы, прошедшие обучение в области ОТиПБ, человек

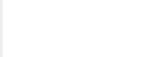
2024  4 290¹

2023  5 209

2022  3 400

Затраты на обучение в области ОТиПБ, млн руб.

2024  11,83

2023  11,88

2022  13,00



GRI 403-5

Подготовка сотрудников проходит как на базе собственных предприятий, так и с привлечением специализированных внешних учебных центров. В дополнение к обязательным программам в Группе развиваются форматы практико-ориентированного обучения: проводятся предсменные инструктажи, стажировки, техническое обучение, тренинги, занятия по оказанию первой помощи и правилам работы с опасными грузами. Такой подход способствует формированию устойчивой культуры безопасности, позволяет формировать ответственное отношение к вопросам ОТиПБ и непрерывно повышать квалификацию персонала.

Сотрудники терминалов, выполняющие прием или выдачу контейнера с опасным грузом, ежегодно проходят обязательную проверку знаний.

¹ Программы обучения по ОТиПБ имеют различную цикличность: один раз в пять лет, один раз в три года, ежегодно, в связи с чем наблюдаем сокращение затрат на профильное обучение сотрудников Группы в 2024 году.

Забота о здоровье сотрудников

[GRI 403-3](#) [GRI 403-6](#) [GRI 403-7](#)

Группа компаний «Дело» проводит работу по охране здоровья персонала и профилактике профессиональных заболеваний.

Для выявления, контроля и снижения воздействия производственных факторов на здоровье и безопасность персонала Группа:

- проводит специальную оценку условий труда и оценку профессиональных рисков;
 - обеспечивает производственно-лабораторный контроль за соблюдением санитарных норм и профилактических требований;
 - осуществляет страхование гражданской ответственности при эксплуатации опасных производственных объектов;
 - разрабатывает планы по локализации и ликвидации аварийных ситуаций;
 - предоставляет сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - организует обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, включая осмотры для сотрудников, допущенных к управлению транспортными средствами, кранами, судами и другим технически сложным оборудованием;
 - проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.
- Сотрудникам предоставляется добровольное медицинское страхование и качественное медицинское обслуживание, особенно тем, чья деятельность связана с повышенными рисками для здоровья. В ряде холдингов действуют фельдшерские пункты на территории организаций и проводятся консультации с врачами общей практики. В отдельных случаях Группа оказывает помощь в оплате дорогостоящего лечения, не покрываемого программами обязательного и добровольного медицинского страхования, для сотрудников и членов их семей.

НЦ1-8

**>216
млн руб.**

расходы на поддержку
здравья сотрудников
и представителей
местного населения

Для сотрудников, занятых на позициях с вредными условиями труда, предусмотрены повышенные гарантии и компенсации: сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, лечебно-профилактическое питание и молоко.



Страхование сотрудников с высокими рисками

Компания судоходного направления Группы компаний «Дело» обеспечивает страховую защиту своих сотрудников, занятых на работах с повышенной опасностью. Такая практика позволяет обеспечить финансовую поддержку в случае получения травм, профессиональных заболеваний или гибели и ежегодно подтверждается заключением соответствующих страховых договоров.

Показатели травматизма и профессиональные заболевания

GRI 403-9 GRI 403-10 МЭР 29 НЦ1-4 НЦ1-5

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

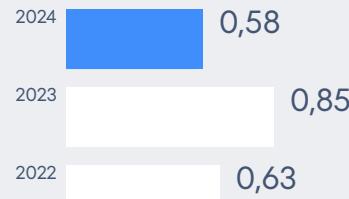
Об Отчете

Приложения

В 2024 году в Группе компаний «Дело» сохранен нулевой показатель смертельного травматизма как среди штатных сотрудников, так и среди сотрудников подрядных организаций. Вопросы безопасности труда остаются в числе приоритетных на всех этапах производственной деятельности.

Большинство сотрудников Группы заняты на участках, не относящихся к категории тяжелых или вредных условий труда, что способствует сохранению низкого уровня профессиональных заболеваний. Вместе с тем в рамках превентивного подхода Группа реализует комплекс профилактических мер: сотрудникам компенсируются занятия в бассейне, фитнес-залах, а также участие в корпоративных спортивных активностях.

Коэффициент частоты травм с временной утратой трудоспособности (LTIFR)



0
несчастных
случаев

со смертельным исходом
в 2022–2024 годах

0
общий
коэффициент

травматизма с тяжелой
степенью тяжести
за 2024 год

3
случая

профессиональных
заболеваний
зарегистрировано
в 2024 году¹



¹ Выявленные случаи хронической профессиональной радикулопатии пояснично-крестцового уровня вызваны тяжелым физическим трудом при ручной перегрузке грузов, пониженной температурой воздуха при перегрузке рефрижераторных грузов, работой на открытой территории в холодный период года, а также общей вибрацией перегрузочной техники.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Дело для общего блага

Для нас важно, чтобы там, где мы работаем, жизнь становилась лучше. Вкладываясь в инфраструктуру и социальные программы, мы открываем новые перспективы для регионов и их жителей.

395 млн руб.

инвестиции в инфраструктуру
и безвозмездные услуги в регионах
присутствия

>1 млрд руб.

расходы на поддержку
массового спорта

38 млн руб.

затраты на разработку
стратегического мастер-плана
Новороссийска до 2036 года



5

развитие регионов
присутствия



Развитие регионов присутствия

Группа компаний «Дело» ведет системную работу по развитию регионов присутствия. В 2024 году наши усилия были сосредоточены на создании комфортной городской среды, модернизации портовой и логистической инфраструктуры, поддержке образования, здравоохранения и спорта.

НЦ 1-12 НЦ 1-13 НЦ 1-14 НЦ 2-15

>65
млн руб.

расходы на поддержку
социально незащищенных групп
населения

>8
млн руб.

расходы на развитие
инфраструктуры
здравоохранения

>1
млрд руб.

расходы на поддержку
массового спорта

644

сотрудника приняли участие
в проектах корпоративного
волонтерства

Основные направления взаимодействия с местными сообществами



Координация стратегии
развития Группы с планами
развития регионов



Поддержка
инфраструктурных
проектов, способствующих
улучшению качества жизни



Установление
и поддержание
эффективной
коммуникации
с представителями
местных сообществ



Реализация комплексных
благотворительных
и социальных инициатив



Содействие развитию
рынка труда
и формированию новых
рабочих мест в регионах
присутствия

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

**Развитие регионов
присутствия**

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Модернизация инфраструктуры в регионах присутствия

GRI 203-2

Мы активно выстраиваем устойчивое партнерство с региональными органами власти и местными сообществами. Для совместного развития транспортно-логистической инфраструктуры подписаны соглашения о сотрудничестве с правительствами ряда регионов:

- Кемеровской области;
- Краснодарского края;
- Ленинградской области;
- Омской области;
- Приморского края;
- Сахалинской области.

Подход Группы основан на комплексном развитии территорий — от модернизации логистики и благоустройства городских пространств до системной поддержки социальной сферы. Мы инвестируем в проекты, которые отвечают реальным потребностям людей и повышают привлекательность регионов для жизни и работы.

Благодаря партнерствам с субъектами Российской Федерации мы укрепляем свои позиции национального логистического лидера, снижаем операционные риски и создаем условия для масштабирования бизнеса и расширения географии мультимодальных перевозок.

GRI 203-1 НЦ 3-3

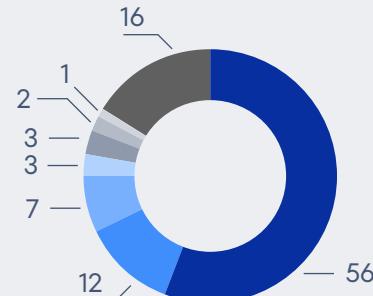
>26
млн руб.

расходы компаний Группы
на благоустройство
и комплексное развитие
городов и малых
населенных пунктов

395
млн руб.

инвестиции
в инфраструктуру
и безвозмездные услуги
в регионах присутствия

Структура инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги, %



- Спорт
- Помощь детям-инвалидам и детям из многодетных семей
- Городская инфраструктура
- Социальная помощь (детские дома, малоимущие, многодетные семьи, школы-интернаты)
- Здравоохранение и лечение тяжелобольных
- Образование и наука
- Культура
- Прочее



Развитие города Новороссийска

В 2024 году с администрацией г. Новороссийска было подписано дополнительное соглашение о развитии портовой инфраструктуры, ее реконструкции и переоснащении с использованием краевых механизмов стимулирования инвестиций. Документ конкретизирует и расширяет соглашение о сотрудничестве, которое было подписано на Петербургском экономическом форуме в 2023 году между Группой, администрациями Краснодарского края и г. Новороссийска.

Новые пункты документа также предполагают участие ГК «Дело» в подготовке

и реализации стратегического мастер-плана г. Новороссийска до 2036 года с перспективой до 2050 года. Финансирование разработки документа в объеме **38 млн руб.** полностью обеспечено за счет Группы компаний «Дело». Мастер-план охватывает 25 населенных пунктов, входящих в городской округ. Его цель — создание единого урбанистического и инфраструктурного видения города: от модернизации портовой зоны до формирования новых жилых кластеров и системного подхода к транспорту, экологии, образованию и социальному объектам.



Мы всегда помним, что главная ценность — это люди: наши сотрудники, их семьи и местные сообщества. Поэтому мы стремимся лучше понять, что действительно важно для жизни в городах, где мы работаем.

Группа компаний «Дело» приняла активное участие в разработке **Индекса качества жизни территорий присутствия компаний ESG Альянса** (далее — Индекс) — флагманской межкорпоративной инициативы, нацеленной на глубокую диагностику состояния социального, инфраструктурного и экологического благополучия в малых и средних городах, где работают крупнейшие компании России.

В отличие от традиционных рейтинговых подходов Индекс создавался не с целью ранжирования, а как аналитико-управленческий инструмент. Его задача — помочь бизнесу и власти принимать обоснованные решения по приоритизации и адресной поддержке территорий, в том числе при разработке программ корпоративной социальной ответственности и стратегий устойчивого развития.

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Иновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Индекс качества жизни

1

Наличие качественного, благоустроенного и доступного жилья

2

Наличие работы, обеспечивающей возможность для заработка и профессионального развития

3

Хорошее здоровье и развитое медицинское обслуживание

4

Широкие возможности получения качественного образования

5

Удобство передвижения в городе (включая транспорт и улично-дорожную сеть)

6

Удовлетворенность своей жизнью и уверенность в завтрашнем дне

7

Интенсивность социального взаимодействия и доверие в обществе

8

Возможности для отдыха и досуга

9

Общественная безопасность

10

Хорошие природно-экологические условия и удовлетворенность качеством коммунальных услуг

11

Удобная и привлекательная городская среда

Методология Индекса разработана с учетом лучших практик составления национальных индексов качества жизни и сопоставимости с Индексом качества жизни ВЭБ.РФ

Масштаб исследования

120

населенных пунктов

46

регионов России

6,8 млн человек

охват населения

70

индикаторов качества жизни

>21 тыс.

респондентов

22

компании ESG Альянса

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Иновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

При расчете Индекса использовались четыре типа показателей: статистические данные, открытая информация из интернет-источников, запрошенные данные от региональных властей и результаты социологического исследования среди сотрудников компаний ESG Альянса. В 2025 году планируется увеличение числа городов и показателей, учитываемых при составлении Индекса.

Для сопоставления результатов города сгруппированы в кластеры на основе численности населения и размера среднедушевых доходов.

Критерии кластеризации городов



1. Тип административно-территориального образования



3.2. Доход на душу населения



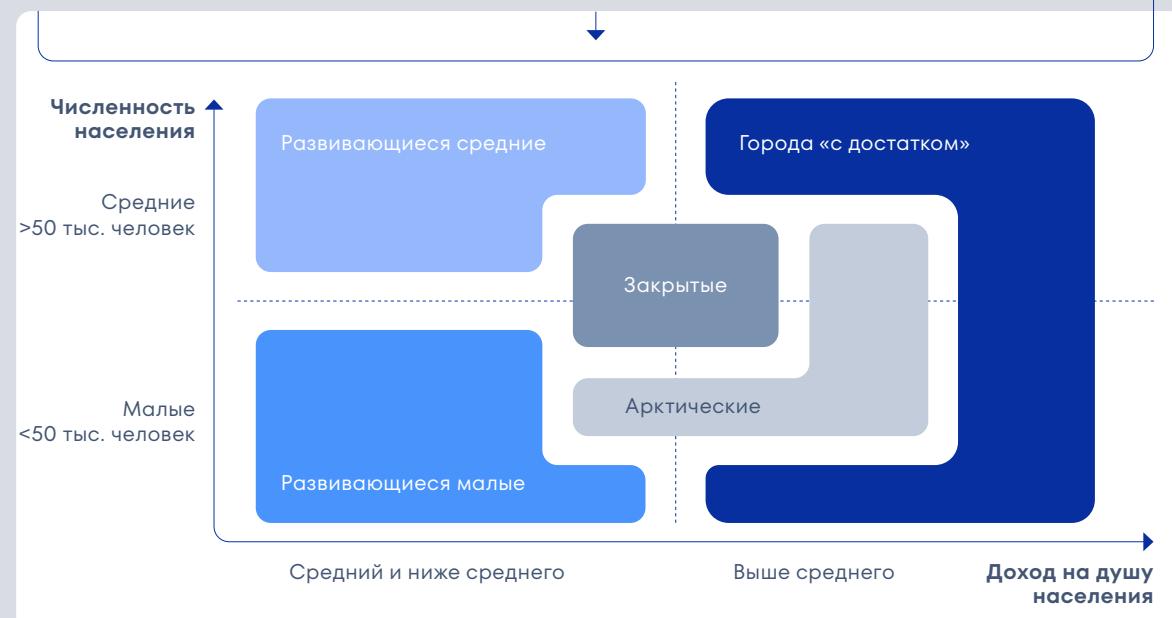
2. Климатическая группа



3.3. Динамика доходов населения



3.1. Численность населения



Благоустройство города Холмска

Участие Группы компаний «Дело» в проекте ESG Альянса по разработке Индекса качества жизни территорий стало не только вкладом в формирование масштабного инструмента оценки устойчивого развития, но и практическим импульсом для адресных социальных инвестиций.

Исследование проводилось в трех городах присутствия ГК «Дело»: Холмске (Сахалинская область), Находке (Приморский край) и Кингисеппе (Ленинградская область).

Благодаря глубокой аналитике, проведенной в рамках формирования Индекса, ГК «Дело» получила объективную картину жизни на территориях своего присутствия.

Холмск продемонстрировал невысокие результаты по направлению «Благоустройство», по оценкам жителей, качество городской среды и ухоженность города остаются неудовлетворительными. Эти данные стали основанием

для управленческого решения: в 2024 году ГК «Дело» инициировала комплексную программу поддержки г. Холмска в рамках своей Стратегии устойчивого развития.

Наш подход демонстрирует, как профильная аналитика трансформируется в конкретные действия и влияет на реальное улучшение качества жизни в стране.

Мы убеждены: устойчивое развитие начинается с диалога с людьми. В 2025 году Группа продолжит делать жизнь наших сотрудников и их семей в малых городах лучше.



О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

«Морская симфония»

В г. Холмске при участии Группы компаний «Дело» завершена реконструкция площади Мира по Советской улице — знакового общественного пространства. Проект «Морская симфония», реализованный на территории площадью 0,8 га, победил во Всероссийском конкурсе лучших проектов создания комфортной городской среды в малых городах и исторических поселениях среди субъектов Дальневосточного федерального округа.

«Зеленая гавань»

Экопарк «Зеленая гавань» в Холмске — это отклик на запрос жителей города, выявленный с помощью Индекса качества жизни. Благодаря поддержке Группы компаний «Дело» проект стал победителем III Конкурса лучших проектов создания комфортной городской среды в Дальневосточном федеральном округе.

На площади 4,05 га появится экологическая тропа, благодаря которой можно будет познакомиться с уникальными эндемиками Сахалина и оценить

28
НОВЫХ
рабочих мест

100
млн руб.
федеральный грант

Обновленная площадь с детскими и спортивными площадками, фотозонами, летними террасами и местами отдыха уже стала важной точкой притяжения для местных жителей, которую ежедневно посещают до 500 человек. Благодаря данному проекту в г. Холмске созданы дополнительные условия для развития торговли, туризма и культурной активности, увеличены оборот малого бизнеса и поступления в бюджет.

богатство местного биоразнообразия. Для реализации этого масштабного замысла привлечен федеральный грант в размере 100 млн руб. Экопарк обеспечит создание 28 новых рабочих мест, а его ежегодная посещаемость, по прогнозам, составит почти 50 тыс. человек. Завершение всех работ намечено на конец 2025 года.

Реализация проекта «Зеленая гавань» — это результат и пример совместных усилий бизнеса и власти.

50
тыс. человек
ежегодная посещаемость

Комплексные социальные и благотворительные проекты

Забота о местных сообществах давно стала для Группы компаний «Дело» неотъемлемой частью корпоративной культуры. Мы выстраиваем долгосрочные отношения с регионами присутствия и активно поддерживаем социальные инициативы.

МЭР 34

Мы стремимся быть драйвером позитивных изменений в регионах присутствия, раскрывая потенциал людей, поддерживая семьи и создавая условия для гармоничного развития общества. Социальные инвестиции способствуют формированию устойчивых, сплоченных сообществ, в которых жители получают доступ к современным образовательным, медицинским и спортивным возможностям.

Поддержка семей, детей и уязвимых групп населения способствует укреплению социальной стабильности и сохранению семейных ценностей.

В 2024 году мы реализовали десятки проектов в сфере здравоохранения, образования, спорта, социальной помощи и корпоративного волонтерства.

Фонд «Атмосфера»¹

В 2024 году ГК «Дело» выделила через благотворительный фонд «Атмосфера» более 52,5 млн руб. на проекты по поддержке детского образования и спорта, медицинскую помощь, а также реализацию общественно значимых инициатив:

- приобретение жизненно необходимого медицинского оборудования, легковых автомобилей и новогодних подарков для центров, работающих с детьми-сиротами, инвалидами и детьми-инвалидами, а также медицинских центров в Северо-Западном и Дальневосточном федеральных округах;
- организация праздничных мероприятий к 79-летию Победы в Великой Отечественной войне;
- помочь фонду «Свет в руках» в организации акции «Росток памяти»;

- ежегодное предоставление 3 млн руб. фонду «Линия жизни» на целевую помощь детям;
- финансирование изготовления юбилейных знаков и медалей, посвященных 20-летию Федерального агентства морского и речного транспорта.

Благотворительные акции в Находке

- Проектирование первой в истории Приморского края школы — детского сада в г. Находке на 1 010 мест
- Поддержка детского футбольного клуба «Портовик»: закупка спортивного инвентаря, оплата участия в турнирах. В 2024 году команда клуба стала победителем международного турнира в г. Далянь (Китай)
- Новогоднее оформление в сквере п. Береговой, созданном ранее на средства фонда
- Приобретение 50 саженцев бересклета для их посадки рядом с детским садом в с. Хмыловка в рамках празднования 79-летия Победы в Великой Отечественной войне
- Приобретение и доставка модульного покрытия для уличного теннисного корта Центра физкультуры и спорта для 145 воспитанников от 6 до 18 лет



Вместе меняем жизнь к лучшему

Благотворительный фонд «Атмосфера» оказал значительную поддержку в размере **25 млн руб.** на разработку проектной документации и проведение экспертизы для строительства школы — детского сада в г. Находке. Новое учебное заведение, рассчитанное на 800 школьников и 210 дошкольников, будет расположено в строящемся жилом микрорайоне на улице Сидоренко и позволит существенно снизить нагрузку на действующие школы, где сейчас обучение проходит в две смены. Завершение проектирования планируется к 2027 году, после чего начнутся строительные работы.

25
млн руб.
выделено на разработку
проектной документации
и проведение экспертизы
для строительства школы —
детского сада в г. Находке

¹ Корпоративный благотворительный фонд «Атмосфера» учрежден компанией стивидорного направления Группы компаний «Дело» в 2019 году для поддержки общественных инициатив, социальных и экологических программ. С 2024 года фонд может осуществлять деятельность по всей территории России.

Волонтерство

Наши сотрудники регулярно участвуют в волонтерских и донорских акциях, поддерживают подопечных Центра социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов в г. Кронштадте, детского дома во Всеволожском районе Ленинградской области, местного общества инвалидов в г. Нахodka, участвуют в благотворительной акции «Подари ребенку праздник» для детей с ограниченными возможностями здоровья в г. Новороссийске.



О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Кому мы помогаем

Социальные учреждения для детей

Санкт-Петербург и Ленинградская область

- Центр социальной реабилитации инвалидов, детей-инвалидов Кронштадтского района г. Санкт-Петербурга
- Центр для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 10»
- Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Свирьстройский ресурсный центр»
- Региональная общественная организация инновационных интеграционных технологий социально-культурной реабилитации «Центр инклюзивного проектирования «Школа взаимопомощи»

Республика Коми

Специальная (коррекционная) школа-интернат № 10 в поселке сельского типа Аджером

Иркутск

- Центр социальной реабилитации «Вера»
- Областная общественная организация инвалидов детства «Надежда»
- Областная детская туберкулезная больница

Забайкальский край

Хохотуйский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Березка»

Нахodka

- Общественная организация «Общество инвалидов г. Находки»
- Помощь детским садам

Челябинск

Областной дом ребенка № 2 им. Зинаиды Антоновой

Благотворительные фонды

- | | |
|--|--|
| <p>1 «Подари жизнь»</p> <p>2 «Линия жизни»</p> <p>3 «Свет в руках»</p> <p>4 «Ангел веры»</p> | <p>5 «Подари надежду»</p> <p>6 Краснодарское
региональное отделение
общероссийского
общественного
благотворительного фонда
«Российский детский фонд»</p> |
|--|--|



Пансионат «Измалково»

Мы оказываем поддержку пансионату «Измалково» для детей с онкозаболеваниями, который строится при поддержке фонда «Подари жизнь». Этот пансионат предоставит временное жилье детям, проходящим лечение в Центре детской гематологии им. Д. Рогачёва¹ в г. Москве, и их родителям, создавая домашнюю атмосферу, что значительно облегчит процесс восстановления.

ГК «Дело» профинансировала строительство одного из корпусов — важного элемента инфраструктуры пансионата, позволяющего обеспечить комфортное совместное проживание семей в период лечения. В настоящее время объект находится на стадии отделки.

В 2024 году наши сотрудники приняли участие в волонтерском субботнике на территории пансионата «Измалково». Вместе с фондом «Подари жизнь» более 100 волонтеров высадили деревья и кустарники, включая клены, лещину, смородину и множество других растений.

Мы планируем продолжить значимую для нас инициативу в 2025 году и пригласить к участию также детей наших сотрудников, организовав для них отдельную просветительскую программу об уникальной истории пансионата «Измалково», являющегося объектом культурного наследия.

¹ Национальный медицинский исследовательский центр детской гематологии, онкологии и иммунологии им. Д. Рогачёва.



Добро — в каждом деле

Мы интегрировали «Доброшрифт» — уникальный шрифт, созданный на основе прописей детей с церебральным параличом (ДЦП) — в оформление сайта и отдельной версии [Отчета об устойчивом развитии](#). «Доброшрифт» стал символом поддержки и инклюзии людей с ДЦП, используемым сотнями компаний и тысячами людей для привлечения внимания к проблемам маломобильных людей и сбора средств на их реабилитацию.

ГК «Дело» совместно с фондом «Подарок Ангелу» провела на ПМЭФ-2024 благотворительную лотерею с использованием кубиков, оформленных с помощью «Доброшрифта». В результате были закрыты четыре сбора для детей с ДЦП на сумму **850 тыс. руб.** для покупки специализированных велосипедов, беговых дорожек, оплату реабилитации для трех подопечных фонда и приобретение специализированной одежды и обуви.

850
тыс. руб.

собрано по результатам
благотворительной лотереи
для детей с ДЦП

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения



Мы верим, что помочь больным детям способствует формированию здорового общества, в котором каждый человек имеет возможность реализовать свой потенциал, независимо от состояния здоровья. И для наших сотрудников крайне важно, что их работодатель заботится не только о прибыли, но и активно вовлечен в социальные проекты.

Елена Свирина,
заместитель генерального
директора по финансам
и устойчивому развитию
ГК «Дело»



«Зажигаем новогодние огни»

В декабре 2024 года мы провели первую общекорпоративную волонтерскую акцию «Зажигаем новогодние огни» в поддержку Центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, в г. Кудымкаре Пермского края. Благодаря поддержке сотрудников были оборудованы спортивный зал, кабинет психолога и компьютерный класс. Все подарки для детей были объединены в восемь категорий и представлены в виде шаров на елке, которые загорались по мере сбора средств.

В акции приняли участие **более 650 сотрудников** Группы компаний «Дело», которые с помощью благотворительного фонда «Атмосфера» собрали **свыше 835 тыс. руб.**



Помощь приюту «Ржевка»

Осенью 2024 года наши волонтеры провели подопечных приюта «Ржевка», в котором проживают **более 300 бездомных животных**, отвезли корма, лекарства и пледы, а также посмотрели, как обустроили 20-футовый контейнер, переданный приюту в ноябре 2023 года в качестве подарка. В контейнере под надежной защитой от дождя, снега и грызунов хранятся необходимые животным вещи.

Здравоохранение

Одним из приоритетных направлений нашей деятельности в области устойчивого развития является содействие развитию системы здравоохранения в регионах, где работают предприятия Группы,



Поддержка медицины Новороссийска

В 2024 году компании Группы направили **более 2,8 млн руб.** на поддержку здравоохранения г. Новороссийска. Медицинским учреждениям города безвозмездно были переданы УЗИ-аппарат, офтальмологическое оборудование, расходные материалы, а также проведен ремонт палат. Среди получателей благотворительной помощи — ГАУЗ «Клинический-диагностический центр», ГБУЗ «Городская больница № 1» и ГБУЗ «Инфекционная больница № 3» Министерства здравоохранения Краснодарского края.

поскольку забота о здоровье людей напрямую влияет на качество жизни наших сотрудников и социальное благополучие территорий присутствия.



Корпоративное донорство

Для сотрудников стационарного направления впервые организована корпоративная акция по сдаче донорской крови. День донора прошел на базе ГКУЗ «Городская станция переливания крови» в г. Санкт-Петербурге и филиала ГБУЗ «Краевая станция переливания крови» в Находке. В совокупности доноры сдали **более 36 л цельной крови**.

Всего в 2024 году **390 сотрудников** стационарного направления становились донорами крови один раз или более, 15 человек зарегистрировались в реестре доноров костного мозга.

Спорт

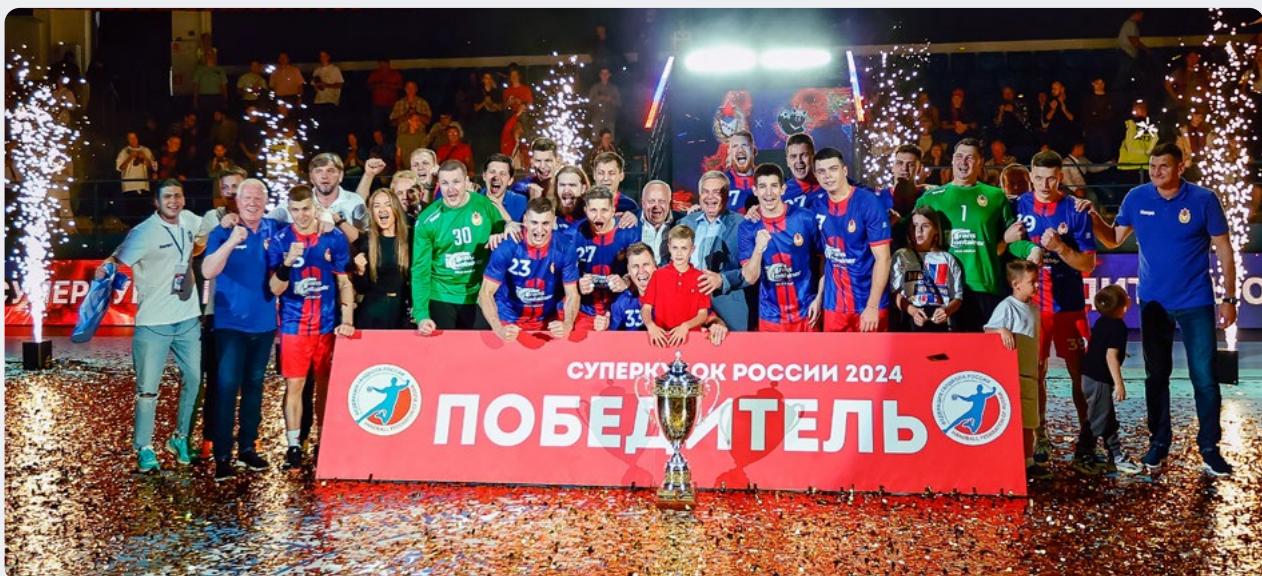
Важной составляющей социальной политики Группы компаний «Дело» является поддержка и развитие спорта. На протяжении многих лет мы реализуем проекты в профессиональном и детском спорте, содействуя развитию гандбола, футбола и волейбола в России.

