



Ростелеком

НАСТРОЕНЫ НА БУДУЩЕЕ

Отчет об устойчивом развитии за 2022 год

Оглавление

1

1. «РОСТЕЛЕКОМ» СЕГОДНЯ	
1.1. О компании	8
1.1.1. Ключевые цифры 2022 года	9
1.1.2. Позиции в ESG-рейтингах	11
1.2. Обращение председателя совета директоров ПАО «Ростелеком»	13
1.3. Обращение президента ПАО «Ростелеком»	16

2

2. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ	
2.1. Наш подход к устойчивому развитию	22
2.2. Цели устойчивого развития ООН	24
2.3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	40
2.4. Взаимодействие при подготовке Отчета	48

3

3. E — ENVIRONMENTAL	
3.1. Наш подход	54
3.2. Природоохранные мероприятия	59
3.3. Обращение с отходами	60
3.4. Управление выбросами	62
3.5. Водопотребление	64
3.6. Благоустройство территорий	65
3.7. Цифровые решения	66
3.8. Энергоэффективность	68
3.9. Производственная безопасность	76

4

4. S — SOCIAL	
4.1. Для клиентов, для общества, для страны	80
4.1.1. Наш подход	80
4.1.2. Экосистемы цифровых сервисов	88
4.1.3. Вклад в построение цифровой экономики. Устранение цифрового неравенства	92
4.1.4. Интегрированная социальная программа «Цифровое равенство»	98
4.1.5. Популяризация кибербезопасности	104
4.1.6. Поддержка регионов присутствия	106
4.1.7. Благотворительность и волонтерство	114
4.2. Для сотрудников	124
4.2.1. Наш подход	124
4.2.2. Система управления персоналом	125
4.2.3. Персонал	130
4.2.4. Корпоративная культура и внутренние коммуникации	146
4.2.5. Обучение и развитие сотрудников	152
4.2.6. Безопасные условия труда	162

5

5. G — GOVERNANCE	
5.1. Корпоративное управление	168
5.1.1. Система корпоративного управления	168
5.1.2. Органы управления	175
5.1.3. Органы контроля	189
5.1.4. Вознаграждение	191
5.1.5. Раскрытие информации	197
5.1.6. Ценные бумаги и взаимодействие с акционерами и инвесторами	198
5.1.7. Управление рисками	202
5.1.8. Ответственная цепочка поставок	208
5.1.9. Защита прав человека	222

6

6. ПРИЛОЖЕНИЯ	226
----------------------	------------

01 «РОСТЕЛЕКОМ» СЕГОДНЯ



1.1. О компании



«Ростелеком» — крупнейший в России интегрированный провайдер цифровых услуг и решений, который присутствует во всех сегментах рынка. Деятельность компании охватывает миллионы домохозяйств, государственных и частных организаций.

Компания является ключевым участником приоритетной национальной программы «Цифровая экономика» и реализует общефедеральные технологические и ИТ-проекты, открывая новые возможности для всех сфер жизни граждан России.

114 988

СОТРУДНИКОВ В ГРУППЕ «РОСТЕЛЕКОМ»

«Ростелеком» постоянно расширяет проникновение своих сетей и сервисов, реализуя значимые для страны проекты и программы. Благодаря единому для всех регионов подходу проекты осуществляются с большим масштабом и максимальной эффективностью. Для нас важно обеспечить цифровое равенство и доступную связь не только в городах, но и в самых отдаленных и малонаселенных пунктах.

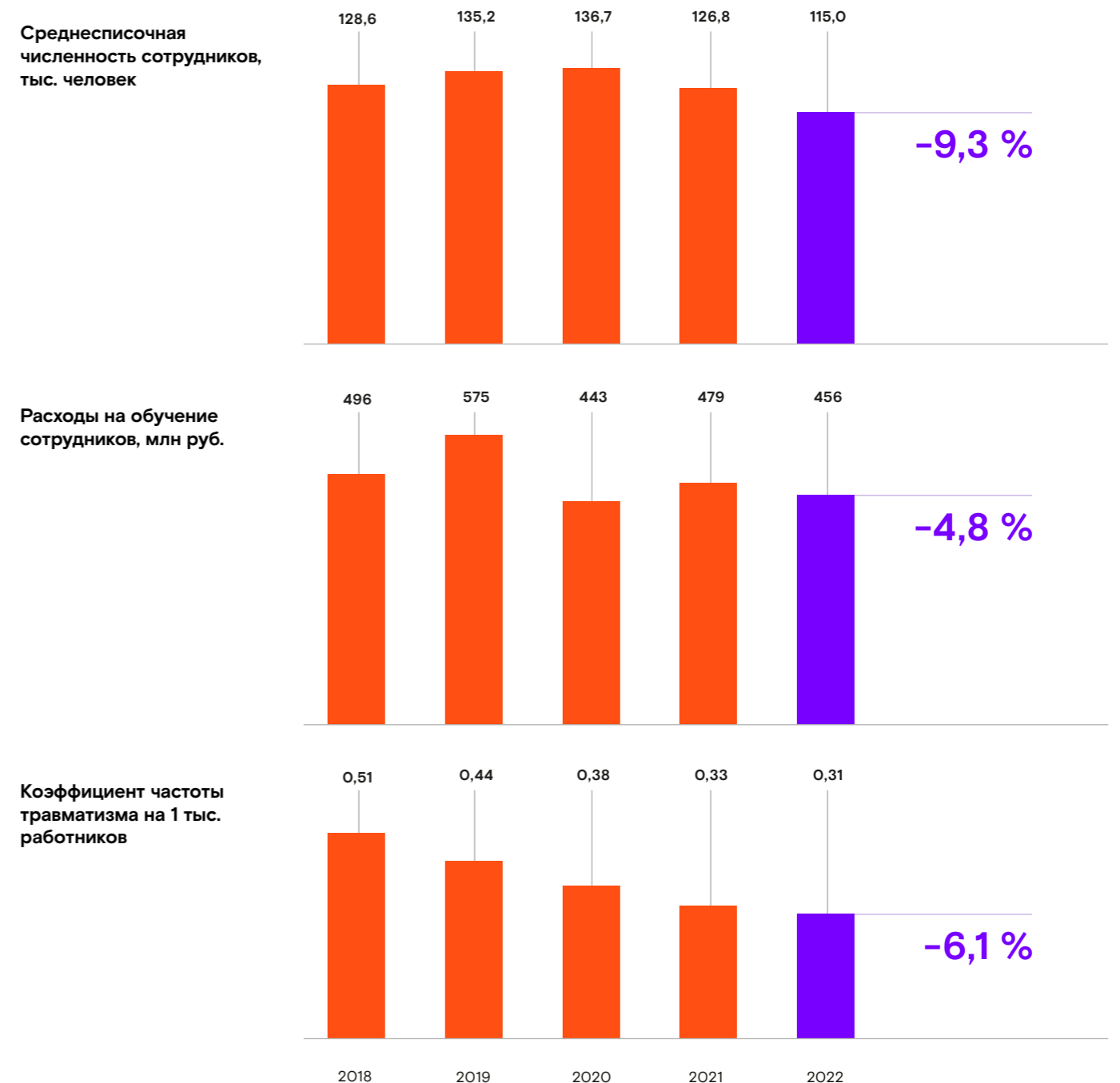
В Группу компаний «Ростелеком» входят 65 региональных филиалов и более 200 дочерних и зависимых обществ (ДЗО), оказывающих услуги на всей территории России.

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ 2022 ГОДА

«Ростелеком» ответственно подходит к бизнесу, поскольку телекоммуникационные услуги комплексно влияют на многие сферы общественной жизни.

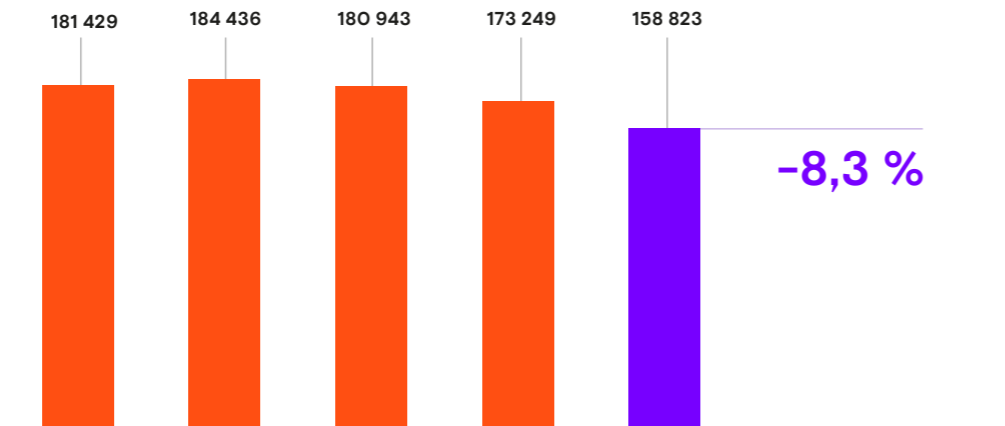
Ниже представлена динамика основных показателей в области устойчивого развития, дополнительные показатели и комментарии по их динамике раскрыты в соответствующих разделах этого отчета. С основными операционными показателями можно ознакомиться в нашем Годовом отчете.

1.1.1. Персонал

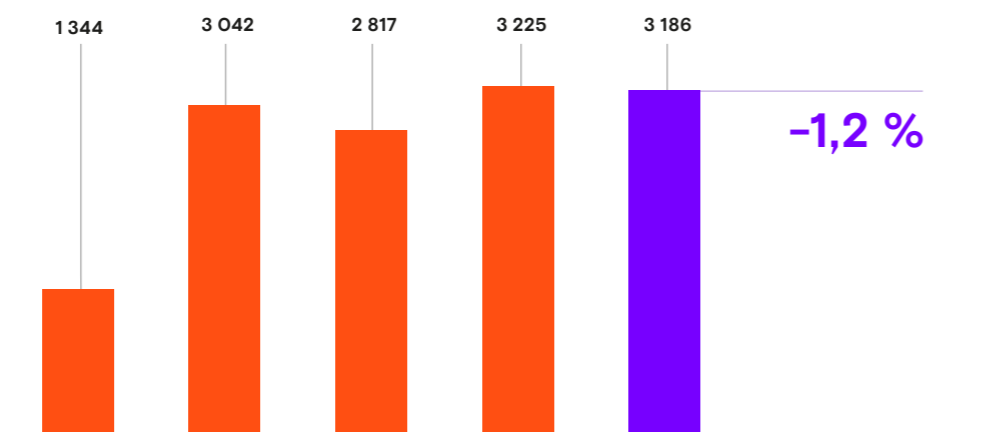


Планета

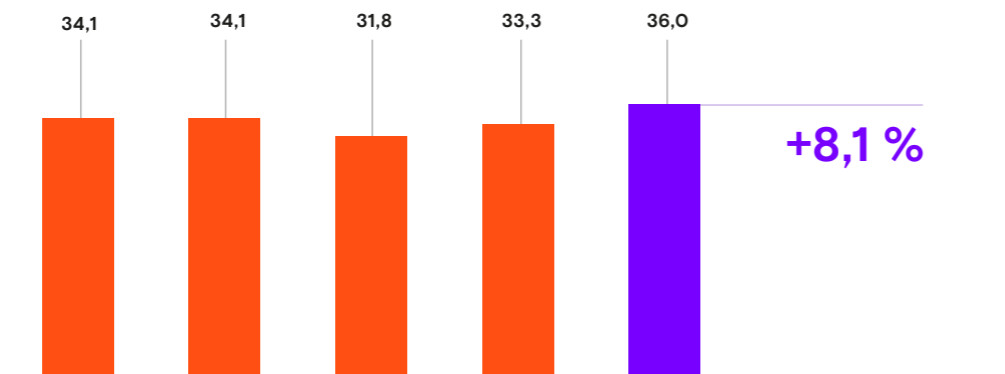
Прямые выбросы парниковых газов (Score 1), тонн CO₂-экв.



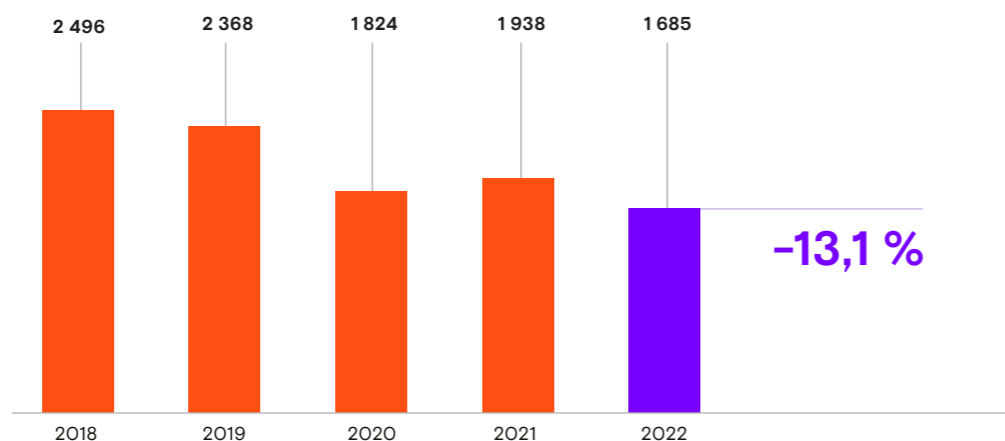
Потребление энергии, ГВт·ч



Количество отходов, тыс. тонн

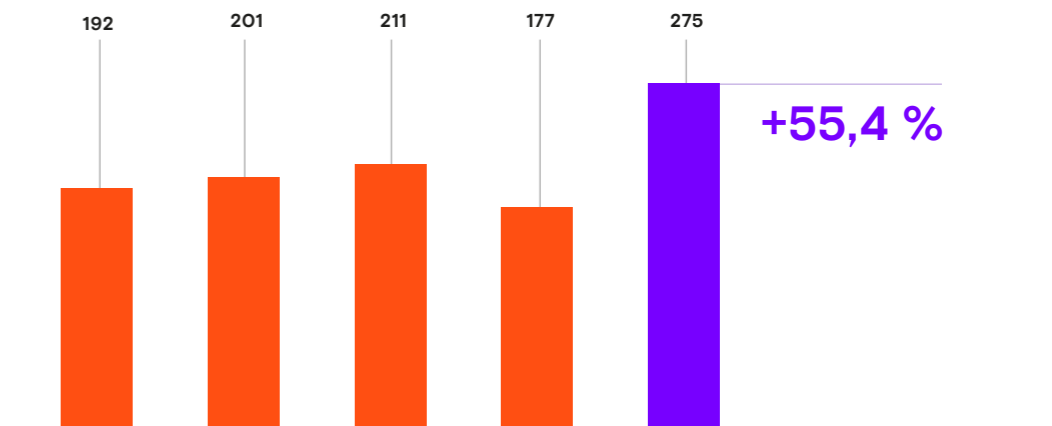


Количество забираемой воды, тыс. м³

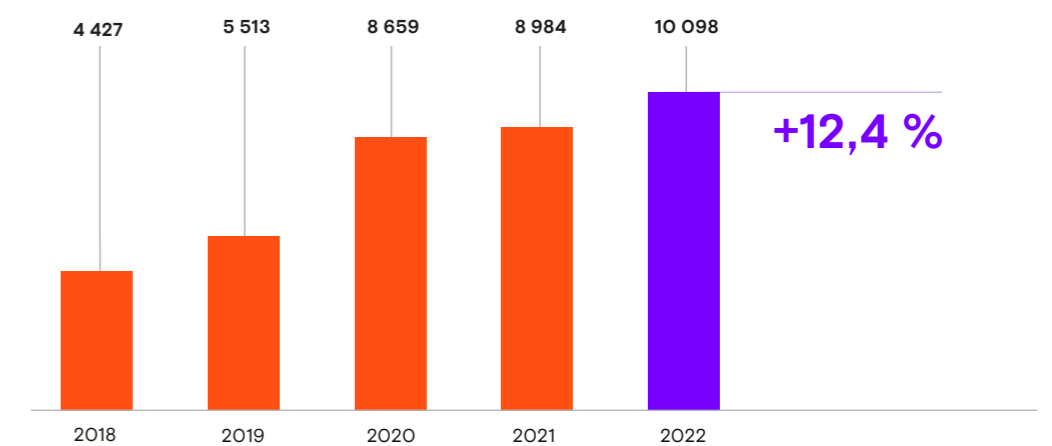


Общество

Расходы на благотворительность, млн руб.



Налог на прибыль, млн руб.



ПОЗИЦИИ В ESG-РЕЙТИНГАХ



«Ростелеком» входит в состав индекса устойчивого развития, рассчитываемого Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), — «Вектор устойчивого развития»



По данным независимого европейского рейтингового агентства RAEX-Europe, «Ростелеком» занял 41-е место в ESG-рейтинге. В текущий рейтинг агентство включило 160 российских компаний



По итогам 2022 года «Ростелеком» вошел в топ рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности» (Рейтинг А). Конкурс проводит Форум Доноров при поддержке Совета Федерации, Минобрнауки России, Минкультуры России, Минэкономразвития России, РСПП и других партнеров. Компания стала лауреатом в номинации «Лучшая корпоративная программа социальных инвестиций в территориях в контексте устойчивого развития и стратегии бизнеса» с программой «Цифровой регион 2021-2023», направленной на внедрение цифровых технологий в экономике, социальной сфере, а также в сферах государственного и муниципального управления регионов России



Проект ПАО «Ростелеком» «Азбука интернета» стал чемпионом международного конкурса Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества 2023 года (World Summit on the Information Society Prizes 2023) в номинации AL C4: Capacity Building (направление деятельности C4 — «Создание потенциала»)

1.2. Обращение председателя совета директоров ПАО «Ростелеком»



Уважаемые акционеры!

В 2022 году «Ростелеком» продолжил реализацию Стратегии-2025, укрепляя свое лидерство на ключевых рынках и развивая приоритетные бизнес-направления.

Компания остается флагманом российской телекоммуникационной отрасли с точки зрения не только объема и качества предоставляемых услуг частным лицам, бизнесу и государству, но и позиций развития национальной цифровой среды, создания уникальных отечественных продуктов и сервисов. Все это уже сегодня делает «Ростелеком» партнером № 1 для ведущих государственных и корпоративных клиентов, а также для огромного числа домохозяйств по всей России.

Стабильный рост основных показателей, от выручки до рентабельности, свидетельствует о правильности выбора направлений нашего развития. Даже в условиях беспрецедентного давления в 2022 году на страну и отрасль «Ростелеком» демонстрирует уверенный прогресс в наиболее инновационных и перспективных сегментах рынка, создает новые продукты и сервисы, обеспечивает бесперебойную работу критически важной инфраструктуры.

На протяжении ряда лет компания выступает ключевым партнером государства в реализации программы «Цифровая экономика». В 2022 году «Ростелеком» обеспечил предоставление услуг передачи данных для ранее подключенных социально значимых объектов, а также продолжил работы по установке базовых станций по второму этапу проекта устранения цифрового неравенства.

В отчетном году компания обеспечила видеонаблюдение и онлайн-трансляцию основного и дополнительного периодов проведения единого государственного экзамена, использовав для бесперебойной передачи изображения более 132 тыс. камер, а также организовала защищенную единую сеть передачи данных для образовательных учреждений. «Ростелеком» также продолжил работы по развитию Единой биометрической системы.

Наши проекты по цифровизации различных отраслей экономики и государственного управления меняют к лучшему жизнь миллионов людей, а также способствуют повышению качества существующей телекоммуникационной архитектуры, повышению уровня информационной безопасности, устранению цифрового неравенства и обеспечению связью и доступом в интернет медицинских учреждений, органов государственной власти и местного самоуправления и других социально значимых объектов.

По состоянию на конец 2022 года сервисы телемедицинских консультаций от «Ростелекома» успешно работали в 16 субъектах Российской Федерации, а общее количество проведенных консультаций превысило 100 тыс. В 2022 году было подключено более 8 тыс. новых камер видеонаблюдения, оборудовано свыше 1 тыс. новых комплексов фото- и видеофиксации нарушений ПДД, построено 22 новых комплекса весогабаритного контроля.

Являясь одним из крупнейших работодателей России, «Ростелеком» предоставляет своим сотрудникам комфортные условия труда и создает возможности для развития и самореализации. В 2022 году расходы «Ростелекома» на оплату труда превысили 111 млрд рублей, а траты на охрану труда составили 934,5 млн рублей.

> 111

**МЛРД РУБ. — РАСХОДЫ
«РОСТЕЛЕКОМА» НА ОПЛАТУ ТРУДА**

Мы стабильно инвестируем в развитие человеческого капитала, тем более сегодня, когда прогресс по самым важным для бизнеса и индустрии направлениям зависит от наиболее талантливых и мотивированных сотрудников. «Ростелеком» предоставляет своим работникам широкий выбор обучающих программ и способствует повышению производительности труда, улучшая условия работы и реализуя программы социальной поддержки и цифровизации рабочих процессов. За 2022 год компания вложила в обучение сотрудников 456 млн рублей.

132

**ТЫС. КАМЕР ИСПОЛЬЗОВАНО ДЛЯ БЕСПЕРЕБОЙНОЙ
ПЕРЕДАЧИ ИЗОБРАЖЕНИЯ ВО ВРЕМЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ЕДИНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА**

«Ростелеком» успешно внедряет практики устойчивого развития бизнеса и использует высокие технологии для обучения сотрудников и клиентов, защиты окружающей среды и повышения благосостояния в обществе. Компания строго соблюдает требования законодательства, руководствуется принципами прозрачности и подотчетности и придерживается принципов этического поведения при взаимодействии с заинтересованными сторонами.

«Ростелеком» стремится снизить свое воздействие на окружающую среду и способствует развитию экологической культуры в обществе. В отчетном году компания инвестировала 175 млн рублей в природоохранные проекты и мероприятия.

175

**МЛН РУБ. ИНВЕСТИРОВАЛА
КОМПАНИЯ В ПРИРОДООХРАННЫЕ ПРОЕКТЫ
И МЕРОПРИЯТИЯ**

От имени совета директоров я благодарю своих коллег и всех сотрудников «Ростелекома» за их трудовые свершения. Выбранный вектор развития «Ростелекома» в качестве лидирующего интегрированного провайдера цифровых услуг и продуктов, качественного партнера для всех клиентов останется неизменным на ближайшую перспективу.

Сергей Иванов,
председатель совета директоров ПАО «Ростелеком»

1.3. Обращение президента ПАО «Ростелеком»

Уважаемые акционеры, партнеры и коллеги!

В 2022 году команда «Ростелекома» продолжала ударно трудиться, обеспечив уверенный рост основных финансовых и операционных показателей.

Что еще более важно, мы сохраняем высокое качество предоставляемых нашим клиентам услуг и продуктов собственной разработки, подтверждая тем самым статус лидера отрасли, крупнейшего в России интегрированного провайдера цифровых сервисов и решений и надежного партнера для населения, бизнеса и государства.

В отчетном году выручка «Ростелекома» увеличилась на 8 %, операционная прибыль до амортизации (OIBDA) — на 15 %, свободный денежный поток — на 39 %, чистая прибыль — на 11 %. Усилия менеджмента, направленные на обеспечение устойчивой работы компании в новых экономических условиях, оказали положительное влияние на динамику операционных и финансовых показателей и позволили достичь поставленных целей. «Ростелеком» заметно повысил свою гибкость, адаптировался к новым экономическим условиям и имеет запас прочности как с технологической, так и с экономической точки зрения. При этом «Ростелеком» продолжил повышать операционную эффективность и оптимизировать портфель недвижимости, общая площадь которого уменьшилась на 4 % к концу 2022 года. Компании также удалось снизить за отчетный период относительную долговую нагрузку с 2,3 до 2,0х по показателю «Чистый долг (включая АО) / OIBDA».

Логичным промежуточным итогом реализации стратегии развития компании до 2025 года стал опережающий рост доходов от цифровых продуктов и услуг. Фокус «Ростелекома» на перспективном развитии в качестве цифрового клиентоцентричного бизнеса, фундаментом которого являются человеческий капитал и инновационные технологии по обработке и передаче информации, приносит результат. В отчетном году основной вклад в рост выручки обеспечили цифровые кластеры, продвижение комплексных цифровых продуктов в сегменте B2B/G, а также мобильный бизнес.

Рост доходов от цифровых сервисов, обусловленный развитием платформенных решений для цифрового государства, продвижением проекта «Цифровой регион», сервисов информационной безопасности и облачных решений, в 2022 году составил 38 %.





«Ростелеком» продолжает развитие и эксплуатацию инфраструктуры электронного правительства, предоставляющей гражданам и организациям доступ к государственным услугам в электронном виде.

Компания активно наполняет востребованными государственными сервисами портал «Госуслуги», который пользуется все большей популярностью среди населения. Число зарегистрированных пользователей портала уже превысило 100 млн, при этом ежедневная аудитория составляет более 10 млн, а количество ежемесячно оказываемых услуг за последние три года выросло в три раза и достигло 18 млн. В отчетном периоде компания также провела доработку и улучшение функционала мобильных приложений семейства «Госуслуги». В рамках приложения «Госуслуги Авто» на территории всей страны стал доступен сервис «Европротокол онлайн», позволяющий оформлять извещения о ДТП без участия инспекторов ГИБДД, а также был запущен сервис по предъявлению водительского удостоверения в электронном виде с помощью QR-кода. В приложении «Госуслуги Культура» стала доступна покупка билетов в кино: всего за год таким образом было оформлено более 5,7 млн билетов.

Помимо этого, «Ростелеком» продолжил расширять географию предоставления удобных решений в сфере цифровизации здравоохранения.

На сегодняшний день продукты «Ростелекома» по направлению «Медицина» представлены в 49 субъектах Российской Федерации и включают в себя медицинские и лабораторные информационные системы, единую радиологическую информационную систему, центральный архив медицинских изображений, комплексную информационную систему скорой медицинской помощи, а также платформу телемедицинских консультаций и дистанционного мониторинга хронических больных. Свыше 50 % врачей страны охвачены цифровыми медицинскими продуктами компании, часть из них стали применять в своей практике телемедицинские консультации, предоставив более 100 тыс. таких консультаций в 2022 году. В отчетном периоде на портале «Госуслуги» «Ростелеком» запустил сервис «Стань донором крови», а также создал единый реестр доноров костного мозга. Среди безусловно значимых достижений для общества в этой сфере — перевод в цифровой формат традиционных медицинских услуг: компания организовала электронную запись к врачу уже для 5 млн пациентов, обеспечила оформление в электронном виде 35 млн медицинских полисов, 10 млн справок о рождении и смерти, 1,5 млн справок на владение оружием.

В ходе реализации стратегических приоритетов в 2022 году «Ростелеком» укрепил свое лидерство

на рынке ЦОДов как по количеству работающих стоек и динамике доходов, так и в области инновационных облачных технологий, прежде всего за счет увеличения на 39 % выручки в сегменте облачных сервисов. Доходы компании от продвижения услуги частного облака увеличились практически вчетверо. На 18 % выросла выручка от услуг VPN, в том числе за счет заключения контрактов с крупными заказчиками.



РОСТ OIBDA В 2022 ГОДУ

Мобильный бизнес «Ростелекома» также остается одним из основных драйверов роста. Работа с высокодоходным сегментом клиентов в части как развития существующей базы, так и привлечения новых абонентов, рост их лояльности и высокое качество предоставляемых услуг стали основой опережающего роста финансовых показателей дочернего мобильного оператора. По итогам 2022 года абонентская база выросла до 48,1 млн человек на фоне повышения интернет-трафика в мобильных сетях и снижения оттока клиентов. Компания сохраняет фокус на качественном росте аудитории за счет активных пользователей передачи данных, приносящих наибольшую прибыль.

В 2022 году видеосервис Wink, который сочетает в себе возможности IPTV и онлайн-кинотеатра, продолжил активное привлечение новых клиентов, предлагая пользователям уникальные подписки и эксклюзивный контент. По итогам года число активных клиентов Wink выросло на 57 % и приблизилось к 5 млн, тогда как количество платных подписок за тот же период увеличилось более чем в два раза. В результате видеосервис Wink поднялся на второе место в рейтинге крупнейших онлайн-кинотеатров России по количеству платящих подписчиков. В отчетном году «Ростелеком» и Национальная Медиа Группа заключили

стратегический альянс по слиянию видеосервисов Wink и more.tv, в рамках которого объединенный сервис будет работать под брендом Wink.

Наши розничные клиенты демонстрируют высокую удовлетворенность качеством услуг в рамках продуктового предложения «Умный дом». Сервисом «Ростелеком. Ключ» пользуются более 400 тыс. домохозяйств по всей России. Компания реализовала населению более 800 тыс. камер для организации домашнего облачного видеонаблюдения, что также способствовало более чем двукратному росту сервисной выручки в сравнении с прошлым годом.

В отчетном году кластер «Информационная безопасность» вновь показал положительную динамику доходов. Особо стоит выделить рост выручки от решений семейства JSOC на 47 % и увеличение доходов от продуктов собственной разработки на 19 %, укрепляющие лидерский статус «Ростелекома» на рынке кибербезопасности в России.

В 2022 году количество интернет-абонентов в сегменте домохозяйств, подключенных по оптическим каналам связи, росло быстрее рынка. Уверенный рост числа клиентов услуги «ШПД-оптика» в сегменте B2C был обеспечен лидерством «Ростелекома» на рынке по числу новых подключений. В корпоративном и государственном сегментах также заметно увеличилось количество абонентов, подключенных по волоконно-оптическим сетям доступа в интернет.



МЛН ДОМОХОЗЯЙСТВ ПОДКЛЮЧЕНО К СЕТИ ПО СОВРЕМЕННЫМ ВЫСОКОСКОРОСТНЫМ ОПТИЧЕСКИМ КАНАЛАМ

«Ростелеком» в 2022 году заметно нарастил пропускную способность магистральной сети, до 43,4 Тбит/с, для обеспечения клиентов качественными цифровыми услугами на базе современных технологий связи. Более 40 млн домохозяйств подключено к сети по современным высокоскоростным оптическим каналам.

В прошлом году мы продолжили реализацию приоритетных стратегических проектов, в том числе в рамках государственной программы «Цифровая экономика». Каждая из этих инициатив качественно меняет жизнь миллионов людей и становится значимым этапом в создании современного цифрового пространства в стране.

«Ростелеком» вносит немалый вклад в устойчивое развитие общества и телекоммуникационной отрасли. Мы создаем долговременную стоимость в экономике, экологии и социальной сфере для наших современников и будущих поколений.

Инвестиции в развитие человеческого капитала являются одним из приоритетов компании. В «Ростелекоме» действует несколько программ мотивации и развития персонала, адаптации молодых специалистов. Компания предоставляет своим работникам широкий выбор обучающих курсов и способствует повышению производительности, улучшая условия труда и реализуя программы социальной поддержки и цифровизации рабочих процессов.

По итогам 2022 года «Ростелеком» вошел в топ рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности» по результатам конкурса, проведенного «Форумом Доноров» при поддержке Совета Федерации, Министерства науки и высшего образования, Министерства культуры, Министерства экономического развития Российской Федерации и других партнеров. Также компания стала лауреатом в номинации «Лучшая корпоративная программа социальных инвестиций в территориях в контексте устойчивого развития и стратегии бизнеса» с программой социальных инвестиций «Цифровой регион».

Основная задача менеджмента на ближайшую перспективу — адаптация к меняющимся рыночным условиям, включая выбор ключевых инвестиционных проектов и поиск новых источников роста бизнеса.

Хочу выразить искреннюю благодарность всей команде «Ростелекома», делающей свою работу качественно и уверенно, несмотря на внешние вызовы. Компания продолжает создавать уникальные и востребованные на рынке продукты и решения, используя современные и, что важно, отечественные технологии.

«Ростелеком» ждут новые масштабные проекты, а значит, у нашей команды снова будут интересные задачи, с которыми мы обязательно справимся!

Михаил Осеевский,
президент ПАО «Ростелеком»

02 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ



2.1. НАШ ПОДХОД К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

GRI
(2-23)

GRI
(2-24)

GRI
(2-25)

«Ростелеком» строит свой бизнес ответственно на основе принципов устойчивого развития.

Будучи ведущей системообразующей телекоммуникационной компанией, «Ростелеком» ставит себе целью не только достигать выдающихся результатов в бизнесе, но и вносить вклад в социальное и экономическое развитие общества. Соблюдение баланса коммерческих, социальных и экологических интересов является важным элементом нашего развития.

Компания поддерживает глобальную Повестку дня в области устойчивого развития ООН до 2030 года и разделяет Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН.

«Ростелеком» обеспечивает население доступом к качественной связи и цифровым сервисам, поддерживает атмосферу справедливости и инклюзивности среди сотрудников и в обществе, а также стремится сокращать воздействие на окружающую среду. основополагающими в этой работе являются наша приверженность ответственной деловой практике, прозрачность и этическое поведение компании.

Основными направлениями деятельности в области устойчивого развития в 2022 году стали:

- проект построения цифровой экономики России;
- интегрированная социальная программа «Цифровое равенство»;
- защита сотрудников и создание комфортных условий для их работы;
- развитие инновационных сервисов для клиентов;
- социальные и волонтерские проекты, благотворительность;
- обучение и профориентация молодежи;
- развитие технологий для решения экологических проблем;
- поддержание прозрачности компании в условиях высокой турбулентности.

На корпоративном портале ПАО «Ростелеком» доступен раздел «Устойчивое развитие» (<https://www.company.rt.ru/social>), где представлены ключевые показатели, документы и политики в области устойчивого развития.

Подход «Ростелекома» к управлению устойчивым развитием направлен:

- на соблюдение нормативных и законодательных требований;
- эффективное управление рисками в области устойчивого развития;
- ведение постоянного диалога с заинтересованными сторонами для эффективного решения наиболее существенных вопросов в области устойчивого развития;
- последовательное применение в своей деятельности лучших отраслевых практик и рекомендаций международных стандартов в области устойчивого развития.

Подход к устойчивому развитию согласуется с корпоративными ценностями «Ростелекома».

- Развитие: создаем будущее
- Простота: делаем сложное проще
- Человечность: работаем для людей
- Технологичность: ищем решение в технологиях

Устойчивое развитие является неотъемлемой частью стратегии компании, в рамках которой «Ростелеком» продолжает последовательно внедрять принципы ESG и интегрировать экономические, экологические и социальные цели и задачи в ключевые процессы и корпоративную систему принятия решений.



2.2. ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

«Ростелеком» стремится вносить свой вклад в достижение ЦУР ООН, интегрируя их в управление компанией и учитывая их при разработке проектов в области устойчивого развития. Также мы поддерживаем Социальную хартию российского бизнеса.

«Ростелеком» не только стремится к расширению своего бизнеса и росту собственной акционерной привлекательности, но и вносит значительный вклад в устойчивое развитие страны, общества и телекоммуникационной отрасли.

Приоритетные Цели устойчивого развития ООН для «Ростелекома»

Цель	Вклад компании
Первый уровень приоритетности	
 <p>9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА</p>	<p>Цель 9 Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям</p> <p>«Ростелеком» осознает, что цифровизация — важная составляющая социально-экономического развития регионов страны. Примеры проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • единая платформа управления транспортными системами; • цифровые двойники и искусственный интеллект в ЖКХ
 <p>8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</p>	<p>Цель 8 Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех</p> <p>«Ростелеком» предлагает справедливую оплату труда, дополнительные меры социальной защиты, безопасные условия работы. Большое внимание в компании уделяется равным правам, а также поддерживается концепция Vision Zero. Помимо этого, мы разрабатываем цифровые решения по обеспечению производственной безопасности и мониторингу травматизма. Примеры проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • платформа «Цифровой рабочий»; • промышленный цифровой аутсорсинг в сфере охраны труда
 <p>4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</p>	<p>Цель 4 Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех</p> <p>Мы взаимодействуем с вузами и школами, проводим конкурсы и олимпиады, организуем стажировки. «Ростелеком» назначен единственным исполнителем работ по формированию устойчивой информационно-коммуникационной инфраструктуры в общеобразовательных организациях. Примеры проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • мероприятия по теме кибербезопасности; • издание книги «Прекрасный, опасный, кибербезопасный мир»
 <p>11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ</p>	<p>Цель 11 Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов</p> <p>«Ростелеком» реализует пилотные проекты по использованию стандарта «Умный город» в нескольких российских городах. Стандарт включает в себя внедрение цифровых решений практически во всех сферах городской жизни: безопасности дорожного движения, содержании дворовых территорий, развитии образовательных площадок и т. д. В дальнейшем компания планирует масштабировать проекты. Примеры проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Умный город»; • система безопасности дорожного движения; • система мониторинга вывоза мусора

Цель	Вклад компании
 <p>10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА</p>	<p>Цель 10 Сокращение неравенства внутри стран и между ними</p> <p>«Ростелеком» поддерживает развитие малого бизнеса в России. Компания организует конкурсы и образовательные программы для предпринимателей, оказывает финансовую поддержку наиболее ярким и перспективным инициативам. Также «Ростелеком» помогает социально незащищенным слоям населения интегрироваться в цифровую среду. Примеры проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • международная программа Social Impact Award; • «Азбука интернета»
Второй уровень приоритетности	
 <p>17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</p>	<p>Цель 17 Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития</p> <p>«Ростелеком» распространяет требования соблюдения принципов устойчивого развития на подрядчиков и поставщиков. Мы взаимодействуем с вузами, некоммерческими организациями (НКО) и государством по проектам в сфере устойчивого развития. Также мы развиваем технологии и конкретные решения, позволяющие нашим клиентам улучшить результаты в сферах экологии и производственной безопасности</p>
 <p>16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ</p>	<p>Цель 16 Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях</p> <p>«Ростелеком» несет ответственность за соблюдение норм и законов и ожидает того же от своих заинтересованных сторон. Ряд независимых оценок показал, что компания поддерживает высокий уровень прозрачности и соответствия требованиям</p>
 <p>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</p>	<p>Цель 12 Ответственное потребление и производство</p> <p>«Ростелеком» стремится сократить количество используемых ресурсов и увеличить долю перерабатываемых отходов. Компания реализует на практике концепцию «Зеленого офиса». Мы также выступаем за ответственное потребление среди населения и организовали в наших магазинах контейнерную утилизацию батареек и старых мобильных телефонов</p>
 <p>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</p>	<p>Цель 13 Борьба с изменением климата</p> <p>«Ростелеком» разработал и внедрил систему мониторинга лесных пожаров в нескольких регионах России. Она позволяет выявить лесные пожары на первичной стадии горения и значительно сократить время реагирования пожарных</p>
 <p>15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ</p>	<p>Цель 15 Сохранение экосистем суши</p> <p>«Ростелеком» разработал решения для выявления незаконной деятельности по вырубке лесов. Системы видеозаписи распознают тип транспортного средства и вид груза, в частности бревна. Данные передаются в государственные службы, где специалисты следят за законностью каждой перевозки лесовозов</p>

СТРАТЕГИЯ НА 2021–2025 ГОДЫ

В 2021 году «Ростелеком» принял стратегию на 2021–2025 годы¹, сохранив фокус вектора развития на трансформации в интегрированного провайдера цифровых сервисов и надежного партнера для населения, бизнеса и государства.

Ключевые приоритеты стратегии на 2021–2025 годы

1

«Умный» рост в традиционном бизнесе, обеспечивающий повышение возврата на инвестиции и денежного потока

2

Опережающие темпы роста в выбранных новых бизнесах — достижение лидерских позиций

3

Сохранение и расширение роли компании в цифровизации общественно значимых сервисов и проектов

4

Рост эффективности в традиционном бизнесе

¹ Утверждена советом директоров 19 апреля 2021 года (протокол от 20 апреля 2021 года № 9).

Амбиция «Ростелекома» — сохранить лидерские позиции во всех традиционных сегментах связи, при этом успешно развивая цифровые направления, в том числе с помощью привлечения новых стратегических партнеров.

«Ростелеком» видит свое развитие в качестве цифровой клиентоцентричной группы компаний, фундаментом которой являются человеческий капитал и передовые цифровые технологии по обработке и передаче информации (более подробно читайте в [Годовом отчете за 2021 год](#)).

КТО?



ЦИФРОВОЙ ПАРТНЕР ДЛЯ НАСЕЛЕНИЯ, БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА

ЦИФРОВАЯ КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНАЯ ГРУППА КОМПАНИЙ

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1 _____
Флагман, определяющий развитие рынка телеком-услуг в стране | 2 _____
Игрок № 1 в выбранных новых направлениях бизнеса |
| 3 _____
Трансформация организации с фокусом на клиента, лидерство по эффективности затрат | 4 _____
Устойчивое финансовое развитие |

КАК?



ЛЮДИ

ЦИФРОВОЙ КАРКАС

- | | |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1 _____
Сетевая инфраструктура и распределенная сеть ЦОДов | 2 _____
Новые решения: инфобезопасность и облачные сервисы |
| 3 _____
Лидирующая роль в цифровизации государства | 4 _____
Собственный ИТ-кластер |

1 «Умный» рост в традиционном бизнесе, обеспечивающий повышение возврата на инвестиции и денежного потока

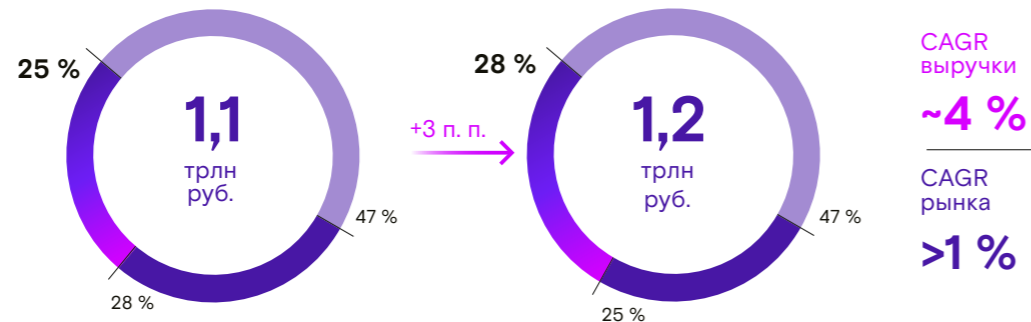
В соответствии со стратегией на 2021–2025 годы «Ростелеком» становится флагманом, определяющим развитие рынка телекоммуникационных услуг в стране. Планируется, что компания станет крупнейшим

по абонентской базе и выручке оператором традиционных телекоммуникационных услуг с ростом базы частных клиентов до более 100 млн человек и сохранением лидирующих позиций как партнера для бизнеса и государства.

ДОЛЯ РЫНКА¹

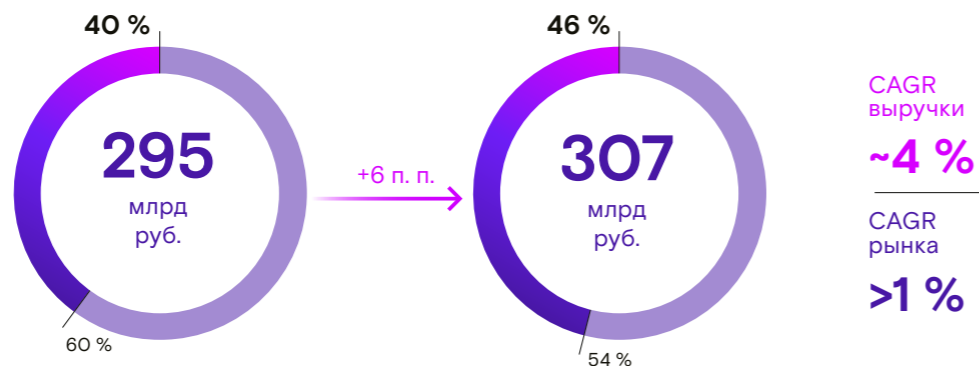
B2C²

- «Ростелеком»
- Прочие
- Игрок 1



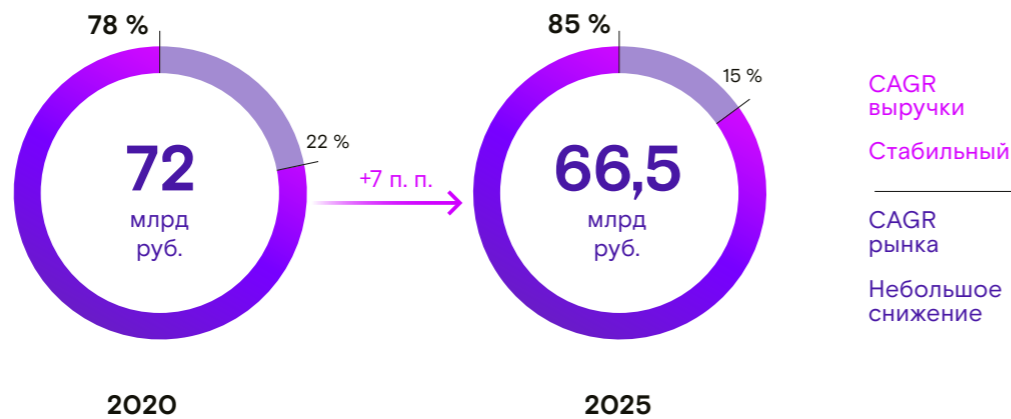
B2B/G³

- «Ростелеком»
- Прочие



B2O⁴

- «Ростелеком»
- Прочие



¹ Источники: прогнозы рынка «ТМТ Консалтинг», J'son, IKSmedia, отчетность операторов, данные компании.
² B2C включает традиционные услуги телефонии, ШПД, мобильную связь, кабельное ТВ и IPTV.
³ B2B включает традиционные услуги телефонии (включая ВАТС и IP), ШПД, мобильную связь, VPN и аренду каналов, M2M.
⁴ B2O включает присоединение и пропуск трафика, IP-транзита, VPN и аренду каналов, инфраструктурные услуги.

2 Опережающие темпы роста в выбранных новых направлениях бизнеса — достижение лидерских позиций

«Ростелеком» отказывается от строительства широкой экосистемы за собственный счет. Акцент в развитии новых цифровых бизнесов будет сделан на сфокусированном росте ограниченного набора направлений, смежных с ключевыми продуктами ИТ- и телеком-сфер. Приоритетная задача — стать игроком № 1 на каждом из выбранных рынков к 2025 году.

Для развития новых направлений, помимо собственных ресурсов, планируется использовать механизмы венчурных проектов, партнерства и M&A.

Стратегия предусматривает развитие пяти новых направлений в формате кластеров.



3 Сохранение и расширение роли ключевого партнера в цифровизации общественно значимых сервисов и проектов

ПРИОРИТЕТЫ



Быть оператором приоритета № 1 по всем традиционным услугам



Стать оператором мобильной связи № 1 для государственных заказчиков



Развивать проект электронного правительства и системы межведомственного взаимодействия



Достичь лидерства в предоставлении сервисов «Цифрового региона»



Содействовать реализации проектов в области здравоохранения



Участвовать в национальном проекте «Цифровая экономика» и реализовывать задачи по предоставлению услуг связи (проект «Устранение цифрового неравенства», подключение социально значимых объектов к сети Интернет и другие)

ЦЕЛИ

№ 1

СОХРАНЕНИЕ ЛИДЕРСТВА В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРАДИЦИОННЫХ УСЛУГ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ЗАКАЗЧИКАМ

№ 1

СОХРАНЕНИЕ ЛИДЕРСТВА В ВЫБРАННЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННО ЗНАЧИМЫХ СЕРВИСОВ И ПРОЕКТОВ



4

Рост эффективности в традиционном бизнесе

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ



Сокращение доли затрат на персонал в выручке, в том числе за счет повышения производительности труда



Оптимизация прочих не прямых затрат, в том числе:

- затрат на материалы, ремонт и обслуживание;
- прочих операционных расходов¹



Повышение операционной эффективности:

- сокращение количества уровней управления;
- оптимизация портфеля активов, включая продажу недвижимости;
- пересмотр и упрощение ключевых процессов через реализацию программы повышения операционной эффективности

ЦЕЛИ-2025

20 %

ЦЕЛЕВАЯ ДОЛЯ ФОТ ОТ ВЫРУЧКИ

2 п. п.

ПОВЫШЕНИЕ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ OIBDA БЛАГОДАря ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЧИХ ЗАТРАТ

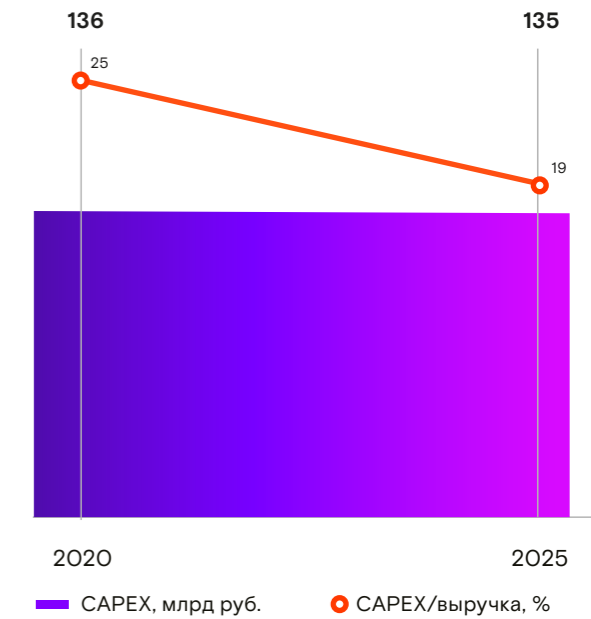
>40 %

ЦЕЛЕВАЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ OIBDA

Рост эффективности в традиционном бизнесе будет достигнут за счет:

- оптимизации затрат, в том числе связанных с организационной трансформацией (сокращение уровней управления);
- изменения подхода к инвестированию;
- построения моделей развития и оптимизации «от клиента»;
- оптимизации портфеля активов, включая продажу недвижимости;
- пересмотра и упрощения ключевых бизнес-процессов;
- сокращения доли затрат на персонал в выручке, в том числе за счет повышения производительности труда.

Умный подход к инвестированию²



Компания будет стремиться реализовывать умный подход к осуществлению инвестиций, предполагающий:

- переход на менее интенсивную с точки зрения капитальных затрат модель роста в традиционном бизнесе;
- фокус инвестиций на приоритетных регионах в традиционном бизнесе;
- увеличение инвестиций в развитие наиболее быстро растущих продуктов.

¹ В том числе расходов на обслуживание, охрану и безопасность, поддержку и обслуживание программного обеспечения и баз данных; расходов на услуги сторонних организаций и расходов, связанных с управлением, расходов на аудит, информационные и консультационные услуги и другое.

² В прогнозе учтены только вложения в существующие/известные государственные проекты.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «РОСТЕЛЕКОМ» НА 2025 ГОД

ВЫРУЧКА

рост выручки

>700 млрд руб.

OIBDA

увеличение OIBDA

x1,5 раза

ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ

увеличение чистой прибыли

x2 раза

ЧИСТЫЙ ДОЛГ

достичь целевого уровня долговой нагрузки по показателю Net Debt¹ / OIBDA

<x2,5 раза

CAPEX

обеспечить величину капитальных затрат (CAPEX) в абсолютном выражении на уровне 2020 года

ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ ESG

В рамках стратегии до 2025 года «Ростелеком» впервые публично представил ESG-цели, продолжая следовать принципам устойчивого развития и подчеркивая важность для компании реализации инициатив в этой области.

E

Environmental
Окружающая среда

- Снижение объемов потребления электроэнергии, кроме кластера «ЦОД и облачные услуги», на 15 % к концу 2025 года
- Увеличение доли потребляемой электроэнергии от возобновляемых источников
- Внедрение программ сбора и утилизации старых кабельных сетей, сетевого оборудования, абонентских устройств
- Внедрение концепции «Зеленый офис» на всех офисных площадках компании к 2025 году

S

Social
Социальная ответственность

- Гендерное равенство: поддержание доли женщин в менеджменте и в целом по компании на уровне 40 % к 2025 году
- Региональное равенство: децентрализация функций путем создания обще-корпоративных центров компетенций в регионах и равных возможностей для карьерной миграции

G

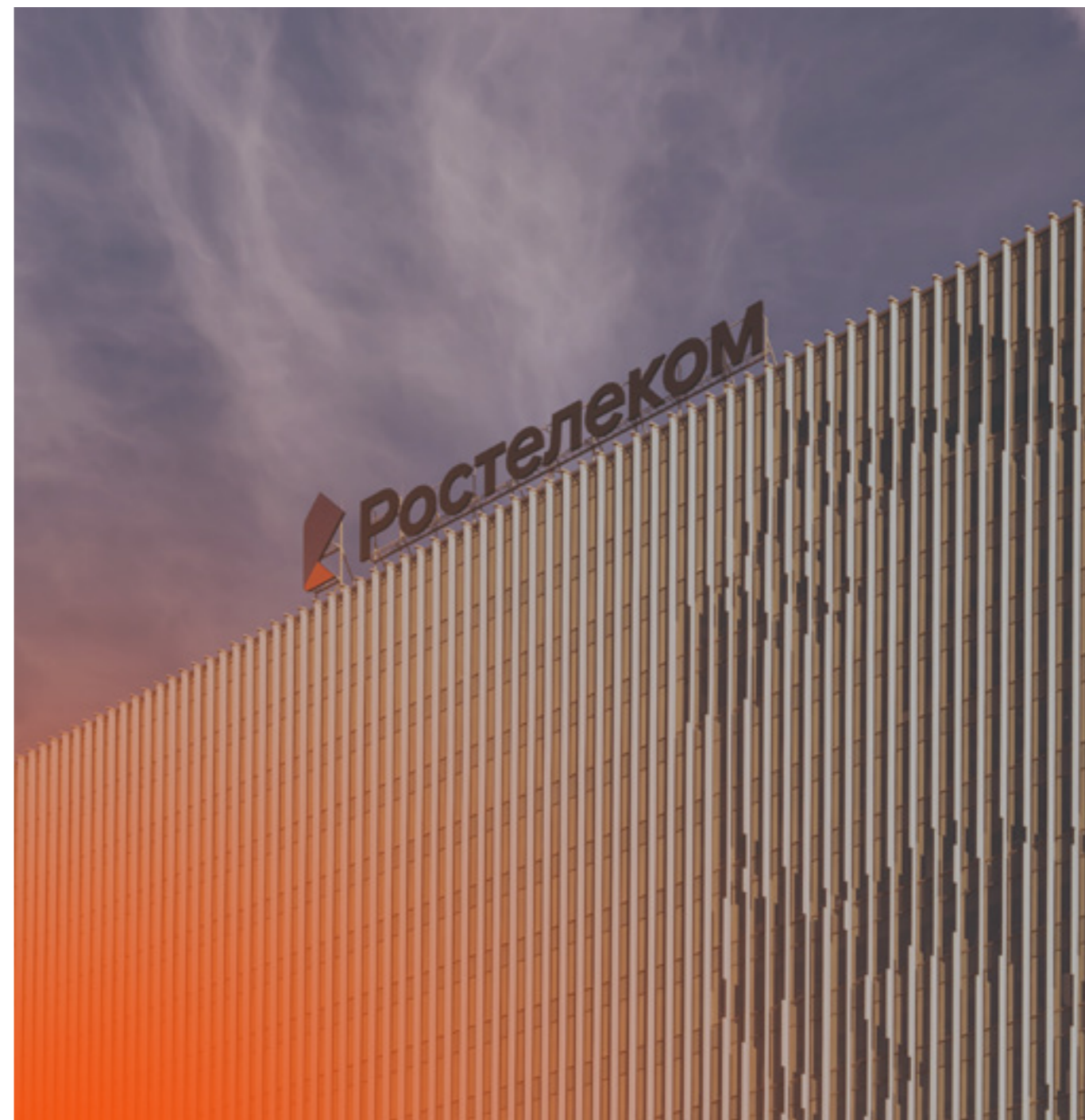
Corporate Governance
Корпоративное управление

- Внедрение принципов ESG в закупочную деятельность к 2025 году
- Содействие продвижению и реализации ESG-принципов среди клиентов, включая разработку коммерческих продуктов и решений, позволяющих клиентам быть ESG-ответственными

¹ Чистый долг, включая обязательства по аренде.

Краткий отчет по результатам реализации стратегии в 2022 году

№ п/п	Приоритет	Результат 2022 года	Амбиция на 2025 год	Комментарий
1	«Умный» рост в традиционном бизнесе, обеспечивающий повышение возврата на инвестиции и денежного потока	Выручка более 627 млрд руб.	Выручка более 700 млрд руб.	Цели выполнены с опережением плана
2	Опережающие темпы роста в выбранных новых направлениях бизнеса — достижение лидерских позиций	Темп роста выручки новых направлений бизнеса составил 26 %	Стать игроком № 1 на каждом из выбранных рынков	Темпы роста выше рынка / в соответствии с ним
3	Сохранение и расширение роли компании в цифровизации для ключевого партнера — государства	Реализованные проекты: <ul style="list-style-type: none"> • паспорт болельщика • приложение «Госуслуги Авто» • цифровизация здравоохранения 	Оставаться ключевым партнером государства в цифровизации	Успешно реализованы важные проекты в области цифровизации государства
4	Рост эффективности в традиционном бизнесе	CAPEX/выручка 19 %	CAPEX 135 млрд рублей (CAPEX/выручка < 19%)	Доля CAPEX к выручке находится на целевом уровне



Долгосрочная программа развития

В 2021 году «Ростелеком» начал реализацию новой Долгосрочной программы развития на 2021–2025 годы (ДПР)¹, разработанной в соответствии с обновленной Стратегией развития ПАО «Ростелеком» на 2021–2025 годы², директивами Правительства Российской Федерации и методическими рекомендациями Министерства экономического развития Российской Федерации.

ДПР охватывает все аспекты деятельности «Ростелекома» как в сферах укрепления рыночных позиций в традиционном

бизнесе, достижения лидерства в новых направлениях бизнеса, инфраструктурного и инновационного развития, так и в областях цифровой трансформации и повышения эффективности деятельности.

Мероприятия, обозначенные в ДПР, подкреплены необходимыми ресурсами и сбалансированы с точки зрения финансовых возможностей компании.

¹ Утверждена советом директоров 30 декабря 2021 года (протокол от 30 декабря 2021 года № 7).

² Утверждена советом директоров 19 апреля 2021 года (протокол от 20 апреля 2021 года № 9).

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

РЕСУРСЫ

БРЕНД И РЕПУТАЦИЯ

№ 1 **№ 1**

по узнаваемости в категориях ШПД и платного ТВ¹

по NPS по мобильной связи²

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

Стабильный рост выручки по продуктам собственной разработки

ИНФРАСТРУКТУРА

40,3 млн домохозяйств охвачено оптикой

СОТРУДНИКИ

119 тыс. человек общая численность персонала

ФИНАНСЫ

116,9 млрд руб. CAPEX

ЛИДЕРСТВО НА КЛЮЧЕВЫХ РЫНКАХ

СЕКМЕНТЫ

B2C

ШПД, платное ТВ / Wink, мобильная связь, сервисы на базе игровой платформы

B2B/G

ШПД + VPN, B4G, Wi-Fi, телефония

B2O

Маршрутизация трафика, присоединение и пропуск трафика, сервисы O2O

КЛАСТЕРЫ

ЦОД И ОБЛАЧНЫЕ СЕРВИСЫ

IaaS, PaaS, SaaS, TIONIX, NGENIX, Collocation, CDN, облачная платформа «Базис»

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Solar JSOC, Solar Dozor, Solar AddVisor, Solar appScreener

ЦИФРОВЫЕ РЕГИОНЫ

Комплексы фото- и видеофиксации, приборы учета электроэнергии, весогабаритный контроль, СКУД, «Безопасный город»

ОБЩЕСТВЕННО ЗНАЧИМЫЕ ЦИФРОВЫЕ УСЛУГИ И СЕРВИСЫ

Портал «Госуслуги», ЕГЭ, Единая биометрическая система, Всероссийская перепись населения, Программа устранения цифрового неравенства

ЦИФРОВАЯ МЕДИЦИНА

Медицинская информационная система «Единая цифровая платформа», Лабораторные информационные системы, Радиология

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

ИНИЦИАТИВЫ В ОБЛАСТИ ESG

СОЗДАННАЯ СТОИМОСТЬ ДЛЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

КЛИЕНТЫ



Эффективные современные цифровые экосистемы, позволяющие решать широкий спектр задач

СОТРУДНИКИ



1 тыс. участников опционной программы

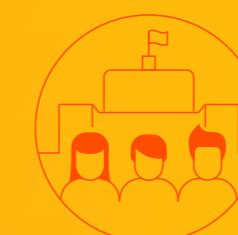
1,4 млрд руб. — инвестиции в сотрудников

АКЦИОНЕРЫ



4,56 руб. дивидендов выплачено на одну акцию

ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО



11,5 млрд руб. выплачено налогов и выделено на экологические программы и благотворительность за 2022 год

¹ Источник: IRC Group.
² Источник: IPSOS.

2.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



Будучи одним из крупнейших провайдеров цифровых и коммуникационных услуг в России, «Ростелеком» оказывает значительное влияние на заинтересованные стороны. Компания стремится выстраивать с ними взаимовыгодные отношения.

В начале 2023 года мы провели анкетирование стейкхолдеров, по результатам которого актуализировали ранговую карту заинтересованных сторон. Наибольшее воздействие компания оказывает на персонал, деловых партнеров и клиентов.

Ранговая карта заинтересованных сторон ПАО «Ростелеком»



● КТО ВЛИЯЕТ НА КОМПАНИЮ

○ НА КОГО ВЛИЯЕТ КОМПАНИЯ

«Ростелеком» выступает за регулярную и открытую коммуникацию с заинтересованными сторонами и выстраивает ее на основе принципа социальной ответственности бизнеса.

