



Годовой отчет

[Узнать больше →](#)





# Содержание

## 1 Первая экосистема безопасного инфраструктурного ПО в России

- 04 «Группа Астра»: уверенное движение вперед
- 05 Почему «Группа Астра»?
- 06 Результаты-2024: год АSTRономического роста
- 10 Год в событиях: от идей к реализации

## 2 Стратегический отчет

- 17 Обращение генерального директора
- 19 Бизнес-модель
- 20 Экосистема продуктов и сервисов
- 25 Взаимодействие с заказчиками
- 31 Обзор рынка
- 39 Обзор финансовых и операционных результатов
- 45 Стратегия «Группы Астра»

## 3 Устойчивое развитие

- 54 Подход к управлению устойчивым развитием
- 58 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 59 Наша команда
- 79 Продвижение ИТ-образования
- 88 Устойчивые бизнес-практики

## 4 Корпоративное управление

- 95 Обращение Совета директоров
- 96 Корпоративное управление
- 104 Система риск-менеджмента, внутреннего контроля и аудита
- 108 Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции
- 111 Информация для акционеров и инвесторов

## 5 Приложения

- 119 Об отчете
- 120 Консолидированная финансовая отчетность по МСФО
- 121 Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления
- 155 Крупные Сделки и Сделки с заинтересованностью
- 163 Перечень сокращений
- 164 Глоссарий
- 165 Контакты





# Первая экосистема безопасного инфраструктурного ПО в России

- 4 «Группа Астра»: уверенное движение вперед
- 5 Почему «Группа Астра»?
- 6 Результаты-2024: год АSTRономического роста
- 10 Год в событиях: от идей к реализации





# «Группа Астра»: уверенное движение вперед

«Группа Астра» — ведущий российский разработчик защищенного инфраструктурного программного обеспечения (ПО). Инфраструктурное ПО лежит в основе цифровой архитектуры современных организаций. Оно включает операционные системы, системы управления базами данных (СУБД), средства защиты информации, управления, хранения, передачи данных и других операций необходимых для устойчивого функционирования бизнес-приложений и цифровых сервисов.

«Астра» обеспечивает стабильную и безопасную работу ИТ-систем клиентов, предлагая полный стек инфраструктурных решений — от операционных систем и СУБД до платформ резервного копирования и облачной инфраструктуры. Ядро нашей продуктовой экосистемы — операционная система Astra Linux, доля которой среди российских разработчиков операционных систем — 76%. По совокупному сегменту российских разработчиков инфраструктурного ПО наша доля составляет 21%, что подтверждает устойчивые лидерские позиции компании. Мы демонстрируем динамику роста, опережающую рынок, сохраняя при этом стабильно высокую рентабельность.

Залог нашего успеха — собственная импортонезависимая экосистема продуктов и сервисов, ориентированная на высокий уровень технологий, информационную безопасность и соответствие требованиям заказчиков. Мы предлагаем надежную и масштабируемую альтернативу зарубежным ИТ-решениям, способствуя цифровой трансформации и укреплению технологического суверенитета.

<sup>1</sup> Здесь и далее по данным Strategy Partners.

## 76%

доля Astra Linux на рынке российских операционных систем <sup>1</sup>

## 21%

доля рынка инфраструктурного ПО российских разработчиков





# Почему «Группа Астра»?

1

## Крупный рынок с потенциалом роста для российских разработчиков

«Группа Астра» работает на крупном растущем рынке инфраструктурного ПО, среди драйверов которого сохраняющийся тренд на импортозамещение и цифровой суверенитет, уход западных вендоров с российского рынка, возрастающие потребности в информационной безопасности, а также поддержка отрасли со стороны государства.

5

## Компания роста с акцентом на прибыльность

Компания продолжает демонстрировать один из самых высоких темпов роста среди российских публичных компаний. Отчетный 2024 год стал рекордным по выручке: она выросла на 80% по сравнению с предыдущим годом и составила 17,2 млрд руб. Тактическая цель менеджмента «Астры» к 2026 году — удвоение бизнеса. Для достижения этой цели компания активно инвестирует в развитие продуктово-сервисной экосистемы, расширение клиентской базы, масштабирование команды и бизнеса. В 2024 году чистая прибыль увеличилась на 66% по сравнению с 2023 годом.

2

## Уверенные лидерские позиции среди российских разработчиков

Группа стабильно увеличивает отрыв от конкурентов. В ключевом продуктовом сегменте — операционных системах — ОС Astra Linux занимает 76% рынка. Лидерство в этой категории — основа для увеличения доли в остальных сегментах рынка инфраструктурного ПО, где «Группа Астра» также занимает ведущую позицию с рыночной долей 21% среди российских разработчиков.

6

## Растущая и диверсифицированная база клиентов

Продуктами «Группы Астра» пользуются более 29 000 клиентов — на 29% больше, чем годом ранее. Такой рост — результат системной работы над качеством, надежностью и актуальностью наших решений. Нас выбирают организации, которым важно строить устойчивую, безопасную и современную ИТ-инфраструктуру. Мы предлагаем масштабируемые решения, которые соответствуют самым высоким требованиям к безопасности и производительности.

3

## Уникальная экосистема импортонезависимых продуктов

«Астра» создала экосистему продуктов, которая позволяет ей занимать лидирующие позиции на рынке отечественного программного обеспечения. Портфель группы включает более 35 ИТ-решений: средства виртуализации, управление доменом, резервное копирование, создание виртуальных рабочих мест, инфраструктурные платформы, корпоративная почта и другие.

7

## Команда профессионалов

За последние несколько лет наша команда выросла более чем в 6 раз — сегодня в ней свыше 2800 человек. Из них 71% — ИТ-специалисты с большим опытом разработки. Команда «Группы Астра» — наш основной актив. Мы привлекаем лучших профессионалов и устанавливаем стандарты для комфортной и эффективной рабочей среды, где каждый может раскрыть свой потенциал и развить новые навыки.

4

## Высокий уровень корпоративного управления и прозрачная дивидендная политика

Акции «Группы Астра» включены в первый котировальный список Московской биржи и входят в состав 13 фондовых индексов, включая ключевые — Индекс Мосбиржи и РТС. Это подтверждает соответствие компании высоким требованиям к корпоративному управлению, информационной открытости и качеству взаимодействия с инвесторами. Мы уверены, что успех «Группы Астра» напрямую связан с доверием со стороны инвестиционного сообщества. Именно поэтому мы выстраиваем отношения с инвесторами на принципах прозрачности, ответственности и постоянного диалога, открыто делимся нашими достижениями, планами и вызовами.

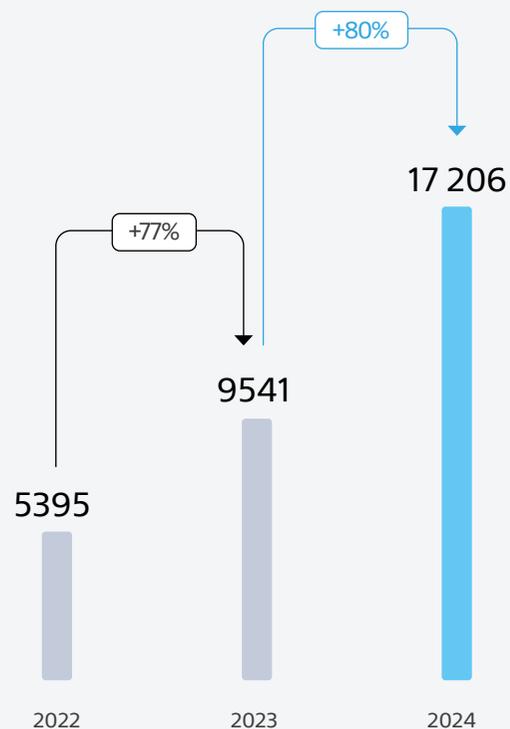


# Результаты-2024: год ASTRoномического роста

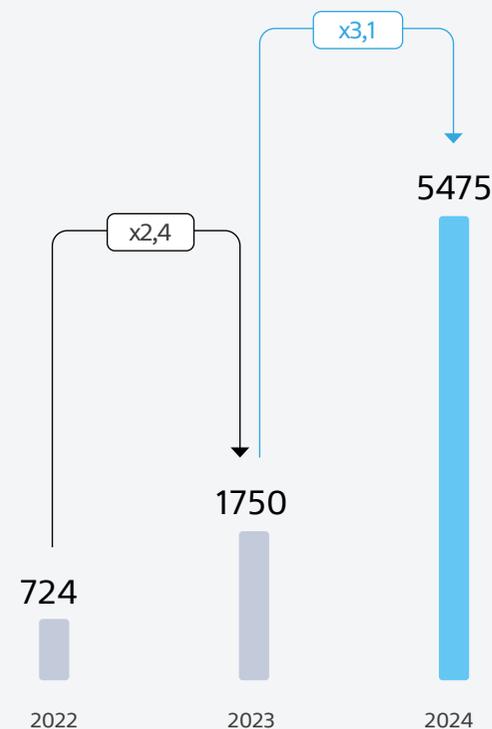
## Экономические показатели

«Группа Астра» продолжает демонстрировать устойчивый рост и укреплять свои позиции среди лидеров российской ИТ-отрасли. Спрос на инфраструктурное программное обеспечение отечественной разработки и стабильное развитие экосистемы дают синергетический эффект, способствуя увеличению всех ключевых показателей. 2024 год стал для компании рекордным по выручке, прибыли и EBITDA, что подтвердило эффективность выбранной стратегии и высокий уровень операционной устойчивости.

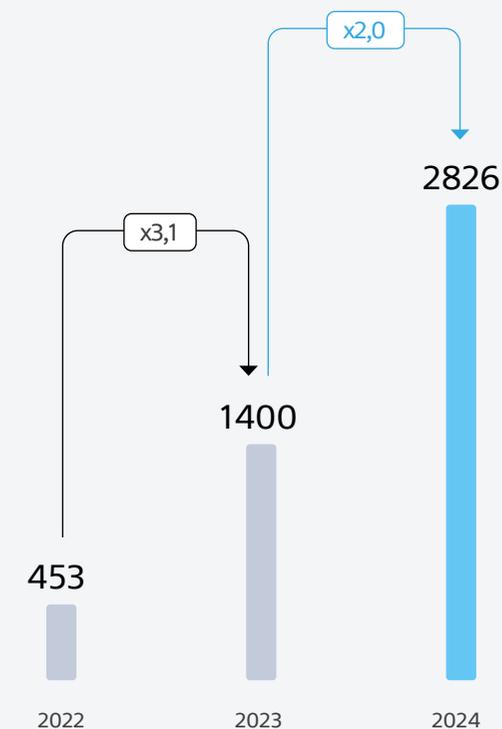
Выручка,  
млн руб.



Выручка от продуктов экосистемы,  
млн руб.



Выручка от сопровождения продуктов,  
млн руб.

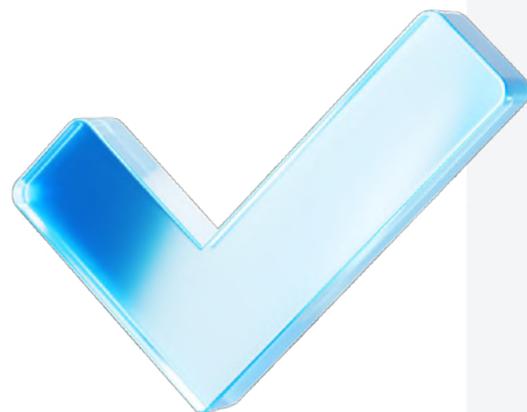




## Экономические показатели

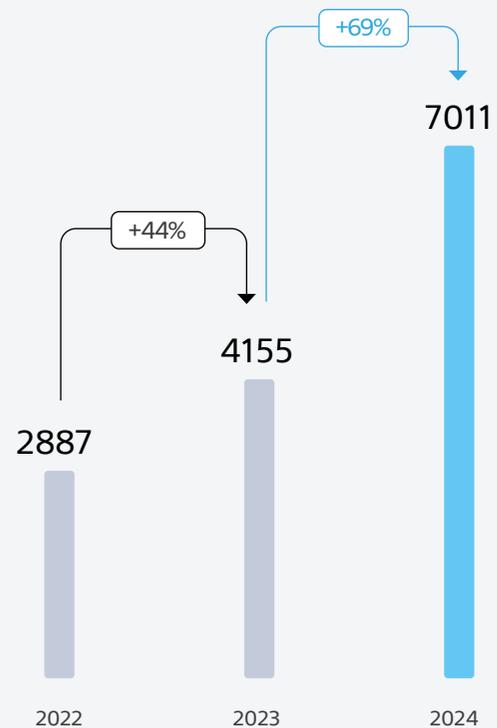
# 41%

рентабельность  
скорр. EBITDA<sup>1</sup>

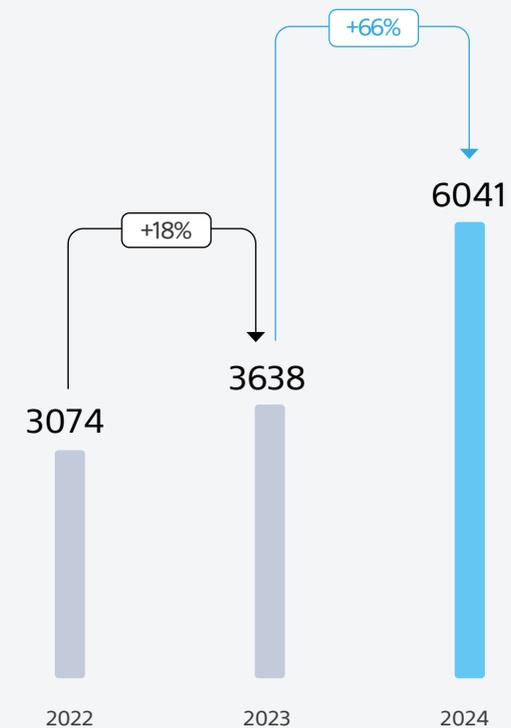


<sup>1</sup> Скорректирована на расходы по мотивационной программе.

Скорр. EBITDA<sup>1</sup>, млн руб.



Чистая прибыль,  
млн руб.



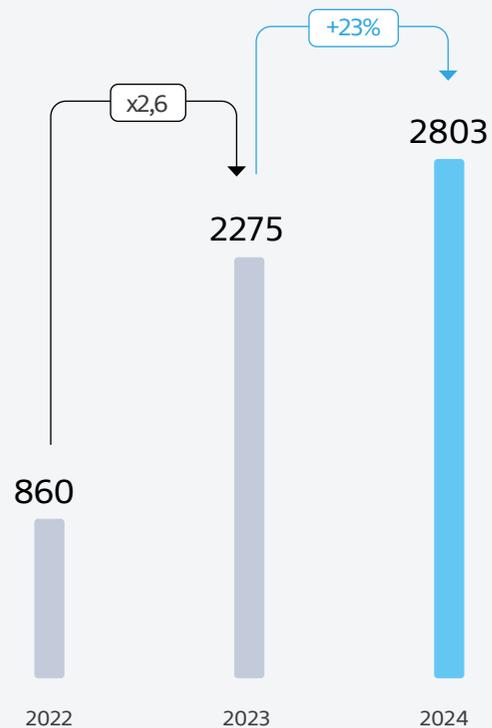


## Команда

Команда «Группы Астра» — один из ключевых факторов успеха компании. Каждый сотрудник вносит значимый вклад в реализацию стратегических задач, а внутрикорпоративная культура строится на принципах уважения, доверия и взаимной поддержки.

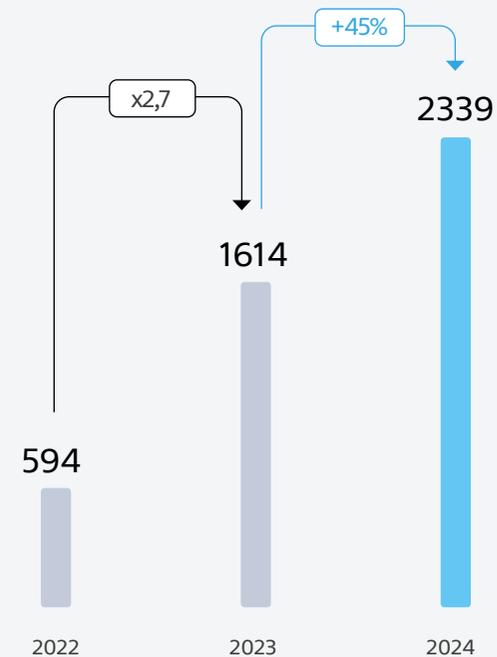
Рост компании сопровождается не только увеличением численности персонала, но и расширением профессиональных возможностей для каждого члена команды. «Группа Астра» привлекает квалифицированных специалистов, включая профессионалов с опытом работы в ведущих международных ИТ-компаниях. Высокая доля ИТ-специалистов сохраняется на стабильном для «Астры» уровне. Мы продолжаем быть экспертами в области технологий и совершенствовать наши продукты.

**Численность персонала по состоянию на 31 декабря, чел.**



**Среднесписочная численность работников<sup>1</sup>, чел.**

<sup>1</sup> Среднесписочная численность работников — усредненный показатель количества сотрудников, которые числились на предприятии в течение определенного временного интервала (год).





## Продукты

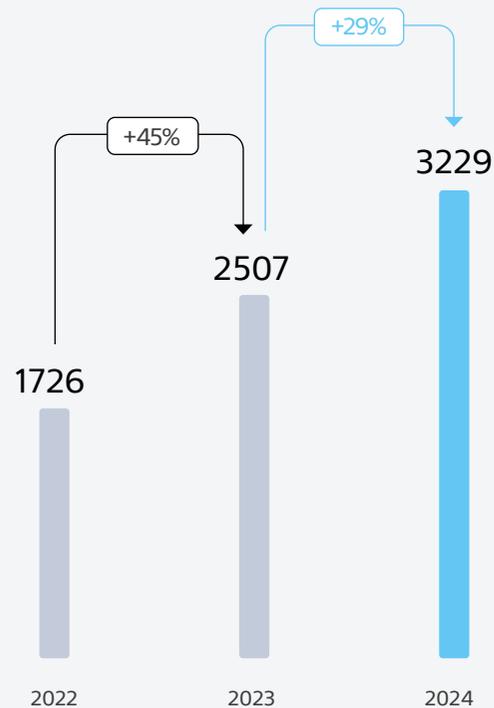
Экосистема продуктов «Группы Астра» обеспечивает широкие возможности для интеграции и масштабирования, позволяя эффективно решать задачи заказчиков из разных отраслей. Мы ведем разработку с учетом практического опыта и актуальных требований рынка, создавая прикладные инструменты, направленные на повышение устойчивости и технологической независимости бизнеса.

>35

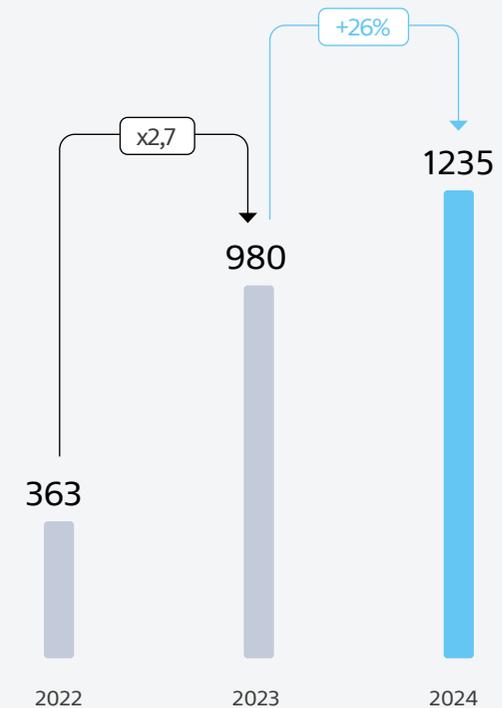
количество продуктов  
в экосистеме на  
конец 2024 года



**Количество программных и аппаратных продуктов, совместимых с решениями группы**



**Количество технологических партнеров**





# Год в событиях: от идей к реализации

Отчетный год стал для «Группы Астра» свидетельством не только роста и развития компании, но и ее способности адаптироваться и преуспевать в быстро меняющемся мире.

## Портфельный подход и новые продукты

Мы постоянно работаем над расширением нашей экосистемы и улучшением ее составляющих. Так, в 2024 году «Группа Астра» выпустила обновления каждого продукта экосистемы, а самым заметным стал релиз ОС Astra Linux 1.8, в которой появились современная пакетная база, новая структура репозитория и уникальный интерфейс Astra Proxima. Мы не останавливаемся на достигнутом и выпускаем новые продукты, среди которых инженерная система машин баз данных Tantor XData, защищенное частное облако AIC, почтовый клиент Desktop X и другие.



Подробнее см. в разделе [«Экосистема продуктов и сервисов»](#).

**Новые продукты**

DESKTOP X	Low-code Master	XData	DLH
ASTRA WINE	Astra Citadel	ACM	AIC
ASTRA AUTOMATION	Astra Monitoring	ASTRA CLOUD	боецман

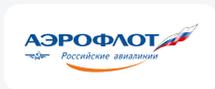
Благодаря выпуску новых продуктов и обновлений мы с уверенностью можем сказать, что готовы формировать комплексное ценностное предложение, отвечающее актуальным потребностям заказчиков в построении импортонезависимых ИТ-систем.

Кроме этого в 2024 году мы внедрили портфельный подход, объединив продукты и сервисы по облику целевой аудитории, ценностному предложению, сценариям совместной интеграции и другим параметрам. Всего «Астра» выделила 8 портфелей: клиентский, серверный, коммуникация, данные, виртуализация / частное облако, резервирование и защита данных, гибридные платформы и сервисы / приложения. Основное преимущество портфельного подхода — это возможность выстраивать совместную стратегию развития сразу нескольких продуктов, достигая синергетического эффекта.



## Масштабные внедрения и стратегические партнерства

### Клиентские победы



2024 год стал для «Группы Астра» годом активных внедрений и укрепления партнерств с ведущими компаниями страны. Мы реализовали ряд крупных проектов, подтвердив технологическую зрелость решений и высокий уровень доверия со стороны заказчиков.

### Ключевые кейсы



Сотрудничество с ПАО Сбербанк, в рамках которого мы переводим свыше 150 000 рабочих мест на платформу виртуализации Termidesk. Это крупнейший в отрасли проект по переходу на российское VDI-решение.



ПАО «ВТБ» масштабировало использование продуктов «Группы Астра», внедрив Astra Linux, ALD Pro и WorksPad в критически важные бизнес-процессы. Решения обеспечивают стабильную и защищенную работу ИТ-инфраструктуры банка.



В ПАО «АЛРОСА» мобильная платформа WorksPad стала корпоративным стандартом: ею ежедневно пользуются тысячи сотрудников, получая безопасный доступ к внутренним ресурсам.



Совместный проект с компанией Wilo Rus («Вило Рус»), российским подразделением международного производителя насосного оборудования, стал примером быстрой и бесшовной миграции на отечественное ПО. Внедрено 8 решений группы, включая Astra Linux. Аналогичный проект в белорусском филиале компании был завершен за 3 месяца, при этом техническая миграция в Минске заняла всего 5 дней.



ПАО «ММК» приступило к поэтапной миграции на решения «Группы Астра» в рамках стратегии цифровой трансформации и повышения технологической независимости.

Кроме этого в 2024 году «Группа Астра» заключила более **30 соглашений** о стратегическом сотрудничестве. Партнерства направлены на совместную разработку решений, развитие экосистемы и укрепление технологической независимости компаний.

- соглашение с ПАО «Аэрофлот» по цифровизации сервисов и повышению уровня импортозамещения;
- меморандум с ПАО «РусГидро» о переходе на отечественные ИТ-решения и ускорении цифровой трансформации;
- соглашение с ПАО «НОВАТЭК» по внедрению продуктов «Астры» в критически важные процессы компании;
- партнерство с компанией «АСКОН» для совместной разработки совместимых решений в промышленной автоматизации и инженерном ПО;
- стратегическое сотрудничество с ВЭБ.РФ в области цифрового суверенитета и масштабных ИТ-инициатив;
- соглашение с R-Style Softlab о развитии импортонезависимых решений для банковского сектора;
- партнерство с ФК «Зенит».



Подробнее о наших проектах и партнерствах — на официальном сайте компании в [разделе «Пресс-центр»](#).



## Конференции

В течение года команда «Астры» принимала участие в многочисленных мероприятиях и конференциях, а также проводила собственные, где делилась своими знаниями и опытом с коллегами и партнерами. Эти встречи стали не только платформой для обмена идеями, но и источником вдохновения для новых начинаний.



Подробнее см. в разделе [«Взаимодействие с заказчиками»](#).

В 2024 году «Астра» провела практическую конференцию Astra DevConf 2024, на которой разработчики ИТ-компаний раскрыли секреты эффективной и безопасной разработки, а также поделились практическими кейсами.

Кроме того, «Группа Астра» выступила партнером конференции «Цифровая индустрия промышленной России» (ЦИПР), в рамках которой можно было ознакомиться со стеком компании, свежими новинками, а также совместными решениями, реализованными с нашими партнерами. Мы также провели свою сессию на тему «Новый подход к базам данных как к сервису. Стираем барьеры».

## Новый офис «Группы Астра»

В 2024 году мы начали обустраивать головной офис в деловом кластере Ostankino Business Park в Москве — уже в 2025 году он станет нашим новым домом. При его создании мы стремились не просто оборудовать место для переезда, но и сформировать пространство, отражающее культуру и амбиции «Астры».

Новый офис спроектирован как современная гибкая среда, в которой удобно работать, общаться, создавать и воплощать идеи. Здесь предусмотрено множество переговорных комнат, зон отдыха и функциональных пространств, способствующих продуктивному взаимодействию между командами.





## Рейтинг успеха: наши достижения в цифрах

В 2024 году «Астра» достигла значительных успехов, получив признание от авторитетных агентств и рейтингов. Мы гордимся нашими достижениями и рады поделиться ими.

### Корпоративные достижения и рейтинги

Одна из самых дорогих компаний Рунета

60-е место в рейтинге крупнейших ИТ-компаний страны

50-е место в рейтинге «Крупнейшие ИТ-компании России»

«Группа Астра» — лауреат в номинации «Прорыв года»

1-е место в ежегодном IR-рейтинге сообщества частных инвесторов

### Личные достижения руководства

Генеральный директор Илья Сивцев вошел в топ-100 ИТ-лидеров

Генеральный директор Илья Сивцев стал лауреатом премии

Отдельные менеджеры компании вошли в рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров» в ИТ-сегменте

### Финансовые и инвестиционные награды

46-е место в рейтинге крупнейших по объему торгов компаний на Московской бирже

«IPO года»

«Лучшая сделка SPO»

«Эмитент акций года в ИТ»

«Компания года. Прозрачность и открытость»



## Рейтинг успеха: наши достижения в цифрах

### Технологические и продуктовые награды



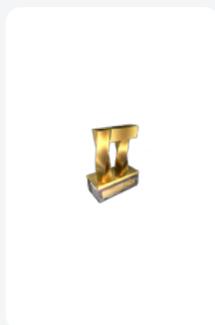
OS Astra Linux — лидер рейтинга российских операционных систем 2024 года

RuPost — 1-е место в рейтинге корпоративных почтовых решений 2024 года



Tantor XData — «Решение года»

RuPost — «Лучшее корпоративное почтовое решение»



Termidesk — лидер в номинации «Виртуальные рабочие места: проект года»

WorksPad — лидер в номинации «Мобильные рабочие места сотрудников: проект года»

Tantor Labs — лидер в номинации «СУБД: разработчик года»

### Награды за рост и инновации



«Группа Астра» — «Самые быстрорастущие программные компании» в номинации «Крупный бизнес»

ISPSystem — «Самые быстрорастущие программные компании» в номинации «Средний бизнес»



Награда в номинации «Экосистемная эволюция»



Лучшая ИТ-компания в импортозамещении для сектора финансовых корпораций

### Образовательные и социальные награды



Благодарственная грамота за содействие в решении образовательных задач



3-е место в номинации «Вклад в образование и развитие отрасли EdTech»

Эти награды, высокие места в рейтингах и признание вдохновляют нас на новые свершения и подтверждают, что мы движемся в правильном направлении. Мы благодарны нашим партнерам, клиентам и команде за поддержку и доверие!





# Стратегический отчет

- 17 Обращение генерального директора
- 19 Бизнес-модель
- 20 Экосистема продуктов и сервисов
- 25 Взаимодействие с заказчиками
- 31 Обзор рынка
- 39 Обзор финансовых и операционных результатов
- 45 Стратегия «Группы Астра»





«Группа Астра» продолжает оставаться лидером среди российских разработчиков инфраструктурного программного обеспечения<sup>1</sup>.

# № 1<sup>2</sup>

на рынке среди отечественных операционных систем



<sup>1</sup> Здесь и далее — согласно оценке Strategy Partners.

<sup>2</sup> По доле рынка отечественных операционных систем в 2024 году

## 76%

доля Astra Linux на рынке отечественных ОС для ПК и серверов

## >3200

программных и аппаратных продуктов, совместимых с решениями «Астры»

Успех «Астры» также подкреплен развитием технологических партнерств, которые обеспечивают совместимость партнерского программного и аппаратного обеспечения с нашими решениями. Это имеет критическое значение для клиентов и является одним из ключевых факторов при выборе нас в качестве вендора.

## >29 000

уникальных клиентов

Благодаря устойчивому спросу на решения «Астры» и эффективной работе с заказчиками количество уникальных клиентов увеличилось на 29% по сравнению с 2023 годом.

## 5,5 млрд руб.

Выручка от продуктов экосистемы

Широкая продуктовая экосистема «Астры» объединяет свыше 35 ИТ-решений, среди которых - платформы виртуализации, решения для резервного копирования, СУБД и другие. Экосистемный подход позволяет заказчикам выстраивать свои информационные системы на основе всего продуктового стека «Астры», сохраняя при этом высокий уровень совместимости продуктов между собой.



# Обращение генерального директора

Уважаемые акционеры, коллеги и партнеры!



В прошлом году «Группа Астра» продолжала уверенно двигаться вперед, наполняя свою историю новыми достижениями. Мы раз за разом доказываем, что наша команда способна ставить амбициозные цели и достигать их.

## Достижения в сфере публичности

В 2024 году компания отметила первый полный год публичности. На этом пути мы значительно нарастили масштабы бизнеса, повысили уровень корпоративного управления и информационной открытости. Это нашло отражение в росте капитализации и ликвидности акций «Группы Астра». Среднедневной объем торгов акциями в 2024 году — более 260 млн рублей, и по этому показателю мы вошли в топ-50 самых ликвидных бумаг на российском фондовом рынке. Свыше 210 000 розничных и институциональных инвесторов поверили в нас и стали нашими акционерами. Также мы заняли 12-е место в рейтинге Forbes «30 самых дорогих компаний Рунета».

В отчетном году, после успешного первичного размещения акций (IPO) в сентябре 2023 года, мы провели вторичное размещение (SPO). Благодаря этой сделке free-float компании увеличился с 5 до 15%. На момент завершения наше SPO стало крупнейшим дебютным с 2021 года и крупнейшим в технологическом секторе с 2020 года. «Группа Астра» стала первой компанией, которая после IPO на новом рынке провела успешное SPO.

Московская биржа включила «Группу Астра» в первый котировальный список, а также в базы расчета ключевых фондовых индексов страны — Мосбиржи и РТС.

Акции нашей компании сегодня входят в 13 индексов российского фондового рынка. Мы в высшей лиге публичных компаний России и продолжаем трансформироваться в одну из голубых фишек российского фондового рынка.

## Фокус на технологии

Наша сильная рыночная позиция в сегменте инфраструктурного ПО подтверждается ростом доли рынка среди отечественных разработчиков в 2024 году до 21%. При этом мы сохранили долю на рынке российских операционных систем в 76%. Сохранение уверенных рыночных позиций — в значительной степени результат последовательного развития экосистемы продуктов и сервисов, укрепления партнерских отношений и расширения клиентской базы.

Миссия нашей компании — обеспечение технологического суверенитета России через разработку базовых ИТ-решений и формирование экосистемы отечественного ПО. Мы заменяем иностранную ИТ-инфраструктуру на отечественную, укрепляем независимость страны в сфере информационных технологий, повышаем уровень информационной безопасности критически важной инфраструктуры. «Группа Астра» развивает собственные решения и синхронизирует их работу с продуктами других вендоров: за 2024 год мы увеличили количество совместимых решений на 29%, до более чем 3200.



## Обращение генерального директора

В отчетном году мы обновили все ключевые продукты, расширили экосистему до более чем 35 решений и внедрили портфельный подход к управлению ими. Выпущены значимые новинки — релиз операционной системы Astra Linux 1.8, а также продукты Astra Infrastructure Cloud, Astra Monitoring и Astra Configuration Manager. Совместно с партнёрами мы представили четыре програмно-аппаратных комплекса, включая первую отечественную высокопроизводительную СУБД Tantor XData и решение для частных облаков AICL. Также мы продолжили активно расширять продуктовый портфель за счёт стратегических приобретений: в 2024 году в состав группы вошел провайдер облачной инфраструктуры Rusonux (сейчас — «Астра Облако»), платформа управления данными DLH (сейчас — Tantor) и платформа контейнеризации «Боцман».

### Исторические уровни по финансовым и операционным показателям

Мы продолжаем строить на базе своих решений ИТ-инфраструктуру крупнейших заказчиков из корпоративного и государственного сектора, а так же предприятий малого и среднего бизнеса. При этом группа сохраняет высокий уровень рентабельности по скорректированной EBITDA<sup>1</sup> — 41%. Чистая прибыль достигла 6 млрд руб., увеличившись на 66% год к году.

Сильные финансовые результаты в совокупности с эффективным управлением ликвидностью позволяют обеспечивать низкую долговую нагрузку. Показатель чистый долг / LTM скорр. EBITDA на 31 декабря 2024 года составил 0,23x.

<sup>1</sup> Показатель скорректирован на расходы по мотивационной программе.

Рост доли выручки от продуктов экосистемы до 31,8% по сравнению с 18,3% в прошлом году свидетельствует о результативности выбранного стратегического курса на расширение и диверсификацию бизнеса.

Экосистема инфраструктурного программного обеспечения «Группы Астра» поддерживает критически важные процессы более 29 000 организаций по всей стране. Нам доверяют ведущие компании из ключевых отраслей экономики: крупнейшие промышленные предприятия, финансовые организации, государственные структуры, представители малого и среднего бизнеса.

### Команда — наш главный актив

Сильные результаты 2024 года были бы невозможны без профессиональной команды, которую мы значительно усилили в прошедшем году. Хочу поблагодарить каждого сотрудника за вклад в общее дело. Благодаря вашей энергии и профессионализму «Группа Астра» продолжает достигать новых высот, реализовывать масштабные проекты и укреплять лидерство на российском рынке инфраструктурного ПО. В 2025 году «Астра» переезжает в новый, современный офис, где нас ждут еще более яркие бизнес-достижения и победы.

В 2024 году отгрузки компании выросли на 78% год к году и составили **20 млрд руб.**, а выручка увеличилась на 80% год к году и достигла рекордных **17,2 млрд руб.**

### Планы на будущее

Мы уверены в своем успехе и ставим перед менеджментом амбициозную цель — удвоить чистую прибыль по итогам 2026 года относительно 2024 года. Она станет основой для реализации нового этапа долгосрочной программы мотивации топ-менеджмента и ключевых сотрудников.

В дальнейшем мы планируем укреплять лидерство «Группы Астра» на российском рынке — прежде всего за счет дальнейшего совершенствования экосистемы через собственную разработку и M&A-сделки. Мы стремимся к тому, чтобы максимально комплексно закрывать потребности заказчиков, обеспечивать бесшовный переход на наши продукты и клиентский опыт высокого уровня.

Основные точки роста «Группы Астра», на которых мы сейчас сосредоточены, — улучшение функционала существующих продуктов, развитие облачных технологий и искусственного интеллекта, а также решений для работы с большими данными, создание новых програмно-аппаратных комплексов. Такой фокус позволит нам укрепить лидирующие позиции на рынке и усилить конкурентные преимущества.

**Илья Сивцев,**  
генеральный директор  
«Группы Астра»



# Бизнес-модель

## Лидер рынка российских операционных систем

- Комплексное закрытие всех потребностей заказчиков
- Безопасность и защита информации
- Замещение продуктов глобальных разработчиков
- Технологический суверенитет



**76%**  
доля рынка среди российских ОС<sup>1</sup>

### Сервисы

Полный спектр поддержки от внедрения и сопровождения до подготовки профильных специалистов и пользователей



Встроенные средства защиты информации

## Экосистема продуктов

- Экосистема управления ИТ-инфраструктурой
- Средства виртуализации
- Система резервного копирования
- Платформы управления физической инфраструктурой и биллингом облачных сервисов
- Корпоративные почтовые решения
- Система управления базами данных
- Облачные технологии

**21%**  
доля рынка инфраструктурного ПО<sup>1</sup>

- Консалтинг, пилотирование, внедрение
- Сопровождение продуктов
- «Астра Обучение»

**>2800**  
сотрудников

**~29 000**  
уникальных клиентов

**>1200**  
технологических партнерств

<sup>1</sup> Согласно оценке Strategy Partners.



# Экосистема продуктов и сервисов

Экосистема «Астры» насчитывает более 35 импортонезависимых продуктов в стеке инфраструктурного ПО, а также включает сервисы и консалтинговые услуги. В 2024 году мы выделили 8 портфелей внутри экосистемы, в которых продукты и сервисы объединены по ряду критериев:

- общие рынки;
- облик целевой аудитории;
- ценностное предложение;
- каналы распространения;
- сценарии совместной интеграции и другие критерии.

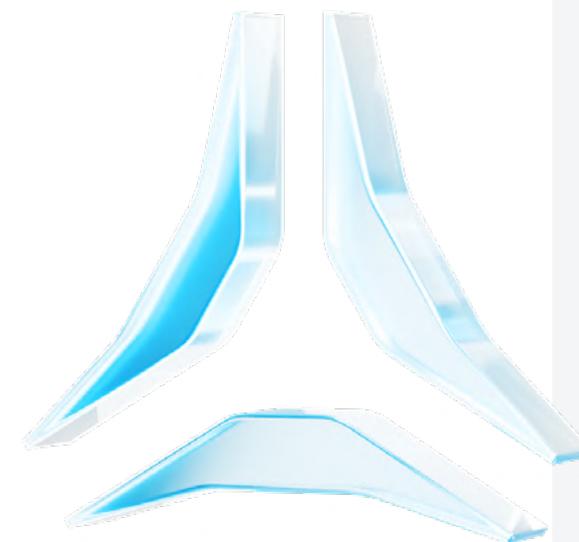
При этом мы сохраняем гибкость портфельной структуры: при необходимости продукт может быть добавлен в портфель или исключен из него. Такой подход позволяет нам оперативно реагировать на изменения конъюнктуры рынка и потребностей клиентов, своевременно формировать релевантное ценностное предложение.

Каждым из портфелей управляет отдельный лидер, глубоко погруженный в специфику конкретных продуктов и потенциальных сценариев для заказчиков. Его задача — развивать сегмент путем формирования стратегии портфеля, совершенствования продуктов, контроля финансовых результатов и так далее.

Мы считаем портфельный подход наиболее подходящим для поиска и достижения синергетического эффекта от разных продуктов экосистемы.

## Портфели «Группы Астра»<sup>1</sup> и ключевые обновления продуктов и сервисов

В 2024 году мы выпустили обновления всех продуктов экосистемы. Среди них были как мажорные релизы, содержащие существенные отличия от предыдущей версии, так и минорные — версии с незначительными отличиями в рамках основного (мажорного) релиза.



<sup>1</sup> Astra Wine, Astra Automation и Astra Monitoring не входят в портфели, но являются поддерживающими продуктами для клиентского и серверного портфелей.



## Клиентский



Защищенная ОС  
Релиз 1.8

- Версии LTS ядер 6.1, 6.6
- Современная пакетная база
- Новая структура репозитория
- Автоматизация обновления ОС с 1.7 до 1.8
- Защищенная СУБД в составе ОС, сертифицированная ФСТЭК по первому классу для СУБД
- Новый интерфейс Astra Proxima
- «Astra Linux № 1 в Market», CNews: «Рейтинг российских операционных систем 2024 года»



ОС для мобильных устройств



Встраиваемая версия ОС для специализированных устройств



Запуск привычных приложений без наличия предустановленной Windows ОС

## Серверный



Релиз 1.8

ОС для создания высоконагруженных и отказоустойчивых систем

- Версии LTS ядер 6.1, 6.6
- Современная пакетная база
- Новая структура репозитория
- Автоматизация обновления ОС с 1.7 до 1.8
- Защищенная СУБД в составе ОС, сертифицированная ФСТЭК по первому классу для СУБД



Служба каталогов для Linux

- Выпущено два крупных минорных релиза
- Получен сертификат ФСТЭК по второму уровню доверия
- Опубликован обучающий курс
- Сформировано комьюнити из более чем 1000 ALD-профессионалов



Решение для централизованного управления ИТ-инфраструктурой

NEW

- Два релиза с расширением функционала



Автоматизация и развертывание ПО

NEW



Мониторинг всех слоев ИТ-инфраструктуры

NEW

## Коммуникация



Корпоративный сервер

- Развитие архитектуры кластеризации и отказоустойчивости
- Ускорение работы с базами данных
- Упрощение миграции почты и инфраструктуры



Корпоративный клиент

NEW

- Универсальная работа с почтовыми серверами
- Встроенная платформа микроприложений



Корпоративное мобильное рабочее место

- Первый релиз WorksPad MDM с новыми и дополнительными возможностями контроля мобильных устройств и управления ими
- Усиление интеграции с ИБ
- Новые возможности администрирования
- «Мобильные рабочие места сотрудников» — проект года, победитель премии TAdviser IT Prize 2024

## Данные



Высокопроизводительная машина баз данных

NEW ПАК

- Вошла в Реестр российского ПО Минцифры и реестр Минпромторга
- Выпущено два мажорных релиза



Система управления базами данных

- Получен сертификат ФСТЭК по четвертому уровню доверия
- Выпущено восемь релизов (один мажорный)
- СУБД: разработчик года, победитель премии TAdviser IT Prize 2024



Платформа управления базами данных

- Выпущено шесть релизов (два мажорных)



ETL/ELT-процессы и построение корпоративного хранилища данных

NEW



## Виртуализация / частное облако



Защищенное частное облако

NEW ПАО

- Внедрены новый способ автоматизированной установки платформы и функционал мониторинга инфраструктуры
- Реализован портал самообслуживания



Инфраструктура виртуальных рабочих мест

- Выпущен протокол TERA
- Выпущено два мажорных релиза и около 50 функциональных разработок
- Первая версия балансировщика нагрузки Termidesk Connect
- «Виртуальные рабочие места» — проект года, победитель премии TAdviser IT Prize 2024



Серверная виртуализация

- Изменение способа авторизации
- Поддержка отказоустойчивых кластеров
- Горячее добавление ресурсов виртуальной машины и т. д.



Управление физической инфраструктурой

- Режим обслуживания сервера
- Возможность брендирования интерфейса для OEM-партнеров



Управление ИТ-инфраструктурами и их анализ

- Адаптивный дизайн и улучшение интерфейса
- Множество новых интеграций

## Резервирование и защита данных



Резервное копирование

- Более 120 интеграций с отечественным и зарубежным ПО
- Более 100 разработанных ИБ-функций
- Встроенная кластеризация и многопоточность
- Получен сертификат ФСТЭК по четвертому уровню доверия



Создание географически распределенной инфраструктуры, устойчивой к катастрофам

2025



ПО для создания отказоустойчивых инфраструктур

2025



Многоуровневое хранилище резервных копий

2025

## Гибридные платформы



Гибридная платформа контейнеризации для управления мультикластерами Kubernetes

NEW

- Второе место в рейтинге российских Kubernetes
- Выпущено четыре релиза



Платформа для разработки ПО

- Добавлена прямая интеграция с RuStore
- Переезд на инфраструктуру Astra Cloud
- Интеграции с ИБ-инструментами
- 13 релизов и более 300 решенных крупных задач и проектов



Автоматизация развертывания веб-приложений



Доверенная среда разработки и исполнения Java

## Сервисы / приложения



Облачная платформа для построения ИТ-инфраструктур любого масштаба, полностью реализованная на базе собственных продуктов «Группы Астра»

NEW

- Выделенное частное облако
- Продукты «Группы Астра» по подписке
- Дата-центр Tier IV AtomData
- Комплексная поддержка без лишних расходов на штат



Корпоративное хранилище документов и медиафайлов на базе Nextcloud

2025



L&D-решения

- Выпущена Knomary TMS 2.0
- Разработаны модули обучения, развития и оценки
- Выделен отдельный продукт Knomary — «Целеполагание»
- Кnomary Production реализовала более 80 проектов по созданию контента для клиентов
- В базу знаний «Линда» добавлен ИИ-помощник для работы с текстом



Полный спектр консалтинговых услуг при применении продуктов «Астры» в рамках проектов модернизации ИТ-инфраструктуры заказчика

- Открыто четыре новых практики
- Разработаны и внедряются у заказчиков:



Централизованное управление кодированием корпоративных данных на АРМ пользователей

NEW



Платформа для создания корпоративных приложений

NEW



Авторизованное обучение, образовательный портал

NEW Продукт выпущен в 2024 году.



# Портфели «Группы Астра» и ключевые обновления продуктов и сервисов

## Технологии

Отчетный год стал для «Группы Астра» периодом устойчивого технологического развития и последовательной реализации ключевых стратегических инициатив. Мы продолжили движение в рамках ранее обозначенных приоритетов и добились значимых результатов, которые подтверждают эффективность внутренней разработки и подхода к формированию продуктового портфеля. Одним из важных достижений года стало расширение моделей отгрузки наших решений. Если в 2023 году основной формат предполагал on-premise-развертывание в инфраструктуре заказчиков, то в 2024 году наши решения стали доступны в публичных, частных и партнерских облаках, а также в составе программно-аппаратных комплексов (ПАК). Благодаря этому мы предоставляем заказчикам готовые решения под ключ, соответствующие их инфраструктурным и отраслевым требованиям. Все это позволяет закрывать нашим экосистемным предложением все потребности клиентов.

### Облачное инфраструктурное ПО

В 2024 году мы значительно продвинулись в развитии облачного направления. Было запущено публичное облако Astra Cloud, технологическая основа которого была получена в рамках M&A-сделки, завершенной в отчетном году. Также запустили частные облака, что позволило сформировать небольшую собственную облачную экосистему. Это направление мы рассматриваем как одно из ключевых для дальнейшего роста и масштабирования бизнеса.

## Стратегические приоритеты в технологиях на 2024 год



## Экосистема работы с данными

В экосистеме «Группы Астра» сформирован полный стек решений для работы с данными — от систем управления базами данных до аналитических инструментов и программно-аппаратных комплексов. Эти решения активно используются в ключевых отраслях — от финансов и энергетики до телекоммуникаций и промышленности.

Флагман направления — собственная СУБД, ориентированная на импортонезависимость и работу с высокими нагрузками. Линейка решений включает различные редакции под потребности заказчиков, а также инструменты визуального администрирования и бизнес-аналитики. В 2024 году мы выпустили инженерную систему машин баз данных Tantor XData, способную эффективно справляться с классическими и ИИ-нагруженными задачами. Также был создан первый прототип машины баз данных на отечественном процессоре. Комплексный подход к работе с информацией уже дает значимый вклад в бизнес-результаты и остается одним из приоритетов нашей технологической стратегии.