Поддерживаемые ГК «Дело» спортивные проекты позволяют вовлекать в активную жизнь тысячи детей и взрослых, развивать инфраструктуру и повышать престиж российских команд на международной арене. Инвестируя в спорт,

мы стремимся не только к формированию здорового и активного общества, повышению качества жизни, но и к созданию новых возможностей для самореализации и воспитания молодежи, укреплению командного духа и развитию лидерских качеств.

С 2015 года Группа компаний «Дело» — спонсор Федерации гандбола России (ФГР). Основатель и председатель Совета директоров Группы Сергей Николаевич Шишкарёв возглавляет ФГР, является членом исполнкома Олимпийского комитета России и входит в состав Совета при Президенте Российской Федерации по развитию физкультуры и спорта.

Партнерство с ФГР способствовало ярким победам российского спорта. Женская сборная России по гандболу завоевала золотые и серебряные медали на Олимпийских играх в 2016 и 2020 годах, а также награды различного достоинства на чемпионатах мира и Европы. Мы помогаем ФГР в реализации новых проектов по развитию детского гандбола, модернизации спортивной инфраструктуры в российских городах, способствуем появлению новых гандбольных клубов и популяризации этого вида спорта.





Гандбол — спорт с характером

При поддержке Группы в Абрау-Дюрсо возведен комплекс «ДЕЛО СПОРТ», в котором проводят учебно-тренировочные сборы гандбольные и футбольные клубы, а новороссийский женский гандбольный клуб «Черноморочка» принимает соперников в Olimpbet Суперлиге.

В 2024 году во второй раз прошел детский турнир по гандболу в г. Новороссийске, в котором участвовали **более 470 девочек в возрасте 11–12 лет из 34 школ**. Финальные игры прошли в спортивном комплексе «ДЕЛО СПОРТ», а наставниками юных спортсменок стали игроки клуба «Черноморочка» — женского гандбольного клуба, созданного по инициативе основателя ГК «Дело» Сергея Шишкарёва.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

ГК «Дело» — спонсор ведущих спортивных клубов в 2024 году



Федерация гандбола России



Женский гандбольный клуб «Черноморочка»



Женский гандбольный клуб ЦСКА



Мужской гандбольный клуб ЦСКА



Женский гандбольный клуб «Кубань»



Мужской гандбольный клуб «Зилант»



Женский волейбольный клуб «Динамо-Анапа»



Футбольный клуб «Черноморец»

Группа компаний «Дело» способствует популяризации спорта, стремится привлекать к активному образу жизни детей и взрослых.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об отчете

Приложения

Климат — дело настоящего

Мы осознаем масштаб вызова,
связанного с изменением климата,
и стремимся минимизировать свое влияние
через устойчивые практики.

На 360 ТДж
(-12%) снизилось общее
энергопотребление в 2024 году

100%
активов Группы учтены при анализе
климатических рисков

Работа одного электрокрана
на стивидорном терминале
позволяет снизить
до 135 тонн
выбросов парниковых газов в год¹

Мы запустили
калькулятор углеродного
следа для клиентов
на нашем сайте.

¹ По сравнению с аналогичным краном,
работающим на дизельном топливе.



Подход к управлению климатом

203 ТДЖ

объем энергопотребления
из возобновляемых
источников

100%

энергоснабжения
новороссийских морских
терминалов Группы
обеспечивается за счет
энергии от ВИЭ

На 31 тыс.
ТОНН CO₂-ЭКВ.

снизились выбросы
парниковых газов
(охваты 1 и 2) в 2024 году¹

На 360 ТДЖ

снизилось общее
энергопотребление
в 2024 году

ГК «Дело» рассматривает климатическую повестку как важную часть устойчивого развития бизнеса. Мы осознаем, что наши решения влияют на углеродный след не только самой Группы, но и продукции, которую мы перевозим. Работа по снижению выбросов стала для нас точкой роста — возможно пересмотреть процессы и сделать их более экологичными и современными. Мы стремимся снижать экологическое воздействие, сохранивая при этом рост бизнеса и операционных показателей, поэтому внедряем инновационные и превентивные решения, придерживаемся принципа предосторожности и постоянно оцениваем риски и возможности для дальнейшего развития.

Подход к климатическим вопросам строится на регулярной и согласованной работе всех участников процесса. В ГК «Дело» действует рабочая группа по устойчивому развитию, в которую входят представители всех ключевых направлений и холдингов. На этой площадке обсуждаются и согласуются решения, связанные с климатическим воздействием, со снижением выбросов, с ответственным потреблением ресурсов и внедрением практик декарбонизации.

Общий для всех холдингов Группы подход к управлению климатическим воздействием и выбросами парниковых газов закреплен в Стратегии устойчивого развития до 2035 года. При ее разработке мы провели детальный анализ возможностей снижения углеродного следа, опираясь на лучшие национальные и международные практики. Возможные мероприятия по декарбонизации мы оценивали как с точки зрения экологического эффекта, так и с точки зрения финансовой целесообразности. Такой принцип позволяет находить действительно жизнеспособные решения, которые приносят пользу и бизнесу, и окружающей среде.



¹ Тренд на снижение объемов выбросов парниковых газов сохраняется, несмотря на переход в 2024 году на методологию учета выбросов парниковых газов, разработанную Группой компаний «Росатом».

Риски и возможности, связанные с климатом

GRI 201-2

Изменение климата оказывает влияние на деятельность ГК «Дело» как на внутреннем рынке, так и за рубежом. Для нас важно не только понимать, как эти изменения могут повлиять на наши бизнес-процессы, но и быть готовыми к адаптации, чтобы минимизировать риски и максимально использовать возникающие возможности. Интеграция климатических факторов в систему управления рисками помогает нам обеспечивать стабильность бизнеса в быстро меняющихся условиях.

Мы уже наблюдаем реализацию климатических рисков на практике. В 2024 году объекты компаний Группы подвергались воздействию шквальных ветров, интенсивных осадков, перепадов температур и экстремальной жары. В ответ на эти вызовы мы оперативно внедряем меры для обеспечения безопасности и защиты здоровья наших сотрудников и поддержания бесперебойной работы бизнеса.

100%
активов Группы
учтено при анализе
климатических
рисков

Физические климатические риски

Риски	Последствия	Меры реагирования	Возможности
Экстремальные погодные явления <ul style="list-style-type: none"> Шквальный ветер, штормы, ураганы Резкие перепады температур, обледенения, экстремальная жара, пожары Интенсивные осадки: ливни, снегопады, град Наводнения 	<ul style="list-style-type: none"> Повреждение инфраструктуры Повышение уровня травматизма и угроза здоровью сотрудников Увеличение длительности рейсов (задержки судов) Затопление портовой инфраструктуры, эрозия береговой линии, размытие железнодорожных путей Необходимость адаптации к уменьшению глубины морских путей для ряда морских маршрутов 	<ul style="list-style-type: none"> Прогнозируем риски возникновения ЧС природного характера, реализуем планы реагирования. Осуществляем мониторинг погодных условий, в том числе анализ ледовой обстановки, реализуем мероприятия по устранению последствий обледенения судов. Осуществляем мониторинг негативного влияния изменения климата на морские гидротехнические сооружения паромного комплекса. Заключаем договоры с Гидрометцентром России на оповещение об экстремальных погодных условиях. Оснащаем крановое оборудование метеостанциями для оперативного мониторинга погодных явлений. Ограничиваем работу грузоподъемных механизмов и обеспечиваем дополнительную фиксацию оборудования при высоких ветровых нагрузках. Принимаем организационные меры для обеспечения безопасного нахождения сотрудников на рабочем месте (сокращенный рабочий день, дополнительные перерывы и др.) 	<ul style="list-style-type: none"> Более длительный навигационный сезон, снижение затрат на ледокольную проводку Снижение риска ледовых повреждений
Долгосрочные изменения климата <ul style="list-style-type: none"> Повышение уровня моря Сокращение площади ледниковых и снежного покрова, потеря арктического льда в летний сезон 		<p>Учитываем климатические условия при строительстве, ремонте и реконструкции объектов</p>	

РISКИ И ВОЗМОЖНОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С КЛИМАТОМ (продолжение)

Риски переходного периода

Риски	Последствия	Меры реагирования	Возможности
Регуляторные	<ul style="list-style-type: none"> Рост расходов в связи с ужесточением требований законодательства Снижение привлекательности Группы для клиентов и партнеров Рост стоимости страхования 	<ul style="list-style-type: none"> Проводим учет выбросов парниковых газов. Внедряем принципы устойчивого развития в бизнес-процессы. Совершенствуем практики подготовки нефинансовой отчетности 	Привлечение новых партнеров, ориентированных на устойчивое развитие
Технологические			
Репутационные			
Налоговые	Введение новых налогов на выбросы парниковых газов	Разрабатываем стратегию устойчивого развития с превентивными мерами по снижению выбросов и компенсации углеродного следа	Возможность получения льгот и субсидий
Процентные	Зависимость процентных ставок от рейтинга в области устойчивого развития Группы	<ul style="list-style-type: none"> Анализируем рынок и рейтинги. Диверсифицируем источники кредитования. Используем инструменты хеджирования. Работаем над улучшением рейтингов в области устойчивого развития 	Привлечение инвесторов, заинтересованных в устойчивом развитии



О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об отчете

Приложения

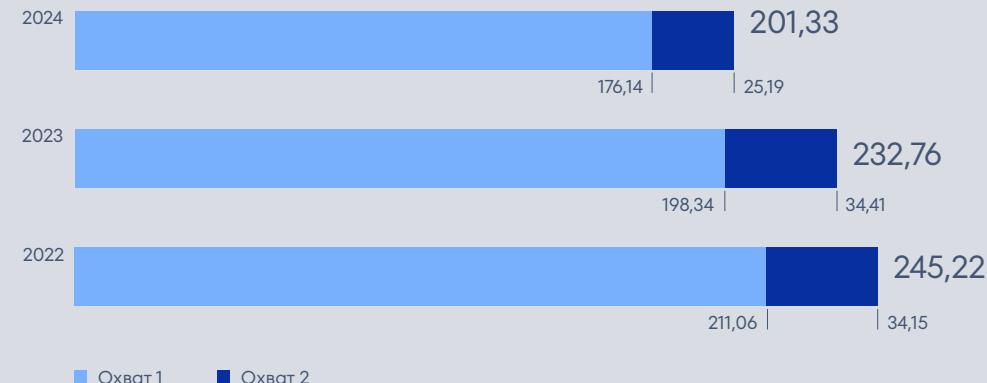
Выбросы парниковых газов

Мы продолжаем системную работу по оценке и снижению выбросов парниковых газов. С 2024 года ГК «Дело» привела методологию расчета к формам, разработанным одним из наших акционеров — Группой компаний «Росатом», методика которых включает в себя расчет прямых выбросов и выбросов от потребляемой энергии.

Прямые выбросы парниковых газов (охват 1) включают в себя выбросы от сжигания топлива, производственных процессов, обращения с отходами и сточными водами и др. Их объем рассчитывается на основе количества потребленных ресурсов и соответствующих эмиссионных коэффициентов. Выбросы от потребления приобретенной энергии (охват 2) рассчитываются региональным методом — с учетом средней углеродоемкости энергии

в конкретном регионе. Для сопоставимости показатели охвата 2 за 2022 и 2023 годы приведены в расчете по региональному методу. При расчетах учитываются основные парниковые газы: углекислый газ (CO_2), метан (CH_4), оксид азота (N_2O), тетрафторметан (CF_4) и гексафторид серы (SF_6). Все они пересчитываются в CO_2 -эквивалент с помощью установленных коэффициентов, чтобы получить общее значение выбросов.

Объем выбросов парниковых газов по охватам 1 и 2, тыс. тонн CO_2 -экв.



В 2024 году совокупные выбросы парниковых газов Группы по охватам 1 и 2 составили 201 тыс. тонн CO_2 -экв., что на 31 тыс. тонн (-13,5%) меньше по сравнению с 2023 годом. Снижение достигнуто как за счет прямых выбросов (охват 1) — 22 тыс. тонн CO_2 -экв., так и за счет косвенных (охват 2) — 9 тыс. тонн CO_2 -экв. Незначительное влияние на динамику показателя мог оказывать переход на новую методику расчета.

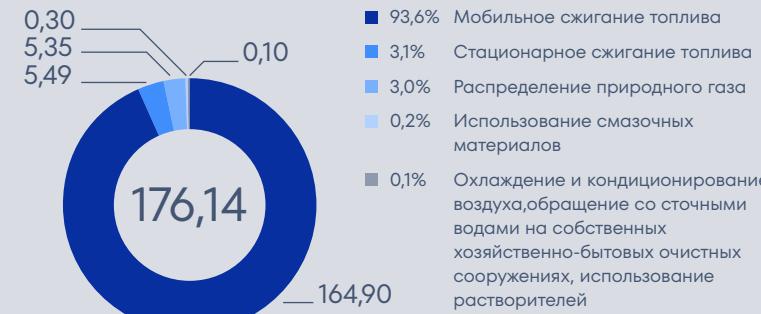


Выбросы парниковых газов (продолжение)

GRI 305-1 МЭР 20 SASB TR-RA-110a.1 SASB TR-MT-110a.1

GRI 305-2 МЭР 20

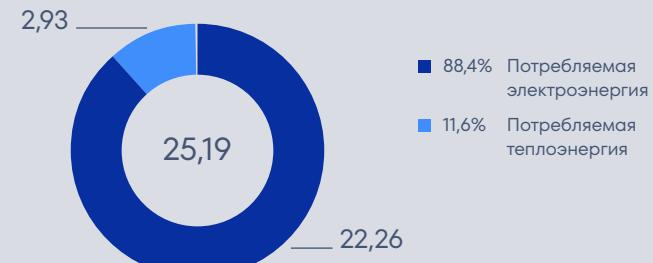
**Структура выбросов парниковых газов по охвату 1
в 2024 году, тыс. тонн CO₂-экв.**



Наибольшую долю прямых выбросов парниковых газов (охват 1) составляет мобильное сжигание топлива (93,6%). Чтобы сократить этот показатель, мы постепенно оптимизируем производственные процессы, сокращаем количество моточасов и повышаем эффективность работы техники. Также мы переходим от дизельной к гибридной технике с повышенным экологическим классом, обладающей меньшим углеродным следом. Предварительно

мы проанализировали другие доступные варианты, в том числе перевод крупной техники на газ, однако гибридная техника оказалась более эффективной по экологическим и экономическим критериям, а также по требованиям промышленной безопасности. На площадках, где осуществляется работа с опасными грузами, действуют усиленные меры безопасности, что исключает возможность использования газомоторной техники.

**Структура выбросов парниковых газов по охвату 2
в 2024 году, тыс. тонн CO₂-экв.**



GRI 305-4

Интенсивность выбросов парниковых газов (охваты 1 и 2) составила 0,7 тонны CO₂-экв. на 1 млн руб. консолидированной выручки по МСФО и 0,03 тонны CO₂-экв. на 1 ДФЭ переработки контейнеров.



Калькулятор углеродного следа

Снижение выбросов парниковых газов требует комплексного подхода, включающего в себя как оптимизацию собственной деятельности, так и вовлечение клиентов в процесс выбора устойчивых решений. Для повышения их информированности в 2024 году мы запустили [калькулятор углеродного следа перевозки грузов для наших клиентов](#).

The screenshot shows the homepage of the 'Калькулятор углеродного следа' (Carbon Footprint Calculator) on the GkDelo.ru website. The page has a dark blue header with the GkDelo logo and navigation links for 'О компании', 'Бизнес', 'Пресс-центр', 'Контакты', 'РУС ENG'. Below the header is a large white section titled 'Калькулятор углеродного следа'. It includes a note about the calculator's purpose, terms of use, and its alignment with the Global Logistics Emissions Council (GLEC). There are dropdown menus for selecting shipping methods ('Выберите вариант ЖД перевозки: КОНТЕЙНЕРНАЯ / НЕКОНТЕЙНЕРНАЯ'), cities ('Город отправки' and 'Город прибытия'), refrigeration requirements ('Необходима рефрижераторная перевозка? НЕТ / ДА'), and the number of containers ('Число контейнеров в TEU'). A 'Рассчитать' (Calculate) button is at the bottom.



Калькулятор углеродного следа: цифровой инструмент «зеленой» логистики

В 2024 году на сайте ГК «Дело» был запущен онлайн-калькулятор углеродного следа для оценки объемов выбросов парниковых газов при железнодорожной транспортировке грузов.

Теперь, чтобы посчитать углеродный след, достаточно ввести несколько данных: тип перевозки, станции отправки и прибытия, а также вид и объем груза. Калькулятор учитывает такие факторы, как электрификация конкретных маршрутов и выбросы от терминальной деятельности. Его расчеты основаны на рекомендациях Global Logistics Emissions Council (GLEC) — международной организации, задающей стандарты выбросов в транспортной и логистической индустриях.

Данный цифровой инструмент делает доступной и понятной оценку углеродного следа и помогает нашим клиентам сделать выбор в пользу более экологичного маршрута.



Мы стремимся формировать лучшие ответственные практики в «зеленой» логистике. В первую очередь это проявляется во внимательном отношении к статусу поставщика.

Наши ключевые клиенты — это лидеры ответственного бизнеса в России, у которых приняты соответствующие политики и кодексы, они четко выстраивают устойчивые цепочки поставок. ГК «Дело» соответствует и дальше будет соответствовать высоким стандартам ответственного поставщика.

Но цепочки поставок — это не только про дисциплину и бесперебойность работы. Это про экономическую взаимосвязь партнеров через углеродный след, где логистика — важнейшее звено, которое присутствует в формате охвата 3 практически во всех расчетах выбросов парниковых газов лидеров российской повестки. Поэтому Группа компаний «Дело» проводит мероприятия по снижению своего углеродного следа с пониманием этой миссии.

Елена Свирина

Заместитель генерального директора по финансам и устойчивому развитию, ГК «Дело»

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об отчете

Приложения

Энергоэффективность

Повышение энергоэффективности — одна из наших приоритетных задач в сфере устойчивого развития. Это направление важно как с экономической, так и с экологической точки зрения: с одной стороны, оно помогает снижать издержки и повышать конкурентоспособность наших услуг, с другой — сокращает воздействие на окружающую среду и поддерживает ответственное потребление ресурсов.

Работа одного электрокрана на стивидорном терминале позволяет снизить выбросы парниковых газов в среднем

**до 135
тонн СО₂-экв.
ежегодно¹**

до **9 тонн**
выбросов СО₂-экв. позволяет
сократить солнечный
коллектор на терминале
в Забайкальске ежегодно

Операционная эффективность

Во всех компаниях ГК «Дело» ведется системная работа по повышению операционной эффективности процессов с целью снижения потребления энергии. Большое внимание уделяется оптимизации логистических маршрутов и погрузочно-разгрузочных операций. Важную роль в улучшении процессов играет вовлеченность сотрудников: в одном из холдингов действует программа, по которой каждый может предложить решение по повышению эффективности и получить вознаграждение за внедрение успешной инициативы.

Для оптимального использования ресурсов в нашей деятельности мы заменяем устаревшее оборудование на более современное и энергоэффективное, оснащаем технику частотными преобразователями и системами плавного пуска, которые снижают нагрузку на электросети при запуске и во время работы. Устанавливаем автоматические контроллеры, которые отключают оборудование, когда оно работает вхолостую и не используется по назначению.

На объектах внедряются автоматические системы освещения и регулирования климат-контроля в зависимости от потребности. Например, свет включается только при движении или недостатке естественного освещения, а системы вентиляции и отопления подстраиваются под погодные условия.



¹ По сравнению с аналогичным краном, работающим на дизельном топливе.

Использование ВИЭ

Группа активно наращивает использование энергии из возобновляемых источников.

На контейнерном терминале в г. Забайкальске установлены солнечные коллекторы, которые служат вспомогательной системой отопления на складе временного хранения таможенных грузов. Эти коллекторы позволяют ежегодно сокращать выбросы парниковых газов до 8,7 тонны CO₂-экв. Кроме того, в 2024 году был разработан и утвержден инвестиционным комитетом проект установки сетевой солнечной электростанции мощностью 62 кВт · ч на терминале Ростов-Товарный.

Часть объектов уже подключена к поставкам по свободным двусторонним договорам, которые обеспечивают доступ к «зеленой» энергии на конкурентных условиях. В рамках этого направления был заключен договор, благодаря которому новороссийские морские терминалы полностью обеспечиваются электроэнергией из ВИЭ. Соглашение позволило покрыть годовую потребность терминалов в объеме 41 тыс. МВт · ч и сократить выбросы парниковых газов на 13,83 тыс. тонн CO₂-экв. в год.

Параллельно ведется работа по подключению других крупных объектов портовой

и железнодорожной инфраструктуры к возобновляемым источникам. Мы продолжаем приобретать «зеленые» сертификаты, подтверждающие использование энергии из ВИЭ, в соответствии с Федеральным законом № 35-ФЗ «Об электроэнергетике», что позволяет нам компенсировать часть углеродного следа. В 2024 году приобретены «зеленые» сертификаты, подтверждающие производство 2 тыс. МВт · ч электроэнергии из возобновляемых источников, что соответствует компенсации более 0,67 тонны CO₂-экв.



¹ Ричстакер — грузоподъемная машина для работы с контейнерами в портах и на терминалах.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об отчете

Приложения

Переход на электроприводную технику

GRI 302-1 | МЭР 22 | SASB TR-RA-110a.3 | SASB TR-MT-110a.3

Объем энергопотребления ГК «Дело», ТДж



Мы последовательно переходим на более широкое использование электрической техники в наших технологических процессах. В настоящее время на объектах применяется электроприводное крановое оборудование, позволяющее снизить затраты энергии и сократить выбросы. Используем электрические погрузчики, параллельно разрабатываем планы по переводу перегрузочной

техники, такой как портовые тягачи и автопогрузчики, с дизельного топлива на электротягу. В 2024 году заключили договор на поставку электромеханических ричстакеров¹, которые пре-восходят дизельные аналоги по энергоэффективности и эксплуатационной надежности. В планах на 2025 год — приобретение электрического ричстакера и терминальных тягачей.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Дело в гармонии с природой

Мы стремимся к балансу между развитием бизнеса и заботой о природе, внедряя технологии, которые снижают воздействие на окружающую среду без потерь в эффективности.

>162 млн руб.

расходы на мероприятия
по охране окружающей среды
в 2024 году

8 тыс.

сеголеток лосося черноморского
и кумжи выпущено в водные
объекты Азово-Черноморского
рыболовного бассейна

100%

флота Группы реализует
обмен и обработку
балластной воды



7

Охрана
окружающей среды



Подход к управлению собственным экологическим воздействием

GRI 2-23 | МЭР 21 | НЦ4-12

Мы ведем деятельность в самых разных регионах нашей большой страны и за ее пределами и осознаем свою ответственность за охрану окружающей среды. Сохранение природного наследия для будущих поколений является для нас одной из приоритетных задач.

>162 млн руб.

расходы на мероприятия по охране окружающей среды в 2024 году, из них

129 млн руб. –
инвестиции в основной капитал

Мы уверены, что устойчивое развитие невозможно без системного подхода к решению экологических вопросов. Поэтому мы не просто соблюдаем требования российского и международного природоохранного законодательства, а стремимся идти дальше — применять превентивные меры, основанные на принципе предосторожности. Такой подход помогает нам не только минимизировать риски, но и формировать культуру экологической ответственности внутри Группы и за ее пределами.

Каждое предприятие Группы имеет свои особенности, и в каждом холдинге работают специалисты по охране окружающей среды, которые занимаются локальными задачами. УК «Дело» координирует их действия, разрабатывает единые подходы и способствует обмену опытом. Это создает синергетический эффект и повышает общую эффективность работы. Мы объединяем профессионалов внутри Группы, чтобы двигаться в одном направлении и достигать общих целей.

В компаниях Группы внедрена система экологического менеджмента, в основе которой лежат требования международных стандартов. Общий подход к охране окружающей среды закреплен в [Экологической политике](#) Группы. В 2024 году мы определили приоритетные направления в рамках Стратегии УР, а с 2025 года приступим к созданию дорожной карты с конкретными шагами для каждого холдинга.

Мы придаем особое значение обучению и вовлечению сотрудников. Экологи и другие профильные специалисты проходят профессиональное обучение в учебных заведениях и организациях, а также участвуют в отраслевых форумах и конференциях, что позволяет им быть в курсе трендов и лучших практик в своей области. Для всех сотрудников Группы в 2024 году было проведено просветительское мероприятие по разделному сбору вторсырья совместно с партнерами компании «ЭкоКайн». Мы стремимся интегрировать принципы устойчивого развития в корпоративную культуру на всех уровнях.

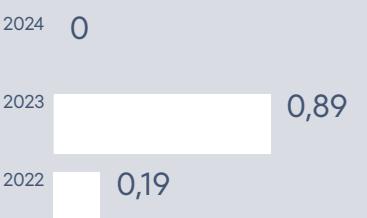
GRI 2-27

Мы уверены, что только комплексный подход — от стратегии до ежедневных решений — позволяет нам оказывать значительное влияние на сохранение окружающей среды. С 2022 года мы направили на экологические инициативы более 500 млн руб., из них 162,4 млн руб. — только в 2024 году. Группа последовательно снижает плату за негативное воздействие на окружающую среду, что отражает результативность наших усилий. Кроме того, в отчетном году мы не получили ни одного существенного штрафа или требования о компенсации за нарушения природоохранного законодательства. Мы продолжим совершенствовать наши подходы и направлять ресурсы на создание устойчивого будущего.

Плата за негативное воздействие на окружающую среду, млн руб.



Расходы на компенсации и существенные штрафы за нарушения природоохранного законодательства, млн руб.



Воздух

Наш приоритет — сохранение здоровья сотрудников и населения территорий, где мы работаем, поэтому большое внимание мы уделяем контролю за выбросами в атмосферу и стараемся снижать их объемы. В составе выбросов компаний Группы нет высокотоксичных, озоноразрушающих или других опасных загрязнителей воздуха.

Мы регулярно проводим мониторинг качества атмосферного воздуха и контролируем соблюдение нормативов на источниках выбросов и на границе санитарно-защитной зоны. Ежегодно представляем данные в рамках статистических отчетов 2-ТП (воздух), деклараций о плате за негативное воздействие на окружающую среду и отчета об организации и о результатах осуществления производственного экологического контроля.

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Иновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Основные мероприятия по сокращению выбросов загрязняющих веществ ГК «Дело»

Группа мероприятий

Примеры

Улавливание загрязняющих веществ из воздуха до попадания в окружающую среду

- Установка аспирационных систем на узлах пересыпки, на металлообрабатывающих станках
- Применение пылегазоочистных установок
- Использование мобильных установок пылеподавления (УП/М-700-А8)

Предотвращение распространения пыли и газов

- Установка ветрозащитных пылеулавливающих экранов
- Системы орошения штабелей и технологических зон
- Укрытие кузовов автотранспорта при транспортировке сыпучих грузов

Ликвидация загрязнений

- Вакуумная механизированная уборка покрытия проездов и площадок после разгрузки
- Периодическая зачистка и обслуживание топливных, балластных, сточных вод, шламовых резервуаров на судах

Профилактика и снижение рисков при неблагоприятных условиях

- Реализация плана мероприятий при неблагоприятных метеорологических условиях
- Использование топлива с пониженным содержанием серы ($\leq 0,5\%$)
- Закупка спецтехники и оборудования с высоким коэффициентом полезного действия
- Обучение персонала приемам малотоксичного вождения при работе с передвижными источниками загрязнения атмосферного воздуха
- Регулярный мониторинг атмосферного воздуха с привлечением сторонних организаций

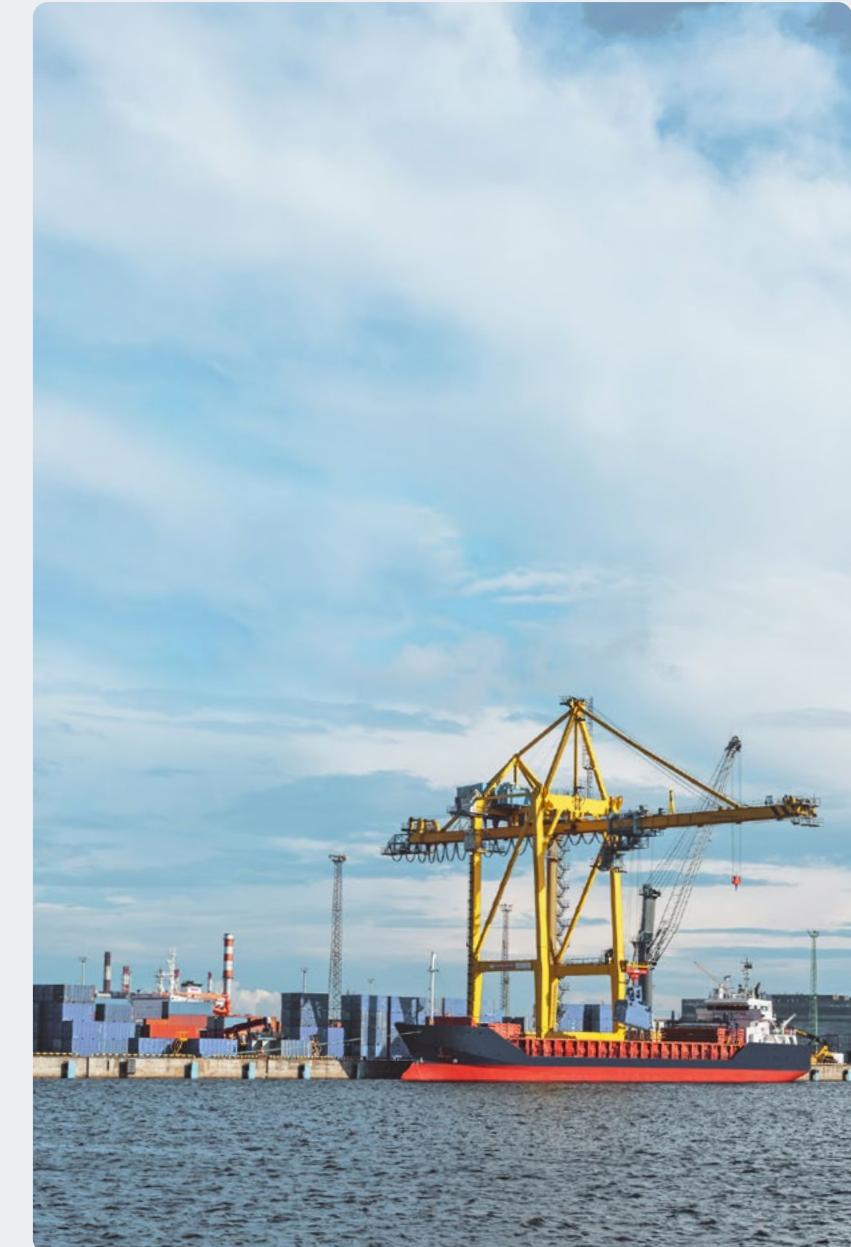
Воздух (продолжение)

В 2024 году мы реализовали комплекс мероприятий, направленных на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, на ключевых этапах логистических операций.