Системный подход к управлению социальными инвестициями позволяет компании снижать социальные риски и обеспечивать плодотворные отношения с регионами присутствия.

Основными направлениями коммуникации с заинтересованными сторонами «Ростелекома» являются:

- общие собрания акционеров;
- конгрессно-выставочные мероприятия;
- презентации;
- информирование через СМИ, социальные сети и корпоративные издания;
- горячие линии для сотрудников;
- федеральные коммуникационные проекты;
- региональные проекты.

Все ДЗО в периметре Группы имеют свои программы взаимодействия с местными сообществами.

Информационная открытость

Важным условием для конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами «Ростелеком» считает открытость и прозрачность своей деятельности.

Мы оперативно реагируем на запросы и пожелания стейкхолдеров и предоставляем им существенную информацию о результатах своей деятельности, влиянии на общество и окружающую среду, отчитываемся об эффективности корпоративного управления. Такой подход помогает нам сохранять баланс интересов и предотвращать возможные риски, связанные с коммерческой тайной.

Группа компаний «Ростелеком» раскрывает информацию в соответствии:

- с законами Российской Федерации;
- требованиями и рекомендациями Банка России;
- требованиями Московской биржи;
- требованиями международных стандартов в сфере устойчивого развития;
- внутренними документами ПАО «Ростелеком» и его ДЗО.

Основными формами раскрытия информации «Ростелекомом» являются:

- публикация решений, принятых советом директоров;
- раскрытие этапов процедуры эмиссии ценных бумаг;
- годовой отчет;
- годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность;
- отчет об устойчивом развитии.

Совет директоров определяет правила и подходы к раскрытию информации о компании, которые фиксируются в Положении об информационной политике ПАО «Ростелеком».

Основные принципы информационной политики:

- регулярность, последовательность и оперативность предоставления информации;
- доступность, объективность, полнота, достоверность и сравнимость раскрываемых сведений;
- равенство прав всех заинтересованных сторон на получение информации в соответствии с действующим законодательством, нормами и требованиями;
- независимость представления информации от интересов отдельных лиц или их групп;
- поддержание разумного баланса между открытостью компании и соблюдением ее коммерческих интересов;
- обеспечение конфиденциальности информации, составляющей коммерческую или государственную тайну, в соответствии с внутренними документами компании;
- контроль использования инсайдерской информации.

«Ростелеком» совершенствует работу пресс-службы. КПЭ подразделения включают количество публикаций и качество текстов. Мы опрашиваем представителей СМИ о работе пресс-службы.

В 2022 году вышло более 207 тыс. публикаций с упоминанием «Ростелекома», при этом в 87,5 тыс. из них компания отмечена в главной роли. Общий охват аудитории составил 329,4 млн потенциальных пользователей.

Основная доля сообщений выявлена в региональных СМИ — 105,3 тыс. публикаций (50,8 % медиапотока), в федеральных СМИ было опубликовано 100,4 тыс. материалов (48,5 %), в иностранных СМИ — 1,4 тыс. (0,7 %).

Ежегодно компания реализует проекты по взаимодействию с федеральными и региональными журналистами. В 2022 году прошел 11-й конкурс региональных СМИ и блогеров «Вместе в цифровое будущее». На конкурс было допущено 2,1 тыс. работ от более чем 1,2 тыс. журналистов из всех регионов страны. Наибольшей популярностью пользовались номинации «Интернет-СМИ» (884 материала), «Телевидение» (491 сюжет) и «Печатная пресса» (323 статьи).

1,2

тыс. журналистов прошли отбор на конкурс «Вместе в цифровое будущее»

Каналы коммуникации

Группа компаний «Ростелеком» взаимодействует со стейкхолдерами через множество каналов коммуникации. Информацию обо всех значимых аспектах деятельности компании мы размещаем на веб-сайте: www.company.rt.ru.

В 2022 году «Ростелеком» и дочерние компании вели пять аккаунтов в социальных сетях с общей аудиторией около 1 млн подписчиков. Ежедневно через социальные сети поступают обращения, на которые оперативно отвечают специалисты компании. За 2022 год компания отработала более 450 тыс. обращений из социальных сетей.

Новости о корпоративных проектах, программах мотивации и льготах для сотрудников мы публикуем на внутреннем корпоративном портале. В 2022 году на портал зашли 32 млн раз. Во всех регионах присутствия вещает корпоративное телевидение. В 2022 году созданы 64 страницы с новостями, виджетами, фотографиями и объявлениями региональных филиалов. Функционал региональных страниц продолжает развиваться. Это позволило представить все филиалы компании в информационном поле и увеличить количество опубликованных региональных новостей почти в четыре раза. Число просмотров новостей региональных филиалов составило по итогам года 52,5 тыс.

1 000 000

ПОДПИСЧИКОВ СОСТАВИЛА ОБЩАЯ АУДИТОРИЯ АККАУНТОВ КОМПАНИИ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

В 2022 году мы провели 43 еженедельных опроса на корпоративном портале со средним участием около 2 тыс. сотрудников. Результаты опросов публикуются на портале в рубрике «Опросы недели» и активно комментируются пользователями. Итоги опросов помогают корректировать коммуникационную стратегию.

В 2022 году на портале создано 10 новых и доработано 14 существовавших разделов.

Компания также раскрывает информацию на сайте Центра раскрытия корпоративной информации «Интерфакс» (www.edisclosure.ru). Кроме того, публичная коммуникация со всеми заинтересованными сторонами происходит с помощью годового отчета и отчета об устойчивом развитии «Ростелекома».

Способы взаимодействия

Стейкхолдеры	Основные интересы	Механизмы взаимодействия	Ключевые результаты года
Акционеры и инвесторы	<ul style="list-style-type: none"> Реализация стратегии Финансовые результаты Устойчивое положение на конкурентном рынке Дивидендная политика Эффективное корпоративное управление Соответствие высоким стандартам деловой этики Открытость и прозрачность Управление рисками 	<ul style="list-style-type: none"> Участие в инвестиционных форумах, конференциях Проведение общих собраний акционеров Раскрытие информации на внешнем веб-сайте Предоставление регулярной отчетности Коммуникации с аналитиками инвестиционных банков 	<ul style="list-style-type: none"> Суммарно выплачено 15,6 млрд руб. дивидендов в 2022 году АКРА подтвердило рейтинг компании на уровне «AA(RU)», прогноз «стабильный» НКР повысило рейтинг компании до «AAA.ru», прогноз «стабильный» Годовое общее собрание акционеров прошло 30 июня 2022 года
Персонал компании и профсоюзные организации	<ul style="list-style-type: none"> Достойный уровень заработной платы Безопасные и комфортные условия труда Справедливое вознаграждение и социальные программы для сотрудников Соблюдение прав человека Возможности для профессионального развития и карьерного роста 	<ul style="list-style-type: none"> Система материального стимулирования работников по результатам проектной деятельности Программы мотивации Программы корпоративного обучения Социальные льготы Амбассадоры ценностей Геймификация бизнес-процессов 	<ul style="list-style-type: none"> Подписан коллективный договор на 2022–2023 годы «Ростелеком» включен в Bloomberg Gender Equality Index 2022 — индекс гендерного равенства Bloomberg «Ростелеком» стал лучшим работодателем среди телеком-компаний России по версии портала HH.ru «Ростелеком» стал платиновым работодателем по версии Forbes Общее количество несчастных случаев снизилось на 15 % Средняя продолжительность обучения одного сотрудника составила 32,2 часа Сотрудники приняли участие в 243 благотворительных и социально-волонтерских проектах
Деловые партнеры, поставщики, подрядные организации	<ul style="list-style-type: none"> Прозрачные конкурентные закупки Использование рыночного механизма ценообразования Соответствие высоким стандартам деловой этики Устойчивость компании в долгосрочной перспективе Взаимовыгодное сотрудничество Противодействие коррупции 	<ul style="list-style-type: none"> Подписание соглашений с производителями Работа с жалобами и обращениями Участие в выставках и конференциях, совместные семинары Мониторинг удовлетворенности Двусторонние визиты Проведение открытых тендеров Заключение долгосрочных договоров с прозрачными правилами ценообразования 	<ul style="list-style-type: none"> В 2022 году Группа взаимодействовала с 41 тыс. контрагентов и завершила 6,7 тыс. закупочных процедур. «Ростелеком» подтвердил лидирующие позиции на рынке ключевых решений для корпоративных клиентов (ШПД для бизнеса, виртуальная АТС, 8–800) в рейтинге «ТМТ Консалтинг» «Ростелеком» зафиксировал выгодные условия на пакеты услуг для малого и среднего предпринимательства (МСП) на два года В 2022 году компания совместно с Корпорацией МСП провела 20 семинаров по вопросам участия представителей МСП в закупках по Федеральному закону от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», в которых участвовали 2 065 субъектов МСП «Ростелеком» запустил сайт для операторов, обеспечив заказ услуги присоединения на объектах УЦН
Клиенты, потребители услуг	<ul style="list-style-type: none"> Качественные и надежные услуги Информационная безопасность 	<ul style="list-style-type: none"> Взаимодействие в рамках контрактов, договоров и соглашений о сотрудничестве Регулярные опросы потребителей Обеспечение безопасности услуг Повышение качества услуг Улучшение качества обслуживания клиентов Коммуникации через блогосферу Обеспечение доступности услуг 	<ul style="list-style-type: none"> «Ростелеком» занял первое место в России по услугам платного телевидения в сегменте B2B по версии J'son & Partners Consulting «Ростелеком» подтвердил лидерство на рынке публичного Wi-Fi-доступа в рейтинге «ТМТ Консалтинг» «Ростелеком» запустил единый номер техподдержки для крупных корпоративных клиентов В результате повышения качества предоставляемых услуг и обслуживания «Ростелекому» удалось значительно увеличить NPS ключевых услуг (ШПД по оптике — +5 п. п., ТВ по оптике — +3 п. п.) и снизить отток абонентов: по ШПД он сократился на 15 % год к году, по платному ТВ — на 11 % год к году Количество полностью довольных пользователей Wink (с оценкой 10 баллов из 10) выросло на 67 %. Индекс NPS онлайн-кинотеатра достиг 41 % в первом полугодии 2022 года, показав рост на 35 % к аналогичному периоду 2021 года
Законодательные и исполнительные федеральные органы власти	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение значимых для страны проектов и программ Налоговые платежи и социальные инвестиции 	<ul style="list-style-type: none"> Заключение соглашений о сотрудничестве Участие в публичных мероприятиях Экспертная работа в комитетах и комиссиях Участие в реализации национальных программ 	<ul style="list-style-type: none"> «Ростелеком» завершил первый этап проекта «Цифровая образовательная среда» «Ростелеком» подключился к системе межведомственного электронного документооборота Подписаны соглашения о намерениях между Правительством Российской Федерации, «Ростелекомом», компаниями «1С» и VK в целях развития высокотехнологичного направления «Новое общесистемное программное обеспечение» Подписаны соглашения о намерениях между Правительством Российской Федерации, «Ростелекомом», ООО «КНС ГРУПП» и государственной корпорацией «Ростех» в целях развития высокотехнологичного направления «Современные и перспективные сети мобильной связи»

Способы взаимодействия

Стейкхолдеры	Основные интересы	Механизмы взаимодействия	Ключевые результаты года
Государственные органы контроля и надзора	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение законодательства и совершенствование нормативно-правовой базы Информационная прозрачность 	<ul style="list-style-type: none"> Своевременное предоставление отчетности Устранение замечаний по итогам проверок 	<ul style="list-style-type: none"> Проведены проверки деятельности компании
Региональные органы государственной власти	<ul style="list-style-type: none"> Налоговые платежи Социальные программы и инвестиции Вклад в развитие регионов присутствия Содействие в обеспечении занятости населения и поддержка предпринимательства 	<ul style="list-style-type: none"> Заключение соглашений о сотрудничестве Участие в публичных мероприятиях 	<ul style="list-style-type: none"> Развитие платформенных решений для цифрового государства Реализация проектов «Цифровой регион»
Органы местного самоуправления	<ul style="list-style-type: none"> Налоговые платежи и социальные инвестиции Вклад в развитие регионов присутствия Создание рабочих мест Поддержка местного предпринимательства 	<ul style="list-style-type: none"> Заключение соглашений о сотрудничестве Участие в публичных мероприятиях 	<ul style="list-style-type: none"> «Ростелеком» обеспечил передачу данных для социально значимых объектов Компания продолжала реализацию социальной программы «Цифровое равенство»
Экологические организации	<ul style="list-style-type: none"> Снижение негативного воздействия на окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> Заключение соглашений о сотрудничестве Публичная отчетность 	<ul style="list-style-type: none"> «Ростелеком» и «КорКласс» представили цифровую платформу контроля за состоянием окружающей среды
Научные и образовательные учреждения	<ul style="list-style-type: none"> Партнерские программы и проекты Социальные и благотворительные программы Публичная отчетность 	<ul style="list-style-type: none"> Заключение соглашений о сотрудничестве Научно-образовательные конференции Публичная отчетность 	<ul style="list-style-type: none"> «Ростелеком» и РТУ МИРЭА открыли научно-образовательный Центр импортозамещения информационных технологий «Ростелеком» обеспечил работу системы видеонаблюдения на досрочном этапе проведения ЕГЭ-2022
Экспертные сообщества, рейтинговые агентства, бизнес-ассоциации	<ul style="list-style-type: none"> Содействие развитию науки и технологий Применение инновационных технологий Соблюдение и продвижение принципов устойчивого развития 	<ul style="list-style-type: none"> Форумы Конференции Выставки Круглые столы Рабочие и экспертные группы Публичная отчетность 	<ul style="list-style-type: none"> AK&M подтвердило высший рейтинг отчетности «Ростелекома» в области устойчивого развития «Ростелеком» получил высшую оценку в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса
Местные сообщества территорий деятельности компании	<ul style="list-style-type: none"> Прозрачная информация об услугах и перспективах развития компании Социальные и благотворительные программы Создание рабочих мест Поддержка местного предпринимательства 	<ul style="list-style-type: none"> Рабочие и экспертные группы Соглашения о сотрудничестве Совместные мероприятия, субботники, тренировки, учения Спонсорские и благотворительные программы Публичная отчетность 	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение услугами связи малых и сверхмалых населенных пунктов. В 2022 году компания установила 655 базовых станций в малых населенных пунктах с численностью жителей от 100 до 500 человек Проведение мероприятий по кибербезопасности Проведение волонтерских и благотворительных мероприятий
Социальные НКО	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение и продвижение принципов устойчивого развития Социальные и благотворительные программы Совместные проекты 	<ul style="list-style-type: none"> Соглашения о сотрудничестве Спонсорские и благотворительные программы Публичная отчетность 	<ul style="list-style-type: none"> «Ростелеком» и Пенсионный фонд России запустили новый модуль для программы «Азбука интернета» — «Онлайн-сервисы государственных органов власти и ведомств» «Ростелеком» получил высшую оценку в рейтинге лидеров корпоративной благотворительности от ассоциации «Форум Доноров»
СМИ	<ul style="list-style-type: none"> Прозрачность бизнес-процессов Обеспечение оперативного доступа к информации о деятельности компании 	<ul style="list-style-type: none"> Организация пресс-мероприятий (брифингов, пресс-подходов, пресс-конференций и т. п.) Оперативное обновление информации на сайтах, в социальных сетях Работа с обращениями и запросами СМИ Медиатуты для СМИ и блогеров 	<ul style="list-style-type: none"> Пресс-тур на Ириклинское водохранилище Пресс-тур на АО «Оптическое волоконное оборудование», АО «Инжиниринговый центр волоконной оптики» на базе «Технопарка-Мордовия», ООО «Саранскабель-Оптика» Пресс-конференция, посвященная завершению строительства ПВОЛС Петропавловск-Камчатский — Анадырь Пресс-тур в Мурманск, посвященный открытию первого центра обработки данных в Арктической зоне Российской Федерации Пресс-тур в Москву, посвященный награждению победителей XI конкурса «Вместе в цифровое будущее» Пресс-тур в Республику Коми, посвященный завершению строительства современной линии скоростного интернета на участке Усинск — Харьяга XI конкурс региональных журналистов и блогеров «Вместе в цифровое будущее» Пресс-тур в Мурманскую область для демонстрации цифровых возможностей региона (для победителей федерального творческого проекта) Ежегодная оценка работы пресс-службы ПАО «Ростелеком»

2.1.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТА

«Ростелеком» учитывает мнение заинтересованных сторон при подготовке Отчета об устойчивом развитии. Компания ежегодно проводит диалоги со стейкхолдерами с 2018 года.

Задачами диалога со стейкхолдерами, который прошел 25 января 2023 года, были:

- проинформировать заинтересованные стороны об итогах отчетной кампании 2021 года;
- собрать предложения заинтересованных сторон по содержанию Отчета за 2022 год, в том числе по существенным темам.

Диалог проводился с учетом стандарта взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000SES и в соответствии с рекомендациями Стандартов Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI Standards).

Диалог прошел в дистанционном формате с участием спикеров в студии, откуда осуществлялась онлайн-трансляция мероприятия. В диалоге участвовали партнеры, эксперты, представители НКО, профессиональные объединения предпринимателей (включая РСПП), отраслевые СМИ, руководители бизнес-подразделений «Ростелекома», а также сотрудники региональных подразделений компании.

Определение существенности

В соответствии с GRI Standards «Ростелеком» ежегодно проводит оценку существенности для внутренних и внешних заинтересованных сторон.

Этапы определения существенности

Этап 1 Анализ контекста	Формирование списка тем на основе контекста деятельности компании и мировой повестки Определение круга стейкхолдеров
Этап 2 Выявление реальных и потенциальных воздействий	Анализ экспертных отраслевых материалов и рисков компании для выявления ее воздействий. Актуализация метрик для их измерения
Этап 3 Оценка значимости воздействий	Оценка силы и масштаба воздействий на основе анкетирования стейкхолдеров и внутренней экспертизы
Этап 4 Приоритизация значимых воздействий	Диалог со стейкхолдерами для составления списка существенных тем, которые будут раскрываться в отчете

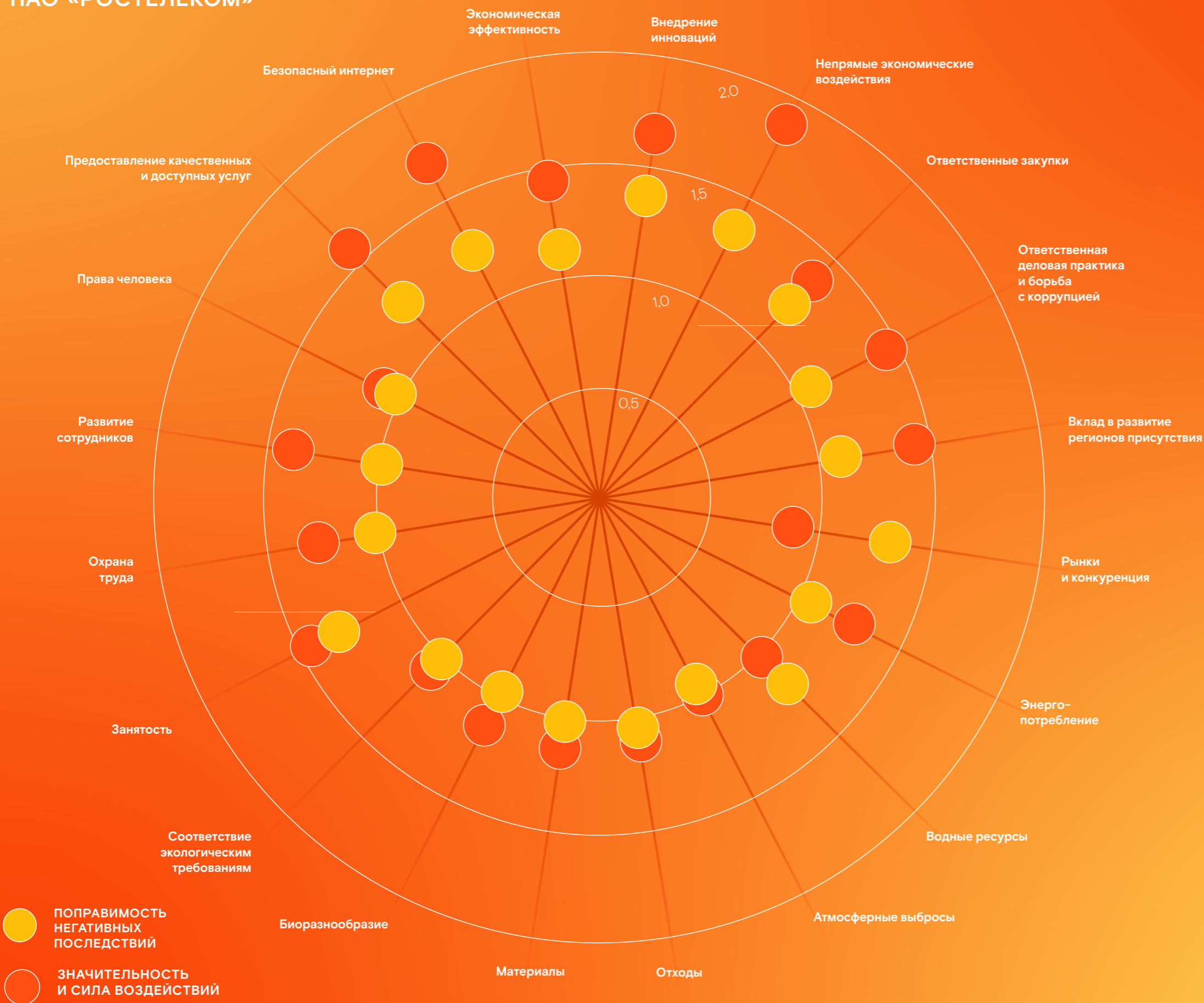
После диалога с заинтересованными сторонами в начале 2023 года было запущено онлайн-анкетирование. Менеджмент и представители заинтересованных сторон оценили воздействия компании по двум критериям:

- значимость/сила воздействия «Ростелекома» — оценка происходила по трехбалльной системе (умеренное, значительное или критическое воздействие);
- поправимость/непоправимость негативных последствий — оценка производилась также по трехбалльной системе (поправимо, сложно и дорого компенсировать, некомпенсировать).

По итогам определения существенности была сформирована матрица наиболее значимых воздействий. К существенным были отнесены темы, набравшие более 1,5 балла хотя бы по одному критерию. В итоговый список вошло 11 тем, девять из которых также были признаны существенными в предыдущем году, а две являются новыми — ответственные закупки и безопасный интернет.



МАТРИЦА НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫХ ВОЗДЕЙСТВИЙ ПАО «РОСТЕЛЕКОМ»



2.4.1. ПЛАНЫ НА 2023 ГОД

1 _____

Исследование новейших трендов подготовки отчетов об устойчивом развитии в мире.

2 _____

Оценка возможностей и актуальности применения дополнительных стандартов отчетности (SASB, ISSB).

3 _____

Повышение квалификации персонала.

4 _____

Социологические опросы, анкетирование заинтересованных сторон, в том числе в регионах присутствия.

5 _____

Продвижение принципов и подходов отчетности об устойчивом развитии на различных мероприятиях, в социальных сетях и СМИ.

03 E — ENVIRONMENTAL



3. E — ENVIRONMENTAL

3.1. НАШ ПОДХОД



«Ростелеком» ответственно подходит к сохранению окружающей среды. Компания сокращает воздействие на экосистемы посредством повышения энергоэффективности, использования альтернативных источников энергии и экономии ресурсов.

Компания также разрабатывает цифровые решения по управлению воздействием на окружающую среду и популяризирует экологическую сознательность.

Цели устойчивого развития ООН

В области охраны окружающей среды (ООС) в первый уровень приоритетности для «Ростелекома» входят ЦУР 8 и 11.

В рамках ЦУР 8.4 Группа повышает энергоэффективность, развивает культуру ответственного использования материалов. В компании действует система контроля, которая обеспечивает эксплуатацию объектов в соответствии с нормами устойчивого развития и требованиями законодательства в области пожарной, промышленной и экологической безопасности.

По ЦУР 11.3 и 11.6 «Ростелеком» внедряет энергоэффективные системы освещения муниципальных территорий и общественных помещений, помогает повышать уровень экологической ответственности населения, развивает комплексные цифровые решения для управления отходами в городах.

Во второй уровень приоритетности «Ростелекома» входят ЦУР 12, 13 и 15.

Для достижения ЦУР 12.5 Группа выстроила систему раздельного сбора отходов, благодаря которой мы с каждым годом увеличиваем объем и число видов материалов, которые передаются на переработку. В рамках проекта «Переплавка» в салонах связи Группы в 64 регионах России были установлены боксы для старых мобильных устройств, чтобы собирать и передавать на утилизацию отходы электроники.

Для предотвращения климатических изменений (ЦУР 13) «Ростелеком» стремится повышать свою энергоэффективность, а также модернизировать инфраструктуру городов.

В рамках ЦУР 15 компания способствует защите экосистем суши: проводит субботники в подразделениях, разрабатывает цифровые решения, помогающие идентифицировать и вовремя реагировать на возгорания в лесных массивах, отслеживать незаконную лесозаготовку, проводить мониторинг вывоза мусора.

Управление экологической безопасностью и охрана окружающей среды

В «Ростелекоме» ООС и обеспечение экологической безопасности являются частью производственной безопасности Группы. Система экологического менеджмента «Ростелекома» построена в соответствии с государственными нормативными требованиями и с учетом лучших международных практик на рынке телекоммуникационных услуг.

Управление вопросами ООС «Ростелекома» базируется:

- на Экологической политике;
- Политике в области охраны труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности.

Эти политики внедрены в ДЗО Группы.

В 2022 году система экологического менеджмента «Ростелекома» адаптировалась к двухуровневой модели управления, внедренной годом ранее.

Принципы Экологической политики «Ростелекома»

- Соблюдение в процессе деятельности компании установленных законодательством Российской Федерации и ратифицированными международными договорами требований, норм и обязательств в области ООС, рационального природопользования и экологической безопасности.
- Приверженность принципам устойчивого развития при планировании и осуществлении деятельности «Ростелекома»: реализация компанией своих экономических интересов не должна ухудшать существующую экологическую ситуацию, снижать качество жизни и здоровья населения и наносить вред окружающей среде.
- Отсутствие препятствий к реализации сотрудниками «Ростелекома», а также гражданами Российской Федерации, затронутыми деятельностью компании, своего конституционного права на благоприятную окружающую среду.
- Ответственность компании за экологические последствия своей деятельности, в том числе в долгосрочной перспективе.
- Обеспечение снижения негативного воздействия на окружающую среду и рационального использования природных ресурсов в процессе деятельности компании.
- Учет потенциальных экологических рисков при принятии управленческих решений, определяющих стратегию развития «Ростелекома». Управление экологическими рисками и производственный экологический контроль как часть системы управления деятельностью компании.
- Открытость и доступность информации об экологическом воздействии для всех заинтересованных лиц.
- Создание и развитие в компании экологической культуры и экологических ценностей, формирование имиджа «Ростелекома» как экологически ориентированной компании.

Основные цели «Ростелекома» в области ООС и экологической безопасности

- Рациональное использование природных ресурсов.
- Минимизация ущерба окружающей среде от деятельности компании.
- Сохранение благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

В 2022 году «Ростелеком» продолжил выполнение приоритетных целей в области ООС, определенных в рамках пятилетней стратегии ESG, которые были утверждены годом ранее. Цели фокусируются на снижении потребления электроэнергии, повышении потребления энергии из возобновляемых источников, реализации программ по обращению с отходами и развитию концепции «Зеленый офис» в Группе.

Организационная структура управления ООС Группы компаний «Ростелеком»

<p>Президент ПАО «Ростелеком»</p>	<ul style="list-style-type: none"> Общее руководство деятельностью «Ростелекома» в области ООС и функционирования системы экологического менеджмента. Утверждение политик в области ООС и экологической безопасности. Оценка результативности природоохранной деятельности компании
<p>Административный директор корпоративного центра ПАО «Ростелеком»</p>	<ul style="list-style-type: none"> Организация работы Группы в сфере ООС. Проведение анализа эффективности работы Группы в сфере ООС. Информирование высшего руководства о результатах природоохранной деятельности
<p>Отдел производственного контроля корпоративного центра ПАО «Ростелеком»</p>	<ul style="list-style-type: none"> Координация работы по управлению экологическими аспектами Группы. Осуществление производственного экологического контроля. Разработка внутренних нормативных документов. Сбор и консолидация информации о природоохранной деятельности Группы для анализа высшим руководством. Ежеквартальная отчетность для руководства компании. Предоставление методической поддержки филиалам ПАО «Ростелеком» и ДЗО
<p>Управление производственного контроля ЦАХД¹ «Запад», управление производственного контроля ЦАХД «Восток»</p>	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение экологической безопасности организации. Осуществление производственного экологического контроля в зоне ответственности. Обеспечение обучения по вопросам ООС. Подготовка статистической и внутрикорпоративной отчетности организации
<p>Структурные подразделения региональных филиалов и ДЗО</p>	<ul style="list-style-type: none"> Реализация природоохранных мероприятий. Оперативный контроль за источниками негативного воздействия на окружающую среду. Обращение с отходами. Ликвидация последствий инцидентов, имеющих экологические риски

Ключевые регламентирующие документы Группы в области ООС

- Международные стандарты (ISO 14001 и пр.).
- Природоохранное законодательство Российской Федерации.
- Подзаконные акты (приказы министерств и ведомств, инструкции, методические рекомендации, ГОСТ, СанПиН и пр.).
- Экологическая политика ПАО «Ростелеком».
- Энергетическая политика ПАО «Ростелеком».
- Политика в области охраны труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности ПАО «Ростелеком».
- Положение о производственном экологическом контроле в ПАО «Ростелеком».
- Процедура эксплуатации водозаборных скважин ПАО «Ростелеком».
- Инструкции по обращению с отходами.
- Приказы о назначении ответственных за обеспечение экологической безопасности и безопасное обращение с отходами.
- Программы производственного экологического контроля для объектов негативного воздействия на окружающую среду.
- Утвержденные нормативы и лимиты воздействия на окружающую среду (для объектов II класса опасности).
- Документы об установлении санитарно-защитных зон и зон санитарной охраны.
- Планы мероприятий при наступлении неблагоприятных метеорологических условий (для источников выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух).

В 2022 году компания прошла внешний аудит и получила новый сертификат соответствия ГОСТ Р ИСО 14001-2016 со сроком действия до 2025 года при условии ежегодного подтверждения посредством прохождения аудита.

¹ Центр административно-хозяйственной деятельности.

Принцип предосторожности

«Ростелеком» применяет принцип предосторожности для ООС.

Единая система управления рисками компании оценивает экологические риски с установленной периодичностью. Квалифицированные эксперты выявляют воздействия и потенциальные последствия проектов, которые могут повлиять на окружающую среду, согласно законодательным требованиям Российской Федерации в области ООС.

Производственный экологический контроль

Производственный экологический контроль (ПЭК) является частью мер по обеспечению экологической безопасности.

ПЭК снижает риск негативного воздействия на окружающую среду до приемлемого минимума. Положение о производственном экологическом контроле определяет состав, структуру, организацию и порядок функционирования системы ПЭК.

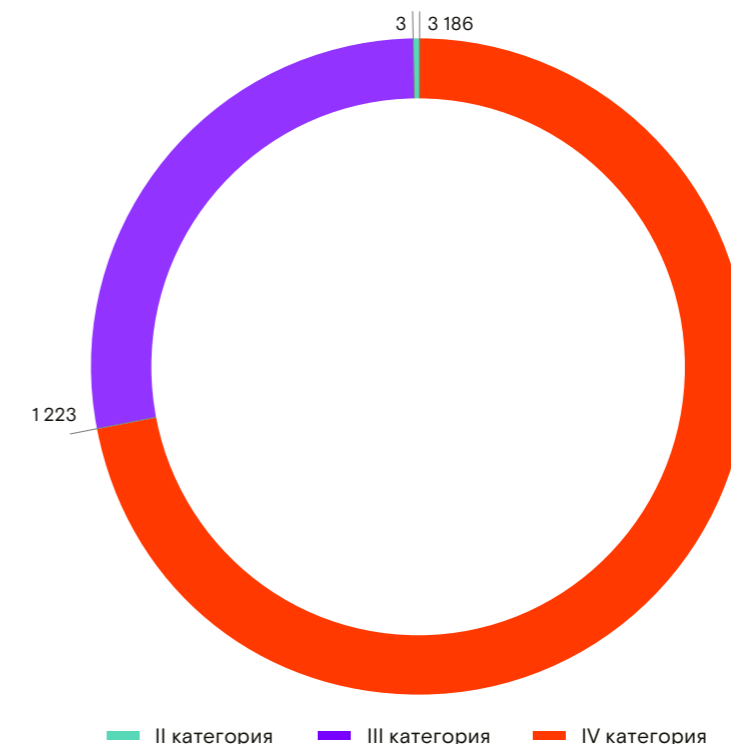
В 2022 году компания провела 397 внутренних проверок (295 выездных и 102 документарные), проверила 629 объектов, выявила и устранила 710 несоответствий.

Всего в компании имеется 4 412 объектов негативного воздействия на окружающую среду. В течение 2022 года 151 объект был снят с учета, 54 новых объекта поставлено на учет и актуализированы сведения о негативном воздействии 1 499 объектов.

Объекты негативного воздействия на окружающую среду подразделяются в зависимости от степени воздействия на четыре категории:

- I категория — значительное воздействие;
- II категория — умеренное воздействие;
- III категория — незначительное воздействие;
- IV категория — минимальное воздействие.

Категории объектов негативного воздействия, шт.



Обучение персонала в области ООС

«Ростелеком» организует профильное обучение сотрудников, отвечающих за обеспечение экологической безопасности. Обучение проводится в аккредитованных образовательных центрах по специальным программам, рассчитанным на сотрудников разного уровня подготовки. Кроме того, применяются дистанционные формы обучения в виде онлайн-курсов и вебинаров.

В 2022 году обучение прошли 93 человека. Значительная часть сотрудников прошла необходимое обучение в предыдущие отчетные периоды, что привело к снижению потребности в обучении в отчетном году.

Наименование программы профессиональной подготовки / повышения квалификации	Длительность обучения, ч			Количество обученных, человек			Затраты на обучение, тыс. руб. без НДС		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления	72	72	72	121	70	75	474	178	268
Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами экологических служб и систем экологического контроля	112–200	112	200	10	35	7	283	106	34
Профессиональная подготовка лиц на право работы с опасными отходами I–IV классов опасности	72–200	112	112	302	143	9	1 038	321	25
Иные программы	4–40	3–72	16	7	44	2	94	301	30
Итого				440	292	93	1 889	906	357

Оценка эффективности управления

Оценку эффективности управления экологической безопасностью и ООС Группы проводит президент ПАО «Ростелеком» на ежеквартальных совещаниях со старшим вице-президентом — руководителем аппарата президента. Руководство «Ростелекома» раз в три месяца оценивает ход выполнения запланированных экологических мероприятий, результаты ПЭК и выполнение корректирующих действий.

Плановый пересмотр и актуализацию политик в области ООС проводит отдел производственного контроля корпоративного центра «Ростелекома» не реже одного раза в два года. В течение 2022 года экологические политики компании не актуализировались.

3.2. ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ



174,5

млн руб. составили затраты и инвестиции Группы компаний «Ростелеком» на ООС в 2022 году

Группа сокращает негативное воздействие на природу за счет уменьшения потребления ископаемых видов топлива, отдельного сбора отходов, снижения объема забора воды из природных источников, природоохранных акций и мероприятий.

В 2022 году затраты Группы на ООС составили 174,5 млн рублей. Основные средства (72 %) были направлены на обращение с отходами. На охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата было направлено 7,6 млн рублей, или 4,3 %.

В течение 2022 года государственные надзорные органы не проводили проверок природоохранной деятельности «Ростелекома».

Общий объем затрат и инвестиций «Ростелекома» на ООС¹, млн руб.

Направление	2018	2019	2020	2021	2022
Обращение с отходами	99,8	100,6	108,7	106,0	126,0
Защита от загрязнения земель, поверхностных и подземных вод	5,9	6,5	7,0	3,8	8,4
Охрана атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата	5,8	5,7	9,8	8,4	7,6
Благоустройство и озеленение территорий	2,1	2,5	5,2	2,9	2,8
Обучение персонала	1,6	1,6	1,9	0,9	0,4
Платежи в государственный бюджет за загрязнение окружающей среды	11,2	8,4	7,1	2,6	3,3
Иные направления	33,1	37,0	34,5	39,2	26,0
Итого расходы на экологическую безопасность	159,5	162,4	174,0	163,9	174,5

Помимо сокращения собственного влияния на окружающую среду, «Ростелеком» разрабатывает решения, которые помогают компаниям и государству решать эту задачу.

В 2022 году Группа представила систему для отслеживания и анализа показателей состояния окружающей среды. Программная платформа собирает данные с разрозненных постов экомониторинга и объединяет показатели о состоянии воды, почвы, воздуха и объектов экосистемы. На основе этих данных, включая случаи отклонения от нормы, формируется статистика и прогнозы, необходимые для принятия решений об охране окружающей среды.

Система позволит регионам оперативно реагировать на экологические проблемы, снизить угрозы от них на 20–30 % и ускорить исполнение федерального проекта «Комплексная система мониторинга качества окружающей среды».

¹ Приведенные в таблице показатели включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы.



3.3. ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Для «Ростелекома» важно экологически безопасное обращение с отходами. Компания стремится снизить их образование и увеличить долю отходов, передаваемых на переработку. Более 99 % отходов компании являются малоопасными и почти неопасными (IV и V классы).

В 2022 году общая масса отходов «Ростелекома» возросла на 8,1 % по сравнению с 2021 годом. В частности, масса бытовых офисных отходов V класса, переданных на захоронение, возросла на 25 %, строительных отходов V класса — в два раза, древесных отходов V класса, переданных на захоронение и на переработку, — на 50 %.

«Ростелеком» предоставляет сервис по мониторингу контейнерных площадок с отходами. Данное решение позволяет контролировать состояние мест сбора отходов, а также выявлять несанкционированные свалки.

Образование отходов по классам опасности¹, тонн

Класс опасности отходов	2018	2019	2020	2021	2022
I — чрезвычайно опасные	40,27	40,05	35,43	25,06	15,64
II — высокоопасные	28,52	15,77	21,22	64,67	2,52
III — умеренно опасные	39,27	33,4	26,38	23,53	23,75
IV — малоопасные	20 616	21 502	21 281	26 353	25 855
V — практически неопасные	13 386	12 524	10 474	6 843	10 117
Итого	34 109	34 115	31 838	33 310	36 014

Начиная с 2018 года мы уменьшали количество отходов I класса опасности путем сокращения использования люминесцентных ртутьсодержащих ламп. В 2022 году «Ростелеком» принял решение полностью отказаться от дальнейшего использования ртутьсодержащих ламп. Выходящие из строя люминесцентные лампы будут заменяться светодиодными аналогичного размера.

Компания передает специализированным организациям все отходы, содержащие полезные компоненты и пригодные к переработке и вторичному использованию, а также отходы, обладающие опасными свойствами, на обезвреживание.

Обращение с отходами в Группе компаний «Ростелеком»², тонн

	2018	2019	2020	2021	2022
Всего образовано отходов	34 109	34 115	31 838	33 310	36 014
Передано на захоронение сторонним организациям	30 617	30 591	28 888	31 024	31 664
Передано на обезвреживание и утилизацию сторонним организациям	3 221	3 319	2 878	2 225	4 339
Использовано для собственных нужд	272	205	72,0	60,5	11,2

¹ Приведенные в таблице показатели включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы.

² Приведенные в таблице показатели включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы.

Ответственное потребление

Концепция «Зеленый офис» является приоритетной задачей в стратегии устойчивого развития «Ростелекома». Мы расширяем количество офисов, в которых внедрена эта концепция. Использование системы электронного документооборота и электронной подписи при взаимодействии с контрагентами и между подразделениями «Ростелекома» экономит бумагу и расходные материалы.

- Придерживаясь принципов «Зеленого офиса», «Ростелеком»:
- использует автоматические датчики энерго- и водопотребления;
 - ведет отдельный сбор отходов;
 - применяет экологически безопасные расходные материалы;
 - использует электронный документооборот и видео-конференц-связь.

Группа поэтапно внедряет отдельный сбор отходов в структурных подразделениях «Ростелекома» и ДЗО.

2 053

тонны отходов передано на переработку за 2022 год, в том числе:

564,4

тонны древесных отходов

196,8

тонны бумаги

115,3

тонны автомобильных камер и покрышек

86,1

тонны лома черных металлов

34,15

тонны оргтехники

14,65

тонны отработанных масел

13,18

тонны изделий из стекла

11,9

тонны картона

2,8

тонны лома алюминия

1,8

тонны пластмасс

1,18

тонны отработанных аккумуляторов

0,8

тонны батареек

Проект «Безбумажный офис»

В 2021 году «Ростелеком» запустил проект, целью которого стало уменьшение объема используемой бумаги в семь раз и увеличение доли электронного документооборота в компании до 90 %.

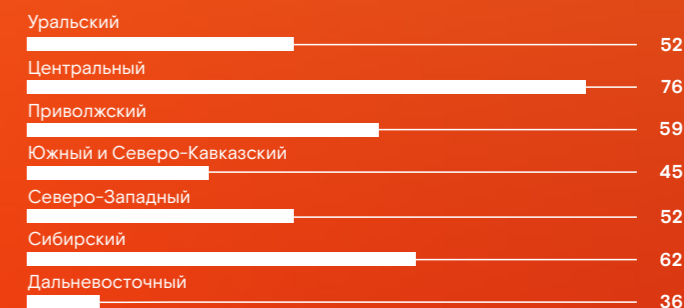
В целом по компании количество списанной бумаги сократилось на 55% — с 213 до 97 млн листов — за счет следующих мер:

- отключение 17 % принтеров;
- перевод всех принтеров на отечественную систему программного обеспечения для сбора аналитики и контроля печати;
- проведены PR-кампании по продвижению цифровых решений;
- перевод ряда документов в электронную форму.

Компания планирует и дальше сокращать бумажный документооборот и продвигать экологические ценности среди сотрудников.

В 2022 году компания закупила 499 тонн писчей бумаги, что на 57 % меньше значения 2021 года — 1 155 тонн. Объем бумажных отходов составил 197 тонн, все они были переданы на вторичную переработку.

Сокращение расхода бумаги по регионам присутствия, %



Обращение Группы компаний «Ростелеком» с бумажными отходами, тонн

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Бумажные отходы	745,8	321,1	211,3	187,7	196,8
Бумага, переданная на вторичную переработку	269,5	321,1	211,3	187,7	196,8

3.4. УПРАВЛЕНИЕ ВЫБРОСАМИ



Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ

Основными источниками выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в «Ростелекоме» являются котельные, работающие на ископаемых видах топлива. Они используются для обогрева зданий, не присоединенных к коммунальным сетям теплоснабжения, в холодные периоды года. При сжигании угля и дров в атмосферу попадают оксиды серы и азота, а также сажа и угарный газ. Для сокращения негативного воздействия на окружающую среду мы инвестируем средства в модернизацию котельных и переводим их на более экологичные виды топлива, такие как природный газ и топливо из возобновляемых источников энергии.

Все котельные, а также иные организованные источники выбросов загрязняющих веществ оснащены устройствами очистки газа, уменьшающими концентрацию загрязняющих веществ до уровня ниже предельно допустимых норм.

В течение 2022 года происходила плановая замена газоочистных фильтров, выработавших свой ресурс. Для источников выбросов II и III классов опасности «Ростелеком» разработал планы мероприятий при наступлении неблагоприятных метеорологических условий, позволяющие предотвратить превышение предельно допустимых норм загрязняющих веществ в таких обстоятельствах.

Для предотвращения загрязнения атмосферы выбросами автотранспорта Группа закупает только автомобили, соответствующие стандарту «Евро-5», и поэтапно выводит из эксплуатации транспорт, не соответствующий данному стандарту.

В 2022 году сверхнормативных выбросов не происходило. Был изменен периметр раскрытия выбросов загрязняющих веществ. С отчетного года в него включаются твердые частицы, не являющиеся сажой, летучие органические соединения, метан, прочие загрязняющие вещества, учет которых ведется с 2019 года. Масса выбросов значимых веществ в 2022 году составила 1 159 тонн, что на 14 % меньше значения 2021 года, общая масса выбросов загрязняющих веществ снизилась на 15 %. Сокращение произошло благодаря снижению потребления угля в котельных. Масса выбросов всех видов загрязняющих веществ составила 1 410 тонн.

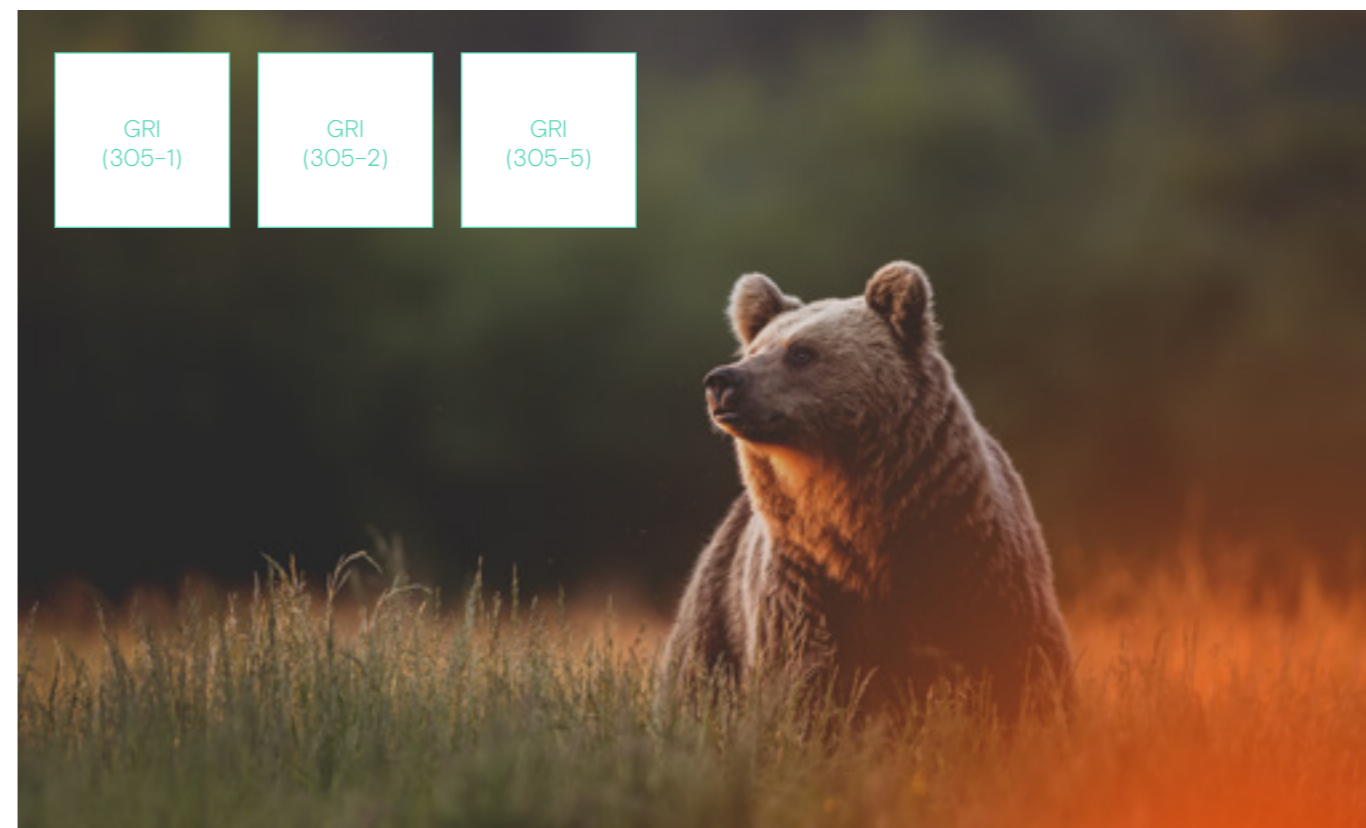
Масса выбросов значимых загрязняющих веществ Группы компаний «Ростелеком»¹, тонн

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	2018	2019	2020	2021	2022
Значимые вещества:					
Оксид углерода (CO)	857	769	843	814	697
Диоксид азота (NO ₂)	131	141	217	214	185
Диоксид серы (SO ₂)	116	103	101	96	78
Оксид азота (NO)	23	24	38	37	35
Сажа	179	160	164	181	164
Итого	1 306	1 197	1 363	1 342	1 159
Прочие вещества					
Твердые частицы (кроме сажи)	–	175	274	240	183
Метан	–	1	1	1	1
Летучие органические соединения	–	71	69	76	65
Прочие загрязняющие вещества	–	4	4	3	2
Итого	–	1 448	1 711	1 662	1 410



¹ Приведенные в таблице показатели включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы.

Выбросы парниковых газов



«Ростелеком» стремится сокращать выбросы парниковых газов (ПГ) путем снижения потребления ископаемого топлива, реализации энергоэффективных и энергосберегающих мероприятий, уменьшения массы отходов, передаваемых для захоронения.

В 2022 году компания сократила прямые выбросы ПГ на 8,3 % — с 173 тыс. до 159 тыс. тонн CO₂-экв., — что было достигнуто в результате снижения потребления большинства ископаемых видов топлива.

Косвенные выбросы ПГ по области охвата 2 снизились на 3 % и составили 1 419 тыс. тонн CO₂-экв. Причиной снижения стало уменьшение потребления тепло- и электроэнергии.

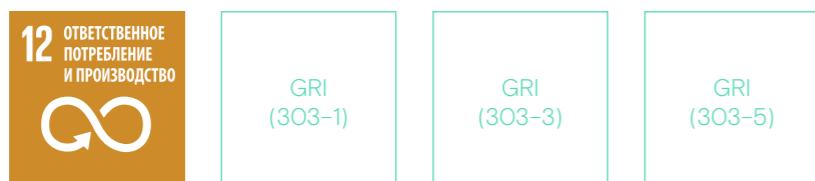
По области охвата 3 выбросы ПГ возросли на 5,6 % и составили 74 тыс. тонн CO₂-экв. Рост вызван увеличением массы отходов, переданных на захоронение, и числа деловых поездок.

Выбросы парниковых газов по Группе компаний «Ростелеком»¹, тонн CO₂-экв.

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Прямые выбросы (область охвата 1)	181 429	184 436	180 943	173 249	158 823
Косвенные выбросы (область охвата 2)	973 255	1 402 598	1 261 440	1 462 888	1 419 476
Всего выбросов (области охвата 1 и 2)	1 154 684	1 587 034	1 442 383	1 636 137	1 578 299
Косвенные выбросы (область охвата 3)	85 812	80 115	69 303	70 326	74 243

¹ Приведенные в таблице показатели включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы.

3.5. ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ



Более 90 % подразделений «Ростелекома» и его ДЗО используют воду из централизованных муниципальных систем водоснабжения.

Водозаборные скважины используются только в некоторых отдаленных районах. Все они имеют лицензии на пользование недрами. Вокруг скважин организованы пояса зон санитарной охраны в соответствии с требованиями законодательства. Компания регулярно проводит мониторинг качества подземных вод и соблюдения требований к зонам санитарной охраны источников водоснабжения.

Водопотребление¹, тыс. м³

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Общее количество забираемой воды, в том числе:	2 797	2 469	1 824	1 937	1 685
• подземные воды	230	206	175	168	141
• из муниципальных и других систем водоснабжения, в том числе:	2 267	2 163	1 649	1 769	1 544
– холодная вода	2 067	1 943	1 483	1 581	1 363
– горячая вода	200	220	166	188	181
Поставлено третьим лицам (население, организации)	122	86	89	89	76
Общий объем потребления воды	2 375	2 283	1 735	1 848	1 609

Понимая важность сохранения подземных вод, мы сокращаем объемы их использования. В течение 2022 года «Ростелеком» эксплуатировал 73 скважины. Добыча подземных вод Группой снизилась на 15,8 %, с 168 тыс. м³ в 2021 году до 141 тыс. м³ в 2022 году.

Группа не потребляет воду из источников в регионах с дефицитом водных ресурсов.

Часть забираемой воды «Ростелеком» передает третьим лицам, в 2022 году ее объем составил 76 тыс. м³.

Для сокращения водопотребления компания устанавливает сенсорные датчики на кранах в раковинах, системы двухступенчатого слива в туалетах, развивает привычки бережного расхода воды у сотрудников. На конец 2022 года системами экономии воды оснащены 70 зданий общей площадью 315,1 тыс. м², что составляет 4,4 % всех помещений компании.

В 2022 году водопотребление Группы снизилось на 12,9 % по сравнению с предыдущим годом. Одной из причин стало снижение количества объектов недвижимости Группы.

¹ Приведенные в таблице показатели включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы.

Сбросы сточных вод



Большую часть сточных вод Группа передает по договорам в коммунальные системы водоотведения. Менее 1 % воды сбрасывается непосредственно в водные объекты. Перед сбросом вода проходит обработку на очистных сооружениях компании.

67,7 %

сокращение сброса воды в водные объекты по сравнению с 2018 годом

Перечень водных объектов, в которые осуществляется сброс сточных вод:

- озеро Отрадное (Приозерский район, Ленинградская область);
- река Гжать (Гагаринский район, Смоленская область);
- ручей Васса (река Клязьма, Ногинский район, Московская область);
- ручей Любучанка (река Рожайка, Чеховский район, Московская область);
- ручей Безымянный (река Даренка, Истринский район, Московская область);
- река Гжелка (Раменский городской округ, Московская область);
- река Дёржа (Зубцовский район, Тверская область);
- ручей Безымянный (Кашинский район, Тверская область).

Общий объем сброса воды Группой компаний «Ростелеком», тыс. м³

		2018	2019	2020	2021	2022
Сброс воды в водные объекты (водовыпуски)	плановый	40,3	30,0	23,6	14,7	13,0
	внеплановый	0	0	0	0	0
Сброс воды в коммунальные системы водоотведения (по договорам)		2 065	2 204	1 833	1 681	1 548
Итого		2 105	2 234	1 857	1 696	1 561

В течение 2022 года общий объем сточных вод сократился на 8 %, а объем сброса в водные объекты уменьшился на 11,4 %. Внеплановых сбросов сточных вод в компании за последние пять лет не происходило.

3.6. БЛАГОУСТРОЙСТВО ТЕРРИТОРИЙ



«Ростелеком» благоустраивает свои объекты, озеленяет прилегающие территории и придает им ухоженный вид. В 2022 году благоустроено 13 550 м² территории, высажено 417 деревьев и кустарников, разбито 3 632 м² клумб и газонов.

Сотрудники Группы регулярно проводят уборки прилегающих территорий. В течение года они дополнительно участвовали в региональных субботниках: собирали и вывозили мусор, окрашивали бордюры, высаживали цветы, деревья и кустарники.

3.7. ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

«Ростелеком» разрабатывает решения, направленные на сокращение экологического воздействия городов: системы по управлению твердыми коммунальными отходами (ТКО) и проекты по энергоэффективному городскому освещению. Решения компании также помогают предотвращать масштабные лесные пожары.

Цифровые решения по эффективному управлению коммунальными отходами



Экологический вызов

Управление ТКО

По статистике, каждый человек производит до 400 кг отходов в год. В России установлено свыше 650 тыс. контейнеров для сбора ТКО у многоквартирных домов, за обслуживание которых отвечают различные структуры. Их действия часто несогласованы, что ведет к скоплению отходов у контейнерных площадок

Решение от «Ростелекома»

Непрерывный мониторинг площадок ТКО

Мониторинг «Ростелекома» использует нейросети. Это позволяет собирать аналитику по всему циклу обращения с ТКО, контролировать правила организации и санитарного состояния мест сбора отходов, состояние контейнерных площадок, а также выявлять несанкционированные свалки

Результаты «Ростелекома» в 2022 году

- Система видеонаблюдения в Липецке расширена до 5 тыс. камер.
- Организовано видеонаблюдение на полигоне ТКО в Калужской области

«Ростелеком» запустил цифровую платформу экологического мониторинга в Республике Карелии. Система позволяет собирать и анализировать данные о состоянии окружающей среды (качество воздуха, воды и почв, радиационный фон), предупреждать о пожарах и подтоплениях, строить прогнозы, моделировать экологические изменения. На основе собранной информации платформа автоматически готовит рекомендации уполномоченным лицам для минимизации рисков.

Модернизация освещения городов



Экологический вызов

Сокращение потребления энергии и выбросов углекислого газа

Системы освещения в некоторых регионах Российской Федерации устарели, они энергозатратны и дороги в обслуживании

Решение от «Ростелекома»

Модернизация освещения муниципальных объектов

«Ростелеком» модернизирует освещение улиц и муниципальных объектов посредством энергосервисных контрактов. Проекты городского освещения по сервисной модели дают возможность освещать улицы городов современными, безопасными и энергоэффективными светильниками, экономя природные ресурсы и сокращая расходы муниципалитетов на электричество

Результаты «Ростелекома» в 2022 году

Завершен энергосервисный проект по модернизации системы освещения, а также реконструкции системы отопления в средней школе № 12 г. Анжеро-Судженска Кемеровской области. Учреждение сможет сэкономить на счетах за электричество более 70 %

Предотвращение лесных пожаров



Экологический вызов

Предотвращение лесных пожаров

По данным Росстата ежегодно в России от пожаров погибает около 200 тыс. га лесов. Лесные пожары угрожают жизни населения и ведут к прямым экономическим потерям, наносят огромный ущерб биоразнообразию и негативно влияют на изменение климата, увеличивая содержание CO₂ в атмосфере

Решение от «Ростелекома»

Автоматизированные системы обнаружения огня и дыма

Системы обнаружения огня и дыма «Ростелекома» включают камеры видеонаблюдения, которые в автоматическом режиме ведут мониторинг территории лесного фонда. Каждая камера имеет угол обзора 360 ° и помещается на антенно-мачтовое сооружение. Она автоматически обнаруживает облако дыма на фоне леса, определяет координаты очага возгорания и оперативно передает информацию в диспетчерский центр региона

Результаты «Ростелекома» в 2022 году

- Запущена система видеомониторинга в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре. Установлено пять сверхчувствительных камер для выявления задымлений.
- Расширена система видеомониторинга в Ямало-Ненецком автономном округе. В систему добавлены четыре видеокамеры

3.8. ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ



В компании утверждена Энергетическая политика ПАО «Ростелеком», закрепляющая намерения и направления деятельности Группы в области повышения энергоэффективности. Она действует во всех региональные филиалах, а также принята ДЗО.

Группа создает организационные, правовые, экономические, научно-технические и технологические условия, обеспечивающие повышение энергоэффективности и использование новых источников энергии с учетом особенностей регионов присутствия компании.

Структура управления энергоэффективностью «Ростелекома»

Группа энергоменеджмента корпоративного центра «Ростелекома»

Региональные филиалы и ДЗО

Внешние консультанты

- Формирование принципов и разработка стратегических целей повышения энергоэффективности Группы.
- Анализ показателей эффективности через запланированные интервалы времени

- Обеспечение функционирования системы энергоменеджмента.
- Разработка и реализация энергоэффективных проектов по модификации или ремонту энергопотребляющих систем, оборудования и зданий.
- Сбор и анализ данных для оценки результатов реализованных проектов по энергоэффективности

- Аудит системы энергоменеджмента Группы

Целевые показатели энергосбережения и повышения энергетической эффективности «Ростелекома»:

- оснащенность зданий, строений и сооружений Группы приборами учета используемых ресурсов — воды, природного газа, тепловой и электрической энергии;
- сокращение удельного расхода электрической и тепловой энергии, а также газа, холодной и горячей воды в зданиях, строениях и сооружениях Группы (на 1 м² площади);
- сокращение удельного расхода горюче-смазочных материалов, используемых Группой (на 1 км пробега автотранспорта)

Потребление энергоресурсов



«Ростелеком» потребляет электрическую и тепловую энергию, а также различные виды топлива: бензин, дизельное топливо, природный газ, уголь, топливо из возобновляемых источников.

В 2022 году компания сократила потребление всех видов энергетических ресурсов, за исключением сжиженного газа. К росту потребления сжиженного газа на 28 % привело расширение использования автотранспорта на этом виде топлива. Эта мера позволила пропорционально сократить потребление бензина и дизельного топлива.

В 2022 году компании удалось снизить использование угля на 30 %. Уголь является одним из главных источников выбросов в атмосферу оксидов серы, азота и твердых частиц, при его сжигании образуются золошлаковые отходы.