### Импортонезависимая платформа для разработки

Мы собрали целостный технологический стек для разработчиков, включающий контейнерную платформу «Боцман» (результат M&A-сделки в конце 2024 года) и платформу управления кодом GitFlic. В связке эти решения позволяют организациям создавать защищенные приложения нового поколения и обеспечивают миграцию устаревших систем на современную инфраструктуру.



# Портфели «Группы Астра» и ключевые обновления продуктов и сервисов

## Искусственный интеллект в продуктах и процессах

«Группа Астра» системно развивает компетенции в области ИИ, предлагая инфраструктуру для построения и внедрения ИИ-решений. Мы обеспечиваем совместимость наших продуктов с ИИ-решениями заказчиков, а также внедряем ИИ-алгоритмы в собственные продукты. Для нас это стратегическое направление, в рамках которого мы действуем системно.

## Информационная безопасность

Информационная безопасность остается для «Группы Астра» приоритетным направлением. Мы — одна из 3 российских компаний, обладающих сертификатом безопасной разработки программного обеспечения, что подтверждает соответствие наших продуктов требованиям критически важных отраслей. В 2024 году мы получили ряд новых сертификатов на наши решения, подтвердив их соответствие высоким стандартам и требованиям регуляторов. Так, например, в 2024 году мы получили сразу несколько ключевых сертификатов ФСТЭК России: система резервного копирования RuBackup сертифицирована по 4-му уровню доверия, решение для управления пользователями ALD Pro — по 2-му уровню доверия, а СУБД Tantor Certified — по 4-му классу защиты и уровню доверия. Наличие таких сертификатов подтверждает соответствие наших решений требованиям национальных регуляторов в области информационной безопасности и позволяет использовать их в критически важных информационных системах государственного и корпоративного уровня.

## Разработка и НИОКР

Разработка и НИОКР остаются одними из ключевых приоритетов «Группы Астра» в соответствии с целью технологического лидерства и обеспечения лучших решений среди российских разработчиков. Компания применяет портфельный подход к управлению НИОКР, делая основной акцент на обновлении и техническом совершенствовании продуктов в экосистеме, при этом часть инвестиций направляется на освоение новых технологических ниш и трансформацию бизнес-моделей. Более 90% всех НИОКР-активностей выполняются силами внутренних продуктовых команд, что обеспечивает высокий уровень независимости разработки, а также оперативную адаптацию к потребностям рынка.

МЭР 4.2

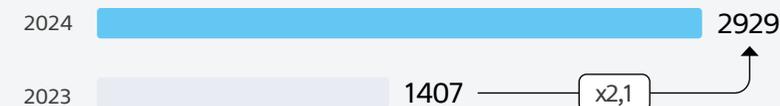
В команде, задействованной в НИОКР, около 50 специалистов, которые активно работают над реализацией пяти стратегических технологических направлений. Дополнительный импульс развитию придают сделки M&A — за последние четыре года компания провела более 12 сделок в смежных технологических сегментах. В 2024 году компания значительно нарастила объем инвестиций в разработку новых и развитие существующих решений. Расходы на научные исследования и опытно-конструкторские разработки составили около 13% от выручки.

<sup>1</sup> Включает в себя расходы на создание нематериальных активов (НМА), приобретение НМА и основных средств.

<sup>2</sup> Расходы на НИОКР, а также капитализированные расходы на создание НМА.

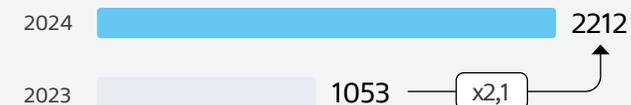
## Общий объем инвестиций<sup>1</sup>,

млн руб.



## Общие расходы на НИОКР и разработку продуктов<sup>2</sup>, млн руб.

МЭР 4.2



## Технологические партнерства

Важной частью развития «Группы Астра» являются технологические партнеры, которые обеспечивают совместимость своего программного и аппаратного обеспечения с решениями «Астры». Это критически важно для заказчиков и является одним из критериев выбора нас как вендора. Мы продолжаем активно работать в этом направлении. Так, на конец 2024 года более 3200 программных и аппаратных продуктов были совместимы с решениями компании.



# Взаимодействие с заказчиками

В 2024 году сохранялся рост клиентской базы «Астры»: количество уникальных клиентов превысило 29 000, увеличившись на 29% г/г. Это связано как с эффективно выстроенной работой с заказчиками в «Группе Астра», так и с растущим спросом на российские ИТ-продукты в отчетном году.

Клиенты компании в основном относятся к следующим категориям: **B2G, enterprise, SMB и non-enterprise.**

## ENTERPRISE

- Сбер
- «Северсталь»
- «АЛРОСА»
- ММК
- «Аэрофлот»
- ВТБ
- «Россельхозбанк»
- «Газпром»
- «Лукойл»
- и другие

Государственные структуры и крупнейшие российские компании, в том числе с государственным участием

К запросу каждого клиента мы подходим индивидуально. «Астра» выстраивает сценарии под особенности заказчика, адаптирует решения для конкретных бизнес-процессов и потребностей компании. За коммуникацию с каждым заказчиком этого сегмента отвечает личный менеджер

## SMB

- Wilo Rus («Вило Рус»)
- Kerama Marazzi
- «Гемотест»
- Nestlé
- STIHL

Средний и малый бизнес

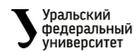
## NON-ENTERPRISE



Новосибирский государственный технический университет



Университет телекоммуникаций им. М. А. Бонч-Бруевича



Уральский федеральный университет



Университет науки и технологий

Региональные клиенты, образовательные и медицинские учреждения

В рамках компании сформирована отдельная команда, которая специализируется на проектах данного направления

Широкая сеть партнерств и продаж — одно из конкурентных преимуществ «Группы Астра», она обеспечивает стабильный рост бизнеса. В 2024 году наша компания продолжила развивать партнерскую экосистему. Партнеры играют ключевую роль в продвижении, внедрении и распространении продуктов группы на рынке. Так, дистрибьюторы, включая Ahoft, MONT, OCS и других, играют роль связующего звена между вендором и заказчиком, обеспечивая устойчивое присутствие решений «Астры» на рынке. Системные интеграторы также являются важной частью в структуре продаж. Они внедряют программные решения на базе продуктов «Группы Астра» в инфраструктуру заказчиков. Среди ключевых партнеров компании — «Софтлайн», КРОК, «ЛАНИТ-Интеграция», «Инфосистемы Джет» и другие крупные компании. «Астра» знакомит дистрибьюторов и интеграторов со своими продуктами, их функционалом и особенностями, в том числе в рамках специальных мероприятий. В 2024 году мы запустили для интеграторов обучающие курсы по внедрению наших продуктов.



## Мероприятия для заказчиков

Мы уделяем большое внимание укреплению связей с заказчиками. Для этого в течение года «Астра» проводит мероприятия, на которых рассказывает об успешных кейсах и обновлениях продуктов, а также презентует актуальные разработки.

Мероприятие	Описание и результаты 2024 года
<b>«АстраКонф Референс»</b>	Самое масштабное клиентское мероприятие «Астры», которое в 2024 году собрало более 250 участников. Мы запустили уникальный для ИТ-рынка формат: главными спикерами стали наши заказчики, они делились опытом внедрения продуктов «Астры». Всего на конференции осветили 12 кейсов
<b>Road Show</b>	В 2024 году мы посетили с Road Show несколько российских городов: Санкт-Петербург, Новосибирск, Краснодар. На этих конференциях «Астра» представляла преимущества и перспективы развития своей продуктовой экосистемы действующим и потенциальным клиентам. Кроме того, участники получили возможность протестировать ПО «Группы Астра» в демозонах и задать экспертам компании вопросы
<b>AstraDay</b>	Каждый AstraDay отличается от предыдущего, потому что нацелен на потребности конкретного заказчика. В рамках этого мероприятия специалисты «Астры» и представители клиента подводят итоги реализации совместных проектов, обсуждают перспективы дальнейшей миграции заказчика на отечественные решения и рассматривают возможности нового сотрудничества

Мы не только организуем мероприятия для наших заказчиков, но и участвуем в крупных внешних конференциях, где делимся своими экспертными знаниями и знакомим участников с продуктами «Астры». В 2024 году наши сотрудники выступили на Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ), крупнейшем ИБ-форуме «Инфофорум», форуме Ассоциации крупнейших потребителей ПО «АКПО-Конф», а также мероприятиях по цифровизации промышленности и других конференциях.



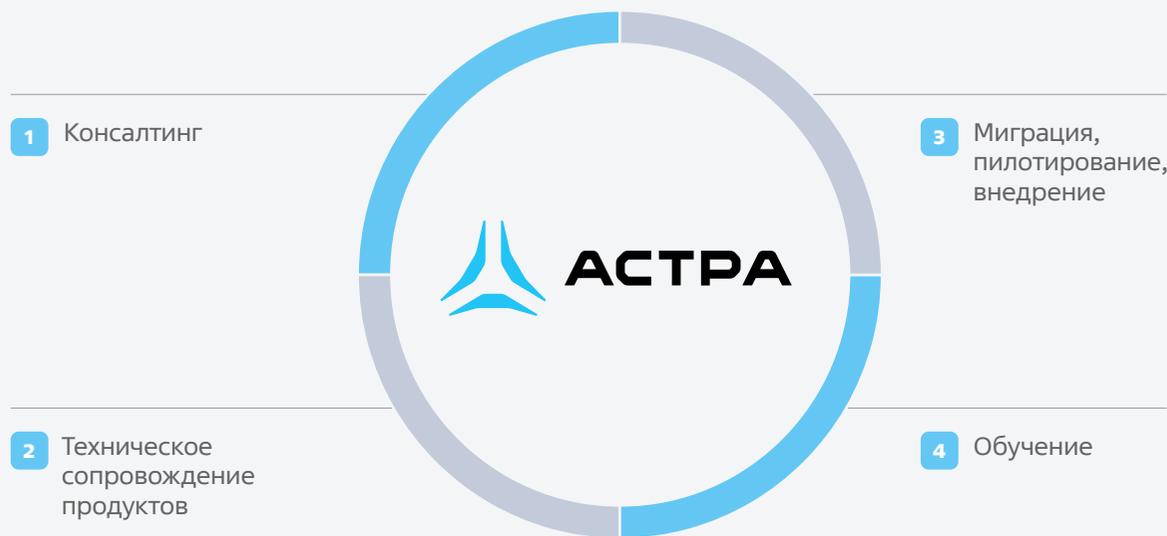


## Сервисное направление

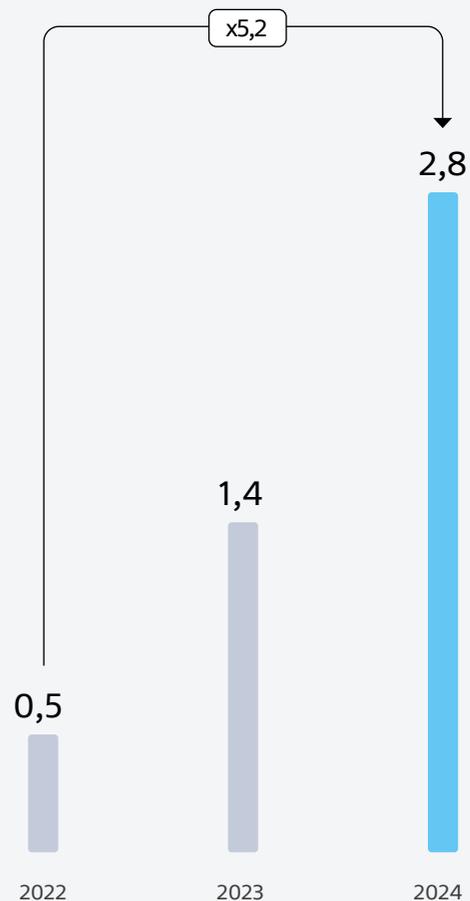
Сервисное направление — неотъемлемая часть деятельности «Группы Астра» и ключевой элемент в обеспечении устойчивой эксплуатации и качественного внедрения продуктов компании. Направление охватывает консалтинг, внедрение, сопровождение и обучение, формируя полный цикл взаимодействия с заказчиками на всех этапах проекта и после его завершения.

В 2024 году выручка от сервисного сопровождения продуктов составила 2,8 млрд руб., увеличившись в 5,6 раз по сравнению с 2022 годом. Такой рост стал результатом расширения инсталляционной базы, увеличения спроса на комплексные услуги по сопровождению, консалтингу и внедрению, а также системной работы с клиентским опытом и качеством сервиса.

### Ключевые сервисы «Группы Астра»



### Выручка от сопровождения продуктов, млрд руб.



### Сервисы «Группы Астра» направлены на:

#### МОНЕТИЗАЦИЯ

Работа с инсталляционной базой

#### СОПРОВОЖДЕНИЕ

Сопровождать клиентов на всем жизненном цикле применения продуктов

#### ПЕРЕДАЧА ЭКСПЕРТИЗЫ

Формировать и передавать экспертизу партнерам и заказчикам

#### НОВЫЕ ИДЕИ

Находить потребности и доводить их до продуктовых команд



## Сервисное направление

### Astra Consulting

Консалтинговое направление «Группы Астра» играет ключевую роль в проектах внедрения решений и построения ИТ-инфраструктуры заказчиков. Центром проектной экспертизы выступает команда Astra Consulting, предоставляющая комплекс услуг — от обследования и проектирования до поэтапной миграции и сопровождения. Ключевая задача команды «Астра Консалтинг» — достижение результата и выполнение требований заказчика. Благодаря глубокому пониманию продуктов и накопленному опыту создания импортонезависимой ИТ-инфраструктуры мы можем гарантировать высокий уровень профессионализма и экспертизы в проектах наших клиентов.

#### Основные услуги Astra Consulting

- Аудит и проектирование**
- Обследование инфраструктуры
  - Планирование перехода
  - Создание дизайна инфраструктуры

- Сопровождение**
- Консультации по обслуживанию
  - Предотвращение инцидентов

- Миграция и внедрение**
- Поэтапный перевод инфраструктуры на целевой технологический стек
  - Обеспечение бесперебойной работы ИТ-систем заказчика в ходе внедрения и миграции

- ИБ**
- Разработка специализированной документации
  - Приведение инфраструктуры заказчика в защищенное состояние

#### Ключевые преимущества Astra Consulting

- 1 Специальная команда для масштабных проектов
- 2 Глубокая экспертиза по всем продуктам на уровне вендора
- 3 Прогнозирование и устранение рисков при внедрении и миграции
- 4 Оптимальные технические решения и эффективное управление проектами внедрения и миграции

Для работы с разными категориями заказчиков и типов проектов в составе Astra Consulting действуют семь специализированных практик. В декабре 2024 года компания открыла новое региональное представительство в Оренбурге.

#### В 2024 году наблюдались значительный рост активности и расширение охвата проектов:

- число активных проектов увеличилось на 227% год к году;
- численность команды выросла на 5%;
- расширена география присутствия и усилены темпы реализации проектов в приоритетных секторах экономики.



## Сервисное направление

### Важные кейсы 2024 года:



#### ПАО Сбербанк

Крупнейший в Европе проект по миграции на отечественное VDI-решение Termidesk, охвативший свыше 150 000 рабочих мест



#### ПАО «ВТБ»

Полный переход рабочих мест банка с MS Windows Desktop на ОС Astra Linux



#### Wilo Rus («Вило Рус»)

Комплексный проект импортозамещения промышленного предприятия с внедрением более 8 решений «Группы Астра»



#### ВСК

Проект комплексного ИТ-аудита и рекомендаций по модернизации информационных систем

### А также другие проекты в крупнейших компаниях страны:



Финансовый сектор



Энергетика



Промышленность



Нефтегазовый сектор



Государственный сектор

Astra Consulting усиливает роль «Группы Астра» как вендора полного цикла, способного не только предложить технологические решения, но и обеспечить их эффективное внедрение, адаптацию под бизнес-процессы заказчика и долгосрочную поддержку.

Для обеспечения надежности и устойчивости ИТ-систем заказчиков в компании действует служба технической поддержки. Ее работа направлена на минимизацию рисков сбоев и инцидентов, а также поддержку клиентов на всех этапах перехода на продукты «Группы Астра».

В 2024 году команда, отвечающая за техническую поддержку, начала внедрять международный стандарт Customer Operations Performance Center (COPC), обеспечивающий системное повышение качества клиентского сервиса. Стандарт охватывает ключевые аспекты обслуживания: скорость и качество обработки обращений, контроль затрат и рост удовлетворенности пользователей.

### Внедрение стандарта имеет следующие преимущества:

- рост удовлетворенности клиентов за счет более быстрых ответов на обращения;
- снижение времени обработки инцидентов, что критично для устойчивой работы корпоративных ИТ-систем;
- стандартизация процессов поддержки, что упрощает масштабирование и обучение персонала;
- контроль и оптимизация затрат на обслуживание клиентов без потери качества;
- повышение прозрачности работы службы поддержки за счет внедрения метрик и КПЭ, соответствующих международным практикам.

В долгосрочной перспективе COPC позволит компании укрепить лояльность заказчиков и усилить конкурентные преимущества в области клиентского сервиса. Реализация подхода COPC будет продолжена в 2025 году.



## Инициативы по работе с лояльностью

В 2024 году «Группа Астра» усилила комплексную работу с клиентской лояльностью, сделав ее одним из ключевых фокусов развития. Центральным элементом этой работы стал индекс потребительской лояльности (Net Promoter Score, NPS), отражающий готовность клиентов рекомендовать наши решения и оценку вероятности повторного выбора. Оценка проводится в разбивке по продуктам и используется как инструмент обратной связи для улучшения пользовательского опыта.

### Проведение регулярных NPS-исследований позволяет:

- выявлять наиболее значимые характеристики продуктов и сервисов с точки зрения клиентов;
- определять как ключевые драйверы лояльности, так и причины неудовлетворенности;
- сегментировать клиентскую базу и выстраивать адресную коммуникацию с каждой группой;
- оценивать влияние нового функционала и сервисов на восприятие продуктов;
- приоритизировать улучшения в продуктовой и сервисной дорожной карте.

Исследование NPS проводится дважды в год. В планах на следующий отчетный период — разработка индивидуального календаря исследований по ключевым продуктам и увеличение их частоты для повышения чувствительности к изменениям клиентских ожиданий.

Дополнительно мы анализируем CSAT по сервисам, чтобы более точно понимать восприятие клиентами качества внедрения и других сервисов. Это позволяет не только выявлять точки роста, но и выстраивать системную работу по повышению удовлетворенности на каждом этапе взаимодействия с компанией.

Таким образом, «Группа Астра» выстраивает системный и фокусный подход к управлению клиентским опытом. Мы не просто измеряем показатели — мы активно используем их для принятия решений, совершенствования продуктов, сервисов и коммуникаций, чтобы оправдывать ожидания наших клиентов и укреплять доверие к компании на каждом этапе взаимодействия.





# Обзор рынка

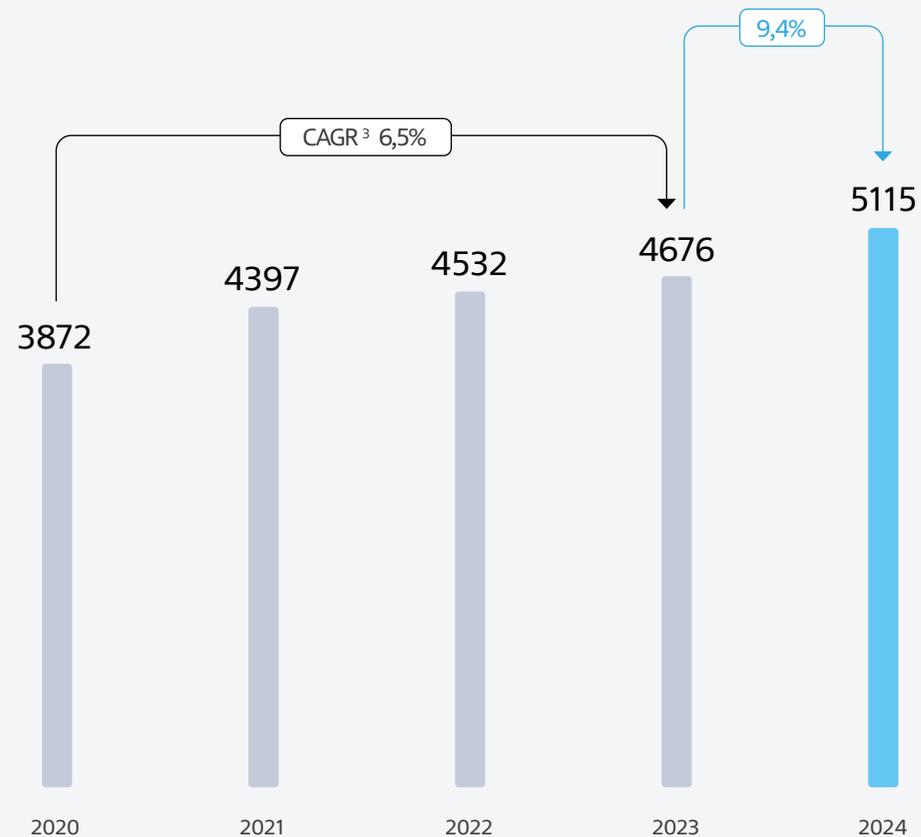
За 2024 год рост мирового рынка ИТ был быстрее (9,4% к 2023 году), чем за три предыдущих года (6,5% за 2020–2023 годы<sup>1</sup>). Компании государственного и корпоративного сектора вкладывают средства в цифровизацию и кибербезопасность, а также мощности для удаленной работы, что способствует появлению все более продуктивных и конкурентоспособных решений.

<sup>1</sup> Среднегодовой рост.

<sup>2</sup> Источник Strategy Partners.

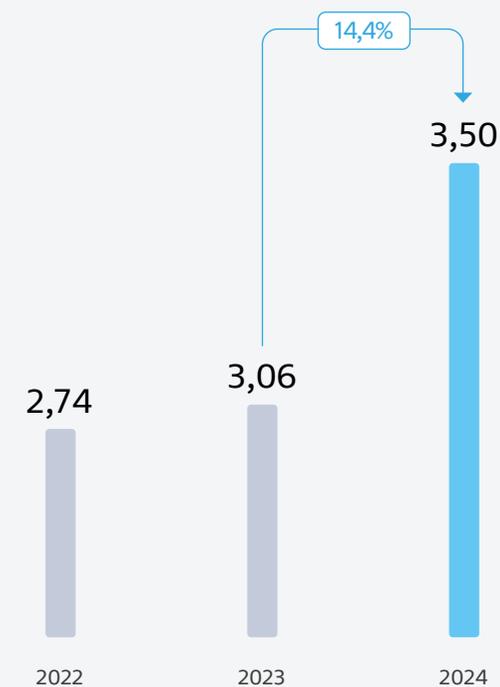
<sup>3</sup> Совокупный среднегодовой темп роста — термин, который означает среднегодовой темп роста с учетом сложного процента.

**Динамика мирового рынка ИТ, млрд долл. США<sup>2</sup>**



Курс на импортозамещение — ключевой драйвер российского ИТ-рынка. Его рост в 2024 году составил 14%, что позволило вернуть досанкционный объем рынка и превысить его на 15%.

**Динамика российского ИТ-рынка, трлн руб.<sup>2</sup>**

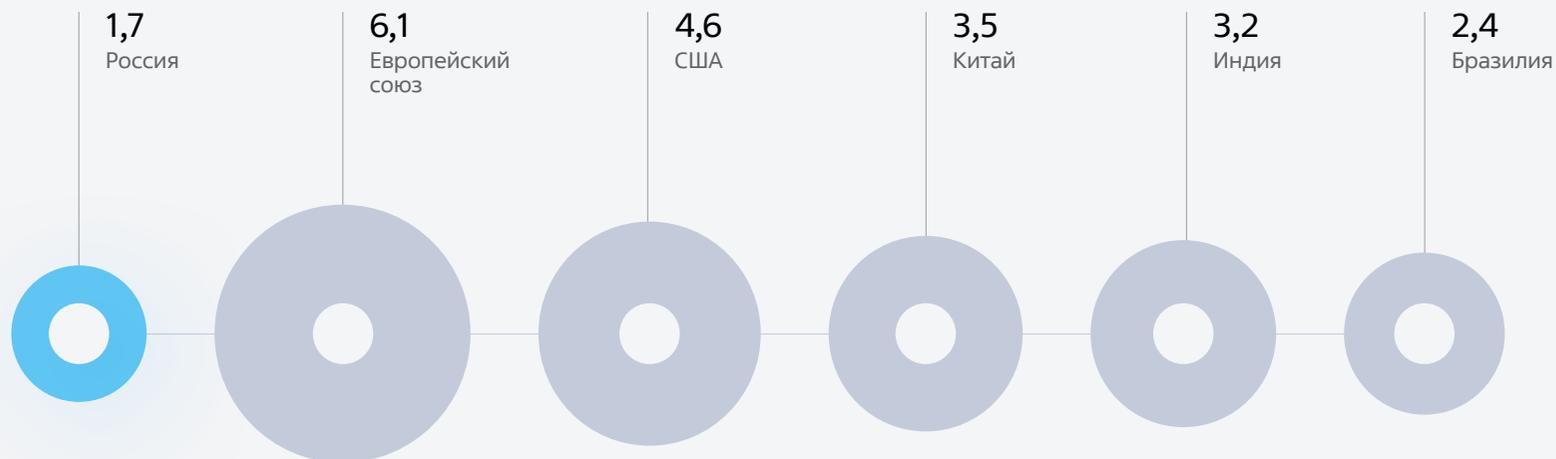




## ИТ-рынок в России<sup>1</sup>

Доля российского ИТ-рынка в ВВП составляет 1,7%, что говорит о наличии потенциала для роста, который, по оценкам аналитиков, будет сохраняться на фоне санкций и активного развития собственных российских разработок в перспективе до 2030 года.

Доля ИТ-рынка в ВВП, 2024 год<sup>2</sup>, %



### Наибольшее влияние на развитие ИТ-рынка России будут оказывать следующие факторы:

- продолжение политики импортозамещения и развитие технологического суверенитета;
- государственная поддержка и инвестиции, льготы для ИТ-компаний;
- дефицит узкоспециализированных ИТ-кадров и усиление ИТ-образования;
- комплексный подход к безопасности;
- высокий уровень интеграции продуктов;
- продолжение применения ИИ и рост спроса на соответствующие решения;
- фокус на платформенных решениях;
- активное внедрение облачных технологий с фокусом в сторону мультиоблачных систем.

<sup>1</sup> Оценки рынка и прогнозы в данном разделе представлены по материалам исследования Strategy Partners.

<sup>2</sup> Источник Strategy Partners.



## ИТ-рынок в России

### Импортозамещение и технологический суверенитет

Курс на импортозамещение и технологический суверенитет стимулирует российский ИТ-рынок. Он продемонстрировал уверенный рост на 14% в 2024 году по сравнению с предыдущим годом. Этот результат стал возможным благодаря качественному скачку в развитии отечественных решений. Сегодня российские продукты достигли высокой степени зрелости и полностью закрывают базовые потребности заказчиков, ни в чем не уступая ушедшим иностранным вендорам.

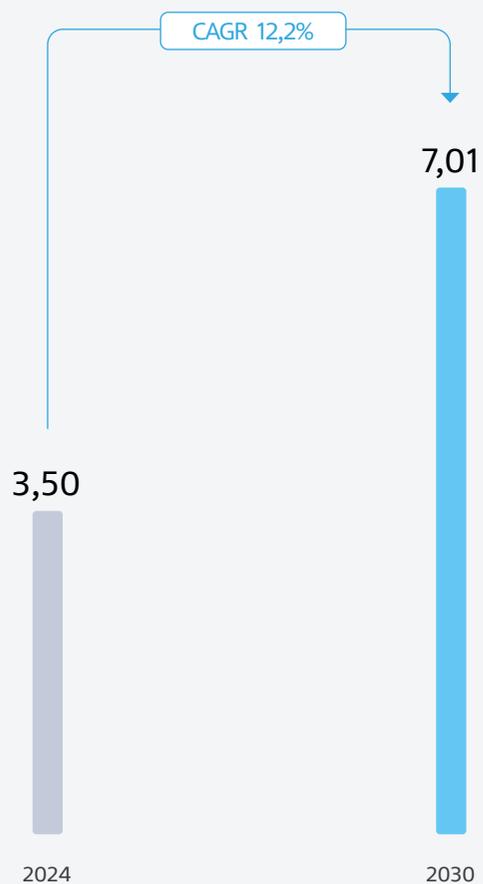
Государственный сектор активно переходит на российские решения, формируя устойчивый спрос. Коммерческие компании также включаются в этот процесс, особенно в части критической информационной инфраструктуры.

Ожидается, что российский ИТ-рынок и дальше будет развиваться устойчивыми темпами: среднегодовой рост прогнозируется на уровне 12,2%, а к 2030 году его объем достигнет 7 трлн руб. Это открывает перед «Астрой» значительные возможности для укрепления позиций и вывода на рынок новых конкурентоспособных решений.

<sup>1</sup> Источник Strategy Partners.

<sup>2</sup> В рамках нового национального проекта РФ «Экономика данных и цифровая трансформация государства».

Прогноз роста российского ИТ-рынка, трлн руб.<sup>1</sup>



### Поддержка государства как главного регулятора ИТ-рынка

Государство продолжает быть главным регулятором ИТ-рынка России. В 2024–2025 годах изменения в нормативно-правовой базе продолжают демонстрировать сочетание ужесточения регуляторных требований с сохранением мер поддержки. Поддержка направлена на развитие отечественных технологий, снижение налоговой нагрузки на бизнес и стимулирование перехода к российским решениям в ключевых сферах.

Государство предоставляет субсидии ИТ-компаниям. В частности, оно может субсидировать до 80% затрат на рекламу российских ИТ-решений и электроники. Также компенсируются расходы на создание производства российских планшетов, смартфонов, ноутбуков.

**130** млрд руб.

составит объем субсидирования для поддержки ИТ-разработок в 2025–2030 годах<sup>2</sup>



## ИТ-рынок в России

### Фокус в сторону ИТ-образования

В 2025 году сохранится дефицит узкоспециализированных ИТ-кадров, необходимых для развития российского рынка. Причины — трудности с карьерным продвижением, высокие требования в профессии, утечка кадров за рубеж и постоянные изменения в технологическом ландшафте.

Для разработки и продвижения отечественных ИТ-продуктов необходимы узкоспециализированные кадры. Большая часть команд по разработке российских ИТ-продуктов формировалась годами и на сегодняшний день распределена по компаниям. В связи с этим найти дополнительный ресурс для расширения продуктовой линейки крайне сложно. Согласно ожиданиям экспертов, баланс между спросом и предложением на рынке ИТ-специалистов установится только через 10 лет<sup>1</sup>.

«Астра» активно развивает различные программы ИТ-образования, направленные на школьников, студентов и опытных специалистов. Это позволяет компании получить конкурентное преимущество на рынке.



Подробнее об образовательных программах «Астры» см. в разделе [«Продвижение ИТ-образования»](#).

<sup>1</sup> Согласно исследованию CNews Analytics, в рамках которого были опрошены 129 респондентов (представители ИТ-компаний и компаний-заказчиков).

<sup>2</sup> Согласно исследованию «Контур.Фокус».

<sup>3</sup> ПАК — программно-аппаратный комплекс.

### Безопасность как стратегический приоритет

С ростом рынка увеличивается количество кибератак, поэтому компании демонстрируют повышенный спрос на инструменты защиты и предпочитают комплексный подход к безопасности.

Доля компаний, столкнувшихся с утечками данных на сумму свыше 1 млн долл., выросла с 27% в 2023 году до 36% в 2024 году. За период 2020–2024 годов количество компаний, разрабатывающих продукты в сфере информационной безопасности, выросло на 41%<sup>2</sup>.

Операционные системы и иное инфраструктурное ПО в значительной степени влияют на информационную безопасность. В связи с этим российские вендоры повышают защищенность своих решений.

Резкий уход иностранных вендоров показал, что использование отечественных продуктов — единственный источник надежности. При хранении данных на российских серверах исключается риск их утечки за рубеж, что, в свою очередь, является гарантией государственной безопасности.

x1,5

раза увеличился спрос на облачные решения для защиты от DDoS-атак в 2024 году по сравнению с 2023 годом

### Интеграция и проникновение продуктов друг в друга

Ключевым фактором для успешного внедрения новых ИТ-решений становится высокий уровень интеграции продуктов. Для заказчика все чаще важна простота внедрения нового продукта в уже существующую ИТ-инфраструктуру.

В реестре отечественного ПО зарегистрировано уже более 22 тыс. продуктов, что затрудняет выбор и ограничивает их совместимость друг с другом. Растет спрос на экосистемы ПО с возможностью использовать пакет продуктов от одного производителя, а также на ПАКи<sup>3</sup>, исключающие сложности с совместимостью и предоставляющие единое окно техподдержки.

Появляется спрос на гиперконвергентные системы, объединяющие вычислительные мощности, системы хранения данных и сетевую инфраструктуру. Они позволяют компаниям эффективно управлять ИТ-ресурсами, упрощая администрирование и сокращая расходы на обслуживание компонентов инфраструктуры.

>3200

совместимых программных и аппаратных продуктов «Астры»



## ИТ-рынок в России

### Внедрение искусственного интеллекта

В 2024 году наблюдался взрывной рост искусственного интеллекта, в 2025 году он продолжит набирать обороты.

Вместо классической архитектуры внедряются агентские модели ИИ, которые способны выполнять задачи с большей степенью автономности. Агентами также могут быть программы, роботы и другие вычислительные объекты.

ИИ активно используется в кибербезопасности. В связи с тем, что искусственный интеллект применяется при кибератаках, возникает необходимость в его помощи при защите от этих атак. Он обнаруживает киберугрозы благодаря анализу больших объемов данных и определению сложных закономерностей. ИИ также способен прогнозировать будущие атаки и принимать меры для их предотвращения.

~40%

крупных компаний  
в России внедряют ИИ  
в бизнес-процессы<sup>1</sup>



### Платформенные решения сохраняют популярность

Заказчики продолжают фокусироваться на платформенных решениях, которые представляют собой ПО, настраиваемое под конкретные потребности. Они позволяют ускорить процесс импортозамещения в условиях ограниченных ресурсов и сфокусироваться на стратегических бизнес-задачах. Как правило, покупка отдельного продукта в рамках разработки на заказ будет дороже, чем приобретение данного решения в рамках платформы. Это исключает необходимость поиска совместимости продуктов между собой, так как платформа уже является готовой инфраструктурой, которую легко масштабировать под изменение размера бизнеса.

Отраслевые облачные платформы — одно из приоритетных направлений развития рынка, они представляют собой инфраструктуру, адаптированную под конкретную отрасль. Благодаря отраслевым платформам бизнес может быстрее реагировать на изменения и повышать эффективность, так как платформенное решение полностью заточено под специфику компании.

<sup>1</sup> Источник: Strategy Partners.

### Переход на использование мультиоблачной системы

Продолжается активное использование облачных технологий, однако фокус сместился в сторону мультиоблачных систем, в рамках которых компания использует несколько частных и публичных облачных сервисов одновременно, часто от разных провайдеров. Цель такого подхода — выбор оптимальной конфигурации для обеспечения собственных потребностей.

Основные преимущества использования мультиоблачной инфраструктуры — гибкий контроль расходов, диверсификация услуг и провайдеров, что обеспечивает снижение рисков сбоя всей инфраструктуры. Внедрение и использование мультиоблаков в России только набирает обороты и в ближайшей перспективе должно выйти на уровень использования гибридных облаков.

В то же время суверенные облака продолжают быть одним из главных направлений развития. Суверенитет облачных систем — следствие импортозамещения и требований государства к локализации хранилищ данных. Компаниям необходима отказоустойчивая инфраструктура, которая соответствует требованиям законодательства, поэтому они переходят на отечественные платформы.



## Рынок программного обеспечения в РФ<sup>1</sup>

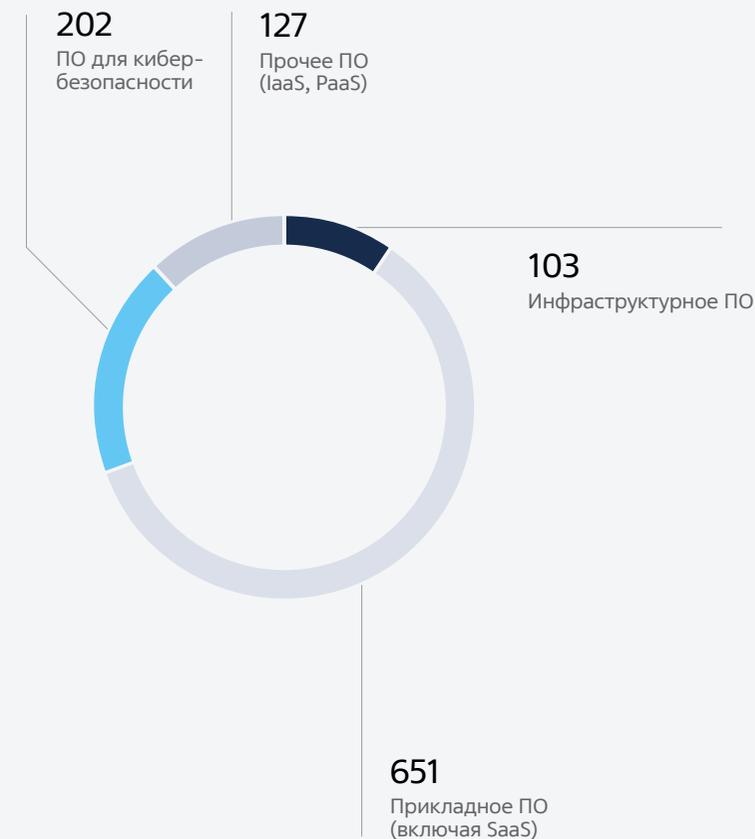
В 2022 году рынок российского ПО показал взрывной рост в размере 24%, который был обеспечен активной собственной разработкой на фоне санкций. В 2024 году завершился период, связанный с ценовой нестабильностью на российском рынке ОС, уходом значительной части рынка в серую зону (нелицензионное ПО), склонностью операторов ИТ-инфраструктуры откладывать импортозамещение. К 2024 году рынок стабилизировался, он будет расти в среднем умеренном темпе на 16% в год и превысит 3 трлн руб. до 2030 года. Этому способствует сохранение фокуса на импортозамещении и повышении качества российского продукта.

В 2023-2024 годах были закрыты базовые потребности заказчиков. В 2025 году приоритетным будет расширение функционала, в частности предложение специализированных функций под отраслевые и корпоративные требования.

Однако появление кэптивных ИТ-компаний — высокотехнологичных «дочек» российских корпораций — может затормозить весь отечественный рынок разработки ПО. Кэптивные компании начали активно появляться в связи с санкционной политикой и необходимостью обеспечивать свою независимую ИТ-инфраструктуру. Так как они используют ресурсы головной компании, разработка ПО такими предприятиями обходится дешевле разработки вендорами. Данная практика затормаживает рынок коммерческой разработки, в связи с чем были введены ограничения на разработку ПО такими компаниями.

Вендоры обладают более широкой и разнообразной клиентской базой, что позволяет им разрабатывать более универсальный и качественный продукт, необходимый всему рынку. Приоритет получат негосударственные коммерческие компании, разрабатывающие ПО. Он необходим для защиты частного рынка, чей продукт более эффективен, но ограничен в ресурсах по сравнению с кэптивными компаниями, особенно в государственном секторе.

**Сегментация рынка ПО РФ в 2024 году<sup>2</sup>,**  
млрд руб.



<sup>1</sup> Оценки рынка и прогнозы в данном разделе представлены по материалам Strategy Partners.

<sup>2</sup> На основе данных за 2023 год. Данные по инфраструктурному ПО — на основе анализа Strategy Partners, данные по прикладному ПО, ПО для кибербезопасности, прочему ПО (IaaS, PaaS) — на основе оценки MWS (MTC Web Services).

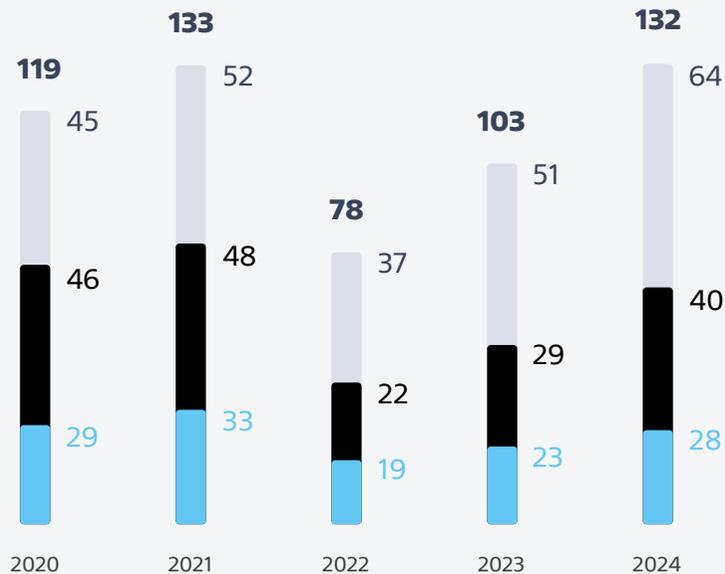


## Развитие рынка инфраструктурного ПО<sup>1</sup>

Рынок инфраструктурного ПО в 2024 году вырос на 28% и достиг досанкционного уровня 2021 года. Рост обусловлен реализацией крупных проектов в сегменте B2B (Enterprise): от тестовых и точечных внедрений до массового перехода на российские продукты. Рынок продолжит рост с темпом около 20% в 2025 и 2026 годах, который будет обеспечен в первую очередь сегментом B2B (Enterprise).

### Рынок инфраструктурного ПО РФ в 2020-2024 годах, млрд руб.

- Прочие сегменты
- СУБД
- ОС



Несмотря на сокращение бюджетов у ряда заказчиков под влиянием высокой ключевой ставки Банка России, инфраструктурное ПО сохраняет статус приоритетного направления для инвестиций. Это обусловлено его критической значимостью для обеспечения бесперебойной работы бизнеса и устойчивости к внешним и внутренним угрозам.

В 2024 году в сегментах B2G, B2G+<sup>2</sup> и B2B (Enterprise) не наблюдался дефицит бюджетов на развитие ИТ-инфраструктуры, что обусловлено необходимостью поддержания актуальности версий ПО и наличия технической поддержки для обеспечения основных бизнес-процессов потребителей.

Рост рынка инфраструктурного ПО на уровне 15% прогнозируется в период с 2024 по 2030 год.



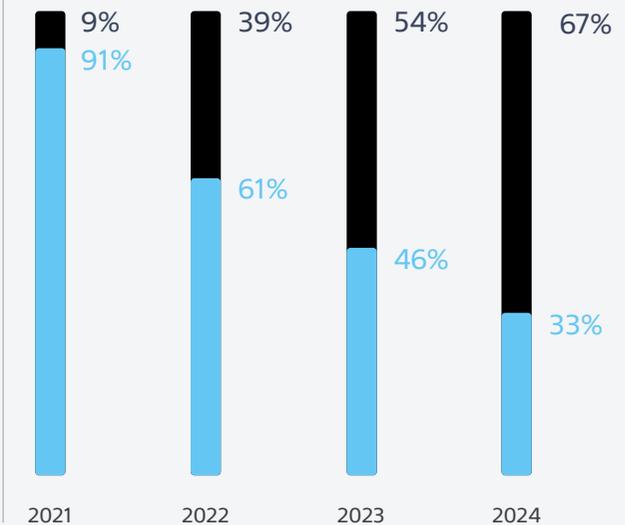
<sup>1</sup> Оценки рынка и прогнозы в данном разделе представлены по материалам Strategy Partners.

<sup>2</sup> В понятие B2G+ (Business-to-Government) входят не только государственные органы, но и государственные корпорации.

В 2024 году наблюдался рост цен на российское инфраструктурное ПО в среднем на 10% относительно уровня 2023 года, что соответствовало темпам инфляции. Сдерживанию роста цен способствует усиление конкуренции между российскими вендорами, а также политика регуляторов. Ожидается, что в перспективе рынок сохранит стабильность изменения цен на уровне инфляции.

### Структура рынка инфраструктурного ПО РФ в 2021-2024 годах по поставщикам, %

- Российские вендоры
- Международные вендоры





## «Группа Астра» на рынке инфраструктурного ПО России в 2024 году

В 2024 году рынок инфраструктурного ПО в России вырос на 28%. Доля отечественных вендоров увеличилась до 67%, что создало благоприятные условия для укрепления позиций «Астры» в ключевых сегментах — от госсектора до крупного бизнеса. Таким образом, в отчетном году «Астра» укрепила позиции на российском рынке инфраструктурного ПО.

# 67%

доля российских вендоров  
на рынке инфраструктурного  
ПО в России

Одним из главных направлений развития в 2024 году для компании стало построение собственной экосистемы решений, ориентированной на потребности заказчиков. Сегодня в состав экосистемы «Астры» входит более 35 продуктов — от ОС и средств управления ИТ-инфраструктурой до облачных платформ и сервисов. Все продукты разрабатываются с прицелом на информационную безопасность и требования заказчиков к зрелости продукта.

По итогам 2024 года «Группа Астра» является лидером рынка инфраструктурного ПО России, компания по-прежнему занимает первое место среди российских вендоров операционных систем, ОС Astra Linux сохраняет 76% доли рынка. С учетом ожидаемого ежегодного роста рынка инфраструктурного ПО на 15% до 2030 года<sup>1</sup> «Астра» обладает прочной базой для расширения продуктовой экосистемы и укрепления позиций на рынке, а также для дальнейшего внесения вклада в обеспечение технологического суверенитета страны.

<sup>1</sup> Источник: Strategy Partners.

2024 год стал для «Группы Астра» периодом устойчивого технологического развития и реализации стратегических инициатив. Группа сохранила приоритет собственной разработки и расширения продуктового портфеля, подтвердив эффективность выбранной модели.





# Обзор финансовых и операционных результатов

Отгрузки

20,0 млрд руб.

+78% г/г

Выручка

17,2 млрд руб.

+80% г/г

Скорр. EBITDA<sup>1</sup>

7,0 млрд руб.

+69% г/г

Чистая прибыль

6,0 млрд руб.

+66% г/г

Общий объем инвестиций в технологии

2,9 млрд руб.

x2,1 г/г

Низкий уровень долговой нагрузки: соотношение чистый долг / скорр. EBITDA

0,23

В прошлом году «Группа Астра» продолжила значительно опережать темпы роста рынка инфраструктурного ПО и ближайших конкурентов. Мы завершили 2024 год с значительным увеличением основных финансовых и операционных показателей.



Консолидированная финансовая отчетность по МСФО «Группы Астра» представлена на [сайте компании](#).

<sup>1</sup> Показатель скорректирован на расходы по мотивационной программе.

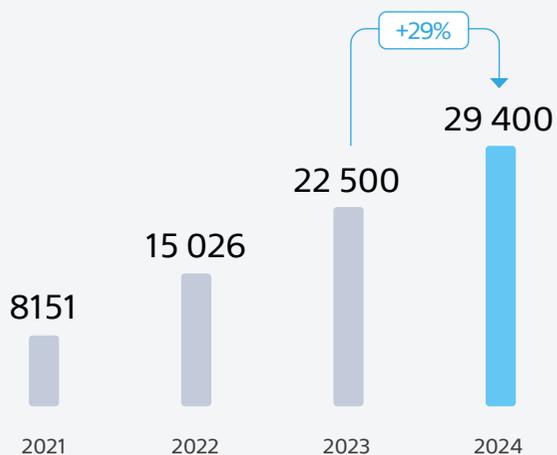


## Рост отгрузок и выручки на фоне расширения клиентской базы

Один из ключевых факторов успеха «Астры» в отчетном году — значительное расширение клиентской базы. За прошедший год число уникальных заказчиков компании выросло на 29%, а по сравнению с 2022 годом практически удвоилось.