В 2024 году суммарные выбросы загрязняющих веществ в атмосферу снизились на 76,7 тонны (-10,8%) по сравнению с 2023 годом.

GRI 305-7 SASB TR-RA-120a.1 SASB TR-MT-120a.1

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, тонн



Вода

GRI 303-1

Группа компаний «Дело» не использует воду в ключевых технологических процессах. Основной объем водопотребления приходится на хозяйствственно-бытовые нужды, полив и уборку территорий. Цели по снижению водопотребления закреплены в [Экологической политике](#) Группы.

Водоснабжение и водоотведение Группы (за исключением ливневых вод) осуществляется преимущественно через централизованные системы. В тех случаях, когда подключение к централизованным



GRI 303-2

В области управления водными ресурсами Группа руководствуется следующими нормативными правовыми актами.

Управление балластными водами

↗ Международная конвенция об управлении балластными водами, 2004 год

Управление сбросом очищенных сточных вод

↗ Международная конвенция по предотвращению загрязнения с судов MARPOL

↗ СП 2.5.3650-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к отдельным видам транспорта и объектам транспортной инфраструктуры»

↗ Постановление Правительства Российской Федерации от 3 октября 2000 года № 748 «Об утверждении пределов допустимых концентраций и условий сброса вредных веществ в исключительной экономической зоне Российской Федерации»

↗ СанПиН 2.1.3684-21

SASB TR-MT-160a.2

Объем водозабора и водосброса остался стабильным и незначительно снизился по сравнению с 2023 годом. Это стало возможным благодаря эффективным мероприятиям по поддержанию систем водоснабжения в исправном состоянии, установке кранов с автоматическими системами отключения, а также проведению разъяснительных работ с сотрудниками, направленных на рациональное использование водных ресурсов.

GRI 303-3 GRI 303-4 МЭР 13

Объем водозабора, тыс. куб. м

2024 2 178,42

2023 2 190,92

2022 1 717,50

Объем водоотведения, тыс. куб. м

2024 2 142,45

2023 2 168,34

2022 1 701,90

Вода (продолжение)

SASB TR-MT-160a.2

В 2024 году Группа не зафиксировала случаев разливов сточных вод или выбросов загрязняющих веществ в экосистемы водоемов и почву.

100%

флота Группы реализует обмен и обработку балластной воды

Основные мероприятия по охране водных ресурсов ГК «Дело»

Группа мероприятий

Контроль и учет водопотребления

Примеры

- Установка водометров на точках водозабора и водосброса для точного контроля расхода воды
- Регулярный мониторинг водопотребления и предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ в воде
- Документирование водопотребления через регулярные отчеты, направляемые в Федеральное агентство водных ресурсов для отчетности по использованию воды

Очистка сточных вод

- Установка очистных сооружений для ливневых сточных вод
- Регулярный лабораторный контроль качества сточных вод на всех этапах очистки как на входе, так и на выходе из очистных сооружений
- Своевременная очистка акватории моря от плавающего мусора

Рациональное использование водных ресурсов

- Повторное использование очищенной сточной воды для хозяйствственно-бытовых нужд, таких как полив территории, мойка автомобилей и наполнение пожарных резервуаров
- Рациональное использование подземных вод с соблюдением лицензионных требований и проведением регулярных лабораторных исследований качества добываемой из скважин воды
- Проведение разъяснительных бесед с сотрудниками об экономии водных ресурсов и рациональном водопотреблении
- Размещение информационных плакатов для повышения уровня осведомленности персонала на предприятиях
- Проведение мероприятий по сбережению воды, осуществление постоянного обслуживания систем водоснабжения и незамедлительный ремонт при обнаружении утечек

Отходы

GRI 306-1

Одной из ключевых тем в сфере ответственного использования ресурсов является обращение с отходами. Это одно из приоритетных направлений Стратегии устойчивого развития ГК «Дело» до 2035 года, где особое внимание уделяется увеличению доли раздельно собираемых отходов (РСО) и снижению объемов отходов, отправляемых на захоронение.

В деятельности компаний Группы образуются преимущественно отходы IV и V классов опасности — это смет с территории предприятий, строительные материалы, металломолот и другие подобные фракции. На долю отходов I–III классов опасности (опасных и умеренно опасных) приходится 1,3% от общего объема. К ним относятся отработанные минеральные масла, аккумуляторы, источники бесперебойного питания, фильтры и ртутьсодержащие лампы.

Утилизация и обезвреживание твердых коммунальных отходов осуществляются через региональных операторов, с которыми

заключены договоры. Все контрагенты имеют необходимые лицензии на обращение с отходами I–IV классов опасности, что гарантирует соблюдение требований законодательства и экологической безопасности. Большая часть отходов IV–V классов опасности передается третьим лицам для утилизации или реализации в качестве вторичного сырья. Организован раздельный сбор отходов, пригодных для переработки, — древесины, бумаги, полистирина и других материалов, которые передаются специализированным компаниям для повторного использования.

Учет и контроль отходов в Группе осуществляют специалисты экологических подразделений холдингов. Они отслеживают объемы, соблюдение нормативов накопления и выполнение требований законодательства. Ежегодно компании Группы представляют отчет по форме 2-ТП (отходы), содержащий данные о массе, классах опасности и способах обращения с отходами.

Основные мероприятия в области ответственного обращения с отходами ГК «Дело»



Отходы (продолжение)

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

В 2023 году наблюдалось резкое увеличение объема отходов, что было связано с реконструкцией одного из передовых терминалов Группы. Основную часть этих отходов составили строительные материалы, относящиеся к IV классу опасности.

В 2024 году после завершения активной фазы работ объемы отходов сократились. Весь объем строительных отходов был передан на утилизацию специализированной организации.

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

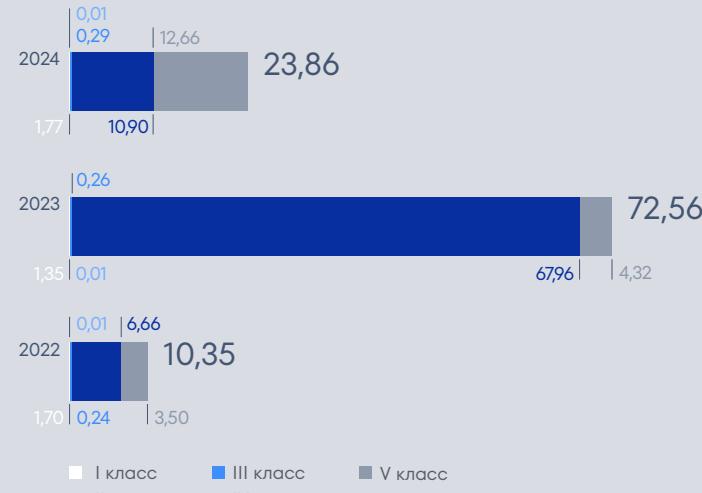
Ответственное ведение бизнеса

Инновации и цифровизация

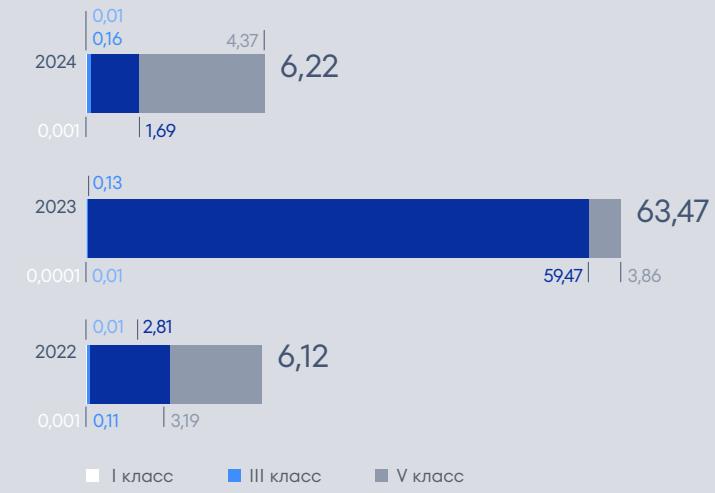
Об Отчете

Приложения

Общая масса образованных отходов по классу опасности, тыс. тонн



Общая масса утилизированных отходов по классу опасности, тыс. тонн



Отходы (продолжение)



Экологичный и экономичный выбор: вторичное использование асфальта

В 2024 году на одном из терминалов Группы вместо утилизации был повторно использован старый асфальт. Несмотря на то что данный материал не подходит для магистральных дорог с высокой нагрузкой, он применим для парковок и второстепенных участков. Асфальт был использован для обустройства площадок для автомобилей, которые являются важной частью грузового потока терминала. Этот подход позволил нам не только снизить экологический след, но и сэкономить ресурсы.



Строим «зеленый» офис вместе: экология начинается с привычек

Мы последовательно внедряем принципы «зеленого» офиса как часть стратегии устойчивого развития. Одно из направлений этой работы — сокращение использования одноразовых материалов в повседневной деятельности. Так, в офисе одного из холдингов Группы отказались от пластиковых и бумажных стаканчиков. Сотрудники перешли на многоразовые корпоративные бутылки и чашки, что позволило сократить использование примерно 60 тыс. одноразовых стаканчиков всего за один год. Кроме того, в офисах внедрена двухсторонняя печать документов, что помогает снизить потребление бумаги.

Следующим шагом станет расширение системы раздельного сбора в офисах: с 2025 года планируется установка дополнительных пунктов сбора вторсырья. Это позволит каждому сотрудникунести личный вклад в ответственное обращение с отходами и заботу об окружающей среде.

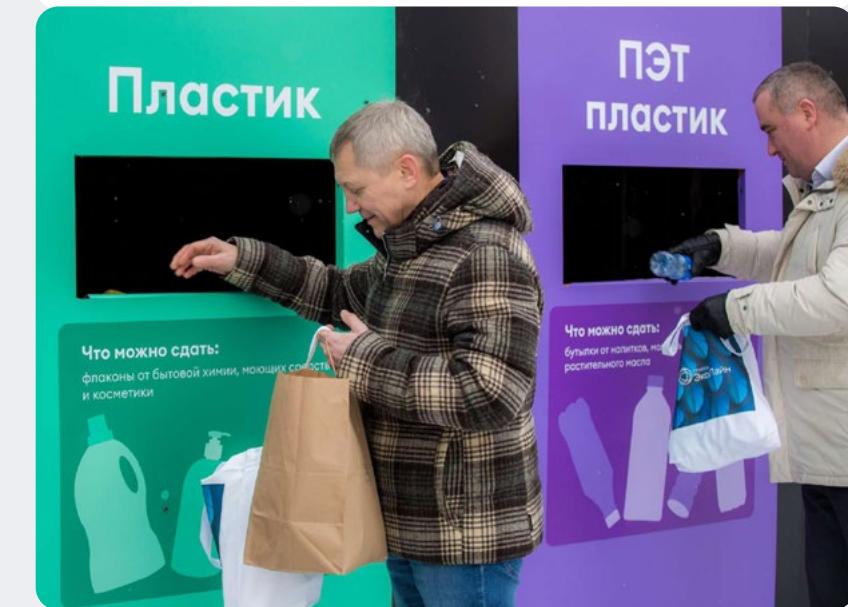


ГК «Дело» дарит контейнерам вторую жизнь

В рамках совместного проекта с Группой компаний «Эколайн» и компанией «ВкусВилл» старые 20-футовые контейнеры переоборудовали в экопункт, благодаря чему они обрели новое назначение.

В 2024 году ГК «Дело» совместно с партнерами и Карельским экологическим оператором открыли в г. Петрозаводске красивую экостанцию для приема вторсырья, оборудованную отдельными окошками для шести видов отходов, включая пластик, стекло и металл.

Данный проект стал хорошим примером успешного партнерства бизнеса и муниципальной власти в целях устойчивого развития региона, который способствует достижению целей устойчивого развития Республики Карелия. Он открывает для Группы новые перспективы для формирования партнерств в сфере охраны окружающей среды.



Биоразнообразие

GRI 304-1

Сохранение биоразнообразия и природных экосистем — одно из приоритетных направлений природоохранной деятельности ГК «Дело». Мы поддерживаем инициативы по защите редких видов животных, а также вовлекаем сотрудников в экологические проекты: высадку деревьев, субботники и благоустройство природных территорий. Наш следующий шаг — масштабная работа по учету влияния строительства инфраструктурных проектов на биоразнообразие регионов присутствия.

Активы Группы не расположены на территориях, имеющих статус особо охраняемых природных территорий. При этом мы ведем деятельность рядом с природоохранной зоной реки Екатерингофки, а также вблизи акватории Финского залива и бухты Врангеля с соблюдением всех требований законодательства и при наличии необходимых разрешений.



Ответственный подход к строительству

В 2024 году Группа разработала Программу сохранения биоразнообразия — важную экологическую инициативу, связанную с реконструкцией глубоководного причала в морском порту г. Новороссийска. Программа рассчитана на 2024–2027 годы и направлена на выявление рисков возможных изменений биологического разнообразия, возникающих при проектировании, строительстве и эксплуатации активов Группы, а также на применение соответствующих мер митигации этих рисков.

Программа подготовлена в строгом соответствии с российским природоохранным законодательством, санитарными нормами, ГОСТами, а также с учетом лучших международных практик в сфере экологической безопасности. Мы провели комплексную оценку воздействия на окружающую среду, которая включает в себя описание текущего состояния природы в районе реализации проекта и прогноз

нашего потенциального влияния на флору, фауну и здоровье населения.

В рамках программы запланирован целый комплекс мероприятий — от защиты водной среды и снижения шумового, светового и теплового воздействия до охраны морских млекопитающих и орнитофауны. Так же предусмотрены экологический контроль и регулярный мониторинг состояния воды, донных отложений, биоценозов и популяций животных. Мониторинговые исследования за характером изменения компонентов экосистемы при строительстве объекта, проведенные в 2024 году, показали отсутствие существенного воздействия на компоненты экосистемы в границах объекта строительства.

Отдельный блок посвящен компенсационным мерам: если негативного воздействия избежать невозможно, Группа обеспечит восстановление

и возмещение ущерба экосистеме. В качестве мероприятий по восстановлению нарушенного состояния водных биоресурсов определены работы по искусственному воспроизведству с последующим выпуском ценных видов рыб в водные объекты Азово-Черноморского рыбохозяйственного бассейна. В 2024 году совместно с Федеральным агентством по рыболовству проведен выпуск 8 тыс. сеголеток лосося черноморского и кумжи в целях компенсации ущерба, причиненного водным биологическим ресурсам и среде их обитания.

Программа сохранения биоразнообразия является частью системного подхода ГК «Дело» к обеспечению экологической безопасности. Реализация программы не только минимизирует воздействие на окружающую среду, но и помогает сохранять природное богатство черноморского региона для будущих поколений.

Биоразнообразие (продолжение)



Краснокнижные животные под опекой ГК «Дело»

ГК «Дело» продолжает вносить вклад в сохранение биоразнообразия, поддерживая Новосибирский зоопарк, где живет редкая пара гигантских муравьедов — Калле и Майя. Эти животные занесены в Международную Красную книгу — в природе их популяция стремительно сокращается из-за потери среды обитания и лесных пожаров.

Уже второй год муравьеды находятся под нашей опекой, и забота дала ощущимый результат — у пары родился детеныш. Это всего второй случай успешного размножения гигантских муравьедов в России. Поддержка зоопарка помогает не только сохранить, но и приумножить популяцию редкого вида — это вклад, который имеет значение в глобальном масштабе. Планируем продолжать участие в программе: договор о поддержке продлен на 2025 год. Мы внимательно следим за жизнью наших подопечных и регулярно делимся яркими моментами и новостями из их жизни в [официальном телеграм-канале Группы](#).



Озеленением города

Где бы мы ни работали, будь то черноморское побережье или дальневосточные берега, мы стремимся сделать города зеленее и комфортнее для жизни.

Уже не в первый раз мы оказываем помощь новороссийскому дендропарку. На этот раз команда стилягинарного актива Группы высадила зеленый лабиринт. В рамках экопроекта высажено 300 кустарников тамарикса и элиагнуса. Ландшафтный дизайн разработан совместно с Новороссийским политехническим институтом (филиал Кубанского государственного технологического университета). Этот проект дополнил ДЕЛОвую аллею, которую мы высадили здесь в прошлом году.

Кроме того, сотрудники Группы активно участвовали в уборке Суджукской лагуны и благоустройстве прилегающих территорий в рамках акций «Начни с себя» и «Марафон зеленых дел», а также высаживали бересклеты в с. Хмыловка на Дальнем Востоке,

участвовали в акции «Сад памяти», провели субботник в центре социальной реабилитации инвалидов в г. Кронштадте и внутрикорпоративные субботники на терминалах Северо-Запада и Дальнего Востока.

На Сахалине мы поддержали развитие экопарка «Зеленая гавань», который стал победителем престижного конкурса лучших проектов создания комфортной городской среды. В рамках этого проекта планируется обустройство экологической тропы, зон отдыха, павильонов для культурных мероприятий, а также сохранение уникальных эндемичных растений региона.

Мы уверены, что эти проекты станут значимыми элементами городского пространства, и будем продолжать такие инициативы в будущем.



Подробнее о проекте «Зеленая гавань» читайте в разделе «Развитие регионов присутствия», с. 62



О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Дело в том, что важно

Высокие стандарты этики и строгий контроль
процессов обеспечивают надежность
работы Группы и уверенность в каждом
реализуемом проекте.

99%

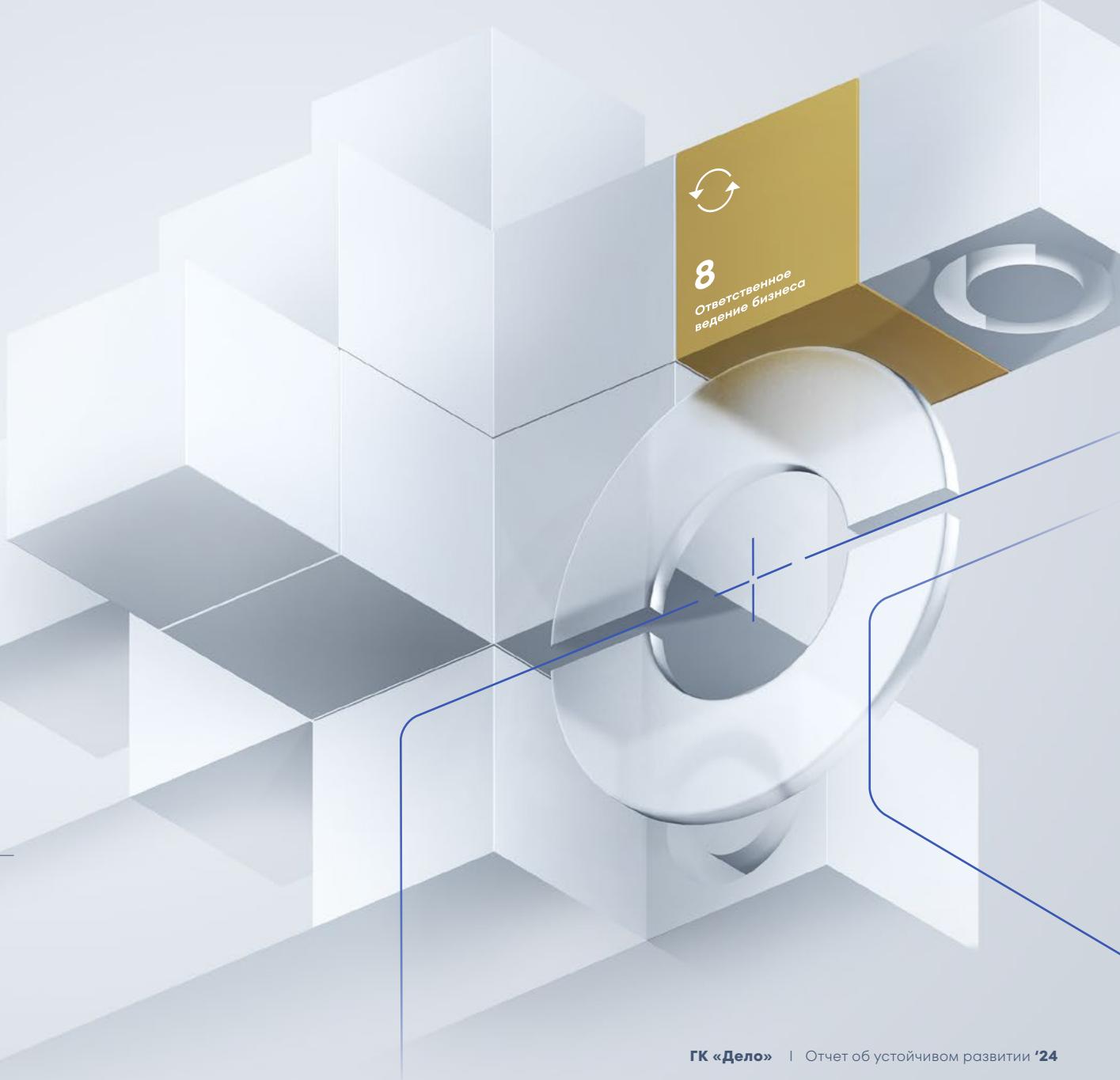
доля расходов на местных
поставщиков в общем объеме
закупок

62 новых
поставщика

прошли оценку по критериям
устойчивого развития

>18 тыс.

пользователей клиентского
онлайн-сервиса iSales



Система корпоративного управления

Группа компаний «Дело» стремится к развитию системы корпоративного управления в соответствии с требованиями международных и национальных стандартов, рекомендациями регуляторов, лучшими корпоративными практиками и принципами «зеленой» логистики, а также с учетом запросов заинтересованных сторон.

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-12 | GRI 2-13

Система корпоративного управления не претерпела существенных изменений в отчетном периоде. Управление компаниями Группы осуществляется Обществом с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Дело» (далее — УК «Дело») через систему органов корпоративного управления и контроля УК «Дело», включающих в себя Общее собрание участников, Совет директоров и единоличный исполнительный орган в лице генерального директора.

Высшим органом управления является Общее собрание участников. Порядок созыва Общего собрания участников определяется Уставом УК «Дело».



Подробнее о системе корпоративного управления читайте в [Отчете об устойчивом развитии](#) Группы за 2022 год.

Совет директоров осуществляет стратегическое управление, определяет видение, миссию и стратегию, устанавливает стратегические цели и ключевые показатели эффективности деятельности, осуществляет контроль за функционированием исполнительного органа УК «Дело», определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и системы внутреннего контроля, обеспечивает совершенствование системы корпоративного управления и подотчетен Общему собранию участников УК «Дело». Председатель Совета директоров отвечает за эффективную организацию работы Совета директоров и поддержку взаимодействия с участниками.

МЭР 37

По состоянию на 31 декабря 2024 года Совет директоров УК «Дело» состоял из шести членов: двух исполнительных и четырех неисполнительных директоров, независимых директоров нет¹. Состав Совета директоров УК «Дело» сбалансирован с точки зрения опыта, компетенций, возрастных и гендерных признаков. Это позволяет членам Совета директоров учитывать различный социокультурный опыт и интересы широкого круга заинтересованных сторон.

¹ На дату публикации Отчета, 15 августа 2025 года, Совет директоров обновился по сравнению с отчетным годом, но его структура осталась без изменений: он состоит из шести членов, включая двух исполнительных и четырех неисполнительных директоров, независимых директоров нет.

На уровне УК «Дело» в составе Совета директоров не создано отдельных комитетов, но комитеты функционируют в холдингах Группы. Вопросы устойчивого развития рассматриваются рабочей группой при УК «Дело», в которую входят представители всех холдингов.

Единоличным исполнительным органом является генеральный директор, который избирается Общим собранием участников на один год, если иной срок

полномочий генерального директора не определен в решении о его избрании. Генеральный директор действует от имени УК «Дело» и представляет ее интересы в соответствии с Уставом. Функции председателя Совета директоров и генерального директора являются самостоятельными и независимыми.

Состав Совета директоров утверждается Общим собранием участников.



Совет директоров и руководство

GRI 405-1 | МЭР 37

Возрастной состав Совета директоров УК «Дело» на конец 2024 года



МЭР 44

Гендерный состав Совета директоров УК «Дело» на конец 2024 года



GRI 2-19 | GRI 2-20

Система мотивации членов Совета директоров, единоличного исполнительного органа и менеджмента УК «Дело» предусматривает привлечение, мотивацию и долгосрочное сохранение профессионалов, обладающих необходимыми компетенциями и квалификацией для эффективного управления и достижения поставленных целей и выполнения стратегических задач.

В целях минимизации риска возникновения конфликта интересов в компаниях Группы введены специальные превентивные меры:

- регулярное обновление перечня заинтересованных лиц Группы;
- запрет голосования по сделкам с заинтересованностью и обязательное информирование членами Совета директоров и генеральным директором обо всех подконтрольных им и непосредственно связанных с ними лицах, а также о занимаемых должностях в других компаниях.

GRI 2-15 | GRI 205-2

Группа компаний «Дело» не допускает конфликта интересов у членов Совета директоров. Обязанности членов Совета директоров и исполнительных органов в части комплаенса и процедур урегулирования конфликта интересов закреплены в [Кодексе деловой этики](#), а также в [Политике](#) в области противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции.

МЭР 36

140
заседаний¹

Совета директоров УК «Дело»
проведено в 2024 году



¹ В 2022 году было проведено 58 заседаний, в 2023 году — 69.

Гендерный состав руководителей Группы



О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Инновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Управление рисками

GRI 2-25

Наш подход в области управления рисками обеспечивает эффективное управление воздействием на окружающую среду и общество, позволяет снижать операционные риски, улучшать репутацию бренда и создавать долгосрочную ценность для заинтересованных сторон.

Система управления рисками в ГК «Дело» основана на требованиях национального и международного законодательства и учитывает ведущие отраслевые стандарты:

- Enterprise Risk Management — Integrated Framework (COSO ERM);
- Enterprise Risk Management — Internal Control (COSO IC);
- ГОСТ Р ИСО 31000-2019 «Менеджмент риска. Принципы и руководство»;
- Рекомендации Центрального банка Российской Федерации по организации управления рисками, внутреннего контроля, внутреннего аудита, работы комитета совета директоров (наблюдательного совета) по аудиту в публичных акционерных обществах.

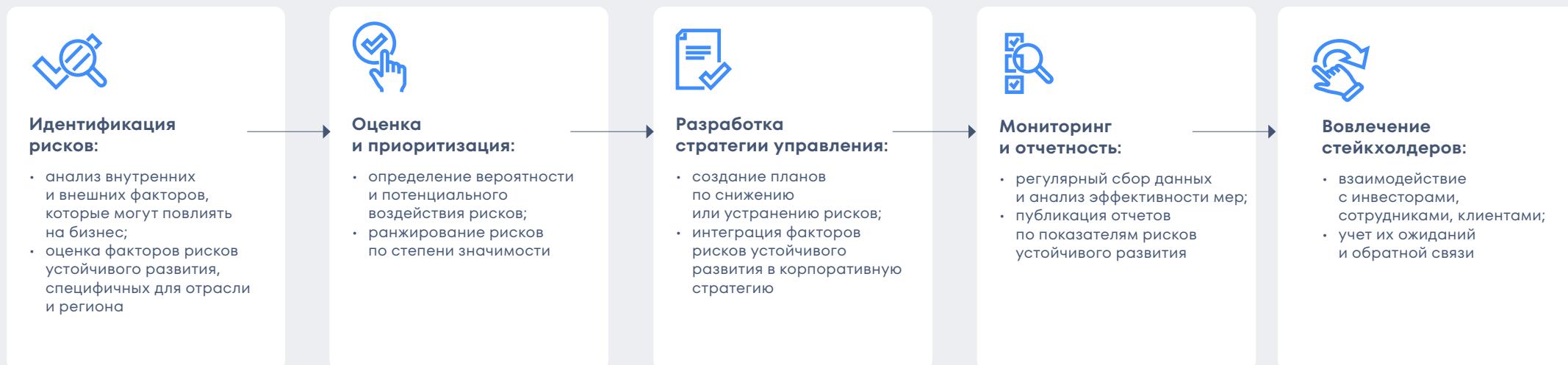
Во всех холдингах функционируют специализированные внутренние подразделения и действуют нормативные документы, регулирующие вопросы управления рисками.