12 054

тыс. кВт·ч составило потребление топлива из возобновляемых источников энергии в 2022 году

Общее потребление топливно-энергетических ресурсов Группой компаний «Ростелеком»¹

	Единица измерения	2018	2019	2020	2021	2022
Общее потребление энергии	тыс. кВт·ч	2 854 350	4 478 408	3 988 342	4 448 304	4 316 761
Электроэнергия	тыс. кВт·ч	1 344 116	3 042 452	2 817 344	3 224 728	3 186 399
Тепловая энергия	Гкал	1 298 568	1 234 700	1 006 877	1 052 086	971 937
Газ природный	тыс. м ³	27 208	23 499	21 694	22 969	21 445
Газ сжиженный	л	1 087 580	866 569	1 155 501	1 418 601	1 815 011
Уголь	тонн	10 695	10 846	7 375	5 815	4 115
Дрова	м ³	9 238	7 367	6 100	6 077	4 456
Топливные брикеты (пеллеты)	т	503	231	260	291	331
Дизельное топливо	л	7 956 848	8 279 680	7 895 918	7 768 314	6 949 544
Бензин	л	28 644 554	37 758 724	37 584 170	37 175 201	33 801 282
Возобновляемая энергия (сжигание биомассы)	тыс. кВт·ч	24 197	18 558	15 662	15 745	12 054
Расход электроэнергии на м ² общей площади	тыс. кВт / м ²	0,166	0,343	0,326	0,366	0,384
Расход тепловой энергии на м ² общей площади	Гкал/м ²	0,160	0,139	0,117	0,119	0,117
Количество энергии, использованной в ЦОДах	тыс. кВт·ч	238 869	282 544	310 017	391 935	387 968
Средняя эффективность использования энергии ЦОДами	ед. PUE ²	1,86	1,67	1,76	1,54	1,66

¹ Данные за 2018 год приведены без учета мобильного оператора «Ростелекома», данные за 2019–2020 годы приведены с учетом мобильного оператора «Ростелекома».

² От англ. Power Usage Effectivness — коэффициент эффективности использования электроэнергии.

Структура расходов Группы компаний «Ростелеком» на топливно-энергетические ресурсы в 2018–2022 годах¹, тыс. руб.

	2018	2019	2020	2021	2022
Общие расходы на потребление топлива для выработки энергии в собственном производстве	386 531	403 875	371 097	366 611	377 221
Природный газ	145 719	133 847	128 442	142 008	144 644
Бензин	30 908	53 329	43 982	40 825	45 569
Уголь	32 749	33 897	25 015	20 148	19 174
Дизельное топливо/масло	160 659	168 732	161 052	150 183	156 535
Дрова	14 047	12 221	10 683	11 257	8 734
Топливные брикеты	2 449	1 849	1 923	2 190	2 565
Общие расходы на топливо для средств транспорта и механизации	1 075 973	1 475 614	1 489 471	1 566 474	1 496 183
Бензин	923 856	1 273 534	1 295 112	1 356 283	1 288 897
Дизельное топливо	133 210	186 123	172 514	176 917	171 566
Сжиженный углеводородный газ (пропан)	18 907	15 957	21 845	33 274	35 720
Общие расходы на энергию, закупленную у сторонних поставщиков	9 126 032	15 126 233	16 342 023	18 466 320	18 834 961
Электрическая энергия	6 929 256	12 903 849	14 207 152	16 103 002	16 528 761
Тепловая энергия	2 196 776	2 222 384	2 134 871	2 363 318	2 306 200
Затраты на проекты по энергоэффективности	198 131	244 520	304 006	175 182	328 419

¹ Данные за 2018 год приведены без учета мобильного оператора «Ростелекома», данные за 2019–2020 годы приведены с его учетом.


Программы и мероприятия по повышению энергоэффективности



В «Ростелекоме» принята энергетическая стратегия. Группа модернизирует сети и инфраструктуру, внедряет более энергоэффективное оборудование и рационально использует природные ресурсы.

Компания разрабатывает комплексные решения для сокращения потребления энергии в сфере ЖКХ, также проводятся модернизация систем газо-, водо- и теплоснабжения и установка энергоэффективного освещения.

В 2022 году инвестиции Группы в повышение энергоэффективности составили 328 млн рублей.

Инвестиции Группы компаний «Ростелеком» в энергоэффективные мероприятия за 2022 год

Вид мероприятия	Объекты, шт.	Затраты, тыс. руб.
Установка энергосберегающих ламп	7	6 363
Установка сенсорных регуляторов освещения в местах общего пользования	0	0
Модернизация систем водоснабжения, установка счетчиков, систем экономии воды	21	16 626
Модернизация систем газоснабжения, установка счетчиков	5	1 233
Модернизация тепловых узлов с установкой систем погодозависимого регулирования теплоснабжения	5	1 510
Установка и модернизация приборов учета тепловой энергии	93	38 201
Ремонт и модернизация систем теплоснабжения (наружные тепловые сети, внутренние сети и системы отопления)	70	107 030
Модернизация котельных (в том числе закрытие и строительство новых)	20	18 962
Модернизация и ремонт зданий с целью снижения теплопотерь, в том числе:		
• установка пластиковых окон	85	91 988
• утепление кровли	8	15 262
• утепление фасадов	13	30 425
• прочие работы	1	819
Итого	328	328 419

В ПАО «Ростелеком» реализуется Программа по энергосбережению и повышению энергоэффективности на 2019–2023 годы, основной целью которой являются снижение потребления топливно-энергетических ресурсов и сдерживание роста затрат на них за счет реализации комплекса технических и организационных энергосберегающих мероприятий с учетом роста тарифов и расширения сети.

Плановые показатели сокращения удельного расхода энергии ПАО «Ростелеком» до 2023 года

	Единица измерения	2018	2023	Изменение, %
Удельный расход электрической энергии в зданиях на 1 м ² площади	кВт·ч/м ²	157,2	134,0	-14,76
Удельный расход тепловой энергии в зданиях на 1 м ² площади	Гкал/м ²	0,149	0,139	-6,7

Фактическое сокращение удельного расхода энергии ПАО «Ростелеком»

	Единица измерения	2020		2021		2022	
		План	Факт	План	Факт	План	Факт
Удельный расход электрической энергии в зданиях на 1 м ² площади	кВт·ч/м ²	152,5	162,5	147,5	156,7	141	173,5
Удельный расход тепловой энергии в зданиях на 1 м ² площади	Гкал/м ²	0,142	0,125	0,141	0,125	0,140	0,128

Мероприятия по энергоэффективности в части электрической энергии

Мероприятия по сбережению электроэнергии включают:

- модернизацию систем электропитающих установок (ЭПУ), имеющих более высокий КПД и более эффективные эксплуатационные характеристики;
- внедрение систем приточно-вытяжной вентиляции (ПВВ), использующих наружную температуру воздуха для охлаждения технологических помещений и ЦОДов;
- замену освещения на светодиодное;
- установку датчиков движения, освещенности и присутствия (LED);
- внедрение автоматизированных систем коммерческого учета электроэнергии (АСКУЭ).

К основным организационным мероприятиям можно отнести:

- переход от гарантированного поставщика электроэнергии к независимой энергосбытовой компании;
- проведение аудитов на площадках с целью уменьшения затрат;
- оптимизацию тарифов.

Эффективность программы сбережения электроэнергии в 2022 году составила 226 млн рублей и оценивалась по следующим направлениям.

- Долгосрочный расчетный эффект от инвестиционных инициатив, реализованных в период 2019–2021 годов (ЭПУ, ПВВ, LED, АСКУЭ): в 2022 году он составил около 172,7 млн рублей, включая:
 - 94,5 млн рублей — внедрение АСКУЭ;
 - 42,4 млн рублей — расчетный эффект от заключения договоров энергоснабжения с независимой энергосбытовой компанией;
 - 12,3 млн рублей — снижение потребляемой мощности технологического оборудования;
 - 11,5 млн рублей — продажа и сдача в аренду кабельных линий и трансформаторных подстанций;
 - 12,0 млн рублей — прочие меры.

- Реализация инвестиционных мероприятий на общую сумму 66,7 млн рублей в 2021 году, выделенных на модернизацию ЭПУ (28 объектов) и установку ПВВ (155 объектов): эффект в 2022 году — 48 млн рублей.
- Аудит договоров энергоснабжения: по его результатам оптимизированы тарифные уровни напряжения в 43 региональных филиалах и снижен уровень оплачиваемых потерь в 48 с общим эффектом 5,4 млн рублей.

Энергосберегающие меры

Для экономии энергетических ресурсов «Ростелеком» оснащаем административные здания и офисы светодиодными лампами, погодными регуляторами отопления и устройствами для экономии воды.

Показатели энергоэффективности зданий и офисов ПАО «Ростелеком», в которых используются сберегающие системы

Вид энергосберегающих/ресурсосберегающих систем	2020				2021				2022			
	Количество зданий		Общая площадь зданий		Количество зданий		Общая площадь зданий		Количество зданий		Общая площадь зданий	
	шт.	%	м ²	%	шт.	%	м ²	%	шт.	%	м ²	%
Энергосберегающие лампы	3 901	12,6	1 125 824	13,3	3 922	12,7	1 189 842	15,0	3 929	13,1	1 191 966	16,8
Сенсорные регуляторы освещения в местах общего пользования	425	1,4	519 949	6,2	426	1,4	522 281	6,6	426	1,4	522 281	7,4
Погодные (климатические) регуляторы отопления	465	1,5	1 665 279	19,7	468	1,5	1 680 772	21,2	473	1,6	1 698 729	24,0
Регулируемая запорная арматура на приборах отопления (с ручным или автоматическим режимом)	698	2,2	1 344 865	15,9	698	2,2	1 344 865	15,9	698	2,3	1 344 865	19,0
Системы экономии воды (сенсорные датчики на кранах в раковинах, системы двухступенчатого слива в туалетах)	70	0,2	315 095	3,4	70	0,2	315 095	3,4	70	0,2	315 095	4,4
Интегрированные электронные системы управления тепло и энергопотреблением (умный офис)	13	0,04	157 261	1,9	13	0,04	157 261	1,9	13	0,04	157 261	2,2
Системы охлаждения с использованием наружного воздуха (freecooling: ЦОДы, серверные, технологическое оборудование)	540	1,7	375 435	4,4	540	1,7	375 435	4,4	695	2,3	483 199	6,8

Для охлаждения ЦОДов, серверных и технологического оборудования в компании устанавливаются системы охлаждения с использованием наружного воздуха. Кроме того, мы продолжили внедрять в наших помещениях технологии умного офиса — интегрированные электронные системы управления тепло- и энергопотреблением.

Энергосервисные технологии

Помимо инвестиций в собственную энергоэффективность, «Ростелеком» развивает клиентские решения для повышения энергоэффективности. Компания предоставляет услуги по модернизации систем освещения в регионах с помощью энергосервисных контрактов. Энергосервисный контракт — это особая форма договора, направленного на экономию эксплуатационных расходов за счет повышения энергоэффективности и внедрения энергосберегающих технологий. Предоставляя энергосервисные контракты, «Ростелеком» выступает инвестором, который получает оплату за проект за счет достигнутой экономии средств после внедрения энергосберегающих технологий.

«Ростелеком» ведет такие проекты в Свердловской и Смоленской областях.

Альтернативные источники электроэнергии

Для электроснабжения телекоммуникационного оборудования, расположенного в малонаселенных районах, удаленных от сетей энергоснабжения, мы используем альтернативную энергию ветра и солнца.

Всего 62 объекта компании получают электроэнергию из альтернативных источников:

- 48 солнечных батарей;
- 14 ветросолнечных установок.

3.9. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



«Ростелеком» отвечает перед сотрудниками, клиентами и партнерами за обеспечение производственной безопасности и создание благоприятных условий на рабочих местах.

Группа старается минимизировать влияние негативных факторов на людей, природные ресурсы и окружающую среду. Компания соблюдает все требования действующего законодательства в области организации безопасного проведения работ.

Система производственного контроля в компании обеспечивает устойчивую эксплуатацию объектов и выполнение требований законодательства в области пожарной и промышленной безопасности.



98

объектов на сумму 278 млн руб. было оснащено системами противопожарной защиты в 2022 году

Пожарная безопасность



В рамках противопожарной безопасности «Ростелеком» и его ДЗО реализуют мероприятия по модернизации и ремонту противопожарных систем. Регулярно контролируется соблюдение пожарной безопасности, контролирующие органы проводят проверки.

В течение 2022 года органы государственного пожарного надзора проверили 35 объектов. В результате проверок предложено 156 мероприятий по устранению выявленных недостатков. За нарушения требований пожарной безопасности наложен один штраф на должностных лиц (на сумму 3 тыс. рублей), штрафы на юридическое лицо отсутствовали.

Обстановка с пожарами на объектах ПАО «Ростелеком»

	2018	2019	2020	2021	2022
Количество пожаров,	32	22	22	23	24
из них по вине сторонних организаций и физических лиц	18	4	7	6	9

1 789

работников «Ростелекома» прошли обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки в области пожарной безопасности в 2022 году

Промышленная безопасность



29,06

млн руб. составили в 2022 году затраты на обеспечение промышленной безопасности, из них 1,2 млн руб. — на страхование опасных производственных объектов

В 2022 году в Группе компаний «Ростелеком» действовало 185 опасных производственных объектов, из которых к III классу опасности относится 85 объектов (сети газопотребления). Все они зарегистрированы в Ростехнадзоре и застрахованы.

В отчетном периоде на опасных производственных объектах «Ростелекома» не допущено аварий и инцидентов, штрафы и предупреждения со стороны контролирующих органов отсутствуют. Всего в 2022 году проведено 336 внутренних проверок. Выявлено и предотвращено 786 нарушений.

04 S — SOCIAL



4.1. Для клиентов, для общества, для страны

4.1.1. НАШ ПОДХОД



«Ростелеком» определяет развитие рынка телекоммуникационных услуг и предоставляет цифровые возможности для россиян. Проекты и стратегические инициативы компании включают создание и развитие экосистем цифровых продуктов и решений для общества и бизнеса.

Компания стремится повысить качество жизни абонентов, активно внедряя передовые технологии и инвестируя в инфраструктурные проекты, в том числе охватывающие ESG-повестку. «Ростелеком» создает центры компетенции ЦОДов и облачных сервисов, решения в области кибербезопасности, цифровых регионов, электронного правительства, систем видеонаблюдения и аналитики, смарт-сервисов для домохозяйств и бизнеса, а также развивает сервисы цифровой медицины.

В рамках обновленной стратегии до 2025 года «Ростелеком» в отчетном году укрепил лидерские позиции на основных рынках, сохранив фокус на трансформации в интегрированного провайдера цифровых сервисов и надежного партнера для населения, бизнеса и государства. Компания стремится разрабатывать продукты, которые отвечают как высоким технологическим стандартам, так и принципам устойчивого развития.

В 2022 году ключевые клиентские сегменты показали рост числа пользователей услуг. Также компания нарастила выручку от инновационных цифровых кластеров — прежде всего в части платформенных решений для предоставления цифровых государственных услуг, облачных сервисов, услуг на базе дата-центров и других цифровых продуктов.

Мобильный бизнес компании сохранил опережающие по сравнению с рынком темпы роста и продемонстрировал значительное увеличение продаж конвергентного предложения.

Компания показала рост доходов операторского сегмента в отчетном году благодаря расширению покрытия ВОЛС и увеличению числа базовых станций, обслуживание которых доверяют «Ростелекому» мобильные операторы.



Основные достижения в ключевых сегментах и кластерах в 2022 году



В результате повышения качества предоставляемых услуг и обслуживания «Ростелекому» удалось значительно увеличить NPS ключевых услуг (ШПД-оптика — +5 п. п., ТВ-оптика — +3 п. п.) и снизить отток абонентов: по ШПД он сократился на 15 % год к году, по платному ТВ — на 11 % год к году.

В отчетном году активно развивалось направление речевой аналитики, в том числе в связи с автоматизацией контроля качества обслуживания всех служб, контактирующих с клиентами. Ситуации, когда в диалоге меняется тональность у сотрудника или клиента, отслеживаются автоматически, и конфликтные диалоги попадают на проверку. Это позволяет быстрее прорабатывать ошибки коммуникации и отлаживать бизнес-процессы.

В 2022 году «Ростелеком» продолжил внедрение платежных сервисов в свои продукты. Система быстрых платежей (СБП) была масштабирована на личный кабинет (веб-сайт и мобильное приложение) «Ростелеком-Москва», компания организовала продвижение сервиса для повышения информированности среди клиентов, а также оптимизировала сценарии оплаты. По состоянию на конец 2022 года в среднем 51 % клиентов розничного бизнеса выбирает СБП для оплаты услуг компании.

¹ От англ. Operator-to-Operator — оператор для операторов.
² От англ. Core Live Subs — выбранный сегмент активных пользователей передачи данных, которые приносят наибольшую прибыль.
³ Частное, или приватное, облако — это противоположность публичному облаку, когда пул физических ресурсов (физический сервер) предоставляется только одному арендатору или организации.
⁴ От англ. Security Operation Center — коммерческий ситуационный центр мониторинга и реагирования на кибератаки.

Повышаем лояльность абонентов и улучшаем клиентский опыт

«Ростелеком» считает важным направлением своей работы привлечение новых абонентов, корпоративных и государственных клиентов и их вовлечение, в том числе с помощью социально направленных проектов. Такой подход стал неотъемлемой частью работы компании для повышения уровня лояльности.

Улучшение клиентского опыта подразумевает, что компания приоритизирует потребности абонента и делает все возможное для устранения преград на пути к получению качественной связи и безупречного сервиса. Экосистема «Ростелекома» построена на клиентоцентричной модели и подразумевает получение обратной связи и постоянное совершенствование системы взаимодействия с клиентом, развитие понятных важных сервисов и возможность для абонентов оценить качество проделанной работы.

Развитие цифровых и перспективных продуктов (B2C)

«Переезд»

Одним из наиболее заметных направлений в области клиентского сервиса в 2022 году стало развитие проекта «Переезд», обеспечивающего абоненту при переезде на другое место жительства бесшовное сохранение привычного набора домашних телеком-услуг. Количество пользователей с перенесенными услугами на новый адрес составило 218 тыс. абонентов в 2022 году. Продолжает функционировать «Онлайн-переезд» — цифровой канал подачи заявки на переезд. Чтобы воспользоваться сервисом, абоненту достаточно оформить заявку на странице продукта. После этого сотрудники компании свяжутся с ним и помогут организовать переезд интернета, IPTV и домашнего телефона на новый адрес. Количество пользователей в данном канале связи составило в 2022 году 68 тыс., что на 4 % больше, чем в 2021 году.

Игровые сервисы

В рамках продукта «Игровые сервисы» на платформе igrovoy.rt.ru в отчетном году была реализована возможность подключения к ресурсам Lesta Games, VK Play, «Фогейм», «Облачные игры GFN», «Облачные игры VK Play» и подписки на услугу «Ростелеком Книги» от «Литреса». Также был запущен эксклюзивный тариф «Облачные игры GFN» с посуточной тарификацией. Проведение турниров совместно с Lesta Games позволило повысить узнаваемость игровых сервисов среди профильной аудитории.

Образовательный сервис «Лицей»

- В рамках реализации проекта образовательного сервиса «Лицей» в 2022 году:
- была проведена интеграция в биллинг дочернего мобильного оператора с ежемесячной оплатой — абоненты могут оформлять подписку на «Лицей» на свой лицевой счет по специальной цене;
 - подписка на «Лицей» была интегрирована в мультиподписку Mixx;
 - на платформе компания создала раздел с профориентацией — были разработаны тесты на определение профессионального типа личности, а также добавлены новые профориентационные курсы;
 - разработаны и запущены системы геймификации — прохождение квестов и зарабатывание баллов за выполненные уроки, пройденные тесты и другую активность на платформе.

«Гарантия плюс»

Проникновение услуги по дополнительному гарантийному обслуживанию «Гарантия плюс» в базу пользователей услуги «Домашний интернет» увеличилось на 23 % относительно 2021 года. Рост выручки от продажи услуги составил 46,3 % год к году.

218

тыс. абонентов воспользовались услугой «Переезд» в 2022 году

5 п. п.

рост маржинальности услуги «Антивирус»

Антивирус

Компания сохранила лидерские позиции по проникновению антивирусных продуктов в базу пользователей услуги «Домашний интернет». За счет реализации в 2022 году новых партнерских решений и перепакетирования в более удобные варианты для клиентов маржинальность увеличилась на 5 п. п. год к году, до 72 %.

«Ростелеком. Ключ»

По продукту «Ключ» было реализовано более 20 доработок, направленных на улучшение клиентского опыта, в результате чего NPS сервиса в 2022 году вырос на 3 п. п. и составил 48 %. Активная аудитория «Ключа» составила 198 тыс., увеличившись на 87 % год к году.

На конец 2022 года «Ключ» был установлен более чем в 3,3 тыс. многоквартирных домов (410 тыс. домохозяйств), домофонами сервиса было оборудовано более 9 тыс. подъездов.

Облачное видеонаблюдение

116 %

рост сервисной выручки продукта «Видеонаблюдение»

Сервис «Видеонаблюдение» является частью экосистемы сервисов «Умного дома», предназначенных для обеспечения безопасности и автоматизации управления домом. По продуктам «Видеонаблюдение» и «Умный дом» NPS вырос на 3 п. п. год к году и достиг 51 % в IV квартале 2022 года. Клиент может установить любое количество умных камер в любой точке мира и получать оповещения при срабатывании встроенного датчика движения или перекрытия камеры, смотреть и делать запись определенных промежутков видеозаписи из любой точки земного шара с помощью мобильного приложения или из личного кабинета. Облачная платформа хранения и обработки видео позволяет записывать в архив трансляции длительно — до 30 дней.

Накопительным итогом компания продала свыше 820 тыс. камер видеонаблюдения. Активная база пользователей продукта «Видеонаблюдение» выросла в IV квартале 2022 года на 13 % относительно аналогичного периода 2021 года. Сервисы аналитики, мониторинга и хранения записей видеонаблюдения в облаке оказались востребованы абонентами: в 2022 году сервисная выручка выросла на 116 % по сравнению с прошлым годом.

Развитие клиентского сервиса (B2B/G)

520

точек Wi-Fi было установлено в Саратовском государственном медицинском университете

Компания стремится к постоянному улучшению качества обслуживания клиентов в сегменте корпоративных и государственных заказчиков, в том числе в рамках повестки устойчивого развития. Так, в 2022 году «Ростелеком» открыл круглосуточную горячую линию технической поддержки для компаний со всей страны. Переход на единый номер обслуживания всех крупных компаний был проведен бесшовно. Сотрудники технической поддержки прошли обучение для соответствия единому стандарту. Было создано единое окно для техподдержки пользователей продуктов «Ростелекома».

В 2022 году компания выступила провайдером доступа в интернет через Wi-Fi в рамках крупнейших мероприятий.

- Для Восточного экономического форума Wi-Fi-доступ был организован с использованием платформы Wi-Fi 2.0 поверх существующей сети площадки мероприятия — Дальневосточного федерального университета. Платформа и услуга продемонстрировали высокую надежность: за время проведения мероприятия не было зафиксировано ни одного сбоя в работе авторизации и доступа к сети.
- В рамках проведения «Казань Экспо» компания обеспечила выставочный комплекс высокоскоростным интернетом с возможностью проведения прямых видеотрансляций, интерактивным ТВ и IP-телефонией, а специалисты компании развернули более 300 точек Wi-Fi.
- В Саратовском государственном медицинском университете «Ростелеком» установил 520 точек Wi-Fi, благодаря чему сеть вуза стала крупнейшей в регионе.



Видео-конференц-связь

«Ростелеком» запустил новую облачную услугу «Web-ВКС» — защищенную видео-конференц-связь с удобным интерфейсом для бизнеса любого масштаба. Сервис работает полностью на базе отечественных решений, использует облачные мощности компании и обеспечивает безопасную среду для общения. Продукт помогает в решении задач любых организаций, которые ведут удаленные коммуникации, — от малого и среднего бизнеса до крупных корпораций. Для сегмента МСП подойдет решение с типовым функционалом, а для больших компаний и организаций доступен «Персональный видеосервер» с расширенными возможностями.

Сервис печати

В 2022 году компания внедрила новый продукт «Ростелеком. Сервис печати». Система создана на базе многофункциональной программной платформы СКИП¹ и включена в Единый реестр российских программ для вычислительных машин и баз данных. Она представляет собой собственную разработку с возможностью доработки или адаптации сторонних решений под требования заказчиков. Программное обеспечение подойдет для компаний, которые обладают большим парком печатной техники и заинтересованы в оптимизации расходных материалов. Сервис дает пользователю возможность в режиме онлайн отслеживать изменения расходных материалов, оповещает о том, что они достигли критического уровня, и таким образом помогает оптимизировать затраты на печать и расходные материалы, что положительно влияет на экологию, и предотвратить возможную утечку информации.

Голосовой помощник

В Иркутской области компания завершила автоматизацию обработки обращений граждан на номер 122 на базе искусственного интеллекта «Голосовой помощник». Теперь пациенты при обращении в единый контакт-центр по номеру 122 могут вызвать врача на дом, записаться на прием или получить информацию о готовности анализов круглосуточно. В отличие от автоинформатора, голосовой помощник самостоятельно справляется с более 80 % звонков и только 20 % переводит на специалиста кол-центра. Благодаря этому медицинские учреждения стали обрабатывать больший объем обращений граждан в пик сезонных заболеваний.

¹ Система контроля, инвентаризации, технического сопровождения.

Клиентская база в сегменте B2C, млн абонентов

Услуга	2022	2021	Изменение, %
Сервисы на базе оптических технологий			
ШПД-оптика	10,3	9,8	5
IPTV	6,6	6,3	5
Традиционные сервисы			
Местная телефонная связь	8,9	9,9	-11
ШПД xDSL	2,2	2,5	-13
Кабельное ТВ	4,3	4,4	-2

ARPU в сегменте B2C, руб.

Услуга	2022	2021	Изменение, %
Сервисы на базе оптических технологий			
ШПД-оптика	391	380	3
IPTV	304	304	0,3
Традиционные сервисы			
Местная телефонная связь	221	222	-1
ШПД xDSL	475	461	3
Кабельное ТВ	193	189	2

Клиентская база в корпоративном и государственном сегментах, млн абонентов

Услуга	2022	2021	Изменение, %
Сервисы на базе оптических технологий			
Интернет-доступ			
B2B/G: ШПД-оптика	0,7	0,7	3
B2B/G: ШПД-оптика + VPN	1,1	1,0	8
Виртуальная АТС	0,245	0,218	13
Традиционные сервисы			
Местная телефонная связь	2,5	2,6	-3
ШПД xDSL	0,138	0,183	-24

ARPU в корпоративном и государственном сегментах, руб.

Услуга	2022	2021	Изменение, %
Сервисы на базе оптических технологий			
Интернет-доступ			
B2B/G: ШПД-оптика	2 876	2 819	2
B2B/G: ШПД-оптика + VPN	4 121	4 086	1
Виртуальная АТС	844	948	-11
Традиционные сервисы			
Местная телефонная связь	575	571	1
ШПД xDSL	1 472	1 376	7

4.1.2. ЭКОСИСТЕМЫ ЦИФРОВЫХ СЕРВИСОВ



Наша миссия — дать людям качественные и удобные цифровые сервисы для комфортной жизни и эффективного бизнеса.

«Ростелеком» открывает новые цифровые возможности для всех сфер жизни граждан России. Инновационные проекты и стратегические инициативы компании меняют к лучшему жизнь миллионов людей. Мы разрабатываем и внедряем цифровые продукты и решения для населения, бизнеса и государства, создавая комфортную и доступную цифровую среду для всех клиентов.

В рамках стратегического плана на 2021–2025 годы компания продолжает свою работу в качестве крупнейшего российского интегрированного провайдера цифровых услуг и решений и надежного партнера для населения, бизнеса и государства.

Развитие инновационных продуктов «Ростелекома» в 2022 году¹



B2C | Видеосервис Wink

В 2022 году продолжилось развитие продукта: компания вышла на новый рынок в Армении в сегменте ОТТ, сервис Wink был включен во все пакеты дочернего мобильного оператора («Кинотариф»).

Другой инициативой стала кампания «5 в 1», в рамках которой клиентам стали доступны более 50 тыс. фильмов в популярных видеосервисах Wink, more.tv, START, viju и «Кинопоиск».

В 2022 году стала возможной покупка музыки VK внутри приложений Wink.

В рамках стратегического партнерства с ВТБ была внедрена возможность оплачивать любой контент в сервисе бонусами банка.



B2C | Игровые сервисы

На платформе igrovoy.ru в отчетном году была реализована возможность подключения игровых опций на платформах Lesta Games, VK Play, «Фогейм», «Облачные игры GFN», «Облачные игры VK Play» и подписки на услугу «Ростелеком Книги» от «Литреса». Также был запущен эксклюзивный посуточный тариф. Проведение турниров совместно с Lesta Games позволило добиться повышения узнаваемости игровых сервисов среди профильной аудитории.



B2C | Умная колонка

Были расширены каналы дистрибуции, запущены новые акционные механики. Стартовала продажа колонок в другие сегменты и регионы. Расширена функциональность голосовых навыков Маруси для управления видеосервисом Wink и перечень устройств, на которых доступно голосовое управление. Помимо этого, запущено управление голосом на Smart TV и устройствах на базе Android, а также проведен ряд интеграционных доработок, которые позволят в дальнейшем усилить взаимодействие умной колонки с сервисами «Ростелекома».



B2B/G | «Ростелеком. Сервис печати»

В 2022 году компания внедрила новый продукт «Ростелеком. Сервис печати». Система создана на базе многофункциональной программной платформы СКИТ. Программное обеспечение подойдет для компаний, которые обладают большим парком печатной техники и заинтересованы в оптимизации расходных материалов. Сервис дает пользователю возможность в режиме онлайн отслеживать изменения расходных материалов и оповещает о том, что они достигли критического уровня, и таким образом помогает оптимизировать затраты на печать и расходные материалы и предотвратить возможную утечку информации.



B2B/G | Light Wi-Fi

- На базе инновационной платформы Wi-Fi 2.0 «Ростелеком» разработал новый продукт Light Wi-Fi. Это сервис, позволяющий заказчикам организовать две независимые Wi-Fi-сети: публичную и закрытую для работы сотрудников с корпоративными устройствами и сетевыми хранилищами. Для подключения услуги не требуется настройка отдельных точек доступа — достаточно существующего Wi-Fi-роутера заказчика.



B2B/G | Видео-конференц-связь «Web-ВКС»

«Ростелеком» запустил новую облачную услугу «Web-ВКС» — защищенную видео-конференц-связь с удобным интерфейсом для бизнеса любого масштаба. Сервис работает полностью на базе отечественных решений, использует собственные облачные мощности компании и обеспечивает безопасную среду для общения. Продукт помогает в решении задач любых организаций, которые ведут удаленные коммуникации, — от малого и среднего бизнеса до крупных корпораций.

¹ Подробнее см. раздел «Операционный обзор» Годового отчета «Ростелекома» за 2022 год.

Проекты «Ростелекома» в сфере устойчивого развития



В 2022 году компания продолжила внедрять проекты, которые повышают качество жизни клиентов по приоритетным направлениям, отмеченным, в частности, Международным союзом электросвязи.

Приоритет	Проекты
Развитие потенциала	<ul style="list-style-type: none"> «Бизнес драйв Академия» как драйвер развития спроса на цифровые услуги и сервисы «Ростелеком. Лицей» «Ростелеком Книги»
Инфраструктура сетей и цифровая инфраструктура	<ul style="list-style-type: none"> Развитие инфраструктуры как один из стратегических приоритетов для компании, включая мобильные, спутниковые сети связи и прокладку подводных кабелей
Окружающая среда	<ul style="list-style-type: none"> «Ростелеком» представил и запустил в двух регионах платформу экологического мониторинга, предназначенную для контроля безопасности экологической обстановки как промышленных предприятий, так и регионов и городов с возможностью объединения разработок от различных производителей. Решение позволяет собирать и анализировать данные о состоянии окружающей среды (качество воздуха, воды и почв, уровень радиационного фона), предупреждать о пожарах и подтоплениях, строить прогнозы, моделировать экологические изменения. Сервис также собирает все экологические показатели региона и автоматически готовит перечень рекомендаций и действий, которые необходимо предпринять для минимизации рисков
Охват цифровыми технологиями	<ul style="list-style-type: none"> Компания ориентирована на внедрение цифровых решений в рамках проекта по устранению цифрового неравенства, образовательных проектов для бизнеса и автоматизации работы государственных структур
Политика и регулирование	<ul style="list-style-type: none"> В рамках обновленной стратегии «Ростелекома» кластеры «Цифровой регион» и «Государственные цифровые услуги и сервисы» способствуют внедрению цифровых технологий в работу государственного аппарата

Цифровые услуги и приложения

- «Ростелеком» продолжил внедрять персонализацию сервисов и доступность личного кабинета и мобильных приложений, в том числе для клиентского («Мой Ростелеком») и корпоративных пользователей («Умный офис»)



Электросвязь в чрезвычайных ситуациях

- Сервисы 112 и спутниковые сети связи. Подписано соглашение с МЧС России об информационном и экспертно-аналитическом партнерстве по взаимодействию в создании стандартов обмена информацией, разработке инновационных технологий в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, совершенствовании схем связи и оповещения при возникновении чрезвычайных ситуаций

Статистические данные

- В 2022 году запущено первое коробочное решение в области больших данных — платформа для анализа туристического потока и портрета гостя территории

Экосистемы цифровых инноваций

- Развитие ЦОДов и облачных услуг как отдельного кластера компании способствует созданию экосистем цифровых сервисов для бизнеса и государства

Более подробно об операционных результатах деятельности «Ростелекома» в 2022 году можно узнать в Годовом отчете «Ростелекома» за 2022 год.

4.1.3. ВКЛАД В ПОСТРОЕНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ. УСТРАНЕНИЕ ЦИФРОВОГО НЕРАВЕНСТВА



ПАО «Ростелеком» участвует в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной Правительством Российской Федерации в 2018 году.

Компания создает цифровую инфраструктуру на благо страны. Необходимый элемент создания цифровой экономики — реализация крупных инфраструктурных проектов в национальных интересах. «Ростелеком» со всей ответственностью подходит к реализации проектов, имеющих первостепенное значение для всей страны. Каждый из таких проектов качественно меняет жизнь миллионов людей и становится значимым этапом в формировании цифрового пространства.

Для выполнения проектов федерального значения «Ростелеком» использует собственную магистральную сеть передачи данных, облачную инфраструктуру и комплексные ИТ-решения, в том числе отечественного производства. Все проекты выполняются в рамках принятой компанией стратегии и позволяют достичь долгосрочных целей «Ростелекома» и всех заинтересованных сторон.

Приоритеты взаимодействия с органами государственной власти

Поставка инфраструктуры и каналов связи	Государственные проекты и программы	Цифровизация ключевых процессов
<ul style="list-style-type: none"> ○ Расширение охвата основной инфраструктуры связи ○ Развитие каналов связи ○ Развитие технологий и инфраструктуры цифрового ID и ЕБС¹ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Реализация государственных задач в области связи и инфраструктуры («Цифровая экономика», проект УЦН, подключение СЗО) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Работа государственных органов (инфраструктура электронного правительства, «Цифровой регион») ○ Взаимодействие бизнеса и населения с государством (единый цифровой профиль, расширение функционала портала «Госуслуги»)

¹ Единая биометрическая система

Работа центра компетенций проекта «Информационная инфраструктура»

В 2022 году продолжил работу центр компетенций федерального проекта «Информационная инфраструктура» (далее — Центр компетенций), сформированный на базе «Ростелекома».

В деятельности Центра компетенций приняли активное участие как сотрудники компании, так и более 150 экспертов из ведущих российских организаций, в том числе крупнейших операторов связи, банков и операторов дата-центров, представители федеральных органов исполнительной власти и государственных корпораций.

В 2022 году Центр компетенций совместно с членами тематических рабочих групп «Сети связи», «Центры обработки данных» и «Цифровые платформы» рассмотрел 68 запросов на изменение паспортов федеральных проектов «Информационная инфраструктура» и «Обеспечение доступа в интернет за счет развития спутниковой связи», подготовил восемь заключений и принял участие в шести заседаниях рабочей группы по направлению «Информационная инфраструктура».

150

ЭКСПЕРТОВ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ

Кроме того, специалисты Центра компетенций сформировали и проработали свои предложения по улучшению позиций Российской Федерации в международных рейтингах развития цифровой экономики, организации мероприятий, связанных с обеспечением возможности передачи данных со скоростью не менее 10 Гбит/с при подключении многоквартирных домов к сети Интернет, а также приняли участие в актуализации дорожной карты «Современные и перспективные сети мобильной связи» и формировании рабочей группы ФГБУ «НИИР» по разработке нормативных правовых актов в области развития технологий интернета вещей.

В 2021 году специалисты Центра компетенций занимались разработкой дорожных карт по реализации мер стимулирования инвестиционной активности операторов в целях развития сетей связи на основе передовых технологий и планов развития 5G-технологий и интернета вещей.

В ходе этой работы были определены совместные с государством дальнейшие шаги в части конверсии радиочастотного спектра, в том числе в диапазоне 700 МГц. Специалисты Центра компетенций сформировали свои предложения по вопросу улучшения позиций Российской Федерации в международных рейтингах развития цифровой экономики, а также приняли участие в формировании стратегии АНО «Цифровая экономика» до 2024 года.

Устранение цифрового неравенства

«Ростелеком» является оператором универсального обслуживания и в соответствии с федеральным законом «О связи» оказывает услуги:

- подвижной радиотелефонной связи;
- передачи данных и предоставление доступа к сети Интернет с использованием точек доступа;
- телефонной связи с использованием таксофонов.

Для оказания услуг подвижной радиотелефонной связи компания реализует второй этап проекта устранения цифрового неравенства, в рамках которого в населенных пунктах с численностью жителей от 100 до 500 человек устанавливаются базовые станции, обеспечивающие оказание услуг голосовой связи в стандарте GSM и услуг передачи данных в стандарте LTE. Базовые станции подключаются к сети посредством ВОЛС.

13 912

**ТОЧЕК ДОСТУПА ИСПОЛЬЗУЕТСЯ
ДЛЯ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ПО ПЕРЕДАЧЕ ДАННЫХ**

В 2022 году «Ростелеком» начал оказание услуг подвижной радиотелефонной связи в 655 населенных пунктах, своевременно и в полном объеме выполнив обязательства по контракту с Минцифры России.

Одновременно в 2022 году компания обеспечила оказание услуг подвижной радиотелефонной связи в 1 201 населенном пункте, где сети подвижной радиотелефонной связи были развернуты в предыдущие периоды. По состоянию на конец 2022 года количество активных абонентов в этих населенных пунктах составило 120 тыс. человек.

Услуги передачи данных и предоставления доступа к сети Интернет в 2022 году были оказаны с использованием 13 912 точек доступа, подключенных к сети связи с помощью 122 тыс. км ВОЛС. Инфраструктура связи построена в рамках первого этапа проекта по устранению цифрового неравенства в предыдущие периоды.

Услуги телефонной связи оказывались в 2022 году с использованием 35 661 таксофона. Все виды соединений, за исключением международной связи, по решению компании предоставляются пользователям бесплатно.

Современные и перспективные сети мобильной связи

Во второй половине 2022 года были осуществлены доработка и утверждение паспорта дорожной карты развития высокотехнологического направления «Современные и перспективные сети мобильной связи» (СПСМС) на период до 2030 года.

250

базовых станций
планируется поставить
до конца 2025 года

В декабре 2022 года было подписано соглашение о намерениях между Правительством Российской Федерации и заинтересованными организациями в целях развития высокотехнологического направления СПСМС. В соответствии с поручением председателя Правительства Российской Федерации М.В. Мишустина от 16 июня 2022 года № ММ-П10-10127 были сформированы индустриальные центры компетенций с целью объединения компаний — лидеров цифровой трансформации для последующего отбора и реализации проектов импортозамещения. Рассмотренные и одобренные проекты на ИЦК «Мобильная связь» включены в дорожную карту СПСМС.

«Ростелеком» в рамках реализации соглашения СПСМС в 2022 году выполнил следующие мероприятия:

- обеспечил подготовку предложений к отчету «Белая книга» о развитии высокотехнологического направления СПСМС;
- заключил форвардный контракт с ООО «НТЦ Протей» на поставку решений для опорных сетей подвижной радиотелефонной связи стандарта 4G/LTE. Поставка и внедрение продукции будут осуществляться в четыре этапа в период с 2025 по 2027 год;
- заключил форвардный контракт на поставку продукции для опорных сетей подвижной радиотелефонной связи стандарта 4G/LTE. Поставка и внедрение продукции будут осуществляться поэтапно в кооперации с разработчиком программного обеспечения базовых станций. Определен план развития до 2028 года. До конца 2025 года планируется поставить не менее 250 базовых станций, включенных в Единый реестр российской радиоэлектронной продукции, с учетом номенклатуры, утвержденной Минцифры России;
- заключил форвардный контракт на поставку оборудования из состава продуктовой линейки со сроками готовности отгрузки продукции начиная с 2025 года.

Кроме того, Правительством Российской Федерации сформирован механизм поддержки особо значимых проектов ресурсами Российского фонда развития информационных технологий (РФРИТ). На площадке ИЦК «Мобильная связь» был разработан проект по доработке и внедрению «Ядра мобильной сети 4G», который решением Президиума Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности был отнесен к особо значимым и успешно прошел конкурсный отбор РФРИТ. Реализацию проекта будут осуществлять «Ростелеком» и разработчик решения — ООО «НТЦ Протей». Сумма грантового финансирования составила 1 млрд рублей.

Ключевые направления реализации дорожной карты СПСМС в 2023 году сфокусируются на ее мониторинге и актуализации, а также на обеспечении подготовки предложений к отчету о развитии высокотехнологического направления СПСМС («Белая книга»).

Новые коммуникационные интернет-технологии

В рамках реализации федерального проекта «Цифровые технологии» национальной программы «Цифровая экономика» начиная с 2021 года в Российской Федерации при поддержке государства реализуются меры по развитию новых коммуникационных интернет-технологий (НКИТ).

«Ростелеком» участвует в развитии НКИТ на основании заключенного в 2020 году и обновленного в декабре 2022 года соглашения о намерениях с Правительством Российской Федерации.

Основным инструментом реализации данного соглашения является дорожная карта по развитию высокотехнологичной области «Новые коммуникационные интернет-технологии», утвержденная Правительственной комиссией по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности¹. В декабре 2022 года вместе с соглашением была обновлена и дорожная карта НКИТ.

НКИТ включают в себя коммуникационные, досуговые и игровые сервисы, а также технологии и решения, обеспечивающие развитие данных услуг (поисково-рекомендательные технологии, технологии интеллектуальной генерации и адаптации контента, распознавания сгенерированного контента, виртуальной и дополненной реальности и продукты и решения на их основе).

В целях развития перечисленных выше технологий и решений на их основе в дорожной карте предусмотрен ряд мероприятий, связанных с финансовой и нефинансовой поддержкой проектов и продуктов на базе НКИТ.

В течение 2022 года представители «Ростелекома» принимали активное участие в работе экспертных и тематических комиссий по направлению развития НКИТ в РФРИТ и в экспертном жюри в Фонде содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (ФСИ).

В 2022 году продолжила работу бесплатная акселерационная программа Фонда развития интернет-инициатив (ФРИИ) для ИТ-предпринимателей, реализующих проекты в области НКИТ и ориентированных на российский рынок, разработанная при поддержке Минцифры России и ПАО «Ростелеком». За 2022 год при участии представителей «Ростелекома» в качестве внешних экспертов и участников конкурсной комиссии проведено три конкурсных отбора проектов НКИТ на прохождение акселерационных программ и завершено три акселерационных программы.

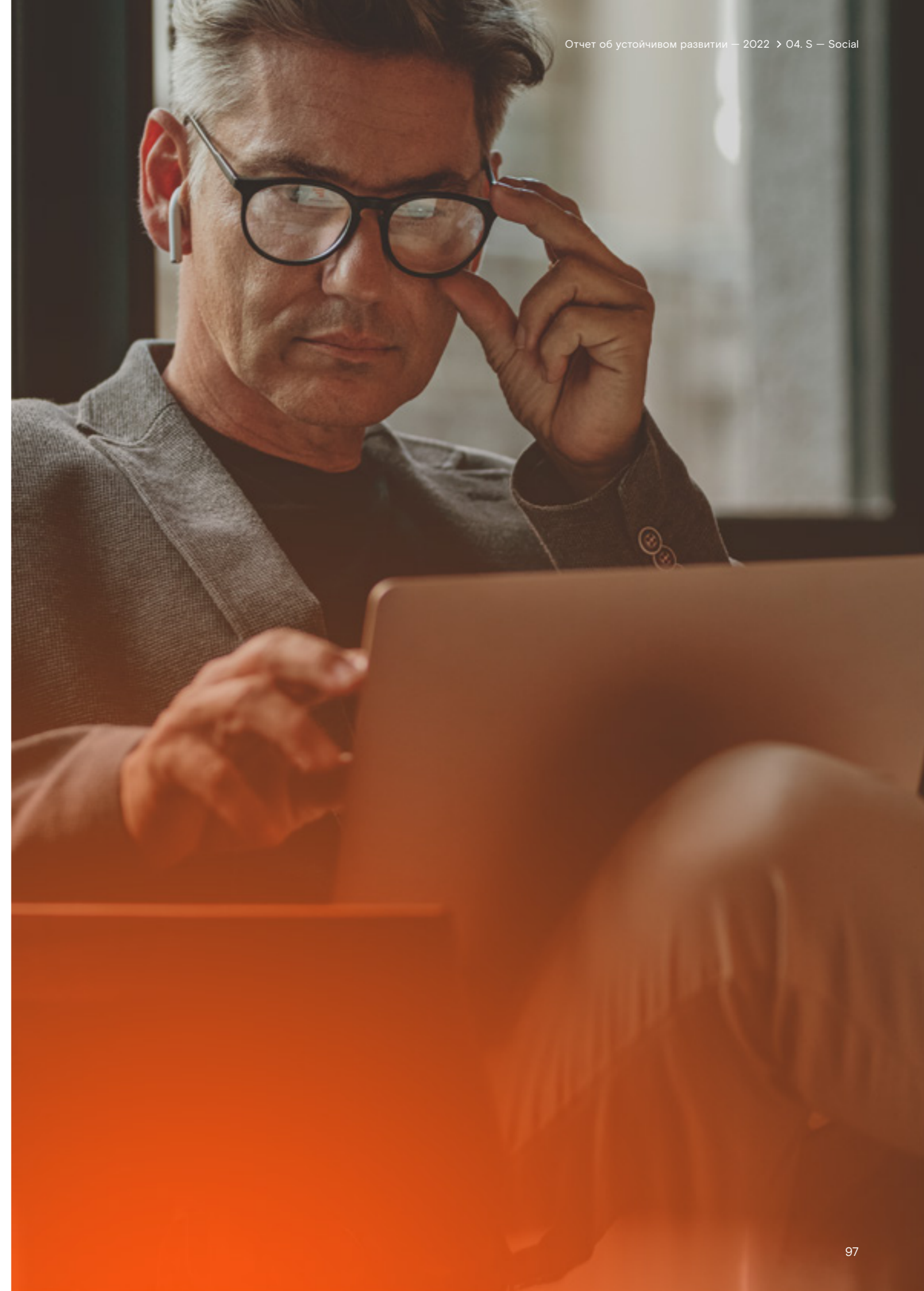
«Ростелеком» обеспечивает развитие собственных продуктов и сервисов НКИТ, таких как видеосервис Wink, игровой маркет, онлайн-сервис «Ростелеком. Лицей», а также развивает собственную сеть CDN².

Кроме того, в течение 2022 года ПАО «Ростелеком» на регулярной основе осуществляло экспертную поддержку и координацию взаимодействия участников дорожной карты НКИТ.

Также подготовлены и направлены в Минцифры России предложения по улучшению условий работы для ИТ-компаний, реализующих проекты в области НКИТ в Российской Федерации.

¹ Протокол от 23 июля 2021 года № 25.

² От англ. Content Delivery Network — крупная распределенная система серверов, размещенных в нескольких дата-центрах в сети Интернет, предназначенная для предоставления контента с высокой надежностью и параметрами функционирования конечным пользователям.



4.1.4. ИНТЕГРИРОВАННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «ЦИФРОВОЕ РАВЕНСТВО»



Программа «Цифровое равенство» направлена на социально уязвимые слои населения: пенсионеров, граждан с ограниченными возможностями, воспитанников детских домов и детей из многодетных и малоимущих семей.

В рамках программы «Ростелеком»:

- обеспечивает доступ населения к телекоммуникационным технологиям;
- предоставляет бесплатный федеральный номер 8 800;
- повышает уровень грамотности в телекоммуникациях;
- развивает дистанционное образование;
- создает и поддерживает деятельность образовательных порталов;
- поддерживает социализацию и применение навыков на практике;
- обеспечивает безопасность в интернете детям, пожилым людям и иным группам риска.

В 2022 году проекты программы были нацелены на повышение компьютерной грамотности старшего поколения, сокращение цифрового разрыва в обществе и повышение интереса молодого поколения к ИТ как области будущей профессиональной деятельности, дистанционное образование и социализацию детей, оставшихся без попечения родителей, поддержку социально значимого предпринимательства, а также на развитие безопасного интернет-пространства.

«Азбука интернета»



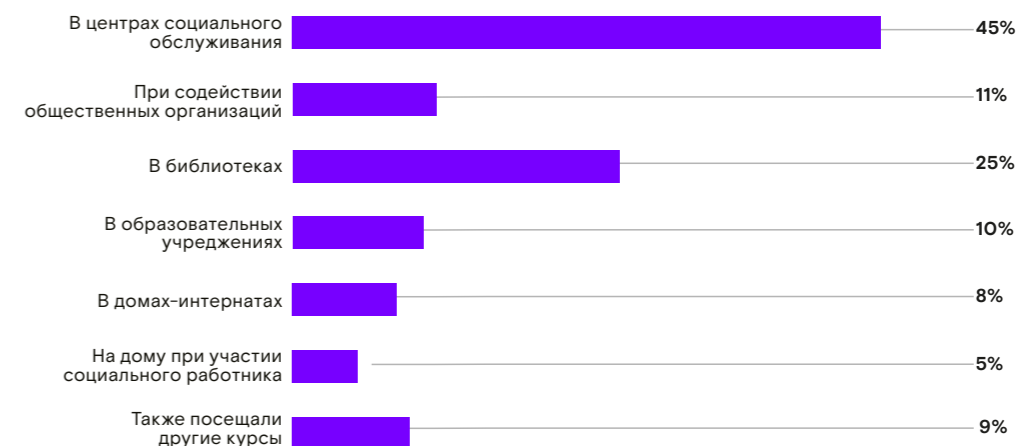
Результаты проекта

Показатель	2020	2021	2022
Количество участников-пенсионеров, человек	38 345	43 106	48 872
Средства, выделенные на реализацию программы, тыс. руб.	2 250	2 250	2 250
Количество обучающих модулей, единиц	9	10	12

450

тыс. пенсионеров приняли участие в программе с 2014 года

Информация об обучении участников конкурса (участники могли посещать несколько площадок), %



В 2014 году «Ростелеком» и Социальный фонд России (до 1 января 2023 года — Пенсионный фонд России) запустили благотворительный проект «Азбука интернета». Проект предлагает гражданам старшего поколения и людям с ограниченными возможностями материалы и оснащение для обучения работе с компьютером, смартфоном и интернетом, а также основам кибербезопасности. Пройдя обучение, пенсионеры смогут не выходя из дома записываться к врачам, оплачивать услуги, организовать поездку к родственникам или общаться с родными и друзьями.

Все учебные материалы доступны на сайте проекта. В библиотеках, отделениях Социального фонда России и на других общественных площадках организованы компьютерные классы. Обучение также доступно онлайн.

Подробнее о проекте — azbukainterneta.ru

Материалы образовательного портала «Азбука интернета» ежегодно дополняются и обновляются. В 2022 году компания выпустила два модуля, посвященные государственным онлайн-сервисам и основам работы на смартфоне.

Ежемесячно интернет-портал посещает свыше 20 тыс. пользователей, а в разделе «Преподавателю» зарегистрировано около 9 тыс. человек.

Существенным вкладом в развитие проекта в 2022 году стали онлайн-семинары для преподавателей и организаторов курсов по «Азбуке интернета». В первом вебинаре в мае приняли участие около 1,5 тыс. слушателей из 55 регионов, а на сентябрьский поступило 1,2 тыс. заявок из 65 регионов.

В 2022 году была создана группа для преподавателей в социальной сети «ВКонтакте». Там размещается оперативная информация о новостях проекта, ссылки на разработки преподавателей по теме обучения пенсионеров, описание лучших практик из разных регионов. Группа является также площадкой для общения преподавателей и позволяет делиться опытом и материалами.

В рамках проекта «Азбука интернета» проводится ежегодный конкурс «Спасибо интернету!», где пользователи делятся своим опытом обучения. В 2022 году на конкурс было подано 4 559 работ из 78 регионов России. Жители средних и малых городов, а также сельских районов составили 80 % участников.

Пользователями Госуслуг являются 86,3 % участников конкурса. Многие работающие пенсионеры, которые приняли участие в конкурсе (32,9 %), отметили, что изучение компьютера позволило им освоить новую специальность или сохранить рабочее место во время оптимизации на предприятиях.

В декабре 2022 года компания запустила канал «Спасибо интернету!» на платформе «Дзен», где публикуются лучшие работы конкурса.

В планах «Азбуки интернета» на 2023 год:

- продолжать расширять возможности дополнительного обучения путем разработки новых модулей и формирования новых курсов обучения;
- взаимодействовать с некоммерческими организациями, создающими офлайн- и онлайн-курсы по программе «Азбука интернета».

Проект повышения цифровой грамотности «Изучи интернет — управляй им!»



Основные мероприятия в рамках проекта

2020

- Всероссийский онлайн-чемпионат (21,5 тыс. участников)
- Семейный ИТ-марафон (70 команд из 24 регионов России)
- «Школа реальных дел»
- Показательный интернет-турнир в рамках 31-й рабочей встречи по маркетингу Ассоциации европейских национальных регистратур CENTR (Стокгольм)
- 11 онлайн- и офлайн-мероприятий просветительского характера
- Всероссийский кибердиктант по финансовой ИТ-грамотности (совместно с РГДБ, Центральным банком и Министерством культуры Российской Федерации)
- Открытый онлайн-турнир на знание интернета для кадетов Москвы, организованный при участии московского центра «Патриот.Спорт»

2021

- Всероссийский онлайн-чемпионат (16 тыс. участников)
- Семейный ИТ-марафон (120 команд из 40 регионов России)
- «100леткрипто»: квиз-турнир для школьников
- Открытый квиз-турнир «Мир крипто» для школьников
- Открытый онлайн-турнир на знание интернета для кадетов Москвы, организованный при участии московского центра «Патриот.Спорт»

2022

- Всероссийский онлайн-чемпионат (10 тыс. участников)
- Семейный ИТ-марафон (более 100 команд из 40 регионов России)
- Конкурс среди педагогов по теме «Разработка образовательного ресурса по развитию цифровой грамотности»
- «Школа реальных дел»
- Закрытый онлайн-турнир в рамках «Спартакиады кадет» (399 команд, свыше 2 тыс. участников)
- 21 онлайн- и офлайн-мероприятие просветительского характера

Результаты проекта

Показатель	2020	2021	2022
Количество зарегистрированных пользователей портала, человек	150 000	>200 000	>286 000
Количество зарегистрированных участников Всероссийского онлайн-чемпионата «Изучи интернет — управляй им», человек	21 500	16 000	10 000
Объем финансирования проекта ПАО «Ростелеком», руб.	998 000	998 000	499 000

В 2012 году «Ростелеком» и Координационный центр доменов .ru/.рф основали проект «Изучи интернет — управляй им!».

Главная цель — снижение цифрового разрыва в российском обществе путем повышения цифровой грамотности молодых пользователей и их интереса к ИТ-профессиям. Школьники и студенты могут стать опытными интернет-пользователями и получить навыки безопасного серфинга в сети. Проект организован в виде игрового портала: обучение происходит с помощью аркадных игр, головоломок, кроссвордов, пазлов и викторин.

Подробнее о проекте — игра-интернет.рф

С момента основания «Изучи интернет — управляй им!» вырос из проекта по цифровой грамотности в мультипроект, ориентированный на школьников, студентов, педагогов и родителей. В его рамках организуются локальные онлайн-турниры, семейный ИТ-марафон и Всероссийский онлайн-чемпионат по киберграмотности. Участники турниров могут заработать призы и звание чемпионов, соревноваться со знатоками в ИТ-сфере.

В 2022 году в VI семейном ИТ-марафоне участвовали 107 семейных команд из 40 регионов России. В XI Всероссийском чемпионате для школьников и студентов участвовали более 10 тыс. человек.

По данным на конец 2022 года, в проекте участвуют более 286 тыс. человек из всех федеральных округов России.

В 2023 году в рамках проекта вновь пройдут Всероссийский онлайн-чемпионат, семейный ИТ-марафон, викторины по киберграмотности и онлайн-турниры в рамках «Спартакиады кадет». Запланировано обновление основных разделов проекта: на игровом портале появятся новые обучающие модули, в словарь интернета будут добавлены новые термины, пройдут аудит и актуализация контента викторины. Количество пользователей проекта планируется увеличить до 300 тыс. человек.

Проект «РОСТ»



С 2014 года «Ростелеком» в сотрудничестве с автономной некоммерческой организацией «РОСТ» реализует одноименный социальный проект. Он направлен на дистанционное обучение и социализацию воспитанников и выпускников детских домов, интернатов и детей, оставшихся без попечения родителей.

1 500

детей из 65 детских учреждений 39 регионов России получили доступ к качественному дистанционному обучению за время реализации проекта.

Ряд выпускников «РОСТ» обучается в Московском государственном университете им. М.В. Ломоносова и Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики».

Результаты проекта

Показатель	2020	2021	2022
Количество участников программы, человек	312	312	375
Количество учреждений, охваченных программой	35	35	40
Количество участников проекта «РОСТ», сдавших государственные экзамены	15 ¹	157	178

Компания выделяет четыре особенности проекта:

- целевая аудитория проекта — воспитанники детских домов и интернатов. Проект ориентирован на развитие, образование и трудоустройство детей, оставшихся без попечения родителей;
- дистанционное образование базируется на электронных учебниках и мультимедийных материалах (видеоуроки, аудио- и видеокomentarии учителей);
- проект ведут профессиональные преподаватели, которые в течение нескольких лет готовят выпускников к сдаче ЕГЭ и поступлению в вузы;
- проект привлек волонтеров и преподавателей из других стран. В команде группы дистанционного обучения «РОСТ» участвуют граждане Германии, Нидерландов, Франции и США.

В 2021 году при поддержке «Ростелекома» два проекта — «РОСТ» и «Полдень» — объединились в одну образовательную программу, что позволило расширить географию проекта. К нему присоединилось десять новых учреждений. В 2022 году проект поддержали Мурманская, Вологодская и Омская области.

Востребованность проекта в 2022 году также значительно выросла — количество занятий в первом полугодии увеличилось на 47 % по сравнению с предыдущим. Меняется отношение воспитанников к образованию: ребята активнее включаются в обучение и просят больше занятий.

В дальнейшем компания планирует расширить проект и включить в него новые регионы.

¹ В 2020 году государственные экзамены сдавали выпускники 11-го класса и колледжей, желающие поступить в вуз. Все сдававшие поступили.

Social Impact Award



«Ростелеком» совместно с Impact Hub Moscow определяет победителей российского этапа конкурса Social Impact Award (SIA) — международной программы развития социального предпринимательства среди молодых бизнесменов. С 2020 года российский этап программы SIA стал называться 90 Days Challenge.

Результаты проекта

2020 год

249 заявок
21 город
44 финалиста
12 победителей

2021 год

189 заявок
41 город
46 финалистов
7 победителей

2022 год

191 заявка
44 города
20 финалистов
3 победителя

4

тыс. человек из 109 городов России приняли участие в программе 90 Days Challenge за восемь лет ее существования. Было запущено 222 проекта, 70 % из них продолжили развиваться.

SIA — программа поддержки социальных предпринимателей на ранних этапах развития проекта. Венский университет разработал программу в 2010 году. Конкурс проводится в 20 странах Европы. Участники программы из разных регионов страны предлагают бизнес-идеи по решению общественных и экономических задач.

«Ростелеком» объявляет специальную номинацию «Интернет для лучшего мира». Компания поощряет авторов проектов, в которых используются интернет-технологии. Это может быть как интернет-продукт, так и использование интернета как ключевого инструмента продвижения.

В 2022 году в финал вышли 20 проектов из 16 городов России. География финалистов простирается от Владивостока до Петрозаводска.

Также авторы проектов участвовали в трехмесячной инкубационной программе по развитию бизнеса, где получили знания по темам от исследования потребителей до написания бизнес-плана.

4.1.5. ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ



Альянс по защите детей в цифровой среде

В 2021 году «Ростелеком» стал одним из учредителей Альянса по защите детей в цифровой среде. Его миссия — развивать безопасное интернет-пространство для детей, в котором они смогут общаться, учиться и открывать для себя новые возможности и развлечения.

Основные обязательства участников альянса включают:

- решения для усиленной защиты от нежелательной информации;
- поиск и удаление противоправных материалов;
- диалог с государством и международными организациями;
- контент с позитивными ценностями;
- условия для безопасного развития и общения;
- повышение цифровой грамотности детей и родителей.

Совместными усилиями компании-основатели разрабатывают проекты по популяризации и обеспечению кибербезопасности для учителей, детей и их родителей.

Хартия «Цифровая этика детства»

«Ростелеком» как один из учредителей Альянса по защите детей в цифровой среде считает важной подготовку детей к жизни в современных условиях.

Для развития механизмов саморегулирования и продвижения принципов социальной ответственности Альянс по защите детей в цифровой среде создал хартию «Цифровая этика детства». Документ содержит ценностные ориентиры и правила поведения, призванные объединить представителей общественности, государства и профессионального сообщества и скоординировать их усилия по обеспечению благоприятной и безопасной для детей цифровой среды.