Помимо активной работы над увеличением числа клиентов, в 2024 году мы были нацелены на расширение нашего продуктового портфеля. В результате «Астра» выпустила обновления всех существующих продуктов и презентовала ряд новых: таким образом, наше предложение охватывает более 35 ИТ-решений.

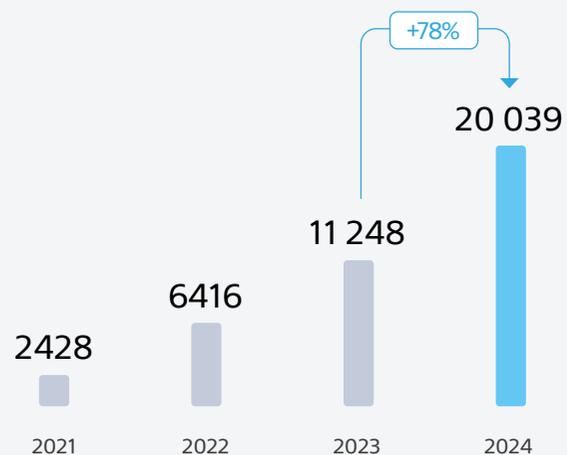
### Количество уникальных клиентов (накопленным итогом), ед.



Благодаря масштабированию бизнеса, увеличению количества новых клиентов и расширению сотрудничества с действующими заказчиками отгрузки<sup>1</sup> «Группы Астра» к концу 2024 года достигли 20 млрд руб. (+78% по сравнению с 2023 годом), следуя тренду предыдущих лет.

<sup>1</sup> Отгрузки — управленческий показатель, базирующийся на показателе выручки по РСБУ группы от третьих сторон. Отгрузки признаются в момент подписания акта приемки с покупателем, не учитывают премии за достижение определенного объема продаж и не включают НДС.

### Отгрузки, млн руб.



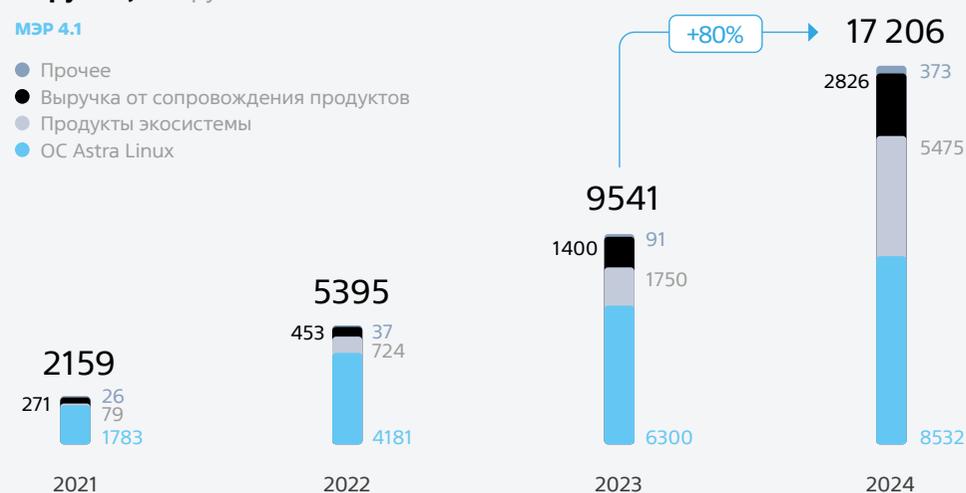
Динамика отгрузок — это важный управленческий показатель деятельности «Астры», который отличается от выручки по сроку признания, так выручка признается в момент времени или равномерно в течение срока действия товара или услуги.

В 2024 году «Группа Астра» продемонстрировала темпы роста, значительно опережающие динамику российского рынка инфраструктурного ПО. Компания сохранила лидерство среди публичных технологических компаний России по приросту выручки, которая увеличилась на 80% год к году и достигла 17,2 млрд руб.

### Выручка<sup>2</sup>, млн руб.

#### МЭР 4.1

- Прочее
- Выручка от сопровождения продуктов
- Продукты экосистемы
- ОС Astra Linux



<sup>2</sup> Прочая выручка включает выручку от образовательной деятельности, выручку услуг по хостингу и прочую выручку по МСФО.



## Высокая чистая прибыль и рентабельность

Увеличение выручки и отгрузок способствовало росту скорр. EBITDA до 7,0 млрд руб., что на 69% выше, чем годом ранее. Компания так же сохраняет высокую рентабельность по скорр. EBITDA на уровне 41%. Благодаря такому показателю рентабельности компания продолжает инвестировать в развитие, включая создание новых продуктов и реализацию масштабных проектов.

<sup>1</sup> Скорректирована на расходы по мотивационной программе.

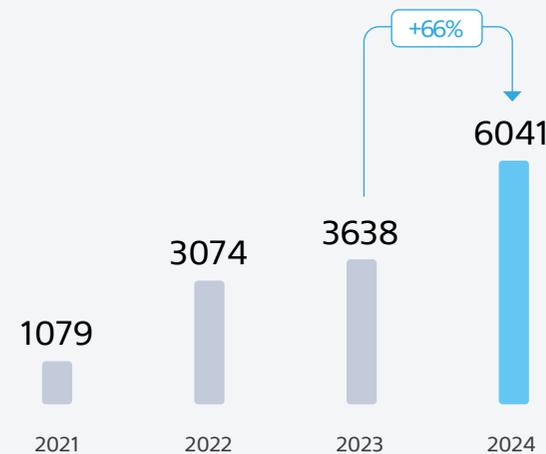
### Скорр. EBITDA, млн руб.

● Мотивационная программа с расчетами акциями



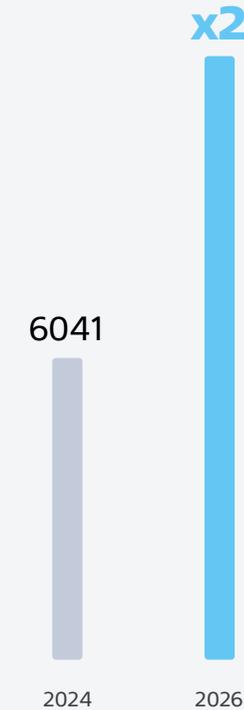
В то же время чистая прибыль «Группы Астра» выросла на 66% г/г и составила 6 млрд руб. В условиях высокой ключевой ставки в 2024 году мы продолжили активно работать над ростом чистой прибыли на пути к достижению целей первого этапа мотивационной программы для топ-менеджмента и ключевых сотрудников. По итогам 2024 года «Астра» запустила новый раунд мотивационной программы топ-менеджмента и ключевых сотрудников, в основе которой задача по удвоению чистой прибыли по итогам 2026 года относительно 2024 года. Для нового раунда долгосрочной программы мотивации будет выделено 2,5 млн квазиказначейских акций.

### Чистая прибыль, млн руб.



Высокая рентабельность и стабильный рост позволяют «Группе Астра» системно финансировать развитие продуктовой экосистемы из собственных средств — как путем внутренних разработок, так и через сделки M&A. В результате сделок отчетного периода в состав «Группы Астра» вошли провайдер облачной инфраструктуры Rusonux (сейчас - «Астра Облако»), платформа для управления данными DLH (сейчас - Tantor DLH) и платформа контейнеризации «Боцман».

**В рамках второго этапа программы мотивации перед менеджментом и ключевыми сотрудниками стоит цель удвоить чистую прибыль за два года. Эта амбициозная задача подчеркивает приверженность компании курсу на рост бизнеса с высоким уровнем рентабельности.**



Подробнее с информацией о сделках слияния и поглощения см. в разделе [«Стратегия «Группы Астра»»](#).



## Увеличение инвестиций в команду

Чтобы обеспечить динамичное развитие и диверсификацию бизнеса, команда «Группы Астра» к концу 2024 года выросла на 23%, до 2803 человек. Фонд оплаты труда в 2024 году составил 7,9 млрд руб.<sup>1</sup>

### Наша команда

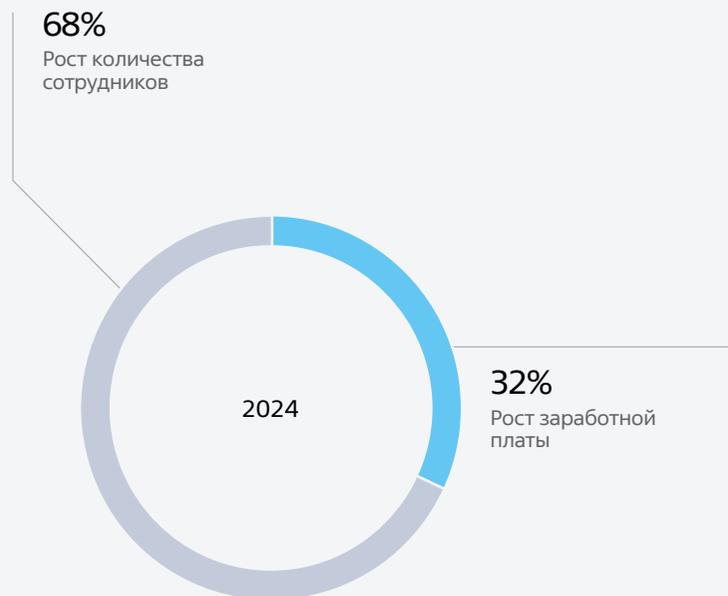
**2803**  
человек

**71%**  
ИТ-специалисты

### Присоединилось

**+528**  
человек

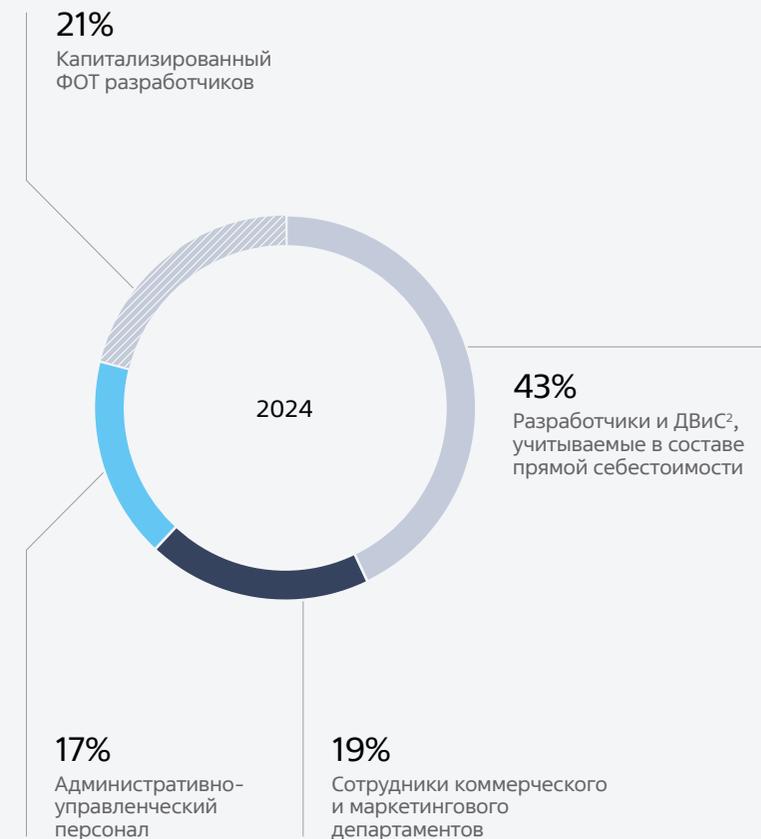
### Факторы изменения ФОТ в 2024 году, %



<sup>1</sup> Сумма без учета капитализированного ФОТ.

<sup>2</sup> ДВиС – департамент внедрения и сопровождения.

### Структура ФОТ в 2024 году, %



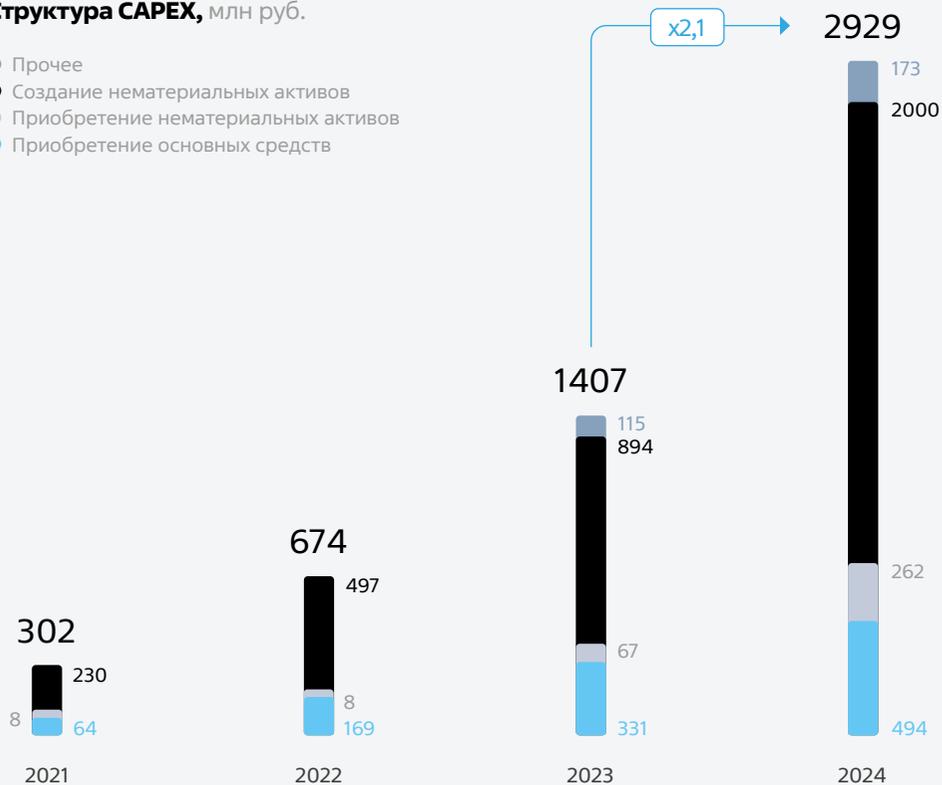


## Рост общего объема инвестиций в технологии

Общий объем инвестиций в технологии «Астры» в 2024 году составил 2,9 млрд руб., увеличившись более чем вдвое относительно 2023 года, что связано с разработкой новых продуктов и улучшением существующих. 68% всех капитализированных расходов в отчетном году было направлено на создание нематериальных активов.

### Структура CAPEX, млн руб.

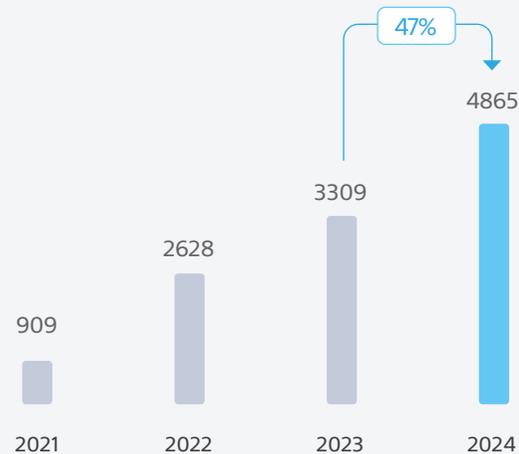
- Прочее
- Создание нематериальных активов
- Приобретение нематериальных активов
- Приобретение основных средств



Именно капитальные затраты являются ключевой корректировкой к чистой прибыли при формировании базы расчета дивидендных выплат. Показатель скорр. чистой прибыли минус CAPEX рассчитывается на основе чистой прибыли, за вычетом капитализированных расходов и восстановлением амортизации соответствующих активов.

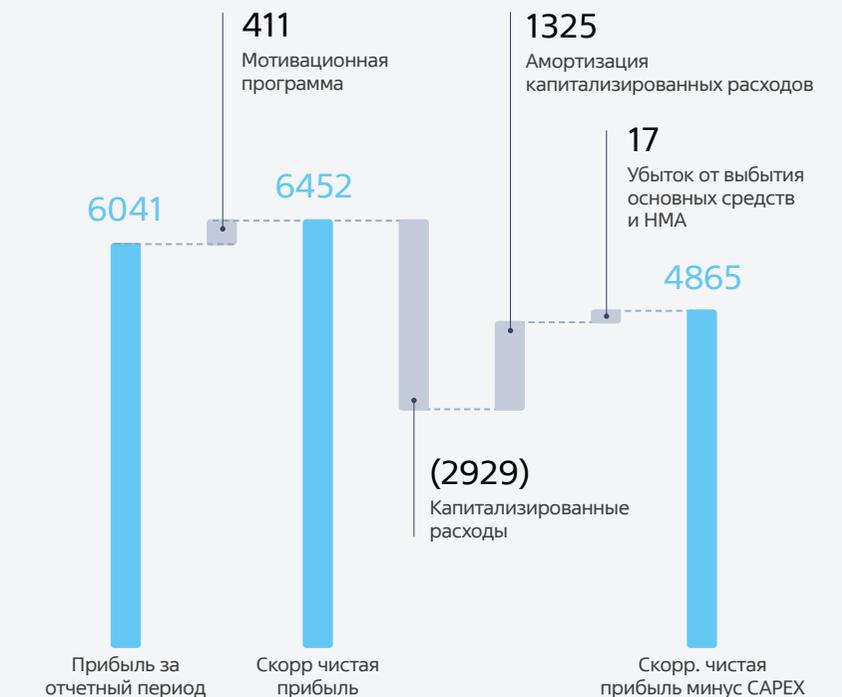
По итогам 2024 года скорректированная чистая прибыль минус CAPEX составила 4,9 млрд руб., показав рост на 47%.

### Скорр. чистая прибыль минус CAPEX, млн руб.



Скорректированная чистая прибыль минус CAPEX является важным показателем операционной эффективности «Группы Астра» и отражает способность компании генерировать денежные потоки в рамках основной деятельности.

### Факторный анализ скорр. чистой прибыли минус CAPEX, млн руб.





## Высокий положительный свободный денежный поток

В 2024 году свободный денежный поток (FCF) составил 1,4 млрд руб.<sup>1</sup>, что стало возможным даже при значительном росте капитальных затрат, которые достигли 4 млрд руб. в отчетном году. Рост свободного денежного потока во многом обеспечен значительным приростом операционного денежного потока — до 5,4 млрд руб. (рост 57% год к году), что отражает эффективность масштабирования бизнеса и устойчивость операционной модели.

Низкий уровень долговой нагрузки и высокая рентабельность позволяют компании формировать достаточный резерв ликвидности для финансирования инвестиционной программы. Это также обеспечивает стабильную основу для выплаты дивидендов в рамках действующей дивидендной политики.

<sup>1</sup> В расчете FCF используются капитальные затраты согласно отчету о движении денежных средств.

## Минимальный уровень долговой нагрузки

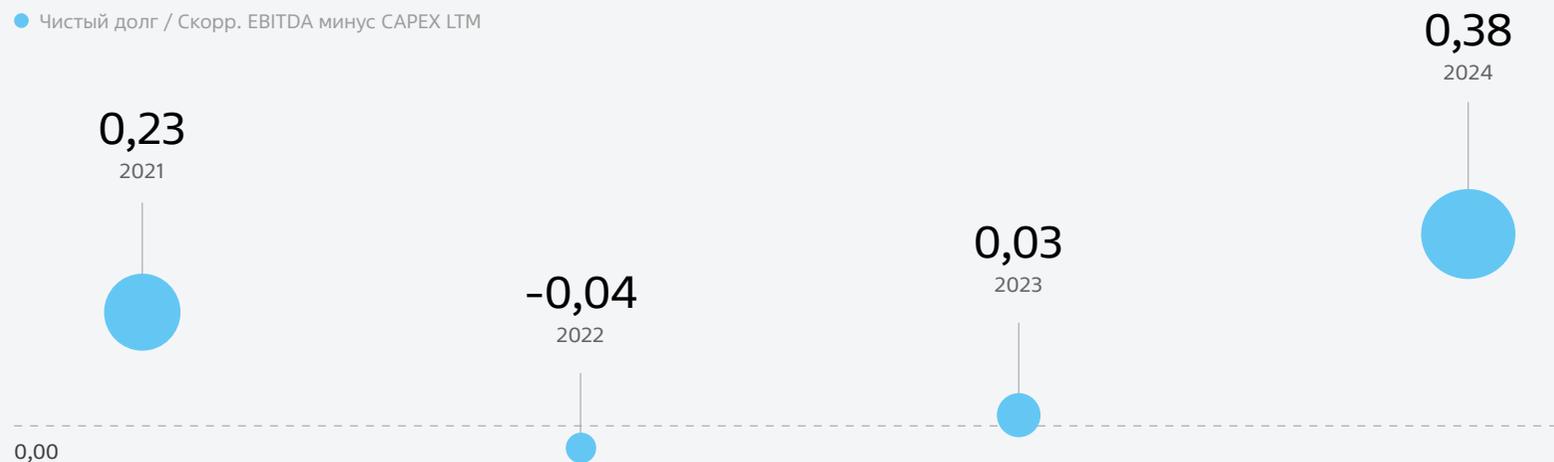
Группа эффективно управляет ликвидностью и стабильно генерирует денежный поток, обеспечивающий финансирование роста, благодаря чему «Астра» сохраняет низкий уровень долговой нагрузки. Эта стратегия позволяет даже в условиях жесткой денежно-кредитной политики поддерживать инвестиции в технологическое развитие. Значение чистого долга «Группы Астра» на конец отчетного периода составило 1,6 млрд руб.

Соотношение чистого долга к скорр. EBITDA минус CAPEX LTM на 31 декабря 2024 года составило 0,38. Долговой портфель компании сформирован исключительно за счет рублевых кредитов и займов. Большая доля кредитных обязательств приходится на субсидированную невозобновляемую кредитную линию, ставка по которой рассчитывается как 0,9 x KC + 3,2%.

**Чистый долг / Скорр. EBITDA минус CAPEX LTM, млн руб.**

1,00 Граница выплаты дивидендов в размере не менее 25% от скорр. ЧП минус CAPEX.

● Чистый долг / Скорр. EBITDA минус CAPEX LTM





# Стратегия «Группы Астра»

«Астра» занимает лидирующие позиции среди российских поставщиков комплексных ИТ-решений в сфере инфраструктурного программного обеспечения. Этого удалось достичь благодаря профессионализму команды и глубоким экспертным знаниям в области разработки.

В условиях усиливающегося тренда на цифровой суверенитет и растущего спроса со стороны государства и бизнеса на импортонезависимые ИТ-решения мы последовательно реализуем стратегию развития, направленную на закрепление достигнутых позиций и обеспечение устойчивого долгосрочного роста компании.

Тактическая цель в рамках второго этапа программы мотивации — **двухкратный рост чистой прибыли по итогам 2026 года по сравнению с результатом 2024 года.**



## Стратегические приоритеты

### Рост и развитие бизнеса:

- рост прибыли
- рост дивидендных выплат
- опережающий рост капитализации

### Укрепление команды

### Устойчивое развитие

## Цели

- 1 Сохранение лидерства и увеличение отрыва от конкурентов**
- 2 Активная разработка новых продуктов и развитие существующих**
- 3 Рост выручки от продуктов экосистемы до 50% к 2030 году**
- 4 Привлечение и удержание сотрудников**
- 5 Развитие российской школы ИТ-образования**

## Задачи

- Развитие флагманского продукта — ОС Astra Linux
- Расширение продуктового предложения в сегменте инфраструктурного ПО
- Увеличение доли на рынке отечественных разработчиков инфраструктурного ПО
- Активная разработка собственных продуктов
- Сделки M&A
- Выпуск ПАКов и бандлов с технологическими партнерами
- Развитие HR-бренда компании
- Ведение программ стажировок
- Реализация программ обучения сотрудников
- Сотрудничество с ведущими вузами
- Обучение студентов ИТ-навыкам
- Дополнительное образование для школьников

«Группа Астра» продолжает занимать ведущие позиции среди российских разработчиков инфраструктурного ПО с долей рынка в 2024 году на уровне 21%. По итогам отчетного года мы являемся уверенным лидером на рынке отечественных операционных систем с долей 76%, при этом еще в 2020 году она составляла 49%.



## Развитие экосистемы продуктов «Астры» для комплексного закрытия потребностей заказчиков

Совершенствование основного продукта компании, ОС Astra Linux, и расширение портфеля решений в стеке инфраструктурного ПО — одни из ключевых стратегических направлений развития «Астры».

Компания стремится последовательно увеличивать долю продаж продуктов экосистемы. Для этого «Группа Астра»:

- разрабатывает масштабируемые коробочные решения;
- непрерывно расширяет продуктовое и сервисное предложение;
- поддерживает систему мотивации команды продаж.

ОС Astra Linux — это драйвер перехода клиентов компании на отечественное ПО. Вокруг него «Группа Астра» формирует и выстраивает ИТ-инфраструктуру заказчиков.

Продуктовая экосистема «Группы Астра» основана на собственной высокозащищенной и совместимой с другими продуктами ОС Astra Linux — единой платформе в исполнениях для всех типов устройств:

- серверная — для высоких нагрузок;
- десктопная — для создания защищенных рабочих мест и решения широкого круга задач;
- мобильная — для смартфонов, планшетов и других устройств;
- встраиваемая, запущенная в 2024 году, — для умных устройств, которым не требуется полноценная версия ОС.

В 2024 году «Группа Астра» продолжила стратегическое развитие экосистемы продуктов, обеспечивающих комплексный подход к построению ИТ-инфраструктуры заказчиков. Продуктовая линейка была расширена как за счет собственных разработок, так и путем интеграции новых решений в рамках сделок M&A. Эти разработки усилили предложение компании, обеспечив дополнительные возможности для перехода клиентов на отечественные технологии и решения, соответствующие современным требованиям надежности и безопасности.

Помимо продуктовых портфелей, мы активно развиваем сервисное направление: консалтинг, техническую поддержку и обучение при внедрении наших продуктов. В 2024 году Astra Consulting завершила ряд крупных проектов и продемонстрировала значительный рост как в количестве проектов, так и в накопленных компетенциях.



Подробнее с информацией о продуктах и сервисах компании см. в разделе [«Экосистема продуктов и сервисов»](#).

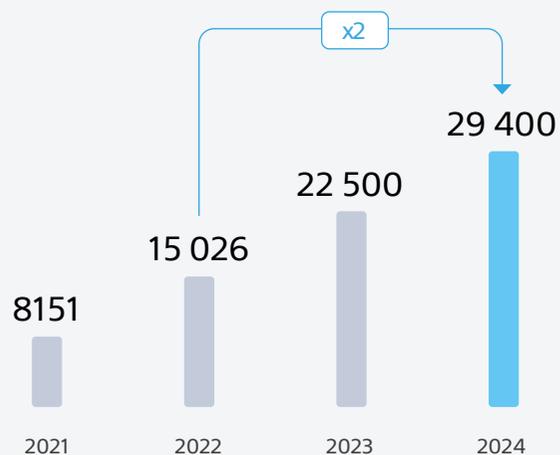




## Диверсификация и монетизация клиентской базы

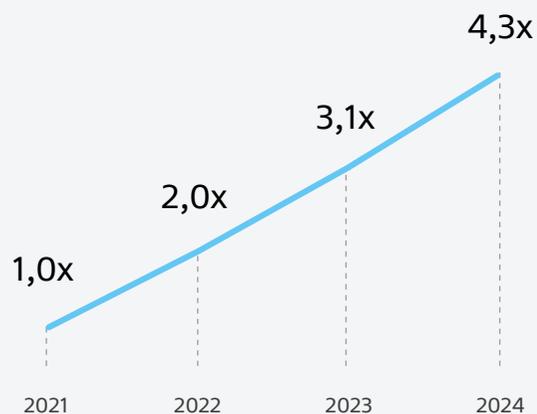
В 2024 году «Группа Астра» продолжила расширять клиентскую базу, увеличивать проникновение продуктов экосистемы в ИТ-инфраструктуру заказчиков и осваивать новые сегменты рынка. Благодаря устойчивому спросу на решения «Астры» и эффективной работе с заказчиками количество уникальных клиентов превысило 29 000, увеличившись на 29% по сравнению с 2023 годом. Так, за 2 года клиентская база компании удвоилась — с 15 026 в 2022 году до 29 400 в 2024 году, что подтверждает высокую востребованность решений «Астры».

Количество уникальных клиентов (накопленным итогом), ед.



При этом значительно усиливается вовлеченность уже действующих клиентов: объем отгрузок в рамках когорты заказчиков 2021 года вырос в 4,3 раза, отражая расширение масштабов использования продуктов компании в ИТ-инфраструктуре существующих заказчиков. Сочетание активного прироста новых клиентов и роста потребления внутри базы создает прочную основу для устойчивого финансового развития и масштабирования бизнеса.

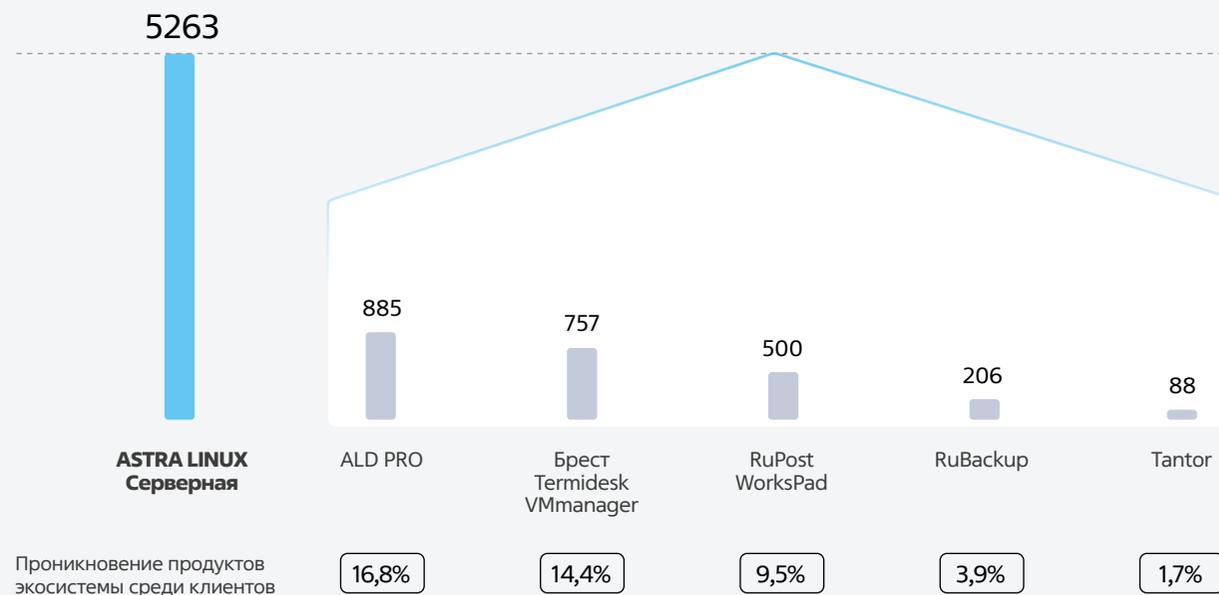
Динамика отгрузок когорты клиентов



Исторически ключевым драйвером выручки «Группы Астра» остается операционная система Astra Linux. В то же время компания последовательно реализует стратегию по наращиванию доли экосистемных продуктов и расширению их присутствия в ИТ-инфраструктуре заказчиков. В 2024 году удалось достичь запланированных результатов в этом направлении, продукты экосистемы продолжают

распространяться среди клиентов ОС Astra Linux. Наибольшую популярность получили решения для централизованного управления и автоматизации службы каталогов и домена. Мы видим хорошие возможности для роста продаж за счет того, что продукты экосистемы становятся все более востребованными у наших клиентов и стимулируют интерес к другим решениям группы.

Потенциал роста клиентской базы





## Стратегическая ставка на информационную безопасность, высокий уровень совместимости и развитие технологических партнерств

### Информационная безопасность решений

При разработке своих продуктов и реализации проектов «Астра» считает, что важнее всего обеспечить информационную безопасность ИТ-инфраструктуры клиента.

В 2023 году группа сформировала стратегию по информационной безопасности. В отчетном году мы продолжили ее реализацию и выпустили несколько бандлов на основе ОС Astra Linux с партнерами, которые специализируются на информационной безопасности. Мы также непрерывно совершенствуем механизмы защиты собственных продуктов. В 2024 году продукты компании получили семь сертификатов безопасности, таким образом их общее количество достигло 18. Наибольший прирост пришелся на сертификаты ФСТЭК России, наличие которых позволяет применять продукты «Астры» на значимых объектах КИИ и информационных системах с высоким уровнем защищенности.

#### ОС Astra Linux комплексно закрывает потребности в информационной безопасности

- Собственные встроенные средства защиты информации
- Контроль качества при разработке

### Высокий уровень совместимости

Высокий уровень совместимости продуктов не только помогает заказчикам «Группы Астра» выбрать оптимальные решения, но и способствует формированию экосистемы отечественных совместимых технологий.

Мы постоянно повышаем уровень совместимости как ОС Astra Linux, так и других продуктов экосистемы. Для этого группа реализует программу Ready for Astra, с помощью которой партнеры тестируют свое ПО и оборудование на сочетаемость с продуктами «Астры» и получают официальные сертификаты о совместимости. В 2024 году количество совместимых программных и аппаратных продуктов превысило 3200.

Благодаря высокому уровню совместимости «Астра» укрепляет свою лидерскую позицию в сегменте разработчиков инфраструктурного ПО.

#### Совместимые решения

# 2031

совместимый аппаратный продукт

# 1198

совместимых программных продуктов

### Развитие технологических партнерств

По оценке «Астры», на российском рынке повышается спрос на программно-аппаратные и программные комплексы (ПАК). В ПАКах наиболее высокая вероятность совместимости продуктов. В 2024 году в рамках партнерских соглашений с производителем оборудования, компанией «Аквариус», мы выпустили продукт Tantor XData, позволяющий создать частное или публичное облако.

Кроме того, в отчетном году «Группа Астра» заключила ряд соглашений с другими технологическими партнерами, в результате которых началась разработка комбинаций ПО: например, СУБД Tantor Special Edition для 1С.

В то же время компания развивает партнерские отношения с облачными провайдерами. В 2024 году дистрибутив ОС Astra Linux был опубликован на Yandex Cloud Marketplace. Используя мощности Yandex Cloud, на базе облачного образа Astra Linux организации смогут создавать собственные ИТ-системы, использовать инфраструктурные сервисы, а также реализовывать различные проекты и при этом оптимизировать вложения.



## Технологическая стратегия



### Облачное инфраструктурное ПО

В 2024 году «Группа Астра» сформулировала свою облачную стратегию. Она включает три взаимосвязанных направления:

- решения для частных облаков, ориентированные на крупные корпорации и B2G-клиентов;
- публичное облако — для крупного, среднего и малого бизнеса;
- партнерства с облачными провайдерами как дополнительный канал реализации облачного ПО «Астры».

Таким образом, мы предоставляем клиентам единую платформу, которая может быть развернута в разных средах: внутри инфраструктуры заказчика, в Astra Cloud или в сторонних облаках.

В отчетном году мы запустили публичное облако Astra Cloud. В настоящее время в нем доступны платформа для разработки ПО GitFlic, ОС Astra Linux Server, СУБД и платформа для высоконагруженных корпоративных сервисов Tantor, сервис для создания виртуальных рабочих мест Termidesk, система резервного копирования и восстановления данных RuBackup, корпоративная почта RuPost и служба каталога ALD Pro. В среднесрочной перспективе «Астра» планирует разместить на платформе остальные продукты экосистемы.



В 2024 году мы запустили [Astra Cloud](#) — безопасную и надежную облачную платформу.

Следующим шагом по развитию облачного направления стал выход облачной платформы AIC. Это решение позволяет создавать ИТ-инфраструктуру частного облака любой сложности и управлять ею. В основе AIC — защищенная ОС Astra Linux со встроенными средствами защиты информации. В 2024 году вместе с технологическими партнерами мы выпустили ПАК на основе AIC.

В настоящее время «Астра» поставляет облачные технологии крупным заказчикам в качестве премиального сервиса. Заказчики в основном обращаются с запросами по масштабированию текущей инфраструктуры в облако или развертыванию новых отечественных решений. Компания разрабатывает сценарии для розничной и масштабной торговли облачными продуктами и планирует их частичный запуск на 2025 год.



## Технологическая стратегия

### Экосистема работы с данными

С 2022 года «Группа Астра» активно развивает направление работы с данными. В отчетном году мы представили инженерную систему управления базами данных Tantor XData — высокопроизводительное решение на базе ОС Astra Linux Special Edition, обеспечивающее стабильную работу под высокими нагрузками. Были выпущены версии Tantor XData, предустановленные на аппаратные платформы российских производителей YADRO и «Аквариус».

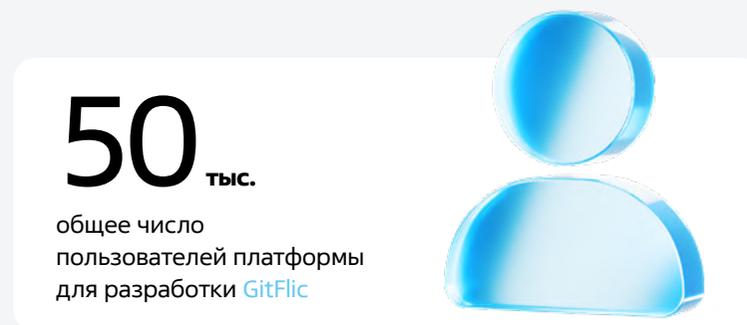
В рамках Tantor XData «Астра» реализует 3 блока сценариев: замену машин баз данных, которые использовались ранее, обеспечение работы «тяжелых» ERP-систем на платформе 1С и базу данных как сервис (DBaaS). Кроме того, в 2024 году в экосистеме «Группы Астра» появилась платформа для управления данными DLN, а уже существующая СУБД Tantor получила сертификат ФСТЭК России.

### Импортонезависимая платформа для разработки

«Группа Астра», будучи лидером рынка и разработчиком собственной операционной системы, заинтересована в существовании российской платформы для разработки. Именно поэтому компания сделала ставку на платформу разработки GitFlic, которая обеспечивает доверенный безопасный цикл разработки и хранения данных в России. Мы предлагаем платформу для работы с кодом GitFlic в двух решениях: облачное хранение (SaaS) и установка на собственный сервер (Self-Hosted).

На платформе реализована интеграция с инструментами информационной безопасности компаний-партнеров (Positive Technologies, CodeScoring), инструментами тестирования и таск-трекерами. Продукты партнеров, направленные на информационную безопасность, помогают пользователям платформы обнаруживать и устранять уязвимости в коде еще на стадии разработки ПО.

В 2024 году количество пользователей GitFlic превысило 50 тыс. чел. с ежемесячным приростом в 1,9 тыс. чел. Продолжая развивать функционал платформы, за отчетный год мы выпустили 9 релизов с более чем 300 решенными крупными задачами и улучшениями. Обновления позволили повысить эффективность работы пользователей, расширить интеграционные возможности, а также усилить поддержку безопасной разработки. В будущем «Группа Астра» будет дополнять платформу GitFlic как интеллектуальными инструментами для работы с кодом, так и компонентами, необходимыми для создания решений с искусственным интеллектом, машинного обучения и работы с большими данными.



В конце 2024 года «Группа Астра» совместно с компаниями Haulmont и Axiom JDK анонсировала создание некоммерческого партнерства, чтобы разрабатывать и развивать открытую российскую среду разработки OpenIDE. Цель нового продукта — создать полноценную экосистему для российских разработчиков, которая объединит передовые технологии и безопасную инфраструктуру. OpenIDE — это бесплатный продукт с открытым исходным кодом, запуск запланирован на 2025 год. В ближайших релизах OpenIDE будет проинтегрирована с GitFlic, что обеспечит комфортную и безопасную работу над проектами внутри страны. Это особенно актуально в свете современных требований к безопасности и конфиденциальности данных.

### Искусственный интеллект в продуктах и процессах

Внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и машинного обучения (ML) — одно из стратегических направлений развития «Группы Астра». Мы интегрируем ИИ как в продукты экосистемы, так и в собственные операционные процессы. Для системной работы в этой области в составе научного департамента был создан специализированный отдел технологий искусственного интеллекта.



## Технологическая стратегия

Компания формирует полноценную экосистему, включающую продукты с интегрированными технологиями искусственного интеллекта и машинного обучения, инструменты для разработки, инфраструктуру, готовую к работе с GPU-нагрузками, а также программно-аппаратные комплексы (ПАКи) для высоконагруженных ИИ-сценариев. Особое внимание уделяется развитию технологических партнерств с ведущими российскими разработчиками, что обеспечивает импортонезависимость и адаптацию решений под задачи цифровой трансформации в ключевых отраслях.

В частности, в 2024 году компания работала над уточнением своей стратегии в области искусственного интеллекта: было запущено исследование рынка таких технологий, а затем началась проработка проектов. Ключевой фокус «Группы Астра» — использование искусственного интеллекта в обеспечении информационной безопасности. Так, ИИ может эффективно применяться в анализе диагностических данных ОС Astra Linux, когда нормальное поведение нарушается из-за внешнего воздействия, например вирусов-шифровальщиков.

Помимо проведения собственных исследований, группа налаживает партнерские отношения с российскими разработчиками решений с использованием искусственного интеллекта. В отчетном году ряд продуктов таких разработчиков получил сертификаты совместимости с ОС Astra Linux, например IDP-платформа ContentCapture компании Content AI.

В настоящее время команда «Астры» — от техподдержки до разработчиков — применяет искусственный интеллект точноно для решения конкретных задач. Среди них — ускорение рутинных операций, генерация контента, проведение тестирований.

### Подход к работе с ИИ в «Группе Астра»

#### Партнерские решения



POLY//ATICA



форсайт.

триафлай



PIX Robotics

#### Продукты со встроенными ИИ / ML-технологиями



KNOMARY

В работе



#### ПАКи для ИИ / ML-решений



XData

#### Управление инфраструктурой для ИИ-нагрузок (GPU-ready)



XData

#### Средства для разработки ИИ / ML-решений





## Технологическая стратегия

Ключевое направление исследований «Астры» — решение задач информационной безопасности.



### Информационная безопасность

Информационная безопасность — стратегический приоритет в технологическом развитии «Группы Астра». Мы рассматриваем защиту информации не как вспомогательное направление, а как основу при создании всех ключевых программных решений. Компания входит в число трех российских разработчиков, обладающих сертификатом соответствия процессу безопасной разработки программного обеспечения, выданным Федеральной службой по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК России). В 2024 году мы получили дополнительные сертификаты на продукты от ФСТЭК и Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (Минцифры России), что подтвердило соответствие наших решений актуальным требованиям по защите информации.

Безопасность встраивается в архитектуру наших технологий с самого начала, мы проводим проверку исходного кода, усиливаем внутреннюю экспертизу и ведем постоянную работу с заказчиками из критически важных отраслей.

### Новая программа мотивации менеджмента для достижения стратегических целей

Мы убеждены, что достижение амбициозных стратегических целей невозможно без вовлеченной команды профессионалов.

Чтобы сохранять высокую заинтересованность ключевого персонала в долгосрочном развитии компании, в 2024 году «Астра» запустила новый этап опционной мотивационной программы. Ключевой показатель эффективности в программе — двукратный рост чистой прибыли по итогам 2026 года. Благодаря такому подходу мы получаем возможность привлекать и удерживать талантливых лидеров в условиях дефицита кадров в ИТ-отрасли, достигая намеченных результатов.

Для мотивационной программы не осуществляется дополнительная эмиссия акций, поскольку для этих целей выделена часть квазиказначейского пакета, баланс которого на конец 2024 года составил 4,15% уставного капитала. Таким образом, доли текущих акционеров (миноритариев) не размываются.

Фактический размер программы мотивации

**2,5** млн акций **1,2%** от уставного капитала



# Устойчивое развитие

- 54 Подход к управлению устойчивым развитием
- 58 Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- 59 Наша команда
- 79 Продвижение ИТ-образования
- 88 Устойчивые бизнес-практики





# Подход к управлению устойчивым развитием

Следование принципам устойчивого развития и ESG<sup>1</sup> — один из факторов долгосрочного процветания бизнеса и благополучия общества. В «Группе Астра» мы придерживаемся стандартов ответственного ведения бизнеса и стремимся управлять существенными воздействиями в рамках своей деятельности. Для нас важен социальный аспект, включая благополучие общества и наших сотрудников, которые являются ключевым элементом успеха и развития компании. Мы стремимся поддерживать прозрачность деятельности и системы корпоративного управления, что способствует созданию атмосферы доверия между компанией, ее акционерами, сотрудниками и общественностью. Мы также признаем важность внедрения устойчивых практик в управлении офисами, где происходит основная операционная деятельность компании, и поддерживаем экопривычки сотрудников.

<sup>1</sup> ESG — Environmental, Social, Governance. Набор принципов экологического, социального и корпоративного управления, которые способствуют устойчивому развитию компании.

Стратегическое управление устойчивым развитием распределено между топ-менеджерами, которые определяют общие направления и цели. Реализацию конкретных проектов в области устойчивого развития осуществляют профильные подразделения, а также руководители команд, ответственные за выполнение задач в рамках этих проектов. В частности, отдельные элементы управления устойчивым развитием находятся в ведении HR- и PR-отдела, корпоративного секретаря, отдела по взаимодействию с инвесторами, департамента маркетинга, отдела административно-хозяйственной деятельности и других.

Компания соблюдает законодательство и работает по значимым факторам, стремясь соответствовать лучшим ESG-практикам. «Группа Астра» придерживается концепции ответственного ведения бизнеса и выстраивает работу по четырем приоритетным направлениям деятельности, ориентируясь на показатели эффективности, связанные с национальными целями развития и Целями устойчивого развития (ЦУР) ООН.