С 2022 года мы ведем работу по выстраиванию единого подхода к управлению рисками в области устойчивого развития, проводим их оценку и приоритизацию на уровне Группы. В этом процессе мы учитываем мнение заинтересованных сторон и анализируем потенциальное влияние своей деятельности на местные сообщества. Аспекты устойчивого развития интегрированы в общую систему управления рисками, что позволяет учитывать их при принятии стратегических и операционных решений.

Преимущества внедрения системы рисков устойчивого развития:

- повышение устойчивости бизнеса;
- улучшение репутации и доверия со стороны стейкхолдеров;
- привлечение ответственных инвесторов;
- снижение регуляторных и финансовых рисков;
- поддержание конкурентоспособности на рынке.

Этапы внедрения системы управления рисками устойчивого развития



Управление рисками в сфере устойчивого развития

О Группе компаний «Дело»
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»
Управление персоналом
Охрана труда и промышленная безопасность
Развитие регионов присутствия
Климат
Охрана окружающей среды
Ответственное ведение бизнеса
Иновации и цифровизация
Об Отчете
Приложения

Основные риски	Мероприятия по управлению рисками
Экологический аспект	
Риски, связанные с изменением климата и выбросами парниковых газов	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг выбросов парниковых газов (охваты 1 и 2) Снижение углеродного следа по всей цепочке поставок Обеспечение устойчивости к климатическим изменениям
Риски, связанные с обращением с отходами и их утилизацией	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг и сокращение объемов образования отходов Увеличение доли раздельно собираемых отходов для направления их на утилизацию и обезвреживание
Риски, связанные с управлением водными ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> Мониторинг и сокращение потребления водных ресурсов Контроль за сбросами сточных вод Управление балластными водами
Социальный аспект	
Риски, связанные с охраной труда, промышленной и пожарной безопасностью	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение безопасных условий труда Профилактика профессиональных заболеваний Обучение ОТиПБ, проведение регулярных проверок Расследование несчастных случаев
Риски, связанные с условиями труда и заботой о сотрудниках	<ul style="list-style-type: none"> Справедливая оплата труда Предоставление социальных льгот и гарантий Обеспечение комфортных условий труда Выстраивание корпоративной культуры Обеспечение инклюзивности
Риски, связанные с образованием и обучением	<ul style="list-style-type: none"> Повышение профессионализма сотрудников через программы обучения Программы развития карьеры Учет результатов обучения в системе оценки труда
Управленческий аспект	
Риски, связанные с информационной безопасностью и конфиденциальностью данных	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение информационной безопасности Предотвращение утечек и кражи данных
Риски, связанные с внедрением инноваций и цифровизацией	<ul style="list-style-type: none"> Автоматизация, модернизация, обеспечение доступа к необходимым технологическим решениям Отсутствие перебоев в работе
Риски, связанные с устойчивой цепочкой поставок	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение соответствия контрагентов требованиям Кодекса ответственного поставщика

Для поддержания эффективной и надежной системы управления рисками осуществляются следующие мероприятия на уровне УК «Дело»:

- методическая поддержка и консультационная помощь исполнительным органам, руководителям функций и проектов по вопросам управления рисками, в том числе по вопросам идентификации рисков и формулирования мероприятий по управлению рисками;
- обеспечение анализа рисков и возможностей, а также сценариев реализации рисков в рамках процессов планирования и прогноза бюджета;



Комплаенс и бизнес-этика

GRI 2-23

GRI 2-24

Мы рассматриваем эффективную систему комплаенса и высокие стандарты бизнес-этики как неотъемлемую часть ведения бизнеса. Все компании Группы следуют единым подходам в вопросах противодействия коррупции, управления конфликтом интересов, антимонопольного регулирования и взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами. Мы придерживаемся политики полной нетерпимости к любым формам и проявлениям мошенничества и коррупции.



Принципы антикоррупционной политики

- Законность
- Следование единой антикоррупционной политике
- Вовлеченность и информирование
- Должная осмотрительность
- Эффективные и соразмерные рискам антикоррупционные процедуры
- Контроль и регулярный мониторинг
- Отказ от взаимодействия информаторам¹
- Личный пример руководства («тон сверху»)
- Ответственность и неотвратимость наказания

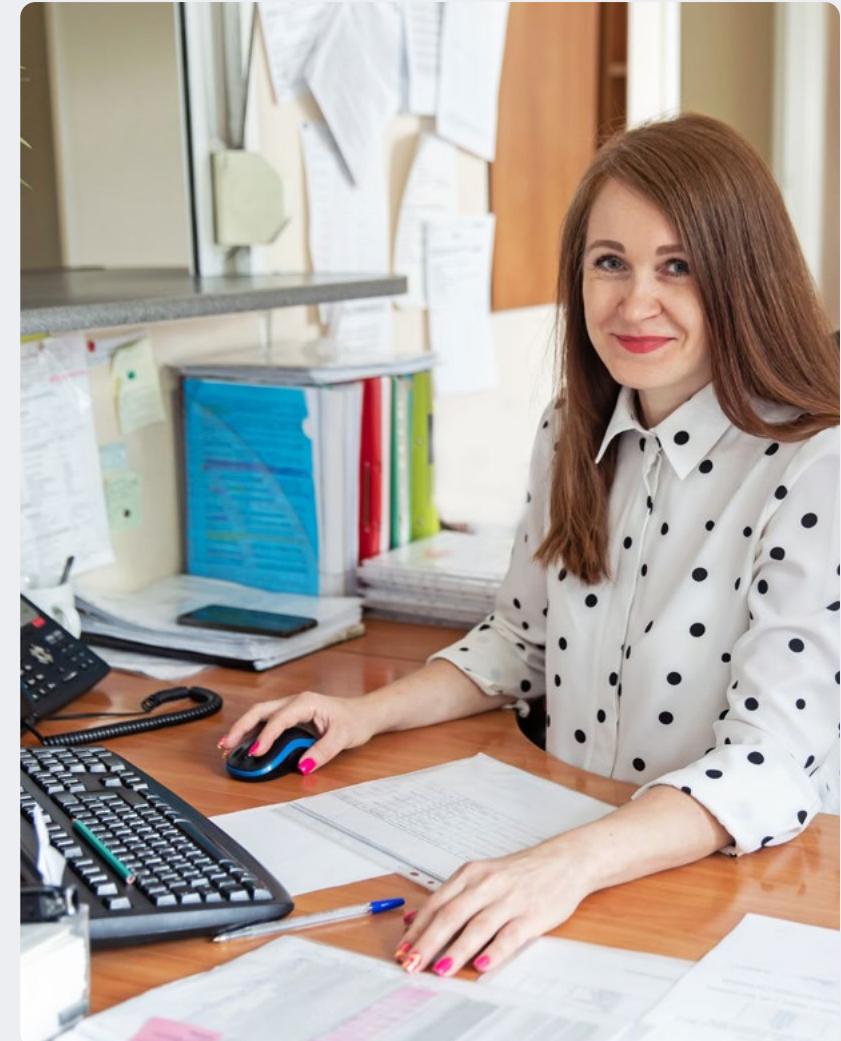
Основные принципы Группы в области деловой этики, противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции зафиксированы во внутренних нормативных документах, размещенных на официальном [сайте](#):

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс поведения поставщика;
- Политика в области противодействия корпоративному мошенничеству и коррупции;
- Политика антимонопольного комплаенса;
- Политика в области взаимодействия с органами государственной власти.

Одним из ключевых элементов противодействия коррупции является своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Группы компаний «Дело». Каждый год мы проводим работу по идентификации и оценке коррупционных рисков с привлечением руководителей структурных подразделений. В Группе ежегодно осуществляются корректировка антимонопольных рисков, обновление карты рисков и зон контроля.



Подробнее об управлении системой антимонопольного комплаенса читайте в [Политике антимонопольного комплаенса](#)



¹ Ни один сотрудник не подвергается санкциям (за исключением случаев сообщения заведомо ложной информации), если он сообщил о следующих фактах: предполагаемом факте корпоративного мошенничества и коррупции, предполагаемых нарушениях контролльных процедур и иных злоупотреблениях, склонении сотрудника Группы к совершению коррупционных действий, нарушении положений Антикоррупционной политики и иных локальных нормативных актов компаний Группы в области противодействия корпоративному мошенничеству.

О Группе компаний «Дело»
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»
Управление персоналом
Охрана труда и промышленная безопасность
Развитие регионов присутствия
Климат
Охрана окружающей среды
Ответственное ведение бизнеса
Иновации и цифровизация
Об Отчете
Приложения

Разъяснительные меры

- ① Информирование сотрудников и иных лиц об основных принципах и требованиях по соблюдению применимого антикоррупционного законодательства¹
- ② Наличие информационных каналов для сообщений о фактах нарушения бизнес-этики и законодательства
- ③ Обучение сотрудников в области противодействия коррупции и соблюдению норм бизнес-этики: онлайн-курсы, плановые встречи, профильные беседы сотрудников служб безопасности компаний Группы с персоналом
- ④ Проведение на постоянной основе антикоррупционных агитационных и разъяснительных мероприятий
- ⑤ Информирование сотрудников о действующих и вновь принимаемых в Российской Федерации и Группе нормативных правовых актах в области противодействия коррупции, в том числе в формате подписания листов ознакомления

Контрольные меры

- ① Регулярная оценка коррупционных рисков
- ② Установка камер видеонаблюдения в офисах, где осуществляется непосредственное общение сотрудников с клиентами
- ③ Выявление и урегулирование конфликтов интересов
- ④ Проверка деятельности компаний Группы службами внутреннего аудита
- ⑤ Проверка контрагентов и кандидатов на замещение руководящих должностей

Нормативные меры

- ① Согласование проектов локальных нормативных актов и коллегиальное принятие управленческих решений
- ② Экспертиза документов компаний Группы на соответствие законодательству Российской Федерации, в том числе антикоррупционная экспертиза проектов внутренних нормативных актов и заключаемых договоров
- ③ Включение антикоррупционных оговорок в договоры с контрагентами
- ④ Регламентация обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, а также взаимодействия с органами власти
- ⑤ Регулирование осуществления закупочной деятельности, в том числе совершенствование механизмов конкурсных конкурентных процедур закупок

¹ Обо всех изменениях в нормативных документах сотрудники своевременно узнают из новостных рассылок по электронной почте и публикаций в соответствующих разделах внутренних корпоративных систем.

Каналы коммуникации

Наши сотрудники и представители заинтересованных сторон могут использовать каналы коммуникации для сообщения о потенциальных нарушениях бизнес-этики, а также для обращения по любым другим вопросам и потенциальным проблемам, в том числе анонимно.

GRI 2-26

- Обращение к непосредственному руководителю либо вышестоящему руководству.
- Обращение в службу безопасности УК «Дело» и компаний Группы.
- Обращение через форму обратной связи на сайте www.delo-group.ru, а также на сайтах компаний Группы.
- Сообщение по адресу электронной почты ethic@delo-group.ru (по вопросам нарушений бизнес-этики).
- Сообщение по адресу электронной почты antitrust@delo-group.ru (по вопросам несоблюдения антимонопольного законодательства).

GRI 205-2

100%

сотрудников проинформировано о политиках и методах противодействия коррупции, действующих в Группе



Подробная информация о количественных метриках в области противодействия коррупции представлена в приложении «[Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело», с. 139](#)

- Обращение к заместителю генерального директора по безопасности и внешним связям УК «Дело» (по вопросам потенциальных ситуаций коррупционного характера при взаимодействии с органами власти).

Поступившая информация регистрируется в журнале для соответствующих сообщений, после чего проводится проверка по фактам, предоставленным в обращении, и ее итоги докладываются руководству компаний Группы. В случае если сообщение содержит сведения о готовящемся или совершенном преступлении, ответственный сотрудник по решению руководителя службы безопасности направляет информацию в правоохранительные органы с одновременным уведомлением об этом заявителя. Сведения, полученные по всем каналам связи, сообщаются исключительно сотрудникам Группы, которые участвуют в рассмотрении и принятии решений по фактам, содержащимся в сообщении.



Клиентоориентированность

GRI 3-3 GRI 2-29

Клиентоориентированность является неотъемлемой частью всех бизнес-процессов Группы компаний «Дело». Понимая, что наш успех напрямую связан с качеством клиентского опыта, мы активно развиваем цифровые каналы взаимодействия, совершенствуем сервисы и внимательно учитываем мнение клиентов при создании новых продуктов и услуг.

Группа всегда открыта для обратной связи, предложений и идей. Сбор обратной связи от клиентов осуществляется посредством проведения специальных опросов о качестве сервиса, анализа обращений через горячую линию и онлайн-чат в сервисе iSales, а также встреч в рамках регулярных дней клиента.

Данные по удовлетворенности клиентов, полученные от холдингов, на регулярной основе консолидируются в оперативном штабе УК «Дело» и впоследствии используются для улучшения операционных процессов в компаниях и учитываются при разработке стратегии развития ГК «Дело». В ряде компаний Группы в карты КПЭ руководителей подразделений включен показатель «Результаты опроса удовлетворенности клиентов».



Технологии для клиентов

Мы предлагаем услуги и сервисы, соответствующие ожиданиям и высоким требованиям клиентов,

постоянно внедряя новые технологии для повышения качества предоставляемых услуг.



Система iSales

В 2024 году мы обновили онлайн-сервис iSales, предоставляющий клиентам быстрый и легкий доступ к широкому перечню услуг Группы и информации об их стоимости.

Среди обновлений приложения:

- возможность получать информацию о движении денежных средств по лицевому счету для оперативного учета;
- запуск цифрового помощника для клиентов. С его помощью можно воспользоваться наиболее востребованным функционалом онлайн-сервиса iSales: произвести предварительный расчет стоимости перевозки, отследить оборудование (контейнер или платформу), отправить заявку, связаться с сотрудником поддержки в чате. По каждому запросу бот автоматически задаст дополнительные вопросы, что сделает процедуру получения информации легкой и интуитивно понятной;
- формирование актов сверки по договорам.

>18 тыс.

пользователей
(+5,5 тыс. человек за год)

>250 тыс.

запросов на расчет
транспортных решений
обработано в 2024 году

>40 тыс.

заказов оформлено



Платформа iTrans

ИТ-интегратор ГК «Дело» развивает цифровую платформу iTrans для управления мультимодальными перевозками, включая железнодорожные, морские и автомобильные маршруты. Сервис действует на русском и английском языках, также имеется личный кабинет соисполнителя, который автоматизирует оформление железнодорожных накладных и устраняет ручной обмен данными через почту или телефон. Платформа оптимизирует взаимодействие с партнерами, ускоряя процессы оформления и контроля заказов. Уже начато внедрение решений в Китае, Казахстане и Киргизии, а в 2025 году запланирован выход на терминалы Индии, Турции и ОАЭ. В ближайшей перспективе сервис охватит все страны пространства 1520¹.

За счет отечественной разработки iTrans поддерживает технологическую независимость, заменяя иностранные аналоги, и обеспечивает бесшовное взаимодействие с ОАО «РЖД», таможенными службами и международными логистическими узлами.



Диалог для новых решений

Мы активно продвигаем принципы клиентоориентированности на крупнейших деловых площадках. На Петербургском международном экономическом форуме 2024 года были заключены важные соглашения о сотрудничестве с регионами, направленные на развитие логистической инфраструктуры с акцентом на потребности клиентов. На Транспортной неделе 2024 года представители Группы выступили с инициативами по устранению торговых барьеров и внедрению электронного документооборота, что напрямую повлияет на удобство международной логистики.

На форуме TransRussia Summit обсуждались вопросы контейнеризации грузопотоков, а участие в China International Import Expo в Шанхае позволило Группе представить новые мультимодальные сервисы китайским партнерам.

В рамках Восточного экономического форума во Владивостоке ГК «Дело» заключила с Правительством Республики Саха (Якутия) и АО «АК «Железные дороги Якутии» соглашение о развитии железнодорожных перевозок в регионе с использованием собственного парка контейнеров и фитинговых платформ, направленное на увеличение контейнерных отправлений и повышение логистической эффективности. Перевозки будут проходить в том числе по маршрутам через пограничный переход Джалинда — Мохэ на границе с Китаем.



Клиентский портал

В компаниях Группы функционируют клиентские порталы, позволяющие получить доступ к единой информации обо всех услугах, предоставляемых компанией. Порталы позволяют подавать электронные заявки в онлайн-режиме с последующим отслеживанием статуса заявок и подписывать электронной подписью необходимые документы. Создание личного кабинета доступно каждому клиенту.

В 2024 году реализованы следующие мероприятия:

- внедрение карточки контейнера с доступом к ключевым документам по приему контейнера;
- введение фотофиксации дефектов контейнеров с онлайн-доступом к актам повреждений;
- изменение визитов и квот на прием порожних контейнеров, расширение возможностей клиентов по управлению собственным парком контейнеров.



¹ Пространство 1520 — термин, обозначающий территорию стран, в которых ширина колеи на железных дорогах составляет 1 520 мм.

Устойчивая цепочка поставок

GRI 2-6

GRI 2-23

Мы отдаляем предпочтение поставщикам, которые стремятся к соблюдению принципов устойчивого развития. Принципы и основные требования к контрагентам отражены в [Кодексе поведения поставщика](#), обязательном для ознакомления при заключении всех видов договоров Группы компаний «Дело». Документ устанавливает требования в области:

- бизнес-этики;
- противодействия коррупции и мошенничеству;
- охраны труда;
- защиты прав человека;
- охраны окружающей среды.

Нарушение поставщиком принципов, указанных в Кодексе поведения поставщика, является основанием для прекращения сотрудничества.

Если обнаружен высокий уровень одного из общих корпоративных рисков, рисков устойчивого развития или факт нарушения со стороны поставщика, могут быть применены следующие санкции:

- вынесение предупреждения с требованием об устраниении нарушения в установленный срок;
- наложение штрафных санкций и взыскание убытков;
- приостановка договора на период устранения нарушений;
- расторжение договоров с поставщиками, которые не выполняют требования, связанные с практиками устойчивого развития, или не принимают меры по исправлению ситуации;
- включение поставщика в реестр недобросовестных поставщиков;
- обнародование информации о нарушениях со стороны поставщика;
- исключение недобросовестных поставщиков из списка одобренных партнеров Группы.



Оценка поставщиков

В одной из компаний транспортно-логистического направления Группы с 2023 года проводится кросс-функциональная оценка потенциальных поставщиков с учетом критериев устойчивого развития. Для этого привлекаются специалисты службы закупок, подразделений заказчиков, юридического и финансового отделов и службы безопасности. Поставщики оцениваются в том числе на предмет наличия необходимого опыта и соответствия имеющихся компетенций требованиям к процедуре закупки, финансового состояния, а также наличия судебных разбирательств и необходимых допусков, разрешений, лицензий и выполнения иных критерииев.

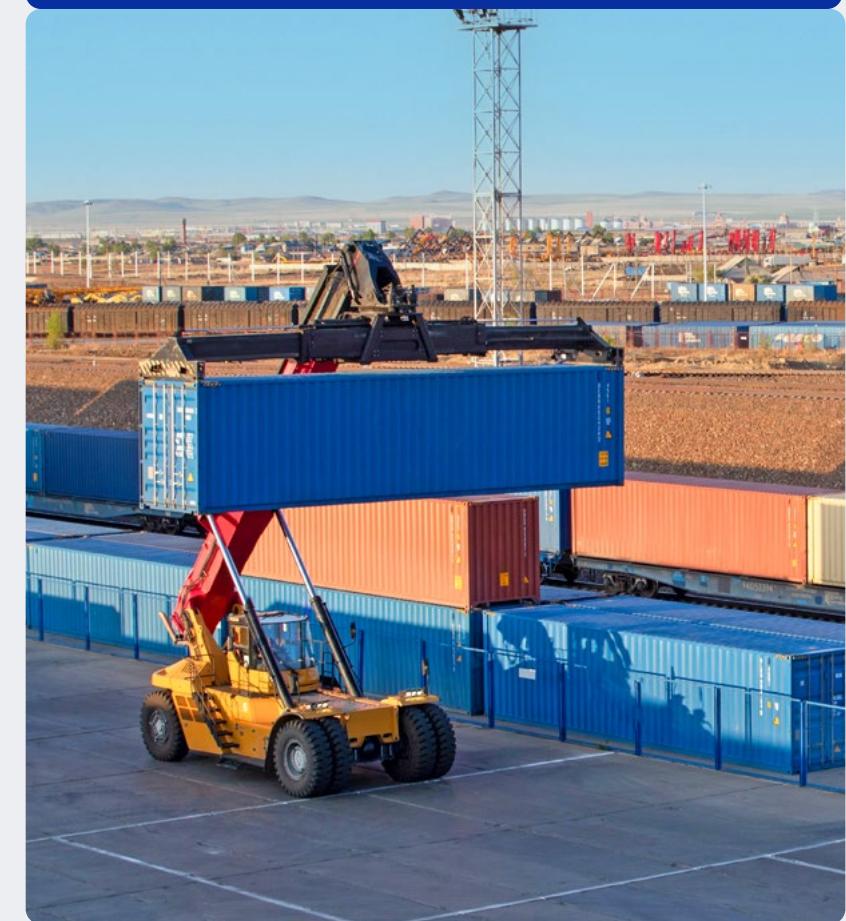
В отчетном периоде подобную оценку прошли 62 новых поставщика. В будущем подобную систему планируется внедрить во всех компаниях Группы.

99%

доля расходов на местных поставщиков в общем объеме закупок

34%

доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов МСП в общем объеме закупок у российских организаций



Цели в области создания устойчивой цепочки поставок¹

Краткосрочные цели

до 1 года

Среднесрочные цели

от 1 года до 5 лет

Долгосрочные цели

> 5 лет

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Оценка поставщиков

Проведение оценки и анализа потенциальных и существующих поставщиков на предмет их устойчивости, добросовестности и соответствия принципам, предусмотренным в Кодексе поведения поставщика

Снижение рисков

Идентификация и минимизация рисков, связанных с поставками товаров/работ/услуг, включая перебои в поставках и финансовую нестабильность поставщиков

Улучшение прозрачности

Создание систем отслеживания и мониторинга для повышения видимости в цепочке поставок

Повышение квалификации сотрудников

Обучение и аттестация сотрудников строительной дирекции по вопросам строительного контроля и сотрудников отдела материально-технического контроля по вопросам ответственной закупки и устойчивого развития

Разработка устойчивых практик закупок

Внедрение стандартов и практик ответственной закупки, включая выбор экологически чистых материалов и добросовестных поставщиков товаров/работ/услуг

Диверсификация источников поставок

Поиск новых, более устойчивых и добросовестных поставщиков для снижения зависимости от одного источника

Устойчивое партнерство

Установление долгосрочных отношений с ключевыми поставщиками, ориентированными на устойчивое развитие

Инвестиции в технологии

Внедрение новых технологий для повышения эффективности цепочки поставок (автоматизация процессов, преимущественное использование электронных подписей и частичный отказ от бумажного документооборота и т. п.)

Создание полностью устойчивой цепочки поставок, отвечающей принципам Кодекса поведения поставщика

Достижение полной интеграции принципов устойчивого развития во все аспекты цепочки поставок

Отчетность и прозрачность

Создание системы отчетности по вопросам закупки товаров/работ/услуг и устойчивого развития, чтобы информировать заинтересованные стороны о достигнутых результатах и планах на будущее



¹ Приняты в одном из холдингов стивидорного направления.

Информационная безопасность

GRI 3-3

Мы ответственно относимся к обработке и защите данных сотрудников и клиентов, постоянно совершенствуем систему управления и методы реагирования на угрозы, связанные с информационной безопасностью.

Стратегическая цель функции «Информационные технологии» — обеспечить рост и трансформацию бизнеса Группы компаний «Дело» через внедрение цифровых технологий и качественный сервис.

Основные регулирующие документы

- Стратегия информационной безопасности на 2024–2027 годы
- Политика по управлению информационной безопасностью
- Правила обеспечения информационной безопасности при работе с информационными ресурсами
- Положение об обработке и защите персональных данных
- Положение о коммерческой тайне и конфиденциальной информации
- Регламент управления критическими инцидентами

Защита персональных данных

GRI 418-1

При передаче персональных данных Группе клиенты обязаны подписать / обеспечить подписание своими сотрудниками согласие на обработку данных, в котором предусмотрены различные цели обработки, а также возможность запрета передачи данных третьим лицам. При этом субъекты персональных данных могут отозвать согласие на обработку.

Механизм принятия и обработки жалоб в области защиты данных определяется Положением

об обработке и защите персональных данных. Любой клиент может обратиться с жалобой в любую компанию Группы.

GRI 418-1

Жалобы, касающиеся нарушений неприкосновенности частной жизни клиентов и утечек персональных данных, в 2024 году отсутствовали.

Инцидентов, негативно повлиявших на состояние информационной безопасности данных сотрудников и клиентов Группы, за отчетный год не зафиксировано.



Управление информационной безопасностью

В Группе компаний «Дело» действует внутренний ИТ-интегратор, с 2023 года выполняющий функции оператора кибербезопасности. В 2024 году функция управления информационными технологиями стала осуществляться централизованно. В ключевые задачи ИТ-интегратора входят:

- определение стандартов и процедур информационной безопасности;

- аварийное восстановление, оценка рисков и обеспечение непрерывности бизнес-процессов;
- мониторинг, выявление, оценка и снижение рисков киберугроз;
- оптимизированный подход к управлению рисками и их снижению;
- отслеживание ряда норм и стандартов государственных регуляторов для соответствия нормативным требованиям.



Сервисная модель работы интегратора позволяет не только координировать действия между компаниями Группы, но и поддерживать высокий уровень стандартизации процессов в области защиты информации. При этом внимание уделяется как техническим аспектам — защите сетевой инфраструктуры и данных, так и организационным — обучению персонала, разработке процедур реагирования на инциденты и управлению рисками.

Управлением вопросами кибербезопасности и защиты данных на уровне отдельных компаний Группы занимаются дирекции по кибербезопасности, ИТ-департаменты и отделы информационной безопасности. Ответственными за информационную безопасность также являются директор по кибербезопасности и генеральный директор, а в одной из компаний Группы — вице-президент по вопросам безопасности.

Цели в области кибербезопасности и защиты данных определяют КПЭ директора по кибербезопасности, в том числе следующие показатели:

- MTTD (Mean Time to Detect) — среднее время обнаружения инцидента кибербезопасности;
- MTTR (Mean Time to Response) — среднее время реагирования на инцидент кибербезопасности;
- ACI (Average Cost per Incident) — средняя стоимость одного инцидента безопасности;
- SA (Service Availability) — уровень доступности интеллектуальной собственности.

В Группе на регулярной основе проводится информирование всех сотрудников о важности угроз информационной безопасности посредством еженедельной рассылки материалов по электронной почте. На корпоративном портале разрабатываются курсы в области кибербезопасности для сотрудников на базе WebTutor.

Ответственные за защиту данных сотрудники регулярно проходят проверку знаний, также они обязаны без промедления сообщать руководителям и ответственному должностному лицу обо всех инцидентах в части киберугроз.

В 2025 году планируются:

- завершение перехода на сервисную модель управления информационной безопасностью;
- разработка модели оценки эффективности процессов информационной безопасности;
- завершение перевода пользователей на многофакторную авторизацию;
- перевод организации защищенных каналов связи на сертифицированное оборудование;
- расширение практики независимого внешнего аудита информационной безопасности (ежегодные тесты на проникновение, экспертные health-check-аудиты);
- разработка комплексной концепции обеспечения безопасного взаимодействия с внешними организациями и шаблонов защиты типовых ресурсов.



Аудит информационной безопасности

Компании Группы регулярно проводят внутренние аудиты для определения эффективности функционирования системы безопасности, а также осуществляют анализ уязвимостей и оценку рисков информационной безопасности, включая их в реестр корпоративных рисков. Внешний аудит в рамках разработки Стратегии информационной безопасности проводился в 2023 году.

Отделом информационной безопасности в составе ежегодного плана проверок осуществляются выявление уязвимостей и проверка соблюдений требований информационной безопасности.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Дело в технологиях

Мы применяем современные технологии,
чтобы улучшить взаимодействие с клиентами
и повысить эффективность наших
бизнес-процессов.

720 млн руб.

затраты на исследования
и разработки

70 млн руб.

затраты на проекты по разработке
и внедрению российских решений
в сфере информационных
технологий

65 цифровых
сервисов

разработано для компаний,
входящих в Группу



Подход к управлению инновациями и цифровизацией

GRI 3-3 МЭР 4 НЦ7-1

Мы активно развиваем ИТ-технологии для оптимизации бизнес-процессов и повышения качества клиентского сервиса. Ключевую роль во внедрении инновационных решений, которые обеспечивают нам конкурентные преимущества, играет наш ИТ-интегратор.