Основные принципы хартии:

- уважение ребенка как личности;
- совместная ответственность всех участников воспитания детей за их безопасность в цифровой среде;
- сохранение конфиденциальности персональных данных детей;
- инклюзивный подход по отношению к детям с разными потребностями и особенностями;
- сохранение ценностных ориентиров в онлайн-пространстве.

Участниками хартии считаются добровольно присоединившиеся к ней государственные, коммерческие и некоммерческие организации, образовательные учреждения, общественные и профессиональные объединения, институты и специалисты. Сотни организаций уже присоединились к хартии.

Защита детей

В 2022 году «Ростелеком» вместе с партнерами провел исследование «Технологии защиты детей в интернете».

В ходе исследования были выявлены основные риски для детей в интернете, отмечены основные технологические решения, способные их минимизировать, а также даны рекомендации основным стейкхолдерам: государству, образовательным учреждениям, коммерческим предприятиям, родителям, НКО и ИТ-разработчикам.

Также в 2022 году «Ростелеком» выпустил пособие «Прекрасный, опасный, кибербезопасный мир». Книга дает практические советы детям и родителям, как избежать неприятностей в цифровом мире, распознать попытку обмана и выбрать правильную линию поведения. Издание распространяется в филиалах компании, а его электронная версия доступна на сайте: https://www.company.rt.ru/social/book_cybersecurity/.

Кроме того, «Ростелеком» подготовил бесплатный онлайн-курс по кибербезопасности для родителей «Как защитить ребенка от рисков в интернете?». Из курса они узнают, как алгоритмы, инфлюенсеры и крупные компании воздействуют на выбор ребенка и его убеждения, чем опасен кибербуллинг и как противостоять травле в сети, а также как защитить личные данные ребенка в интернете. Видеоуроки опубликованы на сайте: <https://www.company.rt.ru/social/cyber-lessons/>.

Подразделения «Ростелекома» проводят специальные мероприятия по популяризации кибербезопасности в регионах присутствия. Проходят презентации книги «Прекрасный, опасный, кибербезопасный мир», экземпляры которой передаются в школы и библиотеки, представители компании проводят специальные уроки в школах и вузах, а также мероприятия для педагогов и родителей.

1,5

ТЫС. ШКОЛЬНИКОВ БУРЯТИИ В ПЕРИОД ЛЕТНИХ КАНИКУЛ 2022 ГОДА ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЕКТЕ «СОВЕТЫ КИБЕРСВЕТОФОРА» ПО БЕЗОПАСНОМУ ПОВЕДЕНИЮ ДЕТЕЙ В ИНТЕРНЕТЕ

С 1 июня специалисты молодежного центра Министерства спорта и молодежной политики Республики Бурятия и ресурсного центра «ДоброДом» при поддержке «Ростелекома» провели уроки в летних лагерях и пришкольных площадках. Самые активные участники уроков получили в подарок сертификат с кодом на бесплатное обучение на образовательном портале «Лицей».

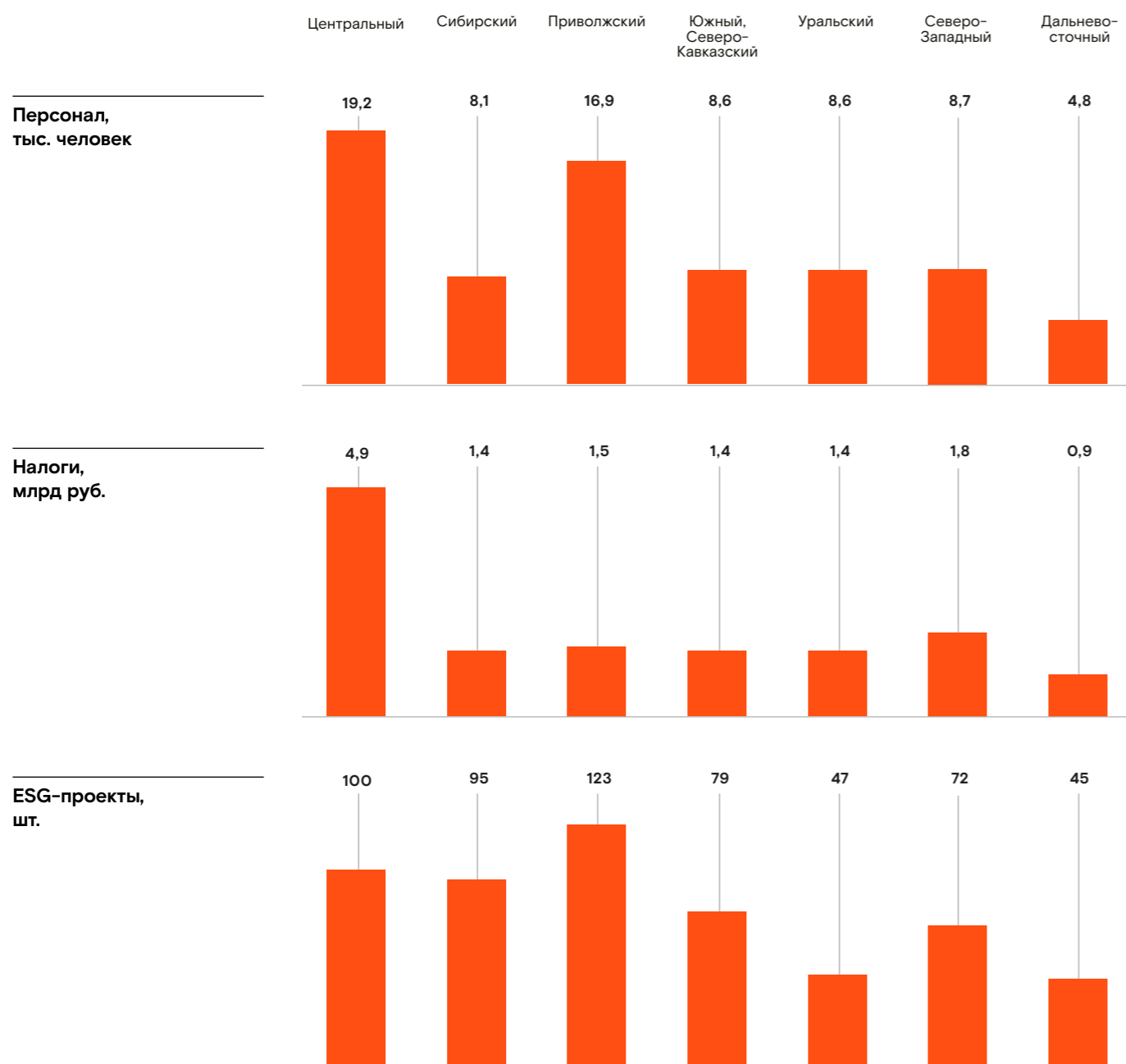
4.1.6. ПОДДЕРЖКА РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ



Более подробно о благотворительных и волонтерских программах федерального уровня читайте в разделе «Благотворительность и волонтерство»

Подразделения «Ростелекома» активно участвуют в общественной жизни регионов присутствия. Ниже представлены основные характеристики и результаты воздействия филиалов компании за 2022 год, консолидированные по федеральным округам России.

Основные показатели



Центральный федеральный округ

4,9

млрд руб. —
налоговые отчисления
в региональный бюджет

19 236

сотрудников



ЦФО

>100

экологических, социальных
и благотворительных мероприятий

Основные социальные и экологические программы «Ростелекома» в регионе

- Проект «IT-семья»
- «Безопасный интернет» и «Азбука интернета»
- Организация интернета для социально значимых объектов
- Проект «Устранение цифрового неравенства 2.0»
- Поддержка учебных заведений и социальных центров

Ключевые партнеры

- АНО «СО-действие»
- Детский технопарк «Кванториум»
- Общероссийское общественное гражданско-патриотическое движение «Бессмертный полк России»
- Региональные школы и вузы
- «Компьютерная академия "ШАГ"»

Эффект в действии

В рамках экологических инициатив собрано и сдано в переработку более 100 кг пластиковых крышек, макулатуры и батареек.

Почти 300 семейных команд приняли участие в проекте «IT-семья», направленном на обучение интернет-грамотности людей старшего поколения вместе с их внуками.

Организована помощь для вынужденно прибывших с территории Украины, ЛНР и ДНР. Филиалы поддерживают беженцев организацией досуговых и образовательных мероприятий. Площадка Воронежского филиала «Ростелекома» получила статус пункта временного размещения беженцев.

Построили свыше 150 базовых станций в малых населенных пунктах, численность жителей в которых не превышает 500 человек.

Сибирский федеральный округ



1,44

млрд руб. —
налоговые отчисления
в региональный бюджет

8 140

сотрудников

СФО

95

экологических, социальных
и благотворительных мероприятий

Основные социальные и экологические программы «Ростелекома» в регионе

- Мероприятия по кибербезопасности в поддержку хартии «Цифровая этика детства»
- «Азбука интернета»
- Благотворительная акция «Стань Дедом Морозом!»
- Волонтерский образовательный проект «Полдень»
- Образовательный проект «Советы Киберсветофора»
- «Коробка храбрости»

Ключевые партнеры

- Новосибирская региональная общественная организация «Пенсионеры онлайн»
- Новосибирская городская детская общественная организация семей с детьми инвалидами «Лучик света»
- Автономная некоммерческая организация социально-культурной реабилитации детей «Больничные клоуны НОС»
- Алтайское краевое отделение Российского детского фонда
- Киберспортивный клуб Navigator
- Министерство туризма и молодежной политики Кемеровской области — Кузбасса
- Федеральный благотворительный фонд «Клуб добряков»
- Министерство спорта и молодежной политики Республики Бурятия и ресурсный центр добровольчества «ДоброДом»
- Иркутское отделение Российского детского фонда
- АНО «Дорога добра»
- Омское ИТ-сообщество
- Омский фонд поддержки массового и детского спорта
- Региональный фонд «Красноярье без сирот»
- Благотворительный фонд «Добро24.ру»

200

детей получили
новогодние подарки

Эффект в действии

В Сибири было организовано более 150 занятий по кибербезопасности, на которых побывали свыше 4 тыс. школьников и студентов.

В Новосибирске прошла акция «Месяц киберЭтики», в рамках которой также состоялись лекции и мастер-классы. Проект был признан лучшим социальным проектом года в компании.

Занятия по компьютерной грамотности «Азбука интернета» прошли 663 пенсионера. В течение года для этого действовали более 10 онлайн-площадок.

Приволжский федеральный округ



1,5

млрд руб. —
налоговые отчисления
в региональный бюджет

16 869

сотрудников

ПФО

123

экологических, социальных
и благотворительных мероприятия

Основные социальные и экологические программы «Ростелекома» в регионе

- Кибербезопасность для детей и взрослых
- «Азбука интернета»
- Волонтерский проект «Полдень»
- «Засветись» — акция по профилактике ДТП
- «Добро на связи» — интернет для пациентов детской больницы
- Волонтерские предновогодние акции «Добрая елка» и «Стань Дедом Морозом!»

Ключевые партнеры

- ГБУ ДО «ЦМИНК "Кванториум"»
- Региональные организации Союза пенсионеров России»
- Нижегородское областное отделение Российского детского фонда, НКО «Фонд "Нижегородский онкологический научный центр"», благотворительные фонды «АИФ. Доброе сердце» и «Евита»
- АНО «Центр медиаграмотности»
- Центр по работе с бездомными животными «Питомец»
- АНО «Центр инноваций социальной сферы»

>1,5

тонн гуманитарной
помощи собрано силами
сотрудников филиалов
и передано вынужденным
переселенцам из ДНР
и ЛНР (продукты питания,
одежда, бытовая химия,
лекарства)

Эффект в действии

Более 2,5 тыс. человек охвачено проектом «Кибербезопасность». Всего прошло 31 мероприятие.

Собраны новогодние подарки для 250 детей, оставшихся без попечения родителей, и нуждающихся взрослых.

Более 2,5 тыс. пенсионеров прошли курсы компьютерной грамотности «Азбука интернета».

«Ростелеком» подготовил цикл видеоуроков для слушателей детских технопарков «Кванториум» о работе телекоммуникаций в проекте «Телеком. Как все устроено». По итогам цикла прошла викторина, в которой участвовали почти 200 школьников из разных регионов страны. Победители получили подписку на «Ростелеком. Лицей» и ценные призы.

Почти 8 тонн мусора собрано на субботнике с участием сотрудников компании в Оренбургском филиале.

Южный и Северо-Кавказский федеральные округа



1,39

млрд руб. —
налоговые отчисления
в региональный бюджет

8 622

сотрудника

ЮФО/
СКФО

79

экологических, социальных
и благотворительных мероприятий

Основные социальные и экологические программы «Ростелекома» в регионе

- Сотрудничество с детскими технопарками «Кванториум»
- Телеком-поддержка и экспертная помощь молодежным форумам юга России: «Селиас» (Астрахань), «Молодая волна» и «Ростов» (Ростовская область), «Машук» (Пятигорск)
- Уроки по интернет-безопасности для школьников
- Дни молодежи в регионах и спортивные мероприятия

Ключевые партнеры

- ГБУ ДО «ЦМИНК «Кванториум»
- Краснодарское региональное отделение Российского детского фонда, АНО «Синяя птица», благотворительные фонды «АИФ. Доброе сердце», «Русфонд» и «География Добра»
- Краснодарская региональная благотворительная общественная организация «Добрый-Юг»
- 19 высших учебных заведений Южного и Северо-Кавказского федеральных округов
- Арт-резиденция PchelinHouse (Краснодарский край)
- АНО «Теплые артисты» (Волгоград) и «Один Театр» (Краснодар)
- АНО «КАВКАЗ RUN»

Эффект в действии

Совместно с детскими технопарками «Кванториум» «Ростелеком» провел около 20 образовательных мероприятий, которые посетили тысячи детей, не считая онлайн-аудитории.

Оказана телеком-поддержка и экспертная помощь молодежным форумам юга России: «Селиас» (Астрахань), «Молодая волна» и «Ростов» (Ростовская область), «Машук» (Пятигорск). Общее количество участников — более 5 тыс. человек, не считая интернет-аудитории.

В рамках оказания благотворительной помощи в лечении детей Южного и Северо-Кавказского федеральных округов компания выделила 3,6 млн рублей.

Более 6,5 тонны гуманитарной помощи собрали сотрудники и передали вынужденным переселенцам из ДНР и ЛНР на общую сумму более 1,4 млн рублей. Кроме того, благотворительным фондам была оказана помощь в закупке продовольствия и медикаментов на сумму 1,3 млн рублей.

Уральский федеральный округ



1,38

млрд руб. —
налоговые отчисления
в региональный бюджет

8 636

сотрудников

УФО

47

экологических, социальных
и благотворительных мероприятий

Основные социальные и экологические программы «Ростелекома» в регионе

- Открытый летний кинотеатр в парке Маяковского в Екатеринбурге
- Цифровой чум «Образование и современные технологии» на Ямале
- «Парижский полумарафон» — строительство оптической инфраструктуры в с. Париж Челябинской области для обеспечения связью организаторов спортивного мероприятия
- Умные фонари «Ростелекома» экономят миллионы киловатт электроэнергии для Южного Урала
- Кибербезопасность для детей

Ключевые партнеры

- Региональные органы государственной власти
- Региональные школы дополнительного образования
- Региональные отделения Социального фонда России
- Региональный молодежный центр
- Ханты-Мансийская филармония
- Аэропорт Челябинска
- Урало-Сибирская теплоэнергетическая компания
- Федерация киберспорта ЯНАО
- Национальная библиотека Ямала
- МФЦ ЯНАО
- Молодежный центр «Современник», Ноябрьск

Эффект в действии

Компания оказала благотворительную помощь в приобретении новогодних подарков воспитанникам детских домов Свердловской, Курганской, Челябинской областей и Пермского края. Подарки получили более 200 детей.

Для беженцев из ДНР и ЛНР собрано более 1,7 тыс. кг продуктов питания и предметов первой необходимости.

Компания организовала показ шести фильмов по кибербезопасности в рамках детской ИТ-конференции «Инфотех Junior», а также в технопарках «Кванториум» Тюмени и Кургана. В «Инфотех Junior» приняли участие более 500 школьников и студентов.

«Ростелеком» провел экскурсию для студентов колледжей Ханты-Мансийска в подразделение компании, чтобы показать работу специалистов в сфере телекоммуникаций с целью дальнейшей профориентации учащихся.

Северо-Западный федеральный округ



1,75

млрд руб. —
налоговые отчисления
в региональный бюджет

8 737

сотрудников

ЗСФО

72

экологических, социальных
и благотворительных мероприятия

Основные социальные и экологические программы «Ростелекома» в регионе

- Консультационная, менторская и методологическая поддержка детских технопарков «Кванториум»
- Консультационная, менторская и методологическая поддержка центров дополнительного образования детей «IT-куб»
- «Азбука интернета»
- Благотворительная акция для детских социальных учреждений «Стань Дедом Морозом!»
- Уроки по интернет-безопасности для школьников

Ключевые партнеры

- Город профессий «Кидсберг»
- Центр цифрового образования детей «IT-куб»
- Детские технопарки «Кванториум»
- Федерация компьютерного спорта Архангельской области
- Общество защиты животных «Велес»
- Дворец спорта «Янтарный»
- Петрозаводский и Псковский государственные университеты, Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого
- Карельский Центр развития добровольчества
- Поисковые спасательные отряды в Республике Коми «ЛизаАлерт» и «Северная звезда»
- Национальная библиотека, Национальная галерея Республики Коми
- МБОУ ГО «Город Архангельск» «Гимназия № 24»
- Единый волонтерский центр Мурманской области
- Мурманская региональная общественная организация детей с инвалидностью и их родителей «Дети-Ангелы Мурмана»
- Мурманский областной центр дополнительного образования «Лапландия»
- Центр социально трудовой адаптации инвалидов «Мастер ОК» в Санкт-Петербурге

Эффект в действии

«Ростелеком» стал брендом года в Санкт-Петербурге по итогам 2022 года по мнению читателей газеты «Деловой Петербург».

«Ростелеком» получил награду за вклад в развитие социальной жизни Новгородской области (ТПП Новгородской области).

Дальневосточный федеральный округ



0,93

млрд руб. —
налоговые отчисления
в региональный бюджет

4 831

сотрудник

ДФО

45

экологических, социальных
и благотворительных мероприятий

Основные социальные и экологические программы «Ростелекома» в регионе

- Проект «Неравнодушный гражданин»
- Экологические акции по уборке территорий
- Помощь людям в тяжелой жизненной ситуации
- Поддержка и развитие талантливых детей и молодежи в сфере современных технологий
- «Азбука интернета»

Ключевые партнеры

- Союз «Во имя добра»
- Национальный совет по корпоративному волонтерству Приморского края
- Государственное автономное учреждение Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения "Доброта"»
- Центр развития робототехники
- Центр цифрового образования детей «IT-куб»
- Сахалинская областная универсальная научная библиотека

Эффект в действии

Собрано 542 кг гуманитарной помощи беженцам ЛНР и ДНР.

545 пенсионеров прошли занятия по компьютерной грамотности «Азбука интернета».

135 детей получили подарки к Новому году в рамках акции «Стань Дедом Морозом!».

«Ростелеком» предоставил телекоммуникационные услуги на VII Международных спортивных играх «Дети Азии» во Владивостоке.

По проекту устранения цифрового неравенства в 2022 году компания организовала мобильную связь четвертого поколения и скоростной мобильный интернет в четырех малонаселенных пунктах Приморского края.

4.1.7. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И ВОЛОНТЕРСТВО



«Ростелеком» создает и поддерживает экологические, образовательные, спортивные и культурные инициативы, направленные на благо жителей регионов присутствия.

Стратегия устойчивого развития «Ростелекома» включает благотворительную и волонтерскую деятельность. Основные направления закреплены во внешней социальной политике компании.

Основные приоритеты Группы компаний «Ростелеком» в сфере благотворительности:

- формирование экосистемы устойчивого развития;
- партнерство с государственными органами по вопросам развития телекоммуникационной отрасли и обеспечения информационной безопасности;
- участие совместно с региональными администрациями в реализации национальных проектов в сфере информационного развития, программ по преодолению цифрового неравенства в регионах;
- обеспечение стабильной социальной среды и повышение качества жизни населения страны.

В «Ростелекоме» утвержден порядок оценки эффективности деятельности, а также сформирована организационная структура и команда управления, отвечающие за благотворительность:

- комитет по благотворительности является уполномоченным органом правления и отвечает за эффективное распределение бюджетных средств;
- департамент внешних коммуникаций и корпоративной социальной ответственности (ДВК) ПАО «Ростелеком» и аналогичные департаменты филиалов координируют благотворительную деятельность;
- специалисты ДВК, находящиеся в региональных подразделениях и корпоративном центре компании, собирают и обобщают данные на основе системы модельной оценки;
- правление компании оценивает благотворительную деятельность и эффективность социальных инвестиций.

Планомерное развитие существующих проектов и внедрение новых инициатив свидетельствует о системности благотворительной деятельности. Повышается вовлеченность сотрудников в волонтерские и экологические проекты.

Основными направлениями в 2022 году стали популяризация спорта, сбор средств на лечение детей с редкими заболеваниями, социальная адаптация воспитанников детских домов и поддержка корпоративных волонтерских проектов.

244

социально значимых проектов реализовал «Ростелеком» в 2022 году

275,4

млн руб. — инвестиции в благотворительность

Спортивно-благотворительный проект «Бегу и помогаю»

В 2018 году «Ростелеком» вместе с благотворительным фондом «Линия жизни» запустил всероссийский спортивный проект «Бегу и помогаю». Поддержку проекту оказывает компания Stayfitt.

11

млн руб. собрано на операции по эндопротезированию детей благодаря проекту «Бегу и помогаю» за все время его существования



Цель: совместными усилиями собирать заряды активности, конвертировать их в 1 млн рублей и передать в фонд «Линия жизни» для лечения детей с редкими заболеваниями

Участники: около 5 тыс. сотрудников и волонтеров

Охват: все регионы присутствия компании

Синергетический эффект: оказание помощи больным детям, командообразование и популяризация спортивного образа жизни среди сотрудников

В мобильном приложении Stayfitt сотрудникам доступна база полезных материалов по спорту и здоровому образу жизни, чаты, челленджи и ленты активности участников по видам спорта.

В 2022 году спортсмены компании участвовали в ряде забегов, включая основные беговые события: Московский марафон и Всероссийский полумарафон «ЗаБег.РФ». Волонтеры «Ростелекома» организовывали точки сбора и другие условия для комфортного участия в спортивных мероприятиях.

В 2023 году компания планирует дальше расширять проект: вовлекать большее количество сотрудников и в качестве спортсменов, и в качестве волонтеров, в том числе из ДЗО, ранее не участвовавших в проекте, вовлекать в спортивные мероприятия топ-менеджмент.

Волонтерский проект «Полдень»

С 2013 года «Ростелеком» совместно с Фондом социального развития «Полдень» проводит в детских домах и интернатах интерактивную образовательную программу, направленную на начальную профориентацию и социальную адаптацию детей. Также проводятся игровые образовательные программы «Золотой век», «Цифровое равенство» и «Траектория жизни».

706

образовательных мероприятий было организовано для более 410 воспитанников из 12 детских домов за 2013–2022 годы

15

игровых модулей разработано



Цель: мотивация детей на построение карьеры и образовательной траектории, знакомство с профессиями в области телекоммуникаций, расширение кругозора, знакомство с механизмом трудоустройства

Участники: волонтеры компании

Охват: 5 регионов (Москва, Санкт–Петербург, Нижний Новгород, Иркутск, Владивосток)

Синергетический эффект: оказание помощи нуждающимся детям и воспитание кадрового резерва компании

Сайт проекта: themoon.ru

Проект был отмечен рядом грантовых конкурсов. В частности, интерактивный курс о ценностных выборах на основе сюжетов художественной литературы «В переплет. Новая глава», реализованный при поддержке ПАО «Ростелеком» в 2021–2022 годах, получил грант Фонда президентских грантов.

В 2022 году для знакомства будущих волонтеров с фондом и принципами его работы «Полдень» подготовил обучающий курс: <https://stepik.org/121851>.

В 2023 году игровые занятия курса «Россия начинается здесь» с участием волонтеров ПАО «Ростелеком» продолжатся в 11 сиротских учреждениях.

Запускается межпредметная программа «Россия начинается здесь», направленная на повышение уровня знаний о региональных особенностях нашей страны за счет развития межпредметных связей и рост учебной мотивации у подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Разработана программа работы с волонтерами и проведены специальные игры (для профилактики выгорания) для волонтеров ПАО «Ростелеком» в офлайн- и онлайн-форматах.

Конкурс корпоративных волонтерских проектов

«Ростелеком» поощряет волонтерские инициативы сотрудников и проводит конкурс волонтерских проектов для отбора лучших из них. Методология конкурса позволяет отобрать приоритетные проекты, направленные на образование, здоровье, спорт, заботу, экологию и духовное наследие. Системность подхода позволяет отслеживать их эффективность и вносить корректирующие улучшения в динамике.

540

сотрудников компании приняли участие в конкурсе с 2018 по 2022 год, было подано более 175 заявок

Цель: мотивация сотрудников участвовать в корпоративном волонтерстве

Участники: сотрудники компании

Охват: все регионы присутствия компании

Синергетический эффект: поощрение инициативы сотрудников, расширение волонтерской деятельности, тиражирование лучших практик в регионах присутствия компании

В жюри конкурса входят сотрудники компании, представители НКО и благотворительных фондов. Жюри оценивает проекты с точки зрения актуальности проблемы, детальности проработки, социального эффекта, новизны идеи и синергии с другими проектами. Победители получают денежный грант на реализацию проекта.

48

волонтерских проектов стали победителями

В 2022 году лучшими были признаны 10 волонтерских инициатив в области профориентации детей с ограниченными возможностями, повышения компьютерной грамотности людей старшего поколения, проведения спортивных мероприятий для сотрудников компании и их семей, организации уроков живой истории о Великой Отечественной войне и в области экологии.

Благотворительные фонды «Даунсайд Ап» и «Синдром любви»

«Ростелеком» поддерживает благотворительные фонды «Даунсайд Ап» и «Синдром любви» с 2017 года. Организации поддерживают людей с синдромом Дауна, а также занимаются повышением осведомленности общества о людях с дополнительной хромосомой. «Синдром любви» — партнер-фандрайзер фонда «Даунсайд Ап». Он также развивает проекты «Спорт во благо» и «Атлет во благо», которые помогают всем желающим объединить любовь к спорту с благотворительностью.



1,2

млн руб. собрали сотрудники «Ростелекома» в рамках благотворительных онлайн-акций фонда «Синдром любви»

Цель: поддержка людей с синдромом Дауна

Охват: федеральный

Синергетический эффект: оказание психолого-педагогической и социальной помощи, обеспечивающей физическое и личностное развитие, раскрытие потенциала, принятие и включение людей с синдромом Дауна в общество. Развитие волонтерской деятельности в компании

Сайты проекта: downsideup.org и sindromlubvi.ru

«Ростелеком» помогает фонду «Даунсайд Ап» проводить онлайн-обучение специалистов с психолого-педагогическим образованием и родителей детей с синдромом Дауна. Записи обучающих мероприятий, а также оцифрованный и адаптированный для самостоятельного изучения материал хранятся в базе фонда и доступны всем желающим. При поддержке «Ростелекома» выпущена специальная методическая литература для 2 тыс. семей, воспитывающих детей с синдромом Дауна.

С 2020 года «Ростелеком» участвует в благотворительных онлайн-акциях фонда «Синдром любви». Их цель — привлечение внимания к потребностям особенных людей, а также сбор средств на консультации и занятия для детей с синдромом Дауна. За все время сотрудники «Ростелекома» собрали более 1,2 млн рублей.

В 2022 году поддержка «Ростелекома» позволила фонду «Даунсайд Ап» увеличить количество посетителей сайта и привлечь больше семей для участия в программах фонда. Благодаря полученному финансированию увеличилось число обучающих роликов для родителей, подготовленных специалистами фонда.

В 2023 году «Ростелеком» совместно с фондом «Даунсайд Ап» планирует осуществлять информационно-методическую поддержку родителей, которые воспитывают детей с синдромом Дауна, а также специалистов, оказывающих профессиональную помощь людям с дополнительной хромосомой, их родным и близким. Для этого будут разработаны и размещены в [электронной библиотеке фонда «Даунсайд Ап»](#) новые тематические единицы контента по теме развития и обучения детей с синдромом Дауна.

Кроме того, продолжается развитие современной цифровой среды для развития речевых и коммуникативных навыков у детей с синдромом Дауна дошкольного возраста с помощью цифрового речевого тренажера «Логобанк». Будет разработан дизайн макетов новых упражнений, направленных на формирование и развитие фонетико-фонематических процессов, стимуляцию развития речи ребенка с синдромом Дауна для платформы [речевого тренажера «Логобанк»](#).

Проект «Классный журнал»

«Ростелеком» с 2015 года сотрудничает с интерактивным проектом «Классный журнал». Это современный популярный журнал для детей 7–13 лет, который развивается в трех направлениях: образовательном, информационном и культурно-развлекательном.

Цель: развитие безопасного интернета для детей и подростков

Участники: эксперты компании

Охват: федеральный

Синергетический эффект: продвижение образовательных инициатив, в том числе в сфере компьютерной грамотности, приобщение к социально полезной деятельности детей и подростков, а также повышение интереса школьников к чтению

Сайт проекта: www.classmag.ru

При поддержке «Ростелекома» журнал с 2014 года проводит конкурс «Классно быть хорошим!». Дети не старше 14 лет посылают на конкурс рассказы, фотографии или рисунки своих добрых дел.

В 2021 году «Ростелеком» и «Классный журнал» провели Всероссийский конкурс видеоработ «Классный папа», основной целью которого была популяризация успешного отцовского опыта. В 2022 году этот конкурс завоевал третье место в номинации «Социальные проекты федеральных и региональных СМИ» на Всероссийском конкурсе для журналистов «Семья и будущее России».

В 2022 году было опубликовано 289 материалов.

- В 2023 году «Ростелеком» совместно с проектом «Классный журнал» планирует:
- усилить наполнение сайта материалами, полезными для педагогов и наставников, в том числе расширить раздел «Литературная одиссея», который позволяет приобщать школьников к чтению русской классики;
 - продолжать наполнение сайта позитивным контентом и материалами, нацеленными на поддержку чтения;
 - усилить наполнение сайта материалами, популяризирующими науку;
 - создать мобильную версию портала «Классный журнал».

« С 2015 года «Ростелеком» активно сотрудничает с нами и каждый год радуется отзывчивостью, неравнодушием к нашим инициативам и тщательностью взаимодействия. Уверен, что поддержка «Ростелекома» приведет к еще большим успехам в приобщении детей к чтению и правильному использованию интернета. Это нельзя бросать на самотек. Детский интернет имеет свои ограничения, дети не склонны читать тексты в интернете. Но это могут делать их родители, привлекая внимание детей к тому или иному тексту. Наша задача в 2023 году — синергическое развитие бумажного издания, портала и различных акций в онлайн и офлайн, чтобы одно поддерживало другое и все три направления были взаимосвязаны и помогали друг другу».

Алексей Ходорыч,
издатель «Классного журнала»,
директор по детским проектам
издательства «Открытые
системы»

289

материалов было опубликовано в рамках конкурса «Классный папа» в 2022 году

Социально-образовательный проект «УчимЗнаем»

«Ростелеком» с 2017 года оказывает поддержку социально-образовательному проекту «УчимЗнаем». Проект направлен на организацию обучения по государственной школьной программе и предлагает программы дополнительного образования для детей, находящихся на длительном лечении в медицинских стационарах.

Цель: получение детьми, проходящими длительное стационарное лечение в онкологических, гематологических и других отделениях детских больниц, полноценного образования по государственной школьной программе, участие в творческих мастерских, освоение новых профессий и получение знаний в сферах ИТ и дизайна, развитие дистанционных технологий обучения и воспитания, популяризация добровольческого движения в компании

Охват: федеральный

Синергетический эффект: поддержка семей с онкобольными детьми, проходящих длительное стационарное лечение. Создание условий для выздоровления маленьких пациентов и их возвращения к полноценной жизни

Сайт проекта: uchimznaem.ru

В рамках проекта «УчимЗнаем» реализуется социально-образовательный проект «Шаги к успеху!» для детей, находящихся на длительном лечении. Дети вместе с родителями обучаются азам медиатеchnologies, изучают природу России, встречаются с известными телеведущими и актерами.

В 2022 году проект «УчимЗнаем» охватил 23 тыс. детей дошкольного и школьного возраста в Москве и около 45 тыс. детей на 50 региональных площадках в России.

В июне 2022 года в социальной гостинице для онкобольных детей «Добрый дом» прошел первый фестиваль волонтеров «Ростелекома» и ресурсного центра «Мосволонтер» с педагогами, детьми и родителями.

Также в рамках проекта «Шаги к успеху» продолжается прием заявок на конкурс инициатив для специального интернет-проекта «Добрые знания», который позволит всем желающим предложить инициативу на площадках проекта «УчимЗнаем» и получить финансирование на ее реализацию.

Открыта научная лаборатория по междисциплинарным исследованиям в направлении «Госпитальная педагогика».

- В 2023 году «Ростелеком» совместно с проектом «УчимЗнаем» планирует развивать:
- программы профессиональной переподготовки педагогов, работающих в детских больницах;
 - программы подготовки родителей;
 - программы волонтерского и добровольческого движения по воплощению социально-образовательных инициатив для детей в детских больницах и членов их семей.

45

тыс. детей — охват проекта в регионах

Поддержка фонда «Навстречу переменам»

«Ростелеком» поддерживает социальное предпринимательство в России и выступает стратегическим партнером Фонда поддержки социальных инициатив в сфере детства «Навстречу переменам». Компания оказывает финансовую, организационную и консультационную поддержку.



Цель: создать лучший мир для детей и молодежи, раскрывая потенциал инноваций и импакт-предпринимательства

Участники: эксперты компании

Охват: федеральный

Синергетический эффект: продвижение социальных проектов и создание благоприятного образа компании

Сайт проекта: fond-navstrechu.ru

Ежегодно фонд «Навстречу переменам» проводит всероссийский конкурс социальных проектов, победители которого в течение трех лет получают поддержку в комплексной программе — инкубаторе для социальных стартапов «Навстречу импакт-стартапам». За десять лет работы фонд поддержал более 400 проектов, 86 из них — в рамках программы инкубатора. Проекты изменили к лучшему жизнь более 430 тыс. детей и подростков. При этом число получающих поддержку растет: сопровождая проект на всех этапах его развития, фонд помогает лидерам социальных стартапов расширить количество благополучателей в два раза уже после первого года участия в инкубаторе.

В программу вовлечены волонтеры «Ростелекома». В 2022 году 76 сотрудников из 29 регионов оценивали заявки на конкурс. Еще десять руководителей бизнес-подразделений помогли лидерам социальных проектов в качестве менторов или консультантов.

В 2023 году мобильный оператор «Ростелекома» продолжит поддерживать программы фонда. В рамках конкурса социальных проектов запланирована специальная номинация «Лучший цифровой проект для детей», которая впервые была учреждена в 2022 году.

430

тыс. детей затронуты социальными проектами за 10 лет

Проект «Перековка»

В 2019 году «Ростелеком» запустил экопроект «Перековка».



22

тыс. устройств передано на утилизацию за все время

Цель: объяснить важность переработки мобильных телефонов, побудить пользователей правильно утилизировать технику, создать удобную и надежную инфраструктуру для решения этой проблемы

Участники: розничные точки продаж компании

Охват: регионы присутствия мобильного оператора компании

Синергетический эффект: утилизация опасных отходов и привлечение дополнительного трафика в салонах

Всего за время действия проекта на утилизацию передано около 22 тыс. устройств в 64 регионах России. Наиболее активно в инициативе принимают участие москвичи и жители Урала и Поволжья.

Экопроект имеет и образовательную функцию: 19 % опрошенных участников проекта ранее не знали о необходимости правильно утилизировать телефоны.

4.2. Для сотрудников

4.2.1. НАШ ПОДХОД



«Ростелеком» занимает лидирующие позиции в стране по числу сотрудников. На конец 2022 года списочная численность персонала Группы составила более 122 тыс. человек. Стратегия управления человеческим капиталом «Ростелекома» соотносится с ЦУР 4, 8, 9, 10 и 11.

Компания дает сотрудникам много возможностей для профессионального и личного развития. В рамках этого «Ростелеком» предоставляет программы обучения и социальной поддержки, стремится улучшать условия труда и повышать технологичность рабочих процессов.

Компания построила систему обучения, которая обеспечивает сотрудников разных возрастов востребованными навыками. В 2022 году средняя продолжительность обучения сотрудника Группы составила 32,2 часа (ЦУР 4.4). «Ростелеком» предоставляет равные возможности для всех сотрудников и не допускает дискриминации — работа в компании строится на взаимном доверии, уважении и ответственности (ЦУР 5, 10).

Усилия «Ростелекома» по обеспечению гендерного равенства получают мировое признание. Уже третий год подряд компания включается в Bloomberg Gender Equality Index, в который в 2022 году вошли 418 компаний из 54 стран.

В рамках ЦУР 8 Группа обеспечивает сотрудникам безопасную, здоровую и комфортную рабочую среду, которая способствует созданию качественных и удобных цифровых сервисов. Программы лояльности, дополнительное медицинское страхование, пенсионные и жилищные программы для сотрудников нацелены на поддержание сотен тысяч человек на всей территории России.

В рамках ЦУР 9 «Ростелеком» сотрудничает со школьниками и студентами, помогая им овладевать цифровой грамотностью, а также выстраивает партнерские взаимоотношения с различными вузами (ЦУР 17), чтобы разрабатывать новые цифровые продукты и передавать знания экспертов компании студентам.



4.2.2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

«Ростелеком» управляет персоналом в соответствии с международными и государственными нормативными стандартами, а также внутрикорпоративными положениями и кодексами.

Организационная структура системы управления персоналом

Орган	Ответственность
Комитет по кадрам и вознаграждениям при совете директоров	Надзор за внедрением и реализацией политики компании по вознаграждению и реализации программ мотивации, оценка работы исполнительных органов компании и ключевых руководящих сотрудников
Комитет по компенсациям при правлении	Создание эффективной системы компенсаций сотрудникам, обеспечивающей конкурентоспособность и долгосрочный успех компании
Блок организационного развития и управления персоналом	Управление человеческим капиталом в Группе
Функциональные направления по управлению персоналом в структурных подразделениях «Ростелекома» и дочерних компаниях	Реализация политики в области управления персоналом

Блок организационного развития и управления персоналом

Департамент	Ключевые функции	Ключевые достижения за 2022 год
Департамент HRM-технологий и аналитики	Автоматизация HR-сервисов, проведение исследований по заказу HR-функций	<ul style="list-style-type: none"> Запущен проект автоматизации премирования Запущен личный кабинет сотрудника и кандидата и цифровой прием в IQHR Запущен пилот по автоматизации наиболее частотных кадровых операций на базе IQHR Запущена цифровая платформа для онбординга и адаптации Выпущено более 50 новых аналитических панелей и отчетов по запросам блоков и сегментов
Департамент внутренних коммуникаций и корпоративной культуры	Коммуникация с сотрудниками, развитие корпоративной культуры и позиционирование бренда работодателя внутри компании	<ul style="list-style-type: none"> Проведен замер eNPS¹, реализуются мероприятия, направленные на увеличение вовлеченности Реализация программы «Признание» Развивается проект «Амбассадоры ценностей «Ростелекома»» Увеличено количество мероприятий и активностей, направленных на развитие корпоративной культуры Предоставляется широкий спектр возможностей для занятий спортом и поддержания здорового образа жизни Развивается система внутрикорпоративных коммуникаций
Департамент организационного развития	Руководство организационной структурой компании и общей моделью управления	<ul style="list-style-type: none"> Повышение эффективности и производительности труда
Департамент компенсаций и льгот	Система материальной мотивации и вознаграждение сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Внедрение новой мотивации для сервисных центров и технической поддержки БТИ Актуализация систем мотивации для продавцов коммерческих сегментов в соответствии с целями бизнеса
Департамент управления операциями	Администрирование HR-функций, обеспечение соблюдения требований трудового законодательства при оформлении трудовых отношений	<ul style="list-style-type: none"> Улучшение системы добровольного медицинского страхования (ДМС) Развитие программы «Школа программирования для детей сотрудников компании» Автоматизация заявочной кампании по жилищной программе для сотрудников ПАО «Ростелеком»
Департамент управления талантами	Подбор и адаптация персонала, управление кадровым резервом, наставничество	<ul style="list-style-type: none"> Совершенствование процессов подбора и корпоративной адаптации персонала ПАО «Ростелеком»
Департамент управления знаниями	Методология и разработка программ, проведение и оценка результативности обучения, развитие онлайн-университета «Ростелекома» и оценка сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Синергия команд обучения ПАО «Ростелеком» и ДЗО Создано 180 новых онлайн-курсов и программ 966 удостоверений о повышении квалификации (дополнительное профессиональное образование) выдано ПАО «Ростелеком» Создана «Афиша обучения» Создана платформа «Точка роста» для коммуникации с менторами, коучами и карьерными консультантами
Проектный офис по управлению стратегическими программами HR	Консолидация HR-стратегии компании, управление брендом работодателя, координация ключевых кросс-функциональных HR-проектов	<ul style="list-style-type: none"> Реализация инициатив в рамках молодежной программы: программа карьерного развития «Твоя карьерная траектория», молодежные советы, молодежная менторская программа Развитие программы «Эксперты «Ростелекома»» Рост медиаиндексов по направлению «HR-бренд» и увеличение количества информационных материалов в СМИ, медиа, диджитале, офлайне о «Ростелекоме» как о работодателе Проведение кибертурниров и развитие киберспорта в «Ростелекоме» Развитие собственных HR-ресурсов и карьерного маркетинга

¹ От англ. Employee Net Promoter Score — метод оценки, который позволяет организациям измерить лояльность сотрудников.

Развитие человеческого капитала

ПАО «Ростелеком» определило развитие человеческого капитала в качестве одного из своих стратегических приоритетов до 2025 года.

В условиях быстро меняющейся внешней среды стратегия управления персоналом сместилась в сторону формирования благоприятной внутренней среды, которая стимулирует повышение производительности и усиление командной работы.

Направления развития человеческого капитала «Ростелекома»:

- забота о сотрудниках: стабильность, доход, развитие востребованных компетенций;
- наращивание цифровых компетенций сотрудников;
- переобучение и внутренняя миграция персонала;
- привлечение и удержание молодежи;
- развитие инструментов и практик командной работы;
- новые подходы к развитию персонала и организации труда через цифровизацию процессов;
- совершенствование корпоративной культуры и моделей взаимодействия.

На предыдущем цикле реализации стратегии 2018–2021 годов «Ростелеком» перешел на двухуровневую модель управления. Трансформация организационной структуры затронула все сегменты и функциональные блоки. Проект позволил сократить управленческие звенья, увеличил скорость принятия решений и упростил бизнес-процессы.

Новая стратегия управления персоналом ПАО «Ростелеком» 2021–2025 годов нацелена:

- на рост производительности труда через удержание и развитие продуктивного персонала и совершенствование модели управления;
- повышение лояльности персонала с акцентом на молодежные программы;
- развитие экосистемы знаний для сотрудников.

Основными стратегическими задачами «Ростелекома» по работе с персоналом являются:

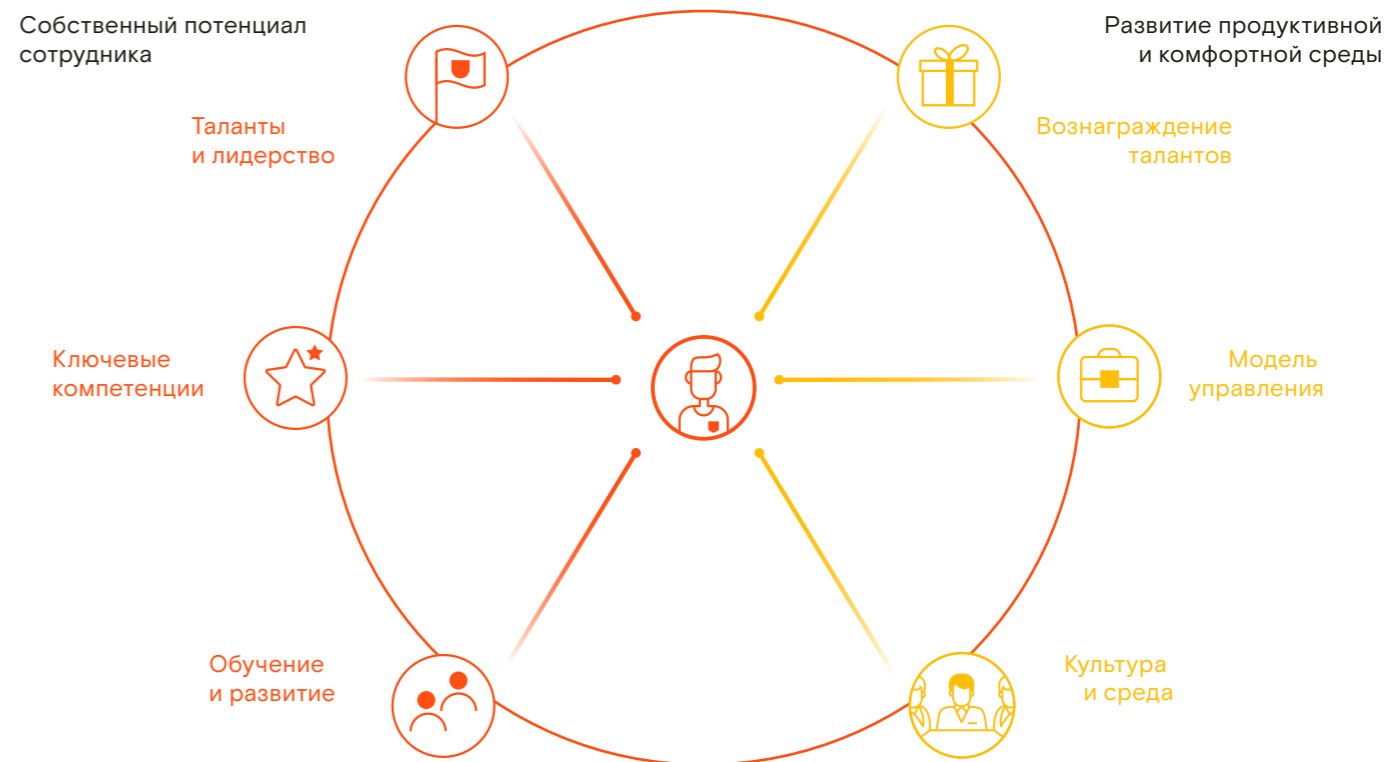
- повышение устойчивости бизнеса через внедрение современных инструментов, направленных на прозрачность и системность процессов в работе с персоналом;
- поддержка эффективности персонала в условиях высокой неопределенности внешней среды;
- помощь сотруднику в максимальной реализации своего потенциала в рамках интересов компании;
- формирование сильных профессиональных команд, внедрение ролевой модели;
- преобразование сотрудника в драйвер изменений в компании с сохранением его вовлеченности.

Одним из ключевых показателей эффективности Долгосрочной программы развития «Ростелекома» на 2021–2025 годы является индекс производительности труда¹. В 2022 году этот показатель составил 112 %.

В 2023 году компания продолжит повышение производительности труда и организационной эффективности.

Сотрудник в центре развития бизнеса компании

Собственный потенциал сотрудника



¹ Рассчитывается в соответствии с Методикой расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации (утверждена приказом Минэкономразвития России от 28 февраля 2018 года № 748) как отношение производительности труда отчетного года к производительности труда базового года.

80

тыс. активных пользователей онлайн-университета

Стратегия обучения и развития

В 2022 году компания впервые работала в новой целевой модели управления с распределенными командами. Стратегия обучения была направлена на поддержку подразделений в выстраивании обновленных бизнес-процессов, адаптацию сотрудников в новых ролях и развитие взаимодействия команд на разных уровнях управления (корпоративный центр и региональные филиалы).

В 2022 году выстроен новый прозрачный бизнес-процесс формирования кастомизированных проектных решений по развитию команд: автоматизирована подача заявок на разработку программ обучения и развитие команд, единая для всех региональных филиалов база заявок, шаблоны, SLA¹ и отчеты.

Оценка эффективности управления персоналом

Эффективность системы управления персоналом «Ростелекома» регулярно оценивается на заседаниях комитета по кадрам и вознаграждениям при совете директоров и комитета по компенсациям при правлении.

Для получения обратной связи от сотрудников мы проводим пульс-опросы о настроении коллектива, об изменениях культуры, атмосфере в командах, уровне удовлетворенности работой, о лояльности к компании и взаимоотношениях с руководителями. Ответы анализируются и учитываются при планировании HR-проектов в сфере мотивации, развития и обучения персонала.

Каждые два года «Ростелеком» проводит исследование вовлеченности, удовлетворенности и лояльности персонала. За пять лет уровень вовлеченности вырос на 26 пунктов — с 55 до 81, — что свидетельствует о значительном улучшении внутренней атмосферы в компании.

Последнее исследование eNPS сотрудников было проведено в январе 2022 года. В нем приняли участие 84 % персонала (более 72 тыс. человек). Сотрудники дали почти 70 тыс. комментариев. По сравнению с исследованием 2020 года индекс eNPS вырос на 10 п. п. и составил +13,6 %. Показатель рассчитывается как разность между долями хвальных и критикующих компанию, нормальным считается любой положительный результат.

eNPS, %

Апрель 2018 года	Сентябрь 2019 года	Октябрь 2020 года	Январь 2022 года
3	10	3,6	13,6

В 2022 году мы продолжили совершенствовать систему обратной связи от сотрудников, проводя пульс-опросы по запросу команд. Это позволяет оперативно получать обратную связь о рабочем настроении, мотивации и потребностях сотрудников внутри департамента, сегмента или конкретного подразделения.

Кроме того, мы регулярно проводим опросы персонала по новым продуктам, пилотным запускам, внутренним сервисам, обучению и другим направлениям работы. Эти опросы помогают выявить области, в которых необходимо совершенствовать процессы и услуги для наших сотрудников.

¹ От англ. Service Level Agreement — соглашение об уровне предоставления услуг между заказчиком и поставщиком, содержащее описание услуги, уровень ее качества, права и обязанности сторон.

Награды за вклад в развитие человеческого капитала

Достижения компании в области управления персоналом в 2022 году были отмечены следующими премиями и наградами:

- компания вошла в категорию «Платина» лучших работодателей страны по версии журнала Forbes;
- «Ростелеком» вошел в топ-100 общего рейтинга Future Today, исследующего ожидания студентов и выпускников университетов, заняв 86-е место, а также в топ-50 номинации «Среди своей целевой аудитории» (39-е место), став в ней лучшей телеком-компанией.

В сфере корпоративного обучения и развития «Ростелеком» отмечен в следующих премиях:

- «Лучшие ESG-проекты России» — номинация «Качественное образование»;
- «Смарт-пирамида 2022» — номинация «Директор года по обучению и развитию» (Екатерина Барабанова, директор по развитию персонала);
- «Эффективное бизнес-образование» — номинация «Эксперт года», категория «Корпоративные программы» (Екатерина Барабанова, директор по развитию персонала).

Дистанционная работа

«Ростелеком» предоставляет сотрудникам все возможности для удаленной работы. Для такого формата разработаны специальные стандарты и подходы к оценке эффективности.

Управление удаленными командами осуществляется посредством программного обеспечения для проведения видео-конференц-связи Trueconf. На виртуальных рабочих местах внедрены собственные программные продукты, такие как Tionix Virtual Desktop (VDI¹), базирующиеся в ЦОДах «Ростелекома».

Компания обеспечивает сотрудникам круглосуточный доступ к ресурсам «Ростелекома» через корпоративный портал, мобильное приложение RT Life и портал remote.rt.ru, также круглосуточно осуществляется поддержка сотрудников.

Защита персонала на рабочих местах

Для защиты сотрудников, которые в силу своих функциональных обязанностей не могут работать удаленно, приняты следующие меры:

- все входы и этажи офисных помещений Группы оснащены термометрами, одноразовыми масками и перчатками, а также антисептиками для рук;
- выездные работники оснащены СИЗ: одноразовым комбинезоном, одноразовыми перчатками, защитными очками и масками, бахилами, антисептиками и увлажняющими кремами для рук;
- в течение дня у сотрудников проводится замер температуры, соблюдается социальная дистанция, выборочно проводятся регулярные ПЦР-тесты;
- производственные и офисные помещения регулярно дезинфицируются.

Помощь заболевшим сотрудникам

В 2022 году «Ростелеком» провел более 10 тыс. тестов на COVID-19 для своих сотрудников и предоставил сотни консультаций специалистов посредством телемедицины. В случае заболевания COVID-19 компания организовывала консультации врачей-специалистов и предоставляла другие медицинские услуги, включая транспортировку в Москву и помощь с переводом в платные больницы при тяжелом течении болезни.

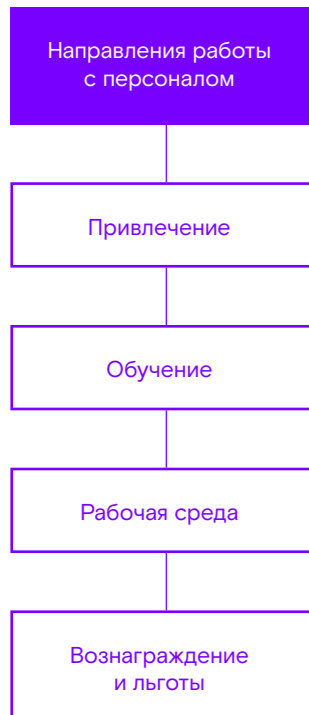
¹ От англ. Virtual Desktop Infrastructure — инфраструктура виртуальных рабочих столов.

4.2.3. ПЕРСОНАЛ¹



Подбор и адаптация персонала

В 2022 году ПАО «Ростелеком» централизовало функцию подбора и адаптации персонала. Это позволило провести диагностику практик компании по подбору и адаптации персонала и сделать реинжиниринг этих бизнес-процессов.



Мы выделили три направления подбора: массовый, профессиональный и подбор топ-менеджмента с возможностью учитывать особенности и потребности крупных сегментов по всей России (БТИ, В2С, В2В). «Ростелеком» разработал и обновил SLA сроков подбора, стандартизировал ключевые типовые профили должностей/вакансий, унифицировал этапы подбора на них.

Модель коммуникации в команде подбора персонала также была перестроена для улучшения качества и скорости подбора персонала. Руководители и менеджеры сегментов включаются в процесс подбора, собираются отзывы от смежных подразделений.

Для повышения профессионализма команды подбора мы запустили раздел «Подбор персонала» на платформе онлайн-университета. В разделе более 30 профильных курсов и программ, а также отдельный трек для нанимающих менеджеров. В 2022 году для данного раздела были записаны курсы: альтернативные источники поиска кандидатов и коммуникация с кандидатами, когда у них есть предложения о работе от нескольких компаний.

«Ростелеком» разработал модель централизованного процесса корпоративной адаптации новых сотрудников и соответствующую модель метрик. В IV квартале 2022 года для новых сотрудников были внедрены первые инструменты корпоративной адаптации.

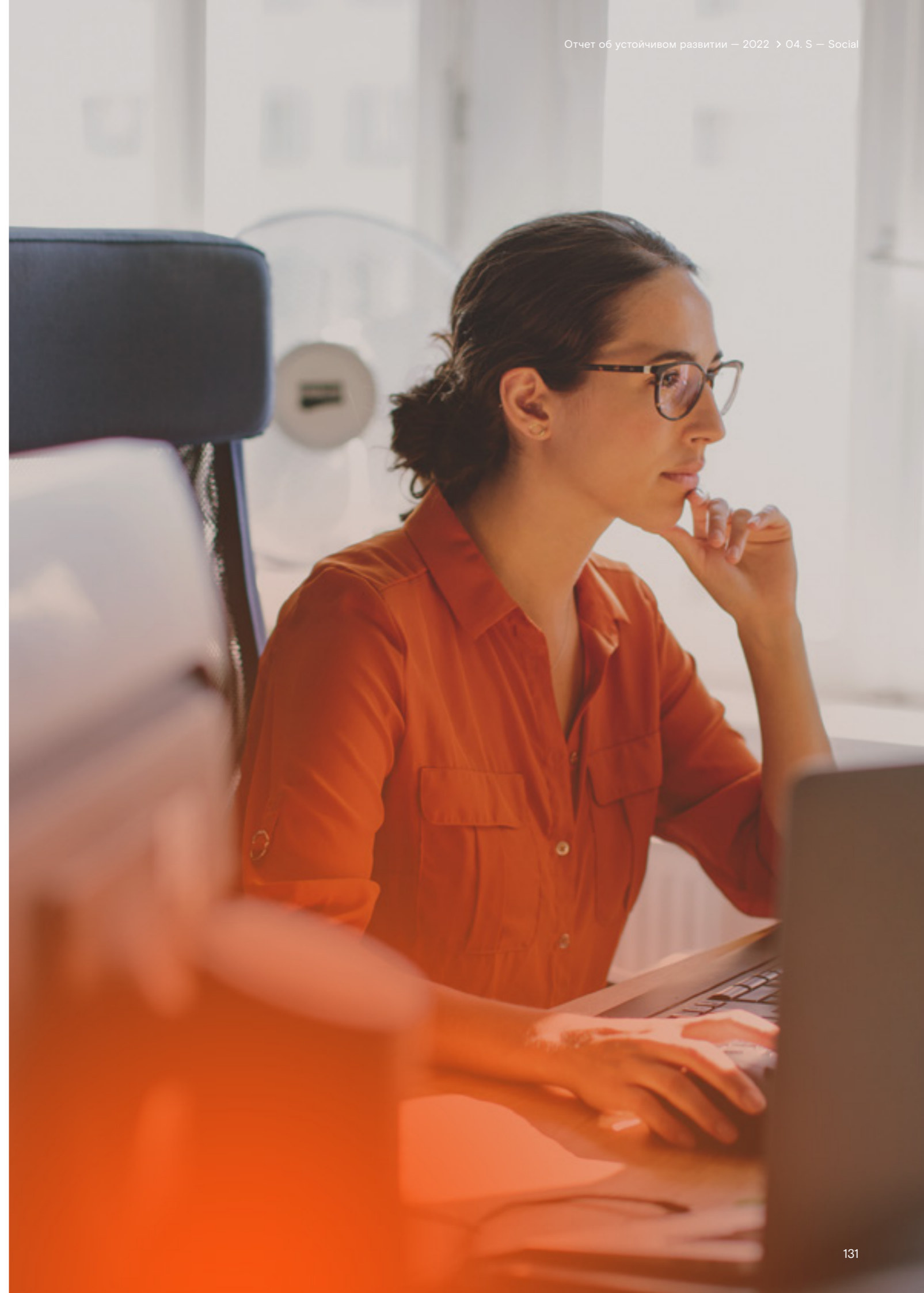
Проведенные изменения позитивно повлияли на показатели по подбору персонала:

- оценка удовлетворенности нанимающих менеджеров в целом по компании в 2022 году составила 4,94, что выше показателя 2021 года — 4,88;
- показатель качества внутреннего сервиса по подбору персонала улучшился с 8,9 в 2021 году до 9,07 в III квартале 2022 года;
- в 2022 году было закрыто более 29 тыс. вакансий.

«Ростелеком» взаимодействует с вузами, уделяет внимание профессиям будущего, предоставляет стажировки и трудоустраивает молодых специалистов. Для новых сотрудников установлены системы наставничества и адаптации, а программа «Кадровый резерв» закрывает вакансии за счет внутренних ресурсов. Также в «Ростелекоме» развита система карьерного планирования.

Подробнее читайте в разделе «Обучение персонала» на с. XX.

¹ Показатели в разделе скорректированы по сравнению с предыдущими отчетными периодами в связи с изменением методики расчета показателей. Ранее показатели рассчитывались от среднесписочной численности персонала, а в текущем отчете они вычисляются от списочной численности персонала на конец года.



GRI
(2-7)

GRI
(2-8)

Структура персонала

На конец 2022 года в Группе компаний «Ростелеком» работали 122,4 тыс. человек, из них 39 % — женщины (47,2 тыс.). В 2022 году среднесписочное количество персонала Группы уменьшилось на 9,3 % по сравнению с 2021 годом.

Среднесписочная численность персонала Группы компаний «Ростелеком»¹, человек

	2019	2020	2021	2022
Всего по Группе	135 178	136 679	126 812	118 989
ПАО «Ростелеком»	105 754	105 450	95 150	84 520
ДЗО	29 424	31 229	31 662	34 469

Списочная численность персонала Группы компаний «Ростелеком» на конец года¹, человек

	2019	2020	2021	2022
Штатная численность персонала на конец периода с учетом сотрудников в декретном отпуске, без учета внутренних совместителей, включая:	149 065	146 801	129 773	122 396
• сотрудников с частичной занятостью	16 291	13 612 ³	13 447 ³	10 986
• временных работников (по срочному договору)	12 084	12 840 ³	11 082 ³	4 651
• сотрудники по договорам ГПХ ²	27 723	47 301 ³	42 556 ³	43 592

Возраст персонала Группы компаний «Ростелеком»⁴, человек

	2019	2020	2021	2022
30 лет и младше	32 631	30 753	26 010	23 015
31–49 лет	74 270	74 269	68 192	66 714
Старше 50 лет	40 071	39 475	33 912	32 370
Итого	146 972	144 497	128 114	122 100

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

² Гражданско-правовой характер.

³ Изменена методика подсчета по сравнению с предыдущим отчетом.