В «Группе Астра» мы придерживаемся **стандартов ответственного ведения бизнеса** и стремимся управлять **существенными воздействиями в рамках своей деятельности.**



**Концепция ответственного ведения бизнеса «Группы Астра» включает в себя следующие направления:**

Приоритетное направление	Показатели эффективности	
<b>Качество и безопасность продуктов</b>	Удовлетворенность клиентов	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Мы проводим регулярные исследования индекса потребительской лояльности по продуктам (NPS) для определения потребностей клиентов</li> <li>■ Более 300 сотрудников в 2024 году круглосуточно обеспечивают техническую поддержку ИТ-инфраструктуры заказчиков, выстроенной на продуктах компании</li> </ul>
	Информационная безопасность	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 18 действующих ИБ-сертификатов</li> <li>■ Внедрение ИБ-принципов в рамках работы с ИИ</li> </ul>
<b>Технологическое лидерство и ИТ-суверенитет</b>	Поддержка в импортозамещении	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ «Группа Астра» — один из лидеров отечественного рынка разработчиков инфраструктурного ПО. Наши ИТ-продукты являются приоритетным выбором среди заказчиков при отказе от решений зарубежных вендоров, исходя из параметров и функционала предложения, а также наличия ИБ-защиты в продуктах «Астры», что важно для объектов критической инфраструктуры</li> <li>■ Мы не только производим одни из самых зрелых ИТ-продуктов на российском рынке, но и помогаем с их комплексным внедрением и сопровождением на всех этапах проекта</li> </ul>
	Сотрудничество и партнерство	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Для нас важна технологическая кооперация с производителями отечественного серверного, компьютерного и телекоммуникационного оборудования для создания совместных программно-аппаратных комплексов</li> <li>■ Мы работаем в партнерстве с другими разработчиками для увеличения количества решений, совместимых с продуктами «Группы Астра»</li> </ul>
<b>Вклад в общее благополучие и развитие общества</b>	Продвижение ИТ-образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Мы реализуем образовательные проекты по использованию и администрированию ИТ-продуктов «Астры», помогая школьникам, студентам, преподавателям и профессионалам получить опыт работы с отечественными продуктами</li> </ul>
<b>Этика и прозрачность</b>	Стандарты «Группы Астра»	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Высокий уровень корпоративной этики</li> <li>■ Нулевая терпимость к злоупотреблениям, коррупционному поведению, нарушению этики, дискриминации</li> <li>■ Обратная связь: наличие горячей линии и внутренних каналов обратной связи по вопросам соблюдения деловой этики</li> </ul>
	Регулярная отчетность и открытый диалог	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Своевременное и полное информирование о своей деятельности на сервере раскрытия информации, сайте компании и сайте для инвесторов</li> <li>■ Ежеквартальная отчетность по операционным показателям и финансовым результатам по МСФО</li> <li>■ Ежеквартальные звонки в рамках раскрытия результатов</li> <li>■ Участие в инвестиционных событиях и других профильных мероприятиях</li> <li>■ Ведение социальных сетей, регулярная публикация информации о бизнесе и своевременная работа с обратной связью</li> <li>■ Квартальные мероприятия топ-менеджмента с сотрудниками для открытого диалога</li> </ul>



## Вклад в устойчивое развитие

Мы осознаем важность Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН, принятых Генеральной Ассамблеей в 2015 году и направленных на содействие социально-экономическому развитию и охране окружающей среды. Мы выбрали четыре приоритетные ЦУР, которые наилучшим образом соответствуют профилю деятельности «Группы Астра», и вносим вклад в их достижение.



**Цель 3.** Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте.

«Астра» заботится о здоровье сотрудников, предоставляя широкий социальный пакет и ДМС, а также обеспечивая благоприятные условия труда и безопасность на рабочем месте. Компания поддерживает активность сотрудников и создает различные спортивные клубы по интересам.



**Цель 4.** Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех.

«Астра» вносит вклад в профессиональное образование сотрудников, обучает своих клиентов работе с ИТ-продукцией, а также организует программы и семинары для школьников и студентов. Компания инвестирует в будущее своей команды и общества, способствуя повышению квалификации и конкурентоспособности.



**Цель 8.** Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.

«Астра» является крупным работодателем и вносит вклад в экономический рост регионов присутствия, создавая рабочие места и способствуя развитию местных сообществ.



**Цель 9.** Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям.

«Астра» создает ИТ-продукты для частных и государственных компаний, органов государственной власти РФ, которые вносят вклад в инновационное развитие и цифровизацию общества и государственных структур.



## Вклад в устойчивое развитие

В 2024 году были приняты обновленные национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года<sup>1</sup>. Мы принимаем их во внимание и вносим вклад в достижение пяти национальных целей. Этот вклад имеет важное значение для будущего страны и ее граждан.

Национальная цель	Описание вклада компании
<b>Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи</b>	Мы уделяем особое внимание созданию благоприятных условий для жизни и работы своих сотрудников. Здоровье и благополучие сотрудников компании — ключевой фактор продуктивности и качества жизни
<b>Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности</b>	«Астра» поддерживает развитие потенциала каждого сотрудника внутри компании, понимая, что это ключевой фактор успеха и конкурентоспособности организации. Мы стремимся создать условия для постоянного роста и самореализации каждого сотрудника, что повышает удовлетворенность работой и способствует созданию высококвалифицированной команды, готовой решать сложные задачи в быстро меняющейся технологической среде
<b>Устойчивая и динамичная экономика</b>	Наша команда разрабатывает и внедряет ИТ-продукты для крупных компаний, представителей малого и среднего бизнеса, а также государственных компаний и органов власти. Наша задача — создание современных, эффективных и высокотехнологичных решений, которые позволяют заказчикам достигать поставленных целей и улучшать результаты своей деятельности
<b>Технологическое лидерство</b>	Миссия компании — содействовать обеспечению технологического суверенитета России. «Группа Астра» инвестирует в инновационные проекты, исследования и разработки для создания современных, конкурентоспособных и высокотехнологичных решений, которые закрывают потребности российского рынка и способствуют импортозамещению. В 2024 году расходы на исследования и разработки составили 2212 млн руб.

МЭР 4.2

Кроме того, «Группа Астра» содействует достижению цели «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы». Компания активно участвует в цифровой трансформации органов государственной власти, учебных заведений и структур здравоохранения, работает над созданием современных информационных систем и решений, которые помогают государству адаптироваться к новым вызовам и возможностям, а также повышать уровень безопасности информационных систем.



Подробнее с информацией о работе компании по данному направлению можно ознакомиться в разделе [«Взаимодействие с заказчиками»](#).

<sup>1</sup> Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года.



# Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Работа с заинтересованными сторонами (ЗС) также является частью устойчивого ведения бизнеса, поэтому компания уделяет особое внимание установлению и поддержанию конструктивного диалога с ними. Это взаимодействие — важный фактор успеха деятельности группы, обеспечивающий ее долгосрочную устойчивость.

## Ключевыми принципами взаимодействия компании с заинтересованными сторонами являются:

- непрерывный диалог и открытая коммуникация;
- прозрачность информации о деятельности компании;
- учет мнений и интересов всех заинтересованных сторон.

Заинтересованные стороны	Интересы заинтересованных сторон	Каналы взаимодействия	Ключевые события 2024 года
<b>Сотрудники</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Стабильное трудоустройство и карьерный рост</li> <li>■ Конкурентная заработная плата и социальный пакет</li> <li>■ Комфортные и безопасные условия труда</li> <li>■ Профессиональное обучение и развитие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Внутренний информационный портал</li> <li>■ Информационные/новостные рассылки по корпоративной почте</li> <li>■ Активные аккаунты для сотрудников в социальных сетях</li> <li>■ Прямая линия с топ-менеджментом</li> <li>■ Адаптационные встречи для новых сотрудников</li> <li>■ Корпоративные мероприятия по продуктам, способствующие обмену опытом</li> </ul>	<p> Подробнее о взаимодействии компании с сотрудниками читайте в разделе <a href="#">«Наша команда»</a></p>
<b>Акционеры и инвесторы, кредиторы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Прозрачность и информационная открытость</li> <li>■ Соблюдение принципов деловой этики</li> <li>■ Противодействие коррупции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Пресс-релизы</li> <li>■ Активные аккаунты в социальных сетях</li> <li>■ Эфиры и звонки по итогам финансовых и операционных результатов</li> <li>■ Профильные инвестиционные конференции</li> <li>■ Публикации в центре раскрытия корпоративной информации</li> <li>■ Презентационные и отчетные материалы на сайте</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Провели два Дня инвестора в «Группе Астра»</li> <li>■ Приняли участие в более десяти инвестиционных конференциях</li> </ul>
<b>Государство</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Соблюдение требований законодательства и регуляторов</li> <li>■ Своевременная уплата налогов и сборов</li> <li>■ Вклад в общее благополучие общества</li> <li>■ Обеспечение цифровой трансформации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Пресс-релизы</li> <li>■ Презентационные материалы на сайте</li> <li>■ Сотрудничество с федеральными и региональными органами власти</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ «Группа Астра» подписала соглашения о сотрудничестве в области цифровой трансформации с региональными органами государственной власти</li> </ul>
<b>Клиенты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Высокое качество ИТ-продуктов и услуг</li> <li>■ Защита персональных данных</li> <li>■ Конкурентные цены на ИТ-продукты и услуги</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Социальные сети</li> <li>■ Пресс-релизы и коммуникация со СМИ</li> <li>■ Презентационные материалы на сайте</li> <li>■ Профильные мероприятия и конференции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Расширение перечня органов государственной власти, образовательных учреждений и частных компаний, которые используют ИТ-продукты «Группы Астра»</li> <li>■ Обучение для клиентов по использованию ИТ-продуктов и применению программного обеспечения компании</li> </ul>



# Наша команда

## Меняем ход ИТ вместе!

Мы — команда, в которой каждый чувствует себя на своем месте и знает, что его вклад действительно важен. Мы создаем пространство, где ценят идеи, поддерживают инициативу и стремятся к лучшему результату каждый день. Здесь инновации встречаются с эффективностью, а амбиции — с теплом и поддержкой. Вместе мы не просто работаем в ИТ, мы меняем его будущее в России. Вместе мы — команда «Астры»!





## Наши ценности

1

### Ответственность за результат

Все наши действия нацелены на результат, и каждый несет личную ответственность перед коллегами, клиентами, партнерами, компанией и страной.

2

### Сила энергии

Мы излучаем энергию здоровья, создаем баланс профессионального и личного развития для эффективной работы и качественного отдыха.

3

### Профессионализм без границ

Мы развиваемся всегда и везде, обеспечиваем суперэкспертизу во всех наших продуктах.

4

### Наш успех — это люди

Признание вклада каждого в общий результат, уважение, открытость, честность, справедливость — основа наших достижений.

5

### Партнерство

У нас общие цели. Вместе мы сильнее, что позволяет нам добиваться самых высоких результатов.

6

### Технодрайв

Технологии — наша страсть. Мы стремимся быть лидерами по всем продуктам экосистемы.

7

### Дух предпринимательства

Инновации без границ и риски с умом для обеспечения роста и успеха.



## Награды и рейтинги

«Астра» на ежегодной основе участвует в рейтингах работодателей, что подчеркивает наше стремление к созданию привлекательных условий труда и признанию на рынке. В 2024 году компания достигла значительных успехов, подтвердив статус одного из лучших работодателей в России.

### Топ-15

в категории компаний  
от 1000 до 5000 человек

«Хабр Карьера»

### Топ-50

«Хабр»

«Экопси Консалтинг»

### Топ-100

Head Hunter

### Топ-100

РБК

### 4,3

«очень  
хорошо»

Dream Job

### 82%

рекомендуют  
компанию для  
трудоустройства



Эти награды — заслуга всей команды. Мы продолжаем развиваться, чтобы «Астра» оставалась местом, где хочется работать и расти.



## Подход к управлению персоналом

Команда — главный актив «Астры». Именно от наших людей зависит, как быстро и уверенно мы движемся к целям, а также самое главное — качество продуктов и эффективность их внедрения. Поэтому мы делаем все, чтобы рабочая среда была комфортной, честной и открытой для каждого. Мы стремимся совершенствовать трудовые отношения, создавать условия и равные возможности для продуктивной работы, обеспечивать карьерный рост и достойный уровень жизни для всех сотрудников. В связи с этим в числе приоритетных направлений кадровой политики компании:

- грамотный подбор сотрудников и комфортная адаптация новичков;
- непрерывное профессиональное обучение и развитие сотрудников;
- поддержание высокого уровня лояльности и мотивации;
- обеспечение социальных гарантий, поддержка здоровья и благополучия.

Все это помогает нам строить сильную, сплоченную и вдохновленную команду. За реализацию кадровой политики группы отвечает дирекция по персоналу. В отчетном году «Астра» провела большую работу по разработке и обновлению ключевых нормативных документов в соответствии законодательными требованиями, за которыми наша команда пристально следит. Также в 2024 году была сформирована практика Human Resources Business Partner (HR BP). Закрепление отдельного HR BP за направлениями бизнеса позволит обеспечивать гибкий подход к выполнению задач и сформировать релевантную HR-модель, отвечающую актуальным потребностям каждой части портфеля группы.

## Структура персонала

Мы открыты для талантливых специалистов, которые разделяют наши ценности и стремятся к профессиональному развитию. Вместе мы строим будущее компании, основанное на инновациях, амбициозных целях и силе командной работы. За последние три года наш бизнес динамично рос — численность сотрудников увеличилась в четыре раза. По состоянию на 31 декабря 2024 года среднесписочная численность составила 2339 человек. Каждый новый член команды приносит с собой ценный опыт и свежий взгляд, усиливая нашу общую экспертизу.

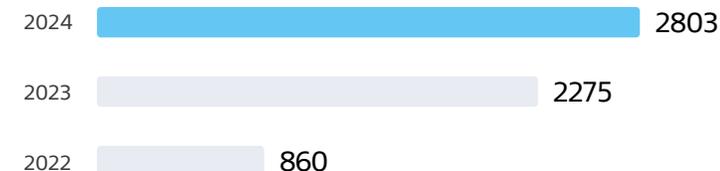
x4,7

рост численности работников за 3 года

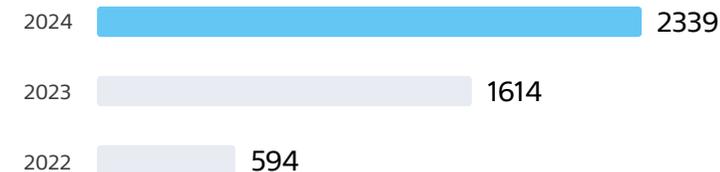


### Численность персонала по состоянию на 31 декабря, чел.

МЭР 2.3



### Среднесписочная численность работников, чел.<sup>1</sup>



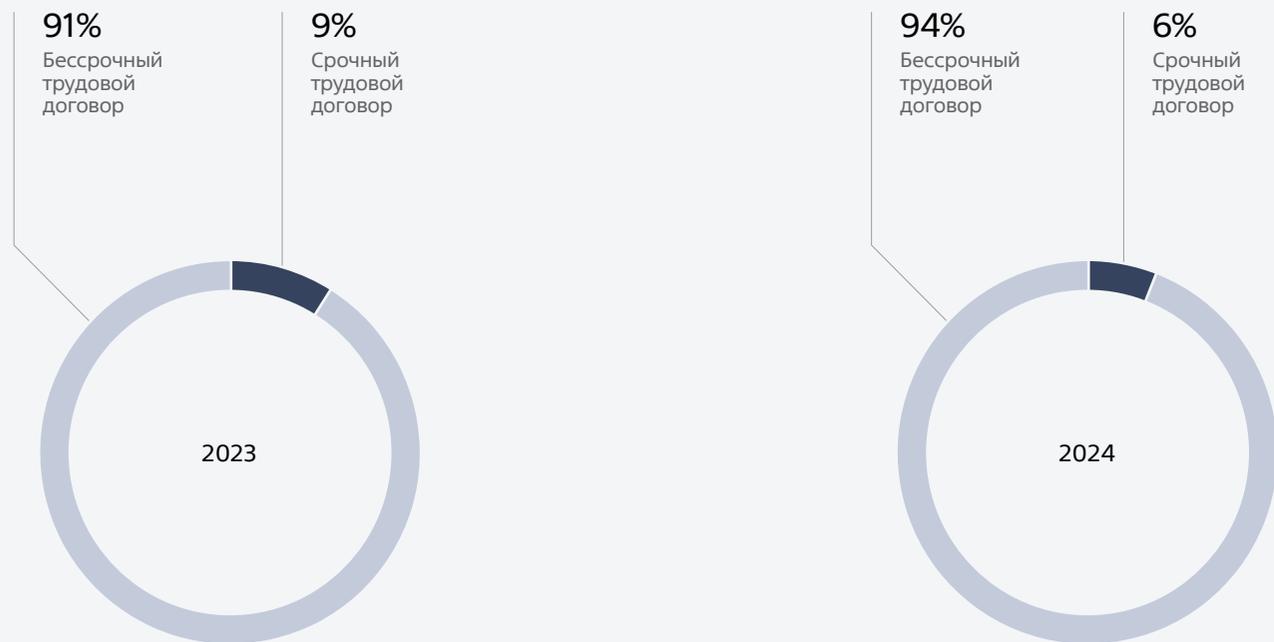
<sup>1</sup> Среднесписочная численность работников — усредненный показатель количества сотрудников, которые числились в компании в течение определенного временного интервала (год).



## Структура персонала

Для нас важно обеспечить комфортные условия работы в «Астре», поэтому более 94% сотрудников трудоустроены на основании бессрочных договоров. Срочные трудовые договоры в группе используются для программы стажировок. Несмотря на то что количество стажеров в компании выросло за счет углубления сотрудничества «Астры» с вузами, динамика срочных договоров показала снижение, что связано с особенностями набора и перехода успешных участников стажерской программы в статус сотрудников с бессрочным договором.

МЭР 2.15, МЭР 2.16



В условиях стремительного роста группы и развития продуктового портфеля высококвалифицированные сотрудники становятся ключевым фактором конкурентоспособности нашей компании. В «Астре» собрана уникальная команда профессионалов различных специализаций, благодаря чему мы получаем мощный симбиоз опыта и знаний. Ключевой рост команды в группе происходит за счет ИТ-специалистов, доля которых на конец 2024 года составила 71% от общего количества сотрудников.

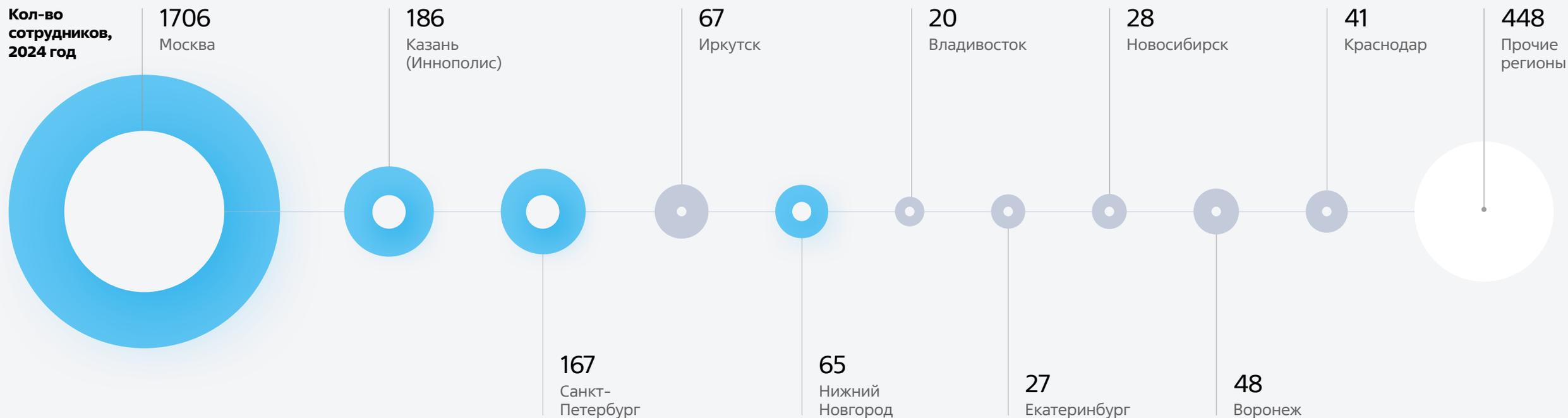
# 71%

доля ИТ-специалистов  
в штате компании



## Структура персонала

Мы гордимся тем, что участники команды живут почти в каждом регионе России! Москва — крупнейший город по численности наших сотрудников, далее следуют Санкт-Петербург, Казань (Иннополис), Нижний Новгород и Иркутск.



- Лидерами роста по количеству сотрудников год к году стали Москва, Санкт-Петербург, Казань (Иннополис) и Нижний Новгород.



## Структура персонала

### Гендерная структура

«Астра» уважает права и свободы сотрудников. В компании недопустима дискриминация работников по признакам пола, возраста, расы или национальности, религии, политических убеждений и других признаков.

В 2024 году в компании не было зарегистрированных случаев дискриминации. Также отсутствовали нарушения законодательства, запрещающего дискриминацию в сфере труда<sup>1</sup>.

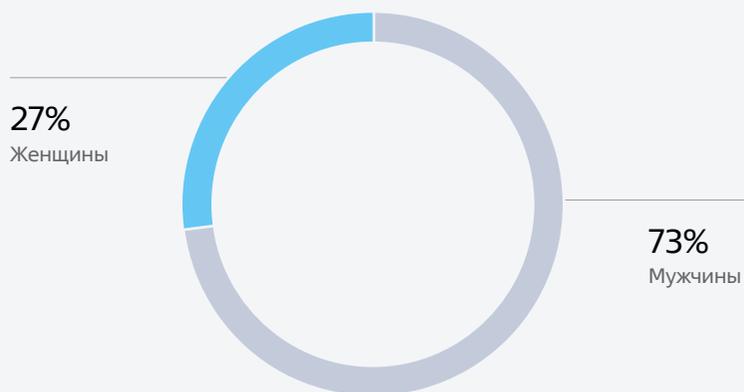
<sup>1</sup> ТК РФ, Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда.

#### МЭР 3.5

Мы уверены, что гендерный баланс в руководстве способствует инновациям, созданию более гармоничной и продуктивной рабочей среды. Так, почти треть (29%) руководящих позиций в компании занимают женщины.

#### МЭР 2.6

#### Доля сотрудников в разбивке по полу, %

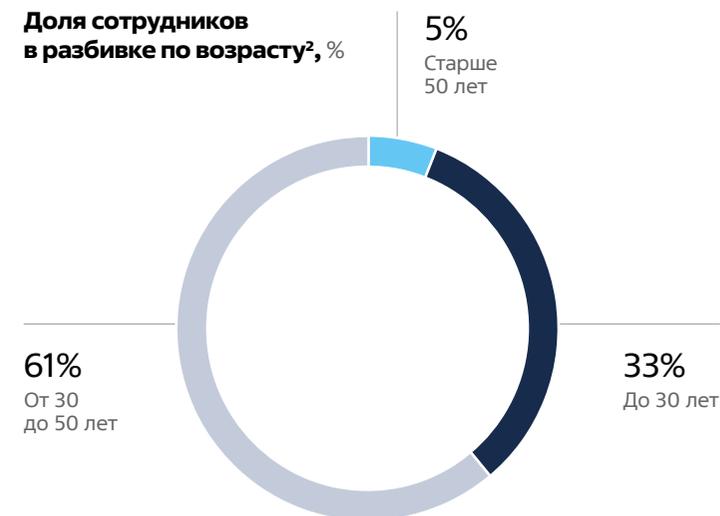


### Возрастная структура

Молодые сотрудники составляют значительную часть нашей команды, привнося свежие идеи и энергию. Для нас важно разнообразие возрастов в команде, это обогащает нашу культуру и способствует более сбалансированному подходу к решению задач.

#### МЭР 2.6

#### Доля сотрудников в разбивке по возрасту<sup>2</sup>, %



<sup>2</sup> В связи с округлением процентов, сумма значений может незначительно отличаться от 100%.



# Подбор и адаптация персонала

## Подход к подбору персонала

В «Группе Астра» подход к подбору персонала ориентирован на эффективность и привлечение лучших специалистов в быстрорастущую ИТ-компанию. Высокий спрос на ИТ-кадры на рынке определяет гибкость и адаптивность компании в поиске талантливых сотрудников.

Ниже указаны ключевые каналы взаимодействия с потенциальными соискателями.

### «Приведи друга»

Реферальная программа направлена на привлечение талантливых специалистов, а также на поощрение наших сотрудников за активное участие в формировании команд. Каждый работник может рекомендовать своих знакомых и друзей на вакантные позиции в компании. В рамках этой программы сотрудники получают бонус за успешное трудоустройство предложенных кандидатов.

<sup>1</sup> «Хантфлоу» — система автоматизации рекрутмента с искусственным интеллектом. Она создает инструменты для упрощения и ускорения процесса найма сотрудников. Например, сохранение резюме из разных источников, автоматическая публикация вакансий, контроль сроков найма и др.

## Социальные сети, форумы и платформы

«Астра» использует современные каналы коммуникации, которые позволяют охватить широкий круг потенциальных кандидатов. Компания активно использует социальные сети, профессиональные форумы и специализированные платформы для размещения вакансий и поиска специалистов.

## Внешние профильные мероприятия

Сотрудники «Астры» активно участвуют в конференциях, митапах (командных встречах) и карьерных неделях, представляя компанию как привлекательного работодателя и рассказывая о внутренней жизни и возможностях для профессионального роста.

## Программы стажировок

Уникальная возможность для молодых специалистов приобрести практический опыт работы и развить свои навыки, а при успешном прохождении — стать сотрудником компании. В рамках таких программ «Астра» растит своих профессионалов, инвестируя в них время и ресурсы.

# 73

рекомендованных кандидата в рамках реферальной программы «Приведи друга» приняты в компанию в 2024 году

## Сотрудничество с вузами

Компания запускает профильные программы по подготовке специалистов, такие как проект «Астра-карьера», который позволяет молодым специалистам получить сертификат, подтверждающий знание продуктов группы. Это не только помогает привлечь талантливых молодых специалистов, но и способствует развитию кадрового потенциала в России.

Также мы совершенствуем инструменты подбора. «Астра» активно внедряет искусственный интеллект (ИИ) и автоматизацию в процесс поиска сотрудников, используя такие инструменты, как «Хантфлоу»<sup>1</sup>. Это помогает нам управлять потоком кандидатов и выбирать наиболее подходящих специалистов. С помощью автоматизации мы можем быстрее обрабатывать заявки, анализировать резюме и проводить первичные интервью, что значительно сокращает время, необходимое для поиска идеальных кандидатов.

Мы сократили число используемых внешних подрядчиков в рамках проектов консалтинга в 2,5 раза. Это стало возможным благодаря оптимизации процессов подбора и привлечения талантов, что позволило нам повысить внутреннюю эффективность и качество найма. Мы продолжаем активно работать над тем, чтобы привлекать лучших специалистов и обеспечивать их успешную адаптацию в нашей команде.



## Подбор и адаптация персонала

### Стажерские программы

«Астра» заинтересована в привлечении молодых специалистов. В компании действуют программы, которые дают студентам возможность приобрести практический опыт: обычная стажировка и программа «Кадровая песочница».

Во время стажировки работа осуществляется под руководством наставников. Они помогают стажерам адаптироваться к внутренним процессам, дают необходимые знания, а также поддерживают в решении задач. Наставники получают дополнительное вознаграждение за выполнение своей роли. Стажировка длится до 6 месяцев, и при успешном ее завершении возможно трудоустройство на основные позиции по бессрочному трудовому договору.

Программа «Кадровая песочница» предназначена для тех, кто хочет найти свой путь в ИТ, но не имеет достаточного опыта в этой сфере. Продолжительность программы — до 4 месяцев. Сотрудника оформляют на неполный день с гибким графиком, что позволяет совмещать стажировку с текущей работой или учебой. Программа включает теоретические и практические задачи на обучающей платформе собственной разработки, а также рабочие задачи с сопровождением наставника. Результат программы — трудоустройство на позицию инженера отдела координации и базовых решений.



«Астра» продолжит выстраивать активное взаимодействие со студентами и молодыми специалистами. В частности, на 2025 год запланированы следующие мероприятия:

- проведение развлекательных экскурсий по офису для студентов и школьников;
- создание стажерского комьюнити: запуск общего канала внутренних коммуникаций, проведение офлайн-встреч с командами стажеров;
- расширение взаимодействия с вузами: участие в ярмарках вакансий, днях открытых дверей;
- систематический сбор отзывов по качеству стажировки от участников и руководителей.

# 68%

участников стажерских программ стали сотрудниками компании в 2024 году



## Подбор и адаптация персонала

### Развитие процессов адаптации сотрудников

Мы стараемся создать условия, при которых сотрудник чувствует себя частью компании с первого дня. «Астра» следит за тем, чтобы новый член команды понял внутренние процессы, познакомился с коллегами и постепенно разобрался в специфике работы. Поддержка и внимание со стороны команды помогают новичку быстрее адаптироваться и начать эффективно работать. Уровень текучести кадров на испытательном сроке составляет всего 5%. Большинство новых сотрудников успешно проходят адаптацию и становятся частью команды.



# 5%

текучесть на испытательном сроке в 2024 году

В 2024 году компания реализовала ряд крупных инициатив, направленных на успешную адаптацию сотрудников:

- **Разработан гайд** с рекомендациями для руководителя и инструментами для грамотной адаптации нового сотрудника. В гайд включены планы введения в должность, что помогает руководителям структурировать процесс и обеспечивать сотрудников необходимой информацией и поддержкой.
- **Прогресс в адаптации, цели и задачи на испытательный срок интегрированы во внутренний корпоративный портал.** На нем также есть возможность пройти опрос по удовлетворенности начальным этапом работы, что позволяет компании получать обратную связь и улучшать процесс.

В «Астре» для новых сотрудников проводятся Welcome Days — дни, посвященные знакомству с компанией и ее корпоративной культурой.

# 795

новых сотрудников «Группы Астра» присутствовали на Welcome Days (очно и в онлайн-формате)

# 14

кастомизированных welcome-тренингов разработано и проведено для новых подразделений в составе «Группы Астра»

В 2025 году «Астра» ставит перед собой амбициозные планы в области совершенствования процессов адаптации сотрудников, направленные на создание комфортной рабочей среды для каждого нового члена команды:

- **Расширение практики Welcome Days**, увеличение их длительности до 8 часов. Это поможет сотрудникам глубже понять наши корпоративные ценности и культуру, а также ознакомиться с текущими процессами в компании. Эти мероприятия являются важной частью интеграции новых сотрудников, предоставляя им возможность задать вопросы и получить ответы от руководства и коллег.
- **Связь процессов адаптации с системой управления талантами (TMS)** позволит более эффективно отслеживать прогресс и удовлетворенность новых сотрудников, а также своевременно реагировать на их потребности и предложения.
- **Создание чат-бота**, который будет более оперативно давать ответы на вопросы в рамках адаптации.

Мы уверены, что такие меры не только позволят нам удержать таланты, но и будут способствовать их профессиональному росту и развитию внутри компании. В «Астре» мы стремимся к тому, чтобы каждый новый сотрудник чувствовал себя ценным и востребованным членом команды, ведь это является залогом нашего общего успеха.



## Подбор и адаптация персонала

### Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников

«Астра» проводит комплексную работу в целях развития и поддержания высокого уровня лояльности и мотивации. Она включает нижеследующие мероприятия.

#### Опросы по вовлеченности и удовлетворенности сотрудников

Это важный шаг на пути к пониманию потребностей и ожиданий нашей команды, а также к разработке стратегий, направленных на улучшение условий труда и повышение общей удовлетворенности. Мы стремимся выявить ключевые факторы, влияющие на восприятие сотрудниками работы в компании, а также определить области, требующие улучшения.

#### Прямые эфиры с участием топ-менеджмента

Трансляции проводятся раз в квартал, в них принимают участие ключевые топ-менеджеры компании, включая генерального директора. Мероприятия предоставляют всем сотрудникам уникальную возможность задать вопросы, выразить свои мысли и предложения, а также получить ответы и разъяснения от первых лиц.

#### Выездные стратегические сессии для сотрудников

Мероприятия улучшают понимание внутренних процессов компании и формируют общее видение стратегических задач. В рамках таких сессий проводятся выступления, мозговые штурмы, а также подводятся итоги отчетных периодов.

Мы хотим, чтобы каждый в команде чувствовал свою важность и понимал, как много значит его вклад в общее дело. Мы ценим открытость, честный диалог и стремимся, чтобы все решения были понятны и прозрачны. Именно благодаря такому подходу «Астра» покоряет новые вершины.



# 1026

человек приняли участие  
в стратегических сессиях команд



## Обучение и развитие сотрудников

### Инвестиции в человеческий капитал

«Астра» уделяет приоритетное внимание развитию профессиональных навыков своих сотрудников и инвестирует средства в данное направление. Это важнейший фактор для достижения успеха и конкурентоспособности компании на рынке. Мы инвестировали в разнообразные образовательные программы, курсы, тренинги и конференции, которые помогают нашим сотрудникам постоянно совершенствовать навыки и знания, а также поддерживать свою передовую экспертизу.

### Карьерное развитие

В «Астре» мы уделяем особое внимание карьерному развитию наших сотрудников, предоставляя возможности для профессионального и личного роста. Мы верим, что успех каждого из нас — это ключ к успеху всей компании.

Для достижения этих целей мы предлагаем два основных пути развития: горизонтальный и вертикальный.

- **Горизонтальное развитие** направлено на профессиональное совершенствование в экспертных областях, что позволяет сотрудникам стать специалистами высокого уровня в своей сфере.
- **Вертикальное развитие** ориентировано на тех, кто стремится к управленческим позициям, предоставляя возможности для достижения результатов с помощью командной работы и организации процессов.

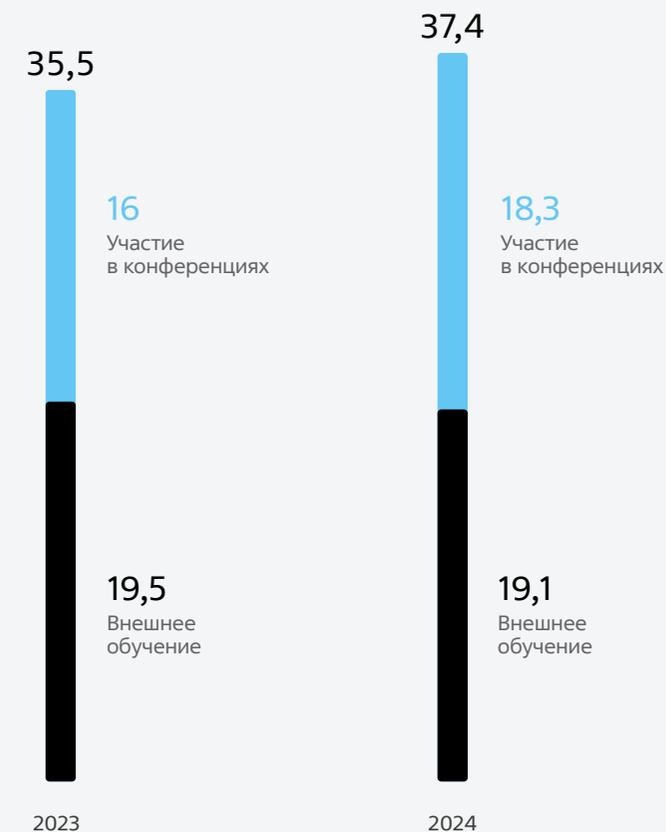
### Внешнее обучение

«Астра» применяет современные подходы к обучению персонала, соответствующие тенденциям в индустрии. Мы продолжаем уделять значительное внимание развитию сотрудников, и одними из ключевых направлений этой стратегии являются финансирование внешних образовательных программ и участие наших специалистов в профессиональных конференциях. В отчетном году объем инвестиций увеличился на 5%, благодаря чему мы можем предлагать более широкий спектр обучающих программ и курсов, ориентированных на развитие навыков и компетенций. При этом количество сотрудников, принявших участие во внешнем обучении и конференциях, составило 732 человека.

Одна из ключевых ценностей нашей команды — «Технодрайв». Нам важно действовать на опережение, работая на технологическое лидерство компании, а в этом процессе ключевым средством является знание. Именно поэтому особое внимание мы уделяем совершенствованию технических навыков наших сотрудников. Фокус на этом аспекте позволяет нам проводить целевое и рациональное распределение средств в рамках внешнего обучения и конференций, развивая необходимые экспертные знания в команде. Популярными темами в рамках курсов — Python, информационная безопасность, управление проектами, DevOps, проектирование и архитектура.

**732** сотрудника приняли участие во внешних программах обучения и развития

### Инвестиции во внешние программы развития персонала, млн руб.





## Обучение и развитие сотрудников

### Внутреннее обучение

Компания реализует комплексный подход к внутреннему обучению сотрудников, предоставляя различные обучающие программы, которые охватывают как hard skills (технические навыки), так и soft skills (мягкие навыки). Это позволяет сотрудникам развивать не только профессиональные знания и технические навыки, но и важные социальные и коммуникативные компетенции. Количество астрономических часов обучения наших сотрудников в 2024 году на основе доступных нам данных составило более 5700 часов.

#### Hard Skills Академия

В «Астре» разработана собственная платформа для развития технических навыков (hard skills) — Stellar («Созвездие компетенций»), на которой расположена «Hard Skills Академия». В рамках академии проводится широкий спектр обучающих мероприятий и курсов, которые помогают нашим специалистам оставаться на передовой технологий и инноваций. Помимо прочего, проводятся курсы по DevOps, машинному обучению (ML) и автоматическому тестированию (QA Automation). Эти программы охватывают актуальные и востребованные навыки, необходимые для эффективной работы в современных условиях.

**32** курса доступны на собственной образовательной платформе

Также в «Hard Skills Академии» активно работают профильные технические комьюнити, которые объединяют специалистов с общими интересами. Мы создаем и поддерживаем базу знаний, в которую входят материалы внешнего обучения по техническим навыкам, а также электронная библиотека с необходимой профессиональной литературой. Это позволяет сотрудникам получать доступ к актуальной информации и постоянно совершенствовать свои навыки.

#### Soft Skills Академия

«Астра» осознает, что soft skills (мягкие навыки) являются важнейшим фактором для достижения успеха и эффективности в работе, а также способствуют созданию сильной и сплоченной команды. В «Группе Астра» создана собственная «Soft Skills Академия», в рамках которой сотрудники получают навыки работы с людьми, решения проблем, критического мышления, лидерства, эмоционального интеллекта.



В 2024 году в «Soft Skills Академии» проведены **53** тренинга и обучающих мероприятия, в которых приняли участие **820** сотрудников.

В 2024 году мы запустили два новых проекта для развития мягких навыков сотрудников:

- **«Рыбный четверг»**, в рамках которого каждый сотрудник может поделиться своей экспертизой по soft skills. Коллеги рассказывают про наставничество, обратную связь, управление проектами, аргументацию и публичные выступления. Подобные мероприятия были проведены 5 раз, а общее количество участников достигло 120 человек.
- **Клуб «Очумелые спикеры»**. Для участников проводятся мастер-классы, позволяющие совершенствовать навык публичного выступления. В клуб входят 109 участников, 36 из которых получили статус «Астраслов»<sup>1</sup>.

Дополнительно сотрудники могут посещать внутренние обучающие мероприятия по обмену экспертными знаниями, такие как «ТехСреда», TechDays, SMM (Sales Marketing Meeting), а также лекции по микроэлектронике.

<sup>1</sup> Корпоративный неологизм, почетный статус, который отмечает достижения в навыке публичных выступлений.



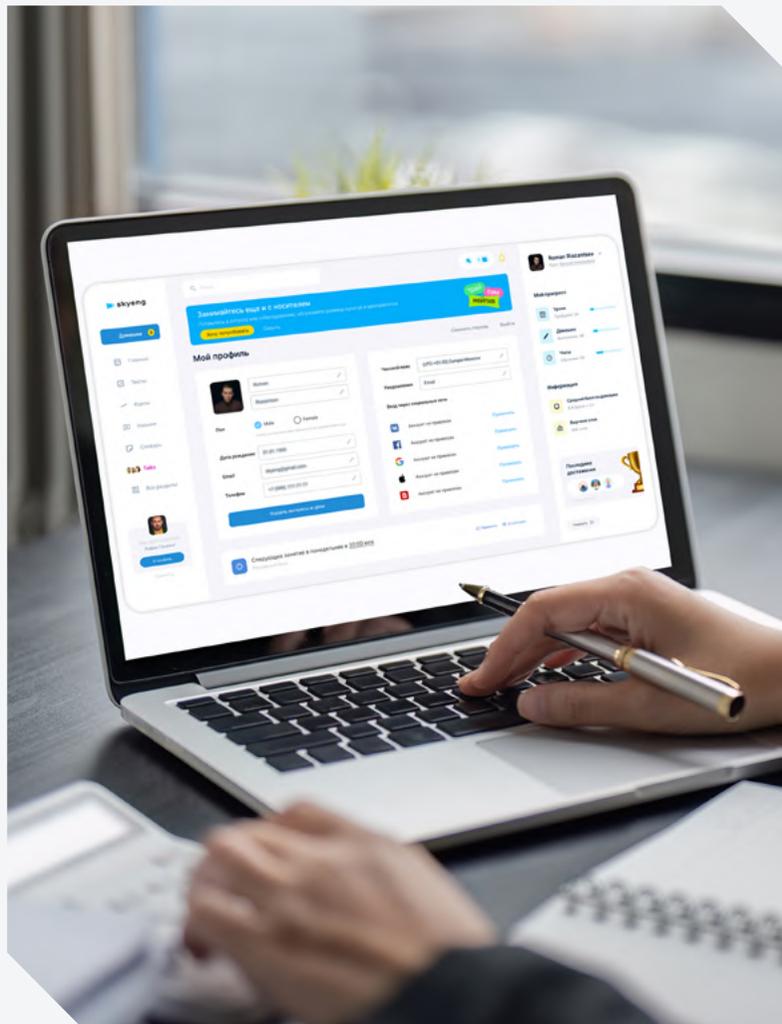
## Обучение и развитие сотрудников

### Обучение английскому языку

Мы понимаем, что владение английским языком способствует профессиональному росту и карьерному развитию, поэтому стремимся поддерживать нашу команду в этом направлении.

**Клубы английского языка.** В компании действует онлайн-клуб английского языка, а в 2024 году был запущен английский разговорный офлайн-клуб. Это уникальная возможность для сотрудников практиковать свои разговорные навыки в непринужденной и дружеской атмосфере. Клуб представляет собой платформу для живого общения, обмена опытом и улучшения языковых компетенций. Встречи проходят регулярно и включают в себя разнообразные темы и упражнения, которые помогают участникам чувствовать себя увереннее в использовании английского языка.

**Сотрудничество с платформой Skyeng,** одной из ведущих онлайн-платформ для изучения английского языка. В рамках этого партнерства все работники компании получают скидки на обучение, что позволяет каждому сотруднику выбрать удобное время и формат занятий, чтобы совершенствовать свои языковые навыки. Платформа предлагает современные и интерактивные методы обучения, которые делают процесс увлекательным и результативным.



**58** человек обучались на платформе Skyeng в 2024 году

### Корпоративная библиотека

В «Астре» функционирует корпоративная библиотека в онлайн-формате, в которой более 150 книг на различные темы: программирование, продажи и переговоры, управление проектами, навыки работы с текстом и формирования писем, управление эмоциями, коммуникация между людьми и многое другое. В 2024 году был улучшен интерфейс сервиса, введены автоматические напоминания, закупки книг по заявкам. В 2025 году планируется дополнить библиотеку аудиокнигами и подкастами, книгами по рекомендациям, а также запустить конкурсы для популяризации сервиса, что позволит развить интерес к чтению среди сотрудников.



## Здоровье и благополучие сотрудников

### Забота о сотрудниках

«Группа Астра» стремится к тому, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя защищенным и уверенным в завтрашнем дне. Мы предоставляем разнообразные социальные гарантии, обеспечиваем безопасные условия труда и поддерживаем стабильный уровень доходов, что является основой для благополучия наших сотрудников.

#### Система мотивации и оплаты труда

В «Астре» создана конкурентная и прозрачная система мотивации для сотрудников. В компании утверждены Положение о системе оплаты труда и Положение о премировании, которые регулируют порядок и условия оплаты труда. Прозрачность и справедливость являются ключевыми принципами системы мотивации в «Астре». В отчетном году расходы на оплату труда составили 7,9 млрд руб.<sup>1</sup>

В компании также введена программа долгосрочной мотивации сотрудников, которая направлена на усиление вовлеченности менеджеров в достижение стратегических целей и обеспечение удержания ключевых специалистов. В рамках программы сотрудники получают возможность участвовать в капитале компании, становясь акционерами.

<sup>1</sup> По данным финансовой отчетности по МСФО за 2024 год, не включает капитализированные расходы на исследование и разработку.

<sup>2</sup> Компенсационные выплаты и льготы.

В 2024 году стартовала первая двухлетняя программа для топ-менеджмента, ключевым КПЭ которой является утроение чистой прибыли к 2025 году по сравнению с 2023 годом. На реализацию программы долгосрочной мотивации выделено около 1% уставного капитала без дополнительной эмиссии акций.

#### Компенсации и льготы

В приоритете «Астры» не только обеспечение конкурентной заработной платы, но и поддержка социальной безопасности и благополучия персонала. В конце 2023 года в компании была создана функция Compensation and Benefits (C&B)<sup>2</sup>, отвечающая за разработку программ компенсаций и льгот, включая добровольное медицинское страхование (ДМС) и дополнительные бонусы. ДМС в «Группе Астра» распространяется на всех сотрудников и включает в себя стоматологию.

«Астра» заботится о тех, кто заинтересован в поддержании физической активности. В 2024 году было заключено соглашение о сотрудничестве с сетью фитнес-клубов World Class, которое обеспечивает следующие дополнительные привилегии для сотрудников «Астры»:

- скидка 20% на приобретение клубных карт в Москве, Санкт-Петербурге и Сочи для работников «Группы Астра», а также их родственников;
- бесплатные тренировки в онлайн-режиме.

#### Поддержка спортивных начинаний

Мы развиваем спорт внутри компании. В «Группе Астра» созданы спортивные клубы по интересам — футбол, волейбол, баскетбол, теннис (в том числе настольный), бег, шахматы и киберспорт. Наши спортивные команды приняли участие в 32 турнирах по различным видам спорта, практически везде они показали выдающиеся результаты. Также в 2024 году был проведен челлендж с профессиональным клубом «Спортмарафон» — кто больше пробежит за 2 недели. На данный момент в беговом клубе более 100 человек.

>300

человек стали участниками внутренних спортивных мероприятий





## Здоровье и благополучие сотрудников



Шахматы

3-е место на Всероссийском Кубке Федерации



Велоспорт

Проведены 2 первые велогонки



Настольный теннис

3-е место в «Лиге Чемпионов Бизнеса»



Футбол

2 кубка и первые золотые медали «Бизнес Лиги F»



Пляжный волейбол

3-е место в Золотом плей-оффе



Беговой клуб

20 480 км — общий пробег, 8 командных забегов



# Здоровье и благополучие сотрудников

## Дружелюбная среда

«Астра» уделяет особое внимание развитию корпоративной культуры и созданию комфортной среды для своих сотрудников. В рамках этого направления мы реализуем ряд интересных проектов и мероприятий, которые способствуют укреплению командного духа и повышению мотивации сотрудников. Вот некоторые из наших ключевых инициатив:

- Запущен проект «Астра Радио», записано семь подкастов, а также создана музыкальная группа;
- Проводятся корпоративные праздники для сотрудников: 23 Февраля, 8 Марта, Хэллоуин, «Тайный Санта» на Новый год;
- Летом организуются пикники. В 2024 году они были проведены в 8 городах, московский пикник собрал почти 800 сотрудников;
- Работает штаб идей и предложений, с помощью которого можно привнести и реализовать свою инициативу в компании;
- Функционирует проект «Скажи спасибо». На корпоративном портале доступна отправка благодарственных писем коллегам.

В 2025 году планируется создать корпоративный магазин с внутренней валютой, за которую сотрудники смогут купить официальную продукцию с символикой компании.

# >200 раз

сотрудники отметили помощь и достижения коллег в рамках проекта «Скажи спасибо» в 2024 году

## Новая штаб-квартира

В 2025 году «Астра» переезжает в современный офис, который станет нашим домом для инноваций и творчества. Он создан с учетом потребностей сотрудников, чтобы каждый день, проведенный на работе, был максимально комфортным и продуктивным.

Наш новый офис — это не просто рабочее место, а уютное пространство, где каждый может найти вдохновение. Здесь сотрудники ждут комфортные зоны отдыха, где можно расслабиться и настроиться на рабочий лад. Современные переговорные комнаты, оснащенные всем необходимым для работы, позволяют эффективно проводить деловые встречи.

Мы позаботились о том, чтобы наши сотрудники могли наслаждаться вкусной и здоровой пищей: в офисе расположены кафетерии и кофе-пойнты, где всегда можно перекусить или выпить кофе. Кроме того, у нас есть витаминная поддержка сотрудников, которая помогает повысить иммунитет и получить заряд бодрости. Во всех кухонных зонах всегда в наличии фрукты, витамин С и мед.