В 2024 году мы завершили консолидацию ИТ-активов, усилив ее компетенции за счет присоединения одного из лидеров в области цифровых решений для грузовой логистики — компании «РОЛИС». Объединение позволило нам создать единую платформу для цифровой трансформации и запуска масштабных

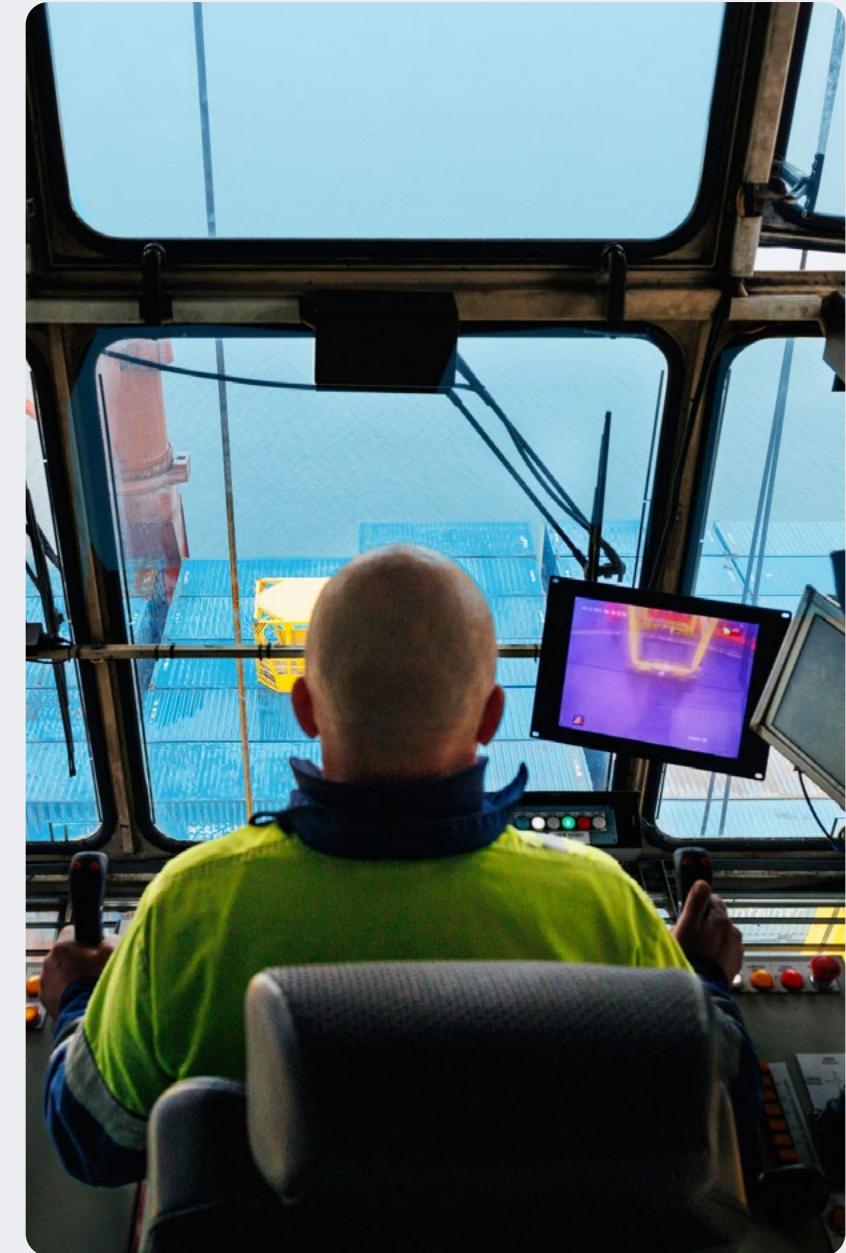
ИТ-проектов на уровне всей Группы. Сегодня ИТ-интегратор сосредоточен на развитии экспертизы в цифровизации контейнерной логистики, реализации ИТ-стратегии и эффективном использовании потенциала активов Группы, обеспечивая ее устойчивый рост и технологическое лидерство.

В инновационной деятельности мы сосредоточены на поиске новых возможностей для роста бизнеса Группы. Мы развиваем новые направления, создаем инструменты, которые помогают оптимизировать операционные процессы и увеличивать доходность.

Стратегические цели

- 1** Создание центра компетенций по работе с данными и инновациями
- 2** Использование возможностей больших данных
- 3** Внедрение практик и инструментов для применения технологий в области искусственного интеллекта в рамках концепции self-service¹

¹ Self-service — подход, при котором пользователи могут самостоятельно выполнять задачи или получать услуги без участия сторонних специалистов или операторов.



Приоритетные направления в области инноваций и цифровизации ГК «Дело»

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

① Оптимизация процессов производственной деятельности

② Автоматизация операционной деятельности

③ Анализ данных при помощи моделей машинного обучения (в том числе моделей глубокого обучения и нейронных сетей)

>720
млн руб.

затраты на исследования
и разработки

65 цифровых
сервисов

разработано для компаний,
входящих в Группу

Мы рассматриваем накопленные данные как ценный актив, работа с которым будет способствовать инновационному развитию и росту Группы. Для этого мы создаем надежную единую информационную базу, которая охватывает

все холдинги ГК «Дело», что позволяет автоматизировать отчетность и улучшить процессы принятия решений как на тактическом, так и на стратегическом уровне. Кроме того, мы ищем инновационные решения в области

Data Science, оцениваем их потенциал с точки зрения выгоды и рисков, а затем реализуем наиболее эффективные инициативы в полноценные проекты.

Принципы управления цифровыми инновациями в ГК «Дело»

Информированное проектное управление

До инициации проекта должна быть проведена предварительная работа, результатом которой является предоставление информации и рекомендаций по дальнейшему планированию проекта (риски, перспективы проекта)

Бережливые инновации

Поскольку начало работы с инновацией всегда проходит в условиях неопределенности и ограничений планирования, временные и бюджетные рамки проработки инициатив устанавливаются заранее

Ориентированность на результат

Выбор инициатив, предварительные исследования, эксперименты, аналитическая работа в рамках процесса проработки инициатив должны быть направлены на создание конкретной ценности для ГК «Дело» (максимизация прибыли, минимизация издержек, сокращение рисков, повышение удобства работы)

Разделение ответственности

ИТ-интегратор Группы отвечает за техническую проработку инициативы, а сторона заказчика — за определение бизнес-ценности проекта для холдингов Группы, а также за достижение ожидаемых результатов от использования будущего ИТ-продукта

Структура управления

Управление инновациями организовано через специализированные органы и роли, включая представителей как УК «Дело», так и холдингов Группы. Для оценки и развития инициатив в Группе действует многоуровневая структура с участием отраслевых экспертов и представителей руководящего звена.

Мы продолжаем формировать сильную команду в области цифровизации и инноваций, последовательно развивая ее профессиональные и креативные навыки. Один из наших внутренних форматов — регулярная неформальная конференция, которую мы проводим один-два раза в месяц. Она позволяет сотрудникам узнавать о современных технологиях, обмениваться идеями, а также развивать навыки презентации и выступлений. Наряду с этим мы системно ищем перспективные инициативы и проводим тестирование прототипов, формируя среду, в которой инновации получают развитие и находят практическое применение в бизнесе.

О Группе компаний «Дело»

Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»

Управление персоналом

Охрана труда и промышленная безопасность

Развитие регионов присутствия

Климат

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Инновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Организационная структура управления инновациями в ГК «Дело»

Рабочая группа

- Предлагает, обсуждает инициативы
- Получает и обсуждает информацию по результатам работ
- Рекомендует перевод в проекты

Представители УК «Дело»



Представители холдингов Группы



Комитет по инновациям



- Утверждает перечень инициатив.
- Приоритизирует работу над исследованиями.
- Утверждает перевод в проекты.
- Контролирует ход работы, принимает результаты

Бизнес-партнер по данным и инновациям

- Предлагает, обсуждает инициативы.
- Представляет компетенцию.
- Управляет проработкой инициатив

Ключевые технологии и оценка проектов

При реализации инновационных инициатив мы ставим во главу угла практическую пользу для бизнеса. Чтобы точно понимать, какой эффект приносят внедренные ИТ-решения, в 2025 году мы планируем разработать методологию

оценки результатов проектов. Это позволит нам четко отделять вклад ИТ от других факторов и объективно измерять реальный прогресс и ценность внедряемых технологий.

Ключевые инновационные технологии, используемые в ГК «Дело»



Импортозамещение играет значимую роль в процессе управления инновациями и цифровизацией: способствует укреплению устойчивости систем и снижению зависимости от внешних факторов и возможных кризисных ситуаций. Мы активно разрабатываем собственное программное обеспечение и внедряем российские ИТ-решения, чтобы повысить нашу независимость. При закупках ИТ-оборудования учитываем все потенциальные риски, связанные с его поддержкой и техническим обслуживанием, что способствует повышению надежности и безопасности инфраструктуры.

>70
млн руб.

затраты на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий



Цифровой суверенитет в действии: разрабатываем импортозамещенное программное обеспечение

ИТ-команда ГК «Дело» разработала и внедрила новый мультиязычный цифровой сервис iTTrans (собственная разработка, ответ на зарубежное ПО Oracle Transportation Management) на 35 контейнерных терминалах в Китае, Южной Корее, Индии, во Вьетнаме, в Таиланде, Турции и ряде других зарубежных локаций. Сервис позволяет управлять процессами учета, сдачи и выдачи контейнеров на рабочих местах партнеров ГК «Дело» за рубежом. Это стало возможным благодаря модульной архитектуре iTTrans, позволяющей адаптировать сервис под структуру каждого терминала, и отложенной системе удаленной поддержки. Теперь наши зарубежные партнеры могут лично оценить его преимущества:

- автоматическая рассылка документов на передислокацию контейнеров;
- уведомления об изменениях в релизах (документах) на выдачу контейнеров;
- возможность создания нескольких релизов по одному заказу;
- массовая загрузка данных;
- автоматическая проверка корректности данных.

Реализация и внедрение сервиса iTTrans на импортона-зависимой ИТ-платформе обеспечили повышение эффективности, прозрачности и управляемости парком контейнеров за рубежом. На базе платформы открылись новые возможности по развитию цифрового взаимодействия с зарубежными партнерами ГК «Дело» по другим направлениям, в том числе по организации морских перевозок.

Коммуникация с заказчиками

Основными клиентами ИТ-интегратора являются холдинги и внешние клиенты Группы, которые используют ИТ-сервисы в рамках транспортно-логистических услуг. Для оценки удовлетворенности в области цифровизации мы регулярно проводим опросы и на основе обратной связи совершенствуем наши продукты.

В периметре ИТ-интегратора находятся 65 цифровых сервисов ГК «Дело», среди которых

наибольшим пользовательским охватом обладают порталы iSales (~15 тыс. клиентов ежемесячно) и «Единый клиентский портал» (~4 тыс. клиентов ежемесячно). На порталах регулярно проводятся опросы пользователей, прямое взаимодействие с менеджерами, анализируется профиль и составляется портрет клиента. Обратная связь от клиентов систематически анализируется и учитывается при формировании стратегии развития.

15 тыс.
клиентов
ежемесячный охват iSales

4 тыс. клиентов
ежемесячный охват «Единого
клиентского портала»



Ключевые проекты 2024 года

Проект	Цель проекта	Основные результаты 2024 года	Перспективы проекта
Контерра 2.0 ERP-система ¹ управления терминалами	Унификация бизнес-процессов и автоматизация документооборота	Успешно завершен первый этап по разработке ядра системы	<ul style="list-style-type: none"> Развертывание системы на pilotном терминале, последующее масштабирование решения на терминалы Группы (включая железнодорожные терминалы) Полностью импортонезависимое решение с высокой производительностью и гибкостью
Калькулятор углеродного следа	Расчет выбросов парниковых газов от железнодорожной транспортировки грузов для клиентов Группы	Калькулятор запущен на сайте Группы	<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрение возможности интеграции калькулятора в клиентскую платформу iSales
iSales Клиентская платформа для заказа и отслеживания контейнерных перевозок	Автоматизация оформления заказов в круглосуточном режиме, повышение удобства и прозрачности для клиентов	<ul style="list-style-type: none"> Внедрен цифровой помощник с наиболее востребованными функциями сервиса. Интегрирована услуга страхования грузов от партнеров Группы. Открыт доступ к информации о движении средств по лицевому счету. Добавлена функция получения актов сверки по договорам в личном кабинете 	<ul style="list-style-type: none"> Разработка гибкой ролевой модели с возможностью индивидуальной настройки Внедрение подсистемы управления пользовательским контентом (CMS). Внедрение дополнительных метрик для отслеживания поведения пользователей Полная интеграция с единой CRM Группы для управления всей воронкой продаж
iTrans Автоматизированная система управления мультимодальными перевозками	Централизация и оптимизация бизнес-процессов	<ul style="list-style-type: none"> Внедрен личный кабинет соисполнителя. Разработан мультиязычный информационный сервис для международных партнеров Группы, начато внедрение сервиса в Китае. Автоматизировано взаимодействие с ОАО «РЖД» по оформлению перевозки и с внешними терминалами 	<ul style="list-style-type: none"> Продолжение развития мультиязычного сервиса в Китае, расширение на Индию, Турцию и ОАЭ Планфактный анализ по исполнению плана регулировки для контроля обеспеченности коммерческих заказов Формирование альтернативного предложения клиенту при отсутствии оборудования на выбранную дату Централизованный учет стоков контейнеров на терминалах в Российской Федерации

¹ ERP-система (Enterprise Resource Planning) — это интегрированная информационная система для управления бизнес-процессами компании.

В 2024 году мы инвестировали около 720,1 млн руб. в проекты по цифровизации и инновациям. Каждый год мы продолжаем совершенствовать наши системы, повышая их эффективность, и улучшаем клиентские сервисы для поддержания высокого уровня сервиса. Мы активно ищем новые возможности для применения передовых технологий, чтобы оптимизировать процессы и достигать максимальных результатов.

Ключевые проекты 2024 года (продолжение)

Проект	Цель проекта	Основные результаты 2024 года	Перспективы проекта
Автоматизированное ценообразование и производственное планирование	Повышение эффективности управления контейнерным парком и фитинговыми железнодорожными платформами	Завершен первый этап проекта «Личный кабинет логиста»	<ul style="list-style-type: none"> Создание единой информационной системы, обеспечивающей поддержку бизнес-процессов ценообразования и взаимодействия с клиентом/соисполнителем Единая методология управления транспортными решениями и ценообразованием, построенная на наборе объективных измеримых внешних и внутренних показателей
Система оперативной отчетности по деятельности холдингов Группы	Оперативный доступ к ключевым показателям деятельности Группы в удобном формате	Разработана система формирования оперативной отчетности по логистическим процессам	<ul style="list-style-type: none"> Разработка единой методологии сбора и представления данных, которая обеспечивает их целостность и согласованность Минимизация ошибок в расчетах с клиентами и соисполнителями Разработка стандартизованных отчетных форм об объемах операций, операционной эффективности, выполненных работах, производственных активах и т. д.
Развитие 1С-систем	Оптимизация бизнес-процессов, автоматизация учета и документооборота	Переведен в электронный вид документооборот, и оцифрованы ключевые производственные процессы, включая взаимодействие со страховыми компаниями и работу с отсрочками платежей	<ul style="list-style-type: none"> Поэтапное развитие решений, реализованных на платформе 1С, в соответствии с приоритетами бизнеса Снижение потерь дохода, связанных с перевыставляемыми услугами, за счет обеспечения полноты данных Оптимизация трудозатрат основных и вспомогательных процессов, повышение производительности труда персонала Снижение риска производственных ошибок



Участие в национальных проектах



ГК «Дело» прокладывает путь к цифровому будущему отечественной логистики

Мы не только активно работаем над собственными проектами, но и участвуем в крупных национальных инициативах, которые имеют важное значение для развития всей отрасли и страны. Делимся своим опытом, ресурсами и знаниями, чтобы помогать решать масштабные задачи и вносить вклад в развитие отрасли.

Группа компаний «Дело» сыграла ключевую роль в тестировании одного из самых амбициозных проектов отечественной логистики — создания Национальной цифровой транспортно-логистической платформы (НЦТЛП). С августа по декабрь 2024 года Группа стала основной площадкой для первого этапа создания НЦТЛП.

Проект охватил мультимодальные маршруты:

- от московского терминала через Новороссийск в индийский порт Нава-Шева;

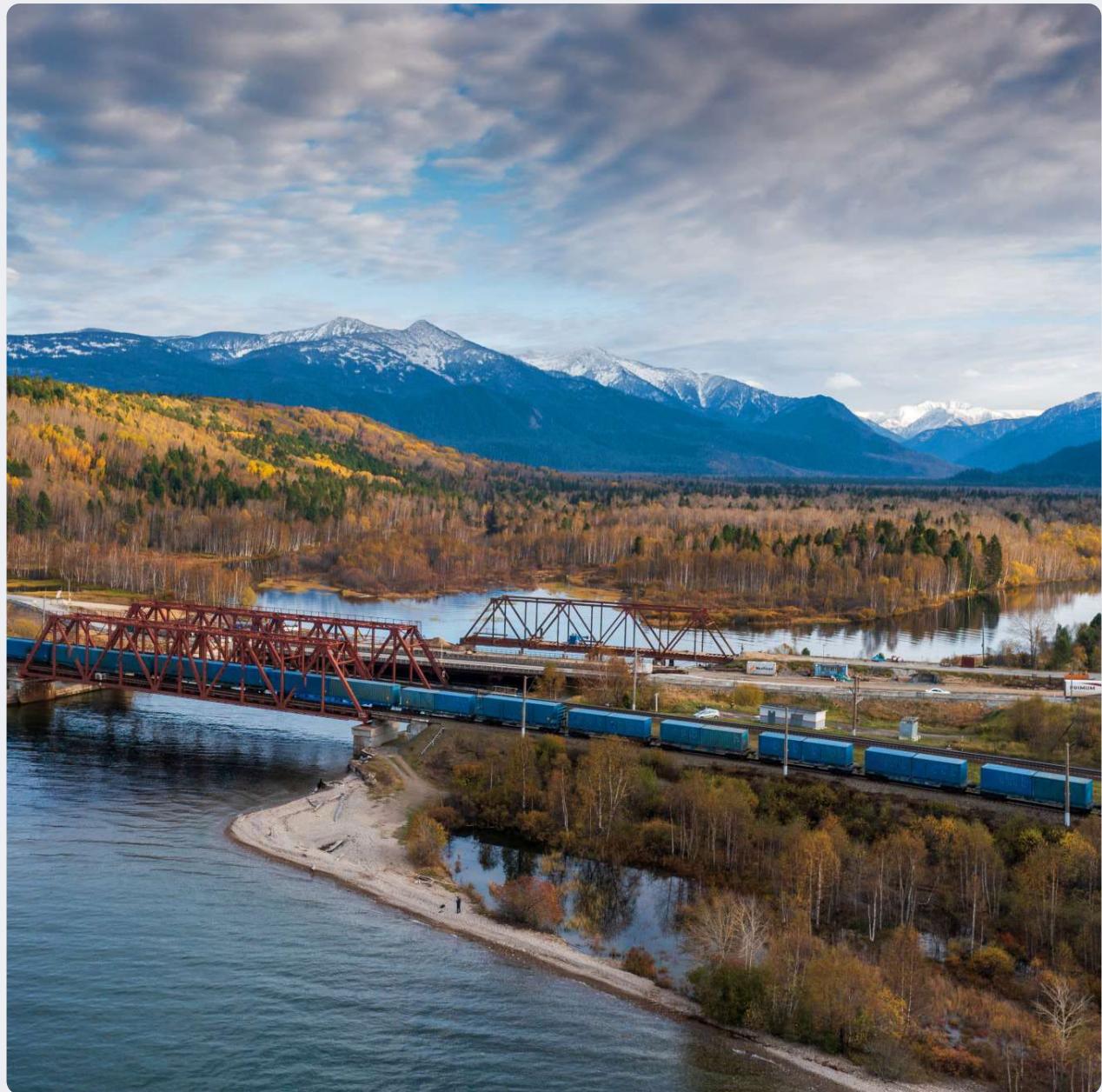
- из индийского порта Мундра до железнодорожной станции московского транспортного узла.

Был проанализирован жизненный цикл более 14 тыс. контейнеров на морском терминале на северо-западе.

В процессе анализа мы выявили основные проблемы, замедляющие логистику, — узкие места в документообороте между государством и бизнесом, которые влияют на сроки перевозок.

На основе анализа мы предложили механизмы гармонизации потоков данных и шаги по улучшению документооборота между участниками перевозки.

Этот опыт стал важным шагом к созданию эффективной, цифровой и взаимосвязанной логистической инфраструктуры для более быстрых и прозрачных перевозок.



Приоритеты подтверждаются делом

Мы стремимся учитывать интересы всех заинтересованных сторон, чтобы создавать ценность для бизнеса и общества.

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения



Подход к подготовке Отчета

Группа компаний «Дело» на протяжении более трех десятилетий строит работу на принципах открытости, обеспечивая заинтересованные стороны полной, актуальной и достоверной информацией о своей деятельности. За это время Группа значительно расширила масштабы бизнеса, что потребовало нового подхода к управлению устойчивым развитием и формированию нефинансовой отчетности. С 2022 года Группа ежегодно выпускает единый Отчет об устойчивом развитии, который описывает подходы Группы компаний к вопросам ответственного ведения бизнеса и раскрывает вклад ГК «Дело» в социально-экономическое развитие страны и повышение качества жизни в регионах присутствия.

GRI 2-3

Настоящий Отчет об устойчивом развитии за 2024 год (далее — Отчет) отражает основные результаты ГК «Дело» по ключевым показателям устойчивого развития и соответствует периоду финансовой отчетности с 1 января по 31 декабря 2024 года.

В Отчете раскрыт подход к управлению устойчивым развитием, включая управление вопросами эффективного ресурсопользования, климатического воздействия, охраны труда и промышленной безопасности, заботы о сотрудниках и обеспечения прав человека, обучения и развития персонала, клиентоориентированности, инноваций и цифровизации, информационной безопасности и обеспечения конфиденциальности данных, а также иные аспекты деятельности Группы.

Под терминами «Группа компаний «Дело», «Группа» следует понимать ООО «УК «Дело» и входящие в Группу компаний «Дело» холдинги, включенные в границы отчетности. Границы настоящего Отчета максимально приближены к границам финансовой отчетности с применением принципа существенности с точки зрения их вклада в устойчивое развитие Группы.

Настоящий Отчет подготовлен с учетом рекомендаций стандартов нефинансовой отчетности, а также национальных и международных инициатив по раскрытию информации в области устойчивого развития, включая:

- Национальные цели развития Российской Федерации до 2036 года;
- Методические рекомендации Министерства экономического развития Российской Федерации по подготовке отчетности об устойчивом развитии (приказ от 1 ноября 2023 года № 764);
- Рекомендации по раскрытию нефинансовой информации Банка России (приложение к информационному письму Банка России от 12 июля 2021 года № ИН-06-28/49);
- Методологию оценки вклада бизнеса в достижение национальных целей Российской Федерации, разработанную Национальным альянсом по вопросам устойчивого развития;
- Стандарты отчетности по устойчивому развитию Глобальной инициативы в области отчетности GRI Standards 2021;
- ЦУР ООН;

- Стандарты Совета по стандартам бухгалтерского учета в области устойчивого развития SASB для отраслей морских и железнодорожных перевозок.

GRI 2-14

Сбор качественных и количественных данных для Отчета проводится совместно с профильными подразделениями под руководством членов Рабочей группы по устойчивому развитию (далее — Рабочая группа), в состав которой входят представители Управляющей компании и холдингов, ответственные за реализацию ключевых мероприятий Стратегии устойчивого развития.

Планируется проведение процедуры общественного заверения Отчета в рамках РСПП.



Подробнее читайте в разделе «Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело», с. 18

Отчет об устойчивом развитии включает консолидированную информацию об ООО «УК «Дело» и подконтрольных компаниях, включая их управляющие компании и компании, находящиеся в контуре их управления.

Границы Отчета охватывают следующие активы.

Общество с ограниченной ответственностью «УК «Дело»

Стивидорное направление: холдинги «Глобал Портс» и «ДелоПортс»

Транспортно-логистическое направление: холдинги «ТрансКонтейнер» и «ГКС»

Судоходное направление: ПАО «Сахалинское морское пароходство»

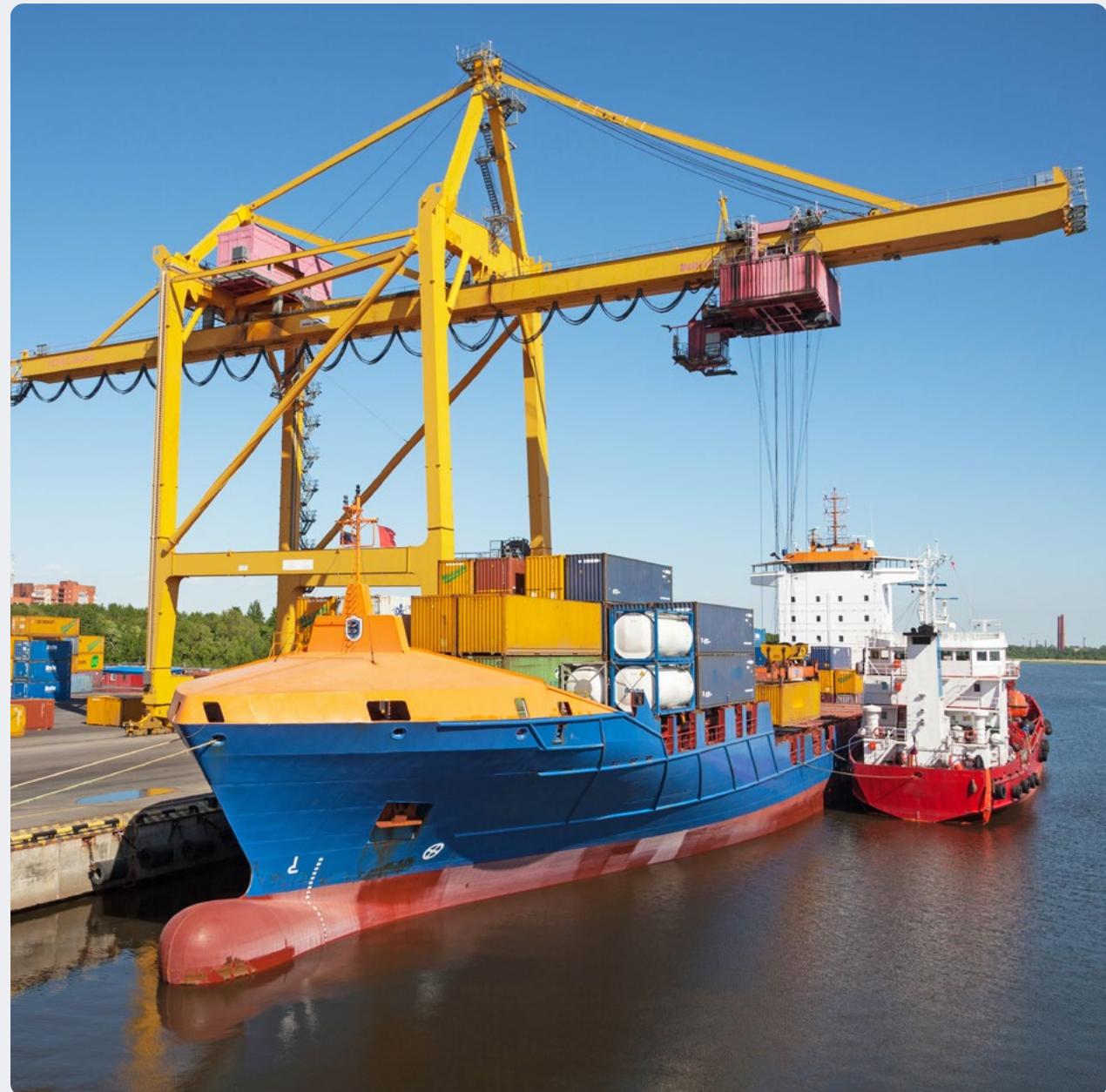
Направление цифровизации: ООО «ДелоТех»

Всего в периметр Отчета включены 24 компании, представляющие все существенные бизнес-направления Группы. В 2024 году в рамках развития практики подготовки отчетности об устойчивом развитии границы Отчета расширены за счет добавления информации по активам направления цифровизации.

В процессе подготовки Отчета Группа компаний «Дело» не проводит корректировку количественных показателей с учетом доли участия в дочерних компаниях.

Существенных ассоциированных компаний и совместных операций у Группы нет.

В случае изменения методологий расчета или других корректировок количественных данных в тексте Отчета или сносках приводятся соответствующие пояснения. Некоторые количественные показатели за 2022 и 2023 годы не раскрываются вследствие недостаточной доступности исторических данных по активам, не входившим ранее в границы нефинансовой отчетности Группы.



Определение существенных тем

GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

Настоящий Отчет отражает ключевые аспекты устойчивого развития, наиболее значимые для заинтересованных сторон ГК «Дело». Для определения существенных тем в 2024 году мы провели анкетирование значимых групп наших стейкхолдеров в онлайн-формате. В опросе

приняли участие 1 378 человек. Участникам опроса было предложено оценить важность тем по шкале от 1 до 5, где 1 получали наименее важные, а 5 — исключительно важные темы. Существенными были признаны темы, набравшие в ходе анкетирования 4 балла и более.