⁴ Данная статистика по ряду ДЗО не учитывает сотрудников, находящихся в декретном отпуске, поэтому суммарное количество персонала отличается от среднесписочной численности персонала Группы. Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

GRI
(405-1)

Трудоустройство людей с инвалидностью

«Ростелеком» заботится о равных возможностях и предоставляет рабочие места людям с инвалидностью. На конец 2022 года в Группе работали 1 102 человека с инвалидностью, их доля составила 1 % от списочного числа сотрудников.

Доля сотрудников с инвалидностью в Группе компаний «Ростелеком»¹

	2019	2020	2021	2022
Численность на конец года, человек	1 684	1 145	1 232	1 102
Доля от списочной численности, %	1,27	0,85	0,99	0,93



Гендерный состав

Группа стремится предоставить достойную работу женщинам и мужчинам, в том числе молодежи и людям с инвалидностью, и обеспечивает равную оплату за труд равной ценности.

Гендерный состав Группы компаний «Ростелеком»¹

	2019	2020	2021	2022
Количество женщин на конец периода, тыс. человек	65,5	62,3	54,4	47,2
Доля женщин среди менеджмента ² , %	30	32	35	34
Доля женщин среди вновь нанятых сотрудников, %	43,6	41,5	44,9	40,4
Доля женщин среди сотрудников, %	44	42	44	39

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

² Доля женщин от общего числа руководителей (все, у кого в подчинении есть хотя бы один сотрудник).

ПАО «Ростелеком» включено в индекс гендерного равенства Bloomberg

В начале 2022 года Bloomberg в третий раз включил ПАО «Ростелеком» в индекс гендерного равенства (англ. Bloomberg Gender Equality Index, GEI).

GEI 2022 свидетельствует об увеличении раскрытия социальных данных компаниями, которые прилагают усилия для создания инклюзивных рабочих мест.

Индекс подтверждает прозрачность гендерных практик и политик в компаниях, которые из года в год увеличивают объем экологических, социальных и управленческих данных (ESG), доступных для инвесторов. Компании, включенные в индекс 2022 года, подают пример более прозрачной отчетности и раскрытия социальных данных. В изменившейся бизнес-среде после пандемии COVID-19 GEI 2022 особо выделил практики, которые повышают устойчивость компаний, такие как гибкий график работы.

В GEI 2022 вошли 418 компаний из 45 стран. «Ростелеком» включен в индекс этого года как компания, продемонстрировавшая высокий результат по всем элементам системы оценки, в том числе по уровню раскрытия информации об обеспечении гендерного равенства на рабочих местах и в локальных сообществах.

В Группе компаний «Ростелеком» 73 % сотрудников составляют специалисты, в данной категории мужчины преобладают (61 % мужчин и 39 % женщин). Вторую по численности категорию, около 10 %, составляет рабочий персонал, из которых 83 % — мужчины и 17 % — женщины. Руководителями функциональных подразделений являются 10 % сотрудников, из них 36 % — женщины. К руководителям высшего звена относится 0,25 % сотрудников, среди которых 28 % — женщины.

Структура персонала Группы компаний «Ростелеком» по категориям¹, человек

	2019		2020		2021		2022	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Специалисты	46 726	51 026	51 698	48 134	55 093	41 932	56 414	38 717
Рабочие	27 080	6 866	22 634	6 496	11 907	5 430	9 823	3 469
Руководители функциональных подразделений	10 081	5 741	10 378	5 841	7 951	5 032	8 439	4 806
Руководители высшего звена	280	95	318	114	362	129	223	86
Другие служащие	15	168	16	159	44	141	13	110
Всего	84 182	63 896	85 044	60 744	75 357	52 664	74 912	47 188

К техническому блоку относятся 60 % сотрудников. Вторым по величине является коммерческий блок — 22 % персонала. Доля сотрудников, выполняющих административные задачи, составляет 2,8 %.

Структура персонала Группы компаний «Ростелеком» по функциям¹, человек

	2019	2020	2021	2022
Технический блок	87 404	87 484	76 847	72 690
Коммерческий блок	37 308	34 465	28 841	26 477
Административный блок	3 072	2 925	2 847	3 451
Другое	19 187	19 619	19 579	19 813
Всего	146 971	144 493	128 114	122 401

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

GRI
(401-3)

Отпуск по уходу за ребенком

Мы предоставляем возможность отпуска по уходу за ребенком всем сотрудникам компании. Кроме того, в «Ростелекоме» сотрудникам, имеющим общий стаж работы в компании не менее двух лет, предоставляется разовая материальная помощь в размере 5 тыс. рублей по случаю рождения или усыновления ребенка. В 2022 году отпуском по уходу за детьми воспользовались 1,6 тыс. сотрудников: 1 562 мамы и 44 папы, а вернулись из отпуска 1 724 человека: 1 672 мамы и 52 папы.

Количество сотрудников, бравших отпуск по уходу за ребенком¹, человек

	2019		2020		2021		2022	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Общее количество сотрудников, взявших отпуск	1 420	1 749	1 225	1 868	1 142	2 258	44	1562
Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска	1 887	895	1 651	841	1 536	460	52	1 672
Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска в предыдущем отчетном периоде и продолжавших работать на конец этого отчетного периода	894	780	910	728	664	341	- ²	- ²

GRI
(401-1)

GRI
(405-1)

100 %

сотрудников Группы охвачены коллективным договором

GRI
(2-30)

Соблюдение прав работников

В основе деятельности Группы лежат наши корпоративные ценности: технологичность, человечность, простота и развитие. Мы уважаем каждого сотрудника и его права, соблюдаем требования трудового законодательства Российской Федерации и трудовые стандарты, которые закреплены в Международной хартии прав человека, декларации Международной организации труда и других международных регламентах.

В ПАО «Ростелеком» и в каждом ДЗО действуют утвержденные правила внутреннего трудового распорядка, регламентирующие основные права, обязанности и ответственность компании и сотрудников. Перечень всех прав сотрудников отражен в коллективном договоре ПАО «Ростелеком» на 2022–2023 годы. Также права сотрудников отражены в Этическом кодексе и Кодексе корпоративного управления ПАО «Ростелеком».

Согласно коллективному договору, сотрудники уведомляются о существенных изменениях в Группе не менее чем за два месяца до предполагаемой даты события. Это включает изменение системы оплаты и нормирования труда, увольнение в связи с ликвидацией организации или сокращением штата.

Мы поддерживаем права на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни наших сотрудников и их семей. Для этого в Группе реализуются программы развития и социальной поддержки персонала. Все сотрудники имеют равные возможности для профессионального роста и карьерного развития. Мы объективно оцениваем результаты работы сотрудников в соответствии с установленной процедурой. Трудоустройство и продвижение по должностям осуществляется на основе профессиональных знаний, способностей и навыков.

В «Ростелекоме» все сотрудники имеют право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров, могут вступать в различные профсоюзы и профессиональные объединения. Поставщики, подрядчики и другие заинтересованные стороны «Ростелекома» разделяют и поддерживают такой подход.

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

² В связи с изменениями методики учета компания не вела учет данного показателя в отчетном году.

Правила делового поведения

Мы не допускаем ограничений в трудовых правах и свободах или получения каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, а также имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам. Это закреплено в Этическом кодексе ПАО «Ростелеком».

Этический кодекс компании определяет основные правила делового поведения, которым должны следовать все сотрудники, члены совета директоров и ревизионной комиссии «Ростелекома». Компания поощряет формирование обстановки, не допускающей дискриминацию, в том числе по половому признаку. На случай возникновения предпосылок какого-либо вида дискриминации в компании разработана процедура реагирования.

Текущая текучесть кадров

Всего за 2022 год в Группе было трудоустроено 23 611 человек, из них 59,6 % составили мужчины и 40,4 % — женщины. В «Ростелекоме» отсутствует политика по преимущественному найму сотрудников из числа местного населения. Отбор на вакантные позиции проводится исходя из уровня образования, квалификации и профессиональных качеств соискателей.

Нанятые и уволенные сотрудники¹, человек

	2019 ²		2020 ²		2021		2022	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Нанятые	18 151	14 016	16 147	11 943	13 336	10 866	14 074	9 537
Уволенные	4 315	7 119	4 500	6 937	5 380 ²	7 091 ²	11 046	7 861

Текущая текучесть кадров в Группе в 2022 году составила 16,4 %. По сравнению с 2021 годом этот показатель снизился на 4,4 п. п.

Текущая текучесть кадров в Группе компаний «Ростелеком»¹, %

	2019	2020	2021	2022
Общая текучесть кадров	15,7	16,4 ²	20,8 ²	16,4

Текущая текучесть кадров в ПАО «Ростелеком»¹, %

	2019	2020	2021	2022
Общая текучесть кадров	10,5	9,6	14	12,1

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

² Методика подсчета в отмеченные периоды отличалась от методики, использованной для сбора данных за отчетный период.

Постоянный и временный персонал

В 2022 году Группа компаний «Ростелеком» для выполнения части работ привлекала специалистов по договорам ГПХ¹. Численность людей, работавших на конец отчетного года по договорам ГПХ, составила 43 592 человека.

В основном такие специалисты выполняли следующие виды работ:

- подключение к сервисам «Ростелекома»;
- проведение инсталляционных работ по настройке пользовательского оборудования;
- обработка входящих звонков по запросам пользователей в рамках первой линии технической поддержки;
- осуществление периодических работ по поддержке бизнеса в периоды пиковых нагрузок.

Для «Ростелекома» остается актуальным сезонное изменение численности персонала. Преимущественно это затрагивает южные и дальневосточные регионы в июне — августе. Для южных регионов отток персонала связан с аграрной направленностью местности: сотрудники занимаются сельскохозяйственными работами на собственных участках. Для сотрудников Дальнего Востока характерен уход из компании на время сезона путины (ловля рыбы).

Количество постоянных и временных работников Группы компаний «Ростелеком» на конец соответствующего периода², человек

	2019	2020	2021	2022
Численность работников (только штат, без декретов, ГПХ и внутренних совместителей)	142 621	140 924	123 899	117 856
Численность работников с неполной занятостью	16 291	13 612 ³	13 447 ³	10 986
Численность временных работников (по срочному договору)	12 084	12 840 ³	11 082 ³	4 651
Списочная численность работников по договорам ГПХ (не входят в общую численность)	27 723	47 301 ³	42 556 ³	43 592
Численность сотрудников с трудовым договором с почасовой оплатой труда	7 228	7 949	7 471	5 795
Число работников, не являющихся сотрудниками (стажеры, волонтеры, подрядчики, самозанятые)	621	423	450	447

¹ Лица, с которыми у компании заключены договоры ГПХ, не являются ее сотрудниками, не считаются персоналом «Ростелекома» в понимании российского трудового законодательства, а всего лишь выполняют работы или оказывают услуги в рамках гражданских правоотношений.
² Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.
³ Изменена методика подсчета по сравнению с предыдущим отчетом.

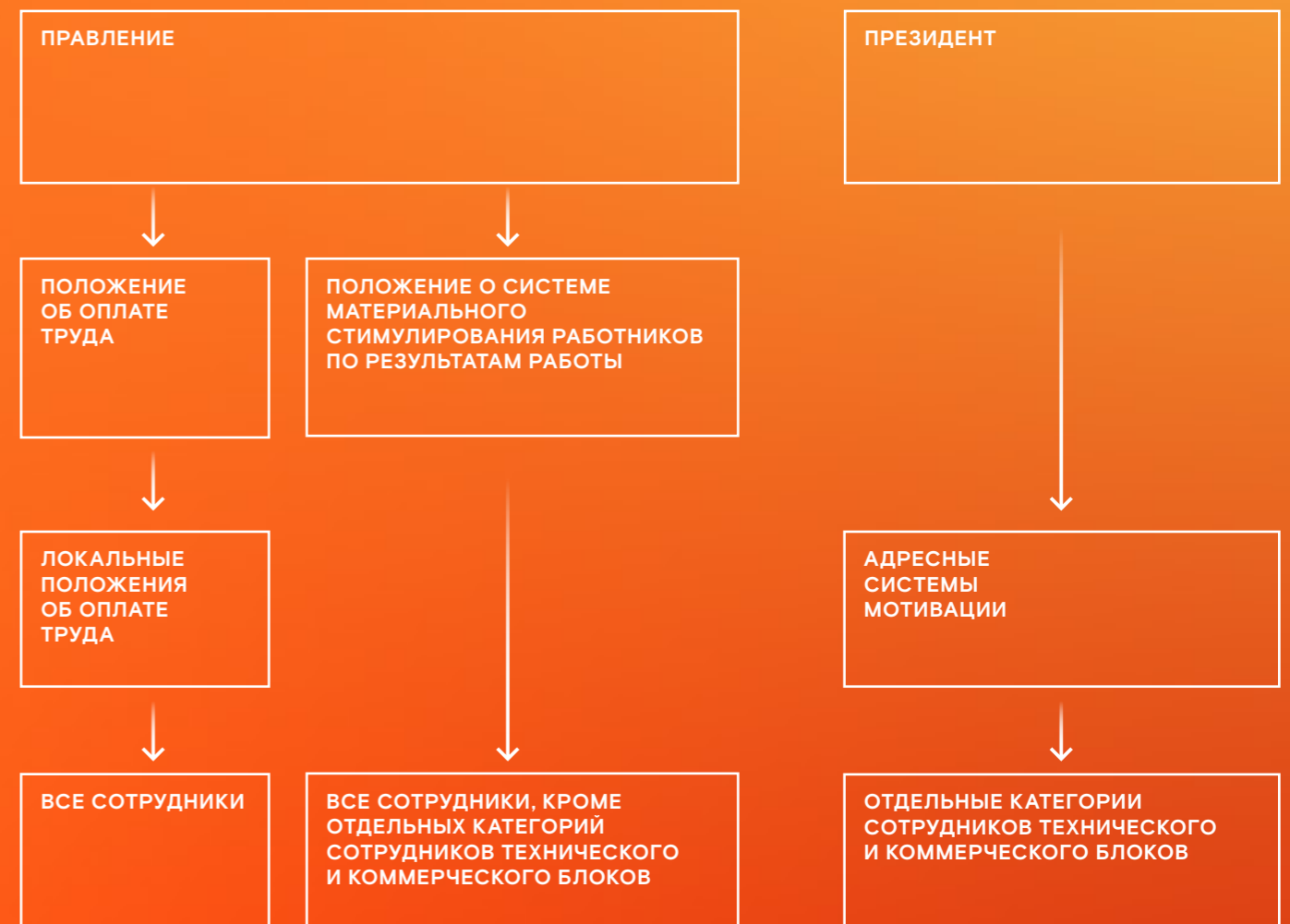
111,2

млрд руб. — расходы «Ростелекома» на оплату труда в 2022 году

Вознаграждение и мотивация персонала



Для удержания высококвалифицированных сотрудников в «Ростелекоме» действуют системы комплексной мотивации персонала. Они также стимулируют сотрудников повышать производительность труда и искать новые пути решения задач с использованием цифровых технологий.



829,4

тыс. руб. в год — средний доход сотрудников

В Группе нет единого подхода к вознаграждению и мотивации сотрудников ДЗО. Система вознаграждения в каждом ДЗО индивидуальна и зависит от сегмента рынка. Положения, связанные с материальным стимулированием персонала в ДЗО, утверждаются приказом генерального директора согласно уставам ДЗО.

Мы обеспечиваем справедливое вознаграждение труда, ежегодно проводим индексацию заработных плат и постепенно увеличиваем фонд оплаты труда. Размер индексации оклада рассчитывается индивидуально для каждого сотрудника с учетом индекса роста потребительских цен, уровня дохода сотрудника и величины прожиточного минимума в соответствующем регионе.

В 2022 году расходы Группы компаний «Ростелеком» на оплату труда составили 111,2 млрд рублей, что на 10 % больше, чем в 2021 году (99,5 млрд рублей). Средний доход сотрудников вырос на 28,7 %, до 829,4 тыс. рублей в год, по сравнению с 644,2 тыс. рублей в 2021 году.

Расходы Группы компаний «Ростелеком» на оплату труда

	2019	2020	2021	2022
Фонд оплаты труда, млрд руб.	85,0	98,6	99,5	111,2
Средний доход ¹ , тыс. руб. / год	542	657	644,2	829,4

В компании действует Положение о долгосрочной программе премирования работников ПАО «Ростелеком» на 2020–2022 годы. В рамках утвержденной Программы долгосрочной мотивации (ПДМ) участникам устанавливаются ключевые показатели эффективности (КПЭ).

КПЭ включают стратегически важные показатели, а также показатели, важные акционерам и инвесторам:

- чистая прибыль (Net Profit);
- чистый денежный поток (Free Cash Flow);
- рентабельность на вложенный капитал (ROIC).

Целевые размеры КПЭ устанавливаются в соответствии с Долгосрочной программой развития (ДПР).

В течение действия ПДМ данные показатели всегда выполнялись, что говорит о достижении стратегических целей компании.

Для повышения мотивации в рамках ПДМ ключевые сотрудники получают акции компании. По сравнению с предыдущим циклом ПДМ число работников-акционеров выросло с 600 до 800.

В отчетном периоде «Ростелеком» продолжил реализацию проекта «Повышение проплаченности». Срок реализации проекта — пять лет начиная с 2019 года. Согласно проекту, мы анализируем уровень заработных плат сотрудников по отношению к рыночному уровню оплаты труда по аналогичным должностям конкретного региона и определяем категории сотрудников, чья заработная плата ему не соответствует. Данные по проплаченности анализируются ежемесячно с учетом изменения текущего вознаграждения работников.

В 2022 году мы передали крупным ДЗО и кластерам методологию сравнения уровней оплаты труда по должностям с рынком и данные обзоров заработных плат. Они смогут самостоятельно оценить проплаченность и привести заработные платы к рыночному уровню. Для прочих ДЗО ПАО «Ростелеком» организовало сервис централизованной оценки проплаченности.

«Ростелеком» ежеквартально отслеживает изменения федерального минимального размера оплаты труда (МРОТ), чтобы корректировать минимальный размер заработной платы своим сотрудникам. ДЗО проводят этот мониторинг самостоятельно.

84 %

**УРОВЕНЬ ПРОПЛАЧЕННОСТИ
ПО ПАО «РОСТЕЛЕКОМ» НА КОНЕЦ
2022 ГОДА С УЧЕТОМ РОСТА РЫНКА
В СРЕДНЕМ НА 9 %**

В 2022 году федеральное значение МРОТ изменилось. Мы провели анализ целевого уровня вознаграждения по отношению к новому значению МРОТ и повысили заработную плату ряду сотрудников.

Переработки рабочего времени регламентируются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, а также Правилами внутреннего трудового распорядка ПАО «Ростелеком» и внутренними нормативными документами ДЗО. Если сотрудники привлекаются к сверхурочной работе или к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, им выплачивается компенсация согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

GRI
(405-2)

Гендерный разрыв в оплате труда

Мы провели анализ гендерного разрыва в вознаграждении персонала Группы. Он показал, что в 2022 году средний доход женщин в Группе был на 21,8 % меньше, чем у мужчин, а гендерный разрыв в заработной плате для среднего и прочего менеджмента составил 14,7 % в пользу мужчин.

Гендерный разрыв в оплате труда¹, руб.

	2019	2020	2021	2022
Средневзвешенный доход мужчин	51 032	58 551	60 014	90 750
Средневзвешенный доход женщин	40 259	46 743	44 948	70 935
Гендерный разрыв в средней заработной плате, %	21,1	20,2	25,1	21,8
Гендерный разрыв в заработной плате для среднего и прочего менеджмента ² , %	45,3	44,5	24,1	14,7
Средневзвешенный доход среднего и прочего менеджмента, мужчины	318 713	350 451	228 508	115 407
Средневзвешенный доход среднего и прочего менеджмента, женщины	174 474	194 586	173 338	98 387

Мотивация персонала

В «Ростелекоме» принят ряд положений и программ в области мотивации персонала. В ДЗО действуют как краткосрочные, так и долгосрочные системы мотивации. Программы адаптированы под каждое отдельное ДЗО с учетом специфики деятельности организации.

Долгосрочная мотивация

В 2022 году продолжила действовать ПДМ сотрудников, участниками которой являются сотрудники 6–11-го грейдов «Ростелекома». Программа позволяет сотрудникам вложить часть переменной части своей оплаты в ценные бумаги компании и получить вознаграждение в виде акций, зависящее от должности, размера инвестиций и результатов работы. Реализация программы осуществляется через закрытый инвестиционный фонд «РТК-Развитие». Совокупный максимальный пакет акций всех участников программы не может превышать 6 % уставного капитала. Предельный размер пакета акций участников в каждом цикле составляет не более 2 % уставного капитала.

Программа на 2020–2022 годы состоит из трех циклов, запускаемых ежегодно: в 2020, 2021 и 2022 годах. В настоящей момент идет разработка новой ПДМ на 2023–2025 годы. Разработка новой ПДМ основывается на принципах преемственности. Она будет отвечать стратегическим задачам компании, а также учитывать политическую и экономическую обстановку в стране.

Краткосрочная мотивация

В Группе действуют системы ежегодного премирования для руководителей высшего и среднего звеньев. Еще одно направление мотивирования сотрудников «Ростелекома» — ежеквартальная оценка «Качество внутреннего сервиса». Проведение такой оценки повышает уровень кросс-функционального взаимодействия. По ее результатам оптимизируется работа внутренних сервисов.

В 2022 году мы разработали и актуализировали программы мотивации для коммерческих сегментов и блока технической инфраструктуры.

Программы нацелены на повышение эффективности сотрудников. Оценка результативности новых систем мотивации, введенных в 2022 году, проводится на регулярной основе совместно с сегментами.

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2022 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 98 % от всей Группы.

² Средний и прочий менеджмент — руководители верхних грейдов, в подчинении которых есть сотрудники, и прочий менеджмент, у кого есть в подчинении хотя бы один сотрудник.

GRI
(404-3)

Система ключевых показателей эффективности

В «Ростелекоме» продолжают действовать системы КПЭ. Показатели устанавливаются с учетом занимаемой должности и зоны ответственности. Оценка персонала проводится раз в год. Премирование сотрудника зависит от достижения корпоративных, бизнес- и личных целей.

Для нематериальной мотивации сотрудников мы ведем программу «Признание». Это корпоративная премия, разработанная, чтобы отметить наиболее результативных сотрудников и проектные команды. Все номинации «Признания» отражают набор компетенций и ценностей «Ростелекома». Количество заявок на премию растет каждый год.

Результаты премии «Признание» в 2022 году за достижения 2021 года:

- около 3,5 тыс. сотрудников из всех регионов России стали победителями премии «Признание» на уровне региональных филиалов, макрорегионов и корпоративного центра;
- во всех региональных филиалах и макрорегионах проведены награждения с участием руководителей компании;
- 143 сотрудника и 12 проектов стали победителями премии «Признание» на федеральном уровне. Из них:

11

сотрудников получили «Золотой значок»

29

сотрудников признаны вдохновляющими лидерами

47

сотрудников победили в номинации «Лучший сотрудник»

31

сотрудник стал победителем в номинации «Сильное звено»

9

сотрудников определены лучшими в номинации «Яркий старт»

4

сотрудника отмечены в новой номинации «Лидеры цифры»

В филиалах компании торжественные церемонии награждения прошли в мае. Для победителей федерального уровня проведена главная церемония награждения в Санкт-Петербурге в августе. Все сотрудники имели возможность наблюдать за онлайн-трансляцией главной корпоративной церемонии вручения премии «Признание».

Коллеги гордятся наградами премии «Признание» и высоко оценивают данный мотивационный проект (NPS проекта — 9,7).

GRI
(201-3)

GRI
(401-3)



40

млрд руб. — общая страховая сумма по договору ДМС

908

сотрудников получили помощь с ипотекой

28

тыс. человек участвуют в корпоративной пенсионной программе

Социальные льготы и компенсации

В «Ростелекоме» действует система социальной защиты сотрудников, которая обеспечивает комфортные и безопасные условия для работы.

Коллективный договор ПАО «Ростелеком» на 2022–2023 годы охватывает всех работников компании. Он предоставляет гарантии, льготы и компенсации, всем сотрудникам, для которых работа в компании является основной, независимо от формы их занятости. В договоре предусмотрены две группы льгот: базовые и «Кафетерий льгот».

Базовые льготы или компенсации предоставляются сотрудникам при рождении ребенка, получении наград, предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам и др. В базовый перечень социальных гарантий в 2022 году изменения не вносились.

«Кафетерий льгот» — это набор социальных льгот и компенсаций, из которого сотрудник выбирает наиболее подходящие для себя льготы с учетом доступного ему денежного лимита, одинакового для всех сотрудников макрорегиона.

«Кафетерий льгот» включает:

- компенсацию санаторно-курортного лечения и оздоровительных программ для сотрудников и их детей;
- компенсацию затрат на дополнительные образовательные услуги и занятия спортом;
- материальную помощь к отпуску;
- подарки детям.

Добровольное медицинское страхование

В «Ростелекоме» продолжает действовать программа ДМС. Общая численность застрахованных лиц на конец 2022 года составила 97 985 человек. В рамках программы страхования сотрудник имеет право на амбулаторно-поликлиническое, стоматологическое и стационарное обслуживание, а также скорую медицинскую помощь и консультации по телемедицине.

В 2022 году застрахованные сотрудники получали всю необходимую медицинскую помощь в рамках договора ДМС.

Жилищная программа

Компания продолжает вести Жилищную программу. В 2022 году 908 сотрудников «Ростелекома» получили беспроцентные займы и компенсации ипотечных процентов по ранее выданным кредитам на общую сумму 218 млн рублей.

Всего за время действия Жилищной программы 8 507 сотрудников получили помощь для приобретения жилья на сумму 2 443 млн рублей.

На 2023 год мы запланировали помощь 1,1 тыс. работников на общую сумму 327 млн рублей.

Негосударственное пенсионное обеспечение

«Ростелеком» ведет социальную программу по негосударственному пенсионному страхованию. В 2022 году мы перечислили ежегодный целевой взнос на индивидуальные пенсионные счета сотрудникам, которые выполнили показатели личной эффективности и КПЭ по итогам 2021 года на 90 % и выше. Таким образом, мы наградили 26 523 сотрудника на сумму 874 млн рублей.

28 038

человек — количество участников корпоративной пенсионной программы фонда

44 % от числа сотрудников, имеющих право участия в программе

387

млн руб. — отчисления по солидарным взносам

874

млн руб. — целевой мотивационный взнос от компании

26 523

сотрудника, получивших целевой мотивационный взнос

951

сотрудник оформил негосударственную пенсию в НПФ «Альянс»

Улучшение условий труда



«Ростелеком» регулярно принимает меры для улучшения и поддержания условий труда сотрудников.

Мы ремонтируем рабочие помещения, места общего пользования: санузлы, душевые, комнаты приема пищи, раздевалки, входные группы, лифтовые холлы, меняем окна, утепляем фасады, благоустраиваем прилегающую территорию, закупаем необходимую мебель.

В 2022 году «Ростелеком» продолжил обеспечивать работников СИЗ для предотвращения распространения COVID-19.

Компания проводила профилактические антибактериальные обработки, включая использование специализированных генераторов холодного тумана, ежедневную влажную уборку с применением дезинфицирующих средств. Особое внимание компания уделяла дезинфекции контактных поверхностей и мест общего пользования, таких как дверные ручки, выключатели, поручни, перила, комнаты приема пищи и отдыха, санузлы, а также комнаты для занятия спортом и оборудование в них.

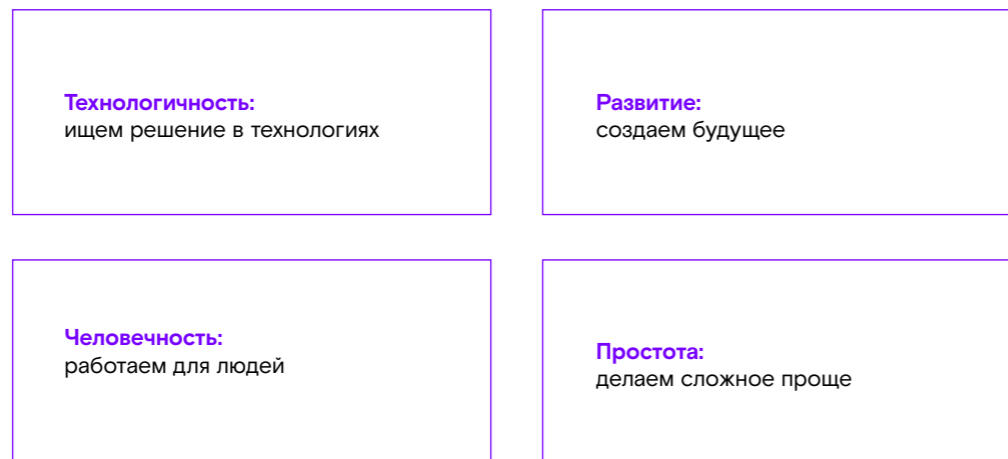
В «Ростелекоме» действует проект «Удаленные рабочие места». Технология VDI позволяет сотрудникам работать удаленно, без привязки к офисным местам и компьютерам.

4.2.4. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ



Корпоративная культура «Ростелекома» объединяет продуктовые команды, подразделения и многочисленные дочерние компании системой ценностей и общими правилами взаимодействия для достижения больших результатов.

Корпоративные ценности Группы компаний «Ростелеком»



60

тыс. сотрудников посетили «Прямые диалоги» с менеджментом

В конце 2020 — начале 2021 года «Ростелеком» провел исследование для поиска сильных и слабых сторон корпоративной культуры. По его итогам компания разработала программу по созданию поддерживающей среды на всех уровнях, в которой каждый сотрудник сможет найти себя и реализовать свои амбиции. Данная программа стала базой концепции корпоративной культуры «Вместе для большего», которую мы разработали и интегрировали в HR-стратегию в 2022 году.

Лидеры команд формируют культуру совместной работы в своих коллективах, транслируют приверженность ценностям и целям компании, гибкость в принятии решений, а также поощряют самостоятельность сотрудников.

В 2022 году топ-менеджмент определил пять ключевых направлений в культуре совместной работы команд. Пять членов правления стали амбассадорами этих ценностей, чтобы поощрять изменения в деятельности организации и в поведении сотрудников.

Для поддержки линейных руководителей и их команд сформированы программы развития, подготовлен курс по созданию вовлекающей среды в подразделении, а также платформа по обмену лучшими практиками между филиалами компании. Создаются сообщества лидеров территорий для формирования целостной культуры лидерства.

Корпоративная культура транслируется через ценности, принципы, правила совместной работы и разнообразные инструменты коммуникаций.

В 2022 году в рамках всей компании были проведены традиционные корпоративные праздники:

- День защитников Отечества и 8 Марта;
- День связи;
- День компании;
- Новый год.

Также проводились дополнительные командообразующие и мотивационные активности:

- праздничные активности и информационная кампания по случаю возвращения сотрудников в офисы «Возвращаться здорово»;
- челленджи для участников молодежного движения ко Дню молодежи;
- поздравление сотрудников и членов их семей с Днем матери;
- объединяющий флешмоб ко Дню народного единства.

В 2022 году мы запустили новый формат коммуникации топ-менеджеров и руководителей с сотрудниками — «Прямые диалоги». Руководители рассказывают сотрудникам на встречах и онлайн о целях и задачах, стоящих перед компанией и конкретным филиалом, о достижениях и лучших практиках коллег, доступных социальных льготах и возможностях и других актуальных темах. В 2022 году проведено 192 «прямых диалогов», проектом охвачено более 60 тыс. сотрудников.

В течение всего года в компании проходили активности для детей сотрудников:

- конкурс рисунков «От Калининграда до Чукотки» (апрель);
- патриотический детский концерт к 9 Мая;
- познавательные мероприятия к Дню защиты детей: онлайн-викторина в телеграм-боте, очные экскурсии в музеи связи, тематические викторины и др. (июнь);
- осенние каникулы с Байтиком (ноябрь);
- новогодний концерт и адвент-календарь (декабрь).

Специально для детских проектов разработан маскот — **Байтик и его семья**. Герои позволяют геймифицировать активности, интересно и в увлекательной форме доносить до детской аудитории информацию о профессиональной деятельности родителей, продуктах и услугах компании.

В компании продолжает действовать гибридный режим работы. Корпоративные мероприятия также проводятся в комбинированном формате: офлайн для работающих в офисе и на полевых объектах, онлайн для удаленных сотрудников. Это позволяет охватить большее количество людей.

За активное участие в проектах корпоративной культуры в 2022 году «Ростелеком» вручил подарки более чем 3 тыс. сотрудникам по всей стране: корпоративный мерч, сувениры с символикой компании, гаджеты и девайсы для улучшения рабочего места.

800

амбассадоров ценностей

Амбассадоры ценностей «Ростелекома»

Компания ведет проект «Амбассадоры ценностей «Ростелекома»» уже четыре года подряд. Его основная задача — продвижение корпоративных ценностей среди сотрудников.

В 2022 году формат проекта изменился: компания отказалась от системы начисления баллов за выполнение заданий и их дальнейшего обмена на корпоративные сувениры и мерч. Теперь амбассадоры проходят тренинг «Мастерская ценностей», выбирают для себя определенные направления развития (лидер, блоггер, наставник) и участвуют в других проектах по продвижению ценностей «Ростелекома». Баллы за участие не начисляются. В 2022 году в программе участвовали около 800 человек, более 50 % из них проявляли регулярную активность.

Также амбассадоры участвуют:

- в благотворительных проектах;
- проекте «Цифровое образование»;
- проекте «Кибербезопасность»;
- ключевых корпоративных проектах (День компании, ведение сообществ по интересам и др.);
- тестировании сервисов госуслуг и инструментов оценки;
- создании лендинга для кандидатов на трудоустройство.

Общую удовлетворенность от участия в проекте в 2022 году амбассадоры оценили в среднем на 9,6 из 10 баллов (+1,8 балла к 2021 году).

Поощрение активного образа жизни сотрудников

GRI
(403-6)

Мы стимулируем здоровый и активный образ жизни наших сотрудников. «Ростелеком» популяризирует занятия спортом и организует культурный досуг сотрудников: мы проводим конкурсы профессионального мастерства, творческие состязания, спортивные турниры и спартакиады. По программе лояльности сотрудники могут получить льготные условия для занятий в сетевых фитнес-клубах или отдыха в оздоровительных комплексах.

В 2022 году, после отмены ковидных ограничений, компания вернула в регулярный режим все спортивные активности. Возобновлены тренировки по волейболу, футболу, теннису, кроссфиту, бегу, плаванию и другим направлениям. Занятия проводятся как на собственных, так и на арендованных спортивных площадках с привлечением профессиональных тренеров.

За минувший год сотрудники приняли участие в 80 внешних турнирах по разным видам спорта. Это городские спортивные соревнования, состязания команд из других крупных компаний и отраслевые турниры. Около 1 тыс. сотрудников участвовало в федеральном проекте забег.рф и пробежали суммарную дистанцию около 5 тыс. км.

В июне в компании прошел большой спортивный марафон по сдаче норм ГТО. В спортивном мероприятии участвовали более 1,7 тыс. сотрудников из 52 региональных филиалов.

Гонка. Время сильных», в котором участвовало около 1 тыс. сотрудников. Команды — победители региональных этапов соревновались в финале, который прошел в сентябре в Москве и охватил 150 спортсменов.

В 2022 году в компании появился Шахматный клуб, в который вступили как сотрудники компании, так и их дети — всего около 700 человек. Спортсмены проводят внутренние турниры, а также участвуют в открытых отраслевых первенствах.

Среди сотрудников пользуется популярностью корпоративное well-being-приложение RT Balance. Оно предлагает онлайн-тренировки и программы, челленджи, марафоны и статьи о здоровом образе жизни, психологии, финансах, родительстве и т. д. Регулярно появляется новый контент. Количество активных участников RT Balance составляет до 5,7 тыс. сотрудников в месяц.

1,7

ТЫС. УЧАСТНИКОВ МАРАФОНА ГТО

5,7

ТЫС. ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ В МЕСЯЦ
В ПРИЛОЖЕНИИ RT BALANCE

У сотрудников «Ростелекома» есть возможность стать экспертами приложения и создавать авторские статьи и марафоны. Это интеграция с проектом «PROэксперты», который направлен на развитие ключевых профессиональных компетенций сотрудников.

С целью психологической поддержки сотрудников в непростых внешних условиях 2022 года организована работа поддерживающего сервиса «Ясно». В течение года за профессиональной консультацией психологов сотрудники обратились более 9,2 тыс. раз.



Система внутренних коммуникаций

В 2022 году в компании была структурирована и усовершенствована система внутренних коммуникаций, включающая федеральные (на всю компанию) и региональные коммуникации.

Корпоративный портал «Ростелекома»

Корпоративный портал остается ключевым инструментом сохранения, развития и продвижения основных ценностей корпоративной культуры: простоты, человечности, технологичности и развития.

В 2022 году количество визитов на корпоративный портал составило более 32 млн. Сокращение на 20 % числа визитов по сравнению с 2021 годом связано с переходом на целевую модель управления и оптимизацией штатной численности компании, массовой отменой удаленного режима работы и возвращением на рабочие места в большинстве подразделений.

просмотров новостей региональных филиалов составило по итогам года 52,5 тыс.

32

МЛН ПОСЕЩЕНИЙ КОРПОРАТИВНОГО ПОРТАЛА

Команда портала продолжает улучшать сервисы, создавать инструменты и пополнять контент. Это помогает сотрудникам адаптироваться к текущим условиям, поддерживать связь с коллегами и получать помощь.

Растет популярность инструмента нематериальной мотивации «Сказать спасибо коллеге»: в 2022 году сотрудники воспользовались им более 60 тыс. раз.

В программе геймификации RTLikes, поощряющей активность на корпоративном портале, приняло участие более 50 тыс. человек.

В 2022 году, созданы 64 страницы с новостями, виджетами и фотографиями и объявлениями региональных филиалов. Функционал региональных страниц продолжает развиваться. Это позволило представить все филиалы компании в информационном поле, и увеличить количество опубликованных региональных новостей почти в четыре раза. Число

50

ТЫС. УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ RTLIKES

В 2022 году мы провели 43 еженедельных опроса на корпоративном портале со средним участием около 2 тыс. сотрудников. Наиболее популярными стали опросы, касающиеся работы и условий труда: «Как вы оцениваете снятие ограничений на посещение офиса?», «Какой инструмент мотивации вы считаете эффективнее?». Результаты опросов публикуются на портале в рубрике «Опросы недели» и активно комментируются пользователями. Итоги опросов помогают корректировать коммуникационную стратегию.

В 2022 году на портале разработано 10 новых и доработано 14 существовавших разделов.

10

НОВЫХ СТРАНИЦ КОРПОРАТИВНОГО ПОРТАЛА ЗАПУЩЕНО В 2022 ГОДУ

Корпоративные рассылки по электронной почте

В 2022 году компания полностью реформировала систему массовых рассылок и снизила их количество. Новости и не относящиеся к производственному процессу коммуникации перенаправлены из электронной почты в другие каналы: на внутренний портал, в мессенджеры и соцсети. Стандартизированы и унифицированы почтовые ящики и списки рассылок для региональных филиалов, а шаблоны приведены к единообразию.

Социальные сети

В 2022 году компания создала для сотрудников телеграм-канал «Все свои в «Ростелекоме»». У канала более 6 тыс. подписчиков. Около половины из них — выездные сотрудники без электронной почты, для которых канал стал удобным и доступным средством коммуникации с компанией.

Также в 2022 году мы начали развивать систему региональных телеграм-каналов: в 23 филиалах созданы свои каналы с оперативной и полезной информацией для сотрудников.

Мы продолжаем развивать группу для сотрудников во «ВКонтакте». Число подписчиков — более 6 тыс. и продолжает расти. Тематика группы — интересные истории из жизни сотрудников, их увлечения, важные новости.

В 2022 году продолжили свою работу карьерные группы, ориентированные как на потенциальных сотрудников компании, так и на действующую команду «Ростелекома». Количество подписчиков во «ВКонтакте» — 16,4 тыс., в Telegram — 2,4 тыс. В карьерных группах публикуется информация о компании, команде, наших ценностях, а также о вакансиях. Помимо этого, поддерживается образ «Ростелекома» как крупнейшего провайдера цифровых услуг и решений в России и компании, которая заботится о своей команде и открывает перед сотрудниками большие возможности для роста, развития, работы над важными и масштабными проектами. Контент групп имеет хороший отзыв у аудитории: более 10,9 тыс. реакций подписчиков, лайков, комментариев, перепостов.

3 347

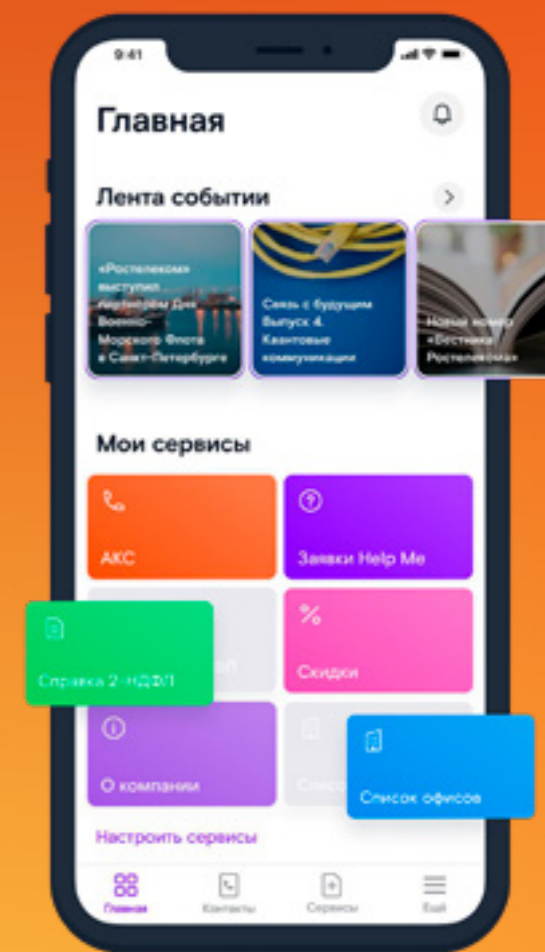
ТЫС. ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ — ОБЩИЙ ОХВАТ КАРЬЕРНЫХ ГРУПП В СОЦСЕТЯХ

Приложение RT Life

Сотрудники «Ростелекома» могут использовать корпоративное мобильное приложение RT Life. Функционал приложения объединяет адресную книгу, справочник, новостную ленту и систему отправки заявок в различные службы компании. В 2022 году были добавлены новые заявки HelpMe, а в первой половине 2023 года планируется запуск сервиса отпусков, который уже находится на этапе внутреннего тестирования.

Компания собирает статистику о поведении пользователей, чтобы разрабатывать только нужный функционал. При сборе информации соблюдаются правила конфиденциальности и обработки персональных данных.

С подробным описанием приложения можно ознакомиться на сайте <https://rtlife.rt.ru>.



4.2.5. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ



Для деятельности «Ростелекома» необходимы квалифицированные кадры.

В Группе создана система для профессионального развития сотрудников: обучения, само-реализации и карьерного роста. Мы помогаем каждому сотруднику с первого дня работы эффективно выполнять поставленные задачи, предлагаем комплексные программы профессионального и личного развития.

Система обучения и развития персонала «Ростелекома» включает:

- департамент управления знаниями;
- онлайн-университет — платформу онлайн-обучения;
- управление по развитию корпоративных компетенций с командой внутренних тренеров soft skills и руководителей проектов обучения;
- управление по обучению блока технической инфраструктуры;
- управление по обучению массового сегмента;
- управление по сопровождению обучения;
- управление по оценке персонала и развитию карьеры;
- офис обучения корпоративного и государственного сегментов.

Департамент управления знаниями координирует работу по развитию персонала в Группе: занимается методологией и разработкой федеральных программ, подготовкой и организацией программ обучения по запросам бизнеса, дизайном и автоматизацией бизнес-процессов обучения и оценки персонала, а также анализирует эффективность обучения и развивает онлайн-университет «Ростелекома».

Департамент управления знаниями в 2022 году продолжил развивать систему внутреннего обучения сотрудников. В частности, была улучшена платформа онлайн-университета, реализован ряд федеральных проектов для различных аудиторий — от региональных топ-команд до технических специалистов на местах.

Чтобы создать оптимальные и комфортные условия для развития персонала, мы продолжили экспериментировать с различными форматами обучения и диджитал-инструментами — от внедрения чат-ботов и речевых тренажеров до индивидуальной оценки компетенций при помощи алгоритмов искусственного интеллекта.

Результаты 2022 года:

- 86 % сотрудников ПАО «Ростелеком» охвачены обучением (+4 % по сравнению с 2021 годом);
- 91 % руководителей охвачены обучением (+6 % по сравнению с 2021 годом);
- 78 % сотрудников ПАО «Ростелеком» охвачены обучением в онлайн-университете;
- 49 % сотрудников ПАО «Ростелеком» вовлечены в необязательное обучение в онлайн-университете;
- рост объема обучения¹ за год составил 0,2 % к 2021 году, показав позитивный результат с учетом уменьшения фактической численности аудитории в рамках перехода на целевую модель управления;
- было проведено 90 NPS-программ обучения внутреннего каталога по развитию soft skills;
- директор по развитию персонала Екатерина Барабанова стала победителем Гран-при премии за достижения в сфере обучения и развития человеческого капитала «СМАРТ пирамида — 2022» в номинации «Директор года по обучению и развитию».

¹ Объем обучения — общее количество человеко-курсов по внутреннему, внешнему и дистанционному обучению на конец отчетного периода. Человеко-курс — это факт прохождения одним сотрудником одного учебного мероприятия/курса.



Среднее количество часов, затраченных ПАО «Ростелеком» на обучение одного сотрудника

Категория сотрудников	2019		2020		2021		2022	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Топ-менеджеры	56,2	54,9	63,3	61,0	48,4	44,9	38	32
Руководители	33,9	30,7	37,0	35,7	34,1	36,4	64	51
Специалисты	26,4	22,9	30,4	29,4	27,0	25,4	30,5	37
Рабочие	18,4	11,6	18,5	15,2	24,1	21,5	24,7	26
В среднем по всем категориям	33,7	30,0	31,6	30,1	32,3	30,9	31,2	33,8

В дочерних организациях вопросами обучения персонала занимаются соответствующие структурные подразделения. Сотрудникам ДЗО также доступна возможность обучения в «Ростелекоме». Они принимают участие в открытых массовых онлайн-программах обучения, некоторых федеральных программах и проектах обучения бизнес-сегментов.

43 тыс. человеко-курсов в асинхронном формате (дистанционное обучение) и 5,3 тыс. человеко-курсов в синхронном (обучение с тренером).

Команда обучения «Ростелекома» делится своим опытом с коллегами из ДЗО. В 2022 году департамент управления знаниями организовал конференцию с ДЗО для обмена лучшими практиками в развитии персонала. В 2023 году обмен опытом с командами ДЗО продолжится.

В 2022 году 28 ДЗО получили доступ к онлайн-университету. Объем обучения сотрудниками ДЗО составил

Инвестиции в обучение сотрудников

В 2022 году «Ростелеком» инвестировал в обучение сотрудников более 456 млн рублей.

Среднее количество часов, затраченное на обучение одного сотрудника «Ростелекома» в 2022 году — 32,2 часа, общее количество часов обучения — 2 596 тыс. часов, затраты на обучение одного сотрудника — 5,65 тыс. рублей.

Затраты ПАО «Ростелеком» на обучение сотрудников

	2019	2020	2021	2022
Общий объем затрат на обучение сотрудников, млн руб.	575,4	442,5	478,5	456,0
Затраты на обучение одного сотрудника в год, тыс. руб.	5,5	5,0	5,5	5,7
Общая продолжительность обучения, тыс. часов	2 089	3 287	3 304	2 596
Средняя продолжительность обучения одного сотрудника, часов	31,1	31,3	31,5	32,2

456

млн руб. — инвестиции в обучение сотрудников

Оценка эффективности обучения персонала

Департамент управления знаниями регулярно оценивает эффективность обучения сотрудников и анализирует: объем и охват обучением сотрудников, вовлеченность в необязательное обучение в онлайн-университете, NPS программ обучения и практическую применимость, качество обучающих программ и работы тренеров, а также динамику бизнес-показателей участников обучения до и после прохождения программ. Это помогает компании повысить качество обучения и эффективность управления знаниями.

В 2022 году индекс готовности рекомендовать программу обучения (NPS) составил:

- 92 — для онлайн-программ;
- 80 — для курсов онлайн-университета;
- 80 — для синхронного обучения soft skills (онлайн с тренером).

Оценка и развитие карьеры

В 2022 году управление по оценке персонала и развитию карьеры продолжило внедрять и популяризовать инструменты оценки и развития компетенций («360 градусов», модель компетенций, тесты, опросники и прочие), а также реализовывать проекты по оценке компетенций команд и разрабатывать программы по развитию карьеры (карьерные треки).

Основные задачи на 2022 год:

- поддержать организационные изменения в компании и улучшить взаимодействие в новых командах через диагностику сотрудников с высоким уровнем корпоративных компетенций, а также предоставить рекомендации по развитию;
- повысить эффективность программ развития за счет встраивания диагностики компетенций в этап отбора или предобучения;
- улучшить опыт сотрудника с точки зрения развития корпоративных компетенций.

Результаты 2022 года:

- выполнено более 150 запросов на диагностику компетенций от руководителей: более 3 тыс. сотрудников прошли оценку и получили рекомендации по развитию;
- скорость предоставления опроса «360 градусов» увеличена в три раза.

Основные выводы о сотрудниках:

- им интересны сервисы для получения обратной связи в режиме реального времени;
- они готовы строить кросс-функциональную карьеру;
- сотрудники с пет-проектами¹, выполняемыми в свободное от основных задач время, карьерно растут быстрее.

¹ Пет-проекты — собственные проекты, которые нужны в первую очередь для саморазвития.

Количество сотрудников, получивших оценку деятельности

Категория сотрудников	2021		2022	
	М	Ж	М	Ж
Топ-менеджеры	220	41	52	25
Руководители	908	435	813	395
Специалисты	1 053	756	472	804
Рабочие	0	0	2	0

Онлайн-университет «Ростелекома»

Онлайн-университет — это пространство для профессионального и личного развития команды «Ростелекома», а также сотни часов контента обучения в разных форматах: от привычной лекции или вебинара до интерактивных тренажеров и чат-ботов. Сотрудникам доступно обучение по направлениям soft skills, hard skills, digital skills и «Общее обучение».

Помимо этого, университет — это большая команда менеджеров, методистов, внутренних тренеров, педагогических дизайнеров и разработчиков, которые делают обучение в компании лучше и упрощают жизнь сотрудников.

Результаты 2022 года:

- создано 180 новых онлайн-курсов и программ;
- проведено 13 открытых программ онлайн-обучения;
- проведено 112 онлайн-трансляций, отснято более 106 часов обучающего контента;
- запущен проект обучения «Эволюция телекома: как это связано»: в онлайн-университете опубликовано 10 курсов и собрана программа обучения. Суммарно курсы проекта прошли более 44 тыс. раз. В декабре программа стала доступна для внешних пользователей в формате спецпроекта с РБК (<https://telecom-metropolis.rbc.ru/>);
- изменена архитектура онлайн-университета. Теперь сотрудники могут пользоваться платформой с любых устройств без удаленного доступа. Также новая архитектура дала возможность подключить к платформе сотрудников ДЗО и предоставить им доступ к контенту площадки;
- реализовано техническое решение для треков — нового формата обучения, который включает как самостоятельное изучение материалов, так и большое количество практики вместе с коллегами.

Основные выводы о сотрудниках:

- растет спрос на гибридный формат обучения (офлайн и онлайн);
- вырос запрос на создание онлайн-курсов по функциональным направлениям, включая информацию о бизнес-процессах, роли, работе с системами и т. п.;
- выросло количество запросов на материалы по темам стресс-менеджмента и управления тревогой.

Онлайн-лекторий и дайджест «Среда развития»

Помимо курсов и программ, на платформе онлайн-университета действуют онлайн-лекторий «Ростелекома» и дайджест обучения «Среда развития».

В 2022 году в онлайн-лектории прошло 13 лекций на темы стресс-менеджмента, построения человекоцентричной компании, распознавания токсичного взаимодействия и др. Средний NPS лекций составил 89.

«Среда развития» — это еженедельная рассылка от команды обучения, в которой собраны полезные бизнес-практики и подходы, а также тренды, концепции и методологии из мира бизнеса. В 2022 году выпущено 50 дайджестов.



900

курсов доступно в онлайн-университете



600

сотрудников
получили диплом
о профессиональной
переподготовке в НИУ ВШЭ

Программы развития управленческих компетенций

«Ростелеком» развивает управленческие компетенции действующих и будущих руководителей, так как от них зависят эффективность работы персонала и результативность компании.

Результаты 2022 года:

- проведен пятый поток федеральной программы «iMBA: навыки лидера цифровой компании». 600 студентов получили диплом о профессиональной переподготовке Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»;
- стартовал проект развития директоров сервисных центров блока технической инфраструктуры (БТИ) «Траектория лидера», количество участников превысило 500. NPS программы составил 100, оценка практической применимости — 4,89 балла из 5;
- проведено обучение на программе «Управление изменениями» с международной сертификацией по методологии Prosci. Его прошли 40 руководителей, NPS проекта — 99;
- проведена выездная программа для руководителей «Lead Camp. Нейроэкономика: принятие управленческих решений». Обучение прошли 29 участников, NPS проекта — 96;
- завершено два, а также стартовал третий поток программы «Blueprint лидерства». NPS проекта — 100;
- стартовало продолжение программы «Директор и команда» для топ-команд региональных филиалов — «Акселератор стратегий». Проведены первый очный интенсив проекта и серия круглых столов по продуктам Д30 для 68 участников. NPS — 71, оценка общей организации и сопровождения обучения — 4,9 из пяти.

Основные выводы о сотрудниках:

- сегменты заинтересованы в развитии бизнес-навыков (soft skills) для достижения бизнес-целей подразделения;
- самыми популярными компетенциями для развития стали клиентоцентричность, взаимодействие и управление командами.

Развитие бизнес-навыков сотрудников

В 2022 году «Ростелеком» начал использовать глубинные исследования потребностей целевой аудитории для развития бизнес-навыков сотрудников.

Перед каждым запуском проекта мы изучали целевую аудиторию: личные черты и ценности, отношение к технологиям, учебе, компании и другие. Этот метод позволил нам лучше понимать потребности пользователей и адаптировать под них форматы обучения. Например, в проекте обучения коммерческих сегментов Sales Campus по итогам исследования разработаны персонажи, от лица которых предоставляется контент: эксперт, клиент и помощник, чат-бот для отработки практики и проверки домашних заданий.

В 2022 году для повышения бизнес-навыков «Ростелеком» разработал методологию и контент для 10 треков soft skills в онлайн-университете. В их число вошли трек по клиентоцентричности, трек «Развитие команд» и практикум «Идеи для людей. Дизайн-мышление».

Когда нет готовых общекорпоративных решений, с запросами региональных команд работают руководители проектов. В 2022 году было разработано более 50 проектов обучения, которые охватили свыше 3,5 тыс. сотрудников. В проектах использовались такие инструменты обучения, как диагностика компетенций, коучинг, инструменты развития команды и индивидуальная поддержка лидеров и участников.

2,5

тыс. сотрудников обучает
каждый тренер



Программы развития профессиональных компетенций

«Ростелеком» непрерывно развивает профессиональные компетенции персонала, обеспечивая системный подход к обучению в соответствии с бизнес-требованиями каждого подразделения.

Программа обучения по закону № 44-ФЗ

В 2022 году 966 сотрудников прошли обучение по внутренней программе повышения квалификации «Контракты по закону № 44-ФЗ. Процедуры. Особенности. Риски» и получили удостоверение о повышении квалификации установленного образца от ПАО «Ростелеком». Программа позволяет полностью узнать процесс заключения и исполнения контрактов в рамках Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Программа ориентирована на специфику работы ПАО «Ростелеком» по проектам с государственным финансированием.

Программы развития цифровых навыков

Для развития цифровых навыков сотрудников в «Ростелекоме» есть ряд программ по технологиям и трендам цифровой экономики, а также возможность изучить основные языки программирования.

За 2022 год совместно с МФТИ и Университетом Иннополис проведено 13 потоков обучения по повышению квалификации и переквалификации по таким темам, как «Python для начинающих и продвинутых специалистов», «SQL для начинающих и продвинутых специалистов», «Системный аналитик», «Big Data — эксперт apache hadoop». Обучение успешно завершили более 800 сотрудников. Они получили удостоверения о повышении квалификации.

Помимо программ переквалификации, в компании были реализованы программы повышения цифровой грамотности сотрудников по таким темам, как «Программа Excel», «Работа с данными», «Визуализация данных», «Принятие решений на основе данных» и «Цифровой этикет». Обучено более 7 тыс. сотрудников.



Развитие профессиональной экспертизы сотрудников

Для развития профессиональной экспертизы сотрудников привлекаются лучшие внешние специалисты, внутренние тренеры и эксперты «Ростелекома».

Развитием каждого бизнес-сегмента и команды технического блока занимаются новые управления по обучению центра компетенций, офисы по обучению и команда департамента управления знаниями.

Обучение блока технической инфраструктуры

В 2022 году обучение сотрудников БТИ сфокусировалась на двух показателях: качество выполнения инсталляций и аварийно-восстановительных работ и выполнение плана продаж агентами технического блока.

Результаты 2022 года:

- повышение уровня компетенций управленческого персонала БТИ;
- внедрение процесса адаптации новых сотрудников; сопровождение с тренерами проходят не менее 95 % новичков;
- более 3,5 тыс. сотрудников прошли поддерживающее обучение;
- эффективность поддерживающего обучения составила 65 %;
- созданы 56 онлайн-курсов и 19 лабораторных работ для обучения сотрудников БТИ.

Офис по обучению B2B

Офис обучения корпоративного и государственного сегментов курирует сегментное обучение B2B, B2G и B2G2.

В 2022 году основными направлениями работ офиса обучения корпоративного и государственного сегментов стали развитие системы обучения МСП, единого центра компетенций (ЕЦК) и блока по работе с крупными корпоративными клиентами.

В рамках развития системы обучения МСП были:

- доработаны адаптационные мероприятия для новых сотрудников (welcome-вебинар, адаптационная встреча с тренером);
- опробованы новые форматы обучения — поединки по переговорам для трех каналов;
- запущена регулярная программа обучения для повышения качества продаж по таргет-базам.

По развитию ЕЦК:

- разработана и реализована последовательная программа обучения под фокусные компетенции ЕЦК;
- реализована программа обучения для лидеров команд ЕЦК, направленная на развитие управления распределенными командами и управления изменениями;
- налажена работа с сообществом «Знаю.ЕЦК», где сотрудники могут узнать все о системе обучения ЕЦК;
- для ЕЦК департамента продаж национальным клиентам проведена программа обучения по навыкам «управление изменениями» и «кросс-функциональное взаимодействие».

По направлению ЗК:

- реализован трек обучения по отраслевой экспертизе «Отрасль без границ», состоящий из курсов, вебинаров, мастер-классов, практикумов, коуч-сессий и защиты проектов;
- реализован пилот аттестации нового сотрудника ЗК;
- сформированы карьерные треки для сотрудников сегмента;
- выстроена работа с сообществом «Академия ЗК», где сотрудники могут узнать все о системе обучения ЕЦК.

Обучение сотрудников сегмента B2C

Управление по обучению массового сегмента ведет работу по двум направлениям:

- обучение и развитие каналов продаж;
- обучение и развитие команды клиентского сервиса.

Обучение команды клиентского сервиса

Задача направления — повышать эффективность работы сотрудников клиентского сервиса через системное развитие бизнес-компетенций и улучшать показатели эффективности работы сотрудников (результаты контроля качества, скорость обслуживания, NPS и опыт клиентов).

Результаты 2022 года:

- сформирован и внедрен единый трек первичного обучения для сотрудников клиентского сервиса B2C, на котором прошли обучение более 1,5 тыс., или 90 % новых сотрудников;
- разработаны и внедрены федеральные матрицы для всех направлений ЦК «Лояльность»;
- выстроен прозрачный процесс обучения, планирования и аналитики для сотрудников и руководителей. Для бизнеса проводятся открытые встречи от команды обучения, а также ежемесячные регулярные встречи по направлениям с руководителями проектов. Выстроен процесс формирования списка групп на обучение;
- создан дэшборд для руководителей клиентского сервиса, доступный для всех руководителей и смежных служб;
- создан прозрачный процесс планирования, сбора потребностей и предоставления аналитики по обучению;
- разработан новый контент обучения с учетом специфики управлений и персон-моделей сотрудников. Создано

90 % контента для практикумов: 49 программ обучения и 10 онлайн-курсов под матрицы обучения;

- выстроен эффективный процесс коммуникации между обучением и бизнесом, обучением и службой контроля качества. Тренеры на регулярной основе посещают встречи от команды контроля качества, работают с отчетностью по результатам проверки, вместе с сотрудниками контроля качества проводят круглые столы. Эти активности повысили уровень оценок сотрудников по чек-листу в среднем на 3–15 %;
- на одного сотрудника клиентского сервиса B2C приходится 2,8 практикума с тренером;
- к концу 2022 года выросла вовлеченность сотрудников B2C, они приходят на обучение в среднем три раза в год. В планах на 2023 год — продолжить формировать культуру обучения в клиентском сервисе.

Основная задача управления по обучению массового сегмента — повышение эффективности персонала, занятого в продажах, через системное развитие навыков.