Также в офисе много растений, что создает благоприятную атмосферу. Мы верим, что такая обстановка способствует не только физическому, но и эмоциональному благополучию наших сотрудников.

## Охрана труда и здоровья

Создание безопасной и комфортной рабочей среды для сотрудников, а также соблюдение требований законодательства в области охраны труда — наши ключевые приоритеты.

### Подход к обеспечению охраны труда и здоровья

В компании создана функция охраны труда и противопожарной безопасности. Она входит в состав департамента кадрового администрирования, который подчиняется дирекции по персоналу.

### Структура управления охраной труда и противопожарной безопасностью





## Здоровье и благополучие сотрудников

В компании утвержден ряд внутренних документов в области охраны труда, направленных на обеспечение безопасности и здоровья сотрудников, а также на предотвращение пожаров и аварийных ситуаций. В их число входят программы вводного и первичного противопожарного инструктажа, инструкции по мерам пожарной безопасности для различных типов помещений и ситуаций, а также приказы о назначении ответственных лиц.

В отчетном году «Астра» утвердила Положение об учете и рассмотрении обстоятельств и причин микроtraвм, в компании ведется соответствующий журнал.

«Астра» демонстрирует высокий уровень безопасности на рабочих местах. Благодаря строгому соблюдению норм законодательства, внедрению профилактических мер и системному подходу к управлению профессиональными рисками в отчетном году удалось сохранить позитивные результаты.

**В 2024 году не было зафиксировано случаев травматизма и микроtraвм среди сотрудников.**

### МЭР 2.10

Коэффициент частоты травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR<sup>1</sup>)

0

### МЭР 2.11

Смертельных случаев в отчетном году

0

Несчастных случаев, связанных с реализацией профессиональных рисков

0

<sup>1</sup> Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) — это показатель, используемый для оценки уровня производственного травматизма, особенно в контексте травм, повлекших за собой потерю рабочего времени.

При приеме на работу для сотрудников проводится комплекс инструктажей: вводный и первичный инструктаж по охране труда, вводный и первичный инструктаж по пожарной безопасности.

В отчетном году в «Группе Астра» было организовано обучение сотрудников по программам охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности. Занятия проходили в специализированных учебных центрах, аккредитованных на проведение таких программ. Учебные курсы разработаны с учетом современных стандартов и требований, что позволяет участникам получать актуальные знания и практические навыки для обеспечения безопасных условий труда. Обучение прошли в первую очередь руководители подразделений, сотрудники, работающие со сложными инструментами, а также представители департамента цифровых сервисов и административно-хозяйственного отдела.

**100%**

сотрудников «Группы Астра» прошли комплекс инструктажей по охране труда и пожарной безопасности при приеме на работу в 2024 году<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Сотрудники, для которых предусмотрен комплекс инструктажей.



## Здоровье и благополучие сотрудников

### **Повышение безопасности и комфорта на рабочем месте**

С учетом специфики деятельности компании в отчетном году случаи профессиональных заболеваний сотрудников на рабочем месте не выявлены. Кроме того, «Астра» на постоянной основе реализует комплекс мероприятий для их предотвращения. Офис оснащен качественным световым оборудованием, включая индивидуальные лампы на каждом рабочем столе. Он также оборудован системой приточно-вытяжной вентиляции и системой кондиционирования, что позволяет поддерживать оптимальный микроклимат и снижать риск воздействия вредных факторов на здоровье сотрудников. Сотрудникам административно-хозяйственного отдела выдаются средства индивидуальной защиты (СИЗ).

В 2024 году реализован ряд инициатив по улучшению противопожарной безопасности в компании, в частности обновлены планы эвакуации при пожаре, а офисные помещения дополнительно укомплектованы огнетушителями.

В отчетном году была проведена специальная оценка условий труда (СОУТ) для ООО «УВЕОН — Облачные технологии», в результате которой предприятию был присвоен оптимальный класс условий труда без вредности на рабочих местах. Лучшие условия труда способствуют повышению производительности и удовлетворенности сотрудников, что, в свою очередь, положительно сказывается на их общей эффективности.

Для поддержания здоровья сотрудников «Астра» заключила договор на проведение регулярных медицинских осмотров. Этот шаг направлен на своевременное выявление и предотвращение возможных проблем со здоровьем, в том числе связанных с профессиональной деятельностью.

### **Обеспечение электробезопасности на рабочем месте**

В компании особое внимание уделяется вопросам электробезопасности, в частности это касается сотрудников, работающих с электрическим оборудованием. Подобная работа доверена только квалифицированным специалистам, которые обладают необходимыми знаниями и опытом, а также строго соблюдают технику безопасности.

Мы уделяем особое внимание постоянному повышению квалификации наших сотрудников, чтобы они всегда были готовы к вызовам современных технологий и стандартов безопасности. В 2024 году в ООО «РусБИТех-Астра» была сформирована собственная комиссия по электробезопасности, ответственная за проверку знаний сотрудников и присвоение им соответствующих групп по электробезопасности.

### **Охрана труда в административно-хозяйственном блоке**

Компания ООО «РусБИТех-Астра» уделяет особое внимание вопросам охраны труда административно-хозяйственного отдела (АХО). В 2024 году в рамках нашей политики был проведен периодический медицинский осмотр для сотрудников АХО. Это мероприятие направлено на своевременное выявление возможных проблем со здоровьем и предотвращение профессиональных заболеваний.

Кроме того, для ответственных за продуктивное обеспечение сотрудников проводится медицинский осмотр с получением медицинских книжек. Документы подтверждают прохождение необходимых медицинских проверок и готовность сотрудников выполнять свои обязанности в соответствии с требованиями законодательства.

### **Совершенствование системы охраны труда и противопожарной безопасности**

В 2025 году «Астра» продолжит совершенствовать аспект охраны труда и противопожарной безопасности, в том числе планируется:

- провести оценку профессиональных рисков в рамках всей компании;
- провести специальную оценку условий труда во всех дочерних компаниях;
- создать комиссию по охране труда для проведения обучения сотрудников (первая помощь, применение СИЗ);
- продолжать проведение медицинских осмотров;
- обновить и разработать необходимую документацию в области охраны труда и противопожарной безопасности.

«Группа Астра» рассматривает безопасность труда как фундаментальный принцип своей корпоративной культуры и устойчивости бизнеса в долгосрочный период. Компания стремится не только соблюдать все нормативные требования, но и превосходить их.



## Корпоративное волонтерство

Корпоративное волонтерство — неотъемлемая часть культуры «Группы Астра» и прямое отражение нашей ценности «сила энергии». Мы верим, что энергия, которую мы создаем внутри компании, должна продолжаться во внешнем мире и проявляться в помощи тем, кто особенно в ней нуждается. Сотрудники регулярно участвуют в благотворительных инициативах: сдают кровь, собирают средства и предметы первой необходимости для детских домов, помогают приютам для животных, передавая корм, лекарства и расходные материалы, а также участвуют в выездах для социализации животных. Все инициативы организуются на добровольной основе, а информация о том, как к ним присоединиться, размещается на корпоративном портале и доступна каждому сотруднику.



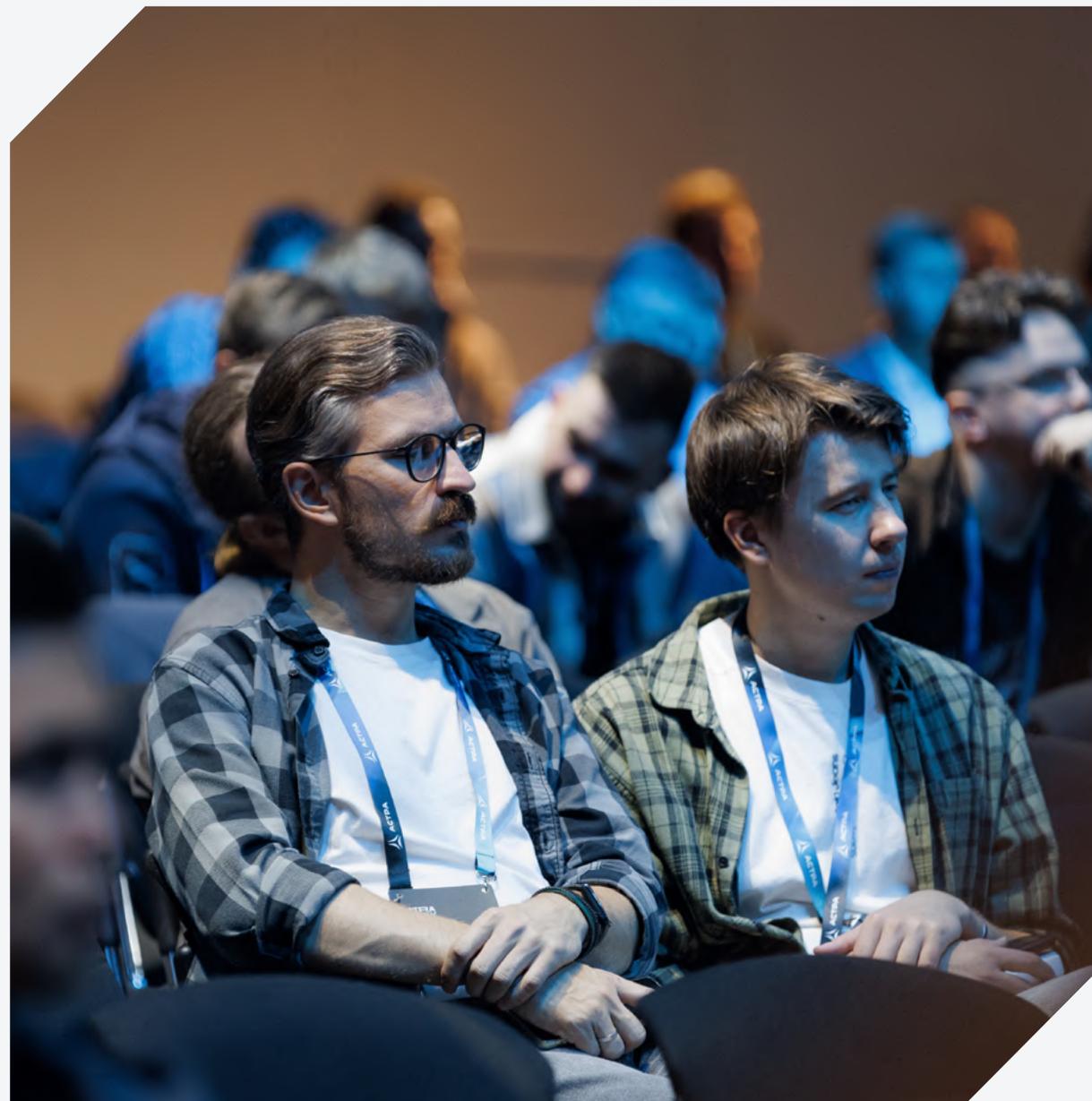
В 2024 году в московском офисе мы провели две акции по сдаче крови, в которых суммарно участвовали **117 сотрудников**.





# Продвижение ИТ-образования

Мы убеждены, что для развития отечественных информационных технологий необходимо усиливать российскую школу ИТ-образования. При этом для роста нашего бизнеса важно не только улучшать и расширять продуктивное предложение, но и обеспечивать должный уровень подготовки пользователей. Именно для решения этих задач функционирует комплексная программа «Астра-обучение», которая рассчитана на внешних участников.





## Образование для профессионалов, частных и корпоративных пользователей

### Авторизованное обучение

Проводится организациями, осуществляющими лицензионную деятельность в сфере дополнительного образования. Включает программы подготовки к использованию и администрированию ПО «Группы Астра».



<sup>1</sup> К участию в проекте «Астра-карьера» допускаются студенты, которые прошли обучение по использованию и администрированию ПО «Группы Астра» в рамках «Астра-университета» и «Астра-колледжа» и получили сертификат.

## Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

### «Астра-университет»

### «Астра-колледж»

Обучение студентов использованию и администрированию программных продуктов «Группы Астра» с последующей сертификацией. Может быть включено в основной образовательный процесс или в дополнительные программы.

### «Астра-школа»

Обучение школьников программным продуктам «Группы Астра» во внеурочной деятельности и в дополнительных образовательных программах.

### «Астра-академия»

Обучение преподавателей и их сертификация в рамках собственной образовательной лицензии.

### «Астра-лаборатория»

Оснащение ИТ-лабораторий в вузах и ссузах для изучения продуктов экосистемы группы и проведения исследований с их помощью.

### «Астра-стипендия»

Конкурсная программа, в рамках которой прошедшие отбор студенты участвуют в проектной работе и получают денежное вознаграждение. По результатам лучшие стипендиаты получают возможность трудоустройства в «Астру».

### «Астра-карьера»

Поддержка приема молодых специалистов в качестве сотрудников в «Группу Астра» и партнерские компании с помощью:

- проверки квалификации студентов и выпускников, прошедших обучение и получивших сертификат<sup>1</sup>;
- размещения их резюме на закрытой платформе, доступной «Астре» и компаниям-партнерам.



В программу входят проекты, которые реализуются как на коммерческой основе, так и бесплатно. В первом случае полноценное обучение организуют партнеры «Астры» — авторизованные учебные центры. Кроме того, «Группа Астра» реализует целенаправленные образовательные проекты в школах и университетах. Работая по этим направлениям, мы вовлекаем максимально широкую аудиторию. Также мы создаем отдельную обучающую платформу для размещения курсов.

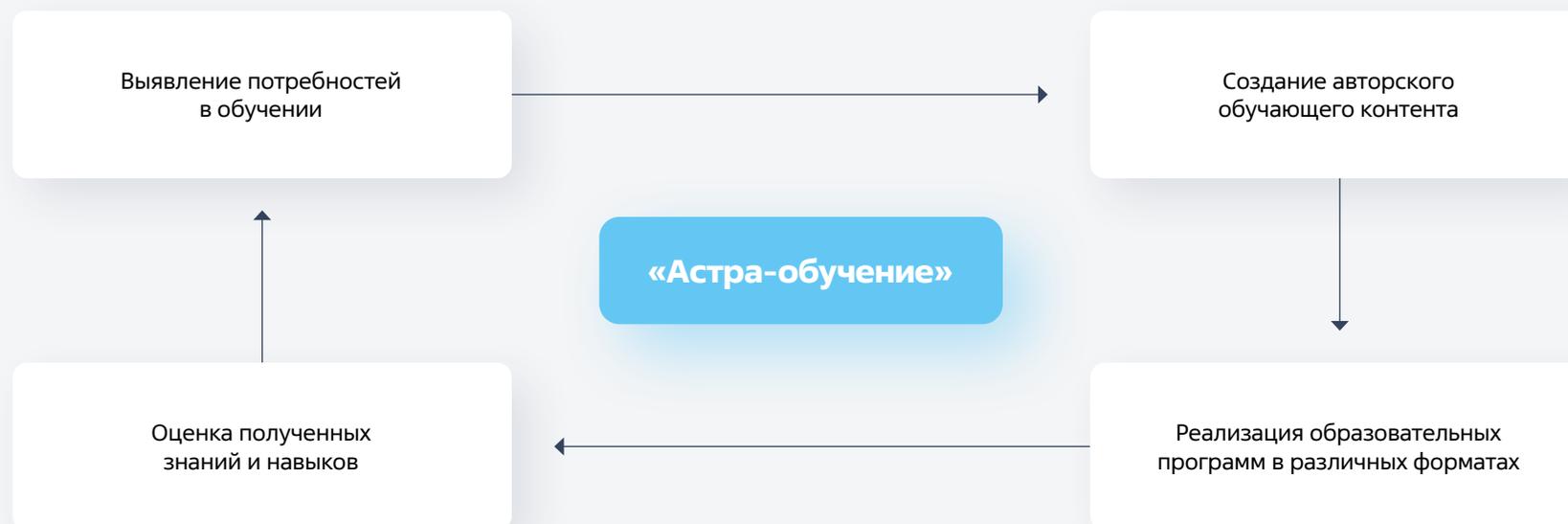
Программа «Астра-обучение» находится в ведении департамента образования компании.

В процессе реализации программы «Группа Астра» продвигает собственные продукты среди текущих и потенциальных клиентов, сторонних пользователей и ИТ-сообщества в целом, поскольку при обучении используется ПО компании. Благодаря увеличению числа специалистов, знакомых с экосистемой «Астры», мы формируем пользовательскую среду, которая гарантирует наш дальнейший рост и экспансию в различные сегменты рынка.

Особенность программы «Астра-обучение» — охват полного цикла образовательного процесса. Кроме того, мы делаем акцент на создании прикладных образовательных продуктов, которые эффективно решают задачи бизнеса по повышению компетенций сотрудников и помогают развивать ИТ-навыки молодежи.

Успех программы «Астра-обучение» признается на экспертном уровне: по результатам 2024 года «Группа Астра» во второй раз вошла в тройку лидеров в номинации «Вклад в образование и развитие отрасли EdTech» в рамках премии «Я знаю: EdTech». Компания была отмечена за разработку обучающих продуктов по взаимодействию с российским ПО и популяризацию ИТ-образования.

#### Охват этапов образовательного процесса в «Астра-обучении»





## Образование для профессионалов

Авторизованное обучение направлено на ИТ-профессионалов, частных пользователей и корпоративных клиентов. Сеть из 49 авторизованных учебных центров «Астры» на базе организаций дополнительного профессионального образования, университетов и колледжей охватывает всю территорию России. По сравнению с 2023 годом количество учебных центров снизилось на 14%, что связано с невыполнением ими условий работы: количеством проводимых курсов, числа и удовлетворенности участников. В течение отчетного года закрылись 16 центров, не прошедших повторную авторизацию, и открылись восемь новых.

Мы с большим вниманием относимся к качеству услуг, предоставляемых нашими партнерами: регулярно проводим сертификацию преподавателей, ежегодно повторно сертифицируем учебные центры, проверяем актуальность используемой информации и т. д. Благодаря такому подходу «Группа Астра» может гарантировать высокий уровень обучения у организаций-партнеров.

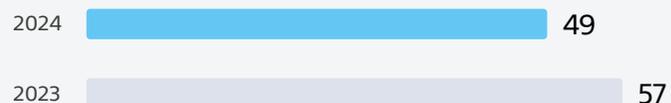


Список авторизованных учебных центров представлен на [сайте компании](#).

<sup>1</sup> Количество слушателей за 2023 год скорректировано по сравнению с отчетом за 2023 год.

Мы стимулируем учебные центры предоставлять качественное образование с помощью специального рейтинга: партнеры, оказывающие услуги наиболее высокого качества, получают золотой и серебряный статусы.

### Число авторизованных учебных центров, ед.

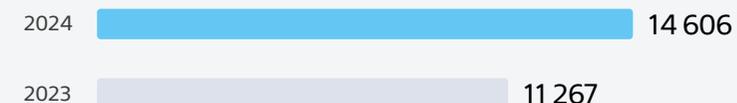


# 14 606

человек прошли обучение в авторизованных учебных центрах в 2024 году

В 2024 году в учебных центрах обучались 14 606 человек, на 30% больше, чем в 2023 году. Они получили знания по девяти продуктам «Астры», среди которых ОС Astra Linux, СУБД Tantor, служба каталога ALD Pro, почтовый сервер RuPost и другие.

### Количество слушателей, которые прошли обучение в авторизованных учебных центрах<sup>1</sup>, чел.



Чтобы наиболее объективно оценивать знания учеников, мы применяем сертификационные тесты собственной разработки. Слушатели курсов по системному администрированию ОС Astra Linux, прошедшие обучение в одном из пяти сертификационных центров и успешно сдавшие экзамен, получают фирменный сертификат. В настоящее время компания работает над расширением линейки сертификационных тестов, благодаря которым можно будет подтвердить навыки пользования другими продуктами экосистемы.



Подробнее об авторизованном обучении от «Астры» можно узнать на [сайте компании](#).



## Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

В рамках программы поддержки образования «Астра» реализует ряд проектов, направленных на конкретную целевую аудиторию — преподавателей и учителей, студентов и школьников. Мы ведем непрерывный диалог с молодежью, формируем доверие будущих ИТ-специалистов к работе в цифровых компаниях и помогаем им определиться с выбором будущей профессии. «Группа Астра» постоянно ищет новые форматы и идеи для развития своих образовательных проектов, чтобы делать их наиболее полезными и поддерживать интерес школьников, студентов и выпускников.

### МЭР 2.1-НЦ

В 2024 году «Группа Астра» направила 14,2 млн руб. на поддержку образования. По сравнению с 2023 годом этот показатель вырос на 23%, что связано с увеличением количества поддерживаемых программ и мероприятий в отчетном году.

### Расходы «Астры» на поддержку образования, млн руб.

### МЭР 2.1-НЦ

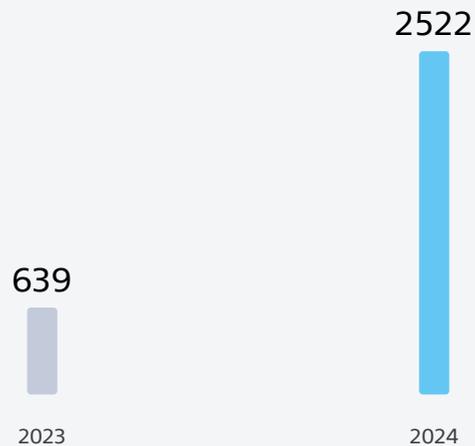




## Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

В процессе реализации проектов «Астра-школа», «Астра-колледж» и «Астра-университет» мы оказываем образовательным организациям информационно-техническую и методическую поддержку, предоставляем лицензии, а также обучаем и консультируем учителей и преподавателей в различных форматах: например, в виде онлайн-обучения с наставником и самостоятельного прохождения курсов. В 2024 году обучение в разном формате прошли 2522 учителя и преподавателя, что почти в три раза превысило показатель 2023 года.

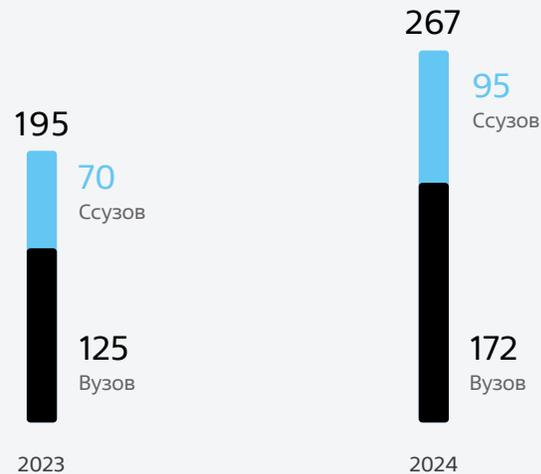
**Количество учителей школ и преподавателей вузов и ссузов, прошедших обучение, чел.**



### «Астра-колледж» и «Астра-университет»

Мы предлагаем учащимся организаций профессионального и высшего образования программы по подготовке к использованию и администрированию ОС Astra Linux и других ключевых продуктов экосистемы. В проектах «Астра-колледж» и «Астра-университет» участвуют колледжи, техникумы, институты, академии и университеты. В 2024 году «Астра» сотрудничала с 172 вузами и 95 ссузами, по сравнению с 2023 годом их число выросло на 38% и 36% соответственно.

**Количество вузов и ссузов, с которыми заключены партнерские соглашения, ед.**



Обучение работе с ПО «Астры» осуществляется как часть основного образовательного процесса или в форме дополнительных программ. В отчетном году более 15 тыс. студентов университетов (рост на 6% г/г) и 12 тыс. студентов колледжей (рост на 35% г/г) прошли обучение в рамках программ «Астра-колледж» и «Астра-университет». Студенты изучают курсы преимущественно в области информационной безопасности, но также обучаются навыкам ИТ-разработки и администрированию ОС Astra Linux.

**Количество обучающихся студентов, чел.**

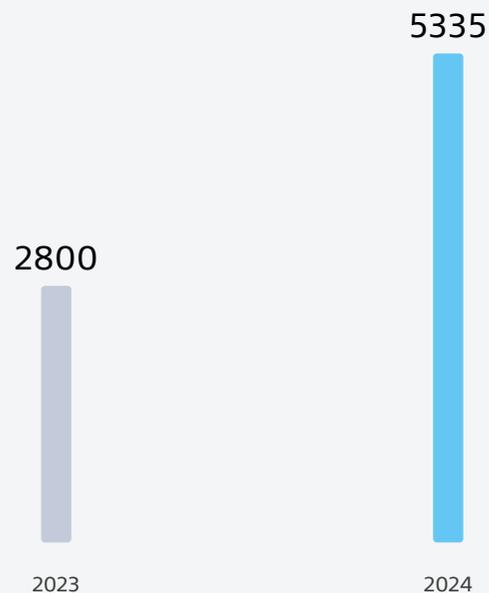




## Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

По результатам обучения студенты могут пройти сертификацию, чтобы подтвердить свои знания и навыки по использованию продуктов «Астры». В 2024 году сертификацию успешно прошли 2535 студентов, что на 73% больше, чем в 2023 году. Всего за три года существования проекта сертификацию прошли более 5,3 тыс. студентов вузов и ссузов.

**Количество студентов, успешно прошедших сертификацию, накопительным итогом, чел.**



### «Астра-школа»

В рамках проекта «Астра-школа» ученики знакомятся с экосистемой «Группы Астра» и получают базовые знания по программным продуктам на практических занятиях. Основной формат — дополнительное образование, благодаря чему нагрузка на школьников не увеличивается.

В 2024 году количество школ-партнеров выросло с 70 до 112, а охват учителей обучением увеличился почти в четыре раза.

С отчетного года мы начали заключать соглашения о сотрудничестве не только с отдельными школами, но и с региональными органами исполнительной власти, что позволяет охватить обучением учителей региона. Так, в рамках соглашения с Министерством образования Амурской области только в 2024 году обучение проведено для более чем 800 учителей.

# 112

школ участвуют в проекте «Астра-школа»

В отчетном году мы выиграли конкурс на разработку «Урока цифры» в рамках проекта Минпросвещения России, Минцифры России и АНО «Цифровая экономика» в рамках нацпроекта «Экономика данных» и национальной цели «Технологическое лидерство». Урок «Астры» получил название «Секреты информационных систем», а ознакомиться с ним учащиеся 1–11-х классов смогут на любом устройстве как в школе, так и дома начиная с февраля 2025 года. На уроке, состоящем из теоретической и практической частей, школьники изучат типы операционных систем, их структуру и функции. Чтобы обеспечить доступность, мы разработали тренажеры урока с учетом потребностей детей с особенностями слуха и зрения.

### «Астра-академия»

Проект «Астра-академия» направлен на обучение преподавателей авторизованных учебных центров, вузов, колледжей и учителей школ. Менторами в курсах «Астра-академии» становятся сотрудники компании — профессионалы, авторы статей, спикеры отраслевых конференций. Полученные знания помогают преподавателям и учителям делать обучение студентов и школьников наиболее полезным и отвечающим их запросам.

В 2024 году «Астра-академия» начала работу как образовательная организация с использованием соответствующей лицензии. Первый курс, который мы провели в новом статусе, — «Администратор доменных служб ALD Pro». По его результатам «Астра-академия» выдала 82 сертификата.



## Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

### «Астра-лаборатория»

Мы запустили проект «Астра-лаборатория» в 2023 году и с того момента открыли семь<sup>1</sup> лабораторий в ведущих университетах России. Лаборатории оснащены рабочими станциями с ОС Astra Linux и другими продуктами группы, например, ALD Pro, «Брест», СУБД Tantor, Termidesk, VMmanager и GitFlic (дополнительное ПО устанавливается по запросу образовательной организации). С 2024 года совместно с каждой лабораторией мы составляем дорожную карту развития, в которую включены работы со студентами, обучение преподавателей и проведение мероприятий.

На базе лабораторий сертифицированные преподаватели помогают студентам не только углубленно изучать продукты «Астры», но и проводить исследовательские и проектные работы, в том числе под руководством наставников со стороны компании.

В настоящее время лаборатории функционируют в следующих учебных заведениях:

- МИРЭА — Российский технологический университет (РТУ МИРЭА);
- детский технопарк «Альтаир» РТУ МИРЭА;
- Научно-технологический университет «Сириус»;
- Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ);

<sup>1</sup> В 2023 году открылись четыре лаборатории, в 2024 году — три. Данные за 2023 год скорректированы по сравнению с информацией, представленной в отчете за 2023 год.

- Московский гуманитарно-технологический университет — Московский архитектурно-строительный институт (МИТУ-МАСИ) [2024](#);
- Новосибирский государственный технический университет (НГТУ) [2024](#);
- Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого (СПбПУ) в партнерстве с крупной нефтегазовой компанией [2024](#).

Визитная карточка проекта — лаборатория в «Сириусе», она охватывает три уровня образования: среднее профессиональное, магистратуру и ИТ-специалитет. Это первая в России образовательная программа подготовки специалистов в направлении «Проектирование, разработка и управление сложными информационными системами». Только в лаборатории «Сириуса» 150 студентов использовали ОС Astra Linux в образовательном процессе, 26 из них прошли обучение и получили сертификаты.

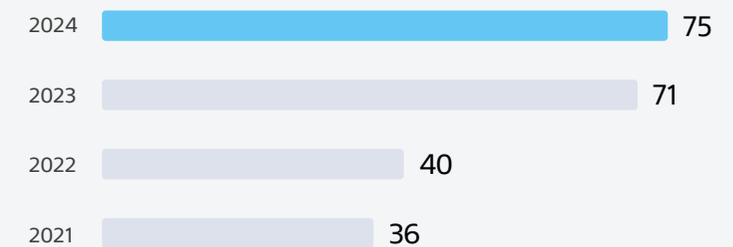
### «Астра-стипендия»

С 2021 года мы реализуем программу «Астра-стипендия», к которой привлекаем студентов, заинтересованных в развитии в ИТ-направлении. Студенты, успешно прошедшие сертификацию по программным продуктам «Группы Астра», допускаются к отборочному конкурсу и интервью с экспертом. При этом главное условие — готовность выполнить проектную работу. Экспертный совет, в который входят директора структурных подразделений «Астры», выбирает самых талантливых и мотивированных студентов, которые затем в течение полугода ведут проектную работу под руководством сотрудников компании.

В 2024 году к программе присоединились наставники из продуктовых команд ALD Pro, «Бреста» и Termidesk, а также технической дирекции и дирекции внедрения и сопровождения.

Ежегодно число претендентов и стипендиатов «Астра-стипендии» растет: в сезоне 2024–2025 годов стипендию получают 75 человек — на 40% больше, чем в сезоне 2023–2024 годов, что показывает растущий интерес студентов к работе в ИТ-сфере в целом и к программе в частности.

**Количество стипендиатов «Астра-стипендии», чел.**





## Подготовка кадров для ИТ-отрасли и развитие талантов

По результатам проектной работы лучшим стипендиатам предлагают стажировку, практику или трудоустройство. По окончании сезона 2023–2024 годов 18 стипендиатов стали сотрудниками «Астры».

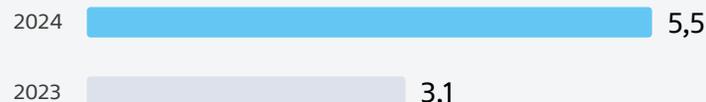
→ Подробнее с информацией о стажировках можно ознакомиться в разделе [«Подбор и адаптация персонала»](#).

В процессе работы над проектом стипендиаты получают денежное вознаграждение в зависимости от их уровня образования: студенты бакалавриата, специалитета и колледжей — 15 тыс. руб., а магистранты и аспиранты — 20 тыс. руб. В 2024 году затраты «Астры» на реализацию стипендиальной программы составили 5,5 млн руб., увеличившись на 77% г/г.

МЭР-2.18

**Расходы «Группы Астра» на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, в сфере образования, млн руб.**

МЭР-2.18

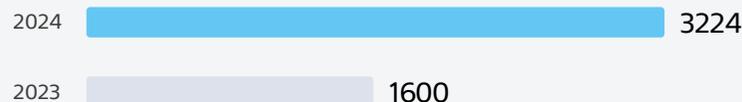


### «Астра-карьера»

Проект «Астра-карьера» направлен на прием молодых специалистов в качестве сотрудников в «Астру» и партнерские компании.

Чтобы принять участие в программе, студенты и выпускники должны пройти обучение и сертификацию по ИТ-решениям «Группы Астра». После того как департамент образования «Астры» верифицирует сертификат и компетенции кандидатов, их резюме попадают в закрытую базу данных и размещаются на [портале «Астра-карьера»](#). Мы используем базу для поиска новых сотрудников и предоставляем доступ к ней авторизованным компаниям-партнерам, таким образом упрощая для них процесс подбора и начальной оценки компетенций персонала.

**Количество студентов, которые зарегистрировали свои резюме на платформе «Астра-карьера», накопительным итогом, чел.**



Специалисты «Группы Астра» поддерживают базу актуальной и удаляют из нее резюме тех кандидатов, которые уже нашли работу или долго не откликнулись на предложения. За 2024 год свои резюме зарегистрировали 1624 новых кандидата, что близко к показателю предыдущего отчетного периода.

### Внешние образовательные мероприятия

Чтобы продвигать образовательные инициативы «Астры», специалисты департамента образования ежегодно участвуют в мероприятиях федерального, регионального и местного уровней. В 2024 году мы включились в 79 таких активностей, в числе которых чемпионат «Профессионалы», «ИТ-Планета», «Траектория будущего», «Школа реальных дел», «Карьерный буткемп» в «Сириусе» и хакатон разработчиков в РТУ МИРЭА.

# 8284

человека участвовали в олимпиадах, которые поддержала «Астра», в 2024 году



# Устойчивые бизнес-практики

«Группа Астра» развивает внутреннюю систему сбора данных, встраивая в нее показатели устойчивого развития в соответствии с национальными рекомендациями. Мы стремимся последовательно повышать полноту отчетности и расширять список раскрываемых показателей, которые отражают результаты нашей деятельности в сфере устойчивого развития, включая закупочные практики и экологическое воздействие.





## Закупочная деятельность

«Астра» выстраивает надежные и долгосрочные отношения со своими поставщиками, что позволяет нам эффективно удовлетворять потребности бизнеса в товарах, работах и услугах.

Основные функции по этому направлению возложены отдел закупок административно-хозяйственного управления. Отдел закупок проводит отбор поставщиков по трем основным направлениям поставок: обеспечение компьютерной техникой, маркетинговая деятельность, прочие закупки. Договорные взаимоотношения выстраиваются с использованием [рамочного договора](#) на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг и предоставление права использования результатов интеллектуальной деятельности.



Подробнее с информацией об антикоррупционной деятельности «Астры» можно ознакомиться в разделе [«Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции»](#).

### Принципы закупочной деятельности «Астры»

1

#### Взаимовыгодное партнерство

Возможность дополнительной экономии при долгосрочном сотрудничестве с надежными поставщиками.

2

#### Эффективность

Выбор лучших условий поставки товаров, выполнения работ и оказания услуг, что позволяет достигать запланированных целей.

3

#### Прозрачность

Публичная и открытая информация о закупочной деятельности.

Большая часть документооборота при закупочной деятельности реализована в электронном виде. Для ускорения процессов взаимодействия с поставщиками мы используем специализированную информационную систему для целей накопления сведений о совершенных и планируемых закупках. Кроме того, потенциальные контрагенты могут оставить заявку на сотрудничество на [сайте «Астры»](#).

До заключения договора департамент экономической безопасности «Группы Астра» обязательно проводит проверку благонадежности поставщиков. Рекомендованные типовые условия [договора](#) содержат антикоррупционную оговорку. Эти, как и прочие, меры направлены на снижение потенциальных коррупционных рисков в закупочной деятельности.



## Экологическое воздействие

Основное воздействие на окружающую среду в процессе операционной деятельности наши офисы оказывают посредством водопотребления из муниципальных сетей, образования твердых коммунальных отходов и энергопотребления. «Астра» не осуществляет прямых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.

Вопросы, связанные с экологическим воздействием офисов, находятся в ведении административно-хозяйственного управления. Это подразделение заключает договоры на вывоз отходов, закупку энергии и водных ресурсов, осуществляет отдельный сбор отходов, а также отвечает за реализацию экологических решений в новом офисе.

В отчетном году мы провели инвентаризацию, по результатам которой планируем списать вышедшую из строя офисную технику. В 2025 году «Астра» передаст списанную технику на утилизацию по договору с лицензированной компанией.

Кроме того, наши сотрудники регулярно участвуют в благотворительной акции «Добрые крышечки». В офисах «Астры» установлены специальные контейнеры для сбора крышек, которые затем направляются на переработку. Также мы введем централизованный сбор отработанных батареек с их последующей переработкой специализированной подрядной организацией.

Чтобы сократить образование отходов бумаги, мы перевели большую часть документооборота в электронный формат, запустив систему электронного документооборота (ЭДО). Этой системой пользуются как наши сотрудники, так и контрагенты, а также подрядчики.



### Выбросы загрязняющих веществ

«Астра» не осуществляет прямых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.



### Энергопотребление

Компания потребляет только тепловую и электрическую энергию, покупаемую на стороне, и не имеет собственных объектов генерации.



### Водопотребление

Компания использует водные ресурсы для обеспечения жизнедеятельности офисов.



### Образование отходов

В процессе эксплуатации офисов образуются твердые коммунальные отходы, все они относятся к неопасным (IV–V классы опасности). В офисах «Группы Астра» реализован отдельный сбор бумаги и пластика, которые мы направляем региональному оператору.



## Новый офис «Группы Астра»

Поскольку основное воздействие «Астры» на окружающую среду связано с использованием офисных помещений, при выборе нового головного офиса в Москве мы, помимо прочего, ориентировались на стандарты высокой энергоэффективности и сниженного потребления ресурсов. Выбранное здание — Ostankino Business Park — в 2023 году получило золотой сертификат соответствия стандарту Ecosmart Office. Этот стандарт для офисов и гибких рабочих пространств учитывает принципы международных систем сертификации зданий LEED и BREEAM, адаптируя их к российским нормам и практике.



Подробнее с информацией о преимуществах нового офиса для сотрудников можно ознакомиться в разделе [«Здоровье и благополучие сотрудников»](#).

В результате строительство и эксплуатация здания в значительно меньшей степени воздействуют на окружающую среду за счет реализации энерго- и ресурсосберегающих решений, использования экологических и износостойких материалов.

Чтобы обеспечить минимальное воздействие здания на окружающую среду в период эксплуатации, мы предусмотрели в офисе ряд ресурсосберегающих решений. Так, умная система будет автоматически управлять освещением в зависимости от внешних условий, времени суток, в том числе с помощью датчиков присутствия. Это поможет уменьшить потребление электроэнергии в новом офисе.

Центральный диспетчерский пункт офиса будет не только собирать данные о потреблении энергии и водных ресурсов, но и автоматически управлять приточно-вытяжной вентиляцией с использованием параметров окружающей среды, в результате чего затраты энергии на нагрев воздуха будут оптимизированы. Таким образом, компания значительно снизит потребление ресурсов и обеспечит благоприятный микроклимат для своих сотрудников.

Помимо внедрения экологических решений, мы хотим создать комфортное рабочее пространство для сотрудников «Астры», которые разместятся в новом офисе уже в 2025 году. Чтобы обеспечить больше возможностей для рабочих и неформальных коммуникаций, мы предусмотрели большое количество переговорных, зон отдыха и других помещений.





## Информационная безопасность внутренней инфраструктуры

Информационная безопасность — наш ключевой приоритет. Будучи поставщиком ИТ-решений, «Астра» делает упор на защищенность своих продуктов и инфраструктуры. Особое внимание компания уделяет процессам обработки и защиты персональных данных, обеспечивая их соответствие положениям актуальной нормативной базы.

Функции по защите инфраструктуры «Астры» выполняет департамент информационной безопасности, который входит в дирекцию собственной безопасности. Департамент не только решает практические задачи (обнаруживает и пресекает компьютерные атаки, реагирует на инциденты), но и разрабатывает регламентирующие документы и локальные нормативные акты.

<sup>1</sup> Методический документ. Методика оценки угроз безопасности информации. Утвержден ФСТЭК России 05.02.2021.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 01.11.2012 № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

<sup>3</sup> Приказ ФСТЭК России от 18.02.2013 № 21 (ред. от 14.05.2020) «Об утверждении Составы и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

Наш основной внутренний документ по этому направлению — Политика информационной безопасности. Кроме того, в «Группе Астра» принят ряд других локальных документов по обеспечению информационной безопасности: например, частные политики, регламентирующие вопросы резервного копирования информации, антивирусной защиты, реагирования на инциденты, политики и регламенты в области защиты и обработки персональных данных и другие. При их разработке компания руководствовалась:

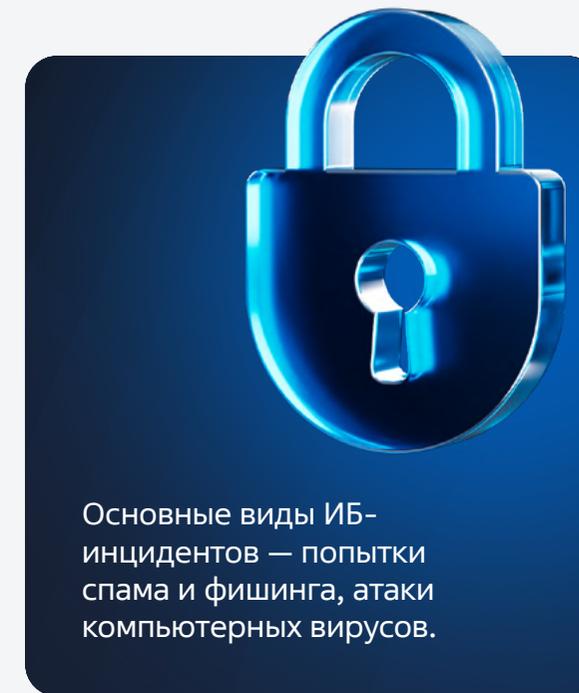
- Методикой оценки угроз безопасности информации ФСТЭК России<sup>1</sup>;
- положениями международного стандарта ISO/IEC 27001;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 № 1119<sup>2</sup>;
- Приказом ФСТЭК России от 18.02.2013 № 21<sup>3</sup>;
- другими нормативными документами и национальными стандартами.

Мы регулярно оцениваем актуальность документов по защите информации и при необходимости обновляем их.

Обеспечение информационной безопасности «Группы Астра» основано на риск-ориентированном подходе и в основном направлено на предупреждение инцидентов. Чтобы не допускать критических инцидентов, мы регулярно проводим внутренний аудит и анализ защищенности инфраструктуры, а также оперативно устраняем выявленные уязвимости и нарушения. В случае обнаружения инцидента или компьютерной атаки мы оперативно реагируем, пресекаем его развитие, при необходимости ликвидируем последствия.

Затем наши специалисты разрабатывают и реализуют комплекс мер, которые исключают повторение подобного инцидента или атаки в будущем.

В отчетном году мы нарастили техническое оснащение системы информационной безопасности. Наша цель — оборудовать каждый узел, входящий в инфраструктуру компании, оптимальным набором средств защиты информации, которые работают как единый комплекс.



Основные виды ИБ-инцидентов — попытки спама и фишинга, атаки компьютерных вирусов.



## Информационная безопасность внутренней инфраструктуры

Чтобы снизить уровень рисков в области информационной безопасности, «Группа Астра» повышает осведомленность сотрудников. Мы регулярно проводим рассылки с информацией, направленной на противодействие актуальным и наиболее распространенным ИБ-угрозам. В 2025 году компания планирует запустить корпоративный обучающий портал, на котором разместит курсы по наиболее важным темам:

- борьба с фишингом;
- навыки парольной защиты;
- противодействие социальной инженерии;
- формирование базовых навыков безопасной работы в корпоративной информационной инфраструктуре, сети Интернет, социальных сетях и мессенджерах.

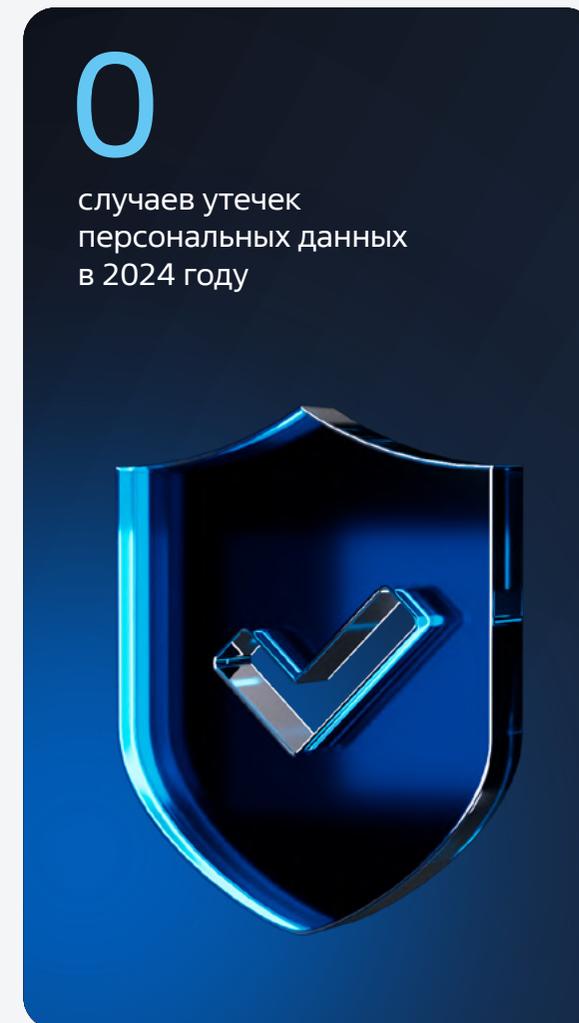
Прохождение курсов будет обязательным для всех сотрудников «Астры».

Мы понимаем, что ИБ-угрозы постоянно эволюционируют, поэтому продолжаем инвестировать в поддержку уровня защищенности своей инфраструктуры. В 2025 году «Группа Астра» планирует реализовать пилотные проекты новых перспективных средств защиты информации, разработанных лидерами рынка.

Благодаря проактивному подходу «Астры» в обеспечении информационной безопасности, обучению сотрудников, внутреннему аудиту в 2024 году не было инцидентов, которые привели бы к негативным последствиям.

«Группа Астра» ведет работу по защите персональных данных на регулярной основе. Так, в 2024 году мы обновили и расширили перечень специальных инструкций и частных политик, регламентирующих обращение с персональными данными при запросах от третьих лиц, а также работу с файлами cookies<sup>1</sup>. Кроме того, был сформирован набор ответов на самые частые вопросы по обработке персональных данных.

<sup>1</sup> Текстовые файлы, содержащие небольшие фрагменты данных, например имя пользователя и пароль, которые браузер использует для идентификации устройства.





# Корпоративное управление

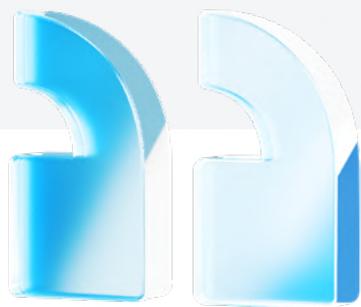
- 95 Обращение Совета директоров
- 96 Корпоративное управление
- 104 Система риск-менеджмента, внутреннего контроля и аудита
- 108 Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции
- 111 Информация для акционеров и инвесторов





# Обращение Совета директоров

Уважаемые акционеры,  
партнеры и сотрудники!



Завершился еще один год, который стал для «Астры» важным этапом в укреплении ее позиций на рынке и повышении уровня корпоративного управления. Мы с уверенностью можем сказать, что заложили фундамент для дальнейшего роста и развития.