Все темы, указанные ниже, признаны значимыми для деятельности Группы и раскрыты в Отчете; при этом наибольшее внимание удалено шести приоритетным темам.

Существенными для отражения в Отчете признаны шесть тем

- ① Забота о сотрудниках и соблюдение прав человека (4,52)
- ② Информационная безопасность и конфиденциальность данных (4,23)
- ③ Охрана труда, промышленная и пожарная безопасность (4,15)
- ④ Инновации и цифровизация (4,13)
- ⑤ Обучение и развитие сотрудников (4,11)
- ⑥ Практики клиенто-ориентированности (4,02)

Значимыми для отражения в Отчете признаны пять тем

- ① Корпоративное управление, деловая этика и комплаенс (3,89)
- ② Минимизация влияния на окружающую среду (3,67)
- ③ Ответственная цепочка поставок (3,56)
- ④ Взаимодействие с местными сообществами (3,37)
- ⑤ Изменение климата и энергоэффективность (3,27)

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Общественное заверение Отчета



Российский союз промышленников и предпринимателей

СВИДЕТЕЛЬСТВО

об общественном заверении
корпоративного нефинансового отчета

Отчет об устойчивом развитии Группы компаний «Дело» за 2024 год

прошел процедуру общественного заверения
в Совете РСПП по нефинансовой отчетности,
индексам и рейтингам устойчивого развития:

Отчет об устойчивом развитии Группы компаний «Дело» за 2024 год содержит
значимую информацию по основным направлениям ответственной деловой
практики в соответствии с принципами Социальной хартии российского
бизнеса, с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности
Компании в этих направлениях.

Развернутое заключение Совета РСПП об общественном заверении Отчета об устойчивом развитии Группы компаний
«Дело» за 2024 год направлено в Компанию, которая может публиковать его без каких-либо изменений и использовать как
для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами.

Регистрационный номер 316.01.316.11.24

Президент РСПП



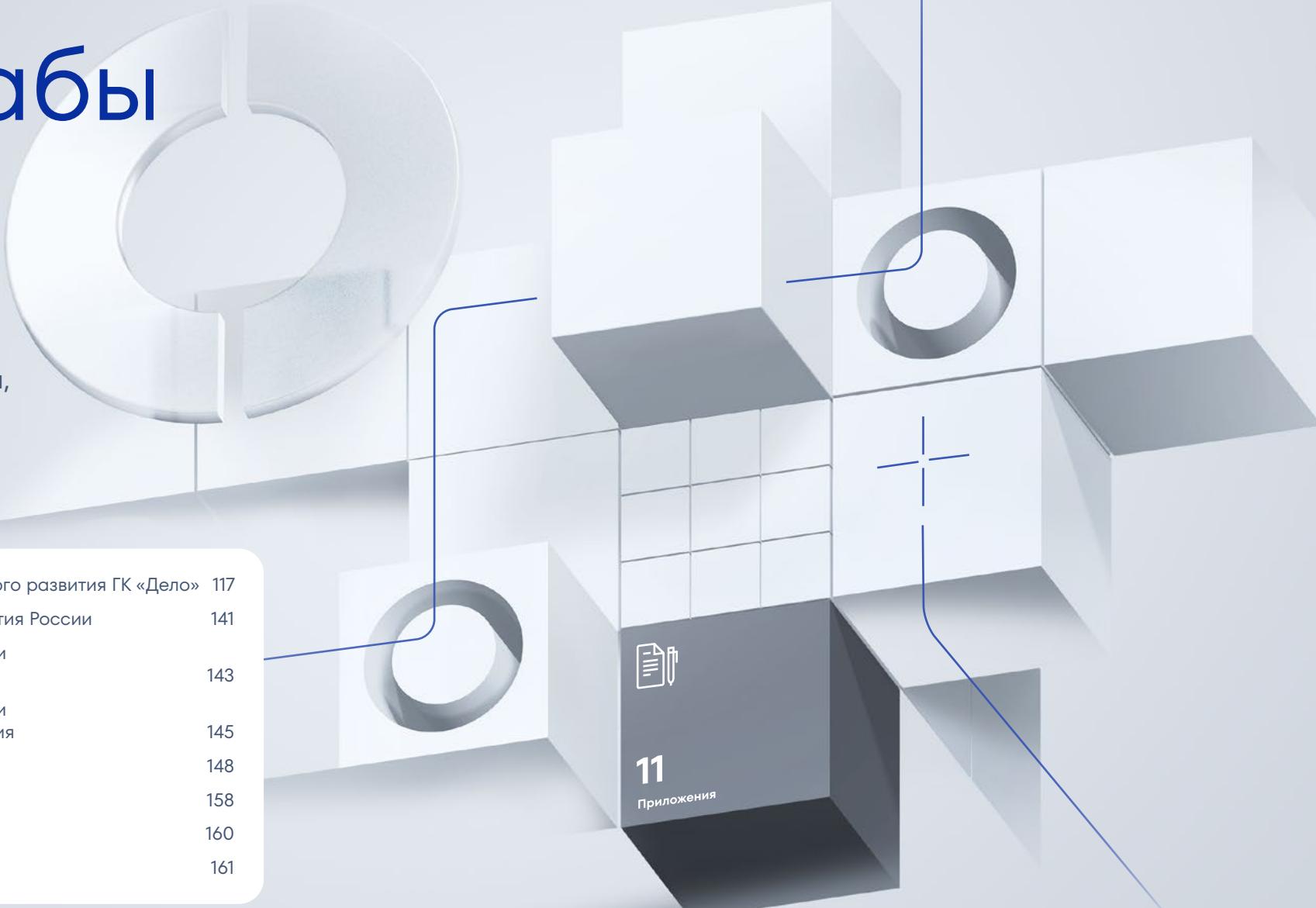
А.Шохин

Москва, 2025

Масштабы нашего дела

Мы строим новые маршруты,
соединяя города, страны
и возможности.

Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	117
Указатель Национальных целей развития России	141
Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями ESG Альянса	143
Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития	145
Указатель содержания GRI	148
Указатель содержания SASB	158
Глоссарий	160
Контактная информация	161



Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Социальное развитие

GRI 2-7 SASB TR-RA-000.E

Сотрудники, человек

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление ¹			Прочие компании
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Количество сотрудников	9 911	10 084	10 887	4 460	4 571	4 725	4 862	4 932	4 987	589	581	537	638
Структура персонала в разбивке по полу													
Женщины	4 102	4 169	4 476	1 264	1 274	1 317	2 693	2 746	2 764	145	149	135	260
Мужчины	5 809	5 915	6 411	3 196	3 297	3 408	2 169	2 186	2 223	444	432	402	378
Структура персонала в разбивке по возрасту													
До 25 лет	614	744	767	243	297	306	310	388	376	61	59	62	23
От 26 до 35 лет	2 216	2 030	2 095	957	885	850	1 151	1 039	936	108	106	95	214
От 36 до 55 лет	5 707	5 863	6 455	2 571	2 643	2 790	2 893	2 967	3 085	243	253	230	350
56 лет и старше	1 374	1 447	1 570	689	746	779	508	538	590	177	163	150	51
Структура персонала в разбивке по типу трудового контракта и виду занятости													
Бессрочный трудовой контракт, в том числе:	9 631	9 853	10 649	4 298	4 465	4 631	4 754	4 807	4 852	579	581	536	630
• женщины	3 970	4 045	4 328	1 219	1 239	1 277	2 612	2 657	2 660	139	149	134	257
• мужчины	5 661	5 808	6 321	3 079	3 226	3 354	2 142	2 150	2 192	440	432	402	373

¹ Активы судоходного направления ГК «Дело» приобретены в 2022 году, в связи с чем данные за указанный год раскрыты частично.

² По категории «Прочие компании» данные за 2022 и 2023 годы не собирались.

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление ¹			Прочие компании	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024 ²	
	Срочный трудовой контракт, в том числе:	280	231	238	162	106	94	108	125	135	10	0	1	8
О Группе компаний «Дело»	• женщины	132	124	148	45	35	40	81	89	104	6	0	1	3
	• мужчины	148	107	90	117	71	54	27	36	31	4	0	0	5
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Трудовой контракт на полный рабочий день, в том числе:	9 756	10 019	10 781	4 365	4 536	4 685	4 809	4 903	4 941	582	580	537	618
	• женщины	4 037	4 127	4 417	1 237	1 256	1 297	2 656	2 723	2 733	144	148	135	252
Управление персоналом	• мужчины	5 719	5 892	6 364	3 128	3 280	3 388	2 153	2 180	2 208	438	432	402	366
	Трудовой контракт на неполный рабочий день, в том числе:	155	65	106	95	35	40	53	29	46	7	1	0	20
Охрана труда и промышленная безопасность	• женщины	65	42	59	27	18	20	37	23	31	1	1	0	8
	• мужчины	90	23	47	68	17	20	16	6	15	6	0	0	12

GRI 2-26

Общее количество жалоб, поступивших от сотрудников по горячей линии, ед.

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024
	Общее количество жалоб	0	8	17	0	7	2	0	1	15	0	0	0

GRI 2-30 МЭР 32

Количество сотрудников, охваченных коллективными договорами

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2024	2023	2024	2024	2024
	Количество сотрудников, человек	980	7 241	7 889	980	2 876	3 810	3 784	3 542	581	537	0	0
Об Отчете	Доля сотрудников, %	9,9%	80,0%	72,5%	22,0%	62,9%	80,6%	76,7%	71,0%	100%	100%	100%	0%
Приложения													

Общее количество сотрудников с инвалидностью, человек

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
О Группе компаний «Дело»													
Сотрудники с инвалидностью, в том числе:	91	103	120	39	50	45	50	50	67	2	3	3	5
• по бессрочному контракту	- ¹	97	118	-	46	44	-	48	66	-	3	3	5
• по срочному контракту	-	6	2	-	4	1	-	2	1	-	0	0	0

GRI 401-1 | МЭР 33

Нанятые сотрудники и текучесть кадров за отчетный период

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		
Текущесть кадров в разбивке по полу														
Женщины														
Новые сотрудники, человек	763	801	774	202	263	216	528	480	429	33	58	33	96	
Доля новых сотрудников, %	19%	19%	17%	16%	21%	16%	20%	17%	16%	23%	39%	24%	37%	
Сотрудники, покинувшие организацию, человек	433	619	675	172	153	139	236	415	460	25	51	48	28	
Коэффициент текучести кадров, %	11%	15%	15%	14%	12%	11%	9%	15%	17%	17%	34%	36%	11%	
Мужчины														
Новые сотрудники, человек	1 261	1 289	1 146	609	601	516	482	520	384	170	168	132	114	
Доля новых сотрудников, %	22%	22%	18%	19%	18%	15%	22%	24%	17%	38%	39%	33%	56%	
Сотрудники, покинувшие организацию, человек	956	1 005	1 040	399	357	375	359	469	446	198	179	163	56	
Коэффициент текучести кадров, %	16%	17%	16%	12%	11%	11%	17%	21%	20%	45%	41%	41%	36%	
Текущесть кадров в разбивке по возрасту														
Возраст до 25 лет														
Новые сотрудники, человек	477	543	497	164	193	192	238	284	220	75	66	72	13	
Доля новых сотрудников, %	78%	73%	65%	67%	65%	63%	77%	73%	59%	122%	112%	116%	57%	

¹ Прочерк в таблицах означает, что данные не собирались.

	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024
Сотрудники, покинувшие организацию, человек	196	271	313	78	82	106	62	134	143	56	55	61	3
Коэффициент текучести кадров, %	32%	36%	41%	32%	28%	35%	20%	35%	38%	92%	93%	98%	13%
Возраст от 26 до 35 лет													
Новые сотрудники, человек	587	561	462	262	274	168	302	255	195	23	32	21	78
Доля новых сотрудников, %	26%	28%	22%	27%	31%	20%	26%	25%	21%	21%	30%	22%	36%
Сотрудники, покинувшие организацию, человек	378	415	386	167	131	114	166	250	219	45	34	23	30
Коэффициент текучести кадров, %	17%	20%	18%	17%	15%	13%	14%	24%	23%	42%	32%	24%	29%
Возраст от 36 до 55 лет													
Новые сотрудники, человек	852	851	825	359	371	322	434	397	355	59	83	43	105
Доля новых сотрудников, %	15%	15%	13%	14%	14%	12%	15%	13%	12%	24%	33%	19%	30%
Сотрудники, покинувшие организацию, человек	560	693	758	223	222	218	278	394	422	59	77	68	50
Коэффициент текучести кадров, %	10%	12%	12%	9%	8%	8%	10%	13%	14%	24%	30%	30%	14%
Возраст 56 лет и старше													
Новые сотрудники, человек	108	136	117	26	27	31	36	64	43	46	45	29	14
Доля новых сотрудников, %	8%	9%	7%	4%	4%	4%	7%	12%	7%	26%	28%	19%	27%
Сотрудники, покинувшие организацию, человек	255	245	258	103	75	76	89	106	122	63	64	59	1
Коэффициент текучести кадров, %	19%	17%	16%	15%	10%	10%	18%	20%	21%	36%	39%	39%	2%

GRI 401-2

Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, млн руб.

	ГК «Дело»			Ставропольское направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024	
Об Отчете	Общий объем социальной поддержки, в том числе:	223,8	658,2	1 017,7	33,5	168,7	409,4	185,8	484,6	563,2	4,5	5,0	5,7	39,4
Приложения	Добровольное медицинское страхование сотрудников	104,7	118,5	174,8	24,0	31,5	52,0	80,7	87,0	96,2	0	0	0	26,6
	Негосударственное пенсионное обеспечение сотрудников	33,3	27,1	35,8	0	0	0	33,3	27,1	35,8	0	0	0	0

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024
О Группе компаний «Дело»	Санаторно-курортное лечение сотрудников и их детей	6,4	9,8	10,1	0,7	2,8	2,6	4,5	7,0	7,5	1,2	0	0,1
	Оздоровление детей сотрудников (детские оздоровительные лагеря)	11,1	19,4	23,0	4,7	9,8	11,7	6,4	9,6	10,8	0	0	0
	Компенсация расходов на содержание детей сотрудников в детских дошкольных учреждениях	11,7	18,7	20,4	0	3,3	4,7	11,7	15,4	14,4	0	0	0
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Компенсация расходов на оплату стоимости проезда сотрудникам и членам их семей	22,9	30,8	39,8	0	1,3	3,5	19,9	25,0	32,4	3,0	4,5	4,0
Управление персоналом	Материальная помощь сотруднику в связи с рождением/усыновлением (удочерением) ребенка	5,6	10,1	13,5	0,7	4,5	7,5	4,7	5,3	4,7	0,2	0,3	0,5
Охрана труда и промышленная безопасность	Единовременная материальная помощь сотруднику при рождении ребенка (1 млн руб.)	7,0	29,0	21,1	0	10,0	9,1	7,0	19,0	10,0	0	0	2,0
Развитие регионов присутствия	Материальная помощь по семейным обстоятельствам	13,7	130,9	175,4	2,4	11,8	9,6	11,2	118,9	162,5	0,1	0,2	0
Климат	Расходы на социальные гарантии неработающим пенсионерам	7,4	14,5	16,0	1,0	6,8	7,4	6,4	7,7	8,6	0	0	0
Охрана окружающей среды	Материальная помощь по уходу за детьми	0	0	4,6	0	0	1,5	0	0	3,1	0	0	0,1
Ответственное ведение бизнеса	Компенсации аренды жилья, автомобиля	0	0	14,0	0	0	13,0	0	0	0,1	0	0	0,9
Инновации и цифровизация	Прочее (в том числе расходы на выплату сотрудникам вознаграждения за выслугу лет)	0	249,4	469,2	0	86,9	286,8	0	162,5	177,2	0	0	0,3
Об Отчете													4,8
Приложения													

МЭР 28

Расходы на организацию и проведение социальных мероприятий для сотрудников и членов их семей¹, млн руб.

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2024	2024	
Общие расходы на мероприятия	108,77	214,27	17,23	17,19	91,39	164,27	0,15	0,45				32,36	

¹ Данные за 2022 год не собирались.

Льготы по программе «Демография», млн руб.

			ГК «Дело»		Стивидорное направление		Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании		
	2022	2023	2024	2023 ¹	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
О Группе компаний «Дело»															
Сумма денежных средств, направленных на реализацию программы															
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	41,67	97,99	98,11	25,98	35,60	41,22	66,73	55,42	0,20	0,30	0,50	0,24	4,98	6,58	
Сумма денежных средств в разбивке по количеству детей в семье сотрудников															
Управление персоналом	Семьи с одним ребенком, в том числе:	16,02	33,68	36,10	8,42	11,60	15,81	23,56	21,65	0,05	0	0,20	0,16	1,70	2,65
	• женщины	12,64	26,06	25,86	4,84	5,86	12,63	19,76	17,75	0	0	0	0,01	1,46	2,25
	• мужчины	3,38	7,62	10,24	3,58	5,74	3,18	3,80	3,90	0,05	0	0,20	0,15	0,24	0,40
Охрана труда и промышленная безопасность	Семьи с двумя детьми, в том числе:	15,77	27,07	29,74	6,25	9,51	15,66	19,98	18,60	0,075	0,15	0,225	0,03	0,69	1,40
	• женщины	12,50	16,61	18,45	2,26	3,78	12,48	14,09	13,91	0	0	0,075	0,02	0,26	0,68
	• мужчины	3,27	10,46	11,29	3,99	5,73	3,18	5,89	4,69	0,075	0,15	0,15	0,01	0,43	0,72
Развитие регионов присутствия	Семьи с тремя и более детьми, в том числе:	9,88	37,24	32,27	11,31	14,49	9,75	23,19	15,17	0,075	0,15	0,075	0,05	2,59	2,53
	• женщины	5,04	21,03	14,88	4,15	3,06	4,96	15,39	10,67	0,075	0	0,075	0	1,49	1,07
Климат	• мужчины	4,84	16,21	17,39	7,16	11,43	4,79	7,80	4,50	0	0,15	0	0,05	1,10	1,46
Сумма денежных средств в разбивке по направлениям															
Охрана окружающей среды	Выплата по 1 млн руб. при рождении/усыновлении третьего и каждого последующего ребенка	7,00	29,16	22,24	9,16	10,24	7,00	18,00	10,00	0	0	0	0	2,00	2,00
Ответственное ведение бизнеса	Материальная помощь при рождении/усыновлении первого и (или) второго ребенка	5,16	9,42	12,48	3,24	6,46	4,76	5,38	4,67	0,20	0,30	0,50	0,20	0,50	0,85
Инновации и цифровизация	Дополнительные выплаты в период отпуска по уходу за ребенком	9,96	14,82	12,87	0	0	9,96	14,55	12,87	0	0	0	0	0,27	0
Об Отчете	Доплаты по больничному в период беременности	0,16	5,74	6,08	3,71	3,92	0,16	0,65	0,32	0	0	0	0	1,38	1,84
	Доплаты при досрочном выходе из декретного отпуска	0,04	0,20	0,68	0,03	0,24	0,04	0,17	0,37	0	0	0	0	0	0,07
Приложения															

¹ В стивидорном направлении бизнеса программа «Демография» запущена с 2023 года.

	ГК «Дело»			Стивидорное направление		Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании			
	2022	2023	2024	2023 ¹	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
О Группе компаний «Дело»	Компенсация расходов на детский сад	11,78	18,54	20,27	2,52	4,71	11,73	15,32	14,23	0	0	0	0,05	0,70	1,33
	Компенсация расходов на путевки в детские лагеря	6,38	11,50	14,52	1,82	3,28	6,38	9,65	10,85	0	0	0	0	0,03	0,39
	Компенсация расходов на санаторно-курортное лечение детей	0,63	1,53	1,79	0,35	0,61	0,63	1,18	1,18	0	0	0	0	0	0
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Компенсация расходов на платные медицинские услуги для детей	0,56	0,97	0,38	0,10	0,11	0,56	0,87	0,26	0	0	0	0	0	0,01
Управление персоналом	Расширение программы ДМС для сотрудников	0	2,25	2,53	2,15	2,53	0	0	0	0	0	0	0	0,10	0
Охрана труда и промышленная безопасность	Программа ДМС для детей	0	0,56	0,26	0,14	0,15	0	0,42	0,02	0	0	0	0	0	0,09
	Другие направления	0	3,30	4,01	2,76	3,36	0	0,54	0,65	0	0	0	0	0	0

GRI 401-3

Предоставление отпуска по уходу за ребенком

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023
Охрана окружающей среды	Количество сотрудников, имевших право на отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде, в том числе:	1 043	575	777	506	401	266	530	168	478	7	6	16	17
Ответственное ведение бизнеса	• женщины, человек	431	214	356	127	125	72	297	88	267	7	1	4	13
	• мужчины, человек	612	361	421	379	276	194	233	80	211	0	5	12	4
Иновации и цифровизация	Количество сотрудников, взявших отпуск по материнству/отцовству в отчетном периоде, в том числе:	304	135	292	46	37	59	256	95	216	2	3	4	13
	• женщины, человек	299	130	269	45	35	40	253	92	212	1	3	4	13
Об Отчете	• мужчины, человек	5	5	23	1	2	19	3	3	4	1	0	0	0

Приложения

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
О Группе компаний «Дело»	Количество сотрудников, которые должны были вернуться на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству, в том числе:	130	54	86	23	18	31	106	33	52	1	3	2	1
	• женщины, человек	129	53	76	22	18	21	106	32	52	1	3	2	1
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	• мужчины, человек	1	1	10	1	0	10	0	1	0	0	0	0	0
	Количество сотрудников, вернувшихся на работу в отчетном периоде по окончании отпуска по материнству/отцовству, в том числе:	110	90	126	20	21	43	88	66	76	2	3	2	5
Управление персоналом	• женщины, человек	109	87	104	19	19	23	88	65	75	2	3	2	4
	• мужчины, человек	1	3	22	1	2	20	0	1	1	0	0	0	1
Охрана труда и промышленная безопасность	Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в предыдущем отчетном периоде, в том числе:	115	110	90	12	20	21	101	88	66	2	2	3	0
	• женщины, человек	113	109	87	12	19	19	99	88	65	2	2	3	0
Развитие регионов присутствия	• мужчины, человек	2	1	3	0	1	2	2	0	1	0	0	0	0
	Количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжающих работать в течение 12 месяцев после возвращения на работу, в том числе:	91	90	68	15	16	13	74	73	49	2	1	2	4
Климат	• женщины, человек	89	87	67	15	16	12	72	70	49	2	1	2	4
	• мужчины, человек	2	3	1	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0
Ответственное ведение бизнеса	Коэффициент возвращения на работу (доля сотрудников, вернувшихся после отпуска по материнству/отцовству на работу), в том числе:	84,6%	166,7%	146,5%	87,0%	116,7%	138,7%	83,0%	200%	146,2%	200%	100%	100%	500%
	• женщины, %	84,5%	164,2%	136,8%	86,4%	105,6%	109,5%	83,0%	203,1%	144,2%	200%	100%	100%	400%
Иновации и цифровизация	• мужчины, %	100%	300%	220,0%	100%	0%	200%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
	Коэффициент удержания (доля сотрудников, оставшихся работать в организации после выхода из отпуска по материнству/отцовству более 12 месяцев), в том числе:	79,1%	81,8%	75,6%	100%	80,0%	61,9%	73,3%	83,0%	74,2%	100%	50,0%	66,7%	0%
Об Отчете	• женщины, %	78,8%	79,8%	77,0%	100%	84,2%	63,2%	72,7%	79,5%	75,4%	100%	50,0%	66,7%	0%
	• мужчины, %	100%	100%	33,3%	0%	0%	50,0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Приложения														

Среднегодовое количество часов обучения на сотрудника, ч

		ГК «Дело»		Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании	
		2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Количество часов обучения в разбивке по полу														
О Группе компаний «Дело»	Общее количество часов обучения, в том числе:	353 438		196 418		149 020		6 800		1 200				
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	• женщины	72 355		19 067		52 268		520		500				
	• мужчины	281 083		177 351		96 752		6 280		700				
Управление персоналом	Среднее количество часов обучения, в том числе:	32,5		41,6		29,9		12,7		1,9				
	• женщины	16,2		14,5		18,9		3,9		1,9				
	• мужчины	43,8		52,0		43,5		15,6		1,9				
Количество часов обучения в разбивке по категориям сотрудников														
Охрана труда и промышленная безопасность	Общее количество часов обучения, в том числе:	353 438		196 418		149 020		6 800		1 200				
Развитие регионов присутствия	• руководители	68 618		16 699		50 007		1 312		600				
	• специалисты	84 841		29 436		49 317		5 488		600				
Климат	• рабочие	199 979		150 283		49 696		0		0				
Охрана окружающей среды	Среднее количество часов обучения, в том числе:	32,5		41,6		20,6		12,7		1,9				
	• руководители	46,1		50,6		51,7		18,0		5,1				
	• специалисты	17,2		20,2		18,3		21,9		1,2				
	• рабочие	44,7		51,2		37,6		0		0				

МЭР 30 | НЦ5-2

Расходы на обучение сотрудников

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании	
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024	2024
Об Отчете	Общие расходы на обучение, тыс. руб.	45 200,00	51 987,32	80 304,34	16 100,00	20 718,63	39 171,91	27 100,00	27 354,40	27 146,06	2 000,00	3 914,29	5 162,59	8 823,77	
Приложения	Расходы в среднем на одного сотрудника, тыс. руб. / человек	4,56	5,16	7,38	3,61	4,53	8,29	5,57	5,55	5,44	3,40	6,74	9,61	13,83	

Количество сотрудников, которые прошли обучение в области охраны труда и производственной безопасности (ОТиПБ)¹

	ГК «Дело»			Ставропольское направление			Транспортно-логистическое направление		Судоходное направление		Прочие компании
	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2024	
О Группе компаний «Дело»	3 400	5 209	4 290	2 941	1 427	1 978	2 497	290	342	24	
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	13,0	11,9	11,8	4,9	5,9	6,9	5,6	0,03	0,07	0,2	

GRI 403-9 МЭР 29 НЦ1-4 НЦ1-5

Производственный травматизм

	ГК «Дело»			Ставропольское направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		Прочие компании	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2024	
Развитие регионов присутствия	Общее количество несчастных случаев, в том числе:	10	14	10	6	10	4	4	4	3	0	3	0
	• со смертельным исходом, ед.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Климат	• с тяжелой степенью тяжести, ед.	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
	Количество пострадавших от несчастных случаев, в том числе:	10	14	10	6	10	4	4	4	3	0	3	0
Охрана окружающей среды	• со смертельным исходом, человек	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	• с тяжелой степенью тяжести, человек	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
Ответственное ведение бизнеса	Общее количество рабочих часов, ч	15 752 178	16 567 745	17 359 501	8 275 403	7 862 569	8 350 710	7 476 775	7 917 246	8 020 830	787 930	961 478	26 483
	Общий коэффициент травматизма со смертельным исходом (FAR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Иновации и цифровизация	Общий коэффициент травматизма с тяжелой степенью тяжести	0,06	0,12	0	0	0,13	0	0,13	0,13	0	0	0	0
Об Отчете	Коэффициент частоты травм с временной утратой трудоспособности (LTIFR) ²	0,63	0,85	0,58	0,73	1,27	0,48	0,53	0,51	0,37	0	3,12	0

¹ Данные за 2022 год не собирались в разбивке по направлениям бизнеса.² Расчет коэффициентов произведен на основе 1 млн отработанных часов.

Профессиональные заболевания, ед.

				ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
О Группе компаний «Дело»	Число случаев регистрируемых заболеваний, связанных с работой	4	0	3	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Число смертельных случаев в результате плохого состояния здоровья, связанного с работой	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

МЭР 27 НЦ1-7

Расходы на мероприятия по охране труда

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании			
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Развитие регионов присутствия	Общие расходы на мероприятия, тыс. руб.	255 800,0	280 363,2	749 275,5	130 800,0	136 962,0	573 288,0	105 900,0	122 201,2	144 355,8	19 100,0	21 200,0	30 462,7	1 170,0		
Климат	Расходы в среднем на одного сотрудника, тыс. руб. / человек	25,8	27,8	68,8	29,3	30,0	121,3	21,8	24,8	29,0	32,4	36,5	56,7	1,8		

МЭР 5 НЦ5-4

Производительность труда, тыс. руб. / человек

	2022			2023			2024		
	Производительность труда			Производительность труда			Производительность труда		
	Производительность труда				2 272		2 840		2 655

Охрана окружающей среды

Ответственное ведение бизнеса

Инновации и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры¹

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Прочие компании	
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024	2024
		О Группе компаний «Дело»	Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Управление персоналом	Охрана труда и промышленная безопасность	Развитие регионов присутствия	Климат	Охрана окружающей среды	Ответственное ведение бизнеса	Инновации и цифровизация	Об Отчете	Приложения
Количество сотрудников, прошедших оценку, человек		686	1 170	1 296	365	416	447	321	754	211	638	
Количество сотрудников в разбивке по полу												
Женщины, человек		341	598	597	195	230	234	146	368	103	260	
Мужчины, человек		345	572	699	170	186	213	175	386	108	378	
Женщины, %		8%	14%	13%	15%	18%	18%	5%	13%	4%	100%	
Мужчины, %		6%	10%	11%	5%	6%	6%	8%	18%	5%	100%	
Количество сотрудников в разбивке по должностям												
Руководители, человек		377	423	466	177	187	230	200	236	119	117	
Специалисты, человек		309	733	830	188	225	217	121	508	92	521	
Рабочие, человек		0	11	0	0	1	0	0	10	0	0	
Руководители, %		29%	33%	31%	56%	61%	70%	22%	26%	12%	100%	
Специалисты, %		7%	17%	17%	13%	16%	15%	5%	19%	3%	100%	
Рабочие, %		0%	0,3%	0%	0%	0%	0,03%	0%	1%	0%	0%	

¹ В соответствии со спецификой судоходного направления бизнеса и особенностями заключения договоров ежегодная оценка не проводится.