Обучение сотрудников сегмента B2O

B2O — сегмент, клиентом которого являются операторы связи. Продукты сегмента — комплексные технологические решения, продажа которых подразумевает длительные переговоры, совместную работу с клиентом.

Основные результаты в обучении сегмента B2O в 2022 году:

- запущен трек обучения по продуктам B2O, в него вошли 10 курсов и 19 часов обучения. Обучение проходило при поддержке экспертов из Product Vision. 148 сотрудников успешно завершили трек;
- запущены треки развития soft skills для руководителей B2O, NPS проекта составил 90;
- 96 % — охват обучением сотрудников сегмента B2O.

Обучение и развитие каналов продаж

Задачей направления является повышение эффективности подразделений продаж B2C через системное развитие навыков сотрудников и их обучение B2C продуктам, навыкам продаж и стандартам обслуживания «Ростелекома».

Результаты 2022 года:

- 35 + тыс. человеко-курсов — объем обучения с тренером подразделений продаж B2C;
- оценка практической применимости обучения — 4,8 балла из 5 возможных;
- внедрен дэшборд по обучению B2C-продажам с доступом всем руководителям подразделений продаж для анализа результатов и эффективности обучения;
- выстроен единый подход к планированию обучения B2C по всей стране. Создана единая форма для планирования обучения руководителей подразделений продаж;
- подготовлен единый федеральный каталог учебных программ для B2C, который включает практикумы с тренером и курсы онлайн-университета;
- внедрены единые матрицы обучения для каналов продаж B2C. Они определяют, какое обучение необходимо пройти сотруднику в определенном канале продаж для выхода на стажировку и начала работы;
- переход на целевое обучение только тех сотрудников, кому это нужно;
- перевод обучения B2C в онлайн-университет: переведены 11 108 сотрудников;
- доля сотрудников, проходящих единую федеральную аттестацию для каналов продаж B2C, после ее запуска увеличилась с 40 до более 80 % в конце 2022 года. Коллеги проходят аттестацию успешно, закрепляя знания о продуктах и снимая с себя нагрузку по обязательному обучению.



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В НЕОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОНЛАЙН-УНИВЕРСИТЕТЕ

Взаимодействие с системой образования



«Ростелеком» заинтересован в привлечении, удержании и развитии молодых талантливых специалистов.

Мы формируем пул активностей и программ с образовательными организациями различных уровней и делаем это системно и стратегически. Форматы работы с системой образования включают карьерные и профессиональные мероприятия, стратегические партнерства, менторские программы и развитие культуры обратной связи, обеспечение доступа к компании для талантливых школьников и студентов в рамках прохождения практик и стажировок в ПАО «Ростелеком».

Развитие партнерства в сферах образования и науки

«Ростелеком» продолжил взаимодействие с образовательными организациями в 2022 году, расширяя территориальное присутствие бренда и экспертов компании на площадках различных организаций.

В 2022 году стратегическими партнерами ПАО «Ростелеком» в реализации проектов и инициатив в сферах образования и науки стали 25 ведущих вузов России.

Среди ключевых реализованных проектов — карьерные мероприятия в онлайн- и офлайн-форматах, мероприятия в формате HR-хоппинг, проведение карьерных дебатов, дни компании, хакатоны и кейс-чемпионаты, виртуальные экскурсии и мастер-классы. В 2022 году компания реализовала ряд федеральных партнерств, включая сотрудничество с Ассоциацией центров карьеры, федеральный проект для школьников и студентов Junior Start. «Ростелеком» регулярно оказывает не только методологическую, но и экспертную поддержку обучающим программам.

При работе с рядом вузов «Ростелеком» поддерживает часть учебных программ и проводит регулярные мероприятия по кибербезопасности для студентов, включая чтение лекций сотрудниками компании.

Работа со школьниками

Вовлечение представителей «Ростелекома» в работу со школьниками позволяет осознанно подходить к профориентации подрастающего поколения, формировать лояльность молодежи к HR-бренду компании, вовлекать школьников в профессиональную подготовку и повышать уровень их готовности к выходу на рынок труда.

В 2022 году эксперты компании продолжили взаимодействовать со школьниками, развигать новые форматы профориентации и работы с ними, проводить интерактивные и карьерные мероприятия.

«ИТ-колледж»

ПАО «Ростелеком» совместно с партнерами продолжает реализацию проекта «ИТ-колледж «Ростелекома»», направленного на вовлечение студентов колледжей Московской области в технологическую ИТ-повестку.

В 2022 году в рамках проекта «ИТ-колледж» были организованы совместные образовательные и карьерные мероприятия для учреждений среднего профессионального образования, сотрудники ПАО «Ростелеком» были привлечены в качестве менторов и экспертов в образовательном процессе.

«Ростелеком» совместно с партнерами проводит Олимпиаду Кружкового движения Национальной технологической инициативы для школьников по профилю «Информационная безопасность». Олимпиада включена в перечень Российского совета олимпиад школьников, и в случае победы или получения призовых мест дает участникам 100 баллов за ЕГЭ по информатике или льготы на зачисление без вступительных испытаний в вузы. Этот проект позволяет реализовать раннюю профориентацию школьников и сформировать сообщество с высоким научно-техническим потенциалом.

В отчетном периоде компания продолжила кураторство по профилю «Информационная безопасность». Были проведены отборочные этапы в формате CTF-соревнований¹ среди более чем 7 тыс. участников. Особенностью заданий 2022 года стали задачи в области безопасности веб-приложений, реверс-инжиниринга и вирусного анализа, цифровой форензики, поиска бинарных уязвимостей, безопасной разработки и проектирования систем информационной безопасности.

Ключевыми целями сотрудничества с системой образования в 2023 году для «Ростелекома» станут:

- вовлечение в образовательную повестку через интеграцию в федеральные и локальные мероприятия;
- систематизация и масштабирование процесса взаимодействия с организациями системы образования;
- фокус на интерактивных профориентационных, карьерных и профессиональных мероприятиях с вовлечением ключевых руководителей и экспертов компании, включая участников программы «Эксперты «Ростелекома»».

Взаимодействие со студентами

«Ростелеком» регулярно проводит мероприятия с вузами, студентами и студенческими ассоциациями, направленные на отбор перспективных студентов для дальнейшей работы в компании, организует знакомство студентов с деятельностью «Ростелекома», поддерживает студенческие мероприятия, конференции и форумы, а также организует соревнования и хакатоны.

В 2022 году «Ростелеком» продолжил реализацию системной работы с высшими образовательными организациями и студенческим сообществом.

Среди наиболее значимых проектов и инициатив можно отметить:

- проект «Высшая школа карьеры» совместно с Федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь);
- партнерство «Ростелекома» и олимпиады «Я — профессионал», результатом которого стало проведение образовательных и карьерных мероприятий для широкой студенческой аудитории олимпиады;
- партнерство «Ростелекома» с конкурсом «Цифровой прорыв», в рамках которого компания поддержала серию хакатонов и мероприятий. Компания приняла участие в двух хакатонах, где участники решали кейсы от «Ростелекома» по направлению «Искусственный интеллект». На хакатоны «Цифрового прорыва» в 2022 году зарегистрировалось более 4 тыс. участников;
- в 2022 году «Ростелеком» принял участие в двух карьерных мероприятиях, организованных Future Today в Москве и Санкт-Петербурге. Мероприятия привлекли внимание более 1 тыс. студентов, которые участвовали в активностях от представителей «Ростелекома».

¹ От англ. Capture the Flag — командные соревнования по спортивному хакингу, главной целью которых является захват «флага» у соперника.

4.2.6. БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

«Ростелеком» уделяет первоочередное внимание безопасности сотрудников на рабочем месте.

Компания инвестирует в развитие культуры безопасности, создавая максимально надежные и комфортные условия труда, а также развивает культуру личной ответственности за здоровье и безопасность при выполнении работ, проводит тренинги и внедряет передовые международные практики в области охраны труда. В каждом ДЗО Группы действуют собственные внутренние стандарты, разработанные на основании аналогичных документов ПАО «Ростелеком».

Подход к безопасным условиям труда

Основные цели и принципы компании в области охраны труда и промышленной безопасности отражены в Политике в области охраны труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности. В 2022 году изменений в политику не вносилось.

«Ростелеком» ставит перед собой следующие стратегические цели:

- сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, минимизация вредных и опасных производственных факторов, исключение случаев гибели и увечья работников;
- снижение риска возникновения случаев производственного травматизма, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, пожаров;
- сохранение благоприятной окружающей среды для работников и населения в длительной перспективе;
- формирование положительной репутации компании в качестве участника общественных отношений, ответственного за обеспечение безопасных условий труда, сохранение окружающей среды.

Департамент охраны труда корпоративного центра ПАО «Ростелеком» координирует систему управления охраной труда (СУОТ). В филиалах и ДЗО существуют отделы охраны труда, которые отвечают за выполнение Политики в области охраны труда и промышленной безопасности, соблюдение законодательных требований, профилактику травматизма и развитие культуры безопасности.

В 2022 году департамент охраны труда внедрил два положения СУОТ в региональных филиалах:

- Положение об организации обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в ПАО «Ростелеком»;
- Положение о порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в ПАО «Ростелеком».

Сотрудники ежеквартально оценивали по чек-листам процент внедрения вышеуказанных стандартов в каждом филиале.

В декабре 2022 году департамент охраны труда разработал и утвердил Положение о контроле функционирования и мониторинге реализации мероприятий СУОТ в ПАО «Ростелеком». Внедрение положения запланировано на 2023 год.

Концепция «Нулевой травматизм»

С 2019 года «Ростелеком» внедряет принципы глобальной концепции нулевого травматизма, которая основана на работе по трем направлениям: безопасности, гигиене труда и благополучию работников на всех уровнях производства. В 2022 году Группа продолжила внедрять концепцию нулевого травматизма с фокусом на развитие лидерства в области охраны труда у руководителей и безопасной организации работ на объектах.

Ознакомиться с подходами к оценке эффективности работы системы охраны труда в «Ростелекоме» можно в Отчете об устойчивом развитии ПАО «Ростелеком» за 2019 год.



Оценка эффективности работы СУОТ

На уровне структурных подразделений и ДЗО Группы оценка эффективности работы СУОТ проводится отделами по охране труда этих подразделений. В филиалах для анализа функционирования СУОТ организована система четырехступенчатого контроля, согласно которой в комиссиях принимают участие руководители «Ростелекома» и представители профсоюза, уполномоченные по вопросам охраны труда. Помимо этого, в региональных филиалах состояние охраны труда ежегодно проверяется департаментом охраны труда корпоративного центра «Ростелекома».

В 2022 году департамент охраны труда автоматизировал учет проверок по третьей ступени контроля в филиалах, где ответственными за охрану труда выступают технические директора филиалов.

2 220

проверок было проведено в 2022 году, по итогам выявлено свыше 22,8 тыс. нарушений

В 2021 году департамент охраны труда провел 65 проверок функционирования СУОТ. Было зафиксировано более 1,2 тыс. нарушений. В рамках системы четырехступенчатого контроля за 2022 год проверены все 65 филиалов. В топ-3 нарушений вошли неправильное ведение документации в соответствии с локальными нормативными актами, содержание рабочих мест и проблемы с обучением работников в рамках требований к обязательному обучению.

Результаты проверок проанализированы на уровне топ-менеджмента и на совещаниях со старшим вице-президентом по технической инфраструктуре с техническими директорами филиалов. По каждому из выявленных нарушений разработаны соответствующие корректирующие действия по их устранению и недопущению в будущем.

Управление охраной труда в подрядных организациях

Правила и требования в области охраны труда «Ростелекома» распространяются и на работников подрядных организаций.

Для подрядчиков, а также командированных сотрудников действуют:

- Инструкция о порядке допуска специалистов сторонних организаций и командированного персонала ПАО «Ростелеком» для проведения работ на объектах ПАО «Ростелеком»;
- Методика проверки требований охраны труда при допуске работников сторонних организаций, командированного персонала ПАО «Ростелеком» для производства работ на объектах ПАО «Ростелеком».

До начала работ на объектах ПАО «Ростелеком» работники департамента охраны труда проводят вводный инструктаж работникам подрядных организаций.



GRI
(403-3)

GRI
(403-7)

Профилактика производственного травматизма

«Ростелеком» создает надежные, безопасные и комфортные условия труда. Компания ежегодно проводит необходимые тренинги, медицинские осмотры, оценки рабочих мест и другие плановые мероприятия, которые обеспечивают безопасность сотрудников, занятых на работах с повышенной опасностью, включая монтаж, эксплуатацию и техническое обслуживание телекоммуникационных вышек и станций.

В 2022 году компания потратила на СИЗ (спецодежда, спецобувь и др.) 624 млн рублей.

Затраты Группы компаний «Ростелеком» на охрану труда, млн руб.

	2019	2020	2021	2022
Затраты на охрану труда ¹	834,8	1 864,5	1 589,6	934,5



Обучение по охране труда

«Ростелеком» повышает уровень знаний и навыков персонала в области охраны труда и производственной безопасности. Обучение по охране труда проходят все категории сотрудников.

В 2022 году в «Ростелекоме» прошли тренинги по следующим направлениям:

- для всех технических директоров филиалов и руководства эксплуатации блока технической инфраструктуры корпоративного центра — на тему «Роль и ответственность руководителя в ОТ². Лидерство в ОТ»;
- для руководителей и специалистов департамента охраны труда корпоративного центра и отделов охраны труда филиалов — на тему «Роль и ответственность руководителя в ОТ. Лидерство в ОТ»;
- для более чем 200 технических руководителей и специалистов — на тему «Безопасная организация работ по наряд-допуску»;
- для более чем 160 человек из числа технических руководителей и специалистов — на тему «Управление профессиональными рисками».

Также сотрудники, занятые на работах по монтажу и обслуживанию вышек, кроме обязательного обучения по электробезопасности и безопасности при работах на высоте, изучили порядок оказания первой помощи, безопасности при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, основные требования охраны труда и правила использования СИЗ.

Всего в 2022 году обучение по охране труда прошли более 60 тыс. сотрудников «Ростелекома».

GRI
(403-2)

GRI
(403-9)

GRI
(403-10)

Уровень производственного травматизма

По итогам 2022 года профессиональных заболеваний сотрудников выявлено не было.

В течение года произошло 30 случаев производственного травматизма, что на 15 % меньше по сравнению с 2021 годом (35 случаев). В 2022 году произошел один смертельный несчастный случай: при выполнении должностных обязанностей работник при перемещении по территории упал с высоты своего роста. Чаще всего сотрудники получали травмы, связанные различными падениями со стремянок и лестниц, с опор, с высоты своего роста (70 %).

По всем случаям травматизма сотрудников в 2022 году компания расследовала ситуации, выявила причины и разработала корректирующие мероприятия. Мы подготовили полугодовой и годовой отчеты о травматизме и разослали письма с мерами по недопущению подобных случаев в будущем.

Уровень производственного травматизма в ПАО «Ростелеком»

	2019	2020	2021	2022
Количество пострадавших в результате несчастных случаев, человек	47	40	35	30
В том числе:				
• тяжелых несчастных случаев	10	8	7	8
• несчастных случаев со смертельным исходом	3	0	3	1
Разбивка по гендерному признаку:				
• пострадало женщин	5	5	7	3
• пострадало мужчин	42	35	28	27
Коэффициент частоты травматизма на 1 тыс. работников (КЧТ)	0,44	0,38	0,33	0,31
Коэффициент частоты несчастных случаев со смертельным исходом на 1 тыс. работников	0,01	0	0,03	0,01
Количество дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев	2 199	2 094	3 251	2 711

Коэффициент частоты травматизма в ПАО «Ростелеком» в 2022 году составил 0,31. Общее количество несчастных случаев снизилось на 15 % относительно 2021 года, что обусловлено развитием культуры осознанного и безопасного поведения на рабочем месте и внедрением лучших практик в этой области.

¹ Приведенные в таблице показатели за 2019–2021 годы включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и ДЗО Группы. По численности персонала данный периметр составляет 100 % от всей Группы.

² Охрана труда.

05 G — GOVERNANCE



5.1. Корпоративное управление

Качественное корпоративное управление позволяет корректно определять цели компании и средства их достижения, а также обеспечивает эффективный контроль за бизнесом со стороны акционеров. Система корпоративного управления «Ростелекома» соответствует стандартам лучшей международной и российской практики. Трехуровневая модель корпоративного управления обеспечивает три линии защиты сохранности предоставленных акционерами средств и их эффективного использования, нацелена на снижение рисков, которые инвесторы не могут оценить.

5.1.1. СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Принципы

- Баланс интересов акционеров, менеджмента и стейкхолдеров
- Равное отношение ко всем акционерам и соблюдение их прав
- Подотчетность совета директоров, президента и правления компании акционерам
- Информационная и финансовая прозрачность

Приоритеты

- Учет интересов стейкхолдеров и взаимодействие с ними
- Соблюдение этических норм делового поведения
- Своевременное и точное раскрытие информации
- Корпоративная социальная ответственность

Направления развития

- Постоянное повышение эффективности системы внутреннего контроля и аудита
- Непрерывное улучшение практики корпоративного управления
- Развитие электронных сервисов, позволяющих акционерам эффективно реализовывать свои права
- Усовершенствование информационной системы, автоматизирующей работу правления и его комитетов

Структура корпоративного управления ПАО «Ростелеком»

В соответствии с Уставом ПАО «Ростелеком» (далее — Устав) управление компанией осуществляют:

- общее собрание акционеров;
- совет директоров (избирается общим собранием акционеров для стратегического руководства компанией);
- президент и правление (назначаются советом директоров для повседневного оперативного управления компанией).



Избирает/назначает Органы управления
 Подотчетен/подчинен Органы контроля

¹ Подробнее читайте в разделе «Корпоративное управление: противодействие коррупции и закупочная деятельность».
² Специальные должностные лица, ответственные за реализацию системы внутреннего контроля в целях противодействия отмыванию (легализации) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения.

Основные политики

В ПАО «Ростелеком» действует 22 политики и нормативных документа, регулирующих функционирование системы корпоративного управления. В 2022 году и в начале 2023 года были обновлены 11 из них.

Основные политики ПАО «Ростелеком» в сфере корпоративного управления¹

Название документа	Дата вступления в силу последней редакции
Устав	30 июня 2022 года
Положение об общем собрании акционеров	30 июня 2022 года
Положение о ревизионной комиссии	30 июня 2022 года
Положение о совете директоров	30 июня 2022 года
Положение о президенте	30 июня 2022 года
Положение о правлении	30 июня 2022 года
Кодекс корпоративного управления	27 декабря 2007 года
Этический кодекс	15 октября 2019 года
Антикоррупционная политика	6 декабря 2019 года
Политика в области внутреннего аудита	26 апреля 2019 года
Положение о внутреннем аудите	23 декабря 2022 года
Положение о рассмотрении обращений на горячую линию по соблюдению Этического кодекса	29 июня 2020 года
Политика управления рисками	25 июня 2021 года
Положение об интегрированной системе управления рисками	19 апреля 2022 года
Политика управления системой внутреннего контроля	23 сентября 2022 года
Процедура внедрения, поддержания и развития системы внутреннего контроля	26 декабря 2022 года
Экологическая политика	2 апреля 2019 года
Положение об информационной политике	30 сентября 2015 года
Дивидендная политика	19 апреля 2021 года
Положение об инсайдерской информации	31 января 2023 года
Положение о получении, рассмотрении и хранении жалоб и обращений, касающихся ведения бухгалтерского учета, осуществления процедур внутреннего контроля за ведением бухгалтерского учета, мошенничества, проведения аудита и вопросов соблюдения Этического кодекса	2 октября 2008 года
Положение о корпоративном секретаре и аппарате корпоративного секретаря	13 сентября 2019 года

¹ Ознакомиться с документами можно на сайте компании: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/.

Управление дочерними и зависимыми обществами



Группа «Ростелеком» включает ПАО «Ростелеком» и его ДЗО. Всего в Группу на 31 декабря 2022 года входило 217 ДЗО¹.

Компания рассматривает ДЗО как основную точку роста бизнеса: для новых стратегических направлений «Ростелеком» формирует цифровые кластеры, состоящие из нескольких ДЗО, сгруппированных по взаимосвязанным видам деятельности. В 2022 году полноценно сформированы кластеры «ЦОД и облачные услуги» и «Информационная безопасность». Продолжилось формирование цифровых кластеров «Цифровые регионы», «Государственные цифровые услуги и сервисы» и «Цифровая медицина», а также оптимизация структуры владения компаниями и уточнение корпоративных документов. «Ростелеком» взаимодействует с головной компанией кластера, которой делегируются взаимодействие с прочими компаниями бизнес-направления и управление ими. На уровне «Ростелекома» остается контрольно-ревизионная функция в отношении данных компаний.

Подходы к корпоративному управлению исходя из доли владения ДЗО

Миноритарная доля	Доля участия <50 %	Доля участия >50 %
Участие в общих собраниях акционеров, защита акционерных прав «Ростелекома»	<p>Управление в соответствии с заключенным корпоративным договором, обеспечивающим:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выдвижение кандидатур на должности топ-менеджеров со стороны «Ростелекома»; • участие в работе совета директоров и контрольных органов; • аутсорсинг поддерживающих функций (по договоренности с партнером) 	<p>Интеграция в систему корпоративного управления и культуру «Ростелекома», включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование единой модели корпоративного управления ДЗО; • назначение единоличных исполнительных органов и большинства представителей в коллегиальных органах управления и контроля ДЗО; • единую систему финансового планирования и казначейства; • аутсорсинг поддерживающих функций; • унифицированный подход к стандартам ведения бизнеса и основным регламентирующим документам

¹ С полным списком можно ознакомиться в Приложении № 5 «Информация обо всех формах участия ПАО «Ростелеком» в коммерческих и некоммерческих организациях» к Годовому отчету: www.company.rt.ru/ir/agm/files/2022/Appendix_5_to_annual_report_2022_rus.pdf.

Принципы управления ДЗО

Пропорциональность и прозрачность

Инструменты управления должны соответствовать размерам и задачам ДЗО, быть однозначными и понятными для сотрудников.

Системность и комплексность

Инструментарий управления ДЗО должен позволять использовать системный анализ и синтез в каждом управленческом решении и охватывать все аспекты деятельности ДЗО. Взаимоотношения компаний Группы должны строиться на принципах взаимовыгодного сотрудничества.

Экономичность и эффективность

Нерентабельные ДЗО ликвидируются, или принимаются меры по повышению их эффективности. Инструменты управления должны легко встраиваться в существующие информационные системы. Информационные потоки должны отвечать принципам минимальной достаточности.

Соответствие законодательству

Инструменты управления и решения должны находиться в законодательном поле Российской Федерации или других стран, на территории которых ДЗО ведет свою деятельность. Особое внимание должно обращать на соблюдение антикоррупционного законодательства.

Коллегиальность в выработке решений и единоначалие в управлении

«Ростелеком» участвует в назначении руководителей и членов советов директоров ДЗО. Подразделения компании оказывают аналитическую поддержку членам советов директоров ДЗО, избранным по предложению «Ростелекома».

Делегирование полномочий, централизация и децентрализация управленческих функций, ограничение полномочий руководителя ДЗО и ответственность за результаты

На руководителей ДЗО возлагаются полномочия и ответственность за деятельность организации. В учредительных документах ДЗО определяются лимиты сделок, сверх которых руководители обществ не имеют права самостоятельно заключать сделки, а также отчуждать и обременять имущество ДЗО.

Приоритет функций управления над структурой при создании ДЗО и приоритет структуры над функциями управления в действующих ДЗО

При создании или приобретении компаний «Ростелеком» максимально быстро внедряет системы управления ДЗО и контроля за ним. По мере формирования этих институтов проводятся оптимизационные мероприятия для всей системы управления и структуры ДЗО.

Обратная связь

Благодаря обратной связи от ДЗО совершенствуются инструменты их управления и контроля.

Мотивация на выполнение поставленных целей и задач

Мотивация руководителей и сотрудников ДЗО должна быть основана на стимулировании к достижению поставленных перед ДЗО целей. Мотивация сотрудников «Ростелекома», ответственных за ДЗО, должна учитывать достижение стратегических целей ДЗО.

Формирование среды корпоративного взаимодействия

Разработка и внедрение методик и процедур, регламентирующих координацию информационного и материального потоков при взаимодействии с ДЗО.

Участие совета директоров и правления «Ростелекома» в управлении ДЗО

Совет директоров «Ростелекома» определяет позицию компании:

- по вопросам участия и прекращения участия «Ростелекома» в других коммерческих организациях (за исключением случаев, когда прекращение участия происходит в результате ликвидации или реорганизации коммерческой организации по решению органа управления такой организации или суда);
- по вопросам изменения размера доли участия «Ростелекома» в коммерческой организации (за исключением случаев, когда данное изменение происходит в результате реорганизации коммерческой организации по решению органа управления такой организации или суда);
- при рассмотрении органами управления ДЗО вопросов о приобретении ими акций (долей в уставном капитале) других хозяйственных обществ, в том числе при их учреждении, в случае, если цена такой сделки составляет 15 % и более балансовой стоимости активов ДЗО, определенной по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на последнюю отчетную дату, за исключением случаев, когда цена такой сделки не превышает 0,5 % балансовой стоимости активов ПАО «Ростелеком», определенной по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на последнюю отчетную дату;
- при рассмотрении органами управления ДЗО вопросов о приобретении и об отчуждении ими акций «Ростелекома».

Правление «Ростелекома» определяет позицию компании:

- по вопросам принятия решений об изменении номинальной стоимости доли участия, количества акций или номинальной стоимости акций, принадлежащих «Ростелекому» в коммерческой организации, когда такое изменение происходит без изменения размера доли участия «Ростелекома» в коммерческой организации;
- при голосовании по вопросам компетенции общих собраний участников коммерческих организаций, участником которых является «Ростелеком», при решении вопросов, влекущих прекращение участия «Ростелекома» в таких организациях, изменение размера доли участия, номинальной стоимости доли участия, количества акций или номинальной стоимости акций, принадлежащих «Ростелекому»;
- по вопросам, относящимся к компетенции общих собраний участников ДЗО (высших органов управления организаций иных организационно-правовых форм), единственным участником которых является «Ростелеком».

Формирование советов директоров ДЗО

Отбор кандидатов в члены советов директоров ДЗО основывается на принципах обеспечения совокупной компетенции, сбалансированности квалификации и опыта, преемственности состава, а также соблюдения требований законодательства.

Ключевые улучшения в 2022 году

В 2022 году компания усовершенствовала обслуживание акционеров, обращающихся на горячую линию для акционеров по номеру 8 (800) 100-16-66. Процесс был переведен в скрипт-менеджер, что позволило улучшить качество консультаций. Помимо этого, внедрена платформа IVR¹ для быстрой обработки входящих звонков без участия операторов и эффективной маршрутизации вызовов внутри компании и АО ВТБ Регистратор.

Рейтинг корпоративного управления

Рейтинг корпоративного управления Российского института директоров²: 7++ — развитая практика корпоративного управления.

7++

¹ От англ. Interactive Voice Response — интерактивное голосовое меню.
² Рейтинг подтвержден в феврале 2022 года.

Соблюдение Кодекса корпоративного управления¹

Раздел кодекса	Соблюдается					Частично соблюдается					Не соблюдается					Общее количество принципов в каждом разделе кодекса
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	
Права акционеров и равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав	12	12	13	13	13	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	13
Совет директоров	32	32	32	32	32	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	36
Корпоративный секретарь	2	2	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
Система вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих сотрудников	8	8	8	9	9	2	2	2	1	1	-	-	-	-	-	10
Система управления рисками и внутреннего контроля	6	6	6	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Раскрытие информации о компании, информационная политика компании	6	6	7	6	4	1	1	-	1	3	-	-	-	-	-	7
Существенные корпоративные действия	3	3	4	4	4	2	2	1	1	1	-	-	-	-	-	5
Итого	69	69	72	72	69	10	10	7	7	9	-	-	-	-	1	79

Планы по улучшению практики корпоративного управления

«Ростелеком» продолжит совершенствовать систему корпоративного управления. В 2023 году планируется дальнейшее развитие и расширение цифровых сервисов и дистанционных каналов взаимодействия для акционеров. Данные меры упростят акционерам реализацию их прав, при этом учитываются все применимые требования законодательства.

¹ За 2018–2020 годы — на основе методологии, рекомендованной Банком России письмом от 17 февраля 2016 года № ИН 06-52/8, за 2021–2022 годы — письмом от 27 декабря 2016 года № ИН-06-28/102. Подробнее читайте в Приложении № 1 «Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Банком России» к Годовому отчету: www.companyrt.ru/ir/agm/files/2022/Appendix_1_to_annual_report_2022_rus.pdf.

5.1.2. ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров является высшим органом управления компании. Его деятельность регулируется законами Российской Федерации, Уставом¹ и Положением об общем собрании акционеров компании².

В 2022 году годовое общее собрание акционеров³ «Ростелекома» состоялось 30 июня, внеочередные собрания акционеров не проводились.

Количество участников годовых собраний акционеров

	ГОСА ⁴ -2020	ГОСА-2021	ГОСА-2022
Бумажные бюллетени	9	10	7
Е-proxy voting (ISO — через депозитарий)	42	35	13
Система электронного голосования АО ВТБ Регистратор ⁵	1 848	1 928	1 938
Система электронного голосования НКО АО НРД ⁶	162	279	411
Всего	2 061	2 252	2 369

¹ Новая редакция № 22 была утверждена годовым общим собранием акционеров компании 30 июня 2022 года (протокол от 1 июля 2022 года № 1). Ознакомиться с полным текстом новой редакции можно на сайте: www.companyrt.ru/ir/corporate_governance/docs.

² Новая редакция № 12 была утверждена годовым общим собранием акционеров компании 30 июня 2022 года (протокол от 1 июля 2022 года № 1). Ознакомиться с полным текстом новой редакции можно на сайте: www.companyrt.ru/ir/corporate_governance/docs.

³ Отчет об итогах голосования от 1 июля 2022 года: www.companyrt.ru/ir/agm/events/gosa/detail/2022/.

⁴ Годовое общее собрание акционеров.

⁵ pos.vtbreg.ru.

⁶ www.e-vote.ru.

Совет директоров

Совет директоров — коллегиальный орган управления, отвечающий за вопросы стратегии развития и общего руководства деятельностью компании. Полномочия совета директоров изложены в Уставе и Положении о совете директоров¹.

Оценка совета директоров²

В начале 2022 года независимый консультант АО ВТБ Регистратор провел оценку работы совета директоров за 2021 год в целом, а также оценку работы его комитетов и каждого члена совета директоров, включая председателя совета директоров. Средневзвешенная оценка деятельности совета директоров составила 5 из 5 баллов. Консультант отметил сбалансированность состава совета директоров, а также высокое качество работы совета и комитетов при нем.

По итогам оценки было рекомендовано дополнительно сфокусироваться на вопросах импортозамещения и кибербезопасности, а также на системе управления рисками в целом.

В феврале 2023 года совет директоров провел самооценку своей работы за 2022 год, а также оценку работы своих комитетов и каждого члена совета директоров, включая председателя. По итогам индивидуальной оценки все члены совета директоров набрали оптимальное количество баллов после анализа результатов работы по всем применимым критериям.

Совет директоров рекомендовал компании поддерживать традиции качества и высокий уровень корпоративного, стратегического и оперативного управления в условиях экономической неопределенности и санкционного давления, в том числе продолжать практику привлечения достаточного количества независимых директоров для обеспечения сбалансированности состава совета директоров для учета интересов всех групп акционеров компании.

Совет директоров также рекомендовал компании рассмотреть целесообразность дальнейшего укрепления рыночных позиций по ключевым направлениям роста, зафиксированным в стратегии компании на 2021–2025 годы, в том числе через сделки слияний и поглощений.

Введение в должность членов совета директоров

Система адаптации и программы введения в должность новых членов являются важным аспектом эффективной работы совета директоров.

В ходе процедур адаптации новые члены совета директоров ПАО «Ростелеком» знакомятся со всеми внутренними документами компании, регулирующими деятельность совета, и встречаются с членами правления и представителями внутреннего и внешнего аудита.

На первом заседании совета директоров президент рассказывает его новым членам о стратегии и бизнесе «Ростелекома», а также о ключевых проектах, осуществленных компанией или запланированных ею на ближайший корпоративный год.

Требования к кандидатам в совет директоров

При подборе кандидатов в совет директоров «Ростелеком» руководствуется российскими и международными стандартами корпоративного управления. Компания формирует совет директоров так, чтобы он был способен выносить объективные независимые суждения, своевременно и эффективно принимать все необходимые корпоративные решения.

Кандидаты в совет директоров должны обладать безупречной деловой и личной репутацией, а также профессиональными компетенциями, необходимыми для эффективного принятия решений в совете директоров, и не должны вызывать сомнений в том, что будут действовать в интересах компании и ее акционеров.

Конфликт интересов является веским основанием сомневаться в том, что кандидат будет объективно и беспристрастно действовать в интересах компании, в связи с чем не рекомендуется номинирование в совет директоров лиц, являющихся участниками, занимающих должности в составе исполнительных органов или являющихся сотрудниками компаний, которые конкурируют с «Ростелекомом».

Независимым директорам обеспечивается возможность влиять на решения, принимаемые советом директоров. Компания стремится к тому, чтобы как минимум треть совета составляли независимые директора.

Независимые директора благоприятно влияют на формирование объективных оценок при принятии решений советом директоров по всем вопросам, входящим в его компетенцию, обеспечивая тем самым соблюдение баланса интересов всех акционеров «Ростелекома».

GRI
(2–12)

Ключевые задачи совета директоров

- Формирование и продвижение бизнес-задач и стратегических целей компании
- Защита прав и законных интересов акционеров
- Обеспечение полноты, надежности и объективности публичной информации о компании

Ключевые принципы деятельности совета директоров



Принятие решений на основании достоверной информации о деятельности компании



Обеспечение соблюдения компанией долгосрочных интересов акционеров и получение акционерами соответствующей информации о деятельности компании



Достижение баланса интересов между различными группами акционеров и принятие максимально объективных и сбалансированных решений в интересах всех акционеров



Трактовка любых двусмысленных пунктов правил, описанных в нормативных юридических и иных актах, в пользу расширения прав и законных интересов акционеров

11

директоров ежегодно избирается в совет директоров

54,7

года — средний возраст членов совета директоров¹

6,1

года — средний стаж работы директоров в совете

¹ Новая редакция № 17 была утверждена годовым общим собранием акционеров компании 30 июня 2022 года (протокол от 1 июля 2022 года № 1).

Ознакомиться с полным текстом новой редакции можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

² Подробнее об оценке совета директоров читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к Годовому отчету: www.company.rt.ru/ir/agm/files/2022/Appendix_2_to_annual_report_2022_rus.pdf.

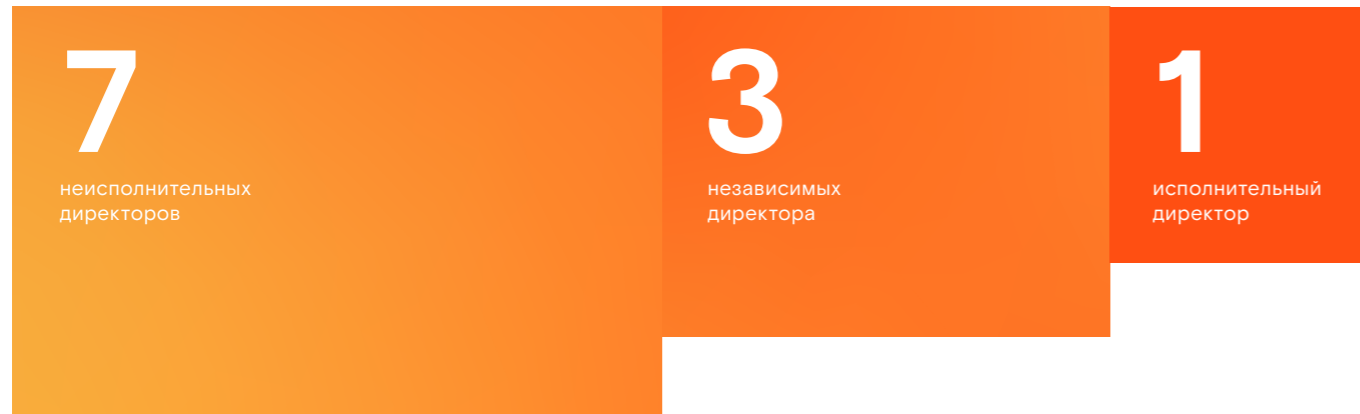
¹ Средний возраст и стаж членов совета директоров указаны для состава, действовавшего на 31 декабря 2022 года.

GRI
(2-11)

Состав совета директоров¹

Информация не раскрывается на основании
Постановления Правительства Российской Федерации
№ 1102 от 04.07.2023.

Независимость директоров

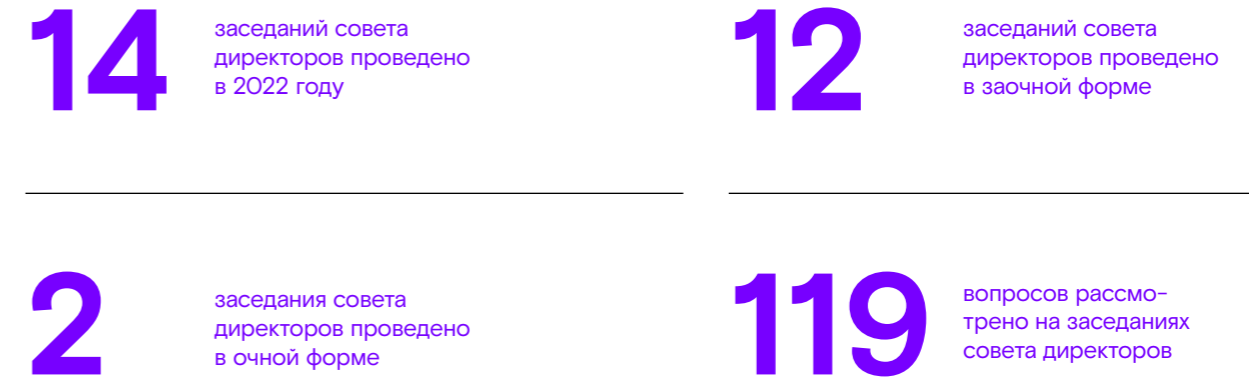


Компетенции членов совета директоров

Количество членов совета директоров, обладающих соответствующими компетенциями

Экономика и финансы	Стратегия	Корпоративное управление	Телеком-муникации	Управление рисками
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓		✓
✓	✓	✓	✓	
✓	✓	✓		✓
✓	✓	✓	✓	
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓		✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✓	✓	✓
11	11	11	7	9

Отчет о деятельности совета директоров и его комитетов¹



Ответственность членов совета директоров застрахована на сумму 25 млн евро, для каждого независимого директора дополнительная страховая сумма составляет 920 тыс. евро, совокупная дополнительная страховая сумма для независимых директоров — 4,6 млн евро.

В 2022 году у членов совета директоров конфликта интересов не выявлено. Члены совета директоров ежеквартально заполняют анкеты, где указывают информацию обо всех факторах, которые могут повлечь конфликт интересов.

Присутствие членов совета директоров на заседаниях совета и его комитетов

Совет директоров, действовавший в течение 2022 года

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

¹ Подробнее о вопросах, рассмотренных на заседаниях совета директоров и комитетов совета директоров, читайте в Приложении № 3 «Информация о заседаниях совета директоров и его комитетов» к Годовому отчету: www.company.rt.ru/ir/agm/files/2022/Appendix_3_to_annual_report_2022_rus.pdf.

Вопросы, рассмотренные советом директоров

Тема	Число рассмотренных вопросов
Аудит, управление рисками и внутренний контроль	7
Вопросы общих собраний акционеров	20
Организация работы совета директоров и комитетов	11
Согласие на совершение сделок с заинтересованностью	16
Согласие на совершение сделок с уставными ограничениями	15
Стратегия и развитие	12
Управление непрофильными активами	13
Управление персоналом	15
Утверждение внутренних документов	5
Разное	5
Всего вопросов рассмотрено	119

Основные результаты

Основные результаты 2022 года	Планы на 2023 год
<ul style="list-style-type: none"> Постоянный контроль реализации стратегии и стратегических проектов: <ul style="list-style-type: none"> импортозамещение; обеспечение кибербезопасности; развитие стратегического направления «ЦОД и облачные услуги»; биометрия. Непрерывный мониторинг технологической устойчивости, устойчивости бизнеса компании и достижения установленных советом директоров КПЭ в условиях санкционного давления 	<ul style="list-style-type: none"> Анализ необходимости корректировки ключевых документов (стратегия, долгосрочная программа развития, программа цифровой трансформации, КПЭ) с учетом изменений макроэкономики и политической ситуации. Разработка новой Программы долгосрочной мотивации и удержания ключевых сотрудников. Фокус на поддержание высоких стандартов корпоративного управления. Акцент на усилении существующих стратегических преимуществ, в том числе за счет сделок слияний и поглощений

Результаты деятельности комитетов совета директоров в 2022 году

5 заседаний проведено в отчетном году в форме заочного голосования

14 вопросов рассмотрено

Комитет по аудиту¹

Комитет по аудиту рассматривает вопросы в следующих областях:

- бухгалтерская отчетность;
- внутренний и внешний аудит;
- противодействие недобросовестным действиям сотрудников компании и третьих лиц;
- соблюдение Этического кодекса;
- управление рисками.

2 заседания проведено в отчетном году, из них 1 — очно

11 вопросов рассмотрено

Комитет по кадрам и вознаграждениям²

Комитет по кадрам и вознаграждениям рассматривает вопросы в следующих областях:

- разработка, пересмотр и реализация Политики по вознаграждению;
- оценка работы исполнительных органов компании и иных ключевых руководящих сотрудников;
- условия досрочного расторжения трудовых договоров с членами исполнительных органов компании и иными ключевыми руководящими сотрудниками;
- рекомендации совету директоров в отношении корпоративного секретаря;
- раскрытие информации о политике и практике вознаграждения и о владении акциями менеджментом в годовом отчете;
- компетенции и обязанности членов совета директоров, определение приоритетных направлений для усиления его состава и подбор новых кандидатов;
- назначение и определение условий договоров членов правления, включая председателя правления.

2 заседания проведено в отчетном году, из них 1 — очно

3 вопроса рассмотрено

Комитет по стратегии³

Комитет по стратегии рассматривает вопросы в следующих областях:

- стратегические цели и выполнение стратегии;
- приоритетные направления и выполнение планов по ним;
- распределение прибыли, включая дивиденды;
- эффективность деятельности компании в долгосрочной перспективе;
- взаимодействие с организациями, в которых участвует компания, включая вопрос о прекращении участия;
- торговля ценными бумагами компании;
- финансовая модель и модель оценки стоимости бизнеса;
- реорганизация и ликвидация компании и подконтрольных организаций;
- использование резервных и иных фондов;
- крупные сделки и сделки с заинтересованностью.

1 заседание проведено в отчетном году в форме заочного голосования

7 вопросов рассмотрено

Комитет по корпоративному управлению⁴

Комитет по корпоративному управлению рассматривает вопросы в следующих областях:

- подготовка и проведение годового и внеочередных общих собраний акционеров;
- подходы к раскрытию информации, а также правила обращения с информацией, которая не является общедоступной;
- подготовка поправок и утверждений новых версий документов, регулирующих деятельность органов управления компании;
- урегулирование корпоративных конфликтов;
- соответствие международным нормам и требованиям фондовых бирж;
- утверждение регистратора компании и условий договора с ним.

¹ Новая редакция № 4 Положения о комитете по аудиту совета директоров ПАО «Ростелеком» утверждена советом директоров 6 августа 2020 года (протокол от 6 августа 2020 года № 24). Ознакомиться с полным текстом документа можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

² Новая редакция № 4 Положения о комитете по кадрам и вознаграждениям совета директоров ПАО «Ростелеком» утверждена советом директоров 6 августа 2020 года (протокол от 6 августа 2020 года № 24). Ознакомиться с полным текстом документа можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

³ Новая редакция № 4 Положения о комитете по стратегии совета директоров ПАО «Ростелеком» утверждена советом директоров 6 августа 2020 года (протокол от 6 августа 2020 года № 24). Ознакомиться с полным текстом документа можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

⁴ Новая редакция № 5 Положения о комитете по корпоративному управлению совета директоров ПАО «Ростелеком» утверждена советом директоров 6 августа 2020 года (протокол от 6 августа 2020 года № 24). Ознакомиться с полным текстом документа можно на сайте: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs.

Основные вопросы, рассмотренные комитетами в 2022 году

Комитет по аудиту

- Рекомендации совету директоров по кандидатуре аудитора компании;
- отчеты по РСБУ и МСФО;
- премирование главного аудитора и главного риск-менеджера;
- отчеты о работе и планы блока внутреннего аудита, в том числе признание систем управления рисками и внутреннего контроля в целом эффективными, за исключением областей, где были отмечены отдельные наблюдения либо недостатки, требующие определенных корректирующих мероприятий;
- Положение о внутреннем аудите;
- Программа по управлению рисками на 2022 год;
- результаты управления рисками.

Комитет по кадрам и вознаграждениям

- Отчет об исполнении ключевых показателей эффективности за 2021 год;
- порядок реализации второго цикла Программы долгосрочной мотивации на 2020–2022 годы;
- Положение об установлении и применении ключевых показателей эффективности для целей определения размера премий президенту ПАО «Ростелеком» за 12 месяцев;
- определение срока полномочий, количественного состава правления ПАО «Ростелеком» и назначение членов правления ПАО «Ростелеком»;
- признание кандидатов в совет директоров ПАО «Ростелеком» соответствующими критериям независимости;
- премирование президента, корпоративного секретаря и главного аудитора.

Комитет по стратегии

- Рекомендации общему собранию акционеров по распределению чистой прибыли и выплате дивидендов по результатам 2021 года;
- бизнес-план на 2023 год.

Комитет по корпоративному управлению

- Отчет о соблюдении информационной политики;
- включение в повестку дня годового общего собрания акционеров по итогам 2021 года вопросов «Утверждение Устава ПАО «Ростелеком» в редакции № 22», «Утверждение Положения об общем собрании акционеров ПАО «Ростелеком» в редакции № 12», «Утверждение Положения о совете директоров ПАО «Ростелеком» в редакции № 17», «Утверждение Положения о президенте ПАО «Ростелеком» в редакции № 6», «Утверждение Положения о правлении ПАО «Ростелеком» в редакции № 8», «Утверждение Положения о ревизионной комиссии ПАО «Ростелеком» в редакции № 6».

Президент и правление¹

9

членов
правления

47,3

года — средний возраст
членов правления

26

заседаний правления
проведено в 2022 году
в очной форме

9,8

года — средний стаж
членов правления
в Группе «Ростелеком»

В 2022 году у членов правления конфликта интересов выявлено не было.

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

Корпоративный секретарь

Корпоративный секретарь обеспечивает взаимодействие компании с акционерами и содействует органам управления компании в сфере корпоративного управления. Кандидатура корпоративного секретаря утверждается советом директоров. В своей деятельности корпоративный секретарь подотчетен совету директоров.

¹ Подробнее о корпоративном секретаре читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к Годовому отчету: www.company.rtr.ru/ir/agm/files/2022/Appendix_2_to_annual_report_2022_rus.pdf.

Отчет о деятельности правления

Основные вопросы, рассмотренные правлением

Операционная деятельность и повышение ее эффективности

- Отчеты о выполнении показателей бизнес-плана за 2022 год и разработка бизнес-плана на 2023 год.
- Совершенствование корпоративной системы управления проектами.
- Оптимизация закупочной деятельности.
- Оптимизация взаимодействия с ДЗО.
- Вопросы цифровой трансформации компании.
- Контроль за реализацией ключевых проектов:
 - устранение цифрового неравенства;
 - «Организация доступа к сети Интернет больниц и поликлиник»;
 - «Обеспечение видеонаблюдения и функционирования портала трансляции на выборах в России»;
 - цифровая трансформация органов государственного управления.

Изменение структуры филиалов компании и оптимизация работы персонала в условиях удаленной работы

Развитие компании

- Стратегия бизнес-сегментов и ключевых дочерних компаний.
- Создание целевой ИТ-архитектуры и трансформация сетей связи.
- Развитие цифровых сервисов в здравоохранении

Управление рисками

- Реализация Программы по управлению рисками

Развитие стандартов корпоративного управления

- Разработка и утверждение Программы по управлению рисками.
- Концепция развития СВК в компании

Подготовка материалов и вопросов, решения по которым принимаются советом директоров

- Предварительное рассмотрение сделок, в отношении которых имеется заинтересованность

Социальная ответственность

- Вопросы благотворительности и спонсорской поддержки

Присутствие членов правления на заседаниях правления

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

Отчет о деятельности комитетов правления

Для повышения эффективности работы правления в компании действуют четыре комитета.

Бюджетно-инвестиционный комитет

Функции комитета

Бюджетно-инвестиционный комитет обеспечивает взаимосвязь и соответствие бюджетного и инвестиционного процессов, контроль за их исполнением, а также готовит предложения правлению по данным вопросам.

Основные результаты 2022 года

- Проведены анализ и оценка инвестиционных проектов и программ компании, запланированных на 2022 и 2023 годы, и приняты решения о целесообразности их реализации.
- Рассмотрены бюджеты структурных подразделений и филиалов компании на 2022 год в рамках подготовки проекта сводного бюджета компании на 2023 год.
- Проведен мониторинг исполнения показателей инвестиционного плана на 2022 год.

Планы на 2023 год

- Анализ и оценка инвестиционных проектов и программ компании.
- Рассмотрение бюджетов структурных подразделений и филиалов компании в рамках подготовки проекта сводного бюджета компании.
- Мониторинг исполнения показателей инвестиционного плана.

32 заседания проведено в отчетном году, из них 19 — очно

77 вопросов рассмотрено

Комитет по компенсациям

Функции комитета

Комитет по компенсациям рассматривает вопросы в следующих областях:

- дополнительная численность и источники финансирования;
- единовременное премирование сотрудников;
- выделение средств на проведение планового оперативного лечения сотрудников;
- изменение системы мотивации;
- определение условий жилищной программы компании, НПФ¹.

Основные результаты 2022 года

- Определены условия жилищной программы компании.
- Приняты решения о выделении средств на проведение планового оперативного лечения сотрудников.
- Приняты решения о премировании сотрудников.
- Приняты решения о дополнительной численности и источниках финансирования.
- Согласовано распределение целевого взноса сотрудникам корпоративного центра ПАО «Ростелеком» и дочерней компании, работающей в сфере информационных технологий, в соответствии с положениями о программе негосударственного пенсионного обеспечения.
- Согласована мотивация аудиторов.
- Согласовано дополнение к Меморандуму о подходе к материальному стимулированию работников департамента по работе с недвижимостью.
- Приняты решения по корпоративным титулам.

Планы на 2023 год

Рассмотреть следующие вопросы:

- изменение системы мотивации подразделений компании;
- утверждение резервов 2022 года;
- премирование сотрудников компании;
- жилищная программа;
- распределение целевого взноса сотрудникам корпоративного центра «Ростелекома» в соответствии с положениями о программе негосударственного пенсионного обеспечения;
- дополнительная численность и источники финансирования;
- выделение средств на проведение лечения сотрудников.

29 заседаний проведено в отчетном году, из них 25 — очно

103 вопроса рассмотрено

¹ Вошел в состав правления 26 мая 2022 года.

¹ Негосударственный пенсионный фонд.

Комитет по управлению рисками

4 заседания проведено в отчетном году, из них 2 — очно

8 вопросов рассмотрено

Функции комитета

Комитет по управлению рисками координирует развитие СУР и обеспечивает на всех уровнях эффективное управление рисками, направленное на взвешенное принятие бизнес-решений.

Основные результаты 2022 года

- Утверждена Программа управления рисками.
- Рассмотрены вопросы по управлению рисками, выносимые на рассмотрение президенту, правлению, совету директоров и комитету по аудиту совета директоров.
- Выданы соответствующие поручения участникам СУР и утверждены мероприятия по управлению рисками.
- Осуществлен регулярный контроль за применением процедур управления рисками с учетом всех типов рисков и всех уровней организационной структуры компании.
- Проведен мониторинг исполнения мер реагирования и динамики ключевых индикаторов рисков.

Планы на 2023 год

- Совершенствование процессов управления рисками: выявление рисков, их оценка, выработка мероприятий по управлению рисками, контроль и мониторинг СУР.

Комитет по благотворительности

12 заочных заседаний проведено в отчетном году

31 вопрос рассмотрен

Функции комитета

Основными целями комитета по благотворительности являются рассмотрение обращений от физических или юридических лиц об оказании благотворительной помощи и выработка рекомендаций для принятия решения органами управления компании о расходовании средств на благотворительную помощь.

Основные результаты 2022 года

- Рекомендовано выделить 218 млн рублей в качестве пожертвований по следующим направлениям: образование, забота, духовное наследие, экология и спорт.

Планы на 2023 год

- Подготовка рекомендаций о размере пожертвований в 2023 году.

5.1.3. ОРГАНЫ КОНТРОЛЯ¹

Ревизионная комиссия

Основная функция

Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью в периоды между заседаниями общих собраний акционеров.

Основные результаты 2022 года

- В начале 2023 года проведена проверка финансово-хозяйственной деятельности компании за 2022 год методом сплошной и выборочной проверок отдельных операций, включая Годовой отчет и годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность².
- В течение 2022 года также были проведены проверки деятельности компании по следующим направлениям:
 - оценка эффективности финансово-хозяйственной деятельности, анализ системы вознаграждения, в том числе проверка исполнения КПЭ;
 - соблюдение правовых актов при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности по основным направлениям деятельности компании;
 - анализ организации СВК, СУР и системы внутреннего аудита, исполнения бюджета и инвестиционного плана и эффективности распоряжения непрофильным имуществом компании и его отчуждения;
 - анализ программы по управлению недвижимым имуществом, в том числе процедуры реализации и совершения сделок в 2022 году, эффективности управления долевыми вложениями;
 - исполнение поручений Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации и рекомендаций ревизионной комиссии по итогам проверки за 2022 год.

Блок внутреннего аудита

Основные функции

- Внутренний аудит с применением рискориентированного подхода и лучших практик.
- Независимое содействие в совершенствовании СУР, СВК и системы корпоративного управления.
- Обеспечение качества работы горячей линии по соблюдению Этического кодекса.

Основные результаты 2022 года

- Своевременно и в полном объеме выполнен план работ блока внутреннего аудита (БВА), получен экономический эффект. Сформулировано независимое мнение о надежности и эффективности СУР, СВК и системы корпоративного управления в «Ростелекоме». Даны рекомендации по повышению эффективности процессов, по итогам внедрения которых получены дополнительные доходы и экономия расходов; предоставлены независимые и объективные гарантии и консультации, направленные на совершенствование деятельности и содействие в достижении «Ростелекомом» поставленных целей. БВА активно применяет передовые практики, в том числе аналитику данных и цифровые методы обработки массива больших данных, процедуры непрерывного мониторинга с использованием дашбордов, а также участвует в стратегически важных корпоративных инициативах.
- В отдельных дочерних обществах оказываются консультационные услуги внутреннего аудита в целях повышения эффективности СВК и управления рисками с соблюдением независимости и объективности.

¹ Подробнее о работе органов контроля читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к Годовому отчету: www.company.rt.ru/ir/agm/files/2022/Appendix_2_to_annual_report_2022_rus.pdf.

² Ревизионная комиссия дала безусловное положительное заключение и подтвердила достоверность данных, содержащихся в Годовом отчете и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности ПАО «Ростелеком» по результатам 2022 года.

Подразделения управления рисками

Основные функции

Построение, мониторинг функционирования и поддержание в рабочем состоянии СУР.

Основные результаты 2022 года

- Проведены работы в рамках мероприятий по улучшению процесса управления:
 - по санкционным рискам, в том числе подготовка визуализации операционных данных;
 - непрерывности бизнеса в части внедрения кросс-функционального процесса.
- Осуществлен мониторинг исполнения Программы управления рисками на 2022 год.
- Оказана методологическая поддержка ДЗО в рамках мониторинга программ управления рисками.
- Проведены работы по мероприятиям в рамках исполнения плана по результатам проверки «Оценка деятельности по управлению рисками и системы внутреннего контроля, корпоративного управления».

Служба внутреннего контроля

Основные функции

Содействие руководству в построении эффективной СВК.

Основные результаты 2022 года

- Актуализирована стратегия развития СВК, разработаны дорожные карты по совершенствованию СВК в ДЗО.
- Совместно с владельцами бизнес-процессов проведен анализ ключевых рисков, внедряются мероприятия по повышению эффективности СВК.
- Разработан учебный курс для развития компетенций ключевых сотрудников компании в области управления рисками и внутреннего контроля.
- Обновлена методология СВК в соответствии с лучшими практиками.
- Высокий уровень развития СВК в компании подтвержден независимым внутренним аудитом, а также Федеральной налоговой службой в рамках горизонтального налогового мониторинга.

Внешний аудит

Для независимой оценки достоверности финансовой отчетности компания ежегодно привлекает внешнего аудитора.

В 2022 году годовым общим собранием акционеров¹ на основании итогов закупочной процедуры ООО «Центр аудиторских технологий и решений — аудиторские услуги» было выбрано в качестве аудитора отчетности ПАО «Ростелеком» по РСБУ и МСФО на второе полугодие 2022 года и первое полугодие 2023 года (далее — аудитор). Вознаграждение за услуги по аудиту финансовой отчетности «Ростелекома» по РСБУ и МСФО составит 84,3 млн рублей (с учетом НДС)².

Аудитор подтвердил достоверность финансовой отчетности за 2022 год.

¹ Протокол от 1 июля 2022 года № 1.

² Подробная информация о вознаграждении аудитора и процедуре его избрания представлена в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к Годовому отчету: www.company.rt.ru/ir/agm/files/2022/Appendix_2_to_annual_report_2022_rus.pdf.

5.1.4. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Совет директоров

4

млн руб. — годовое фиксированное вознаграждение каждого члена совета директоров

400

тыс. руб. — годовое вознаграждение членов комитета по аудиту совета директоров

1,5

коэффициент вознаграждения председателя совета директоров

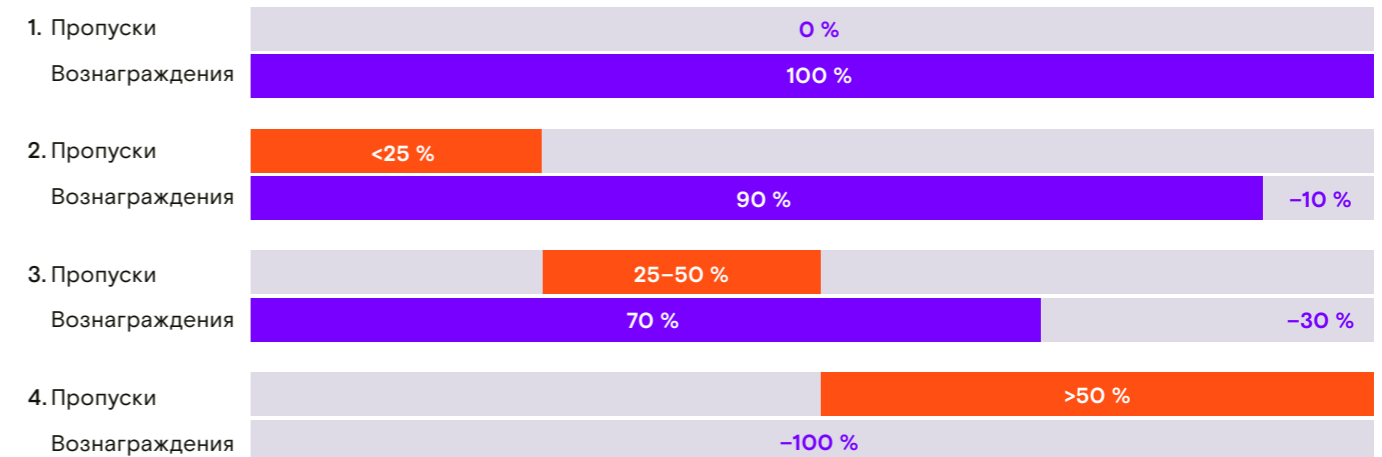
320

тыс. руб. — годовое вознаграждение членов прочих комитетов совета директоров

1,25

коэффициент вознаграждения председателя комитета совета директоров

Уменьшение вознаграждения в случае пропуска заседаний и заочных голосований



Вознаграждение, выплаченное членам совета директоров¹, млн руб.

Компенсация расходов и иные выплаты членам совета директоров в 2022 году не производились, займы (кредиты) не выдавались.

В 2022 году члены совета директоров, не являющиеся сотрудниками компании, не участвовали в Программе долгосрочной мотивации сотрудников компании.

Годовое вознаграждение не выплачивается членам совета директоров, являющимся государственными служащими, сотрудниками компании, а также добровольно отказавшимся от выплаты вознаграждения.

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

¹ Выплачивается члену совета директоров не позднее одного месяца после годового общего собрания акционеров по итогам года, в котором он был избран в совет директоров.

Индивидуальные выплаты членам совета директоров в составе, действовавшем с 28 июня 2021 года по 30 июня 2022 года, руб.

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

Элементы вознаграждения президента и членов правления

	Заработная плата	Краткосрочная мотивация	Долгосрочная мотивация
Форма вознаграждения	Должностной оклад	Годовая премия	Программа долгосрочной мотивации
Цель вознаграждения	Привлечение и удержание профессиональных менеджеров за счет конкурентной заработной платы	Достижение годовых бизнес-КПЭ	Достижение долгосрочных КПЭ: Net Profit ¹ , FCF ² , ROIC ³
Целевое соотношение элементов вознаграждения	50 %	50 %	Программа основана на принципе софинансирования, рассчитана на несколько лет и предусматривает вознаграждение в виде акций

Выплаты членам правления и наиболее высокооплачиваемым сотрудникам в 2022 году, руб.