В отчетном году была проведена большая работа по совершенствованию практик корпоративного управления, которая в том числе позволила акциям компании войти в I уровень листинга Московской биржи. Количество независимых в составе Совета директоров увеличилось до трех человек, создан Комитет по кадрам и вознаграждениям, впервые проведена самооценка деятельности Совета, принят и обновлен ряд публичных корпоративных документов, включая Положение о вознаграждениях и компенсациях членам Совета директоров. Эти шаги укрепили нашу систему корпоративного управления и повысили ее прозрачность для заинтересованных сторон.

В 2024 году «Группа Астра» утвердила новую дивидендную политику, направленную на стимулирование долгосрочного роста группы. Совет директоров одобрил изменения, которые учитывают рыночную конъюнктуру и обеспечивают баланс между ростом компании и сохраняющимися выплатами дивидендов. Эти изменения позволят увеличить инвестиции в развитие продуктов, новые сделки M&A, что создаст дополнительную финансовую гибкость и обеспечит ликвидность для ускорения развития бизнеса.

Все достижения и инициативы, реализованные в прошедшем году, стали основой для дальнейшего развития «Группы Астра». С укреплением нашей системы управления и повышением ее эффективности мы готовы к новым вызовам и возможностям. В предстоящие годы «Группа Астра» намерена сделать значительный шаг вперед, усиливая свои позиции на рынке инфраструктурного ПО.

Наша стратегия развития направлена на создание экосистемного предложения, которое помогает клиентам получить доступ к широкому спектру взаимосвязанных продуктов и услуг. Помимо этого, мы сохраняем фокус на обеспечении сквозной безопасности и сертификации решений, интегрируем ИИ в продукты и процессы, а также стремимся предоставлять заказчикам на рынке лучший клиентский опыт.

Впереди у нас много задач, и благодаря слаженной работе, стратегическому видению и стремлению к наиболее высоким результатам «Астра» продолжит движение вперед, достигая новых высот и создавая ценность для всех заинтересованных сторон.

Выражаем благодарность менеджменту и всем сотрудникам «Группы Астра» за высокий профессионализм, инициативность и преданность общему делу. Благодаря вашему вкладу компания не только продемонстрировала устойчивый рост, но и укрепила позиции на рынке отечественного инфраструктурного ПО. Совместными усилиями мы реализуем стратегически важные проекты, способствуя технологическому суверенитету России, развитию национальной ИТ-экосистемы и повышению конкурентоспособности отечественных решений.

С уважением,  
Совет директоров «Группы Астра»



# Корпоративное управление

## Подход и принципы корпоративного управления

Корпоративное управление в «Астре» представляет собой живую адаптивную систему, которая соответствует стандартам российского законодательства и создает оптимальные условия для долгосрочного развития компании и ее партнеров. Подход «Астры» к корпоративному управлению основывается на прозрачности, ответственности, этике и инновациях. Подобный подход в совокупности с сильными финансовыми показателями соответствует нашему статусу ведущей современной российской компании и делает нас надежным и перспективным партнером для акционеров и инвесторов.

### Ключевые принципы

1

Прозрачность и информационная открытость, основанная на публикации полной и достоверной информации о деятельности компании.

2

Подотчетность Совета директоров и исполнительных органов акционерам, включая регулярные отчеты и открытость в принятии решений.

3

Учет интересов как акционеров, так и других заинтересованных сторон, построение открытого диалога с ними.



## Система корпоративного управления

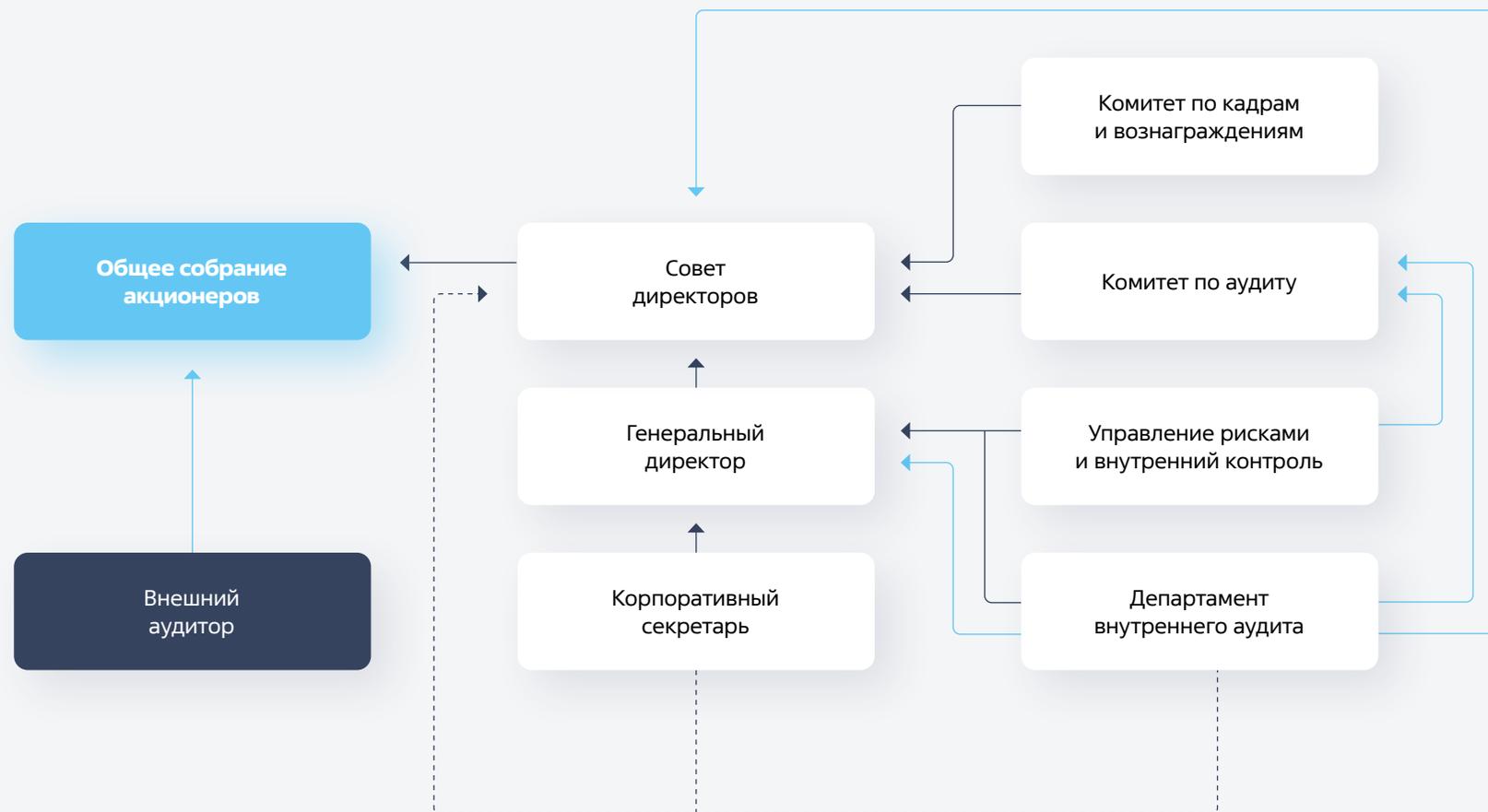
«Группа Астра» всегда ориентируется на лучшие практики, и развитие нашей системы корпоративного управления — яркий пример этого стремления. Мы верим, что успешное управление — не просто набор правил и процедур, а живая, динамичная система, которая адаптируется к изменениям и постоянно совершенствуется.

В компании сформирована работающая структура корпоративного управления, которая соответствует требованиям регуляторов рынка и отвечает потребностям бизнеса на текущий момент.

В соответствии с Уставом компании высшим органом управления является Общее собрание акционеров. За общее руководство компанией, определение приоритетных направлений деятельности и стратегию развития отвечает Совет директоров. При нем созданы Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям. Генеральный директор — единоличный исполнительный орган, который осуществляет руководство деятельностью Общества.

### Схема корпоративного управления

- Прямое подчинение
- Функциональное подчинение
- Отчетность





# Система корпоративного управления

## Собрание акционеров

Общее собрание акционеров — высший орган управления Общества. В компании ежегодно проводится Общее собрание акционеров. В июне 2024 года Общество провело годовое Общее собрание акционеров по итогам 2023 года, на котором рассмотрены вопросы избрания Совета директоров, утверждения внешних аудиторов, распределения прибыли и убытков по итогам 2023 года, выплаты дивидендов по результатам первого квартала 2024 года, утверждения новой редакции Положения о Совете директоров, определения размера вознаграждений и компенсации расходов, а также общих условий выплаты вознаграждений и компенсации расходов членам Совета директоров.

Также в 2024 году Общество провело 2 внеочередных Общих собрания акционеров, на которых утверждены новые редакции Устава и Положения об Общем собрании акционеров и Положение о вознаграждениях и компенсациях членам Совета директоров Общества, а также принято решение о выплате (объявлении) дивидендов по результатам девяти месяцев 2024 года, в том числе об установлении даты, на которую определяются лица, имеющие право на получение дивидендов.

<sup>1</sup> Информационное письмо Банка России от 26.04.2019 № ИН-06-28/41 «О рекомендациях по организации и проведению самооценки эффективности совета директоров (наблюдательного совета) в публичных акционерных обществах».

## Совет директоров

Совет директоров — коллегиальный орган управления Общества, осуществляющий общее руководство его деятельностью.

В 2024 году утверждена новая редакция Положения о Совете директоров. Документ дополнен информацией о проведении ознакомительных мероприятий с избранными впервые членами Совета, о способах коммуникации с Обществом, позволяющих акционерам высказать свое мнение и направить вопросы и позицию акционеров в адрес председателя Совета директоров. Также в Положении предусмотрена возможность участия в заседаниях Совета посредством специальных программных средств, в том числе обеспечивающих порядок дистанционного участия членов Совета директоров в заседании и голосовании по вопросам повестки дня с помощью электронной подписи.

### **Ключевыми задачами Совета директоров, в соответствии с Положением, являются:**

- определение приоритетных направлений деятельности Общества и его стратегии развития;
- утверждение годового бюджета, в том числе консолидированного бюджета Общества и дочерних обществ;
- обеспечение эффективного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью;
- обеспечение реализации и защиты прав акционеров;
- обеспечение эффективной деятельности исполнительных органов Общества и осуществление надзора за их деятельностью.

Заседания Совета директоров проводятся по мере необходимости в соответствии с утвержденным Советом директоров планом работы, но не реже 1 раза в квартал.

В 2024 году была проведена самооценка деятельности Совета директоров. Оценка проводилась в соответствии с методическими рекомендациями Банка России<sup>1</sup>. В результате отмечено, что внутренние документы компании, которые регламентируют деятельность Совета директоров и его Комитетов, соответствуют требованиям Московской биржи и рекомендациям Банка России. Организационные вопросы в полной мере урегулированы внутренними документами, документооборот ведется должным образом. В связи с тем, что самооценка деятельности Совета директоров и Комитетов проводилась впервые, анализ динамики эффективности не проводился, однако результаты текущего состояния оцениваются как эффективные.

В отчетном году Совет директоров принял ряд внутренних документов по вопросам корпоративного управления. Внутренние документы обеспечивают регламентацию различных аспектов деятельности Совета директоров и его Комитетов, позволяют соответствовать требованиям Мосбиржи для эмитентов первого уровня листинга, а также выполнять рекомендации, предусмотренные Кодексом корпоративного управления.



## Система корпоративного управления

### Принятые или актуализированные в 2024 году корпоративные документы:

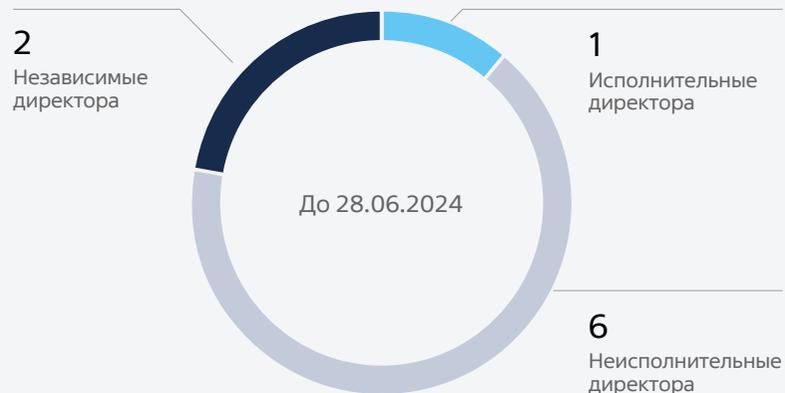
- Устав в новой редакции;
- Положение об Общем собрании акционеров в новой редакции;
- Положение о Совете директоров в новой редакции;
- Кодекс деловой этики;
- Антикоррупционная политика;
- Политика по управлению конфликтом интересов;
- Программа вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров;
- Положение о Комитете по кадрам и вознаграждениям;
- Положение о вознаграждениях и компенсациях членам Совета директоров;
- Положение о дивидендной политике в новой редакции;
- Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком в новой редакции;
- Перечень инсайдерской информации в новой редакции.



Публичные внутренние документы компании размещены [на сайте](#) и [на странице Центра раскрытия корпоративной информации](#).

### Состав Совета директоров

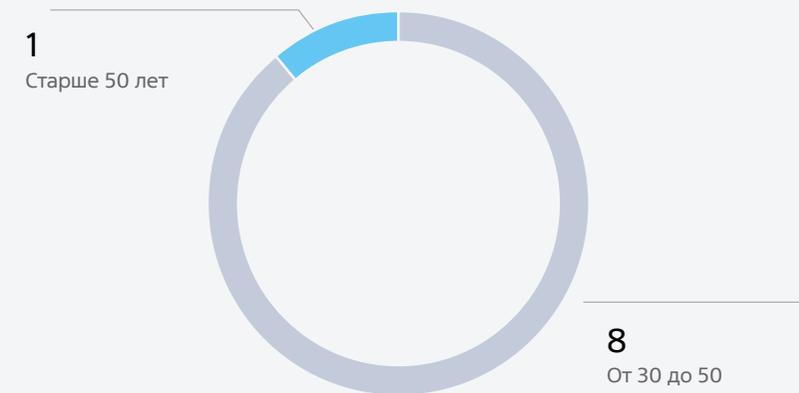
МЭР 3.4



В 2024 году доля независимых директоров выросла по сравнению с 2023 годом и составила 33%. Увеличение количества независимых директоров было одним из ключевых условий для повышения уровня листинга акций до первого. Также указанная доля обеспечивает соответствие компании рекомендациям Кодекса корпоративного управления относительно баланса независимых директоров в Совете.



### Возрастная структура Совета директоров

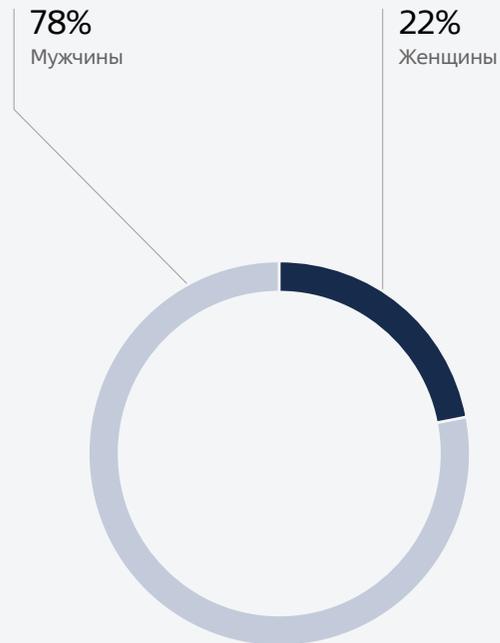




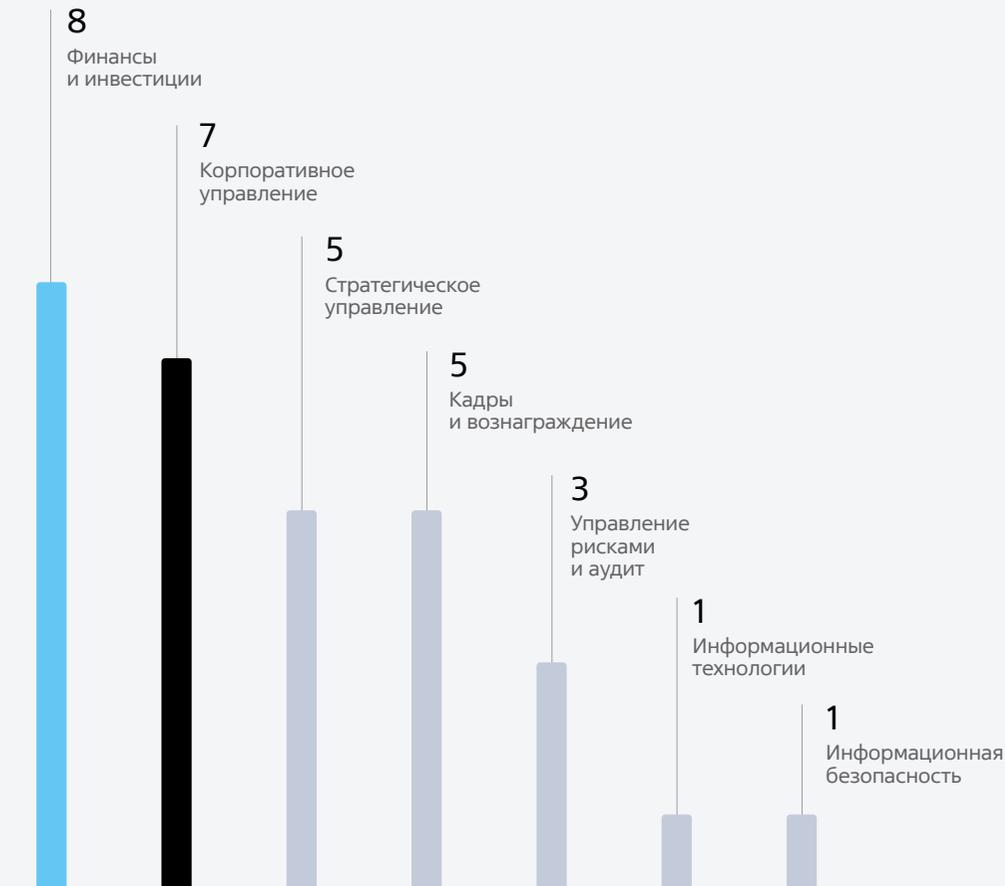
# Система корпоративного управления

## Гендерная структура Совета директоров, %

МЭР 3.4



## Структура Совета директоров по компетенциям



## Заседания Совета директоров

	2023	2024
Количество заседаний	11	20
Из них в очной форме	2	2
Уровень участия	100%	100%

### В рамках очных заседаний:

- рассмотрены итоги деятельности Общества и его дочерних обществ за 2023 год и утвержден бюджет Общества на 2024 год, в т. ч. консолидированный бюджет Общества и его дочерних обществ на 2024 год;
- утвержден риск-аппетит Общества;
- утверждено Положение о дивидендной политике Общества в новой редакции;
- рассмотрен отчет о результатах проведения самооценки эффективности Совета директоров Общества и утвержден план работы Совета директоров на 2025 год;
- установлен план работы департамента внутреннего аудита на 2025 год и КПЭ директора по внутреннему аудиту на 2025 год;
- утвержден отчет о деятельности корпоративного секретаря за 2024 год, утверждены его вознаграждение по итогам работы в 2024 году и КПЭ на 2025 год.

Большая часть заочных заседаний Совета директоров компенсируется активной деятельностью и высокой долей очных заседаний Комитетов Совета директоров, на которых рассматриваются ключевые вопросы, связанные с финансовой отчетностью и деятельностью департамента внутреннего аудита.



# Система корпоративного управления

## Комитеты Совета директоров

### Комитет по аудиту

Комитет по аудиту — коллегиальный совещательный орган Совета директоров, не является органом управления. Комитет полностью подотчетен Совету директоров. Цель Комитета по аудиту — содействие эффективному выполнению функций Совета директоров в части контроля за финансово-хозяйственной деятельностью.

Комитет по аудиту изначально был сформирован с включением в состав 3 человек (2 независимых директоров и 1 неисполнительного директора), после проведения годового общего собрания акционеров 28.06.2024 в состав Комитета вошел еще 1 независимый директор. Председателем Комитета по аудиту является независимый директор.

Основными функциями Комитета по аудиту являются:

- контроль за обеспечением полноты, точности и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности и консолидированной финансовой отчетности Общества;
- контроль за надежностью и эффективностью функционирования системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;
- обеспечение независимости и объективности осуществления функций внутреннего и внешнего аудита.

В отчетном году состоялись **9 заседаний** Комитета по аудиту, из которых 8 прошли в очной форме. Посещаемость заседаний Комитета по аудиту — **100%**.

На заседаниях в отчетном году Комитет по аудиту рассмотрел ежеквартальные отчеты департамента внутреннего аудита и согласовал изменения в плане его работы на отчетный год, размер ежеквартальных вознаграждений директора по внутреннему аудиту по итогам его работы в соответствии с Положением о материальном стимулировании внутренних аудиторов департамента внутреннего аудита Общества, а также план деятельности департамента на 2025 год и КПЭ директора по внутреннему аудиту на 2025 год. Комитет также проанализировал заключение о ежегодной оценке надежности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления, а также рассмотрел проекты промежуточной и годовой отчетности, составленные в соответствии с РСБУ и МСФО.

Кроме того, рассмотрены существенные положения учетной политики для формирования отчетности по РСБУ и МСФО на 2025 год. Одним из важных направлений работы Комитета стала разработка рекомендаций для Совета директоров по размеру дивидендов по результатам 2023 года, а также за 3 и 9 месяцев 2024 года и порядке их выплаты. Помимо этого, Комитет по аудиту подготовил рекомендации для Совета директоров по внесению изменений в Положение о дивидендной политике в новой редакции и утвердил план работы на 2025 год.

### Комитет по кадрам и вознаграждениям

В июле 2024 года сформирован Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров. Основная цель Комитета — содействие эффективному выполнению СД своих функций в части рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной политики вознаграждения, осуществлением кадрового планирования, профессиональным составом и эффективностью работы Совета директоров.

Задачи Комитета:

- обеспечение привлечения к управлению Обществом квалифицированных специалистов, создание необходимых стимулов для их успешной работы, формирование системы планирования преемственности членов органов управления, иных ключевых руководящих работников;
- оценка эффективности деятельности органов управления Общества;
- осуществление постоянного мониторинга соответствия кадровой и социальной политики Общества, системы мотивации, оценки и вознаграждения стратегии развития, ситуации на рынке труда и финансовому положению Общества;
- обеспечение регулярного взаимодействия Совета директоров с органами управления.

В отчетном году состоялись **3 заседания** Комитета по кадрам и вознаграждениям, из которых 2 прошли в очной форме. Посещаемость заседаний Комитета — **100%**.

В 2024 году Комитет рассмотрел проекты Положения о вознаграждениях членов Совета директоров, Программы вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров, вопросы проведения самооценки Совета директоров (план проведения самооценки и отчет об итогах ее проведения), отчет корпоративного секретаря за 2024 год, провел предварительную оценку его деятельности и дал рекомендации по премированию. Также даны рекомендации Совету директоров в части согласования КПЭ корпоративного секретаря на 2025 год и утвержден план работы Комитета на 2025 год.



## Система корпоративного управления

### Генеральный директор

**Сивцев Илья Игоревич**

Год рождения: 1987.

**Образование:** высшее экономическое, специальность «финансы и кредит». Выпускник Московской школы управления «Сколково».

Генеральный директор — единоличный исполнительный орган Общества, осуществляет руководство его текущей деятельностью. Генеральный директор подотчетен Совету директоров и Общему собранию акционеров.

В соответствии с Положением о генеральном директоре в его задачи входят:

- обеспечение устойчивой и эффективной работы Общества в соответствии с приоритетными направлениями его деятельности;
- организация выполнения решений Общего собрания акционеров и Совета директоров;
- обеспечение исполнения Обществом перспективных и текущих программ и планов;
- обеспечение надлежащей организации и достоверности бухгалтерского учета, своевременного предоставления бухгалтерской (финансовой) отчетности в соответствующие органы, а также сведений о деятельности — акционерам, кредиторам и сотрудникам СМИ.

### Корпоративный секретарь

Корпоративный секретарь «Группы Астра» — это стратегический партнер руководства, играющий важную роль в формировании репутации компании и ее долгосрочном успехе. Корпоративный секретарь обеспечивает соблюдение органами управления и должностными лицами процедурных требований, гарантирует реализацию прав и интересов акционеров, организует взаимодействие между акционерами и топ-менеджментом компании, содействует повышению доверия к компании со стороны заинтересованных сторон.

**Красуцкая Алина Наильевна**

Год рождения: 1984.

**Образование:** высшее. Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, квалификация «юрист», специальность «юриспруденция» (2007). Прошла профессиональную переподготовку в НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа» по программе «Психологическое бизнес-консультирование. Профессиональный коучинг» (2017).

**Повышение квалификации:** ассоциация «Национальное объединение корпоративных секретарей», корпоративный секретарь (2024).

В Положении о корпоративном секретаре определены основные задачи:

- участие в организации подготовки и проведения Общих собраний акционеров;
- обеспечение работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров, организация подготовки и проведения заседаний Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- участие в реализации политики по раскрытию информации, обеспечение хранения корпоративных документов;
- обеспечение взаимодействия Общества с его акционерами, владельцами иных эмиссионных ценных бумаг Общества и участие в предупреждении корпоративных конфликтов;
- участие в совершенствовании системы и практики корпоративного управления;
- обеспечение реализации установленных законодательством РФ и внутренними документами Общества процедур, обеспечивающих реализацию прав и законных интересов акционеров, контроль за соблюдением и исполнением указанных процедур.



## Система корпоративного управления

### Вознаграждение членов Совета директоров

Члены Совета директоров выполняют ключевую роль в управлении компанией, требующую временных затрат, знаний и экспертных навыков в различных областях бизнеса. При установлении вознаграждений «Астра» соблюдает принципы прозрачности, справедливости и соответствия рыночным нормам. Вознаграждение членов Совета директоров помогает создать эффективную систему корпоративного управления, привлекая квалифицированных специалистов и стимулируя их на комплексное развитие компании.

В отчетном году Общество выплачивало вознаграждение за исполнение функций Совета директоров только независимым директорам. В 2024 году вознаграждение членам Совета директоров выплачивалось в соответствии с решениями Общего собрания акционеров, принятыми 27.09.2023 и 28.06.2024.

В целях унификации принятых решений на основе лучших практик корпоративного управления в октябре 2024 года Общее собрание акционеров приняло Положение о вознаграждениях и компенсациях членам Совета директоров, которое устанавливает ежегодный размер и порядок выплаты вознаграждения и компенсаций независимым директорам, а также предусматривает программу их мотивации в дополнение к основной системе вознаграждений. Выполнение условий мотивационной программы дает независимому директору право на получение определенного количества акций Общества.

 Подробнее об условиях мотивации — на странице [Общества](#).

В 2024 году базовое годовое вознаграждение независимого директора Совета директоров составило 3 млн руб. За исполнение функций Председателя соответствующего Комитета член Совета директоров дополнительно получил 600 тыс. руб. Общая сумма денежного вознаграждения, выплаченного членам Совета директоров по итогам 2024 года, составила 7,5 млн руб.

## Совершенствование корпоративного управления

«Группа Астра» стремится к совершенствованию системы корпоративного управления и поддержанию высоких стандартов в этой области.

Одним из важнейших для компании событий 2024 года стало проведение SPO (Secondary Public Offering) — вторичного публичного размещения акций, что позволило «Группе Астра» увеличить свой free-float (долю акций в свободном обращении). Ключевая задача этой сделки — расширение базы акционеров за счет включения акций в биржевые индексы.

Кроме того, в отчетном году акции компании были включены в Первый уровень листинга на Московской бирже, чему предшествовала масштабная работа по приведению системы корпоративного управления в соответствие с требованиями, предъявляемыми к эмитентам. В частности, увеличена доля независимых директоров в составе СД, создан Комитет по кадрам и вознаграждениям, приняты и обновлены все необходимые корпоративные документы.

В целях соблюдения рекомендаций Банка России, нашедших отражение в Кодексе корпоративного управления, на основе лучших практик корпоративного управления в 2024 году проведена самооценка деятельности Совета директоров. В дальнейшем СД планирует проводить самооценку деятельности ежегодно, а 1 раз в 3 года — осуществлять внешнюю оценку деятельности СД.

Вышеперечисленные мероприятия направлены на обеспечение прозрачности и эффективности корпоративного управления, что позволит компании успешно развиваться и соответствовать лучшим российским практикам.



# Система риск-менеджмента, внутреннего контроля и аудита

## Система управления рисками и внутреннего контроля

Управление рисками и система внутреннего контроля (далее — УРиВК) — часть корпоративного управления, которая направлена на поддержку устойчивого развития группы в долгосрочной перспективе посредством своевременного выявления потенциальных рисков и управления наиболее существенными из них. В компании действует Политика по УРиВК, которая определяет систему и подход группы к управлению рисками и внутреннему контролю.

Целями управления рисками и системы внутреннего контроля являются обеспечение уверенности в достижении стратегических целей компании, выявление и анализ рисков, эффективность деятельности, достоверность отчетности, сохранность активов и соблюдение законодательства.

МЭР 3.12

### Основные задачи УРиВК:

- своевременное выявление рисков, влияющих на достижение целей «Группы Астра», и управление ими;
- интеграция управления рисками в бизнес-процессы (оценка рисков при принятии решений и определение мер по управлению соответствующими рисками);
- обеспечение построения оптимального распределения ответственности, полномочий, функций в рамках минимизации существенных рисков между субъектами внутреннего контроля;
- контроль за соблюдением законодательства, а также внутренних политик, локальных нормативных актов и процедур;
- организация постоянного и периодического контроля соответствия совершаемых в «Группе Астра» финансово-хозяйственных операций и сделок интересам компании;
- контроль за основными направлениями финансово-хозяйственной деятельности, анализ ее результатов;
- контроль за исполнением перспективных планов и основных программ деятельности группы, бюджета и инвестиционных программ;
- минимизация риска возникновения злоупотреблений, связанных с приобретением и использованием активов, ведением бухгалтерского учета и другие задачи.

В отчетном году Совет директоров утвердил риск-аппетит и установил финансовые лимиты по ключевым областям рисков. Лимиты соотносятся с уровнем существенности для консолидированной финансовой отчетности, формируемой по международным стандартам финансовой отчетности (МСФО).

Топ-менеджмент активно участвует в процессе управления рисками, что подчеркивает важность этих вопросов для стратегического развития компании. Процедуры и механизмы управления рисками строятся на принципе непрерывности, что позволяет значительно снизить вероятность их реализации и обеспечить устойчивость бизнеса в условиях неопределенности. Митигация рисков является неотъемлемой частью корпоративной культуры компании, что предполагает активное участие каждого сотрудника в управлении рисками в пределах своих полномочий, знаний и доступной информации. Это позволяет компании эффективно выявлять и минимизировать потенциальные угрозы, способствуя созданию общей культуры ответственности и бдительности по отношению к рискам.

В 2024 году компания провела качественную оценку рисков и сформировала реестр ключевых рисков. Помимо этого, в рамках операционной деятельности ведутся реестры рисков по бизнес-процессам и структурным подразделениям, на основе которых формируются и реализуются программы корректирующих мероприятий.



Ключевые риски «Астры», раскрытые в годовом отчете за 2023 год, сохранили свою актуальность в 2024 году, среди них выделены нижеследующие.

1

**Отраслевые риски**, связанные с возможным прекращением или сокращением программ государственной поддержки и льгот; изменением российского рыночного климата.

2

**Страновые и региональные риски**, связанные с нестабильностью российской экономики, внешне- и внутреннеполитическими факторами.

3

**Финансовые риски**, включающие возможные изменения процентных ставок, инфляционные процессы и валютные колебания, которые могут повлиять на финансовую устойчивость компании.

4

**Репутационные риски**, связанные с потенциальной компрометацией компании, ее сотрудников или бренда, что может негативно сказаться на доверии клиентов и партнеров.

5

**Правовые риски**, включающие изменения в законодательстве о налогах и сборах, персональных данных, а также требованиях к лицензированию деятельности. К таким рискам также относятся изменения в судебной практике, касающейся финансово-хозяйственной деятельности компании.

6

**Риски, связанные с информационной безопасностью** и включающие потенциальное наличие уязвимостей и ошибок в продуктах «Группы Астра», а также внешние воздействия и угрозы ИТ-инфраструктуре компании.

7

**Стратегические риски**, связанные с возможной неспособностью разрабатывать и успешно продавать новые продукты, отвечающие современным технологическим трендам. К данной категории рисков также относятся потенциальные трудности в подборе, обучении и удержании специалистов или потеря ключевых работников в руководстве компании.

8

**Риски, связанные с деятельностью группы** и включающие риски несоответствия разработанной продукции лицензионным требованиям, нарушения информационной безопасности и проблем конфиденциальности. Кроме того, рассматриваются риски слабой окупаемости инвестиций в исследования и разработки, а также потенциальные действия привлекаемых третьих лиц, которые могут нанести ущерб компании.

Вышеперечисленные категории отражают комплексный характер вызовов, с которыми сталкивается «Группа Астра» в своей работе. При этом экологические и природно-климатические риски компания оценивает как незначительные, что обусловлено спецификой бизнеса, не предполагающей значительного воздействия на окружающую среду. Гибкий подход и своевременные меры по минимизации рисков позволяют группе эффективно адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды, сохраняя стабильность и конкурентоспособность.



## Внутренний аудит

Внутренний аудит в «Группе Астра» — неотъемлемая часть корпоративного управления, призванная содействовать достижению целей компании, сохранению и повышению ее стоимости. Он направлен на оценку и повышение эффективности управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления. Внутренний аудит осуществляет департамент внутреннего аудита (ДВА) ПАО Группа Астра. Деятельность департамента регламентируется Положением о внутреннем аудите, предусматривающим проведение объективных внутренних проверок на основе риск-ориентированного подхода, предоставления рекомендаций, консультирования и обмена знаниями.

Директор по внутреннему аудиту административно подотчетен генеральному директору ПАО Группа Астра, а функционально — Совету директоров. Директор по внутреннему аудиту назначается на должность по решению Совета директоров, что обеспечивает независимость работы ДВА.

### **Директор ежеквартально представляет СД, Комитету по аудиту и генеральному директору отчеты о деятельности департамента, указывая необходимые сведения о:**

- этапах выполнения годового плана деятельности ДВА;
- результатах деятельности в соответствии с годовым планом деятельности ДВА (проведение внутренних аудиторских проверок, выполнение консультационных заданий и др.) и соответствующих планах корректирующих мероприятий руководства;
- результатах осуществления руководством планов корректирующих мероприятий, выработанных по итогам аудита.

В отчетном году была разработана Стратегия развития внутреннего аудита на 2025–2027 годы, что станет важным элементом в процессе достижения общекорпоративных целей «Группы Астра». В документе обозначены стратегические цели департамента внутреннего аудита, которые включают в себя автоматизацию деятельности, внедрение непрерывного аудита и цикла непрерывных улучшений. В Стратегии отражены перспективные задачи для достижения вышеперечисленных целей, а также ожидаемые выгоды для бизнеса.

В соответствии с требованиями статьи 87.1 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» департамент внутреннего аудита провел оценку и сформировал заключение о надежности и эффективности управления рисками, системы внутреннего контроля и корпоративного управления ПАО Группа Астра за 2024 год.

### **Результаты оценки корпоративного управления «Группы Астра» за 2024 год (с учетом п. 271 Кодекса корпоративного управления):**

- 1 В ПАО Группа Астра в 2024 году формализованы этические принципы и корпоративные ценности общества, утвержден Кодекс деловой этики, нормы которого распространены на все организации «Группы Астра».
- 2 Ежегодно осуществляется постановка целей «Группы Астра» на предстоящий календарный год путем проведения стратегической сессии с целеполаганием и определением необходимых (планируемых) результатов деятельности. На регулярной основе (в первую половину года — за полугодие, далее по результатам за 9 месяцев и по итогам каждого месяца последнего

квартала) осуществляется мониторинг достижения целевых и финансовых показателей (в т. ч. объем продаж, выручка, прибыль, чистая прибыль), а также на непрерывной основе осуществляется контроль их достижения.

- 3 По результатам проведенной оценки надежности и эффективности управления рисками и системы внутреннего контроля определен приемлемый уровень нормативного обеспечения и процедур информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления, что связано с непродолжительным функционированием ПАО Группа Астра. При этом сформировано и функционирует регулярное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.

#### **МЭР 3.11**

- 4 Права акционеров ПАО Группа Астра, а также права акционеров / участников подконтрольных обществ обеспечены заключенными соглашениями и уставами подконтрольных обществ «Группы Астра». Эффективность взаимоотношений с заинтересованными сторонами подтверждается публичным статусом ПАО Группа Астра, достоверностью консолидированной отчетности и раскрытием всей обязательной к раскрытию информации и документации. Жалобы со стороны акционеров / участников дочерних и зависимых обществ ПАО Группа Астра не зафиксированы, корпоративные споры отсутствуют.



## Внутренний аудит

- 5 Процедуры раскрытия информации о деятельности ПАО Группа Астра, его дочерних и зависимых обществ соответствуют требованиям к раскрытию, определенным в Положении Банка России от 27.03.2020 № 714-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг». Ресурсы для раскрытия информации: [«Интерфакс — Центр раскрытия корпоративной информации»](#) и сайт «Группы Астра».
- 6 По результатам оценки соблюдения принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления определен уровень соответствия в размере 79%.
- 7 Уровень развития (зрелости) управления рисками характеризуется как «контролируемый».
- 8 Уровень развития (зрелости) системы внутреннего контроля характеризуется как «контролируемый».

По итогам 2024 года Комитет по аудиту положительно оценил деятельность ДВА, отметив профессионализм команды и вклад в совершенствование управления рисками, повышения эффективности системы внутреннего контроля и развития корпоративного управления ПАО Группа Астра.

## Внешний аудит финансовой отчетности

«Группа Астра» на ежегодной основе привлекает внешнего независимого аудитора для проведения независимой проверки и подтверждения достоверности консолидированной финансовой отчетности по МСФО и бухгалтерской (финансовой) отчетности в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учета (РСБУ).

При выборе внешнего аудитора учитываются несколько ключевых факторов, включая наличие у аудитора права проводить аудит публичных компаний, его репутацию на рынке, профессиональные компетенции, опыт работы. Также важным аспектом является соблюдение принципов независимости, что гарантируется отсутствием конфликтов интересов и тем, что аудитор не предоставляет неаудиторские услуги компании.

Обязательный аудит консолидированной финансовой отчетности по МСФО ПАО Группа Астра за 2024 год осуществляло акционерное общество «Кэпт», ИНН 7702019950. Обязательный аудит бухгалтерской (финансовой) отчетности ПАО Группа Астра, в соответствии с РСБУ, производило общество с ограниченной ответственностью «ИНТЭК-Аудит», ИНН 7713322772.

Оценка независимости кандидатов на пост внешнего аудитора осуществляется Комитетом по аудиту Совета директоров, который учитывает требования законодательства РФ. При подготовке аудиторского заключения аудиторы подтверждают свою независимость в отношении ПАО Группа Астра.

Комитет по аудиту Совета директоров взаимодействует с внешним аудитором в ходе проведения аудита, осуществляет надзор за проведением внешнего аудита и оценку качества выполнения аудиторской проверки и заключений аудиторов. В рамках полномочий по оценке качества выполнения аудиторской проверки Комитет положительно оценил работу внешних аудиторов по итогам 2024 года.



# Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции

## Соблюдение стандартов деловой этики

Соблюдение стандартов деловой этики в «Группе Астра» — основополагающий принцип, определяющий ее корпоративную культуру. Компания стремится к созданию среды, в которой этические нормы и ценности — неотъемлемая часть всех бизнес-процессов.

В 2024 году компания приняла Кодекс деловой этики, целью которого является определение обязательных для соблюдения правил делового поведения и этики.

Основными этическими принципами, на которых базируется Кодекс, являются законность, добросовестность, беспристрастность, прозрачность и открытость, конфиденциальность и безопасность, профессионализм и развитие, забота о людях, компании, социуме.

«Группа Астра» поддерживает культуру, в которой важно сообщать о любом нарушении принципов корпоративной этики, делового поведения или требований законодательства. При появлении у кого-либо из сотрудников сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других сотрудников, контрагентов или иных лиц они могут сообщить об этом тремя способами:

- по электронной почте своему непосредственному руководителю;
- по электронной почте комплаенс-менеджеру;
- по каналу горячей линии, написав на почту [compliance@astralinux.ru](mailto:compliance@astralinux.ru).

**В отчетном году обращения по вопросам нарушения принципов деловой этики и коррупции на горячую линию не поступали.**

Требования Кодекса доводятся до сведения всех сотрудников при приеме на работу, а также сотрудники на периодической основе должны подтверждать, что они ознакомлены с Кодексом и обязуются его соблюдать.

## Обращение с инсайдерской информацией

Совет директоров в декабре 2024 года утвердил новую редакцию Правил внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком<sup>1</sup>.

В Правилах приводятся:

- требования и порядок внутреннего контроля для предотвращения, выявления и пресечения неправомерного использования инсайдерской информации и манипулирования рынком;
- виды инсайдерской информации и действия, которые считаются манипулированием рынком;
- права, обязанности и полномочия контролера;
- категории лиц, которые считаются инсайдерами, и порядок ведения списка инсайдеров;
- меры по защите и охране инсайдерской информации.

В декабре 2024 года генеральный директор Общества утвердил обновленный собственный перечень инсайдерской информации ПАО Группа Астра. Компания активно обучает и оповещает своих сотрудников, информируя их о рисках, связанных с неправомерным использованием инсайдерской информации, и о последствиях их нарушения.

<sup>1</sup> Протокол от 27.12.2024 № СД/ ГА-31.



## Соблюдение стандартов деловой этики

### Управление конфликтом интересов

Управление конфликтом интересов в компании — важный аспект корпоративной этики, направленный на поддержание доверия со стороны акционеров и инвесторов, заказчиков и других заинтересованных сторон. В 2024 году в «Группе Астра» была принята Политика по управлению конфликтом интересов. Ее цели — недопущение и предупреждение ситуаций, которые могут повлечь неблагоприятные последствия в виде убытков, недополучения прибыли, снижения рыночной стоимости для «Группы Астра» и третьих лиц. Политика содержит в себе классификацию конфликтов интересов, функции и полномочия участников процесса управления конфликтами интересов, а также меры по урегулированию.

Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов. Совет также проводит оценку кандидатов в СД с точки зрения отсутствия конфликта интересов, наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации и других компетенций. Помимо этого, независимые директора ежеквартально проходят проверку на соответствие критериям связанности, установленным Правилами листинга ПАО «Московская биржа». Это позволяет гарантировать их независимость и исключить возможное влияние личных интересов на принятие решений в компании.

Все потенциальные инциденты рассматриваются и урегулируются с участием директора по безопасности и комплаенс-менеджера, что обеспечивает оперативное реагирование на возможные риски.

Кроме того, применяемая в компании система согласования договоров в информационной системе 1С не допускает совершения сделок без согласования компетентными подразделениями, в ходе которого могут быть выявлены сделки с конфликтом интересов. Такой процесс согласования способствует исключению подобных ситуаций до совершения сделки.

## Противодействие коррупции

Один из основных принципов корпоративной культуры «Группы Астра» — нулевая толерантность к коррупции в любых ее формах и проявлениях. Компания соблюдает применимое антикоррупционное законодательство и принимает необходимые меры по предупреждению и противодействию коррупции.

В отчетном году была утверждена Антикоррупционная политика. Действие Политики распространяется на всех работников «Группы Астра» и членов органов управления ПАО Группа Астра, которые не являются сотрудниками группы, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика обязательна для ознакомления и соблюдения.

### МЭР 3.10

В 2024 году **не были выявлены случаи привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к ответственности за совершение коррупционных правонарушений.**

Основные цели Политики — минимизация риска вовлечения работников и членов органов управления в коррупционную деятельность, формирование единого понимания подхода компании относительно неприятия коррупции в любых формах и проявлениях, обобщение и разъяснение основных требований законодательства РФ в области противодействия коррупции, применяемых в группе.

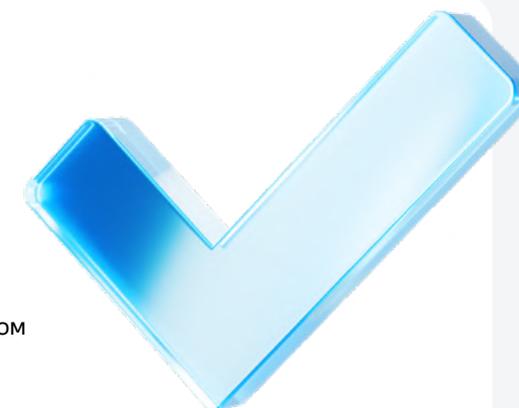
В компании отсутствуют судебные разбирательства по вопросам нарушения антикоррупционного законодательства в отношении сотрудников, а также подтвержденные случаи коррупции.

Оценка коррупционных рисков в «Группе Астра» проводится на регулярной основе, что является важным инструментом для обеспечения прозрачности и честности в деятельности компании, а также для поддержания доверия со стороны заказчиков, партнеров и общества в целом.

### МЭР 3.8

7%

доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском





## Налоговая политика

«Группа Астра» соблюдает налоговое законодательство и производит необходимые отчисления в срок и в полном объеме. Налоговая политика группы основывается на применении положений Налогового кодекса Российской Федерации (в т. ч. принятых в соответствии с ним федеральных законов о налогах, сборах и страховых взносах), учетной политики на соответствующий год, а также локальных нормативно-правовых актов, разработанных группой.

Принципами налоговой политики компании являются:

- законность;
- эффективность;
- единство методологии внутри компании;
- прозрачность;
- управление рисками (в случае наличия неопределенностей в налоговом законодательстве принимаются меры для минимизации налоговых рисков).

В области налоговой политики ответственность распределяется между несколькими подразделениями и уполномоченными сотрудниками на разных уровнях системы управления. Основным подразделением, отвечающим за деятельность в области налоговой политики, является отдел налогового комплаенса. Он занимается обеспечением соблюдения налогового законодательства, разработкой и внедрением внутренних процедур и политик, а также мониторингом изменений в налоговой сфере.

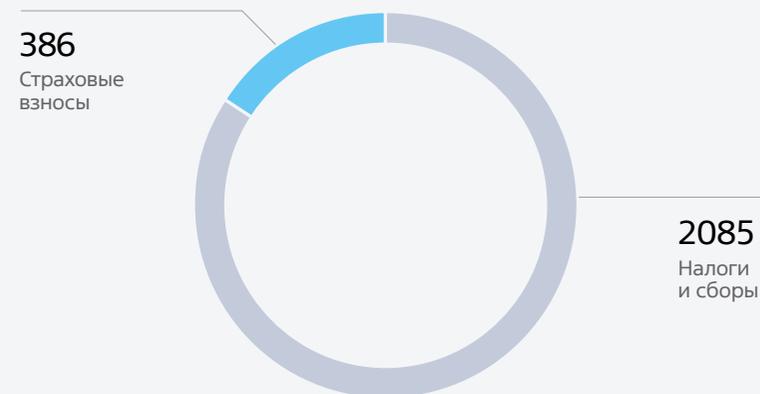
Ключевые методологические вопросы прорабатываются совместно с бухгалтерской службой группы, что позволяет обеспечить согласованность действий и минимизировать риски. Взаимодействие между отделом налогового комплаенса

и бухгалтерской службой способствует эффективному управлению налоговыми обязательствами. Как отдел налогового комплаенса, так и бухгалтерская служба подчиняются финансовому директору, что обеспечивает централизованное руководство и контроль за деятельностью в области налоговой политики. Финансовый директор координирует работу этих подразделений, устанавливает стратегические направления и отвечает за выполнение налоговых обязательств компании.