Социокультурное разнообразие в органах управления и среди сотрудников

О Группе компаний «Дело»				ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании	
				2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024	2024
	Руководители																
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Руководители женщины, человек	538	532	609	106	104	114	420	409	438	12	19	19	38			
Управление персоналом	Доля руководителей женщин, %	40,9%	41,3%	40,9%	33,3%	33,8%	34,5%	45,1%	45,0%	45,3%	17,9%	26,8%	26,0%	32,5%			
Охрана труда и промышленная безопасность	Руководители мужчины, человек	778	757	879	212	204	216	511	501	530	55	52	54	79			
Развитие регионов присутствия	Доля руководителей мужчин, %	59,1%	58,9%	59,1%	66,7%	66,2%	65,5%	54,9%	55,0%	54,7%	82,1%	73,2%	74,0%	67,5%			
Климат	Руководители до 25 лет, человек	3	3	2	0	0	1	3	3	1	0	0	0	0			
	Руководители от 26 до 35 лет, человек	194	155	194	34	34	40	159	117	127	1	4	2	25			
	Руководители от 36 до 55 лет, человек	957	956	1 082	235	218	223	680	695	730	42	43	45	84			
	Руководители 56 лет и старше, человек	162	175	210	49	56	66	89	95	110	24	24	26	8			
	Доля руководителей до 25 лет, %	0,2%	0,2%	0,1%	0%	0%	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%	0%	0%	0%	0%			
	Доля руководителей от 26 до 35 лет, %	14,8%	12,0%	13,1%	10,7%	11,0%	12,1%	17,1%	12,9%	13,1%	1,5%	5,6%	2,7%	21,4%			
	Доля руководителей от 36 до 55 лет, %	72,7%	74,2%	72,7%	73,9%	70,8%	67,6%	73,0%	76,4%	75,4%	62,7%	60,6%	61,6%	71,8%			
	Доля руководителей 56 лет и старше, %	12,3%	13,6%	14,1%	15,4%	18,2%	20,0%	9,6%	10,4%	11,4%	35,8%	33,8%	35,6%	6,8%			
Охрана окружающей среды	Специалисты																
	Специалисты женщины, человек	2 787	2 822	3 071	807	791	824	1 923	1 977	1 976	57	54	49	222			
	Специалисты мужчины, человек	1 622	1 535	1 855	699	600	634	690	706	720	233	229	202	299			
	Доля специалистов женщин, %	63,2%	64,8%	62,3%	53,6%	56,9%	56,5%	73,6%	73,7%	73,3%	19,7%	19,1%	19,5%	42,6%			
	Доля специалистов мужчин, %	36,8%	35,2%	37,7%	46,4%	43,1%	43,5%	26,4%	26,3%	26,7%	80,3%	80,9%	80,5%	57,4%			
	Специалисты до 25 лет, человек	331	406	431	84	84	99	219	297	286	28	25	23	23			
	Специалисты от 26 до 35 лет, человек	1 239	1 119	1 191	383	308	289	769	731	643	87	80	70	189			
	Специалисты от 36 до 55 лет, человек	2 426	2 399	2 797	841	782	851	1 473	1 491	1 566	112	126	114	266			
	Специалисты 56 лет и старше, человек	413	433	507	198	217	219	152	164	201	63	52	44	43			
	Доля специалистов до 25 лет, %	7,5%	9,3%	8,7%	5,6%	6,0%	6,8%	8,4%	11,1%	10,6%	9,7%	8,8%	9,2%	4,4%			
	Доля специалистов от 26 до 35 лет, %	28,1%	25,7%	24,2%	25,4%	22,2%	19,8%	29,4%	27,2%	23,9%	30,0%	28,3%	27,9%	36,3%			
	Доля специалистов от 36 до 55 лет, %	55,0%	55,1%	56,8%	55,8%	56,2%	58,4%	56,4%	55,6%	58,1%	38,6%	44,5%	45,4%	51,1%			
	Доля специалистов 56 лет и старше, %	9,4%	9,9%	10,3%	13,2%	15,6%	15,0%	5,8%	6,1%	7,4%	21,7%	18,4%	17,5%	8,2%			

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании	
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		
	Рабочие													
О Группе компаний «Дело»	Рабочие женщины, человек	777	815	796	351	379	379	350	360	350	76	76	67	0
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Рабочие мужчины, человек	3 409	3 623	3 677	2 285	2 493	2 558	968	979	973	156	151	146	0
Управление персоналом	Доля рабочих женщин, %	18,6%	18,4%	17,8%	13,3%	13,2%	12,9%	26,6%	26,9%	26,5%	32,8%	33,5%	31,46%	0%
Охрана труда и промышленная безопасность	Доля рабочих мужчин, %	81,4%	81,6%	82,2%	86,7%	86,8%	87,1%	73,4%	73,1%	73,5%	67,2%	66,5%	68,54%	0%
Развитие регионов присутствия	Рабочие до 25 лет, человек	280	335	334	159	213	206	88	88	89	33	34	39	0
Климат	Рабочие от 26 до 35 лет, человек	783	757	710	540	543	521	223	192	166	20	22	23	0
Инновации и цифровизация	Рабочие от 36 до 55 лет, человек	2 324	2 508	2 576	1 495	1 643	1 716	740	781	789	89	84	71	0
Об Отчете	Рабочие 56 лет и старше, человек	799	838	853	442	473	494	267	278	279	90	87	80	0
Приложения	Доля рабочих до 25 лет, %	6,7%	7,5%	7,5%	6,0%	7,4%	7,0%	6,7%	6,6%	6,7%	14,2%	15,0%	18,31%	0%
	Доля рабочих от 26 до 35 лет, %	18,7%	17,1%	15,9%	20,5%	18,9%	17,8%	16,9%	14,3%	12,6%	8,6%	9,7%	10,80%	0%
	Доля рабочих от 36 до 55 лет, %	55,5%	56,5%	57,5%	56,7%	57,2%	58,4%	56,1%	58,3%	59,6%	38,4%	37,0%	33,33%	0%
	Доля рабочих 56 лет и старше, %	19,1%	18,9%	19,1%	16,8%	16,5%	16,8%	20,3%	20,8%	21,1%	38,8%	38,3%	37,56%	0%

МЭР 24 НЦ5-7

Расходы на оплату труда¹, тыс. руб.

	ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
Общие расходы на оплату труда	13 150 518, 34	13 538 591, 78	6 100 019, 80	7 346 270,21	6 942 079,34	2 080 448,94	108 419,20	1 201 810,36	2 910 062,26				

¹ Данные за 2022 год не собирались.

Энергопотребление²

О Группе компаний «Дело»		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Общее энергопотребление, ТДж	3 070,0	3 021,9	2 662,0	835,1	746,6	713,6	624,6	579,5	422,2	1 610,3	1 695,7	1 526,1
Управление персоналом	Потребление электрической энергии, в том числе:	321,4	340,4	374,6	241,7	266,6	296,1	76,3	70,7	75,0	3,4	3,2	3,6
Охрана труда и промышленная безопасность	• произведенной из возобновляемых источников, ТДж	189,6	199,7	202,9	125,6	135,6	148,9	64,0	64,0	54,0	0	0	0
Развитие регионов присутствия	Потребление тепловой энергии, ТДж	48,1	40,7	41,6	0	0	0	48,1	40,7	41,6	0	0	0
Климат	Общее потребление топлива из невозобновляемых источников, в том числе:	2 700,6	2 640,8	2 245,8	593,5	480,1	417,6	500,2	468,1	305,6	1 606,9	1 692,5	1 522,6
	• дизельное топливо, ТДж	1 052,3	1 005,3	913,6	513,6	399,1	408,7	288,7	326,7	262,5	250,0	279,5	242,4
	• природный газ, ТДж	63,9	70,8	34,4	38,2	36,2	0,4	25,7	34,6	33,9	0	0	0
	• бензин, ТДж	15,6	14,9	17,2	5,2	6,7	6,6	9,1	7,0	9,2	1,3	1,2	1,4
	• мазут, ТДж	1 568,7	1 549,8	1 278,8	36,5	38,0	0	176,6	99,9	0,04	1 355,6	1 411,8	1 278,8
	• прочие виды нефтепродуктов, ТДж	0	0	1,8	0	0	1,8	0	0	0	0	0	0
Охрана окружающей среды	Снижение энергопотребления, ТДж ³	–	75,2	359,9	–	116,4	33,0	–	81,6	157,3	–	–	169,6
Ответственное ведение бизнеса	Общий показатель энергоемкости, ТДж / тыс. ДФЭ ⁴	–	0,9	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Общий показатель энергоемкости, ТДж / млн руб. ⁵	–	0,03	0,03	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Общий показатель энергоемкости, ТДж/человек	–	0,28	0,24	–	–	–	–	–	–	–	–	–

¹ Данные представлены в границах стивидорного, транспортно-логистического и судоходного направлений, ввиду ненесущественности влияния компаний, включенных в категорию «Прочие».

² При переводе топлива, электро- и теплоэнергии в ТДж (тераджоули) применяются следующие коэффициенты по Международной системе единиц (СИ): 1 кВт · ч = 3 600 000 Дж, 1 Гкал = 4 187 МДж, 1 т у. т. = 0,0293076 ТДж.

³ Данные за 2022 год не собирались. В расчет показателя не входит эффект аутсорсинга и снижения производственных мощностей.

⁴ Расчет произведен без учета судоходного направления.

⁵ Ранее показатель рассчитывался по отношению к выручке, методология была скорректирована в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России. Общий показатель энергоемкости в 2023 году увеличился на 0,02 ТДж / млн руб. по сравнению с ранее раскрываемым значением (0,01 ТДж / млн руб.).

Водопотребление

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
О Группе компаний «Дело»	Суммарный объем водозабора, в том числе:	1 717,5	2 190,9	2 178,4	1 365,8	1 741,0	1 815,2	345,2	443,5	359,3	6,5	6,4	3,9
	• централизованный водопровод, тыс. куб. м	177,4	172,1	205,2	138,8	136,1	166,7	32,1	29,6	34,5	6,5	6,4	3,9
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	• артезианские скважины, тыс. м ^{куб.} м	102,2	93,0	88,8	0,5	0,4	0,5	101,7	92,6	88,3	0	0	0
	• ливневые воды, тыс. куб. м	1 437,9	1 923,9	1 855,3	1 226,5	1 602,6	1 618,8	211,4	321,3	236,5	0	0	0
Управление персоналом	• наземные водные объекты, тыс. куб. м	0	0	27,2	0	0	27,2	0	0	0	0	0	0
	• доставка автоцистернами на буксиры, тыс. куб. м	0	1,9	2,0	0	1,9	2,0	0	0	0	0	0	0
Охрана труда и промышленная безопасность	Суммарный объем водоотведения, в том числе:	1 701,9	2 168,3	2 142,5	1 365,2	1 728,0	1 799,7	330,3	433,9	338,8	6,4	6,4	3,9
	• в централизованные системы водоотведения, тыс. куб. м	176,2	152,6	221,7	138,7	120,6	180,4	31,1	25,6	37,3	6,4	6,4	3,9
Развитие регионов присутствия	• в накопительную емкость с последующей, тыс. куб. м	4,1	0	4,1	0	0	0	4,1	0	4,1	0	0	0
	• в водные объекты, тыс. куб. м	1 521,6	1 895,4	1 855,3	1 226,5	1 577,4	1 618,8	295,1	318,1	236,5	0	0	0
Климат	• передача сторонним организациям, тыс. куб. м	0	118,6	61,4	0	28,3	0,5	0	90,3	60,8	0	0	0
	• вывоз спецавтотранспортом на городские очистные сооружения, тыс. куб. м	0	1,8	0	0	1,8	0	0	0	0	0	0	0
Охрана окружающей среды	Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения, тыс. куб. м	0	3 260,0	50,3 ²	0	0	0	0	3 260,0	50,3	0	0	0
Ответственное ведение бизнеса	Удельное потребление воды, куб. м / ДФЭ	–	0,65	0,45	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Удельное потребление воды, куб. м / млн руб. ¹	–	0,02	0,02	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Удельное потребление воды, куб. м / человек	–	0,21	0,20	–	–	–	–	–	–	–	–	–

¹ Ранее показатель рассчитывался по отношению к выручке, методология была скорректирована в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России. Удельное потребление воды в 2023 году увеличилось на 0,01 куб. м / млн руб. по сравнению с ранее раскрытым значением (куб. м / млн руб.).

² В 2024 году одним из холдингов транспортно-логистического направления были проведены плановые работы по ремонту и техническому обслуживанию очистных сооружений, в результате которых было произведено полное опорожнение очистных сооружений в объеме 6,572 тыс. куб. м. Данный объем воды классифицируется как отход и отражен в отчете 2-ТП «Отходы». 50 куб. м воды после очистных сооружений использовали повторно.

Приложения

Выбросы парниковых газов (охваты 1 и 2)¹

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
О Группе компаний «Дело»	Общий объем выбросов парниковых газов, тонн CO ₂ -экв., в том числе:	245 215,0	232 756,6	201 330,7	69 751,0	61 227,0	47 011,8	47 135,0	40 877,8	35 070,8	128 329,0	130 651,8	119 243,2
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	• охват 1, тонн CO ₂ -экв.	211 063,0	198 342,9	176 141,4	46 385,0	36 432,3	31 836,9	36 679,0	31 564,8	25 712,8	127 999,0	130 345,8	118 586,8
Управление персоналом	• охват 2 (рыночный метод), тонн CO ₂ -экв.	5 098,0	15 399,3	20 417,4	785,0	11 685,3	15 174,9	3 983,0	3 408,0	4 586,1	330,0	306,0	656,4
Охрана труда и промышленная безопасность	• охват 2 (региональный метод), тонн CO ₂ -экв.	34 152,0	34 413,7	25 189,3	23 366,0	24 794,7	15 174,9	10 456,0	9 313,0	9 358,0	330,0	306,0	656,4
Развитие регионов присутствия	Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов, тонн CO ₂ -экв. / ДФЭ	—	0,09	0,04	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Климат	Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов, тонн CO ₂ -экв. / млн руб.	—	3,0	1,9	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов, тонн CO ₂ -экв. / человек	—	26,8	18,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—

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

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Охрана окружающей среды	Общий объем выбросов в атмосферу, в том числе:	698,1	712,0	635,3	434,3	453,0	555,9	233,4	228,5	77,4	30,4	30,5	2,0
Ответственное ведение бизнеса	• оксиды азота (NO _x)	258,5	263,3	166,7	130,6	139,0	137,6	116,4	112,6	28,6	11,5	11,7	0,6
Иновации и цифровизация	• диоксид серы (SO ₂)	45,6	62,0	52,6	26,2	44,9	49,7	13,7	11,6	2,8	5,7	5,5	0,1
Об Отчете	• оксид углерода (CO)	251,2	247,4	197,6	178,4	175,1	165,4	62,4	62,1	31,6	10,4	10,2	0,7
	• летучие органические соединения	85,3	95,7	81,3	54,0	58,0	71,0	28,7	35,2	10,3	2,6	2,5	0
Приложения	• твердые частицы	51,5	42,9	136,2	44,7	35,6	132,1	6,6	6,7	4,0	0,2	0,5	0,1
	• другие выбросы	6,0	0,8	0,9	0,4	0,3	0,1	5,6	0,3	0,3	0	0,1	0,5

¹ С 2024 года расчеты приведены в соответствие с методикой ГК «Росатом». При расчете выбросов парниковых газов учитывались углекислый газ (CO₂), метан (CH₄), оксид диазота (N₂O), тетрафторметан (CF₄) и гексафторид серы (SF₆). Косвенные выбросы рассчитываются по региональному методу.

² Данные за 2022 год не собирались.

Образованные отходы, тонн

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
О Группе компаний «Дело»	Общая масса образованных отходов, в том числе:	10 355,2	72 560,0	23 860,0	6 317,9	8 639,9	15 978,0	3 949,4	63 832,4	7 797,9	87,9	87,8	84,1
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	• I класс		1,6	1,4	1,8	0,8	0,3	1,5	0,3	0,4	0,3	0,5	0,6
	• II класс		10,7	9,7	9,7	6,9	3,5	6,6	3,6	6,1	3,1	0,2	0
	• III класс		244,6	260,4	287,7	200,1	210,8	246,8	43,9	49,5	40,9	0,6	0,1
Управление персоналом	• IV класс		6 600,3	67 963,6	10 897,5	2 983,8	4 448,0	3 623,0	3 529,9	63 428,6	7 190,4	86,6	87,0
	• V класс		3 498,0	4 324,9	12 663,4	3 126,3	3 977,2	12 100,1	371,7	347,7	563,3	0	0

Отходы, направленные на утилизацию, тонн

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Климат	Общая масса утилизированных вне территории организации отходов ¹ , в том числе:	6 121,4	63 467,5	6 222,9	3 485,3	5 890,4	4 521,8	2 636,2	57 574,9	1 700,6	2,2	0,5	
Охрана окружающей среды	• I класс	0,6	0,1	0,7	0,6	0,1	0,7	0	0	0,01	0	0	
Ответственное ведение бизнеса	• II класс	6,5	6,5	6,6	5,3	3,9	4,5	1,2	2,6	2,1	0	0,1	
	• III класс	114,2	125,1	155,2	81,6	95,8	131,1	32,6	29,1	23,7	0,20	0,4	
Иновации и цифровизация	• IV класс	2 814,9	59 473,0	1 693,7	552,2	2 209,7	533,2	2 262,7	57 261,4	1 160,5	1,96	0	
	• V класс	3 185,4	3 862,8	4 366,7	2 845,7	3 581,0	3 852,3	339,7	281,8	514,4	0	0	

Об Отчете

Приложения

¹ Все отходы утилизировались вне территории ГК «Дело».

Общая масса отходов, направленных на захоронение и сжигание¹, тонн

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление	
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024
О Группе компаний «Дело»	Общая масса отходов, направленных на захоронение и сжигание вне территории организаций ² , в том числе:	2 625,8	9 142,5	12 537,8	2 118,8	2 736,4	9 703,4	507,0	6 320,0	2 833,6	86,0	0,7
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	• I класс	0,5	0,4	1,8	0,3	0,1	0,8	0,2	0,3	0,3	0,0	0,7
	• II класс	0,7	3,1	1,1	0,5	0	0,2	0,2	2,9	0,9	0,2	0
	• III класс	124,8	137,7	130,2	118,5	113,7	115,8	6,3	23,9	14,4	0	0
	• IV класс	2 275,7	8 518,9	3 990,0	1 800,9	2 226,3	1 388,2	474,8	6 206,7	2 601,8	85,8	0
	• V класс	224,1	482,4	8 414,7	198,6	396,2	8 198,5	25,5	86,2	216,2	0	0
Управление персоналом	Общая масса отходов, переданных региональному оператору ³ , в том числе:	–	0	4 201,5	–	0	743,0	–	0	3 374,4	0	84,1
Охрана труда и промышленная безопасность	• IV класс	–	–	4 152,2	–	–	693,7	–	–	3 374,4	0	84,1
Развитие регионов присутствия	• V класс	–	–	49,3	–	–	49,3	–	–	0	0	0

МЭР 21 | НЦ 4-12

Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, тыс. руб.

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление	
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024
Охрана окружающей среды	Общие расходы на мероприятия, в том числе:	100 160,0	306 866,2	162 385,4	83 575,0	104 551,0	116 089,0	16 585,0	149 321,2	38 648,4	52 994,0	7 648,0
Ответственное ведение бизнеса	• на сбор и очистку сточных вод	35 287,0	179 510,6	39 484,4	33 151,0	36 916,0	32 503,0	2 136,0	93 381,6	3 778,4	49 213,0	3 203,0
Иновации и цифровизация	• на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	15 778,0	33 982,9	19 588,0	10 665,0	14 839,0	16 180,0	5 113,0	17 848,9	2 561,0	1 295,0	847,0
Об Отчете	• на обращение с отходами	27 547,0	30 952,8	44 521,0	22 038,0	28 275,0	34 391,0	5 509,0	2 255,8	6 532,0	422,0	3 598,0
	• на защиту и реабилитацию земель, поверхностных и подземных вод	1 801,0	30 209,7	29 038,0	1 390,0	4 991,0	5 417,0	411,0	25 218,7	23 621,0	0	0
	• на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	19 747,0	32 210,2	29 754,0	16 331,0	19 530,0	27 598,0	3 416,0	10 616,2	2 156,0	2 064,0	0

¹ Отходы, направленные на захоронение и сжигание, включают объем ТКО, переданных региональному оператору.² Все отходы передавались на захоронение и сжигание вне территории ГК «Дело».³ Данные за 2022 и 2023 годы не собирались.

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость

О Группе компаний
«Дело»Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»Управление
персоналомОхрана труда
и промышленная
безопасностьРазвитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
средыОтветственное
ведение бизнесаИновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

	ГК «Дело»			
		2022, млн долл. США	2023, млн долл. США	2024, млн руб.
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Созданная экономическая стоимость	3 330	3 429	291 874
	Доход от финансовых инвестиций	21	31	2 658
Управление персоналом	Доход от продажи материальных активов	3	1	287
	Распределенная экономическая стоимость	2 919	3 240	(260 406)
Охрана труда и промышленная безопасность	Операционные расходы	2 413	2 403	(197 129)
	• в том числе заработка плата	233	298	(28 145)
	Другие выплаты и льготы сотрудникам	0	0	0
Развитие регионов присутствия	Благотворительные пожертвования	7	7	(723)
	Выплаты поставщикам капитала	390	678	(53 508)
Климат	• в том числе выплаченные дивиденды	73	422	(20 000)
	• в том числе финансовые расходы	317	255	(33 508)
Охрана окружающей среды	Выплаты государству	109	153	(9 046)
	• в том числе налог на прибыль	112	132	(9 185)
Ответственное ведение бизнеса	Нераспределенная экономическая стоимость	411	188	31 468
Иновации и цифровизация				
Об Отчете				
Приложения				

Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги¹, млн руб.

		ГК «Дело»			Ставидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024
О Группе компаний «Дело»	Общий объем инвестиций, в том числе:	324,0	426,8 ²	395,0	191,9	286,5	287,8	117,0	138,2 ²	84,3	0,3	1,9	3,2	19,6
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	• образование и наука	—	—	6,6	—	—	6,1	—	—	—	—	—	—	0,5
Управление персоналом	• спорт	86,9	269,3 ²	221,7	81,0	228,7	221,0	20,2	40,4 ²	0,3	0	0,1	0,4	—
Охрана труда и промышленная безопасность	• здравоохранение	—	—	8,6	—	—	5,4	—	—	3,1	—	—	0,1	—
Развитие регионов присутствия	• культура	—	—	2,4	—	—	2,0	—	—	—	—	—	0,5	—
Климат	• экологические проекты и экопросвещение	—	—	1,0	—	—	—	—	—	—	—	—	0	1,1
Охрана окружающей среды	• социальная помощь (детские дома, малоимущие, многодетные семьи, школы-интернаты и т. д.)	140,1	122,8	12,8	89,2	34,3	5,4	17,8	80,1	4,2	0	1,8	0,4	2,9
Ответственное ведение бизнеса	• помочь детям-инвалидам и детям из многодетных семей	—	—	48,0	—	—	1,8	—	—	46,2	—	—	—	—
Иновации и цифровизация	• помочь ветеранам	—	—	1,4	—	—	0,2	—	—	0,5	—	—	0,6	—
Об Отчете	• лечение тяжелобольных	—	—	3,2	—	—	3,2	—	—	0	—	—	—	—
Приложения	• городская инфраструктура (финансирование разработки проектной документации, утверждение программ землепользования)	0	14,9	26,5	0,2	14,9	26,4	3,5	0	0	0,3	0	0,1	0
	• прочее	97,0	19,6	62,8	21,5	8,6	16,3	75,5	17,7	30,0	—	—	1,1	15,1

¹ С 2024 года расходы представлены в более детализированной разбивке по сравнению с предыдущими отчетными периодами.

² Уточнен объем инвестиций в спорт в транспортно-логистическом направлении за 2023 год.

Доля расходов на местных поставщиков и поставщиков МСП¹

	ГК «Дело»	Стивидорное направление	Транспортно-логистическое направление	Судоходное направление	Прочие компании
	2024	2024	2024	2024	2024
О Группе компаний «Дело»					
Расходы на закупки у российских поставщиков, млрд руб.	26,01	8,64	11,29	5,81	0,27
Общие расходы на закупки у российских и иностранных поставщиков, млрд руб.	26,40	8,68	11,30	6,14	0,27
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»					
Доля закупок у российских поставщиков в общем объеме закупок, %	98,55%	99,59%	99,87%	94,57%	100,00%
Управление персоналом					
Количество российских поставщиков, ед.	4 499	3 026	1 174	246	53
Количество иностранных и российских поставщиков, ед.	4 541	3 030	1 202	256	53
Охрана труда и промышленная безопасность					
Доля российских поставщиков, %	99,08%	99,87%	97,67%	96,09%	100,00%
Развитие регионов присутствия					
Расходы на закупки у компаний МСП, млрд руб.	8,94	4,84	3,93	– ¹	0,17
Доля закупок у компаний МСП в общем объеме закупок у российских поставщиков, %	34,4%	56,0%	34,8%	–	63,6%
Климат					
Количество поставщиков из компаний МСП, ед.	2 403	2 187	189	–	27
Доля поставщиков из компаний МСП в общем количестве российских поставщиков, %	53,4%	72,3%	16,1%	–	50,9%

GRI 308-1 | GRI 414-1

Количество новых поставщиков, прошедших проверку по экологическим и социальным критериям

	ГК «Дело»	Стивидорное направление	Транспортно-логистическое направление	Судоходное направление	Прочие компании
	2024	2024	2024	2024	2024
Ответственное ведение бизнеса					
Инновации и цифровизация					
Количество новых поставщиков, с которыми впервые были заключены договоры в 2024 году, ед.	1 369	309	1 034	0	26
Об Отчете					
Количество поставщиков, с которыми впервые были заключены договоры в 2024 году, прошедших проверку на соответствие экологическим и социальным критериям, ед.	62	0	62	0	0
Приложения					
Доля новых поставщиков, прошедших проверку на соответствие критериям устойчивого развития, %	4,53%	0%	6,00%	0%	0%

¹ Учет по данной категории контрагентов в рамках судоходного направления не ведется.

Сотрудники, прошедшие обучение политикам и процедурам противодействия коррупции и взяточничеству

		ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление		Прочие компании
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2024
О Группе компаний «Дело»	Общее количество обученных сотрудников, в том числе:	3 125	760	5 157	1	10	1 896	3 124	650	3 070	100	44	147
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	Руководители, человек	380	144	1 022	0	1	200	380	113	742	30	8	72
Управление персоналом	Специалисты, человек	2 279	476	2 527	1	2	418	2 278	429	1 998	45	36	75
Охрана труда и промышленная безопасность	Рабочие, человек	466	140	1 068	0	7	1 278	466	108	330	25	0	0
Развитие регионов присутствия	Доля руководителей, %	28,9%	11,2%	68,7%	0%	0,3%	60,6%	40,8%	12,4%	76,7%	42,3%	11,0%	61,5%
Климат	Доля специалистов, %	51,7%	11,0%	51,3%	0,07%	0,2%	28,7%	87,2%	16,0%	74,1%	15,9%	14,3%	14,4%
Ответственное ведение бизнеса	Доля рабочих, %	11,1%	3,1%	36,0%	0%	0,2%	43,5%	35,4%	8,1%	24,9%	11,0%	0%	0%

МЭР 42

Количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции

		ГК «Дело»		Стивидорное направление		Транспортно-логистическое направление		Судоходное направление		Прочие компании	
		2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Охрана окружающей среды	Общее количество часов обучения, ч	1 299		68		1 231		0		0	
Иновации и цифровизация	Количество часов обучения в среднем на одного сотрудника, ч/человек	0,12		0,01		0,25		0		0	

Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия, ед.

О Группе компаний «Дело»				ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
	Количество подтвержденных случаев коррупции			0	4	1	0	0	0	-	4	1	0	0	0	0
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	MЭР 43															

Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений, ед.