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

Займы (кредиты) членам правления компания не выдавала.

Президент и правление

Размер оплаты труда президента устанавливается в договоре, условия которого утверждаются советом директоров.

Помимо этого, по решению совета директоров президенту за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, а также по результатам выполнения показателей бюджета выплачивается годовая премия.

Выплаты членам правления производятся на основании трудовых договоров, заключенных с каждым из сотрудников. Отдельные выплаты членам правления за работу в правлении не предусмотрены.

Выходное пособие президенту и членам правления в случае расторжения трудовых договоров со стороны компании выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер выходного пособия не превышает трехкратного среднемесячного заработка сотрудника.

¹ Председатель совета директоров.
² Сотрудник «Ростелекома».
³ Государственный служащий.

Вознаграждение, выплаченное членам правления, млн руб.

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

¹ Чистая прибыль.
² От англ. Free Cash Flow — свободный денежный поток.
³ От англ. Return on Invested Capital — рентабельность инвестированного капитала.

Ревизионная комиссия

800

тыс. руб. — годовое вознаграждение членов ревизионной комиссии

1,1

коэффициент вознаграждения секретарю ревизионной комиссии

1,3

коэффициент вознаграждения председателю ревизионной комиссии

Выплаты членам ревизионной комиссии в 2022 году, руб.

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

Годовое вознаграждение не выплачивается членам ревизионной комиссии, являющимся государственными служащими.

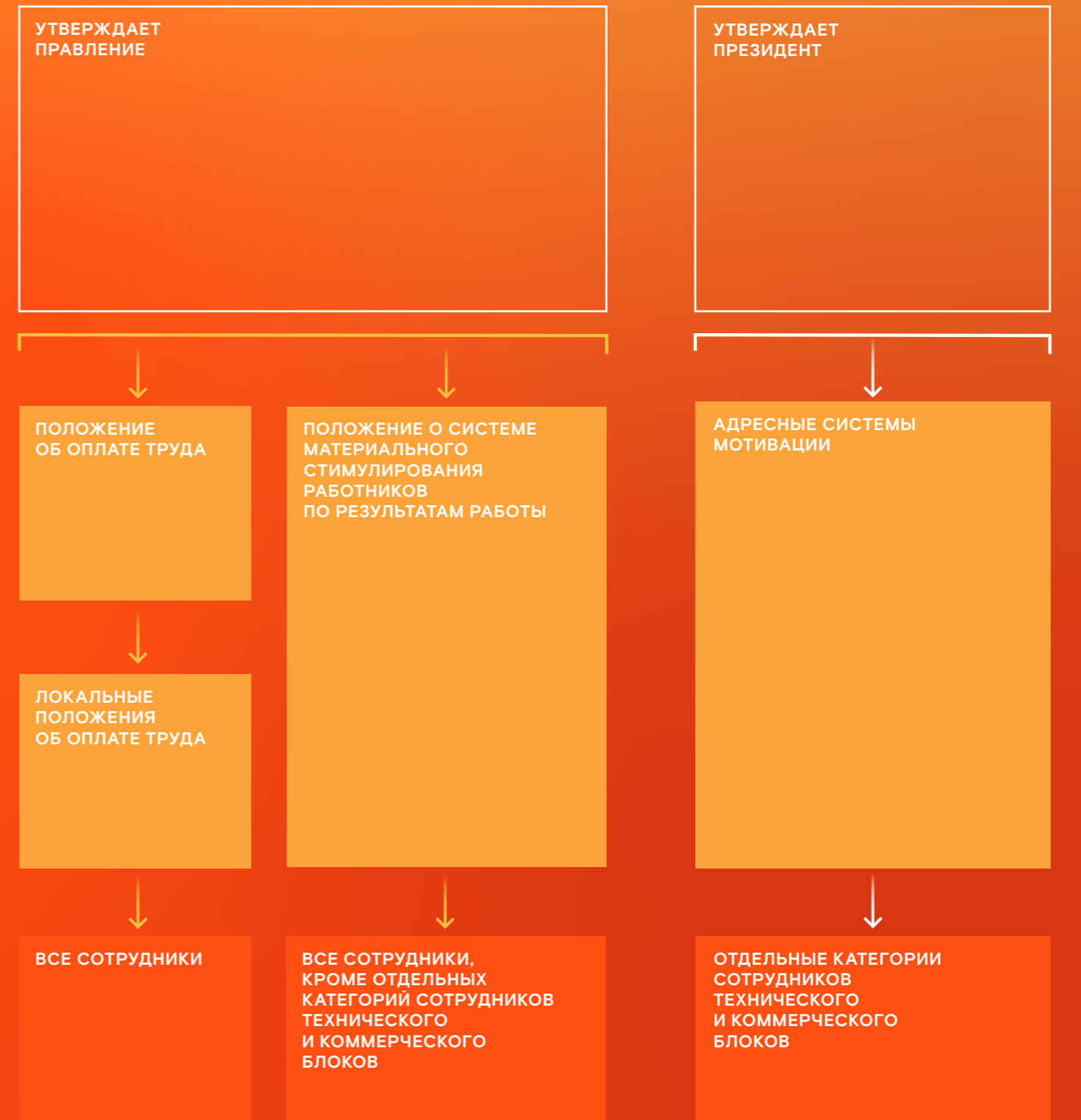
Программы мотивации

В «Ростелекоме» принят ряд положений в области мотивации персонала.

Выплата вознаграждения в нематериальной форме в «Ростелекоме» не производится, за исключением Программы долгосрочной мотивации. Локальные системы оплаты труда, включая системы мотивации, проходят адаптацию в ДЗО компании в соответствии с действующими подходами в области управления оплатой труда в «Ростелекоме».

Компания регулярно участвует в обзорах заработных плат и кадровых политик. Условия оплаты и материального стимулирования сотрудников «Ростелекома» соответствуют рынку труда.

Выходные пособия могут быть выплачены сотрудникам компании при увольнении по соглашению сторон. Размер выходного пособия не может превышать трехкратного среднемесячного заработка сотрудника.



Долгосрочная мотивация

В компании действует Программа долгосрочной мотивации сотрудников (далее — Программа), утвержденная советом директоров и основанная на принципе софинансирования покупки сотрудниками акций компании. Участниками Программы могут стать сотрудники 6–11-го грейдов при направлении части своего переменного вознаграждения на покупку ценных бумаг компании. В этом случае участник Программы получает право на дополнительное вознаграждение акциями компании в зависимости от занимаемой должности, размера инвестированных средств, индивидуальных и корпоративных результатов работы.

В рамках Программы предусмотрено три цикла, запускаемых ежегодно (в 2020, 2021 и 2022 годах), при этом реализация каждого из циклов предполагается в течение года, следующего за соответствующим циклом. Совокупный максимальный пакет акций всех участников Программы не превысит 6 % уставного капитала компании или 6,38 % от обыкновенных акций. Предельный размер пакета акций участников в каждом цикле ограничен 2 % уставного капитала, или 2,13 % от обыкновенных акций.

Программа учитывает как личную эффективность сотрудников, так и достижение корпоративных целей по ключевым показателям Программы: FCF, Net Profit и ROIC.

Для реализации Программы компания использует закрытый паевой инвестиционный фонд «РТК-Развитие».

Расходы на Программу долгосрочной мотивации в составе Отчета о прибылях и убытках¹, млн руб.

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

Краткосрочная мотивация

В компании действует система регулярного премирования сотрудников. «Ростелеком» развивает систему мотивации персонала в соответствии с потребностями бизнеса.

В 2022 году централизованы и актуализированы адресные схемы мотивации и КПЭ для сегментов B2C, B2B, B2O и блока технической инфраструктуры. Также разработаны и внедрены дополнительные программы материального стимулирования, направленные на дальнейшее повышение эффективности деятельности сотрудников в целях решения отдельных бизнес-задач.

Еще одно направление мотивации сотрудников в «Ростелекоме» — ежеквартальная оценка «Качество внутреннего сервиса». Проведение такой оценки повышает уровень кросс-функционального взаимодействия. По результатам оценки оптимизируется работа внутренних сервисов.

Система ключевых показателей эффективности

КПЭ устанавливаются сотрудникам с учетом занимаемой должности и их зоны ответственности/влияния. Объем премирования сотрудника зависит от достижения корпоративных, бизнес- и личных целей.

КПЭ президента, %

КПЭ членов правления (кроме президента), %

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

5.1.5. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

В целях повышения инвестиционной привлекательности и ведения доверительного диалога с заинтересованными сторонами компания раскрывает информацию в соответствии²:

- с требованиями законодательства Российской Федерации;
- требованиями постановлений Правительства Российской Федерации;
- требованиями нормативных правовых актов Банка России;
- Правилами листинга Московской биржи;
- основными принципами раскрытия и предоставления информации публичными акционерными обществами, рекомендованными Кодексом корпоративного управления;
- внутренними документами компании.

Совет директоров определяет правила и подходы к раскрытию информации о компании, которые фиксируются в Положении об информационной политике.

Основные задачи Положения об информационной политике:

- повышение уровня открытости и доверия;
- повышение уровня прозрачности;
- определение основных принципов раскрытия информации компанией.

Основные принципы информационной политики:

- регулярность, последовательность и оперативность предоставления информации;
- доступность, объективность, полнота, достоверность и сравнимость раскрываемых сведений;
- равенство прав всех заинтересованных лиц на получение информации в соответствии с действующим законодательством, нормами и требованиями;
- независимость представления информации от интересов отдельных лиц или их групп;
- поддержание разумного баланса между открытостью компании и соблюдением ее коммерческих интересов;
- обеспечение конфиденциальности информации, составляющей коммерческую или государственную тайну, в соответствии с внутренними документами компании;
- контроль за использованием инсайдерской информации.

Компания раскрывает информацию в сети Интернет на своем официальном сайте www.companu.rt.ru и на сайте Центра раскрытия корпоративной информации «Интерфакс» rostelecom.e-disclosure.ru.

¹ Расходы по заработной плате, прочие выплаты и социальные отчисления, включая налог на доходы физических лиц.

² От англ. Total Shareholder Return — коэффициент совокупного дохода акционеров.

¹ От англ. Management by Objectives — это процесс согласования целей внутри организации таким образом, что руководство компании и сотрудники разделяют цели и понимают, что они означают для организации.

² В 2022 году компания раскрывала информацию не в полном объеме на основании постановления Правительства Российской Федерации от 12 марта 2022 года № 351.

5.1.6. ЦЕННЫЕ БУМАГИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ

Ценные бумаги

Акции

Уставный капитал ПАО «Ростелеком» по состоянию на 31 декабря 2022 года

8,73 млн руб.

395 тыс. акционеров¹, включая:

1 338 юридических лиц

393 706 физических лиц

3 282 997 929 обыкновенных акций

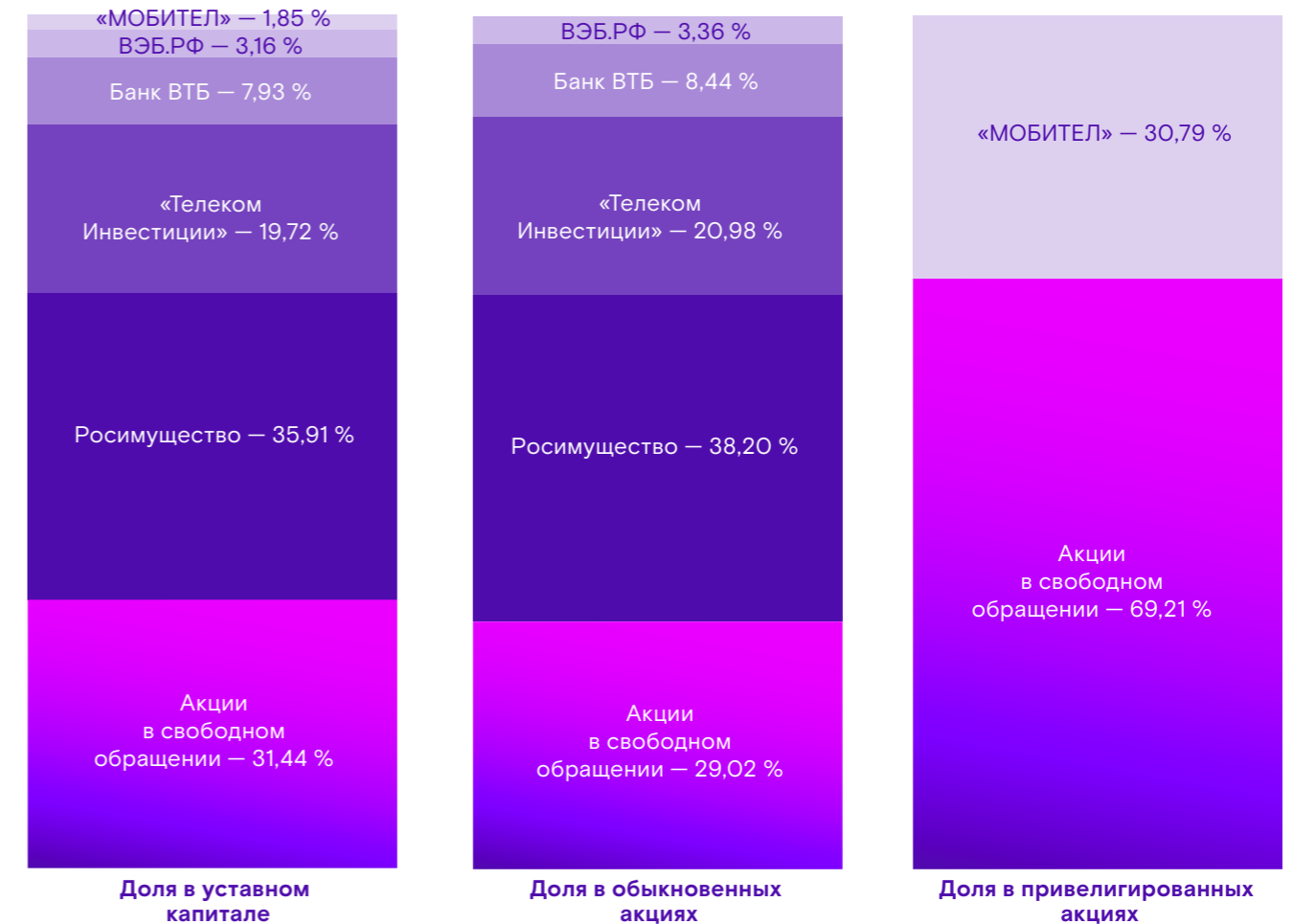
209 565 147 привилегированных акций

Обыкновенные и привилегированные акции ПАО «Ростелеком» (тикеры RTKM и RTKMP) торгуются на Московской бирже в котировальном списке первого уровня и на Санкт-Петербургской бирже в некотировальной части списка.



¹ С учетом раскрытия информации о владельцах акций, права на которые учитываются в номинальных держателях.

Структура акционерного капитала на 31 декабря 2022 года



Облигации

В 2022 году «Ростелеком» разместил четыре выпуска биржевых облигаций:

- в мае — четырехлетние биржевые облигации на сумму 5 млрд рублей со ставкой купона 11,75 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска;
- в июне — трехлетние биржевые облигации на сумму 15 млрд рублей со ставкой купона 10,20 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска;
- в августе — биржевые облигации на срок три года и шесть месяцев на сумму 15 млрд рублей со ставкой купона 8,75 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска;
- в декабре — биржевые облигации на срок три года и семь месяцев на сумму 10 млрд рублей со ставкой купона 8,85 % годовых, установленной до конца периода обращения выпуска.

Привлеченные средства были использованы для рефинансирования существующей задолженности и не отразились на долговой нагрузке компании.

153,29

МЛРД РУБ.
СОСТАВИЛ СОВОКУПНЫЙ ОБЪЕМ
НАХОДЯЩИХСЯ В ОБРАЩЕНИИ
ОБЛИГАЦИЙ ПО СОСТОЯНИЮ
НА 31 ДЕКАБРЯ 2022 ГОДА,
ЧТО СООТВЕТСТВУЕТ 34,1 %
ДОЛГОВОГО ПОРТФЕЛЯ
КОМПАНИИ

Биржевые облигации, находящиеся в обращении по состоянию на 31 декабря 2022 года

Серия	Дата размещения	Объем эмиссии, руб.	Облигации, находящиеся в обращении, шт.	Дата погашения
БО-01	29 мая 2015 года	5 000 000 000	862 810	16 мая 2025 года
001P-01R	22 сентября 2016 года	15 000 000 000	8 016 404	10 сентября 2026 года
001P-02R	26 апреля 2017 года	10 000 000 000	4 030 694	14 апреля 2027 года
001P-03R	21 ноября 2017 года	10 000 000 000	10 000 000	9 ноября 2027 года
001P-04R	16 марта 2018 года	10 000 000 000	10 000 000	3 марта 2028 года
001P-05R	3 апреля 2019 года	15 000 000 000	380 973	21 марта 2029 года
001P-06R	9 декабря 2022 года	10 000 000 000	10 000 000	5 сентября 2025 года
002P-01R	5 декабря 2019 года	10 000 000 000	10 000 000	27 ноября 2025 года
002P-03R	18 февраля 2020 года	15 000 000 000	15 000 000	14 февраля 2023 года
002P-02R	19 февраля 2020 года	15 000 000 000	15 000 000	10 февраля 2027 года
002P-04R	24 апреля 2020 года	10 000 000 000	10 000 000	21 апреля 2023 года
002P-05R	14 октября 2020 года	10 000 000 000	10 000 000	8 октября 2025 года
002P-06R	23 июля 2021 года	15 000 000 000	15 000 000	17 июля 2026 года
002P-07R	13 мая 2022 года	5 000 000 000	5 000 000	8 мая 2026 года
002P-08R	15 июня 2022 года	15 000 000 000	15 000 000	11 июня 2025 года
002P-09R	4 августа 2022 года	15 000 000 000	15 000 000	29 января 2026 года

Дивиденды

Годовым общим собранием акционеров 30 июня 2022 года было принято решение о выплате дивидендов по результатам 2021 года, общая сумма которых составила 15 926 088 тыс. рублей. Размер дивидендов по обыкновенным и привилегированным акциям составил 4,56 рубля

на одну акцию. Дивиденды выплачивались за счет чистой прибыли, в федеральный бюджет было перечислено 5 719 104 тыс. рублей, задолженность перед федеральным бюджетом отсутствует.

Статус выплаты дивидендов

Дивиденды по итогам года	Размер дивиденда на одну обыкновенную/привилегированную акцию, руб.	Всего начислено, тыс. руб.	Всего выплачено до 2022 года, тыс. руб.	Всего выплачено в течение 2022 года, тыс. руб.	Всего выплачено на конец 2022 года, тыс. руб.	%
2021	4,56/4,56	15 926 088	–	15 624 438	15 624 438	98,11
2020	5/5	17 462 815	17 352 408	5 089	17 357 497	99,40
2019	5/5	17 462 815	17 359 548	2 103	17 361 651	99,42
2018	2,50/2,50	6 961 200	6 912 716	327	6 913 043	99,31
9 месяцев 2018	2,50/2,50	6 961 200	6 912 802	(182) ¹	6 912 620	99,30

Кредитные рейтинги

На конец 2022 года Аналитическое кредитное рейтинговое агентство (АКРА) оставило рейтинг «Ростелекома» без изменений, ООО «Национальные Кредитные Рейтинги» (НКР) повысило кредитный рейтинг эмитента до уровня «AAA.ru», прогноз «стабильный».

Кредитные рейтинги ПАО «Ростелеком» на 31 декабря 2022 года

АКРА		Прогноз «стабильный». Подтвержден 31 мая 2022 года
НКР		Прогноз «стабильный». Подтвержден 27 мая 2022 года

¹ Сумма отрицательная за счет возврата в 2022 году дивидендов, повторно выплаченных в конце 2021 года.

5.1.7. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Система управления рисками

Система управления рисками (СУР) «Ростелекома» позволяет моделировать, оценивать и минимизировать риски. Система соответствует требованиям международных и российских регуляторов. Компания поддерживает СУР на уровне лучших практик, для чего регулярно актуализирует соответствующие внутренние документы. Основными направлениями развития системы являются дальнейшая автоматизация и цифровизация.

СУР «Ростелекома» обеспечивает эффективность действий руководства в условиях неопределенности и связанных с ней рисков, а также выявляет возможности, необходимые для достижения стратегических целей.

Управление рисками «Ростелекома» регламентируют следующие внутренние документы:

- Устав ПАО «Ростелеком»;
- Политика управления рисками;
- Положение о совете директоров;
- Положение о комитете по аудиту совета директоров;
- Положение об интегрированной системе управления рисками;
- Положение о комитете по управлению рисками правления;
- Процедура управления рисками.

Управление рисками основывается на системе четких и измеримых целей компании, формулируемых советом директоров и руководством. Совет директоров ежегодно утверждает Программу управления рисками и организует ежеквартальный мониторинг ее реализации. Комитет по управлению рисками правления рассматривает ежеквартальные отчеты об управлении рисками в рамках исполнения Программы управления рисками и актуальные вопросы в данной области с последующим утверждением мероприятий по управлению рисками.

Программа управления рисками включает:

- имитационное моделирование диапазонов отклонений план-факта по статьям бизнес-плана;
- перечень и возможные сценарии реализации стратегических рисков и рисков корпоративного уровня;
- ключевые индикаторы стратегических рисков и рисков корпоративного уровня и их пороговые значения;
- мероприятия по управлению стратегическими рисками и рисками корпоративного уровня.

Внутренний аудит компании проводит независимую оценку эффективности СУР и результатов ее деятельности за предыдущий период не реже одного раза в год.

В 2022 году «Ростелеком» утвердил целевой уровень зрелости СУР и оценил уровень зрелости управления рисками по модели автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Институт стратегического анализа рисков управленческих решений» (АНО ДПО «ИСАР»).

По результатам самооценки уровень зрелости составил 2,83 балла из 3 с возможностью развития по следующим элементам СУР:

- обеспечение необходимых ресурсов для управления рисками (бюджет на управление рисками в соответствии с их уровнем);
- повышение уровня коммуникации и консультаций для поддержки структуры и содействия эффективному применению управления рисками;
- развитие практики управления рисками и повышение уровня осведомленности ключевого персонала об управлении рисками.

2,83

УРОВЕНЬ ЗРЕЛОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Основными в 2022 году остались риски непрерывности бизнеса, кризиса комплектующих и импортозамещения, что связано с продолжением санкционной политики США и стран Европейского союза в отношении России и КНР.

Для управления рисками непрерывности бизнеса «Ростелеком» создал рабочую группу и утвердил дорожную карту на период с 2022 по 2023 год, а также начал разрабатывать методологии по оценке значимости продуктов и критичности сервисов и информационных систем.

В части кризиса комплектующих и импортозамещения компания фокусируется на обеспечении основным технологическим оборудованием, запасах на «горячих» складах, параллельном импорте и исполнении закупочных квот.

Все это позволяет нивелировать последствия санкционной политики.

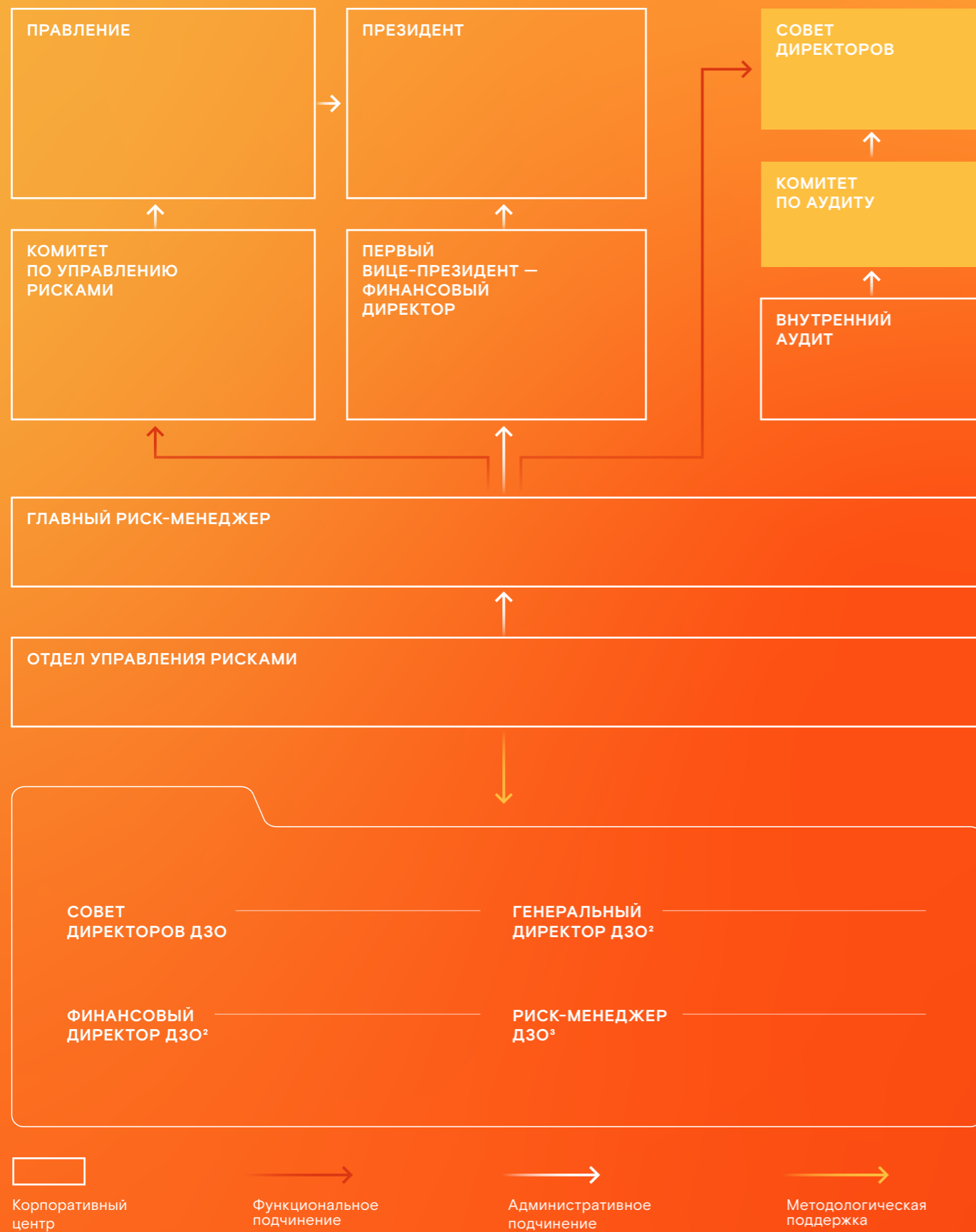
В 2023 году компания планирует провести следующие мероприятия для развития СУР:

- улучшение соответствия российским и мировым стандартам;
- повышение эффективности управления рисками и совершенствование способов интегрирования инструментов управления рисками в деятельность компании;
- презентация видеокурса по управлению рисками, доступного всем сотрудникам в онлайн-университете «Ростелекома», в целях повышения осведомленности и обеспечения практической реализации мер по управлению рисками;
- контроль внедрения СУР в дочерних и зависимых обществах, определенных приказом президента компании;
- развитие панели индикаторов рисков операционного уровня для владельцев ключевых рисков.

Участники процесса управления рисками

Участник	Задачи и ответственность
Совет директоров	Определение принципов функционирования и направлений развития СУР, мониторинг эффективности управления рисками
Комитет по аудиту	Контроль за функционированием и выявление недостатков СУР, выработка рекомендаций совету директоров
Руководство компании	Управление наиболее значимыми рисками и регулярный мониторинг СУР
Подразделения внутреннего аудита и внутреннего контроля	Оценка эффективности СУР и выработка рекомендаций по ее совершенствованию
Главный риск-менеджер и подразделения управления рисками	Построение, мониторинг функционирования и поддержание в рабочем состоянии СУР
Подразделения и сотрудники компании	Управление рисками в рамках их функциональных обязанностей

Схема взаимодействия участников системы управления рисками Группы «Ростелеком»¹



¹ Руководство компании участвует в работе комитета по управлению рисками в качестве владельцев рисков и мер реагирования. В состав комитета входят 12 членов (президент, первые и старшие вице-президенты, вице-президенты, главный риск-менеджер и, без права голоса, главный аудитор). Президент ПАО «Ростелеком» является председателем комитета.
² Может меняться в зависимости от организационной структуры ДЗО.
³ Если применимо.

Интеграция управления рисками с кросс-функциональными процессами компании

Взаимосвязь управления рисками со стратегическим планированием, с бюджетированием, реализацией инвестиционных проектов и продуктов и прочими кросс-функциональными процессами компании.

Стратегическое планирование

При разработке стратегических планов проводятся выявление и анализ рисков, влияющих на достижение поставленных стратегических целей, и их имитационное моделирование.

Бюджетирование

Анализ и учет рисков, связанных с недостижением основных финансовых КПЭ, и их имитационное моделирование.

Инвестиционное планирование проектов и продуктов

Анализ и учет проектных и продуктовых рисков, связанных с недостижением NPV и других показателей, их имитационное моделирование с последующим формированием мероприятий по нивелированию рисков.

Закупочные процедуры

Проработка и учет рисков при выборе поставщиков и подрядчиков с последующим мониторингом ключевых индикаторов на интерактивной панели дашборда.

Обучение

Для сотрудников, вовлеченных в управление рисками, регулярно проводятся программы по повышению квалификации. На странице онлайн-университета размещен обучающий курс «Основы риск-менеджмента», доступный всем сотрудникам «Ростелекома».

РИСКИ ГРУППЫ «РОСТЕЛЕКОМ»

Радар рисков

Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.

Мероприятия по управлению рисками

Комитет по управлению рисками «Ростелекома» рассматривает отдельные кейсы и утверждает мероприятия и меры реагирования. Главный риск-менеджер контролирует исполнение решений комитета.

Мероприятия разрабатываются в соответствии с характеристиками SMART¹.

Меры реагирования подбираются по принципу экономической целесообразности: стоимость внедрения не должна превышать ожидаемое снижение ущерба от реализации риска.

Управление рисками устойчивого развития

Помимо работы с вышеуказанными рисками, «Ростелеком» учитывает риски устойчивого развития.

Риски охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды

Для минимизации данных рисков в компании утверждена Политика в области охраны труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности. Она определяет основные цели, принципы и направления деятельности по созданию безопасных условий труда, сохранению жизни и здоровья всех сотрудников компании, а также по обеспечению пожарной, промышленной и экологической безопасности.

В 2022 году «Ростелеком» продолжил заботиться о здоровье и безопасности сотрудников. Компания обеспечивала их средствами индивидуальной защиты, регулярно проводила дезинфекцию производственных помещений, а также организовала условия для удаленной работы для большинства офисных сотрудников. Контроль за данными рисками осуществляется в рамках исполнения бизнес-плана компании.

Риски противодействия коррупции

Компания учитывает коррупционный риск в рамках риска нарушения законодательства, наложения штрафных санкций, финансовых и репутационных потерь. «Ростелеком» отслеживает индикаторы в части выявляемых аффилированных связей, прохождения антикоррупционных курсов и заполнения деклараций сотрудниками, занимающими позиции с повышенным коррупционным риском.

Риск нехватки квалифицированного персонала

В 2023 году основным фактором риска станет возможный отток востребованных кадров из России. В стратегии HR до 2025 года «Ростелеком» фокусируется на наращивании цифровых специалистов и цифровой грамотности. В 2022 году в качестве индикатора риска компания отслеживала параметр прохождения обучения и получения сертификатов о повышении квалификации по программам цифровых навыков. Этот индикатор также перейдет на 2023 год.

¹ От англ. specific (конкретные), measurable (измеримые), achievable (достижимые), relevant (обоснованные), time bound (ограниченные по времени).

5.1.8. ОТВЕТСТВЕННАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

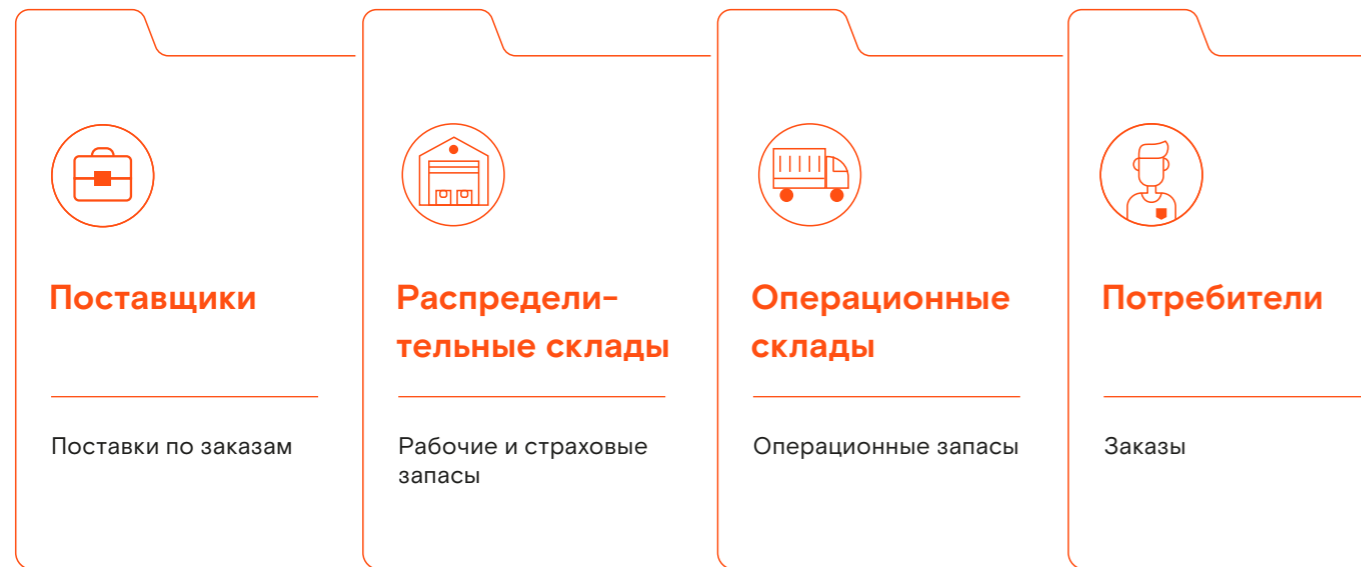


В условиях нестабильности 2022 года «Ростелеком» продемонстрировал ответственный подход к взаимодействию с поставщиками и успешно адаптировал цепочку поставок к изменившимся обстоятельствам. При этом Группа осталась верна своим принципам и стремится сотрудничать только с надежными партнерами, соблюдающими принципы честности, добросовестности и прозрачности.

По всей стране Группа отбирает поставщиков, соответствующих жестким требованиям в области охраны окружающей среды, производственной безопасности и прав человека.

«Ростелеком» считает управление цепочкой поставок важным аспектом развития бизнеса и отслеживает продукты и услуги на всех этапах жизненного цикла. В сложной экономической ситуации компания стремится к повышению эффективности цепочки поставок и удовлетворению потребностей заинтересованных сторон.

Элементы цепочки поставок ПАО «Ростелеком»



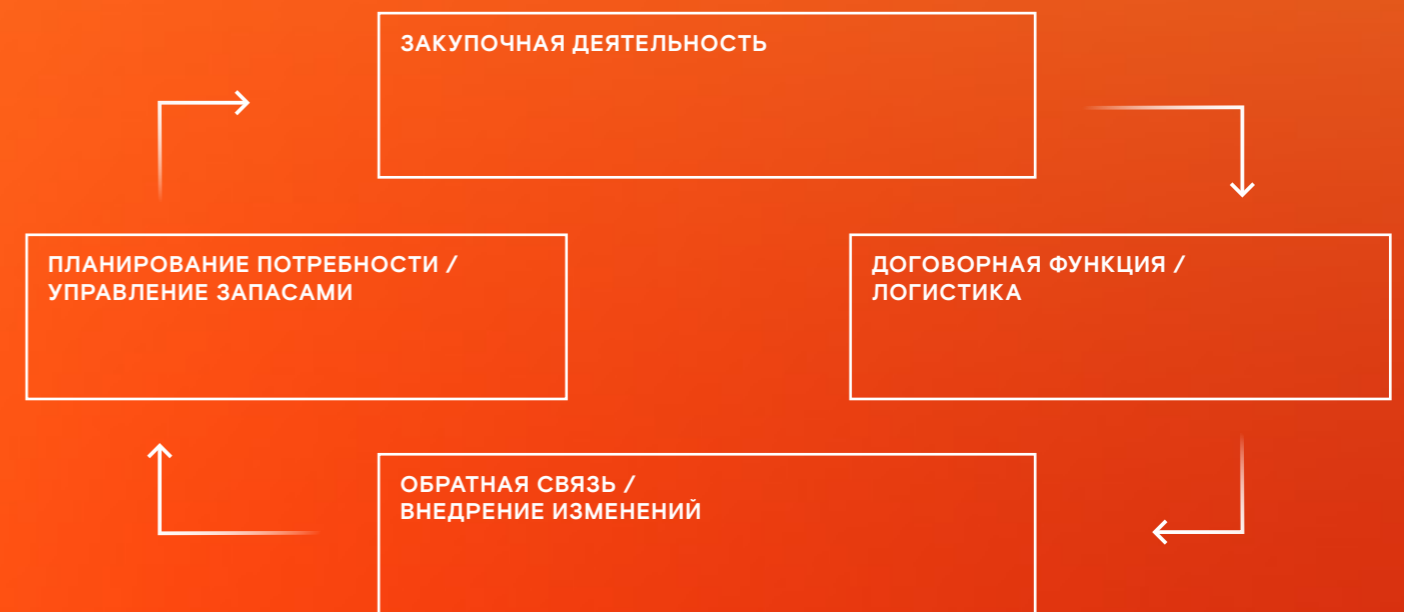
«Ростелеком» оценивает ESG-воздействие в цепочке создания стоимости. Ответственный подход к управлению запасами и логистикой позволяет сократить негативное влияние на окружающую среду.



Основные приоритеты закупочной деятельности:

- прозрачность и открытость закупочного цикла;
- конкуренция при проведении закупочных процедур;
- реализация стратегии импортозамещения;
- поддержка и развитие субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП).

Схема проведения закупок Группы компаний «Ростелеком»



Закупочная деятельность ПАО «Ростелеком» регламентируется:

- Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (с изменениями и дополнениями);
- Положением о закупках ПАО «Ростелеком»;
- Кодексом деловой этики поставщика ПАО «Ростелеком».



5,3

среднее количество участников закупочной процедуры

Стратегия в сфере логистики и закупок

Стратегия «Ростелекома» в сферах логистики и закупок фокусируется на повышении операционной эффективности и уровня сервиса для клиентов. Для этого мы автоматизируем и централизуем нашу работу, внедряем цифровые технологии, передаем непрофильные функции на аутсорсинг и развиваем персонал.

Цифровизация бизнеса требует непрерывной оптимизации и трансформации цепочки поставок. «Ростелеком» осуществляет закупки товаров и услуг с использованием электронных площадок. Такой подход соответствует законодательству России и прозрачен для заинтересованных сторон.

Информация обо всех закупках компании представлена на сайтах электронных торговых площадок (ЭТП) «Росэлторга» и «Газпромбанка».

В 2022 году Татьяна Викторовна Карасева, директор по закупкам ПАО «Ростелеком», победила в номинации «Лучший директор по закупкам» премии «Топ-1000 российских менеджеров».

Ключевые инициативы в сфере закупок

В 2022 году «Ростелеком» столкнулся с беспрецедентным санкционным давлением, которое выразилось в прекращении поставок телекоммуникационного оборудования и программного обеспечения, а также в отказе иностранных вендоров от предоставления услуг и сервисов. Компания преодолела эти вызовы путем создания запасов необходимых товаров и заключения договоров с новыми поставщиками оборудования, в особенности российского производства.

Основные результаты совершенствования закупочной деятельности и операционной логистики в отчетном году

Инициатива	Результат
Завершена интеграция процессов по договорному обеспечению от заявки на приобретение до создания счета на оплату	Повышение скорости обработки транзакций
Складская и транспортная логистика объединены в единый центр компетенций	Сокращение транзакционных издержек Поддержание высокого уровня сервиса для внутреннего потребителя
Централизация закупок малого объема и проведение их через электронный магазин	Повышение прозрачности и скорости малых закупок: средняя продолжительность закупочной процедуры — 1,8 рабочего дня; среднее количество участников — 5,3
Внедрение инструментов для преобразования заявки на потребность в готовый шаблон для загрузки на ЭТП «Газпромбанка», возможность загрузки шаблоном общих сведений из заявки на потребность по поставке	Сокращение времени загрузки спецификации на 90 % Сокращение общего времени публикации в пять раз Появилась возможность обрабатывать в 10 раз больше строк, чем до внедрения конструктора, за то же время

В 2022 году «Ростелеком» получил приз «Гарантированная прозрачность» Национального рейтинга прозрачности закупок. Главным фактором, повлиявшим на оценку, стало соблюдение стандартов прозрачности и экономической эффективности закупочной деятельности.

Кроме того, в 2022 году компания внедрила в подразделениях закупок инструменты клиентоцентричного подхода:

- анкетирование инициаторов закупок, проведение анализа узких мест по его результатам;
- проведение семинаров для закупщиков, центров финансовой ответственности, контрагентов;
- вовлечение заказчиков в процесс закупок;
- автоматизация процесса информирования о статусе закупок;
- единое окно по вопросам снабжения — сервис helpme.

«Ростелеком» контролирует выполнение законодательных требований в закупочной деятельности. Мы запустили процесс централизованного контроля исполнения квот закупок отечественной продукции для соответствия Постановлению Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2020 года № 2013 «О минимальной доле закупок товаров российского происхождения». Также компания контролирует долю закупок у субъектов МСП, в том числе закупок инновационной продукции.

В отчетном году «Ростелеком» продолжил развивать направление корпоративного интернет-магазина. В настоящий момент в интернет-магазине могут проводиться закупки товаров на сумму до 3 млн рублей. Общий объем малых закупок через этот канал достиг 82 %, при этом показатель конкуренции для закупок в корпоративном интернет-магазине составил пять участников, а средний срок размещения — 2,6 дня.

Результаты закупочной деятельности

В 2022 году Группа взаимодействовала с 41 325 контрагентами. Общий объем закупок продукции и услуг по Группе компаний «Ростелеком» составил 564 млрд рублей, включая 452 млрд рублей по ПАО «Ростелеком».

Одним из основных принципов закупок компании является сохранение высокого уровня конкуренции между поставщиками, включая средний и малый бизнес. В 2022 году среднее число участников конкурентных закупочных процедур составило 2,7, практически не изменившись по отношению к 2021 году, что подтверждает эффективность закупочных процедур.

6 679

закупочных процедур завершено в 2022 году

34

тыс. договорных документов размещено посредством функции договорного обеспечения

27

дней — средний срок конкурентной закупки

Основные виды закупок ПАО «Ростелеком»

Направление	Сумма закупок в 2022 году, млн руб.	Доля от закупок ПАО «Ростелеком», %	
		2021	2022
Коммерческое	149 850	32	33
Сетевое оборудование	96 257	13	21
ИТ	75 767	16	17
Стройка	72 980	24	16
Административное	56 701	15	13
Итого	451 555	100	100

Доля продукции отечественного производства в 2022 году составила 59 % от всех поставок радиоэлектронного оборудования, или 16,6 млрд рублей.



Основные требования к поставщикам

Требования «Ростелекома» к поставщикам документально закреплены и публикуются при объявлении закупочных процедур, а также включены в извещения, закупочную документацию и технические задания.

- **Законодательные и нормативные требования.** Техническое задание содержит информацию об обязательных и желательных требованиях к продукции и услугам, а также учитывает законодательные и нормативные аспекты.
- **Финансовая стабильность поставщиков.** Закупочная документация учитывает отсутствие признаков банкротства, задолженности по налогам и сборам, а также судимости высших должностных лиц потенциальных поставщиков.
- **Оценка квалификации и рисков.** В рамках закупочных процедур «Ростелеком» анализирует квалификацию поставщиков, риски неисполнения обязательств, соответствие предложений требованиям компании, а также опыт и квалификацию персонала контрагента.
- **Проверка деловой репутации.** Компания проводит проверку деловой репутации потенциальных контрагентов, их благонадежности и платежеспособности.
- **Антикоррупционные оговорки.** В договоры с поставщиками в обязательном порядке включаются антикоррупционные оговорки.
- **Контроль соблюдения норм охраны окружающей среды.** «Ростелеком» обеспечивает наблюдение за соблюдением норм охраны окружающей среды в процессе выполнения и сдачи работ поставщиками.

Кодекс размещен в открытом доступе по ссылке: <https://nocorruption.old.rt.ru/?action=documents&category=2>

Кодекс деловой этики поставщика ПАО «Ростелеком» определяет ESG-критерии, которым должны соответствовать контрагенты, по следующим направлениям:

- надлежащее качество продукции, работ и услуг;
- охрана окружающей среды;
- охрана труда и промышленная безопасность;
- защита прав сотрудников.

Обратная связь от поставщиков

Общая линия поддержки: zakupki.rostelecom.ru

Выделенная линия поддержки для субъектов МСП: mssp@rt.ru

В ПАО «Ростелеком» действует несколько горячих линий, куда поставщики могут обратиться по поводу планируемых и актуальных закупок, обратной связи и жалоб по проведенным закупкам.

В 2022 году обращения поставщиков в «Ростелеком» в основном касались:

- участия в Программе партнерства компании с субъектами МСП;
- порядка и особенностей включения в реестр отечественной продукции;
- мошеннических действий третьих лиц от лица компании.

Развитие малого и среднего предпринимательства



«Ростелеком» поддерживает государственную политику по развитию МСП. В компании действует Программа партнерства с субъектами МСП. Кроме того, в декабре 2022 года компания разработала и утвердила Программу по развитию субъектов МСП¹.

Эти инициативы позволяют развивать взаимодействие с новыми квалифицированными поставщиками, исполнителями и подрядчиками из числа субъектов МСП, создавать благоприятные условия для развития субъектов МСП, а также замещать закупки иностранной продукции закупками продукции отечественного производства.

Подробнее о целях и задачах Программы партнерства ПАО «Ростелеком» можно прочесть на сайте: www.zakupki.rostelecom.ru/msb

145

млрд руб. — суммарный объем договоров с субъектами МСП в 2022 году.

В 2022 году суммарный объем договоров с субъектами МСП составил 145 млрд рублей, а их доля от общего числа договоров — 55 % по сравнению с 59 % в 2021 году. Объем договоров по результатам специальных закупок у субъектов МСП составил 52,2 млрд рублей, что соответствует 20 % от всех закупок «Ростелекома» в 2022 году.

Для развития взаимодействия с поставщиками «Ростелеком» проводит для них специальные образовательные мероприятия. В 2022 году компания совместно с Корпорацией МСП провела цикл семинаров по вопросам участия представителей МСП в закупках по Федеральному закону от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

Основными темами семинаров стали:

- детали и процедуры закупочной деятельности крупных заказчиков;
- особенности участия субъектов МСП в закупках в рамках указанного закона;
- необходимость соблюдения требований антикоррупционного законодательства и этических норм ведения бизнеса;
- детали действующих программ финансовой и нефинансовой поддержки субъектов МСП.

В 2022 году прошло 20 семинаров, в которых участвовали 2 065 субъектов МСП. Мероприятия проводились в Санкт-Петербурге, Краснодаре, Перми и других региональных центрах Российской Федерации.

Итоги проведения семинаров для МСП в 2022 году

Округ	Участники семинаров	Количество семинаров
Приволжский федеральный округ	404	3
Северо-Западный федеральный округ	124	1
Северо-Кавказский федеральный округ	95	1
Сибирский федеральный округ	161	1
Уральский федеральный округ	98	1
Центральный федеральный округ	75	1
Южный федеральный округ	208	3
Российская Федерация (семинары для самозанятых и в рамках акселерационных программ)	900	9
Итого	2 065	20

¹ В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 ноября 2022 года № 2008 «Об утверждении формы программы по развитию субъектов малого и среднего предпринимательства».

Ответственная деловая практика



«Ростелеком» следует принципам честности, открытости и добросовестности. Компания и все ее сотрудники обязаны соблюдать нормы антикоррупционного законодательства и принципы этического ведения бизнеса.

Основные документы, регулирующие антикоррупционные комплаенс-процедуры:

- Антикоррупционная политика¹;
- Этический кодекс²;
- Кодекс деловой этики поставщика;
- Положение по управлению конфликтом интересов;
- Положение о принятии и дарении подарков;
- Положение о порядке оказания пожертвований и благотворительной помощи;
- Положение о получении и обработке обращений, поступающих на каналы обратной связи.

Процедуры по обеспечению соблюдения антикоррупционного законодательства закреплены в регламентах бизнес-процессов компании.

Аналогичные документы и комплаенс-процессы внедряются в ДЗО, где эффективная доля участия ПАО «Ростелеком» составляет более 50 %.

Основные направления по противодействию коррупции в 2022 году³:

- обучение сотрудников;
- каналы обратной связи;
- управление конфликтом интересов;
- взаимодействие с ДЗО.

По итогам отчетного периода подтвержденные случаи коррупции и взяточничества в Группе не зафиксированы.

Совет по прозрачности деятельности

«Ростелеком» сотрудничает с государством и общественными организациями в сфере противодействия коррупции.

В компании создан совет по прозрачности деятельности. Заседания совета в 2022 году проводились дважды. В его состав входят представители Минцифры России, Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, электронных торговых площадок, средств массовой информации и антикоррупционных общественных организаций. На заседаниях совета рассматриваются вопросы реализации антикоррупционных мероприятий, прозрачности процессов закупочной деятельности, а также статистика полученных обращений, в том числе коррупционной направленности.

Департамент защиты активов (комплаенс)

Основные функции

- Повышение корпоративной культуры по вопросам противодействия и профилактики коррупции, предотвращения хищений и конфликта интересов, соблюдения этических норм.
- Анализ и контроль деятельности компании и ее ДЗО по вопросам защиты активов.
- Обеспечение работы линии доверия и антикоррупционного портала.

Основные результаты 2022 года

- «Ростелеком» третий год подряд занимает лидирующую позицию в национальном Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса: эксперты РСПП присвоили компании наивысший класс рейтинга — «А1»¹.
- Разработана и реализована комплаенс-программа компании на 2022 год.
- Актуализирован ряд внутренних документов, в том числе:
 - Положение по управлению конфликтом интересов ПАО «Ростелеком»;
 - Положение о получении и обработке обращений, поступающих на каналы обратной связи «Ростелекома»;
 - Положение о принятии и дарении подарков в ПАО «Ростелеком»;
 - Порядок уведомления работниками ПАО «Ростелеком» о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, организации проверки этих сведений;
 - Процедура организации и проведения обучающих мероприятий по профилактике коррупции в ПАО «Ростелеком»;
 - регламент бизнес-процесса «Антикоррупционная деятельность».

- Проведены актуализация Положения о совете директоров, Положения о ревизионной комиссии, Положения о президенте в части урегулирования конфликта интересов.
- Проведена антикоррупционная экспертиза и согласование 132 внутренних нормативных документов, договоров, соглашений и распорядительных документов.
- Комплаенс-обучение успешно прошли более 8 тыс. сотрудников.
- Продолжена работа по внедрению антикоррупционных программ в новых ДЗО Группы (15 компаний), в которых совокупная доля «Ростелекома» составляет более 50 %. Осуществляется регулярная поддержка ДЗО, в которых антикоррупционная программа была внедрена ранее (более 80 компаний).

Специальные должностные лица по ПОД/ФТ/ФРОМУ

Основные функции

Минимизация риска вовлечения компании в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем, и финансирование терроризма.

Основные результаты 2022 года

По результатам дистанционного мониторинга системы внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ/ФРОМУ в 2022 году Росфинмониторинг и Роскомнадзор присвоили ПАО «Ростелеком» самый низкий, зеленый, уровень риска вовлеченности в легализацию доходов, полученных преступным путем, и финансирование терроризма. Благодаря этой оценке Роскомнадзор не включил компанию в ежегодный план проверок, что существенно снижает риск штрафных санкций в 2023 году.

Взаимодействие с контрагентами

Компания стремится сотрудничать только с контрагентами, которые руководствуются принципами законности и готовы соблюдать требования антикоррупционного законодательства. Для развития деловых отношений с контрагентами, поддерживающими Антикоррупционную политику «Ростелекома» и декларирующими неприятие коррупции, в компании были утверждены Кодекс деловой этики поставщика и антикоррупционная контрактная оговорка, позволяющая расторгнуть договор с контрагентом в случае нарушения им обязательств воздерживаться от действий, запрещенных антикоррупционным законодательством. Оговорка включается во все расходные договоры на сумму свыше 500 тыс. рублей.

Для повышения уровня информированности деловых партнеров о требованиях антикоррупционного законодательства и этических норм «Ростелекома» была завершена разработка интерактивного дистанционного курса для подрядчиков и поставщиков. Запуск курса планируется в 2023 году.

¹ Подробнее об Антикоррупционной политике «Ростелекома» читайте на сайте компании: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/.

² Подробнее об Этическом кодексе «Ростелекома» читайте на сайте компании: www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/.

³ Подробнее о других направлениях антикоррупционной деятельности «Ростелекома» читайте в Приложении № 2 «Органы управления и контроля» к Годовому отчету.

¹ rspp.ru/upload/content/99b/6vyf82hv6o5kx7yzgf4a6z7htr82towc/ltogovyy-doklad-2022.pdf

Обучение сотрудников

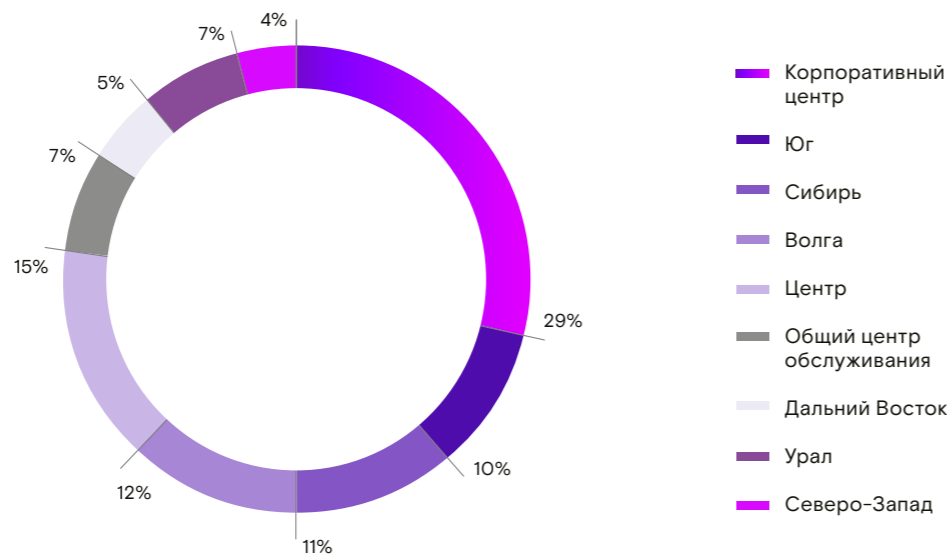
GRI
(205-2)

Все сотрудники «Ростелекома» знакомятся с антикоррупционными политиками и процедурами при приеме на работу. В случае изменения антикоррупционных процедур обновленные документы рассылаются на ознакомление всем работникам, имеющим автоматизированное рабочее место в системе ЭДО компании.

«Ростелеком» регулярно проводит антикоррупционные тренинги для персонала. Все новые сотрудники с автоматизированным рабочим местом проходят обязательный вводный онлайн-курс по основным принципам Этического кодекса.

В 2022 году более 7,5 тыс. сотрудников прошли курс «Этический кодекс» и около 4,5 тыс. — курс «Профилактика и противодействие коррупции» в онлайн-формате.

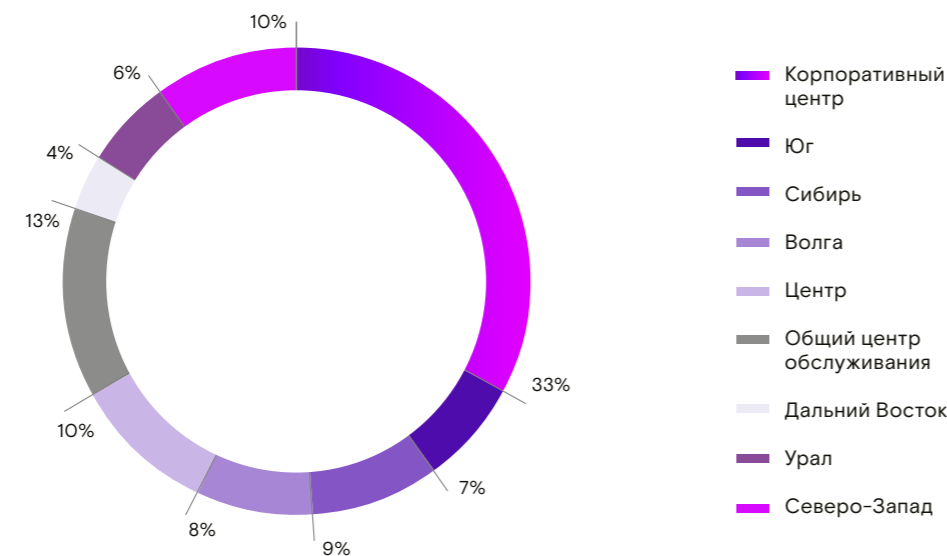
Распределение сотрудников, прошедших онлайн-курс «Этический кодекс» в 2022 году, по подразделениям компании, %



Каждое ДЗО Группы самостоятельно выстраивает процессы по антикоррупционному обучению своих сотрудников, опираясь на предоставленные компанией материалы.

Для сотрудников «Ростелекома» на должностях с повышенным коррупционным риском разработан курс «Предотвращение и профилактика коррупции» в очном и онлайн-форматах.

Распределение сотрудников, прошедших онлайн-курс «Профилактика и предотвращение коррупции» в 2022 году, по подразделениям компании, %



GRI
(2-16)

Каналы обратной связи для сообщения о нарушениях Антикоррупционной политики и Этического кодекса:

— антикоррупционный портал:
www.nocorruption.rt.ru

— линия доверия:
8 (800) 1-811-811

— горячая линия по соблюдению Этического кодекса:
ethics@rostelecom.ru

Каналы обратной связи

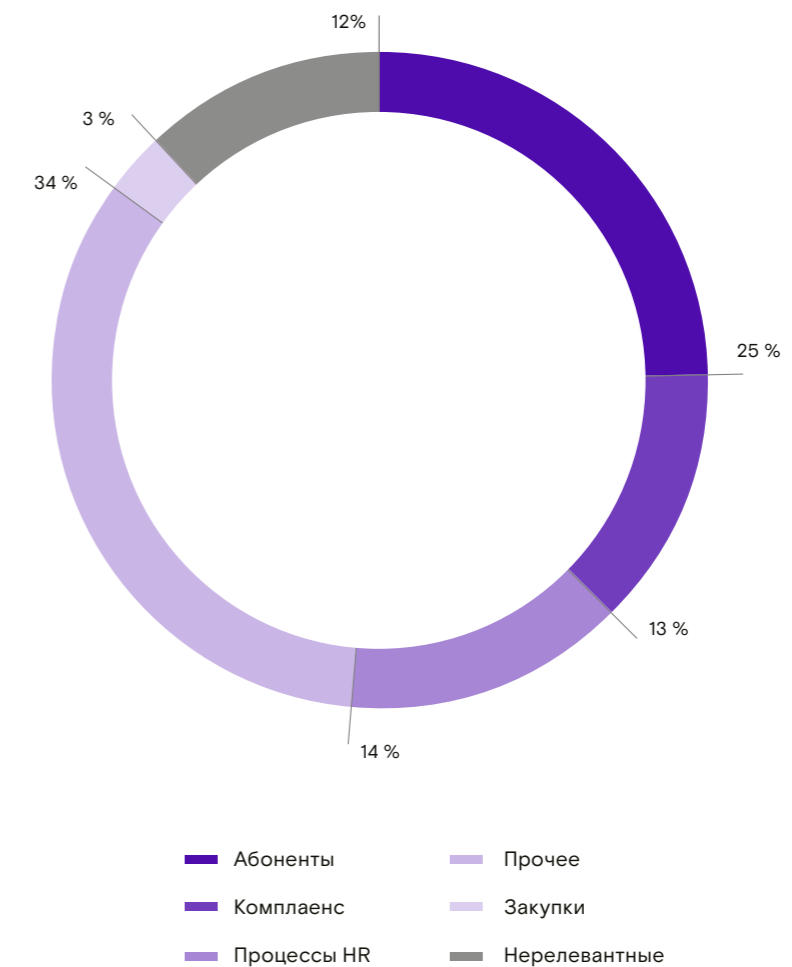
В соответствии с действующей стратегией освещения антикоррупционной деятельности в диджитал-формате в компании функционирует и постоянно развивается специализированный антикоррупционный портал — www.nocorruption.rt.ru. На нем представлены внутренние документы, регулирующие антикоррупционную деятельность «Ростелекома», предусмотрено прохождение комплаенс-тестов для сотрудников и поставщиков, размещены материалы на тему профилактики и противодействия коррупции, а также указаны все каналы связи для отправки сообщений о коррупционных нарушениях.