«Группа Астра» использует доступные налоговые преференции и инструменты, предусмотренные для ИТ-отрасли, что позволяет компании укреплять свою финансовую стабильность и направлять ресурсы на дальнейший рост и инновации. Компании группы применяют налоговые льготы, предоставляемые для предприятий ИТ-отрасли, включая пониженные ставки налога на прибыль и страховых взносов, а также льготы для резидентов «Сколково». С 2025 года ставка налога на прибыль для ИТ-компаний составит 5%.

**Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), млн руб.**

МЭР 4.4

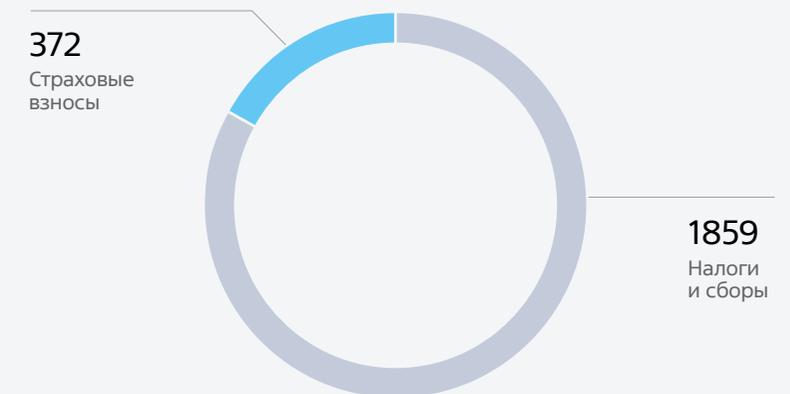


«Группа Астра» уделяет значительное внимание мониторингу изменений в налоговом законодательстве и обеспечению соблюдения применимых законодательных требований. Профильные сотрудники группы регулярно анализируют разъяснения Министерства финансов Российской Федерации и Федеральной налоговой службы России, а также изучают актуальную судебную практику. Для повышения квалификации и актуализации знаний сотрудники посещают семинары и тренинги, посвященные нововведениям в налоговой сфере. Это позволяет не только быть в курсе последних изменений, но и эффективно применять новые правила и рекомендации в практической деятельности компании.

На текущий момент «Группа Астра» не подвержена налоговым рискам. Тем не менее анализ потенциальных рисков включается в процесс ежегодных аудитов по МСФО и РСБУ.

**Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), млн руб.**

МЭР 4.5



Сумма начисленных и уплаченных обязательных платежей не совпадает по причине возникновения различий в сроках уплаты начисленных налогов (уплата налога производится в текущем году за прошлый налоговый период).



# Информация для акционеров и инвесторов

## Взаимодействие с инвесторами

ПАО Группа Астра стала публичной компанией в октябре 2023 года, после чего она провела вторичное публичное предложение обыкновенных акций (SPO), что стало самым заметным событием на рынке капитала в технологическом секторе с 2020 года. В 2024 году акции компании вошли в первый уровень котировального списка Московской биржи, а также в Индекс Московской биржи и Индекс РТС — главные индикаторы российского фондового рынка. Эти достижения — результат работы команды над повышением уровня информационной открытости и стандартов корпоративного управления.

Сейчас у компании более 210 000 розничных и институциональных инвесторов. Мы поддерживаем регулярный диалог с ними, а также с нашими потенциальными инвесторами. Для этого используем широкий набор инструментов для коммуникации: конференции, аналитические презентации, социальные сети, прямые эфиры, Дни инвестора,

комментарии в медиа. IR-команда оперативно и регулярно информирует участников фондового рынка о деятельности компании, результатах, целях и перспективах развития, а также отвечает на вопросы инвесторов, которые поступают на почту отдела и в официальных социальных сетях.

«Группа Астра» выделяет для себя несколько приоритетов при взаимодействии с акционерами и инвесторами:

- своевременное раскрытие информации о событиях и планах для всех участников рынка;
- соблюдение принципов последовательности, достоверности и доступности коммуникации;
- поиск новых каналов взаимодействия с инвесторами.

Каналы коммуникации играют ключевую роль в общении с инвесторами. Взаимодействие через специализированные площадки позволяет оперативно передавать участникам фондового рынка информацию и получать от них обратную связь. Мы активно развиваем и улучшаем свои каналы коммуникации, чтобы обеспечить максимальную прозрачность и доступность данных для акционеров и инвесторов.

Одна из ключевых задач IR-отдела — своевременно и в полном объеме доносить существенную информацию до инвесторов и других стейкхолдеров. Эту информацию можно найти в разделе [раскрытия корпоративной информации «Интерфакса»](#), а также в пресс-релизах [на официальном сайте](#) и в социальных сетях для инвесторов «Группы Астра». При раскрытии компания следует рекомендациям и требованиям российского законодательства, Банка России, а также Московской биржи, на которой обращаются акции группы.

Другая важная задача — управление ожиданиями инвесторов относительно перспектив компании и рынка за счет взвешенной и открытой коммуникации. В начале 2025 года Совет директоров утвердил Информационную политику, цель которой — обеспечить заинтересованные стороны информацией, которая необходима для принятия инвестиционных и управленческих решений. Политика определяет принципы, правила и подходы к раскрытию информации, а также устанавливает порядок и сроки ее представления. Кроме того, документ содержит перечень уполномоченных сотрудников и их обязательств в части комментирования информации о деятельности компании.



## Взаимодействие с инвесторами

### Информационная политика «Группы Астра» основана на следующих принципах:

- регулярное и своевременное раскрытие информации в соответствии с применимым законодательством, правилами и требованиями;
- объективность, полнота, достоверность и последовательность раскрываемой информации;
- незамедлительное обозначение изменений в компании, которые делают ранее раскрытую информацию неточной или непоследовательной и, соответственно, требуют ее уточнения;
- равенство прав всех заинтересованных лиц при получении информации в соответствии с положениями и требованиями применимого законодательства или регулирующих органов;
- поддержание разумного баланса между прозрачностью группы и ее коммерческими интересами;
- сохранение конфиденциальности информации, являющейся служебной или коммерческой тайной, а также контроль над использованием и распространением служебной информации.



Акции «Группы Астра» покрывают аналитики большинства крупнейших брокеров страны.

### Аналитическое покрытие «Группы Астра»

Брокер	Аналитик	Почта
<b>Атон</b>	Дима Виктор	Victor.Dima@aton.ru
<b>Альфа-Банк</b>	Курбатова Анна	AKurbatova@alfabank.ru
<b>Газпромбанк</b>	Либин Сергей	Sergey.libin@gazprombank.ru
<b>Промсвязьбанк</b>	Крылова Екатерина	krylovaea@psbank.ru
<b>Сбербанк КИБ</b>	Кондратьев Максим	MAleksandrKondratyev@sberbank.ru
<b>Совкомбанк</b>	Трошин Дмитрий	troshinda1@sovcombank.ru
<b>Синара</b>	Белов Константин	BelovKA@sinara-finance.ru
<b>Т-Банк</b>	Лазаричева Марьяна	m.lazaricheva@tbank.ru
<b>Финам</b>	Степанов Никита	nstepanov1@corp.finam.ru
<b>Invest Heroes</b>	Дубровина Светлана	s.dubrovina@invest-heroes.ru

Также в числе ключевых задач IR-отдела активное участие в мероприятиях для инвесторов. За прошедший год мы приняли участие в более чем 10 публичных инвестиционных мероприятиях, включая Investment Leaders Forum, Profit Conf, Smart-Lab Conf, Investfunds Forum, Cbonds Congress «Конференция IPO — 2024». Каждое выступление — это живой диалог о трендах и перспективах рынка и нашей компании.

# >10

публичных мероприятий для инвесторов посетила IR-команда





## Награды «Астры»



Первое место  
в ежегодном  
IR-рейтинге  
сообщества частных  
инвесторов Smart-Lab



Награда в номинации  
«Лучшая сделка SPO»  
премии Investment  
Leaders Award



Награда в номинации  
«Эмитент акций  
года в IT» премии  
Investment  
Leaders Award



Награда в номинации  
«Компания года.  
Прозрачность  
и открытость»  
премии Investment  
Leaders Award



Рейтинг РБК  
крупнейших по объему  
торгов компаний  
на Московской бирже

## «Группа Астра» в социальных сетях для инвесторов



[Smart-Lab](#)



[«Пuls»  
от «Т-Банка»](#)



[«BKS Профит»](#)



[«Сбер Инвестиции»](#)



[«Импульс»  
от Market Power](#)



## Взаимодействие с инвесторами

### Календарь событий для инвесторов в 2024 году

Дата	Мероприятия и события
<b>31 января</b>	Раскрытие предварительных результатов по отгрузкам
<b>20 февраля</b>	Участие в II Российском форуме финансового рынка (АКРА)
<b>29 февраля</b>	Участие в конференции Cbonds Congress «Конференция IPO — 2024»
<b>27 марта</b>	Участие в форуме «Эксперт РА» «Стратегическая сессия финансового рынка: год IPO»
<b>2 апреля</b>	Публикация консолидированной аудированной отчетности по МСФО за 2023 год
<b>2 апреля</b>	День инвестора «Группы Астра»
<b>13 апреля</b>	Участие в конференции PROFIT
<b>23-24 мая</b>	Участие в конференции институциональных инвесторов Investfunds Forum XV
<b>11 июня</b>	Публикация консолидированной отчетности по МСФО за 3 месяца 2024 года
<b>22 июня</b>	Участие в конференции Smart-Lab Conf в Санкт-Петербурге
<b>28 июня</b>	Годовое общее собрание акционеров (ГОСА)
<b>9 июля</b>	Дата закрытия реестра на получение дивидендов
<b>29 июля</b>	Публикация отгрузок за 6 месяцев 2024 года
<b>27 августа</b>	Публикация консолидированной аудированной отчетности по МСФО за 6 месяцев 2024 года
<b>3 октября</b>	Участие в конференции институциональных инвесторов «Investfunds Forum — Московская Сессия II»
<b>14 октября</b>	Публикация отгрузок за 9 месяцев 2024 года
<b>26 октября</b>	Участие в конференции Smart-Lab Conf
<b>16 ноября</b>	Участие в конференции PROFIT
<b>16-17 ноября</b>	Участие в Investment Leaders Forum
<b>19 ноября</b>	Публикация аудированной консолидированной отчетности за 9 месяцев 2024 года
<b>27 декабря</b>	Внеочередное общее собрание акционеров (ВОСА)

Мы стремимся своевременно информировать инвесторов о развитии бизнеса и продуктов, о финансовых и операционных результатах. Этому способствуют выступления наших топ-менеджеров на разных мероприятиях и платформах. Дополнительно IR-команда проводит встречи с крупными институциональными инвесторами, посещает публичные эфиры для частных инвесторов — рассказывает о бизнесе и других актуальных для компании темах. За это время наши сотрудники неоднократно выступали на телеканале «РБК», в эфирах телеграм-каналов «Газпромбанк Инвестиции» и «МКБ Инвестиции», в программах финансовых блогеров.

Также «Группа Астра» поддерживает образовательные проекты для частных инвесторов. В ноябре 2024 года наша команда приняла участие в образовательном марафоне [«Толк» от «Т-Банка»](#), слушателями которого стали более 185 тыс. человек. Для нас важно, чтобы инвесторы обладали всеми инструментами для принятия взвешенных решений.

Мы активно используем социальные сети, через которые инвесторы могут узнать новости о бизнесе «Группы Астра» и результатах компании. IR-команда следит за обратной связью, отвечает на комментарии. Наш профиль регулярно входит в топ-10 наиболее читаемых в социальной сети «Т-Банка» «Пульс».

В 2024 году усилия группы по работе с инвесторами были отмечены рядом наград, в том числе за лучшую сделку и открытые коммуникации на премии Investment Leaders Awards. Также наша IR-команда была признана лучшей по оценке сообщества частных инвесторов Smart-Lab. В 2025 году мы продолжим открытый диалог с инвесторами, полное и своевременное раскрытие информации.



## Акционерный капитал

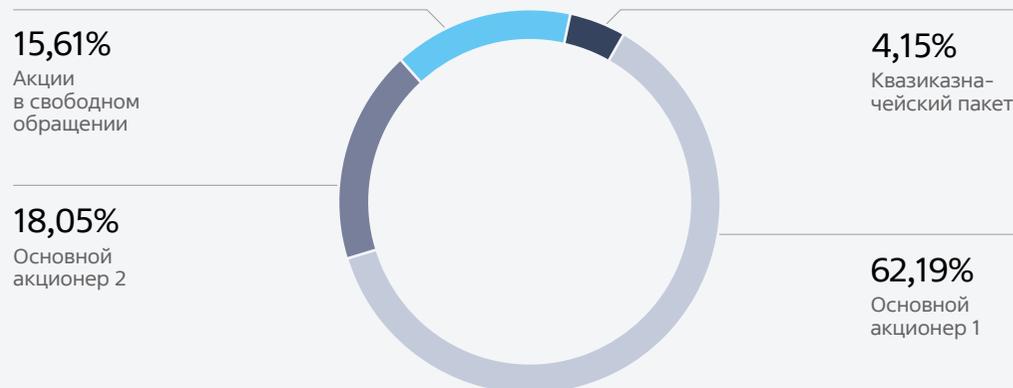
Уставный капитал ПАО Группа Астра составляет 10 500 000 руб. и разделен на 210 000 000 обыкновенных акций номинальной стоимостью 0,05 руб. каждая. Регистрационный номер выпуска — 1–01–01286–G, дата регистрации — 16.04.2021. ПАО Группа Астра не имеет привилегированных акций.

На конец 2024 года на балансе дочерней компании Общества были 8 723 183 квазиказначейские акции, что составляло 4,15% от уставного капитала. В начале 2025 года часть акционерного капитала была использована для реализации заявленных при IPO целей (исполнение программ мотивации и M&A). Таким образом, по состоянию на 31 января 2025 года количество квазиказначейских акций составило 4,10% от всего акционерного капитала компании, 8 615 814 акций.

Общее число акционеров ПАО Группа Астра на 31.12.2024, по данным реестра акционеров, составило более 210 000 физических лиц и институциональных инвесторов, среди которых ведущие российские управляющие компании.

На конец 2024 года «Группа Астра» вошла в 13 биржевых индексов. Среди них ключевые для российского фондового рынка Индексы Мосбиржи (IMOEX) и РТС (RTSI), состоящие из 50 крупнейших и наиболее ликвидных компаний. Рыночная капитализация группы выросла на 41% с момента проведения IPO и на 31.12.2024 составила ≈ 100 млрд руб.

Структура акционерного капитала, %



**Акции компании  
включены в I уровень  
ЛИСТИНГА.**

Динамика цен акций «Группы Астра» на Московской бирже за 2023–2024 годы





## Дивиденды

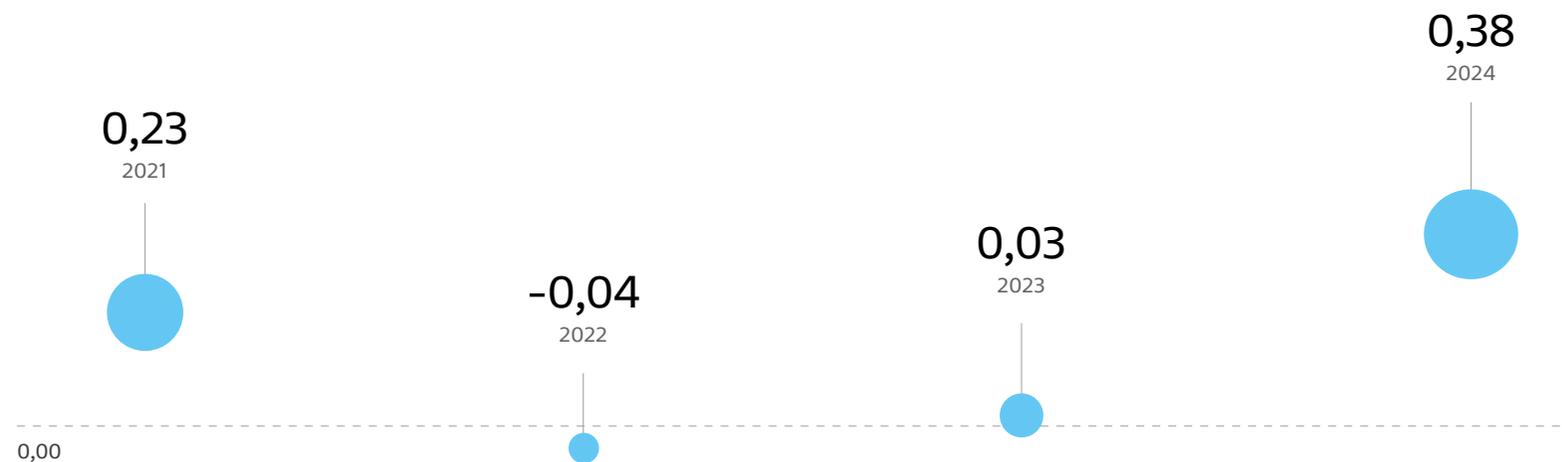
Одна из задач дивидендной политики «Группы Астра» — обеспечить баланс между выплатой дивидендов и инвестициями в будущий рост.

По итогам первого квартала 2024 года «Группа Астра» выплатила своим акционерам дивиденды в размере 7,89 руб. на акцию<sup>1</sup>. В ноябре Совет директоров рекомендовал к выплате дивиденды по итогам 9 месяцев 2024 года в размере 2,64 руб. на акцию. Решение о выплате (объявлении) дивидендов по результатам 9 месяцев 2024 года принято внеочередным общим собранием акционеров 27 декабря 2024 года. Выплаты были произведены в январе 2025 года.

### Динамика чистого долга «Группы Астра»

● Чистый долг/ Скорр. EBITDA минус CAPEX LTM

1,00 Граница выплаты дивидендов в размере не менее 25% от скорр. ЧП минус CAPEX



<sup>1</sup> Выплата по итогам I квартала — это техническое действие, дивиденды выплачивались по итогам 2023 года.



## Дивиденды

В декабре 2024 года Совет директоров одобрил изменения в дивидендной политике, направленные на стимулирование долгосрочного роста группы с учетом изменений рыночной конъюнктуры. Мы продолжаем придерживаться своей стратегии и уверены в значительном потенциале российского рынка инфраструктурного ПО. Реализовать этот потенциал можно путем повышения конкурентоспособности продуктов экосистемы и совершенствования продуктивно-сервисного подхода. С учетом необходимости значительных инвестиций в разработку потребовались изменения, которые учитывают рыночную конъюнктуру и обеспечивают баланс между ростом компании и сохраняющимися выплатами дивидендов.

### Основные принципы обновленной дивидендной политики группы:

- прозрачность определения размера дивидендов и периодичности их выплаты;
- баланс интересов акционеров и средств, необходимых для исполнения долгосрочной стратегии развития группы;
- повышение инвестиционной привлекательности группы, ее рыночной капитализации и общего дохода акционеров;
- соблюдение норм действующего российского законодательства, а также устава и других внутренних документов группы при принятии решения (объявлении) о выплате дивидендов.

### Новые критерии и целевые значения дивидендов

Критерий выплаты дивидендов	Целевое значение дивидендов (по всем акциям)
<b>Чистый долг / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM ≤ 1</b>	Не менее 25% от скорр. чистой прибыли минус CAPEX за соответствующий отчетный период
<b>1 &lt; чистый долг / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM ≤ 2</b>	Не менее 15% от скорр. чистой прибыли минус CAPEX за соответствующий отчетный период
<b>2 &lt; чистый долг / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM ≤ 3</b>	Совет директоров может принять решение о выплате дивидендов с учетом финансовых результатов деятельности группы, размера нераспределенной прибыли прошлых лет, капитальных затрат, доступности денежных средств из внешних источников, соотношения собственных и заемных средств денежной позиции, свободного денежного потока, прогноза на следующие периоды и рыночной конъюнктуры
<b>Чистый долг / скорр. EBITDA минус CAPEX LTM &gt; 3</b>	Рекомендовано не выплачивать дивиденды

### Информация о дивидендных выплатах ПАО Группа Астра

Период, по итогам которого объявлены дивиденды	Размер дивидендов на одну акцию, руб.	Всего объявленных дивидендов, руб.
<b>I кв. 2024 г.</b>	<b>7,89</b>	<b>1 656 900 000</b>
<b>9 мес. 2024 г.</b>	<b>2,644669</b>	<b>555 380 490</b>



# Приложения

- 119 Об отчете
- 120 Консолидированная финансовая отчетность по МСФО
- 121 Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления
- 155 Крупные Сделки и Сделки с заинтересованностью
- 163 Перечень сокращений
- 164 Глоссарий
- 165 Контакты





# Об отчете

Данный отчет является вторым годовым отчетом компании, в котором представлена информация об основных результатах деятельности «Группы Астра» в соответствии с ее стратегическими целями и задачами. Компания продолжила совершенствование процессов сбора и раскрытия информации в области устойчивого развития. В отчетном году «Астра» расширила перечень раскрываемых показателей с учетом проекта стандарта отчетности об устойчивом развитии Министерства экономического развития Российской Федерации.

Отчет содержит информацию и данные за период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2024 года.

Периметр компаний, входящих в группу ПАО Группа Астра, данные которых раскрыты в годовом отчете, включая часть, посвященную устойчивому развитию, совпадает с периметром консолидированной финансовой отчетности по МСФО.

Отчет подготовлен с учетом принципов, требований и рекомендаций следующих документов:

- Положение Банка России от 27 марта 2020 года № 714-П (ред. от 30 сентября 2022 года) «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг»;
- Кодекс корпоративного управления, рекомендованный к применению акционерными обществами письмом Банка России № 06-52/2463 от 10 апреля 2014 года;
- Проект Приказа Министерства экономического развития Российской Федерации «Об утверждении стандарта отчетности об устойчивом развитии».

## Подход к подготовке отчетности

В отчет об устойчивом развитии включены существенная информация о воздействии, рисках и возможностях, связанных с устойчивым развитием, а также информация о ключевых результатах деятельности компании, реализуемых ею проектах, связанных с достижением целей устойчивого развития ООН и национальных целей развития.

За отчетный период произошел ряд изменений в методике расчета показателей устойчивого развития. Отчет содержит ряд корректировок данных за предыдущие годы. Комментарии к изменениям и обновленные методики включены в текст.

Финансовые показатели отражены в отчете на основании финансовой отчетности по МСФО за 2024 год, прошедшей аудиторскую проверку акционерным обществом «Кэпт» (ИНН 7702019950) в соответствии с международными стандартами аудита.

## Наименование компании

В данном годовом отчете наименования «Группа Астра», «Астра», группа, компания в различных формах означают ПАО Группа Астра и его дочерние и зависимые общества. Наименования ПАО Группа Астра и Общество означают материнскую компанию ПАО Группа Астра.

## Заявления прогнозного характера

Отчет содержит заявления прогнозного характера относительно операционных, финансовых, экономических и рыночных показателей, характеризующих дальнейшее развитие группы. Реализация планов и намерений непосредственно связана с рыночной, экономической, политической, правовой и социальной ситуацией в России и мире. В связи с этим результаты в будущем могут отличаться от прогнозируемых.

## Заявление об ограничении ответственности

Содержащаяся в настоящем отчете информация была подготовлена ПАО Группа Астра на основе данных, доступных на момент написания отчета, и может быть изменена без дополнительного уведомления. Группа полагается на сведения, полученные из источников, которые она считает надежными; тем не менее группа не гарантирует их точность или полноту. Ни один из директоров группы, ее акционеров, должностных лиц, служащих, либо любых иных лиц не принимает на себя никакой ответственности за любые потери любого рода, которые могут быть понесены в результате любого использования содержания отчета.

Данный отчет содержит заявления относительно будущих событий и пояснения, представляющие собой прогноз таких событий. Любые планы и утверждения, не являющиеся констатацией исторических фактов, являются прогнозными заявлениями, сопряженными с известными и неизвестными рисками, неопределенностью и прочими факторами, в связи с которыми фактические результаты деятельности группы, итоги и достижения могут существенно отличаться от представленных в отчете. Группа не принимает на себя никаких обязательств по обновлению любых содержащихся в отчете прогнозных заявлений с тем, чтобы они отражали фактические результаты, изменения в допущениях либо изменения в факторах, повлиявших на такие заявления.

Настоящий отчет подготовлен в информационных целях и не является проспектом ценных бумаг, решением о выпуске ценных бумаг, предложением купить ценные бумаги или какие-либо активы, или принять участие в подписке на ценные бумаги, или продать ценные бумаги или какие-либо активы. Отчет не является офертой или приглашением делать оферты, не является рекламой ценных бумаг, гарантией или обещанием продажи ценных бумаг или каких-либо активов, или проведения размещения ценных бумаг, или заключения какого-либо договора и не должен толковаться в каком-либо из этих качеств.



# Консолидированная финансовая отчетность по МСФО



Ознакомиться с консолидированной финансовой отчетностью по МСФО ПАО Группа Астра за 2024 год и аудиторским заключением к ней можно по [ссылке](#).



Консолидированная отчетность компании за все периоды размещена в разделе «Сводная (консолидированная) отчетность» на портале раскрытия корпоративной информации [«Интерфакса»](#).





# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

Настоящий отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления рассмотрен Советом директоров ПАО Группа Астра 23 мая 2025 года (протокол от 26 мая 2025 года, СД/ГА-38).

Совет директоров подтверждает, что приведенные в настоящем отчете данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении ПАО Группа Астра принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления за 2024 год.

## Заявление Совета директоров о соблюдении Кодекса корпоративного управления

Общество в своей деятельности придерживается наилучших мировых практик корпоративного управления, во многом опираясь на рекомендации, закрепленные в Кодексе корпоративного управления, одобренном Советом директоров Банка России 21.03.2014. Настоящим Совет директоров подтверждает приверженность в своей деятельности к самым высоким требованиям в области корпоративного управления, что является проявлением общего подхода и политики Общества в данной области.

Методология оценки соблюдения принципов корпоративного управления основывается на Рекомендациях по составлению отчета о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления (Приложение 1 к письму Банка России от 27.12.2021 № ИН-06-28/102).

## Краткое описание наиболее существенных аспектов модели и практики корпоративного управления в ПАО Группа Астра

Модель корпоративного управления Общества основана на стандартах и принципах лучшей практики корпоративного управления и полностью отвечает требованиям законодательства Российской Федерации.

Поскольку ПАО Группа Астра является эмитентом, акции которого включены в Первый уровень списка ценных бумаг, допущенных к торгам на Московской бирже, Общество прилагает максимум усилий для соблюдения в своей деятельности всех требований к системе корпоративного управления, предъявляемых Московской биржей, а также обеспечения баланса интересов Общества, акционеров, инвесторов и государства.

Система раскрытия информации ПАО Группа Астра обеспечивает уведомление всех вышеперечисленных заинтересованных лиц об основных событиях в жизни Общества, что позволяет подтверждать его имидж как современного и динамично развивающегося.

Важнейшей составляющей модели корпоративного управления ПАО Группа Астра является созданная система управления рисками и внутреннего контроля с разграничением во внутренних документах Общества обязанностей и ответственности между данными функциями.

Более подробная информация об органах управления и основных аспектах их деятельности в отчетный период содержится в соответствующих разделах Годового отчета Общества.



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>1.1</b>	<b>Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении Обществом</b>			
<b>1.1.1</b>	Общество создает для акционеров максимально благоприятные условия для участия в общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать свое мнение по рассматриваемым вопросам.	Общество предоставляет доступные способы коммуникации с Обществом, такие как горячая линия, электронная почта или форум в сети Интернет, позволяющий акционерам высказать свое мнение и направить вопросы в отношении повестки дня в процессе подготовки к проведению общего собрания.  Указанные способы коммуникации были организованы Обществом и предоставлены акционерам в ходе подготовки к проведению каждого общего собрания, прошедшего в отчетный период.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>1.1.2</b>	Порядок сообщения о проведении общего собрания и предоставления материалов к общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ В отчетный период сообщение о проведении общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте Общества в сети Интернет не позднее чем за 30 дней до даты проведения общего собрания, если законодательством не предусмотрен больший срок.</li> <li>■ В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение.</li> <li>■ Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидаты в Совет директоров и ревизионную комиссию Общества (в случае, если ее формирование предусмотрено уставом Общества).</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Критерии 1 и 2 соблюдаются частично.  Уставом и Положением об общих собраниях акционеров Общества, утвержденными внеочередным общим собранием акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24), установлено, что сообщение о проведении Общего собрания акционеров, проводимого в форме заочного голосования, должно быть сделано не позднее чем за 21 (Двадцать один) день до даты его проведения, а сообщение о проведении Общего собрания акционеров, проводимого в форме совместного присутствия, и сообщение о проведении Общего собрания акционеров, повестка дня которого содержит вопрос о реорганизации Общества, – не позднее чем за 30 (Тридцать) дней до даты его проведения. Общество увеличило срок для направления сообщения при проведении общих собраний акционеров в форме собрания (в очной форме), предоставив таким образом акционерам больше времени для планирования посещения собрания.



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.2	(Продолжение)			<p>Для собраний, проводимых в форме заочного голосования, Общество не планирует увеличивать срок уведомления, поскольку является динамично развивающейся компанией, нацеленной на развитие бизнеса и, как следствие, на увеличение инвестиционной привлекательности. Достижение указанных целей требует от Общества оперативного принятия решений. Также Общество предоставляет акционерам право принять участие в собрании путем электронного голосования (заполнение электронной формы бюллетеней на сайте в сети Интернет), что, на взгляд Общества, позволяет сохранить срок (21 день) для уведомления акционеров в случае заочного голосования.</p> <p>В течение 2024 года Общество проводило общие собрания акционеров в заочной форме. При созыве собрания в очной форме Общество будет включать информацию о документах, необходимых для допуска в помещение.</p>
1.1.3	<p>В ходе подготовки и проведения общего собрания акционеры имели возможность беспрепятственно и своевременно получать информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам Совета директоров Общества, общаться друг с другом.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>В отчетный период акционерам была предоставлена возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам Совета директоров Общества в период подготовки к собранию и в ходе проведения общего собрания.</li> <li>Позиция Совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения (при наличии) по каждому вопросу повестки общих собраний, проведенных в отчетный период, была включена в состав материалов к общему собранию.</li> <li>Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в общем собрании, начиная с даты получения его Обществом во всех случаях проведения общих собраний в отчетный период.</li> </ul>	<p><b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b></p>	<p>Критерий 2 соблюдается частично.</p> <p>В отчетный период Общество включало в состав материалов к общим собраниям акционеров позицию Совета директоров по тем вопросам повестки дня, по которым Совет директоров, в соответствии с требованиями Закона об АО, должен предоставлять рекомендации.</p> <p>В течение отчетного периода члены Совета директоров не представляли по вопросам особые мнения, которые вносились бы в протоколы.</p> <p>Общество планирует включить позицию Совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения (при наличии) по каждому вопросу повестки общих собраний.</p>



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.4	Реализация права акционера требовать созыва общего собрания, выдвигать кандидатов в органы управления и вносить предложения для включения в повестку дня общего собрания не была сопряжена с неоправданными сложностями.	<ul style="list-style-type: none"><li>Уставом Общества установлен срок внесения акционерами предложений для включения в повестку дня годового общего собрания, составляющий не менее 60 дней после окончания соответствующего календарного года.</li><li>В отчетный период Общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатов в органы Общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера.</li></ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
1.1.5	Каждый акционер имел возможность беспрепятственно реализовать право голоса самым простым и удобным для него способом.	Уставом Общества предусмотрена возможность заполнения электронной формы бюллетеня на сайте в сети Интернет, адрес которого указан в сообщении о проведении общего собрания акционеров.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
1.1.6	Установленный Обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы.	<ul style="list-style-type: none"><li>При проведении в отчетный период общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривались достаточное время для докладов по вопросам повестки дня и время для обсуждения этих вопросов, акционерам была предоставлена возможность высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня.</li><li>Обществом были приглашены кандидаты в органы управления и контроля Общества и предприняты все необходимые меры для обеспечения их участия в общем собрании акционеров, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование. Присутствовавшие на общем собрании акционеров кандидаты в органы управления и контроля Общества были доступны для предоставления ответов на вопросы акционеров.</li><li>Едиличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учета, председатель или иные члены комитета Совета директоров по аудиту были доступны для предоставления ответов на вопросы акционеров на общих собраниях акционеров, проведенных в отчетный период.</li></ul>	НЕПРИМЕНИМО	Неприменимо, так как в 2024 году общие собрания в форме совместного присутствия не проводились.



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.6	<b>(Продолжение)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>В отчетный период Общество использовало телекоммуникационные средства для обеспечения дистанционного доступа акционеров для участия в общих собраниях либо Советом директоров было принято обоснованное решение об отсутствии необходимости (возможности) использования таких средств в отчетный период.</li> </ul>		
<b>1.2</b>	<b>Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли Общества посредством получения дивидендов</b>			
1.2.1	Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Положение о Дивидендной политике Общества утверждено Советом директоров и раскрыто на сайте Общества в сети Интернет.</li> <li>Если Дивидендная политика Общества, составляющего консолидированную финансовую отчетность, использует показатели отчетности Общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения Дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности.</li> <li>Обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов и собственные нужды Общества, и оценка его соответствия принятой в Обществе Дивидендной политике с пояснениями и экономическим обоснованием потребности в направлении определенной части чистой прибыли на собственные нужды в отчетный период были включены в состав материалов к общему собранию акционеров, в повестку дня которого включен вопрос о распределении прибыли (в том числе о выплате (объявлении) дивидендов).</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Критерий 3 частично соблюдается, поскольку в отчетный период обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов, было включено в состав материалов к общему собранию акционеров, в повестку дня которого был включен вопрос о выплате (объявлении) дивидендов за 9 месяцев 2024 года.



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.2	Общество не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных законодательством, является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности Общества.	В Положении о Дивидендной политике Общества, помимо ограничений, установленных законодательством, определены финансовые/экономические обстоятельства, при которых Обществу не следует принимать решение о выплате дивидендов.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров.	В отчетный период Общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров.	ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ	<p>В декабре 2024 г. Общество утвердило Положение о Дивидендной политике в новой редакции (протокол от 24.12.2024 № СД/ГА-30).</p> <p>Дивидендная политика в старой редакции предполагала возможность выплаты дивидендов по итогам 9 и 12 месяцев, но не реже одного раза в год. Сумма дивидендов могла составлять не менее 50% от скорректированной чистой прибыли при показателе чистый долг / скорректированная EBITDA LTM <math>\leq 1</math>. Обновленная Дивидендная политика предполагает рассмотрение выплаты дивидендов только по итогам 12 месяцев. При этом порог суммы дивидендов снижен и может составлять не менее 25% от скорректированной чистой прибыли минус CAPEX при показателе чистый долг / скорректированная EBITDA минус CAPEX LTM <math>\leq 1</math>.</p> <p>Пересмотр основных положений Дивидендной политики связан в первую очередь с необходимостью поддержания планов долгосрочного развития группы и сохранения роста бизнеса даже в условиях сложной макроэкономической конъюнктуры. «Группа Астра» остается приверженной своей стратегии и уверена в значительном потенциале российского рынка инфраструктурного ПО, реализовать который можно путем повышения конкурентоспособности продуктов экосистемы и совершенствования продуктивно-сервисного подхода. С учетом необходимости значительных инвестиций в разработку потребовались изменения, которые учитывают рыночную конъюнктуру и обеспечивают баланс между ростом компании и сохраняющимися выплатами дивидендов.</p>



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет Общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости.	В отчетный период иные способы получения лицами, контролирующими Общество, прибыли (дохода) за счет Общества, помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания Обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам путем замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам), не использовались.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
1.3	<b>Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров — владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны Общества</b>			
1.3.1	Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц Общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам.	В течение отчетного периода лица, контролирующие Общество, не допускали злоупотреблений правами по отношению к акционерам Общества, конфликты между контролирующими лицами Общества и акционерами Общества отсутствовали, а если таковые были, Совет директоров уделил им надлежащее внимание.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
1.3.2	Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля.	Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
1.4	<b>Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций</b>			
1.4.1	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций.	Используемые регистратором Общества технологии и условия оказываемых услуг соответствуют потребностям Общества и его акционеров, обеспечивают учет прав на акции и реализацию прав акционеров наиболее эффективным образом.	СОБЛЮДАЕТСЯ	



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>2.1</b>	<b>Совет директоров осуществляет стратегическое управление Обществом, определяет основные принципы и подходы к организации в Обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов Общества, а также реализует иные ключевые функции</b>			
<b>2.1.1</b>	Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей исполнительных органов, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров также осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы Общества действовали в соответствии с утвержденными стратегией развития и основными направлениями деятельности Общества.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов.</li> <li>В отчетный период Комитет по номинациям (назначениям, кадрам) рассмотрел вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям Общества, продиктованным утвержденной стратегией Общества.</li> <li>В отчетный период Советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии Общества.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Критерий 1 соблюдается частично. В соответствии с подп. 12 п. 13.1 Устава Общества полномочия по образованию единоличного исполнительного органа и досрочное прекращение его полномочий относятся к компетенции Общего собрания акционеров. В соответствии с подп. 33 п. 18.2 Устава к компетенции Совета директоров относится утверждение условий трудового договора с генеральным директором.</p> <p>Критерий 2 не соблюдается. Комитет по кадрам и вознаграждениям не рассматривал вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта генерального директора текущим и ожидаемым потребностям Общества, поскольку на текущем этапе развития корпоративного управления Общества с учетом, что Общество только в октябре 2023 года вышло на Московскую биржу и генеральный директор является одним из ключевых акционеров Общества, потребность в подобной оценке не возникла.</p> <p>Критерий 3 не соблюдается. Стратегия Общества в виде отдельного формализованного документа, утвержденного Советом директоров Общества, в Обществе отсутствует. Вопрос о рассмотрении и утверждении стратегии включен в план работы Совета директоров на 2025 год.</p>
<b>2.1.2</b>	Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности Общества на долгосрочную перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели Общества, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности Общества.	В течение отчетного периода на заседаниях Совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) Общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов Общества.	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Стратегия не утверждена в виде отдельного документа. Рассмотрение и утверждение такого документа включены в план Совета директоров на 2025 год. Вопросы стратегии затрагиваются в рамках отчетов менеджмента по итогам отчетных периодов.</p> <p>В течение отчетного периода Совет директоров Общества рассмотрел вопрос об утверждении годового бюджета Общества, в том числе консолидированного бюджета Общества и дочерних обществ.</p>



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.3	Совет директоров определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе определены Советом директоров и закреплены во внутренних документах Общества, определяющих политику в области управления рисками и внутреннего контроля.</li> <li>В отчетный период Совет директоров утвердил (пересмотрел) приемлемую величину рисков (риск-аппетит) Общества либо Комитет по аудиту и (или) Комитет по рискам (при наличии) рассмотрел целесообразность вынесения на рассмотрение Совета директоров вопроса о пересмотре риск-аппетита Общества.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
2.1.4	Совет директоров определяет Политику Общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам Совета директоров, исполнительным органам Общества и иным ключевым руководящим работникам Общества.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В Обществе разработана, утверждена Советом директоров и внедрена Политика (политики) по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов Совета директоров, исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих работников Общества.</li> <li>В течение отчетного периода Советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками).</li> </ul>	ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ	<p>Внеочередное общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров (предварительно проект Положения согласован Комитетом по кадрам и вознаграждениям, а также комитет рекомендовал Совету директоров предложить общему собранию акционеров утвердить Положение в предлагаемой редакции (протокол от 26.08.2024 № ККВ/ГА-1). Совет директоров при подготовке к проведению внеочередного общего собрания акционеров предложил общему собранию акционеров утвердить предложенный проект Положения (протокол от 13.09.2024 № СД/ГА-26).</p> <p>Политика по вознаграждению генерального директора и иных ключевых работников Общества не утверждалась. Размер премий и компенсаций генеральному директору определяет Совет директоров в соответствии с подп. 33 п. 18.2 Устава. В настоящее время иные ключевые работники в Обществе отсутствуют. Перечень ключевых работников (ключевых должностей) в Обществе не утвержден.</p>



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами Общества, акционерами Общества и работниками Общества.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов.</li> <li>Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
2.1.6	Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности Общества, своевременности и полноты раскрытия Обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам Общества.	Во внутренних документах Общества определены лица, ответственные за реализацию Информационной политики.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
2.1.7	Совет директоров осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в Обществе и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях Общества.	В течение отчетного периода Совет директоров рассмотрел результаты самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в Обществе.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
<b>2.2</b>	<b>Совет директоров подотчетен акционерам Общества</b>			
2.2.1	Информация о работе Совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Годовой отчет Общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний Совета директоров и комитетов каждым из членов Совета директоров.</li> <li>Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в отчетный период.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
2.2.2	Председатель Совета директоров доступен для общения с акционерами Общества.	В Обществе существует прозрачная процедура, обеспечивающая акционерам возможность направления председателю Совета директоров (и, если применимо, старшему независимому директору) обращений и получения обратной связи по ним.	СОБЛЮДАЕТСЯ	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>2.3</b>	<b>Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления Общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам Общества и его акционеров</b>			
<b>2.3.1</b>	Только лица, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции Совета директоров, и требующимися для эффективного осуществления его функций, избираются членами Совета директоров.	В отчетный период Советом директоров (или его Комитетом по номинациям) была проведена оценка кандидатов в Совет директоров с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов и так далее.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>2.3.2</b>	Члены Совета директоров Общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах.	Во всех случаях проведения общего собрания акционеров в отчетный период, повестка дня которого включала вопросы об избрании Совета директоров, Общество представило акционерам биографические данные всех кандидатов в члены Совета директоров, результаты оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов текущим и ожидаемым потребностям Общества, проведенной Советом директоров (или его Комитетом по номинациям), а также информацию о соответствии кандидата критериям независимости согласно рекомендациям 102-107 Кодекса корпоративного управления и информацию о наличии письменного согласия кандидатов на избрание в состав Совета директоров.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>2.3.3</b>	Состав Совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров.	В отчетный период Совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые Совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>2.3.4</b>	Количественный состав Совета директоров Общества дает возможность организовать деятельность Совета директоров наиболее эффективным образом, включая возможность формирования комитетов Совета директоров, а также обеспечивает существенным миноритарным акционерам Общества возможность избрания в состав Совета директоров кандидата, за которого они голосуют.	В отчетный период Совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава Совета директоров потребностям Общества и интересам акционеров.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>2.4</b>	<b>В состав Совета директоров входит достаточное количество независимых директоров</b>			
<b>2.4.1</b>	Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов Общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон.  При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член Совета директоров), который связан с Обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом Общества или связан с государством.	В течение отчетного периода все независимые члены Совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102-107 Кодекса, или были признаны независимыми по решению Совета директоров.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4.2	Проводится оценка соответствия кандидатов в члены Совета директоров критериям независимости, а также осуществляется регулярный анализ соответствия независимых членов Совета директоров критериям независимости. При проведении такой оценки содержание преобладает над формой.	<ul style="list-style-type: none"><li>В отчетный период Совет директоров (или Комитет по номинациям Совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в Совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение.</li><li>За отчетный период Совет директоров (или Комитет по номинациям Совета директоров) по крайней мере один раз рассмотрел вопрос о независимости действующих членов Совета директоров (после их избрания).</li><li>В Обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена Совета директоров в том случае, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом Совета директоров.</li></ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
2.4.3	Независимые директора составляют не менее одной трети избранного состава Совета директоров.	Независимые директора составляют не менее одной трети состава Совета директоров.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
2.4.4	Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в Обществе и совершении Обществом существенных корпоративных действий.	Независимые директора (у которых отсутствовал конфликт интересов) в отчетный период предварительно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись Совету директоров.	СОБЛЮДАЕТСЯ	



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>2.5</b>	<b>Председатель Совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на Совет директоров</b>			
<b>2.5.1</b>	Председателем Совета директоров избран независимый директор либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем Совета директоров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Председатель Совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определен старший независимый директор.</li> <li>▪ Роль, права и обязанности председателя Совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах Общества.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Совет директоров Общества впервые сформирован в июле 2023 года, независимые директора вошли в состав Совета директоров в конце сентября 2023 года, а в июне 2024 года по итогам годового общего собрания акционеров произошла частичная смена состава независимых директоров. Общество полагает, что на текущем этапе развития корпоративного управления наиболее оптимальным решением является избрание одного из ключевых акционеров председателем Совета директоров, поскольку это предоставляет возможность наиболее оперативного реагирования по важным вопросам хозяйственной деятельности Общества, продуктивного решения текущих задач, стоящих перед Советом директоров, а также более комфортной адаптации независимых директоров, вошедших в состав Совета директоров. При этом председатель Совета директоров не имеет решающего голоса, что обеспечивает всестороннее рассмотрение вопросов компетенции с учетом мнения каждого члена Совета директоров.
<b>2.5.2</b>	Председатель Совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых Советом директоров.	Эффективность работы председателя Совета директоров оценивалась в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы Совета директоров в отчетный период.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>2.5.3</b>	Председатель Совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам Совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня.	Обязанность председателя Совета директоров принимать меры по обеспечению своевременного предоставления полной и достоверной информации членам Совета директоров по вопросам повестки заседания Совета директоров закреплена во внутренних документах Общества.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>2.6</b>	<b>Члены Совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах Общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности</b>			
<b>2.6.1</b>	Члены Совета директоров принимают решения с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом равного отношения к акционерам Общества, в рамках обычного предпринимательского риска.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Внутренними документами Общества установлено, что член Совета директоров обязан уведомить Совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания Совета директоров или Комитета Совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки.</li> <li>Внутренние документы Общества предусматривают, что член Совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов.</li> <li>В Обществе установлена процедура, которая позволяет Совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет Общества.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Критерий 3 соблюдается частично. Пункт 10.3 Положения о Совете директоров содержит информацию о том, что в случае необходимости к работе комитетов могут привлекаться эксперты и консультанты.
<b>2.6.2</b>	Права и обязанности членов Совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах Общества.	В Обществе принят и опубликован внутренний документ, четко определяющий права и обязанности членов Совета директоров.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>2.6.3</b>	Члены Совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Индивидуальная посещаемость заседаний Совета директоров и комитетов, а также достаточность времени для работы в Совете директоров, в том числе в его комитетах, проанализирована в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы Совета директоров в отчетный период.</li> <li>В соответствии с внутренними документами Общества члены Совета директоров обязаны уведомлять Совет директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных Обществу организаций), а также о факте такого назначения.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.6.4	Все члены Совета директоров в равной степени имеют возможность доступа к документам и информации Общества. Вновь избранным членам Совета директоров в максимально возможный короткий срок предоставляется достаточная информация об Обществе и о работе Совета директоров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В соответствии с внутренними документами Общества члены Совета директоров имеют право получать информацию и документы, необходимые членам Совета директоров Общества для исполнения ими своих обязанностей, касающиеся Общества и подконтрольных ему организаций, а исполнительные органы Общества обязаны обеспечить предоставление соответствующей информации и документов.</li> <li>В Обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов Совета директоров.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
<b>2.7</b>	<b>Заседания Совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов Совета директоров обеспечивают эффективную деятельность Совета директоров</b>			
2.7.1	Заседания Совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед Обществом в определенный период времени задач.	Совет директоров провел не менее шести заседаний за отчетный год.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
2.7.2	Во внутренних документах Общества закреплён порядок подготовки и проведения заседаний Совета директоров, обеспечивающий членам Совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к их проведению.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В Обществе утверждён внутренний документ, определяющий процедуру подготовки и проведения заседаний Совета директоров, в котором в том числе установлено, что уведомление о проведении заседания должно быть сделано, как правило, не менее чем за пять дней до даты его проведения.</li> <li>В отчетный период отсутствующим в месте проведения заседания Совета директоров членам Совета директоров предоставлялась возможность участия в обсуждении вопросов повестки дня и голосовании дистанционно — посредством конференц- и видео-конференц-связи.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.3	Форма проведения заседания Совета директоров определяется с учетом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются на заседаниях, проводимых в очной форме.	Уставом или внутренним документом Общества предусмотрено, что наиболее важные вопросы (в том числе перечисленные в рекомендации 168 Кодекса корпоративного управления) должны рассматриваться на очных заседаниях Совета директоров.	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	В п.18.5 Устава Общества определены вопросы, которые должны рассматриваться Советом директоров на заседаниях, проводимых в очной форме. Ряд вопросов, предусмотренных в рекомендации 168 Кодекса корпоративного управления, не включены в указанный пункт Устава, что обусловлено тем, что часть этих вопросов подлежит предварительным рассмотрениям на соответствующем комитете Совета директоров, которые в подавляющем большинстве случаев проводятся в очной форме. Кроме того, внимание количественный состав Совета директоров и необходимость заблаговременного планирования очных заседаний в целях обеспечения максимального присутствия членов Совета директоров на заседании, Общество считает такой подход соответствующим внутренним потребностям Общества и стоящим перед ним задачам.
2.7.4	Решения по наиболее важным вопросам деятельности Общества принимаются на заседании Совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов Совета директоров.	Уставом Общества предусмотрено, что решения по наиболее важным вопросам, в том числе изложенным в рекомендации 170 Кодекса корпоративного управления, должны приниматься на заседании Совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в 3/4 голосов, или же большинством голосов всех избранных членов Совета директоров.	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	В п.18.5 Устава Общества определены вопросы, решения по которым должны приниматься большинством всех избранных членов Совета директоров. Ряд вопросов, предусмотренных в рекомендации 170 Кодекса корпоративного управления, не включены в указанный пункт Устава, однако на практике данная рекомендация исполняется: все заседания Совета директоров проходят со 100%-ным участием членов Совета директоров, в большинстве решения принимаются единогласно, а простое большинство голосов участвующих в заседании сопоставимо с большинством голосов всех избранных членов Совета директоров. Таким образом, риски, связанные с неполным исполнением рекомендации, нивелируются традиционно высокой посещаемостью членами Совета директоров его заседаний, ключевые решения предварительно прорабатываются независимыми членами Совета директоров в рамках работы комитетов. В связи с изложенным в среднесрочной перспективе Общество не планирует включать в Устав дополнительные вопросы, решения по которым должны приниматься большинством всех избранных членов Совета директоров.