Управление персоналом				ГК «Дело»			Стивидорное направление			Транспортно-логистическое направление			Судоходное направление			Прочие компании
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
	Количество случаев привлечения организации, административной ответственности			0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Охрана труда и промышленная безопасность																
Развитие регионов присутствия																
Климат																
Охрана окружающей среды																
Ответственное ведение бизнеса																
Иновации и цифровизация																
Об Отчете																
Приложения																

Указатель Национальных целей развития России¹

Цель	Глава Отчета	Страница
О Группе компаний «Дело»		
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»		
Управление персоналом		
Охрана труда и промышленная безопасность		
Развитие регионов присутствия		
Климат		
Охрана окружающей среды		
Ответственное ведение бизнеса		
Иновации и цифровизация		
Об Отчете		
Приложения		
№ 1. Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи	↗ Стратегия устойчивого развития ↗ Социальная поддержка сотрудников и их семей ↗ Забота о здоровье сотрудников ↗ Развитие регионов присутствия ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	20–21 42–46 55 58–59 122–124
№ 2. Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социальной ответственной личности	↗ Стратегия устойчивого развития ↗ Обучение и развитие ↗ Работа с молодежью ↗ Развитие регионов присутствия	20–21 37–38 47–49 58, 60, 63–67
№ 3. Комфортная и безопасная среда для жизни	↗ Стратегия устойчивого развития ↗ Модернизация инфраструктуры в регионах присутствия ↗ Климат	20–21 59–64 69, 75–76
№ 4. Экологическое благополучие	↗ Стратегия устойчивого развития ↗ Климат ↗ Охрана окружающей среды	20–21 72–76 78–87

¹ В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Цель	Глава Отчета	Страница
№ 5. Устойчивая и динамичная экономика	Партнерство и членство в ассоциациях и инициативах Стратегия устойчивого развития Обучение и развитие Оплата труда и мотивация Работа с молодежью Инновации и цифровизация	16 20–21 37–39 40 47–49 103–110
№ 6. Технологическое лидерство	Стратегия устойчивого развития Инновации и цифровизация	21 103–110
№ 7. Цифровая трансформаци государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы	Стратегия устойчивого развития Инновации и цифровизация	21 107–110

Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями ESG Альянса

О Группе компаний «Дело»	Индикатор достижения национальных целей Российской Федерации ¹	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи				
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	НЦ1-2	Расходы компании на корпоративные программы поддержки семьи и родительства	↗ Подход к управлению персоналом ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	31 122
Управление персоналом	НЦ1-4	Количество несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с производством	↗ Забота о здоровье сотрудников ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	56 126
Охрана труда и промышленная безопасность	НЦ1-5	Количество несчастных случаев, связанных с производством, повлекших временную потерю трудоспособности	↗ Забота о здоровье сотрудников ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	56 126
Развитие регионов присутствия	НЦ1-7	Расходы компании на охрану труда и промышленную безопасность	↗ Система управления охраной труда ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	51 127
Климат	НЦ1-8	Расходы компании на поддержку здоровья сотрудников и представителей местного населения	↗ Забота о здоровье сотрудников	55
Охрана окружающей среды	НЦ1-11	Численность лиц с инвалидностью, работающих в компании	↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	119
Ответственное ведение бизнеса	НЦ1-12	Расходы компании на развитие инфраструктуры здравоохранения	↗ Развитие регионов присутствия ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	58 137
Иновации и цифровизация	НЦ1-13	Расходы компании на поддержку социально незащищенных групп населения	↗ Развитие регионов присутствия ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	58 137
Об Отчете	НЦ1-14	Расходы компании на поддержку массового спорта	↗ Развитие регионов присутствия ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	58 137
Приложения				

¹ Показатели Методологии оценки вклада бизнеса в достижение национальных целей Российской Федерации (далее — НЦ).

	Индикатор достижения национальных целей Российской Федерации ¹	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности				
О Группе компаний «Дело»	НЦ2-1	Расходы компании, направленные на поддержку образования	↗ Развитие регионов присутствия ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело» ↗ Развитие регионов присутствия	58 137 58
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	НЦ2-15	Численность сотрудников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства)		
Комфортная и безопасная среда для жизни				
Управление персоналом	НЦ3-3	Расходы компании на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов	↗ Модернизация инфраструктуры в регионах присутствия ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	59 137
Экологическое благополучие				
Охрана труда и промышленная безопасность	НЦ4-12	Расходы компании, направленные на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды	↗ Подход к управлению собственным экологическим воздействием ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	78 135
Развитие регионов присутствия	Устойчивая и динамичная экономика			
Климат	НЦ5-2	Расходы компании на обучение сотрудников	↗ Обучение и развитие ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело» ↗ Результаты 2024 года ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело» ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	37 125 10 127 136
Охрана окружающей среды	НЦ5-3	Темп роста объемов производства / оказания услуг		
Ответственное ведение бизнеса	НЦ5-4	Производительность труда		
Инновации и цифровизация	НЦ5-5	Общие налоговые отчисления компаний в бюджеты различных уровней бюджетной системы Российской Федерации		
Об Отчете	НЦ5-7	Расходы компании на оплату труда	↗ Подход к управлению персоналом ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело» ↗ Устойчивая цепочка поставок ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	31 130 98 138
Приложения	НЦ5-10	Объем закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства		
Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы				
	НЦ7-1	Расходы компании на проекты, связанные с цифровой трансформацией	↗ Инновации и цифровизация ↗ Инновации и цифровизация	103
	НЦ7-4	Расходы компании на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемых стартапами, получивших поддержку от компании		107

Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития России

О Группе компаний «Дело»	Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	4	Общие расходы на исследования и разработки	↗ Инновации и цифровизация	104	
Управление персоналом	5	Производительность труда	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	127	
Охрана труда и промышленная безопасность	6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей	↗ Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития	145	20 214 млн руб. Данные приведены на основе консолидированной финансовой отчетности по МСФО ГК «Дело» за 12 месяцев 2024 года
Развитие регионов присутствия	7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: • налогов и сборов; • страховых взносов; • иных обязательных платежей	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	136	
Климат	8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	↗ Устойчивая цепочка поставок ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	98 138	
Охрана окружающей среды	9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	↗ Устойчивая цепочка поставок ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	98 138	
Ответственное ведение бизнеса	10	Устойчивые, в том числе «зеленые», инвестиции	↗ Раскрытие информации в соответствии с рекомендациями Минэкономразвития	145	Группа компаний «Дело» в 2022–2024 годах не осуществляла инвестиции, соответствующие критериям проектов устойчивого (в том числе «зеленого») развития, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации № 1587 от 21 сентября 2021 года
Об Отчете	13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	↗ Вода ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	81 132	
Приложения					

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
14	Объем оборотного и повторно-последовательного водоснабжения	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	132	
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	132	
16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	132	
17	Образовано отходов I–V классов опасности всего, в том числе по классам опасности	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	134	
18	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	134	
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	133	
20	Выбросы парниковых газов	↗ Выбросы парниковых газов ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	73 133	
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды	↗ Подход к управлению собственным экологическим воздействием ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	78 135	
22	Потребление возобновляемой и низкоуглеродной энергии	↗ Энергоэффективность	76	
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	131	
24	Расходы на оплату труда, всего	↗ Оплата труда и мотивация ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	40 130	
25	Среднесписочная численность сотрудников, всего, в том числе численность инвалидов	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	119	
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего, в том числе в среднем на одного сотрудника	↗ Система управления охраной труда ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	51 127	
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для сотрудников и членов их семей	↗ Социальная поддержка сотрудников и их семей ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	41 121	

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, в том числе со смертельным исходом	↗ Забота о здоровье сотрудников ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	56 126	
30	Расходы на обучение сотрудников, всего, в том числе в среднем на одного сотрудника	↗ Обучение и развитие ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	37 125	
31	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника по группам занятий	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	125	
32	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности сотрудников	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	35 118	
33	Коэффициент текучести кадров	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	33 119	
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на сотрудников и членов их семей, всего, в том числе: • благотворительных; • в жилищной сфере; • в сфере здравоохранения; • в сфере образования; • по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи	↗ Комплексные социальные и благотворительные проекты ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	63 137	
35	Наличие политики по устойчивому развитию (или) иных стратегических документов в этой сфере	↗ Подход к управлению устойчивым развитием	23	
36	Количество заседаний совета директоров и коэффициент их посещаемости	↗ Система корпоративного управления	90	
37	Количество членов совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам	↗ Система корпоративного управления	89, 90	
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития	↗ Партнерство и членство в ассоциациях и инициативах	17	
42	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного сотрудника	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	139	
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	140	
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в совете директоров (наблюдательном совете)	↗ Система корпоративного управления	90	

Указатель содержания GRI

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии	
Организация и практика составления отчетности					
О Группе компаний «Дело»	2-1 Сведения об организации	↗ Портрет Группы ↗ География бизнеса ↗ Контактная информация	4 6 161		
	2-2 Компании, включенные в границы отчета	↗ Об Отчете	113		
	2-3 Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	↗ Об Отчете ↗ Контактная информация ↗ Указатель содержания GRI	112 161 148	Дата выпуска Отчета об устойчивом развитии за 2024 год: 15 августа 2025 года	
	Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	2-4 Пересмотр информации	↗ Об Отчете ↗ Количество показатели устойчивого развития ГК «Дело»	113 117	Существенного пересмотра ранее опубликованных данных не проводилось, при этом часть информации была уточнена и дополнена по сравнению с предыдущими отчетными периодами
	Управление персоналом	2-5 Внешнее заверение	↗ Об Отчете	115	Планируется проведение общественного заверения данных, опубликованных в Отчете об устойчивом развитии за 2024 год, на экспертном совете РСПП по нефинансовой отчетности в сентябре 2025 года
Охрана труда и промышленная безопасность					
Развитие регионов присутствия					
Климат					
Охрана окружающей среды					
Ответственное ведение бизнеса					
Виды деятельности и сотрудники					
Инновации и цифровизация	2-6 Сведения о деятельности, цепочке создания добавленной стоимости и об иных деловых связях организации	↗ Портрет Группы ↗ География бизнеса ↗ Стратегия и бизнес-модель ↗ Устойчивая цепочка поставок	4 6 7 98		
	Об Отчете				
	Приложения				

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
2-7	Сотрудники	Структура персонала, многообразие и инклюзивность Указатель содержания GRI Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	33 149 117	Под существенным регионом ведения деятельности понимается Российской Федерации, где трудоустроены 100% сотрудников
Корпоративное управление				
2-9	Структура и состав органов управления	Система корпоративного управления	89	
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Система корпоративного управления Отчет об устойчивом развитии ГК «Дело» за 2022 год, с. 30	89	
2-11	Глава высшего органа управления	Указатель содержания GRI	149	Председатель Совета директоров не является генеральным директором Группы
2-12	Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	Система корпоративного управления	89	
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Подход к управлению устойчивым развитием Система корпоративного управления	23 89	Итоги реализации значимых социальных и экологических программ предоставляются генеральному директору УК «Дело»
2-14	Роль высшего органа управления в отчетности об устойчивом развитии	Подход к управлению устойчивым развитием Об Отчете Указатель содержания GRI	23 112 149	Одобрение нефинансовой отчетности проходит на уровне профильной рабочей группы, которую возглавляет заместитель генерального директора по финансам и устойчивому развитию
2-15	Конфликт интересов	Указатель содержания GRI	149	В 2024 году случаи конфликта интересов не зарегистрированы
2-18	Оценка работы высшего органа управления	Указатель содержания GRI	149	В отчетном периоде оценка деятельности Совета директоров УК «Дело» не проводилась
2-19	Политика вознаграждения	Система корпоративного управления Указатель содержания GRI	90 149	Условия вознаграждения генерального директора определены трудовым договором и зависят от выполнения КПЭ, которые определяет Общее собрание участников. Члены Совета директоров УК «Дело» не получают дополнительное вознаграждение за участие в заседаниях

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
2-20	Процесс расчета вознаграждений	↗ Оплата труда и мотивация ↗ Система корпоративного управления ↗ Указатель содержания GRI	40 90 150	Члены Совета директоров УК «Дело» не получают вознаграждение за участие в заседаниях. Вознаграждение генерального директора и менеджмента ГК «Дело» определяется на основе положений о мотивации, разработанных и внедренных в Группе. Внешние консультанты не привлекались для разработки системы вознаграждения и мотивации сотрудников
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	↗ Обращение руководства Группы компаний «Дело»	2	
Стратегия, политики и практики				
Управление персоналом	2-23 Обязательства, закрепленные во внутренних политиках	↗ Подход к управлению устойчивым развитием ↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Подход к управлению собственным экологическим воздействием ↗ Комплаенс и бизнес-этика ↗ Устойчивая цепочка поставок	23 34 78 93 98	
Охрана труда и промышленная безопасность	2-24 Исполнение обязательств, указанных в политиках	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Комплаенс и бизнес-этика	34 93	
Развитие регионов присутствия	2-25 Процессы устранения негативных воздействий	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Управление рисками	34 91	
Климат	2-26 Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Комплаенс и бизнес-этика ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	34 93 118	
Охрана окружающей среды	2-27 Соблюдение законодательства и нормативных актов	↗ Подход к управлению собственным экологическим воздействием	78	
Ответственное ведение бизнеса	2-28 Членство в ассоциациях и организациях	↗ Партнерство и членство в ассоциациях и инициативах	16	

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
Взаимодействие с заинтересованными сторонами				
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	↗ Взаимодействие с заинтересованными сторонами	26	
2-30	Коллективные договоры	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Указатель содержания GRII ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	35 151 118	Единый коллективный договор для Группы не предусмотрен — компании заключают договоры самостоятельно
Существенные темы				
3-1	Порядок определения существенных тем	↗ Об Отчете	114	
3-2	Перечень существенных тем	↗ Об Отчете	114	
3-3	Управление существенными темами	↗ Об Отчете	114	
Экономическая эффективность				
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	136	
201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	↗ Риски и возможности, связанные с климатом	70	
Присутствие на рынке				
202-2	Доля высшего руководства, принятого на работу из числа местного населения	↗ Указатель содержания GRI	151	Все представители высшего руководства Группы имеют российское гражданство
Косвенные экономические последствия				
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	↗ Модернизация инфраструктуры в регионах присутствия ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	59 137	
203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	↗ Модернизация инфраструктуры в регионах присутствия	59	
Противодействие коррупции				
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	↗ Система корпоративного управления ↗ Комплаенс и бизнес-этика ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	90 94 139	

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	↗ Указатель содержания GRI ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	152 140	В 2024 году по ГК «Дело» был зафиксирован один подтвержденный случай коррупции в компании транспортно-логистического направления. По данному случаю проведено детальное расследование, определены причины и обстоятельства, два сотрудника привлечены к уголовной ответственности, компанией предприняты все необходимые меры для предотвращения повторных нарушений. Подтвержденных случаев расторжения или непродления договоров с деловыми партнерами из-за нарушений, связанных с коррупцией, в отчетном периоде не выявлено
Потребление энергии				
302-1	Энергопотребление внутри организации	↗ Энергоэффективность ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	76 131	Потребление энергии ГК «Дело» направлено только на собственные нужды. Группа не осуществляет последующей продажи энергии
302-3	Энергоемкость	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	131	
302-4	Снижение энергопотребления	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	131	
Вода				
303-1	Управление водными ресурсами, находящимися в совместном пользовании	↗ Вода	81	
303-2	Управление воздействием от водоотведения	↗ Вода	81	
303-3	Водозабор	↗ Вода ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	81 131	Группа компаний «Дело» не осуществляет водозабор в регионах с дефицитом воды. Весь объем потребляемой и отведенной воды является пресной
303-4	Водоотведение	↗ Вода ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	81 131	

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
Биоразнообразие				
304-1	Производственные объекты, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия	↗ Биоразнообразие	86	
Выбросы				
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	↗ Выбросы парниковых газов ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	73 133	<p>a. Выбросы парниковых газов (охват 1) приведены в метрических тоннах эквивалента CO₂.</p> <p>b. В расчетах учтены выбросы углекислого газа (CO₂), метана (CH₄), оксида диазота (N₂O), тетрафторметана (CF₄) и гексафторида серы (SF₆).</p> <p>c. В организациях Группы компаний «Дело» отсутствуют биогенные выбросы CO₂.</p> <p>d. Группа компаний «Дело» выбрала 2022 год в качестве базового года.</p> <p>e, g. Расчеты выбросов парниковых газов осуществляются в соответствии со следующими методиками и стандартами:</p> <ul style="list-style-type: none"> Методические указания по количественному определению объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов, утвержденные Приказом Минприроды России от 27 мая 2022 года № 371; Международный стандарт The Greenhouse Gas Protocol; Методология расчета выбросов парниковых газов ГК «Росатом»

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Инновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)	↗ Выбросы парниковых газов ↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	73 133	a. Выбросы парниковых газов (область охвата 2) приведены в метрических тоннах эквивалента CO ₂ . b. С 2024 года Группа осуществляет расчет парниковых газов по методике Росатома, основанной на региональном методе. c. В расчетах учтены выбросы углекислого газа (CO ₂), метана (CH ₄), оксида диазота (N ₂ O), тетрафторметана (CF ₄) и гексафторида серы (SF ₆). d. Группа компаний «Дело» выбрала 2022 год в качестве базового. e, g. Расчеты выбросов парниковых газов осуществляются в соответствии со следующими методиками и стандартами: <ul style="list-style-type: none">• Методические указания по количественному определению объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов, утвержденные Приказом Минприроды России от 27 мая 2022 года № 371;• Международный стандарт The Greenhouse Gas Protocol
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	↗ Выбросы парниковых газов ↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	73 133	
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	133	
305-7	Выбросы в атмосферу оксидов азота (NO _x), оксидов серы (SO _x) и других значимых загрязняющих веществ	↗ Воздух ↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	80 133	
Отходы				
306-1	Образование отходов и связанные с ними существенные воздействия	↗ Отходы	83	
306-3	Образование отходов	↗ Отходы ↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	84 134	

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
306-4	Отходы, направленные на утилизацию	↗ Отходы ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	84 134	
306-5	Отходы, направленные на захоронение и сжигание	↗ Отходы ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	84 135	
Экологическая оценка поставщиков				
308-1	Новые поставщики, прошедшие проверку с использованием экологических критериев	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	138	
Трудоустройство				
401-1	Наем новых сотрудников и текучесть кадров	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	33 119	
401-2	Социальная поддержка, предоставленная сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	↗ Социальная поддержка сотрудников и их семей ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	42 120	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	123	
Трудовые отношения				
402-1	Минимальные сроки уведомления сотрудников об операционных изменениях в компании	↗ Указатель содержания GRI	155	Срок уведомления сотрудников о значительных изменениях в деятельности Группы составляет не менее 8 недель, в ряде компаний — до 12 недель
Охрана труда и промышленная безопасность				
403-1	Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	↗ Система управления охраной труда	51	
403-2	Определение угроз, рисков и расследование случаев травматизма	↗ Система управления охраной труда	52	
403-3	Охрана здоровья на рабочем месте	↗ Забота о здоровье сотрудников	55	
403-4	Участие сотрудников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда и промышленной безопасности	↗ Система управления охраной труда	53	
403-5	Обучение сотрудников промышленной безопасности и охране труда	↗ Система управления охраной труда ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	54 126	

	Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
О Группе компаний «Дело»	403-6	Защита здоровья сотрудников (вне рабочего места)	↗ Забота о здоровье сотрудников	55	
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	403-7	Профилактика и смягчение воздействий на здоровье и безопасность сотрудников, напрямую связанных с деловыми отношениями организации	↗ Забота о здоровье сотрудников	55	
Управление персоналом	403-8	Сотрудники, охваченные системой управления промышленной безопасностью и охраной труда	↗ Система управления охраной труда	51	
Охрана труда и промышленная безопасность	403-9	Производственный травматизм	↗ Забота о здоровье сотрудников ↗ Указатель содержания GRI ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	56 156 126	Информация в отношении сотрудников под-рядных организаций не раскрывается в связи с отсутствием инструментария для сбора данных
Развитие регионов присутствия	403-10	Профессиональные заболевания	↗ Забота о здоровье сотрудников ↗ Указатель содержания GRI ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	56 156 127	Информация в отношении сотрудников под-рядных организаций не раскрывается в связи с отсутствием инструментария для сбора данных
Профессиональная подготовка и образование					
Климат	404-1	Среднегодовое количество часов обучения на сотрудника	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	125	
Охрана окружающей среды	404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	↗ Обучение и развитие ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	39 128	
Многообразие и равные возможности					
Ответственное ведение бизнеса	405-1	Социокультурное разнообразие в органах управления и среди сотрудников	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Система корпоративного управления ↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	33 90 129	
Иновации и цифровизация					
Об Отчете	406-1	Случаи дискриминации и предпринятые меры	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность	34	
Приложения					

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
Практики обеспечения безопасности				
О Группе компаний «Дело»	410-1 Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение по политикам и процедурам в области соблюдения прав человека	↗ Указатель содержания GRI	157	Сотрудники службы безопасности при приеме на работу в обязательном порядкезнакомятся с принятой в Группе Политикой по правам человека. Вопросы о необходимости соблюдения прав человека на рабочем месте включены в должностные инструкции сотрудников службы безопасности
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»	418-1 Обоснованные жалобы, касающиеся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителей и утечек персональных данных	↗ Указатель содержания GRI	157	2024: 0 2023: 0 2022: 0
Оценка поставщиков по социальным критериям				
Управление персоналом	414-1 Новые поставщики, которые прошли проверку на соответствие социальным критериям	↗ Количественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	138	
Охрана труда и промышленная безопасность				
Развитие регионов присутствия				
Климат				
Охрана окружающей среды				
Ответственное ведение бизнеса				
Иновации и цифровизация				
Об Отчете				
Приложения				

Указатель содержания SASB

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
О Группе компаний «Дело»				
Устойчивое развитие в Группе компаний «Дело»				
Управление персоналом				
Охрана труда и промышленная безопасность				
Развитие регионов присутствия				
Климат				
Охрана окружающей среды				
Ответственное ведение бизнеса				
Иновации и цифровизация				
Об Отчете				
Приложения				
Выбросы парниковых газов				
TR-RA-110a.1	Валовые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	↗ Выбросы парниковых газов	73	
TR-MT-110a.1		↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	133	
TR-RA-110a.3	Общее количество топлива, потребленного из всех источников	↗ Энергоэффективность	76	
		↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	131	
TR-MT-110a.3	Процентная доля потребленного топлива, которое является возобновляемым топливом, %	↗ Энергоэффективность	76	
		↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	131	
Качество воздуха				
TR-RA-120a.1	Выбросы в атмосферный воздух следующих загрязняющих веществ.	↗ Воздух	80	
TR-MT-120a.1	1) NO _x (за исключением N ₂ O), тонн; 2) SO ₂ , тонн; 3) взвешенные вещества (PM10), тонн	↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	133	
Воздействие на окружающую среду				
TR-MT-160a.1	Продолжительность плавания в морских охраняемых районах или зонах с природоохранным статусом, число дней	↗ Указатель содержания SASB	158	В 2024 году суда Группы не заходили в морские охраняемые районы или зоны с природоохранным статусом
TR-MT-160a.2	Процент флота, реализующего (1) обмен и (2) обработку балластной воды	↗ Вода ↗ Указатель содержания SASB	82 158	В 2024 году все суда Группы обеспечивали обмен и обработку балластной воды
TR-MT-160a.3	(1) Количество и (2) совокупный объем разливов и выбросов в окружающую среду, число и куб. м	↗ Вода ↗ Указатель содержания SASB	81 158	В 2024 году Группа не зафиксировала случаев разливов сточных вод или выбросов загрязняющих веществ в экосистемы водоемов и почву

Индикатор	Раскрываемая информация	Глава Отчета	Страница	Комментарии
Конкурентное поведение				
TR-MT-510a.2	Общая сумма денежных потерь в результате судебных разбирательств, связанных с взяточничеством или коррупцией	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 0 2023: 0 2022: 0
TR-RA-520a.1	Общая сумма денежных потерь, произошедших в результате разбирательств, связанных с правилами антконкуренчного поведения	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 0 2023: 31,9 млн руб.
Управление несчастными случаями и безопасностью				
TR-MT-540a.1	Количество морских аварий, классифицируемых как очень серьезные (согласно IMO)	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 0 2023: 0 2022: 0
TR-MT-000.E	Количество судов в общем флоте	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 12 2023: 14
TR-RA-540a.1	Количество аварий и инцидентов	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 1 2023: 0 2022: 0
Показатели активности				
TR-RA-000.A	Перевезено крупнотоннажных контейнеров	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 2 546 283 2023: 455 000 2022: 373 000
TR-RA-000.C	Средняя дальность перевозки, км	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 3 310 2023: 3 699
TR-RA-000.D	Грузооборот крупнотоннажных контейнеров	↗ Указатель содержания SASB	159	2024: 0 2023: 0
TR-RA-000.E	Количество сотрудников	↗ Структура персонала, многообразие и инклюзивность ↗ Качественные показатели устойчивого развития ГК «Дело»	33 117	

Глоссарий

О Группе компаний
«Дело»

Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»

Управление
персоналом

Охрана труда
и промышленная
безопасность

Развитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
среды

Ответственное
ведение бизнеса

Иновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

ВИЭ (возобновляемые источники энергии) — источники энергии, основанные на постоянно действующих или регулярно возобновляющихся природных процессах, таких как солнечное излучение, ветер, водные потоки, геотермальное тепло и биомасса, использование которых не приводит к их истощению в долгосрочной перспективе.

Воздействие — в настоящем Отчете термин «воздействие» означает существенное экономическое, экологическое и социальное влияние деятельности Группы.

Двадцатифутовый эквивалент (ДФЭ, TEU) — условная единица измерения вместимости 20-футовых контейнеров, основанная на объеме 20-футового (6,1 м) интермодального ISO-контейнера.

Заинтересованные стороны (стейххолдеры) — все заинтересованные в деятельности Группы физические и юридические лица, которые оказывают влияние на результаты деятельности Группы или подвергаются ее влиянию.

«Зеленая» логистика — стратегический подход к управлению цепочками поставок, направленный на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду, включая снижение выбросов парниковых газов, эффективное использование ресурсов и продвижение экологически устойчивых практик.

Зерновой терминал — комплекс по перевалке зерновых культур.

Интермодальные перевозки — система доставки грузов в международном сообщении несколькими видами транспорта по единому перевозочному документу и передачи грузов в пунктах перевалки с одного вида транспорта на другой без участия грузовладельца в единой грузовой единице (или транспортном средстве).

Нефинансовая отчетность — система раскрытия информации о деятельности компании, включающая данные об экологических, социальных, управлении и корпоративной ответственности, устойчивом развитии, взаимодействии с персоналом, обществом и другими заинтересованными сторонами.

Регионы присутствия — географические территории, в которых организация ведет свою деятельность, оказывает услуги или реализует продукцию.

Po-ro — термин происходит от английского roll-on/roll-off и подразумевает перевозку грузов, погрузка и выгрузка которых совершается без помощи грузоподъемных средств.

Стивидорное направление бизнеса — деятельность, связанная с обслуживанием портов и терминалов, а также перевалочными операциями на морских, речных или озерных путях сообщения.

Судоходное направление бизнеса — деятельность, связанная с эксплуатацией судов и их управлением для перевозки грузов или пассажиров по водным маршрутам.

Транспортно-логистическое направление бизнеса — деятельность, связанная с управлением и организацией перевозок грузов или пассажиров от места отправления до места назначения.

Углеродный след — это совокупный объем выбросов парниковых газов, выраженный в эквиваленте диоксида углерода (CO_2 -эквивалент), который прямо или косвенно образуется в результате деятельности человека, организации, производства или на протяжении всего жизненного цикла продукта.

Устойчивое развитие — развитие экономики, общества и технологий, при котором качество жизни человека повышается, а негативное воздействие на окружающую среду минимизируется.

Фитинговая платформа — специализированная платформа, предназначенная для перевозки крупнотоннажных контейнеров (ISO 668) и оборудованная специализированными узлами для их крепления.

Холдинг — форма организации бизнеса, при которой одна компания (называемая материнской или головной) владеет контрольными пакетами акций или большими долями в уставном капитале других компаний (дочерних), осуществляя над ними управление и контроль. В состав Группы

компаний «Дело» входят холдинги стивидорного, транспортно-логистического, судоходного направлений, а также прочие компании. В предыдущем отчетном периоде использовался термин «субхолдинги», тогда как в текущем периоде применяется термин «холдинги», при этом в целях публикации отчетности об устойчивом развитии Группы компаний «Дело» оба термина равносильны.

GRI (от англ. Global Reporting Initiative, Глобальная инициатива по отчетности) — международная организация, основными целями которой являются разработка и внедрение авторитетной и пользующейся доверием системы отчетности в области устойчивого развития, доступной для использования организациями вне зависимости от их размера, рода деятельности и региона расположения.

GRI Standards 2021 — последняя версия международно признанной методики подготовки отчетности в области устойчивого развития, разработанная Глобальной инициативой по отчетности.

Контактная информация

GRI 2-1

О Группе компаний
«Дело»Устойчивое
развитие в Группе
компаний «Дело»Управление
персоналомОхрана труда
и промышленная
безопасностьРазвитие регионов
присутствия

Климат

Охрана
окружающей
средыОтветственное
ведение бизнесаИновации
и цифровизация

Об Отчете

Приложения

Полное наименование	Общество с ограниченной ответственностью «Управляющая компания «Дело»
Сокращенное наименование	ООО «УК «Дело»
Почтовый адрес	119049, Россия, г. Москва, ул. Донская, д. 15
Официальный сайт	delo-group.ru
Официальный телеграм-канал	t.me/delogroup_ru
Многоканальная линия	+7 (495) 933-19-16
Контакты	info@delo-group.ru
Контакты по вопросам устойчивого развития	Ксения Косогорова Руководитель направления по реализации инициатив в области устойчивого развития kosogorova@delo-group.ru