С 2020 года учет, обработка и рассмотрение обращений, поступающих на линию доверия ПАО «Ростелеком» и антикоррупционный портал, осуществляются автоматизированно в модуле «Обращения» системы «Комплаенс-контроль». Данная система подгружает обращения с каналов обратной связи, позволяет отслеживать сроки ответов заявителям и вовремя предоставлять им обратную связь, контролировать выполнение задач подразделениями, ответственными за рассмотрение обращений, и генерировать отчеты.

Для защиты анонимных заявителей на антикоррупционном портале реализован функционал, позволяющий оставлять обращения без указания Ф. И. О. и адреса электронной почты. При этом заявители могут получить обратную связь по статусу или результатам обращения от сотрудников комплаенс-подразделения, используя ПИН-код, генерируемый системой при фиксации обращения.

Компания гарантирует соблюдение конфиденциальности в отношении лица, уведомившего о факте коррупции. Заявители, добросовестно сообщившие о нарушениях, обеспечиваются защитой компании от любых форм преследования или дискриминации.

Тематика обращений, полученных по линии доверия и через антикоррупционный портал в 2022 году, %



GRI
(2-15)

Управление конфликтом интересов

С 2018 года в «Ростелекоме» функционирует автоматизированная система по урегулированию конфликта интересов «Комплаенс-контроль».

Сотрудники компании, у которых возник конфликт интересов, а также, занимающие должности, подверженные повышенному коррупционному риску, регулярно заполняют декларации в электронном виде. Система по заданным критериям автоматически выбирает сотрудников, подлежащих прохождению процедуры заполнения деклараций, и контролирует своевременное заполнение ими деклараций, что позволяет исключить человеческий фактор при обязательном декларировании.

В 2022 году была продолжена работа с риском незаполнения сотрудниками декларации или наличия деловых партнеров, которые аффилированы с сотрудниками компании. Данный риск включен в Программу управления рисками ПАО «Ростелеком».

Выстраивание антикоррупционной работы в ДЗО ПАО «Ростелеком»

В 2022 году продолжена работа по внедрению антикоррупционных программ в новых ДЗО (15), в которых совокупная доля компании составляет более 50 %. Для этих ДЗО «Ростелеком» составляет дорожные карты по внедрению антикоррупционных программ, которые включают:

- адаптацию типовых антикоррупционных документов, разработанных компанией;
- оценку коррупционных рисков;
- внедрение контрольных процессов;
- управление конфликтом интересов;
- проведение антикоррупционного обучения;
- работу с обращениями по каналам обратной связи.

15

НОВЫХ ДЗО В 2022 ГОДУ ОХВАЧЕНЫ РАБОТОЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ ПРОГРАММ

В расходные договоры ДЗО также включается антикоррупционная контрактная оговорка. По ее условиям, они имеют право расторгнуть договор с контрагентом в случае нарушения им обязательства воздерживаться от действий, запрещенных антикоррупционным законодательством.

Меры противодействия отмыванию преступных доходов, финансированию терроризма и распространения оружия массового уничтожения



В ПАО «Ростелеком» в полном объеме реализуется система внутреннего контроля в целях противодействия отмыванию (легализации) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и распространения оружия массового уничтожения.

В 2022 году произошли существенные изменения в законодательстве, направленные на совершенствование системы мер противодействия с учетом рискориентированного подхода. В частности, закреплено, что обязательному контролю для операторов связи подлежат операции по получению или расходованию некоммерческой организацией денежных средств независимо от суммы, операции возврата авансов от 100 тыс. рублей и операции, совершаемые лицами, находящимися в перечнях Росфинмониторинга.

В «Ростелекоме» были разработаны мероприятия по проведению ежедневного мониторинга финансовых операций абонентов, которые имеют признаки подозрительных, а также по выявлению операций, подлежащих обязательному контролю. Проводится работа по оптимизации и автоматизации процедур контроля идентификации, оценки уровня риска абонентов, выявления операций, подлежащих контролю, и направления обязательной отчетности в Росфинмониторинг.

5.1.9. ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



Основопологающим принципом деятельности «Ростелекома» является защита и соблюдение прав человека.



Права человека закреплены в российском и международном законодательстве и документах компании, а именно:

- трудовом законодательстве Российской Федерации;
- Этическом кодексе ПАО «Ростелеком»;
- принципах Глобального договора ООН;
- Всеобщей декларации прав человека;
- декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
- Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, одобренных ООН.

Группа принимает на себя обязательства по защите и соблюдению прав человека, оценивает риски и свое воздействие в этой области. Мы информируем персонал и подрядчиков о принятых в компании стандартах, принципах и положениях добросовестного ведения всех бизнес-процессов.

В ПАО «Ростелеком» и во всех его ДЗО не допускается ограничение сотрудников в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости:

- от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам;
- имущественного, семейного, социального и должностного положения;
- других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

«Ростелеком» обеспечивает равные возможности для своих сотрудников в процессах отбора, найма, оценки, продвижения, развития, обучения, соблюдения дисциплины и предоставления компенсаций. Взаимное уважение и доверие между коллегами являются ключевыми принципами корпоративной культуры компании.

В ПАО «Ростелеком» действует коллективный договор, который поддерживает взаимодействие сотрудников и компании на основе социального партнерства и способствует повышению эффективности работы и защите социальных и трудовых интересов сотрудников. Коллективный договор определяет согласованные позиции сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и смежных отношений, оплаты и условий труда, занятости, социальных и трудовых гарантий и льгот.

В Кодексе этики ПАО «Ростелеком» подчеркивается право сотрудников на участие в политической, образовательной, благотворительной и общественной деятельности при условии, что она не влияет на исполнение служебных обязанностей и не противоречит интересам компании. «Ростелеком» не ограничивает права своих сотрудников на создание или вступление в общественные организации, представляющие их интересы.

Все сотрудники и подрядчики «Ростелекома» проходят обучение в области защиты прав человека. Компания контролирует и оценивает достижения сотрудников в этой сфере, чтобы обеспечить соблюдение прав человека на всех уровнях.

Важным инструментом для соблюдения прав человека является эффективный механизм обработки жалоб и обращений. Сотрудники могут обращаться через все доступные каналы обратной связи компании (подробности — в разделе «Ответственная деловая практика»).

«Ростелеком» не допускает использования детского и принудительного труда, а также нарушений прав коренных и малочисленных народов. Компания призывает к соблюдению и уважению прав человека всех своих партнеров и поставщиков, требуя от них соблюдения соответствующих законов и этических принципов.

«Ростелеком» также стремится обеспечивать соблюдение и защиту прав человека в обществе. Компания ведет интегрированную социальную программу «Цифровое равенство», целью которой является обеспечение прав и свобод граждан, включая право на информацию. Группа стремится достичь высокого уровня развития технологий защиты информации, при котором будет обеспечена неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны, безопасность информации ограниченного доступа.



06
ПРИЛОЖЕНИЯ

6. Об отчете

GRI
(2-2)GRI
(2-3)GRI
(2-4)

Отчет об устойчивом развитии Группы компаний «Ростелеком» за 2022 год (далее — отчет) является 12-м публичным нефинансовым отчетом, подготовленным ПАО «Ростелеком» и адресованным широкому кругу заинтересованных сторон. В отчете представлена деятельность компании за период 01.01.2022–31.12.2022. Документ включает важные факты, которые выходят за границы отчетного периода, но непосредственно с ним связаны, а также среднесрочные планы Группы компаний «Ростелеком».

Компания готовит отчеты ежегодно: предыдущий документ был выпущен в 2022 году по результатам отчетного 2021 года.

«Ростелеком» совершенствует процесс отчетности и стремится полно представлять информацию о своей деятельности заинтересованным сторонам. Документ подготовлен в соответствии со стандартами в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности GRI (далее — Стандарты GRI). Также при подготовке отчета были учтены:

- основные положения Директивы 2014/95/EU Европейской комиссии о раскрытии нефинансовой и диверсифицированной информации некоторыми крупными компаниями и группами¹, в частности, методология и показатели раскрытия информации;
- отдельные основные показатели достижения целей устойчивого развития Конференции ООН по торговле и развитию (UNCTAD);
- Стандарт по взаимодействию со стейкхолдерами AA1000SES;
- Принципы подготовки коммуникации о достигнутом прогрессе Глобального договора ООН (CoP);
- Руководство по социальной ответственности ISO 26000:2010;
- Отдельные показатели отраслевых стандартов — Software & IT Services, Internet media & services, Telecommunication services — Советам стандартам учета в области устойчивого развития (Sustainability Accounting Standards Board, SASB).

Начиная с 2017 года компания отражает свой вклад в достижение Целей в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), принятых в 2015 году в рамках документа «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». Этот подход нашел место и в данном отчете.

Подготовку отчета за 2022 год координировал департамент внешних коммуникаций ПАО «Ростелеком» при участии ключевых подразделений Группы. Отчет об устойчивом развитии подготовлен на русском и английском языках. Отчет выходит в печатной и электронной версиях.

Структура отчета

Цель отчета — представить заинтересованным сторонам наиболее существенную информацию об экономических, социальных и экологических аспектах деятельности «Ростелекома».

Документ включает описание деятельности «Ростелекома» по следующим направлениям:

- стратегия развития и бизнес-модель;
- корпоративное управление;
- управление рисками в том числе в сфере устойчивого развития;
- управление цепочкой поставок и взаимодействие с поставщиками;
- бизнес-этика, защита прав человека и борьба с коррупцией;
- управление деятельностью в области устойчивого развития;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- управление персоналом, развитие, обучение и взаимодействие с сотрудниками;
- взаимодействие с системой образования;
- охрана труда и промышленная безопасность;
- поддержка и развитие местных сообществ в регионах присутствия компании;
- охрана окружающей среды и повышение энергоэффективности;
- обеспечение качественных, доступных и безопасных продуктов и услуг.

Отчет также содержит ссылки на Годовой отчет «Ростелекома» за 2022 год и сайт «Ростелекома», которые делают его более информативным и удобным для чтения.

Границы отчета

Данный отчет предоставлен Группой компаний «Ростелеком» (в отчете также используются формулировки «Группа», «Группа компаний «Ростелеком»», «Группа «Ростелеком»», «Ростелеком», «мы»). В отчете раскрыта информация о наиболее существенных итогах деятельности ПАО «Ростелеком» (также используются «Ростелеком», «компания»), его региональных филиалов и ключевых ДЗО в сфере устойчивого развития.

В границы Отчета об устойчивом развитии за 2022 год включены данные о наиболее существенном влиянии Группы на экономику, экологию и социальную сферу.

Приведенные в отчете показатели в сфере охраны окружающей среды и управления персоналом включают в себя данные ПАО «Ростелеком» и наиболее значимых ДЗО Группы в сфере устойчивого развития.

В данном отчете, если в примечании не указано иное, все данные за период 2018–2022 годов приведены по единому периметру для всех периодов и включают показатели всех ключевых ДЗО, вошедших в границы данного отчета, вне зависимости от даты консолидации этих ДЗО.

Юридический адрес компании: Российская Федерация, 191002, г. Санкт-Петербург, ул. Достоевского, д. 15

¹ 3'2'Directive 2014/95/EU on disclosure of non-financial and diversity information.

Принципы подготовки отчета

Группа компаний «Ростелеком» при определении содержания отчета придерживалась рекомендаций Стандартов GRI. В приложении к отчету размещена таблица GRI, в которой представлена информация о раскрытии показателей GRI в данном документе.

При подготовке отчета также учтены замечания и рекомендации Совета Российского союза промышленников и предпринимателей по нефинансовой отчетности, полученные по итогу заверения Отчета об устойчивом развитии за 2021 год.

Существенные аспекты

Непрямые экономические воздействия

Рынки и конкуренция

Предоставление качественных и доступных услуг

Вклад в развитие регионов присутствия

Развитие сотрудников

Внедрение инноваций

Занятость

Охрана труда

Ответственная деловая практика и борьба с коррупцией

Ответственные закупки

Безопасный интернет

Экономическая эффективность

Энергопотребление

Существенные аспекты

При определении существенных аспектов деятельности компания придерживалась рекомендаций GRI. Для этого была проведена следующая работа.

- Рабочей группой по подготовке Отчета с привлечением экспертов в области нефинансовой отчетности, корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития подготовлен перечень значимых воздействий, касающихся деятельности компании.
- С помощью онлайн-анкетирования менеджмента и представителей основных групп заинтересованных сторон проведена оценка существенных воздействий по двум критериям:
 - с учетом значимости / силы воздействия «Ростелекома» — оценка происходила по трехбалльной системе — умеренное, значительное или критическое воздействие;
 - с учетом поправимости / непоправимости негативных последствий — оценка производилась также по трехбалльной системе — поправимо, сложно и дорого компенсируемо; некомпенсируемо.
- По итогам анкетирования был сформирован перечень наиболее значимых воздействий «Ростелекома».

Вместе с вышеперечисленными инструментами взаимодействия с заинтересованными сторонами «Ростелеком» в отчетном периоде провел диалог с представителями ключевых заинтересованных сторон. В будущем мы планируем развивать подход к учету мнения заинтересованных сторон при подготовке отчетов.

Принципы обеспечения качества отчета

При подготовке отчета применялись следующие принципы Стандартов GRI.

- Сбалансированность. Отчет отражает положительные и отрицательные аспекты деятельности организации для обеспечения обоснованной оценки общей результативности.
- Сопоставимость. Информация в отчете представлена таким образом, чтобы позволить заинтересованным сторонам отследить изменения в показателях эффективности деятельности организации с течением времени и провести сравнительный анализ с другими организациями.
- Точность. Информация по все существенным темам представлена подробно и позволяет заинтересованным сторонам оценить результаты деятельности Группы. Все данные официально признаются Группой компаний «Ростелеком», подтверждаются внутренними и открытыми документами.
- Ясность. Информация в отчете представлена в форме, ясной для заинтересованных сторон, обладающих необходимым пониманием организации и ее деятельности.
- Полнота. В отчете представлена достаточная информация для оценки воздействия компании в течение отчетного периода
- Контекст устойчивого развития. Компания сообщает информацию о своем воздействии в более широком контексте устойчивого развития.
- Верифицируемость. Информация собрана и представлена в отчете таким образом, чтобы ее можно было проверить.
- Своевременность. Отчет представляет информацию за 2022 календарный год, публикуется в 2023 году.

Внутренние процедуры обеспечения качества и достоверности отчета

В Группе «Ростелеком» налажена внутренняя система подготовки отчетности и определены структурные подразделения, ответственные за сбор и предоставление консолидированной информации по каждой из существенных сфер устойчивого развития Группы. Они отвечают за качество и достоверность качественной (текстовой) информации, а также количественных данных.

Стандарты SASB

При подготовке отчета за 2022 «Ростелеком» впервые применил стандарты Sustainability Accounting Standards Board (SASB). В отчете раскрыты 8 показателей из отраслевых стандартов: Интернет-медиа и услуги, Телекоммуникационные услуги, Программное обеспечение и IT-услуги. Информация о раскрытых показателях приведена в Приложении «Таблица показателей SASB».

В будущем компания рассмотрит возможность более полного раскрытия показателей SASB.

Общественное заверение отчета

Документ заверен независимой стороной: Советом Российского союза промышленников и предпринимателей по нефинансовой отчетности.

Рекомендации и замечания, полученные от РСПП в рамках общественного заверения отчета за 2022 год, мы примем во внимание при подготовке последующих отчетов.

Заявление об ограничении ответственности за публикацию прогнозных данных

Отчет содержит информацию о планах и намерениях ПАО «Ростелеком» на средне- и долгосрочную перспективу. Планы и намерения носят прогнозный характер, и их осуществимость зависит в том числе от ряда экономических, политических и правовых факторов, находящихся вне зоны влияния компании (мировая финансово-экономическая и политическая ситуация, ситуация на ключевых рынках, изменения налогового, таможенного и экологического законодательства и пр.). По этой причине фактические показатели результативности будущих лет могут отличаться от прогнозных заявлений, опубликованных в настоящем отчете.

6.1.1. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Общие затраты и инвестиции Группы компаний «Ростелеком» на охрану окружающей среды и экологическую безопасность, тыс. руб.

	2020	2021	2022
Оплата услуг по вывозу и захоронению отходов на полигонах ТКО	95 561	95 237	112 246
Оплата услуг компаний, занимающихся утилизацией/обезвреживанием отходов, не подлежащих захоронению	9 951	9 364	9 389
Оплата негативного воздействия на окружающую среду за выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	415	441	425
Оплата негативного воздействия на окружающую среду за сбросы загрязняющих веществ в водные объекты	33,2	13,7	6,6
Оплата негативного воздействия на окружающую среду за захоронение отходов	6 598	2 174	2 894
Оплата услуг сторонней организации по подготовке Декларации по плате за НВОС	614	1 862	17
Госпошлины за выдачу разрешений, лицензий	72,5	7,5	214
Оплата услуг по инвентаризации источников выбросов, разработке тома ПДВ, получению разрешений на выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	16 070	7 630	684
Оплата услуг по инвентаризации источников образования отходов, разработке проектов нормативов образования отходов и лимитов на их размещение, получению документов об утверждении нормативов образования отходов и лимитов на их размещение	-	89	0
Расходы на получение лицензий на пользование недрами (на скважины) (за исключением госпошлин)	1 652	667	205
Обучение, повышение квалификации персонала	1 889	906	357
Расходы на организацию отдельного сбора отходов (закупка контейнеров, обустройство контейнерных площадок, услуги сортировки и пр.)	1 398	840	1 710
Расходы на благоустройство и озеленение территорий	5 158	2 927	2 757
Расходы на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата (установка и ремонт воздушных фильтров, анализ проб воздуха, разработка планов мероприятий при наступлении неблагоприятных метеорологических условий и пр.)	9 032	6 863	6 876

	2020	2021	2022
Расходы на защиту поверхностных и подземных вод от загрязнения, очистку сточных вод (ремонт, реконструкция очистных сооружений, реконструкция, ликвидация водозаборных скважин, очистка русел водоемов, обустройство зон санитарной охраны водоемов и скважин и пр.)	2 898	90	4 397
Расходы на охрану почв (проведение анализов, ликвидация загрязнений, рекультивация и пр.)	77,8	86,0	0
Расходы на проведение лабораторного контроля сточных вод	1 910	1 605	1 186
Расходы на проведение лабораторного контроля подземных вод	2 105	2 008	2 764
Расходы на разработку и согласование проектов установления санитарно-защитных зон и зон санитарной охраны	10 861	14 560	10 352
Оплата услуг по постановке на госучет объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду	1 449	543	0
Оплата услуг по созданию программ производственного экологического контроля, отчетов по их исполнению	3 481	2 333	449
Расходы на паспортизацию отходов	386	343	980
Замеры уровня шума в соответствии с программой мониторинга на границе санитарно-защитной зоны	47,6	0	22,9
Работы по организации мест временного накопления отходов, закупка контейнеров	1 388,0	76,1	1 628
Разработка проектов по выполнению мероприятий по уменьшению выбросов ЗВ в периоды НМУ, получение информации о НМУ	717	1 580	79
Иное	244	11 657 ¹	14 829 ²
ИТОГО	174 008	163 903	174 468

Денежное значение существенных штрафов, наложенных на Группу компаний «Ростелеком» за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований, тыс. руб.

	2020	2021	2022
Денежное значение существенных штрафов	3	228 ³	0

¹ Примечание: иное включает 10 719 тыс. руб. — расходы на разработку и согласование отчетов и иных разрешительных документов, 838 тыс. руб — прочие расходы.

² Примечание: иное включает 14 176 тыс. руб. — расходы на разработку и согласование отчетов и иных разрешительных документов, 653 тыс. руб — прочие расходы.

³ Примечание: на должностных лиц — 58 тыс. рублей, на юридическое лицо — 170 тыс. рублей.

6.1.2. УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI

**Заявление
об использовании**

ПАО «Ростелеком» публикует информацию, перечисленную в данном указателе содержания GRI, за период с 01.01.2022 по 31.12.2022 в соответствии со Стандартами GRI.

Стандарт GRI	Показатель	Раздел отчета	Исключенная информация
GRI 1 Базовые положения 2021 (не содержит показателей)			
GRI 2 Основные показатели 2021	2-1 Данные о компании	О компании	-
	2-2 Границы отчетности	Приложение «Об отчете»	-
	2-3 Отчетный период, частота публикаций и контакты	Приложение «Об отчете»	-
	2-4 Корректировка информации, раскрытой в предыдущих отчетах	Приложение «Об отчете»	-
	2-5 Внешнее заверение	Отчет об устойчивом развитии за 2022 год прошел общественное заверение Совета РСПП по нефинансовой отчетности. Подробнее на сайте https://www.company.ru/social/report — «Заключение совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения отчета об устойчивом развитии ПАО «Ростелеком» за 2022 год с целью общественного заверения»	-
	2-6 Цепочка создания стоимости	Ответственная цепочка поставок	-
	2-7 Персонал	Структура персонала	Разбивка по регионам
	2-8 Работники, не являющиеся сотрудниками	Структура персонала	-
	2-9 Структура и состав корпоративного управления	Система корпоративного управления	-
	2-10 Формирование состава высшего органа управления	Введение в должность членов совета директоров	-
	2-11 Председатель совета директоров	Совет директоров	-
	2-12 Роль совета директоров в контроле управления воздействиями	Отчет о деятельности совета директоров и его комитетов	-
	2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	Система корпоративного управления	-
	2-14 Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	Совет директоров утверждает Отчет об устойчивом развитии	-
	2-15 Конфликт интересов	Управление конфликтом интересов	-
	2-16 Сообщение о критических проблемах	Каналы обратной связи	Общее количество обращений
	2-17 Коллективное знание высшего руководящего органа	Введение в должность членов совета директоров	-
	2-18 Оценка деятельности совета директоров	Оценка совета директоров	-
	2-19 Политика вознаграждения	Вознаграждение	-
	2-20 Процесс определения вознаграждения	Вознаграждение	-

Стандарт GRI	Показатель	Раздел отчета	Исключенная информация
	2–21 Коэффициент годового общего вознаграждения	-	Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07.2023.
	2–22 Заявление о стратегии в области устойчивого развития	Обращение президента ПАО «Ростелеком»	-
	2–23 Публично принятые обязательства в области устойчивого развития	Наш подход к устойчивому развитию	-
	2–24 Внедрение принятых обязательств	Наш подход к устойчивому развитию	-
	2–25 Процессы устранения негативных воздействий	Наш подход к устойчивому развитию	-
	2–26 Механизмы выражения опасений	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	-
	2–27 Соблюдение законов	Ответственная деловая практика	Количество случаев, в которых был назначен денежный штраф, и Количество случаев, в которых были применены немонетарные санкции
	2–28 Членство в ассоциациях	Приложение «Членство в ассоциациях»	-
	2–29 Подход к взаимодействию со стейкхолдерами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	-
	2–30 Коллективный договор	Соблюдение прав работников	-
201 Экономическая результативность 2016	201–3 Обязательства по плану с установленными выплатами и другие пенсионные планы	Социальные льготы и компенсации	-
203 Непрямое экономическое воздействие 2016	203–1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Интегрированная социальная программа «Цифровое равенство» Поддержка регионов присутствия	-
205 Противодействие коррупции 2016	205–2 Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Ответственная деловая практика	-
302 Энергий 2016	302–1 Потребление энергии внутри организации	Энергоэффективность	-
303 Вода и стоки 2018	303–1 Взаимодействие с водой, как с общим ресурсом	Водопотребление	-
	303–2 Управление воздействиями, связанными со сбросом вод		
	303–3 Водозабор		
	303–4 Сброс воды		
	303–5 Потребление воды		
305 Выбросы 2016	305–1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Управление выбросами	-
	305–2 Косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 2)		
	305–5 Сокращение выбросов парниковых газов		
	305–7 Выбросы в атмосферу NO _x , SO _x и других значимых загрязняющих веществ		
306 Отходы 2020	306–1 Образование отходов и значительные воздействия, связанные с отходами	Обращение с отходами	-
	306–2 Управление значительными воздействиями, связанными с отходами		

Стандарт GRI	Показатель	Раздел отчета	Исключенная информация
	306–3 Образование отходов		
	306–6 Захоронение отходов		
401 Трудоустройство 2016	401–1 Нанятые сотрудники и текучесть персонала	Структура персонала, Социальные льготы и компенсации	Разбивки по регионам
	401–2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются тем, кто работает на условиях временной или неполной занятости		-
	401–3 Предоставление отпуска по материнству и отцовству		
403 Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403–1 Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Безопасные условия труда	-
	403–2 Выявление опасности, оценка риска и расследование инцидентов		
	403–3 Доступные медицинские услуги на рабочем месте		
	403–4 Участие работников в вопросах охраны труда и техники безопасности		
	403–5 Подготовка работников по вопросам охраны труда и техники безопасности		
	403–6 Укрепление здоровья работников	Корпоративная культура и внутренние коммуникации	
	403–7 Предотвращение и смягчение последствий негативного воздействия на здоровье и безопасность	Безопасные условия труда	
	403–9 Травмы на производстве		Количество отработанных часов
	403–10 Профессиональные заболевания		-
404 Подготовка и образование 2016	404–1 Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Обучение и развитие сотрудников	-
	404–2 Программы повышения квалификации работников и помощи для возможности дальнейшего трудоустройства		
	404–3 Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Вознаграждение и мотивация персонала	
405 Разнообразие и равные возможности 2016	405–1 Разнообразие руководящих органов и персонала	Вознаграждение и мотивация персонала	-
	405–2 Отношение базового оклада мужчин и женщин		

6.1.3. ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ UNSTAD

Область	Показатели	Методология расчета	Результаты деятельности Группы «Ростелеком» в 2022 году
A Экономическая область			
A.1	Выручка и/или (чистая) добавленная стоимость	A.1.1: выручка	МСФО 15 610 295 млрд руб.
		A.1.2: добавленная стоимость	Выручка минус стоимость купленных материалов, товаров и услуг (валовая добавленная стоимость, GVA) 382 207 млрд руб.
		A.1.3: чистая добавленная стоимость	Выручка минус стоимость купленных материалов, товаров и услуг и минус износ материальных активов (чистая добавленная стоимость, NVA) 299 262 млрд руб.
A.2	Отчисления государству	A.2.1: налоги и другие отчисления государству	Общая сумма уплаченных и подлежащих уплате налогов (включая не только налоги на прибыль, но и другие сборы и налоги, например, налог на недвижимость или НДС) плюс связанные с этим уплаченные штрафы, плюс все роялти, лицензионные сборы и другие платежи в бюджеты разных уровней за установленный период 137 156 млрд руб. (с учетом НДС)
A.3	Новые инвестиции/расходы	A.3.1: «зеленые» инвестиции	Общая сумма расходов по таким инвестициям, основная цель которых – предотвращение и снижение загрязнения и других форм пагубного влияния на окружающую среду в абсолютном и процентном выражении 143 млн руб. ¹ Данные расходы составляют 0,05 % от чистой добавленной стоимости Группы компаний за 2022 год.
		A.3.2: инвестиции в социальную сферу	Общая сумма добровольных/благотворительных пожертвований и вложенных средств (капитальные и операционные затраты) в более широкое сообщество, где благополучатели не относятся напрямую к компании, за отчетный период в абсолютном и процентном выражении Группа не ведет консолидированный учет расходов на реализацию инвестиций в социальную сферу. 275,36 млн руб. составили инвестиции в благотворительность в 2022 году (одно из направлений нашей внешней социальной политики) – 0,03 % от выручки.
		A.3.3: общие расходы на исследования и разработки	Общая сумма расходов на исследования и разработки за отчетный период в абсолютном и процентном выражении 11 983 млрд руб. Данные расходы составляют 1,9 % от выручки Группы за 2022 год.
A.4	Общая стоимость местных программ поставок/закупок	A.4.1: процентная доля закупок на местах	Доля закупок компании у местных поставщиков (на основании счетов-фактур и обязательств, взятых компанией за отчетный период) в процентном и абсолютном выражении В 2021 году затраты ПАО «Ростелеком» на закупки у местных подрядчиков для строительства инфраструктуры составили 72,9 млрд руб., что составляет 15,04 % всех закупок компании за 2021 год.
B Экологическая область			
B.1	Рациональное использование водных ресурсов	B.1.1: рециркуляция воды	Общий объем оборотного и/или повторного использования воды компанией за отчетный период в абсолютном и процентном выражении Оборотное и повторное водоснабжение в компании отсутствует. Вода, получаемая из коммунальных сетей водопотребления, либо из водозаборных скважин, используется в технологическом цикле один раз, после чего направляется на очистку в коммунальные сети водоотведения либо на собственные очистные сооружения (в последнем случае – после очистки сбрасывается в водные объекты).

¹ В качестве суммы приведена совокупность операционных затрат (ОРЕХ) по строкам 1, 2, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 24 таблицы «Общие затраты и инвестиции Группы компаний «Ростелеком» на охрану окружающей среды и экологическую безопасность, тыс. руб.». Подробнее – в приложении «Ключевые показатели результативности» этого отчета.

Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Водопотребление») этого отчета.

Область	Показатели	Методология расчета	Результаты деятельности Группы «Ростелеком» в 2022 году
	V.1.2: эффективность водопользования	<p>Потребление воды на единицу чистой добавленной стоимости за отчетный период.</p> <p>Динамика потребления воды на единицу чистой добавленной стоимости за 2 отчетных периода (где потребление воды определяется как забор воды плюс общий объем воды, полученный от третьих лиц) в процентном и абсолютном выражении и в динамике (разница)</p>	<p>Потребление воды Группой в 2022 году составило 1609 тыс. м³. Отношение объема потребления воды к чистой добавленной стоимости составило 5,38 м³ / млн руб. чистой добавленной стоимости.</p> <p>В отчетном периоде потребление воды снизилось на 13 % по отношению к 2021 году.</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Водопотребление») этого отчета.</p>
	V.1.3: нагрузка на водные ресурсы	<p>Забор воды с разбивкой по источникам (поверхностные, грунтовые, ливневые, сточные воды), а также с упоминанием вододефицитных районов (в процентном выражении относительного общего объема водозабора) в абсолютном и процентном выражении</p>	<p>Общий забор воды в 2022 году составил 1685 тыс. м³: подземные (артезианские) воды – 141 тыс. м³ (8,4 %), коммунальные сети водопотребления (в основном поверхностные, с незначительной долей подземных) – 1 544 тыс. м³ (91,6 %), ливневые, сточные воды не используются.</p> <p>В вододефицитных районах Группа деятельность не ведет.</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Водопотребление») этого отчета.</p>
B.2	Удаление отходов		
	V.2.1: сокращение отходов	<p>Образование отходов на единицу чистой добавленной стоимости в процентах, в динамике (разница) и в абсолютном выражении</p>	<p>Объем образованных отходов в 2022 году составил 36 014 т. Отношение объема образованных отходов к чистой добавленной стоимости составило 0,12 т / млн руб. чистой добавленной стоимости.</p> <p>В отчетном периоде объем образованных отходов вырос на 8 % по отношению к 2021 году.</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Обращение с отходами») этого отчета.</p>
	V.2.2: рециркуляция отходов	<p>Общий объем использованных повторно отходов в абсолютном и процентном выражении и в динамике (разница)</p>	<p>В 2022 году в собственном производстве было использовано 11,22 т образованных отходов (0,03 % всех образуемых отходов).</p> <p>В отчетном периоде объем использованных повторно отходов сократился на 81,5 % по отношению к 2021 году (60,5 т).</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Обращение с отходами») этого отчета.</p>
	V.2.3: опасные отходы	<p>Общий объем опасных отходов в абсолютном выражении, а также доля обработанных опасных отходов, учитывая общий заявленный компанией объем отходов (в абсолютном и процентном выражении и в динамике (разница))</p>	<p>Общий объем отходов I–IV классов опасности¹ для окружающей среды в 2022 году составил 25 897 т (71,9 % от общего объема отходов Группы). Отношение объема отходов I–IV класса к чистой добавленной стоимости в отчетном периоде составило 0,087 т / млн руб. чистой добавленной стоимости.</p> <p>Количество обработанных опасных отходов (отходов I–IV классов опасности для ОС, переданных на обезвреживание и на утилизацию) составило 3 392 т (9,42 % от общего объема образованных отходов).</p> <p>В отчетном периоде объем отходов I–IV классов опасности для окружающей среды, переданных на обезвреживание и утилизацию отходов, увеличился на 52,4 % по сравнению с 2021 годом (2 225 т).</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Обращение с отходами») этого отчета.</p>
	Выбросы парниковых газов		
	V.3.1: выбросы парниковых газов (сфера охвата 1)	<p>Выбросы со сферой охвата 1 в абсолютном выражении, в процентах и в динамике (разница)</p>	<p>Выбросы со сферой охвата 1 в 2022 году составили 158 823 т CO₂-эквивалента (9,63 % от общих выбросов ПГ). Отношение выбросов со сферой охвата 1 к чистой добавленной стоимости в отчетном периоде составило 0,531 т CO₂-эквивалента / млн руб. чистой добавленной стоимости.</p> <p>В отчетном периоде объем выбросов со сферой охвата 1 сократился на 8,33 % по отношению к 2021 году. Причина – сокращение потребления основных ископаемых видов топлива.</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Управление выбросами») этого отчета.</p>

¹ Понятие опасного отхода в российском законодательстве в настоящее время не определено. Отходы делятся на 5 классов опасности для окружающей среды и на 4 класса опасности для здоровья человека. В данной сумме учтены расходы I–IV класса опасности для ОС, учет относительно классов опасности для человека не ведется.

Область	Показатели	Методология расчета	Результаты деятельности Группы «Ростелеком» в 2022 году
	В.3.2: выбросы парниковых газов (сфера охвата 2)	Выбросы со сферой охвата 2 в абсолютном выражении, в процентах и в динамике (разница)	<p>Выбросы со сферой охвата 2 в 2022 году составили 1 419 476 т CO₂-эквивалента (86,1% от общих выбросов ПГ). Отношение выбросов со сферой охвата 2 к чистой добавленной стоимости в отчетном периоде составило 4 743 т CO₂-эквивалента / млн руб. чистой добавленной стоимости.</p> <p>В отчетном периоде объем выбросов со сферой охвата 2 сократился на 3 % по отношению к 2021 году. Причина – снижение потребления электроэнергии и тепловой энергии.</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Управление выбросами») этого отчета.</p>
В.4	Химические вещества, включая пестициды и озоноразрушающие вещества	В.4.1: химические вещества, включая пестициды и озоноразрушающие вещества	Общий объем озоноразрушающих веществ (ОРВ) (сыпучие химикаты / вещества, существующие в чистом виде или в виде смеси) на единицу чистой добавленной стоимости
В.5	Потребление энергии	В.5.1: возобновляемые источники энергии	<p>Доля возобновляемых источников энергии в общем объеме конечного энергопотребления</p> <p>К возобновляемым источникам энергии могут быть отнесены: Собственная генерация электроэнергии за счет солнечных батарей (33 ед.), ветросолнечных генераторов (82 ед.), микротурбинных установок (19 ед.). Общая доля в энергопотреблении – менее 0,1 %.</p> <p>Генерация теплоэнергии за счет сжигания биомассы (дрова и топливные брикеты). В 2022 году – 12 054 тыс. кВт·ч (0,28 % от общего энергопотребления).</p> <p>Приобретение из сетей электроснабжения электроэнергии, вырабатываемой гидроэлектростанциями и другими возобновляемыми источниками: поскольку поставщики электроэнергии не предоставляют данные о ее происхождении, доля в общем энергопотреблении неизвестна. Поэтому она получена расчетным методом, путем умножения потребления электроэнергии в каждом федеральном округе России на % возобновляемой электроэнергии в этом округе – доля потребленной Группой электроэнергии из возобновляемых источников в 2022 году составила 426 282 тыс. кВт·ч (13,4 % общего потребления электроэнергии, 9,9 % общего энергопотребления). При расчете данные по потреблению энергии в каждом федеральном округе взяты на сайте Росстата¹ (доля колеблется от 0 до 61 %, в среднем доля возобновляемых источников в производстве электроэнергии в России составляет 19 %).</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Энергоэффективность») этого отчета.</p>
	В.5.2: энергоэффективность	Потребление энергии на единицу чистой добавленной стоимости	<p>Общее потребление энергии в 2022 году составило 4 316 761 тыс. кВт·ч.</p> <p>Отношение потребления энергии к чистой добавленной стоимости в отчетном периоде составило 15,85 тыс. кВт·ч / млн руб. чистой добавленной стоимости.</p> <p>Подробнее – в разделе «E – Environmental» (подраздел «Энергоэффективность») этого отчета.</p>
С Социальная область			
С.1	Гендерное равенство	С.1.1: доля женщин на руководящих должностях	<p>Число женщин на руководящих должностях по отношению к общему числу сотрудников (штатные работники)</p> <p>Доля женщин на руководящих должностях в 2022 году составила 34 %.</p> <p>Подробнее – в разделе «Ростелеком» для сотрудников» (подраздел «Структура персонала») этого отчета.</p>

¹ Данные Росстата за 2021 год см. <https://www.gks.ru/folder/11189>.

Область	Показатели	Методология расчета	Результаты деятельности Группы «Ростелеком» в 2022 году	
C.2	Человеческий капитал			
	C.2.1: среднегодовая продолжительность подготовки в расчете на одного работника	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год (как общее количество часов обучения в год, деленное на общее количество сотрудников), возможно, с разбивкой по категориям сотрудников	Среднее количество часов, затраченных на обучение одного сотрудника в 2022 году, составило 32,2 часа.	
	C.2.2: расходы за год на подготовку одного работника	Прямые и косвенные расходы на обучение (включая такие расходы, как гонорар тренеров и преподавателей, учебные средства и материалы, учебное оборудование и связанные с этим расходы на проезд) на одного работника в год, возможно, с разбивкой по категориям работников	Прямые и косвенные расходы на обучение в расчете на одного сотрудника в 2022 году составили 5,65 тыс. руб ¹ .	
	C.2.3: заработная плата и пособия работников в разбивке по виду занятости и полу	Общий фонд оплаты труда (заработная плата, соцпакет и другие компенсации), поделенный на общую сумму выручки за отчетный период.	Общий фонд оплаты труда в 2022 году составил 111,2 млрд руб., что эквивалентно 18,22 % выручки Группы. <i>Подробнее – в разделе «Ростелеком» для сотрудников» (подраздел «Вознаграждение и мотивация персонала») этого отчета.</i>	
C.3	Безопасность и гигиена труда			
	C.3.1: расходы на охрану здоровья работников и производственную безопасность в % от выручки	Общие расходы на программы по охране труда и технике безопасности, а также по здравоохранению, финансируемые непосредственно компанией, и все расходы, понесенные для улучшения условий труда и решения вопросов ОТ и ПБ в течение отчетного периода, поделенные на общую выручку за тот же период	Общие расходы на охрану труда в 2022 году составили 934 млн руб. (сокращение на 44,3 % год к году), что эквивалентно 0,16 % выручки Группы. <i>Подробнее – в разделе «Ростелеком» для сотрудников» (подраздел «Безопасные условия труда») этого отчета.</i>	
	C.3.2: частота/количество случаев производственного травматизма	Частота производственного травматизма: количество новых случаев травматизма, поделенное на общее количество часов, отработанных сотрудниками в отчетном периоде; Частота несчастных случаев с временной потерей трудоспособности: общее количество дней временной потери трудоспособности, выраженное в виде количества часов, деленного на общее количество часов, отработанных сотрудниками в отчетном периоде	В 2022 году частота производственного травматизма на 1 000 работников составила 0,31 ² . Исторически и законодательно сложилось, что в отрасли связи уровень производственного травматизма измеряется Кч (коэффициент частоты травматизма – количество несчастных случаев, поделенные на 1 000 работающих). Количество дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев – 2 711 ³ (снижение на 16,6 %). <i>Подробнее – в разделе «Ростелеком» для сотрудников» (подраздел «Безопасные условия труда») этого отчета.</i>	
C.4	Коллективные трудовые договоры	C.4.1 Процент работников, охваченных коллективными трудовыми договорами	Количество сотрудников, охваченных коллективными трудовыми договорами, по отношению к общему числу сотрудников (штатные работники)	100 %
D	Институциональная область			
D.1	Раскрытие информации по вопросам корпоративного управления	D.1.1: число заседаний советов директоров и показатели посещаемости	Количество заседаний совета директоров в течение отчетного периода и количество членов аудиторского комитета, участвовавших во всех заседаниях аудиторского комитета в течение отчетного периода, поделенное на общее число членов аудиторского комитета, умноженное на количество заседаний аудиторского комитета в течение отчетного периода	В 2022 году было проведено 14 заседаний совета директоров ⁴ (2 заседания в очной форме, 12 заседаний в заочной форме). Количество членов совета директоров, участвовавших во всех заседаниях совета директоров в течение отчетного периода, деленное на общее число директоров, входящих в состав совета директоров, умноженное на количество заседаний совета директоров в течение отчетного периода — 14. <i>Подробнее – в разделе «Корпоративное управление» этого отчета.</i>

¹ Данные по ПАО «Ростелеком».
² Данные по ПАО «Ростелеком».
³ Данные по ПАО «Ростелеком».
⁴ Данные по ПАО «Ростелеком».

Область	Показатели	Методология расчета	Результаты деятельности Группы «Ростелеком» в 2022 году
	<p>D.1.2: численность/доля женщин в советах директоров</p> <p>D.1.3: члены советов директоров в разбивке по возрастным группам</p>	<p>Число женщин в совете директоров по отношению к общему числу членов совета директоров</p> <p>Количество членов совета директоров по возрастным категориям (например, до 30 лет, от 30 до 50, старше 50 лет)</p>	<p>1 женщина входит в состав совета директоров ПАО «Ростелеком» в 2022 году, что соответствует доле женщин в совете директоров в 9,1 %.</p> <p>В составе советов директоров ДЗО доля женщин составляет 14 %.</p> <p>Средний возраст членов совета директоров 54,7 года, 6,1 года — средний стаж работы директоров в совете директоров.</p> <p>Члены совета директоров ПАО «Ростелеком» по возрастным группам (по состоянию на 31.12.2022):</p> <p>до 30 лет — 0 человек,</p> <p>от 30 до 50 — 4 человека,</p> <p>старше 50 лет — 7 человек.</p>
	<p>D.1.4: число заседаний аудиторских комитетов и посещаемость</p> <p>D.1.5: общая сумма вознаграждения и размер вознаграждения в расчете на каждого члена совета директоров и руководства</p>	<p>Количество заседаний совета директоров в течение отчетного периода и количество членов совета директоров, участвовавших во всех заседаниях совета директоров в течение отчетного периода, деленное на общее число директоров, входящих в состав совета директоров, умноженное на количество заседаний Совета директоров в течение отчетного периода</p> <p>Общая сумма вознаграждения за год (включая базовый оклад и переменное вознаграждение) для каждого исполнительного и неисполнительного директора</p>	<p>В отчетном году комитет по аудиту ПАО «Ростелеком» провел 5 заочных заседаний.</p> <p>Подробнее – в разделе «Корпоративное управление» этого отчета.</p> <p>Часть информации не раскрывается на основании Постановления Правительства Российской Федерации № 1102 от 04.07</p>
<p>D.2</p>	<p>D.2.1: размер штрафов, уплаченных или подлежащих уплате в соответствии с вынесенными обвинительными приговорами</p> <p>D.2.2: среднее количество часов обучения по вопросам борьбы с коррупцией, в разбивке по годам на сотрудника</p>	<p>Общая сумма уплаченных и подлежащих уплате штрафов за коррупционные правонарушения, наложенных регулирующими органами и судами в отчетном периоде</p> <p>Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на сотрудника в год (общее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции в год, поделенное на общее количество сотрудников)</p>	<p>Общая сумма уплаченных и подлежащих уплате штрафов за коррупционные правонарушения, наложенных регулирующими органами и судами в отчетном периоде</p> <p>Для всех новых сотрудников ПАО «Ростелеком» с автоматизированным рабочим местом предусмотрен вводный курс по этическому кодексу (45 мин.), в том числе включающий раздел по противодействию коррупции. В 2022 году интерактивный курс «Этический кодекс» с последующим тестированием успешно прошли более 7,5 тыс. работников «Ростелекома».</p> <p>Для сотрудников ПАО «Ростелеком» на коррупциоземких должностях (дополнительно предусмотрено прохождение углубленного курса по профилактике и противодействию коррупции в очном (продолжительностью 2 часа) или дистанционном формате (продолжительностью 1,5 часа) 1 раз в 2 года. В отчетном периоде курс успешно завершили около 4,5 тыс. сотрудников.</p>

6.1.4. ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ SASB

Показатель	Название	Раздел отчета
TC-IM-130a.1 TC-TL-130a.1 TC-SI-130a.1	(1) Общее количество потребленной энергии	Потребление энергоресурсов
TC-IM-130a.2 TC-SI-130a.2	(1) Общее количество забираемой воды (2) Общий объем потребляемой воды, доля потребления в регионах с высоким или чрезвычайно высоким дефицитом воды	Водопотребление
TC-IM-230a.2 TC-TL-230a.2 TC-SI-230a.2	Описание подхода к выявлению и устранению рисков безопасности данных, включая использование сторонних стандартов кибербезопасности	Годовой отчет, Кластер «Информационная безопасность»
TC-IM-330a.2 TC-SI-330a.2	Вовлеченность сотрудников в процентах	Оценка эффективности управления персоналом
TC-IM-330a.3 TC-SI-330a.3	Процент представленности гендеров (1) среди руководства (2) среди технического персонала (3) среди всех остальных сотрудников	Структура персонала
TC-TL-440a.1	(1) Материалы, собранные в рамках программ по утилизации, процент собранных материалов, которые были (2) повторно использованы, (3) переработаны, (4) отправлены на полигон ТБО	Ответственное потребление
TC-TL-000.A	Количество абонентов беспроводной связи	Годовой отчет, Сегмент домохозяйств (B2C)
TC-TL-000.D	Сетевой трафик	Годовой отчет, Сегмент домохозяйств (B2C)

6.1.5. ГЛОССАРИЙ

Абонент	Частное лицо или организация, имеющие действующий договор, которые пользовались какой-либо услугой в течение шести месяцев в соответствии с одним из следующих критериев: трафик, начисленная абонентская плата или платежи
АНО	Автономная некоммерческая организация
АСКУЭ	Автоматизированные системы коммерческого учета электроэнергии
АТС	Автоматическая телефонная станция
Аутсорсинг	Передача организацией, на основании договора, определенных видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области
БТИ	Блок технической инфраструктуры
Большие данные	Обозначение структурированных и неструктурированных данных больших объемов и значительного многообразия, эффективно обрабатываемых горизонтально масштабируемыми программными инструментами
Виртуальная АТС	Услуга, предоставляемая операторами IP-телефонии и заменяющая физическую офисную телефонную станцию
Вовлеченность сотрудников	Эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу эффективно
ВОЛС	Волоконно-оптическая линия связи
Геймификация	Использование игровых подходов, которые широко распространены в компьютерных играх, для неигровых процессов, что позволяет повысить вовлеченность участников в решение прикладных задач, использование продуктов, услуг, усилить лояльность клиентов
ГПХ	Гражданско-правовой характер
ДЗО	Дочернее зависимое общество
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДПР	Долгосрочная программа развития
ЕГЭ	Единый государственный экзамен
ЕЦК	Единый центр компетенций
ЖКХ	Жилищно-коммунальное хозяйство
Интернет вещей (Internet of Things, IoT)	Глобальная сеть подключенных к интернету физических устройств — «вещей», оснащенных сенсорами, датчиками и устройствами передачи информации
Корпоративная социальная ответственность	Концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы
КПЭ	Ключевые показатели эффективности

КЧТ	Коэффициент частоты травматизма
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда
МСП	Малое и среднее предпринимательство
НКО	Некоммерческая организация
ООС	Охрана окружающей среды
ПВВ	Приточно-вытяжная вентиляция
ПГ	Парниковые газы
ПДМ	Программа долгосрочной мотивации
Платное ТВ	ТВ-услуги на основе подписки, обеспечиваемые аналоговыми и цифровыми кабельными сетями, спутниковым ТВ, цифровым наземным и интернет-телевидением
ПЭК	Производственный экологический контроль
Регионы присутствия	Регионы, в которых расположены производственные мощности и ключевой кадровый состав предприятия
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
Стейкхолдер (заинтересованная сторона)	Физическое лицо, группа лиц или организация, которая находится под воздействием компании и/или может оказывать воздействие на нее
Субъекты МСП	Субъекты малого и среднего предпринимательства
СУОТ	Система управления охраной труда
ТКО	Твердые коммунальные отходы
«Умный дом»	Высокотехнологичная система, которая позволяет объединить различные системы домашнего хозяйства под управлением искусственного интеллекта
«Умный город»	Проект, направленный на повышение конкурентоспособности российских городов, формирование эффективной системы управления городским хозяйством, создание безопасных и комфортных условий для жизни горожан
Устойчивое развитие	Развитие общества, которое позволяет удовлетворять потребности нынешних поколений, не нанося при этом ущерба возможностям, оставляемым в наследство будущим поколениям для удовлетворения их собственных потребностей
УЦН	Проект устранения цифрового неравенства
Хакатон	Мероприятие, во время которого специалисты в отрасли разработки программного обеспечения вместе работают над решением какой-либо проблемы
ЦАХД	Центр административно-хозяйственной деятельности
«Цифровая экономика»	Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года
ЦОД/дата-центр	Центр обработки данных

ЦУР ООН	17 целей и 169 задач, которые все государства — члены Организации Объединенных Наций согласились достичь к 2030 году
ШПД	Широкополосный доступ в интернет
ЭПУ	Электропитающая установка
ЭТП	Электронная торговая площадка
В2С (Business to Consumer)	Оказание услуг физическим лицам
В2В (Business to Business)	Оказание услуг юридическим лицам
В2G (Business to Government)	Оказание услуг государственным заказчикам
В2О (Business to Operator)	Оказание услуг операторам связи
CTF (Capture the Flag)	Командные соревнования по спортивному хакингу, главной целью которых является захват «флага» у соперника
HR (Human resources — человеческие ресурсы)	Персонал компании
eNPS (Employee Net Promoter Score)	Метод оценки, который позволяет организациям измерить лояльность сотрудников
ESG-факторы	Экологические и социальные факторы и практики в сфере корпоративного управления
FCF (Free Cash Flow)	Свободный денежный поток
GRI Standards (The Global Reporting Initiative)	Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности — это международный стандарт отчетности для добровольного применения организациями, отчитывающимися по устойчивому развитию
IP (Internet Protocol)	Межсетевой протокол
IPTV	Система, которая доставляет услуги ТВ, используя комплекс интернет-протоколов, по сети коммутации пакетов, такой как локальная сеть или интернет
IQHR	Интеллектуальная ИТ-система подбора персонала
NPS (Net Promoter Score)	Индекс определения приверженности потребителей товару или компании (индекс готовности рекомендовать), используется для оценки готовности к повторным покупкам
O2O	Проект «Ростелеком» — оператор для операторов», предусматривающий выход на рынок оказания услуг поддержки, эксплуатации и развития сетевой инфраструктуры других операторов

PUE (Power Usage Effectivness)	Коэффициент эффективности использования электроэнергии
ROIC	Рентабельность на вложенный капитал
SLA (Service Level Agreement)	Соглашение об уровне предоставления услуг между заказчиком и поставщиком, содержащее описание услуги, уровень ее качества, права и обязанности сторон
Soft skills (гибкие навыки)	Комплекс неспециализированных, важных для карьеры навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть не связаны с конкретной предметной областью
VDI (Virtual Desktop Infrastructure)	Инфраструктура виртуальных рабочих столов
VPN/IP VPN (Virtual Private Network)	Виртуальная частная сеть позволяет расширить выделенную сеть по сети общего пользования, т. е. интернет, что дает возможность компьютеру посылать и получать данные по совместно используемой сети или сети общего пользования, как если бы компьютер был напрямую подключен к частной сети, но пользуясь преимуществами функционала, политики безопасности и управления сетей общего пользования
Wi-Fi	Технология беспроводной локальной сети с устройствами
5G	Поколение мобильной связи, которое сможет обеспечивать более высокую пропускную способность по сравнению с технологиями 4G. Что позволит обеспечить бóльшую доступность мобильной связи, а также сверхнадежные масштабные системы коммуникации между устройствами, более короткое время задержки, скорость интернета 1–2 Гбит/с, меньший расход энергии батарей. Благоприятно скажется на развитии интернета вещей

GRI
(2-28)

6.1.6. ЧЛЕНСТВО В АССОЦИАЦИЯХ

Название	Дата присоединения	Форма участия
Ассоциация учебно-научного и делового сотрудничества учебных заведений, предприятий и организаций связи (АНДС) «Содействие»	1992	Член ассоциации
Региональное содружество в области связи (РСС)	1997	Член содружества
Международный союз электросвязи (МСЭ)	1999	Член сектора стандартизации электросвязи
СРО Союз «ПроектСвязьТелеком»	2011	Член партнерства
Некоммерческое партнерство «Российский институт директоров»	2011	Член партнерства
Некоммерческое партнерство «Клуб директоров по науке и инновациям»	2012	Член партнерства
Национальная ассоциация институтов закупок (НАИЗ)	2012	Член ассоциации
Национальная Радиоассоциация (НРА)	2012	Член ассоциации
Общественно-государственное объединение «Ассоциация документальной электросвязи» (АДЭ)	2013	Член ассоциации
Некоммерческое партнерство содействия развитию медиакоммуникационной отрасли «Медиа-Коммуникационный Союз» (НП «МКС»)	2014	Член партнерства
Некоммерческая организация «Ассоциация кабельного телевидения России» (АКТР)	2014	Член ассоциации
International Cable Protection Committee (ICPC)	2014	Член комитета
Антикоррупционная хартия российского бизнеса	2014	Подписант
Национальная ассоциация контактных центров (НАКЦ)	2015	Член ассоциации
Консорциум промышленного интернета	2015	Член консорциума
Некоммерческое партнерство «Ассоциация электронных коммуникаций» (НП «РАЭК»)	2015	Член ассоциации
Ассоциация СРО «Содружество строителей»	2017	Член ассоциации
Автономная некоммерческая организация (АНО) «Цифровая экономика»	2017	Член организации
Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (ООР «РСПП»)	2017	Член объединения
Ассоциация по развитию финансовых технологий (АФТ)	2017	Член ассоциации
Ассоциация участников рынка интернета вещей (АИВ)	2018	Член ассоциации
TM Forum	2018	Член ассоциации
ITW Global Leaders' Forum (GLF)	2019	Член ассоциации
Ассоциация участников рынка больших данных	2019	Член ассоциации
Ассоциация СРО «Центризыскания»	2019	Член ассоциации
Ассоциация антимонопольных экспертов (ААЭ)	2021	Член ассоциации

6.1.7. НАГРАДЫ

Награды в сфере ответственной деловой практики

Рейтинг корпоративного управления Российского института директоров (РИД)¹: 7++ — развитая практика корпоративного управления.

«Ростелеком» третий год подряд получил высшую оценку в Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса.

Награды в сфере устойчивого развития и отчетности

В 2022 году «Ростелеком» занял 43-е место рейтинга устойчивого развития среди российских компаний по версии журнала «Эксперт».

«Ростелеком» входит в состав двух индексов устойчивого развития, рассчитываемых Московской биржей и Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). Компания лидирует в ESG-индексах РСПП по итогам 2022 года: индекса «Ответственность и открытость» и индекса «Вектор устойчивого развития».

«Ростелеком» вошел в топ рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности» — самого авторитетного конкурса в области социальной деятельности бизнеса в России. Компания получила высшую оценку в группе А — «Лучшая практика».

В начале 2022 года второй год подряд усилия компании по обеспечению гендерного равенства получили мировое признание — «Ростелеком» включен в индекс гендерного равенства Bloomberg Gender Equality Index 2022.

Проект ПАО «Ростелеком» «Азбука интернета» стал чемпионом международного конкурса Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества 2023 года (World Summit on the Information Society Prizes 2023) в номинации AL C4: Capacity Building (направление деятельности C4 — «Создание потенциала»).

В списочном рейтинге Социальной эффективности крупнейших российских компаний — 2022 агентства АК&М «Ростелеком» занял четвертое место (первое место соответствует самому низкому воздействию на окружающую среду) в рейтинге среди крупнейших холдингов.

По версии агентства АК&М рейтинг отчетности об устойчивом развитии «Ростелекома» в 2022 году составил «Resg1», что соответствует высшему уровню раскрытия информации об устойчивом развитии в публичных отчетах компании.

В сентябре 2022 года АК&М подтвердило высший рейтинг отчетности «Ростелекома» в области устойчивого развития.

Награды за вклад в развитие человеческого капитала

По версии hh.ru «Ростелеком» вошел в топ-10 «Рейтинга работодателей России» в категории «Крупнейшие компании», стал лучшим работодателем в телекоммуникационной отрасли (восьмое место в общем рейтинге), занял первое место среди телеком-компаний по итогам опроса соискателей, второе в субрейтинге «Самые высокообразованные HR-процессы».

«Ростелеком» стал «платиновым» работодателем по версии Forbes.

В премии Graduate Awards 2022 проект «Ростелекома» «Стажировка для студентов от Центра мониторинга и реагирования на кибератаки» получил специальный приз «Выбор сообщества».

¹ Рейтинг подтвержден в январе 2021 года.

Награды за поддержку и развитие регионов присутствия

В ноябре 2022 года «Ростелеком» получил высшую оценку в рейтинге лидеров корпоративной благотворительности от ассоциации «Форум Доноров».

Проект «Цифровой регион» «Ростелекома» занял второе место в номинации «Лучшая корпоративная программа социальных инвестиций в территориях в контексте устойчивого развития и стратегии бизнеса» в проекте «Лидеры корпоративной благотворительности».

Награды в сфере внедрения продуктов и клиентского сервиса

По итогам 2021 года «Ростелеком» лидирует² по количеству абонентов (49 % рынка) и выручке на рынке ШПД для юридических лиц.

«Ростелеком» в 2021 году стал лидером³ по количеству абонентов виртуальной АТС (ВАС) — рост составил 37 % по сравнению с предыдущим годом.

В апреле 2022 года «Ростелеком» подтвердил лидерство на рынке публичного Wi-Fi-доступа в рейтинге «ТМТ Консалтинг».

В июле 2022 года «Ростелеком» укрепил лидирующие позиции на рынке услуг дата-центров по версии CNews Analytics.

По результатам исследования рынка облачного видеонаблюдения (ОВН) информационно-аналитического агентства TelecomDaily, «Ростелеком» занял лидирующие позиции по количеству установленных камер ОВН с долей 28 %.

«Ростелеком» лидировал по количеству абонентов и общей выручке от предоставления услуг платного телевидения в корпоративном сегменте (B2B) в 2021 году, по данным независимого консалтингового агентства J'son & Partners Consulting. Доля «Ростелекома» составляет 36,6 % от всех B2B-абонентов.

Группа компаний «Ростелеком» заняла первое место в рейтинге российских поставщиков облачной инфраструктуры (IaaS) по итогам 2021 года по версии аналитического агентства iKS-Consulting.

² По данным независимого консалтингового агентства «ТМТ Консалтинг».

³ По данным независимого консалтингового агентства «ТМТ Консалтинг».

6.1.8. АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Уважаемый читатель!

Вы только что ознакомились с отчетом об устойчивом развитии Группы компаний «Ростелеком» за 2022 год.

Мы стремимся к максимально прозрачному и честному диалогу со всеми заинтересованными сторонами и будем благодарны, если Вы сможете улучшить качество отчетности компании, ответив на несколько простых вопросов.

К какой группе заинтересованных сторон Вы относитесь?

- Акционер
- Инвестор
- Сотрудник
- Партнер/подрядчик/поставщик
- Клиент
- Представитель органа власти
- Представитель общественной организации / местного сообщества
- Представитель экологической организации
- Представитель СМИ
- Представитель научного сообщества / эксперт
- Другая группа: _____

1. Нашли ли Вы в отчете значимую информацию о проблемах, которые Вас волнуют?

- Полностью
- Частично
- Нет
- Просто просмотрел(а) отчет

2. Какая информация, представленная в отчете, заинтересовала Вас больше всего?

3. Какая информация была для Вас наименее интересной?

4. Укажите интересующие Вас темы, не затронутые в отчете:

5. Оцените, пожалуйста, данный отчет по следующим критериям:

- 5 — отлично
- 4 — хорошо
- 3 — удовлетворительно
- 2 — плохо
- ? — затрудняюсь ответить

	1	2	3	4	5
Общее впечатление	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Полнота отражения интересующей Вас информации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Достоверность и объективность информации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ясность и доступность изложения информации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Структура и удобство поиска информации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Оформление и дизайн	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Какие рекомендации по улучшению деятельности компании Вы хотели бы дать?

7. Другие комментарии и рекомендации к отчету:

8. Если Вы хотите получить ответ на свои комментарии, пожалуйста, оставьте Ваши контактные данные:

Ф. И. О. _____

Организация _____

Должность _____

Телефон/email _____

Спасибо за Ваш отзыв!

К электронной версии анкеты обратной связи, пожалуйста, воспользуйтесь QR-кодом:



Электронная версия анкеты на сайте: <https://www.company.rt.ru/social/report/anketa2022.php>

Наш адрес в интернете company.rt.ru

Почтовый ящик для приема обратной связи — csr@rt.ru

Мы в социальных сетях:

ВКонтакте: <https://vk.com/rostelecom>

YouTube: <https://www.youtube.com/user/rostelec>

Одноклассники: <http://ok.ru/rostelecom.official>

Flickr: https://www.flickr.com/photos/rostelecom_photostream/