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>2.8</b>	<b>Совет директоров создает комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности Общества</b>			
<b>2.8.1</b>	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью Общества создан Комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Совет директоров сформировал Комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров.</li> <li>▪ Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса корпоративного управления.</li> <li>▪ По крайней мере один член Комитета по аудиту, являющийся независимым директором, обладает опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности.</li> <li>▪ Заседания Комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Критерий 1 соблюдается частично. В состав Комитета по аудиту входят все избранные независимые директора и один неисполнительный директор, который обладает компетенциями и знаниями, необходимыми в работе Комитета. Председателем Комитета является независимый директор.
<b>2.8.2</b>	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения, создан Комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся председателем Совета директоров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Советом директоров создан Комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров.</li> <li>▪ Председателем Комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем Совета директоров.</li> <li>▪ Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса корпоративного управления, а также условия (события), при наступлении которых Комитет по вознаграждениям рассматривает вопрос о пересмотре Политики Общества по вознаграждению членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Критерий 1 соблюдается частично. В состав Комитета по кадрам и вознаграждениям входят все избранные независимые директора и один неисполнительный директор, который обладает компетенциями и знаниями, необходимыми в работе Комитета. Председателем Комитета является независимый директор.



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.3	<p>Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с осуществлением кадрового планирования (планирования преемственности), профессиональным составом и эффективностью работы Совета директоров, создан Комитет по номинациям (назначениям, кадрам), большинство членов которого являются независимыми директорами.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Советом директоров создан Комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса корпоративного управления, реализуются в рамках иного комитета), большинство членов которого являются независимыми директорами.</li> <li>Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса корпоративного управления.</li> <li>В целях формирования Совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам Общества, Комитет по номинациям в отчетный период самостоятельно или совместно с иными комитетами Совета директоров (или уполномоченное подразделение Общества по взаимодействию с акционерами) организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в Совет директоров Общества.</li> </ul>	ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ	<p>Критерий 1 частично соблюдается.</p> <p>Функции Комитета по номинациям переданы Комитету по вознаграждениям Совета директоров Общества. Комитет по кадрам и вознаграждениям сформирован в июле 2024 года (протокол Совета директоров от 03.07.2024 № СД/ГА-24).</p> <p>Критерий 3 не соблюдается.</p> <p>Комитет по кадрам и вознаграждениям сформирован в июле 2024 года (протокол Совета директоров от 03.07.2024 № СД/ГА-24), после формирования нового состава Совета директоров на годовом общем собрании акционеров Общества, проведенном 28.06.2024. В состав действующего Совета директоров вошли кандидаты, предложенные основными акционерами Общества, а также номинированные Советом директоров Общества, в том числе по итогам отбора таких кандидатов менеджментом Общества.</p>
2.8.4	<p>С учетом масштабов деятельности и уровня риска Совет директоров Общества удостоверился в том, что состав его комитетов полностью отвечает целям деятельности Общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми (Комитет по стратегии, Комитет по корпоративному управлению, Комитет по этике, Комитет по управлению рисками, Комитет по бюджету, Комитет по здоровью, безопасности и окружающей среде и др.).</p>	<p>В отчетный период Совет директоров Общества рассмотрел вопрос о соответствии структуры Совета директоров масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям, профилю рисков Общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми.</p>	СОБЛЮДАЕТСЯ	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>2.8.5</b>	Состав комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Комитет по аудиту, Комитет по вознаграждениям, Комитет по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) в отчетный период возглавлялись независимыми директорами.</li> <li>▪ Во внутренних документах (политиках) Общества предусмотрены положения, в соответствии с которыми лица, не входящие в состав Комитета по аудиту, Комитета по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) и Комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания комитетов только по приглашению председателя соответствующего комитета.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>2.8.6</b>	Председатели комитетов регулярно информируют Совет директоров и его председателя о работе своих комитетов.	В течение отчетного периода председатели комитетов регулярно отчитывались о работе комитетов перед Советом директоров.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>2.9</b>	<b>Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы Совета директоров, его комитетов и членов Совета директоров</b>			
<b>2.9.1</b>	Проведение оценки качества работы Совета директоров направлено на определение степени эффективности работы Совета директоров, комитетов и членов Совета директоров, соответствия их работы потребностям развития Общества, активизацию работы Совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Во внутренних документах Общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы Совета директоров.</li> <li>▪ Оценка (самооценка) качества работы Совета директоров, проведенная в отчетный период, включала оценку работы комитетов, индивидуальную оценку каждого члена Совета директоров и Совета директоров в целом.</li> <li>▪ Результаты оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании Совета директоров.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.9.2	Оценка работы Совета директоров, комитетов и членов Совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы Совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант).	Для проведения независимой оценки качества работы Совета директоров в течение трех последних отчетных периодов по меньшей мере один раз Обществом привлекалась внешняя организация (консультант).	<b>НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Совет директоров в Обществе создан в июле 2023 года. Внешняя оценка может быть проведена по итогам третьего отчетного периода (в 2026 году).  В отчетном году Общество не привлекало внешнюю организацию (консультанта) для проведения независимой оценки качества работы Совета директоров.
<b>3.1</b>	<b>Корпоративный секретарь Общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий Общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы Совета директоров</b>			
3.1.1	Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров.	На сайте Общества в сети Интернет и в годовом отчете представлена биографическая информация о корпоративном секретаре (включая сведения о возрасте, образовании, квалификации, опыте), а также сведения о должностях в органах управления иных юридических лиц, занимаемых корпоративным секретарем в течение не менее чем пяти последних лет.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
3.1.2	Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов Общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ В Обществе принят и раскрыт внутренний документ — Положение о корпоративном секретаре.</li> <li>▪ Совет директоров утверждает кандидатуру на должность корпоративного секретаря и прекращает его полномочия, рассматривает вопрос о выплате ему дополнительного вознаграждения.</li> <li>▪ Во внутренних документах Общества закреплено право корпоративного секретаря запрашивать, получать документы Общества и информацию у органов управления, структурных подразделений и должностных лиц Общества.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>4.1</b>	<b>Уровень выплачиваемого Обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам Совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам Общества осуществляется в соответствии с принятой в Обществе Политикой по вознаграждению</b>			
<b>4.1.1</b>	Уровень вознаграждения, предоставляемого Обществом членам Совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя Обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом Общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников Общества.	Вознаграждение членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества определено с учетом результатов сравнительного анализа уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>4.1.2</b>	Политика Общества по вознаграждению разработана Комитетом по вознаграждениям и утверждена Советом директоров Общества. Совет директоров при поддержке Комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в Обществе Политики по вознаграждению, а при необходимости пересматривает и вносит в нее коррективы.	В течение отчетного периода Комитет по вознаграждениям рассмотрел Политику (политики) по вознаграждениям и (или) практику ее (их) внедрения, осуществил оценку ее (их) эффективности и прозрачности и при необходимости представил соответствующие рекомендации Совету директоров по пересмотру указанной политики (политик).	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Внеочередное общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров (предварительно проект положения согласован Комитетом по кадрам и вознаграждениям, а также комитет рекомендовал Совету директоров предложить общему собранию акционеров утвердить положение в предлагаемой редакции (протокол от 26.08.2024 № ККВ/ГА-1). Совет директоров при подготовке к проведению внеочередного общего собрания акционеров предложил общему собранию акционеров утвердить предложенный проект положения (протокол от 13.09.2024 № СД/ГА-26). Политика по вознаграждению генерального директора и иных ключевых работников Общества не утверждалась, так как, по мнению Общества, на данном этапе развития Общества ее утверждение нецелесообразно.



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.2	(Продолжение)			<p>Размер премий и компенсаций генеральному директору определяет Совет директоров в соответствии с подп. 33 п. 18.2 Устава. В настоящее время иные ключевые работники в Обществе отсутствуют. Перечень ключевых работников (ключевых должностей) в Обществе не утвержден.</p>
4.1.3	<p>Политика Общества по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.</p>	<p>Политика (политики) Общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.</p>	<p><b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b></p>	<p>Внеочередное общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров (предварительно проект положения согласован Комитетом по кадрам и вознаграждениям, а также комитет рекомендовал Совету директоров предложить общему собранию акционеров утвердить положение в предлагаемой редакции (протокол от 26.08.2024 № ККВ/ГА-1). Совет директоров при подготовке к проведению внеочередного общего собрания акционеров предложил общему собранию акционеров утвердить предложенный проект положения (протокол от 13.09.2024 № СД/ГА-26).</p> <p>Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.</p> <p>Политика по вознаграждению генерального директора и иных ключевых работников Общества не утверждалась, так как, по мнению Общества, на данном этапе развития Общества ее утверждение нецелесообразно. Размер премий и компенсаций генеральному директору определяет Совет директоров в соответствии с подп. 33 п. 18.2 Устава. В настоящее время иные ключевые работники в Обществе отсутствуют. Перечень ключевых работников (ключевых должностей) в Обществе не утвержден.</p>



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.4	Общество определяет Политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены Совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники Общества. Такая политика может быть составной частью Политики Общества по вознаграждению.	В Политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах Общества установлены правила возмещения расходов членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества.	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Внеочередное общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров (предварительно проект положения согласован Комитетом по кадрам и вознаграждениям, а также комитет рекомендовал Совету директоров предложить общему собранию акционеров утвердить положение в предлагаемой редакции (протокол от 26.08.2024 № ККВ/ГА-1). Совет директоров при подготовке к проведению внеочередного общего собрания акционеров предложил общему собранию акционеров утвердить предложенный проект положения (протокол от 13.09.2024 № СД/ГА-26).</p> <p>В Положении установлены правила и размер возмещаемых расходов членов Совета директоров.</p> <p>Политика по вознаграждению генерального директора и иных ключевых работников Общества не утверждалась, так как, по мнению Общества, на данном этапе развития Общества ее утверждение нецелесообразно. Размер премий и компенсаций генеральному директору определяет Совет директоров в соответствии с подп. 33 п. 18.2 Устава. В настоящее время иные ключевые работники в Обществе отсутствуют. Перечень ключевых работников (ключевых должностей) в Обществе не утвержден.</p>
<b>4.2</b>	<b>Система вознаграждения членов Совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров</b>			
4.2.1	Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам Совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях Совета или комитетов Совета директоров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ В отчетный период Общество выплачивало вознаграждение членам Совета директоров в соответствии с принятой в Обществе Политикой по вознаграждению.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Критерий 2 частично соблюдается.</p> <p>Внеочередное общее собрание акционеров 18.10.2024 (протокол от 21.10.2024 № 2/24) утвердило Положение о вознаграждениях и компенсациях членов Совета директоров (предварительно проект положения согласован Комитетом по кадрам и вознаграждениям, а также комитет рекомендовал Совету директоров предложить общему собранию акционеров утвердить положение в предлагаемой редакции (протокол от 26.08.2024 № ККВ/ГА-1).</p>



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2.1	Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов Совета директоров.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В отчетный период Общество в отношении членов Совета директоров не применялись формы краткосрочной мотивации, дополнительного материального стимулирования, выплата которого зависит от результатов (показателей) деятельности Общества. Выплата вознаграждения за участие в отдельных заседаниях Совета или комитетов Совета директоров не осуществлялась.</li> </ul>		<p>Совет директоров при подготовке к проведению внеочередного общего собрания акционеров предложил общему собранию акционеров утвердить предложенный проект положения (протокол от 13.09.2024 № СД/ГА-26). Указанное положение, помимо прочего, содержит условия мотивационной программы независимых членов Совета директоров. Первый цикл программы рассчитан на 2 года и по времени соответствует циклу программы мотивации ключевых работников группы. В текущих быстро меняющихся обстоятельствах, в условиях политической и экономической неопределенности инструменты краткосрочной мотивации, по мнению Общества, становятся более предпочтительными.</p> <p>Предоставление акций в рамках мотивационной программы не зависит от результатов (показателей) деятельности Общества.</p>
4.2.2	Долгосрочное владение акциями Общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов Совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом Общество не обуславливает права реализации акций достижением определенных показателей деятельности, а члены Совета директоров не участвуют в опционных программах.	Если внутренний документ (документы) — Политика (политики) по вознаграждению Общества — предусматривает (предусматривают) предоставление акций Общества членам Совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты четкие правила владения акциями членами Совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями.	<b>НЕ СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Правила владения акциями в рамках программы мотивации независимых членов Совета директоров не установлены, так как на данном этапе развития корпоративного управления Общества такие условия мотивации представляются более предпочтительными.
4.2.3	В Обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов Совета директоров в связи с переходом контроля над Обществом или иными обстоятельствами.	В Обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов Совета директоров в связи с переходом контроля над Обществом или иными обстоятельствами.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>4.3</b>	<b>Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы Общества и их личного вклада в достижение этого результата</b>			
<b>4.3.1</b>	Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы Общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В течение отчетного периода одобренные Советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества.</li> <li>В ходе последней проведенной оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества Совет директоров (Комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в Обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения.</li> <li>При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам Общества учитываются риски, которое несет Общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	В 2024 году Совет директоров утвердил основные параметры долгосрочной мотивации ключевых сотрудников с целью утверждения программ мотивации ключевых работников дочерних компаний Общества и самого Общества, содержащих аналогичные параметры. В настоящее время в Обществе отсутствуют ключевые работники (перечень ключевых работников в Обществе не утвержден), за исключением генерального директора, который не входит в состав участников мотивационной программы. Вознаграждение генерального директора утверждается в рамках утверждения условий трудового договора с ним Советом директоров Общества в соответствии с подп. 33 п. 18.2 Устава Общества. Вопрос об определении размера премий и компенсаций генеральному директору Общества также утверждается Советом директоров на основании указанного подпункта Устава.
<b>4.3.2</b>	Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества с использованием акций Общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции Общества).	В случае, если Общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества с использованием акций Общества (финансовых инструментов, основанных на акциях Общества), программа предусматривает, что право реализации таких акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления. При этом право реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности Общества.	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>В 2024 году Совет директоров утвердил основные параметры долгосрочной мотивации ключевых сотрудников с целью утверждения программ мотивации ключевых работников дочерних компаний Общества и самого Общества, содержащих аналогичные параметры. В настоящее время в Обществе отсутствуют ключевые работники (перечень ключевых работников в Обществе не утвержден), за исключением генерального директора, который не является участником мотивационной программы.</p> <p>Основные параметры программы мотивации не предусматривают, что право реализации акций наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления, а также не предусматривают, что право их реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности. Общество полагает, что на данном этапе развития корпоративного управления такие условия мотивации представляются более предпочтительными.</p>



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>4.3.3</b>	Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая Обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевым руководящим работникам по инициативе Общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения.	Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая Обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевым руководящим работникам по инициативе Общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, в отчетный период не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>5.1</b>	<b>В Обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед Обществом целей</b>			
<b>5.1.1</b>	Советом директоров Общества определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе.	Функции различных органов управления и подразделений Общества в системе управления рисками и внутреннего контроля четко определены во внутренних документах / соответствующей политике Общества, одобренной Советом директоров.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>5.1.2</b>	Исполнительные органы Общества обеспечивают создание и поддержание функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе.	Исполнительные органы Общества обеспечили распределение обязанностей, полномочий, ответственности в области управления рисками и внутреннего контроля между подотчетными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>5.1.3</b>	Система управления рисками и внутреннего контроля в Обществе обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах Общества, целостность и прозрачность отчетности Общества, разумность и приемлемость принимаемых Обществом рисков.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ В Обществе утверждена Антикоррупционная политика.</li> <li>▪ В Обществе организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования Совета директоров или Комитета Совета директоров по аудиту о фактах нарушения законодательства, внутренних процедур, Кодекса этики Общества.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1.4	Совет директоров Общества предпринимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в Обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным Советом директоров принципам и подходам к ее организации и эффективно функционирует.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В течение отчетного периода Совет директоров (Комитет по аудиту и (или) Комитет по рискам при наличии) организовал проведение оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля.</li> <li>В отчетный период Совет директоров рассмотрел результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Общества и сведения о результатах рассмотрения включены в состав годового отчета Общества.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
5.2	<b>Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также практики корпоративного управления Общество организывает проведение внутреннего аудита</b>			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в Обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетности подразделения внутреннего аудита разграничены. Функционально подразделение внутреннего аудита подчиняется Совету директоров.	Для проведения внутреннего аудита в Обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчетное Совету директоров, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности.	СОБЛЮДАЕТСЯ	
5.2.2	Подразделение внутреннего аудита проводит оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также оценку корпоративного управления, применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В отчетный период в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля.</li> <li>В отчетный период в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка практики (отдельных практик) корпоративного управления, включая процедуры информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления Общества, а также взаимодействия с заинтересованными лицами.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	



# Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>6.1</b>	<b>Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц</b>			
<b>6.1.1</b>	В Обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие Общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Советом директоров Общества утверждена информационная политика Общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления.</li> <li>В течение отчетного периода Совет директоров (или один из его комитетов) рассмотрел вопрос об эффективности информационного взаимодействия Общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц и целесообразности (необходимости) пересмотра информационной политики Общества.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>6.1.2</b>	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Общество раскрывает информацию о системе корпоративного управления в Обществе и общих принципах корпоративного управления, применяемых в Обществе, в том числе на сайте Общества в сети Интернет.</li> <li>Общество раскрывает информацию о составе исполнительных органов и Совета директоров, независимости членов Совета и их членстве в комитетах Совета директоров (в соответствии с определением Кодекса корпоративного управления).</li> <li>В случае наличия лица, контролирующего Общество, Общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в Обществе.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Критерий 2 не соблюдается. С 01.05.2024 Общество и вся группа Общества находятся под прямыми санкциями США, в связи с чем Общество не раскрывает информацию о составе Совета директоров в соответствии с абз. 2 п. 1 Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 «Об особенностях раскрытия и (или) предоставления информации, подлежащей раскрытию и (или) предоставлению в соответствии с требованиями Федерального закона «Об акционерных обществах» и Федерального закона «О рынке ценных бумаг» (далее по тексту — Постановление Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102), абз. 2 п. 1 Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587 «Об особенностях раскрытия инсайдерской информации, подлежащей раскрытию в соответствии с требованиями Федерального закона «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее по тексту — Постановление Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587).</p> <p>Критерий 3 не соблюдается. С 01.05.2024 Общество и вся группа Общества находятся под прямыми санкциями США, в связи с чем раскрытие меморандума контролирующего лица не соответствует условиям информационной безопасности Общества.</p>



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>6.2</b>	<b>Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об Обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами Общества и инвесторами</b>			
<b>6.2.1</b>	Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В Обществе определена процедура, обеспечивающая координацию работы всех структурных подразделений и работников Общества, связанных с раскрытием информации или деятельность которых может привести к необходимости раскрытия информации.</li> <li>В случае, если ценные бумаги Общества обращаются на иностранных организованных рынках, раскрытие существенной информации в Российской Федерации и на таких рынках осуществляется синхронно и эквивалентно в течение отчетного года.</li> <li>Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций Общества, то в течение отчетного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространенных иностранных языков.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Критерий 2 неприменим, так как ценные бумаги Общества не обращаются на иностранных организованных рынках.</p> <p>Критерий 3 не соблюдается, так как, по имеющейся в распоряжении Общества информации, иностранные акционеры, владеющие существенным количеством акций, отсутствуют.</p>
<b>6.2.2</b>	Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В информационной политике Общества определены подходы к раскрытию сведений об иных событиях (действиях), оказывающих существенное влияние на стоимость или котировки его ценных бумаг, раскрытие сведений о которых не предусмотрено законодательством.</li> <li>Общество раскрывает информацию о структуре капитала Общества в соответствии с рекомендацией 290 Кодекса корпоративного управления в годовом отчете и на сайте Общества в сети Интернет.</li> <li>Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчетность подконтрольных организаций, полномочиях Совета директоров Общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Критерий 2 соблюдается частично.</p> <p>С 01.05.2024 Общество и вся группа Общества находятся под прямыми санкциями США, в связи с чем Общество раскрывает структуру акционерного капитала на сайте Общества в ограниченном формате, поскольку полное раскрытие может повлечь реализацию санкционных рисков в отношении акционеров и менеджмента Общества.</p>



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>6.2.2</b>	<b>(Продолжение)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Общество раскрывает нефинансовый отчет — отчет об устойчивом развитии, экологический отчет, отчет о корпоративной социальной ответственности или иной отчет, содержащий нефинансовую информацию, в том числе о факторах, связанных с окружающей средой (в том числе экологические факторы и факторы, связанные с изменением климата), Обществом (социальные факторы) и корпоративным управлением, за исключением отчета эмитента эмиссионных ценных бумаг и годового отчета акционерного Общества.</li> </ul>		
<b>6.2.3</b>	<p>Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности Общества за год.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Годовой отчет Общества содержит информацию о результатах оценки Комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита.</li> <li>Годовой отчет Общества содержит сведения о деятельности Общества в области устойчивого развития.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>6.3</b>	<b>Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности</b>			
<b>6.3.1</b>	<p>Реализация акционерами права на доступ к документам и информации Общества не сопряжена с неоправданными сложностями.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>В Информационной политике (внутренних документах, определяющих Информационную политику) Общества определен необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам Общества.</li> <li>В Информационной политике (внутренних документах, определяющих Информационную политику) содержатся положения, предусматривающие, что в случае поступления запроса акционера о предоставлении информации о подконтрольных Обществу организациях Общество предпринимает необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных Обществу организаций.</li> </ul>	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.3.2	При предоставлении Обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого Общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность.	<ul style="list-style-type: none"> <li>В течение отчетного периода Общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными.</li> <li>В случаях, определенных Информационной политикой Общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности.</li> </ul>	СОБЛЮДАЕТСЯ	
7.1	<b>Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние Общества и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), осуществляются на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон</b>			
7.1.1	Существенными корпоративными действиями признаются реорганизация Общества, приобретение 30 и более процентов голосующих акций Общества (поглощение), совершение Обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала Общества, осуществление листинга и делистинга акций Общества, а также иные действия, которые могут привести к существенному изменению прав акционеров или нарушению их интересов. Уставом Общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции Совета директоров Общества.	Уставом Общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями. Принятие решений в отношении существенных корпоративных действий уставом Общества отнесено к компетенции Совета директоров. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции общего собрания акционеров, Совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации.	ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ	Перечисленные в п. 7.1.1 существенные корпоративные действия Уставом Общества не определены, однако корпоративные действия, признаваемые Кодексом корпоративного управления существенными, признаются таковыми действующим законодательством и рассматриваются органами управления Общества (Советом директоров или общим собранием акционеров) в соответствии с их компетенцией. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции Общего собрания акционеров, Совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации. В среднесрочной перспективе Общество не планирует включать в Устав перечень сделок и действий, являющихся существенными для Общества.



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1.2	Совет директоров играет ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении существенных корпоративных действий, Совет директоров опирается на позицию независимых директоров Общества.	В Обществе предусмотрена процедура, в соответствии с которой независимые директора заявляют о своей позиции по существенным корпоративным действиям до их одобрения.	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Согласно принятой в Обществе практике, сделки или иные действия, являющиеся в терминах Кодекса корпоративного управления существенными корпоративными действиями, выносятся на рассмотрение Совета директоров или (в тех случаях, когда формальное решение не предусмотрено) предварительно обсуждаются с членами Совета директоров и отдельно с независимыми директорами вне рамок заседаний, а в отдельных случаях выносятся на рабочее обсуждение Комитета по аудиту, состоящего в основном из независимых директоров Общества. Кроме того, пунктом 8.2. Положения о Совете директоров Общества закреплено, что независимые директора, у которых отсутствует конфликт интересов, предварительно оценивают существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставляют Совету директоров. Однако порядок проведения данной процедуры детально не описан. Общество в среднесрочной перспективе планирует формализовать указанную процедуру.
7.1.3	<p>При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, обеспечиваются равные условия для всех акционеров Общества, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов, направленных на защиту прав акционеров, — дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров Общества.</p> <p>При этом Общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе корпоративного управления.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уставом Общества с учетом особенностей его деятельности к компетенции Совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для Общества.</li> <li>В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	Устав не относит к компетенции Совета директоров одобрение иных сделок, имеющих существенное значение для Общества, помимо предусмотренных законодательством. Отсутствие в Уставе указанных положений не препятствует обеспечению Обществом равных условий для всех акционеров при совершении Обществом существенных корпоративных действий, затрагивающих их права и законные интересы. В целях снижения возможных рисков все существенные корпоративные действия обсуждаются Советом директоров до их совершения.



## Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
<b>7.2</b>	<b>Общество обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий</b>			
<b>7.2.1</b>	Информация о совершении существенных корпоративных действий раскрывается с объяснением причин, условий и последствий совершения таких действий.	В случае, если Обществом в течение отчетного периода совершались существенные корпоративные действия, Общество своевременно и детально раскрывало информацию о таких действиях, в том числе о причинах, условиях совершения действий и последствиях таких действий для акционеров.	<b>СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	
<b>7.2.2</b>	Правила и процедуры, связанные с осуществлением Обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах Общества.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Во внутренних документах Общества определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью.</li> <li>▪ Внутренние документы Общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций Общества.</li> <li>▪ При отсутствии формальной заинтересованности члена Совета директоров, единоличного исполнительного органа, члена коллегиального исполнительного органа Общества, или лица, являющегося контролирующим лицом Общества, либо лица, имеющего право давать Обществу обязательные для него указания, в сделках Общества, но при наличии конфликта интересов или иной их фактической заинтересованности внутренними документами Общества предусмотрено, что такие лица не принимают участия в голосовании по вопросу одобрения такой сделки.</li> </ul>	<b>ЧАСТИЧНО СОБЛЮДАЕТСЯ</b>	<p>Критерий 1 не соблюдается.</p> <p>Во внутренних документах Общества не определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества. В целях оперативного принятия решений при определении цены имущества Совет директоров руководствуется анализом на основе предоставленной менеджментом полной и достоверной информации. Для снижения возможных рисков данная информация предоставляется в качестве материалов к заседанию Совета директоров, в повестку которого включен соответствующий вопрос. Общество придерживается мнения, что оперативность принятия решений имеет важное значение для органов управления и в целом с точки зрения ведения успешного бизнеса.</p> <p>Критерий 2 не соблюдается.</p> <p>В случае возникновения необходимости подтвердить цену имущества путем независимой оценки привлекается независимый оценщик. Случаи обязательного привлечения оценщика регламентируются действующим законодательством.</p>



# Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

## Информация о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра (далее также — Общество) в 2024 году крупных Сделках

Общество не совершало (не заключало) в 2024 году крупных Сделок.

## Информация о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра Сделках, в совершении которых имелась заинтересованность

### 1 Договор об оказании услуг от 15.04.2024

#### Стороны Сделки

Заемщик: ПАО Группа Астра.

Продающий акционер: Фролов Денис Владимирович.

Исполнитель: [Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 «Об особенностях раскрытия и \(или\) предоставления информации, подлежащей раскрытию и \(или\) предоставлению в соответствии с требованиями Федерального закона «Об акционерных обществах» и Федерального закона «О рынке ценных бумаг» \(далее — Постановление Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102\), Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587 «Об особенностях раскрытия инсайдерской информации, подлежащей раскрытию в соответствии с требованиями Федерального закона «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» \(далее — Постановление Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587\).](#)

Эмитент с Продающим акционером совместно именуется «Заказчики».

#### Цена Сделки

С учетом указанных условий цена Сделки составит не более 2 105 674 000 (Двух миллиардов ста пяти миллионов шестисот семидесяти четырех тысяч) рублей, что составляет 17,05% консолидированной стоимости активов группы эмитента, определенной по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на последнюю отчетную дату (31.12.2023).

#### Наименование Сделки и ее существенные условия

В течение срока действия Договора Исполнитель обязуется в качестве организатора предложения оказать Заказчикам услуги по организации предложения Акций, включая консультационные услуги (далее — Услуги), в связи с потенциальным осуществлением Сделки, а Заказчики обязуются принять и оплатить Услуги в порядке, предусмотренном Договором.

Для целей Договора под Сделкой понимается вторичное публичное предложение Продающим акционером обыкновенных акций Эмитента (далее — Акции) неограниченному кругу инвесторов с проведением сделок купли-продажи на организованном рынке ПАО Московская Биржа.



# Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

## Содержание Услуг:

- общая координация процесса между всеми участниками Сделки, включая работу консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- содействие в выборе консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно известной Исполнителю практики по структурированию сделок, аналогичных Сделке, совместно с прочими консультантами Заказчиков;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки маркетинговых материалов, необходимых для осуществления Сделки, а также помощь в подготовке соответствующих материалов на основании информации и документов, предоставленных Заказчиками;
- консультации организационного характера относительно подготовки графика Сделки, а также предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки графика Сделки совместно с Заказчиками и их консультантами;
- осуществление организации процесса приема заявлений / предложений от потенциальных инвесторов в рамках Сделки;
- организация ведения журнала учета поступивших заявлений / предложений в рамках Сделки;
- осуществление иных письменно согласованных Сторонами действий, необходимых для исполнения своих обязательств по Договору.

Вознаграждение Исполнителя выплачивается Продающим акционером и определяется в соответствии с условиями Договора.

## Возмещение потерь

Эмитент обязуется возместить Исполнителю в полном объеме имущественные потери (по смыслу статьи 406.1 Гражданского кодекса РФ), связанные с предполагаемой или завершенной Сделкой или с оказанием Исполнителем Услуг по Договору и возникшие в результате или в связи с:

- исками, заявленными в течение 3 (Трех) лет с даты завершения Сделки любыми третьими лицами (включая Инвесторов) о защите прав и законных интересов истца, нарушенных в рамках Сделки, или в результате оказания Исполнителем Услуг, или в связи с недостоверностью информации, предоставленной Эмитентом;
- любыми судебными, арбитражными или иными аналогичными разбирательствами, связанными с рассмотрением таких требований.

Общий лимит возмещаемых потерь, в соответствии с Договором, составляет 10% (Десять процентов) от балансовой стоимости активов Эмитента по состоянию на 31.12.2023, определяемой согласно бухгалтерской (финансовой) отчетности Эмитента, составленной на базе российских стандартов бухгалтерского учета (с учетом всех последующих корректировок) за вычетом всей суммы вознаграждения Исполнителя, подлежащей уплате Заказчиками в соответствии с Договором.

## Срок Сделки

Договор вступает в силу в дату его подписания и действует до наиболее ранней из следующих дат: (а) даты завершения Сделки; (б) 31 мая 2024 г. (включительно); или (в) даты досрочного прекращения действия Договора любой Стороной при направлении предварительного письменного уведомления об этом другой Стороне.

## Сведения о лице (лицах), заинтересованных в совершении Сделки

Фролов Денис Владимирович, являющийся стороной Сделки и одновременно контролирующим лицом и членом Совета директоров Эмитента.

Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Эмитента и доля принадлежавших Фролову Д. В. акций Эмитента на дату совершения Сделки составляла 72,19%, после совершения Сделки составила 62,19%.

## Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение Сделки или о последующем одобрении Сделки (при наличии такого решения)

Совет директоров принял решение о последующем одобрении Сделки 24.04.2024, протокол от 24.04.2024 № СД/ГА-17.



# Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

## 2 Договор об оказании услуг от 15.04.2024

### Стороны Сделки

Эмитент: ПАО Группа Астра.

Продающий акционер: Фролов Денис Владимирович.

Исполнитель: [Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102](#) и [Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587](#).

Эмитент с Продающим акционером совместно именуется «Заказчики».

### Цена Сделки

С учетом указанных условий цена Сделки составит не более 2 105 674 000 (Двух миллиардов ста пяти миллионов шестисот семидесяти четырех тысяч) рублей, что составляет 17,05% консолидированной стоимости активов группы эмитента, определенной по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на последнюю отчетную дату (31.12.2023).

### Наименование Сделки и ее существенные условия

В течение срока действия Договора Исполнитель обязуется в качестве организатора предложения оказать Заказчикам услуги по организации предложения Акций, включая консультационные услуги (далее — Услуги»), в связи с потенциальным осуществлением Сделки, а Заказчики обязуются принять и оплатить Услуги в порядке, предусмотренном Договором.

Для целей Договора под Сделкой понимается вторичное публичное предложение Продающим акционером обыкновенных акций Эмитента (далее — Акции) неограниченному кругу инвесторов с проведением сделок купли-продажи на организованном рынке ПАО Московская Биржа.

### Содержание Услуг:

- общая координация процесса между всеми участниками Сделки, включая работу консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- содействие в выборе консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно известной Исполнителю практики по структурированию сделок, аналогичных Сделке, совместно с прочими консультантами Заказчиков;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки маркетинговых материалов, необходимых для осуществления Сделки, а также помощь в подготовке соответствующих материалов на основании информации и документов, предоставленных Заказчиками;
- консультации организационного характера относительно подготовки графика Сделки, а также предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки графика Сделки совместно с Заказчиками и их консультантами;
- осуществление организации процесса приема заявлений / предложений от потенциальных инвесторов в рамках Сделки;

- организация ведения журнала учета поступивших заявлений / предложений в рамках Сделки;
- осуществление иных письменно согласованных Сторонами действий, необходимых для исполнения своих обязательств по Договору.

Вознаграждение Исполнителя выплачивается Продающим акционером и определяется в соответствии с условиями Договора.

### Возмещение потерь

Эмитент обязуется возместить Исполнителю в полном объеме имущественные потери (по смыслу статьи 406.1 Гражданского кодекса РФ), связанные с предполагаемой или завершённой Сделкой либо с оказанием Исполнителем Услуг по Договору и возникшие в результате или в связи с:

- исками, заявленными в течение 3 (Трех) лет с даты завершения Сделки любыми третьими лицами (включая Инвесторов) о защите прав и законных интересов истца, нарушенных в рамках Сделки, или в результате оказания Исполнителем Услуг, или в связи с недостоверностью информации, предоставленной Эмитентом;
- любыми судебными, арбитражными или иными аналогичными разбирательствами, связанными с рассмотрением таких требований.

Общий лимит возмещаемых потерь, в соответствии с Договором, составляет 10% (Десять процентов) от балансовой стоимости активов Эмитента по состоянию на 31.12.2023, определяемой согласно бухгалтерской (финансовой) отчетности Эмитента, составленной на базе российских стандартов бухгалтерского учета (с учетом всех последующих корректировок) за вычетом всей суммы вознаграждения Исполнителя, подлежащей уплате в соответствии с Договором.



# Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

## Срок Сделки

Договор вступает в силу в дату его подписания и действует до наиболее ранней из следующих дат: (а) даты завершения Сделки; (б) 31 мая 2024 г. (включительно); или (в) даты досрочного прекращения действия Договора любой Стороной при направлении предварительного письменного уведомления об этом другой Стороне.

## Сведения о лице (лицах), заинтересованных в совершении Сделки

Фролов Денис Владимирович, являющийся стороной Сделки и одновременно контролирующим лицом и членом Совета директоров Эмитента.

Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Эмитента и доля принадлежавших Фролову Д. В. акций Эмитента на дату совершения Сделки составляла 72,19%, после совершения Сделки составила 62,19%.

## Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение Сделки или о последующем одобрении Сделки (при наличии такого решения)

Совет директоров принял решение о последующем одобрении Сделки 24.04.2024, протокол от 24.04.2024 № СД/ГА-17.

## 3 Договор об организации размещения (предложения) ценных бумаг от 18.04.2024

### Стороны Сделки

Эмитент: ПАО Группа Астра.

Продающий акционер: Фролов Денис Владимирович.

Организатор: [Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 и Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587.](#)

Эмитент с Продающим акционером совместно именуется «Заказчики».

### Цена Сделки

С учетом указанных условий цена Сделки составит не более 2 105 674 000 (Двух миллиардов ста пяти миллионов шестисот семидесяти четырех тысяч) рублей, что составляет 17,05% консолидированной стоимости активов группы эмитента, определенной по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на последнюю отчетную дату (31.12.2023).

### Наименование Сделки и ее существенные условия

В течение срока действия Договора Организатор обязуется в качестве организатора размещения (предложения) ценных бумаг оказать Заказчикам услуги по организации предложения Акции, включая консультационные услуги (далее — «Услуги»), в связи с потенциальным осуществлением Сделки, а Заказчики обязуются принять и оплатить Услуги в порядке, предусмотренном Договором.

Для целей Договора под Сделкой понимается вторичное публичное предложение Продающим акционером обыкновенных акций Эмитента (далее — «Акции») неограниченному кругу инвесторов с проведением сделок купли-продажи на организованном рынке ПАО Московская Биржа.

### Содержание Услуг:

- общая координация процесса между всеми участниками Сделки, включая работу консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- содействие в выборе консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно известной Организатору практики по структурированию сделок, аналогичных Сделке, совместно с прочими консультантами Заказчиков;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки маркетинговых материалов, необходимых для осуществления Сделки, а также помощь в подготовке соответствующих материалов на основании информации и документов, предоставленных Заказчиками;
- консультации организационного характера относительно подготовки графика Сделки, а также предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки графика Сделки совместно с Заказчиками и их консультантами;



## Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

- осуществление организации процесса приема заявлений / предложений от потенциальных инвесторов в рамках Сделки;
- организация ведения журнала учета поступивших заявлений / предложений в рамках Сделки;
- осуществление иных письменно согласованных Сторонами действий, необходимых для исполнения своих обязательств по Договору.

Вознаграждение Организатора выплачивается Продающим акционером и определяется в соответствии с условиями Договора.

### Возмещение потерь

Эмитент обязуется возместить Организатору в полном объеме имущественные потери (по смыслу статьи 406.1 Гражданского кодекса РФ), связанные с предполагаемой, исполняемой или завершенной Сделкой или с оказанием Организатором Услуг по Договору и возникшие в результате или в связи с:

- исками, заявленными в течение 3 (Трех) лет с даты завершения Сделки любыми третьими лицами (включая Инвесторов) о защите прав и законных интересов истца, нарушенных в рамках Сделки, или в результате оказания Организатором Услуг, или в связи с недостоверностью, ложностью (вводящей в заблуждение) информации, предоставленной Эмитентом;
- любыми судебными, арбитражными или иными аналогичными разбирательствами, связанными с рассмотрением таких требований.

Общий лимит возмещаемых потерь, в соответствии с Договором, составляет 10% (Десять процентов) от балансовой стоимости активов Эмитента по состоянию на 31.12.2023, определяемой согласно бухгалтерской (финансовой) отчетности Эмитента,

составленной на базе российских стандартов бухгалтерского учета (с учетом всех последующих корректировок) за вычетом всей суммы вознаграждения Организатора, подлежащей уплате в соответствии с Договором.

### Срок Сделки

Договор вступает в силу в дату его подписания и действует до наиболее ранней из следующих дат: (а) даты завершения Сделки; (б) 31 мая 2024 г. (включительно); или (в) даты досрочного прекращения действия Договора любой Стороной при направлении предварительного письменного уведомления об этом другой Стороне.

### Сведения о лице (лицах), заинтересованных в совершении Сделки

Фролов Денис Владимирович, являющийся стороной Сделки и одновременно контролирующим лицом и членом Совета директоров Эмитента.

Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Эмитента и доля принадлежащих Фролову Д. В. акций Эмитента на дату совершения Сделки составляла 72,19%, после совершения Сделки составила 62,19%.

### Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение Сделки или о последующем одобрении Сделки (при наличии такого решения)

Совет директоров принял решение о последующем одобрении Сделки 24.04.2024, протокол от 24.04.2024 № СД/ГА-17.

## 4 Договор об оказании услуг от 19.04.2024

### Стороны Сделки

Эмитент: ПАО Группа Астра.

Продающий акционер: Фролов Денис Владимирович.

Исполнитель: акционерное общество «Старт Капитал», ОГРН 1227700426997.

Эмитент с Продающим акционером совместно именуется «Заказчики».

### Цена Сделки

С учетом указанных условий цена Сделки составит не более 2 105 674 000 (Двух миллиардов ста пяти миллионов шестисот семидесяти четырех тысяч) рублей, что составляет 17,05% консолидированной стоимости активов группы эмитента, определенной по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на последнюю отчетную дату (31.12.2023).

### Наименование Сделки и ее существенные условия

В течение срока действия Договора Исполнитель обязуется в качестве организатора размещения оказать Заказчикам услуги по организации предложения Акции, включая консультационные услуги (далее — Услуги), в связи с потенциальным осуществлением Заказчиками Сделки, а Заказчики обязуются оплатить Услуги порядке, предусмотренном Договором.



## Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

Для целей Договора под Сделкой понимается вторичное публичное предложение Продающим акционером обыкновенных акций Эмитента (далее — Акции) неограниченному кругу инвесторов с проведением сделок купли-продажи на организованном рынке ПАО Московская Биржа.

### Содержание Услуг:

- общая координация процесса между всеми участниками Сделки, включая работу консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- содействие в выборе консультантов и других организаторов размещения, назначаемых Заказчиками;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно известной Исполнителю практики по структурированию сделок, аналогичных Сделке, совместно с прочими консультантами Заказчиков;
- предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки маркетинговых материалов, необходимых для осуществления Сделки, а также содействие в подготовке соответствующих материалов на основании информации и документов, предоставленных Заказчиками;
- консультации организационного характера относительно подготовки графика Сделки, а также предоставление Заказчикам консультаций относительно организационных вопросов подготовки графика Сделки совместно с Заказчиками и их консультантами;
- организация ведения журнала учета поступивших внебиржевых заявлений / предложений в рамках Сделки;

- осуществление организации процесса приема внебиржевых заявлений / предложений от потенциальных инвесторов в рамках Сделки;
- осуществление иных письменно согласованных Сторонами действий, необходимых для исполнения своих обязательств по Договору.

Вознаграждение Исполнителю выплачивается Продающим акционером и определяется в соответствии с условиями Договора.

### Возмещение потерь

Эмитент обязуется возместить Исполнителю в полном объеме имущественные потери (по смыслу статьи 406.1 Гражданского кодекса РФ), связанные с предполагаемой или завершенной Сделкой или с оказанием Исполнителем Услуг по Договору и возникшие в результате или в связи с любыми судебными исками, заявленными в течение 3 лет с даты завершения Сделки и основанными на недостоверности или неполноте какой-либо информации об Акциях, Сделке и (или) Заказчиках, сообщенной Заказчиками Исполнителю или раскрытой Эмитентом в связи со Сделкой, при условии наличия вступившего в силу судебного решения, обязывающего Исполнителя нести соответствующие Имущественные потери. В состав Имущественных потерь включаются суммы компенсации, выплаченной Исполнителем в результате или в связи с наступлением События возмещения, а также обоснованных и документально подтвержденных фактически произведенных расходов на судебное представительство в связи с (i) изучением, подготовкой к защите или защитой ответчика от соответствующих исков; (ii) подготовкой и участием в судебных заседаниях и административных производствах по рассмотрению соответствующих исков (дел).

Общий лимит возмещаемых потерь, в соответствии с Договором, составляет эквивалент 10% (Десяти процентов) от общей балансовой стоимости активов Эмитента по состоянию на 31.12.2023, определяемой согласно бухгалтерской отчетности Эмитента, составленной на базе российских стандартов бухгалтерского учета (с учетом всех последующих корректировок), уменьшенный на размер вознаграждения, подлежащего уплате в соответствии с Договором.

### Срок Сделки

Договор вступает в силу в дату его подписания и действует до наиболее ранней из следующих дат: (а) даты завершения Сделки; (б) 31 мая 2024 г. (включительно); или (в) даты досрочного прекращения действия Договора любой Стороной при направлении предварительного письменного уведомления об этом другой Стороне.

### Сведения о лице (лицах), заинтересованных в совершении Сделки

Фролов Денис Владимирович, являющийся стороной Сделки и одновременно контролирующим лицом и членом Совета директоров Эмитента.

Доля участия Фролова Д. В. в уставном капитале Эмитента и доля принадлежащих Фролову Д. В. акций Эмитента на дату совершения Сделки составляла 72,19%, после совершения Сделки составила 62,19%.



# Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

## 5 Договор поручительства от 19.06.2024

### Стороны Сделки

Поручитель: публичное акционерное общество Группа Астра.  
[Информация не раскрывается на основании постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 и Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587.](#)

### Цена Сделки

Размер Сделки (размер обязательств Поручителя) может составить 1 400 000 000 (Один миллиард четыреста миллионов) рублей, что составляет 11,16% стоимости активов эмитента по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на 31.03.2024.

### Наименование Сделки и ее существенные условия

Поручитель обязуется отвечать солидарно с Должником перед Банком за исполнение Должником всех обязательств по рамочному договору о предоставлении кредитов (далее — Основной договор), планируемому к заключению между Банком и Должником, на следующих существенных условиях:

- в рамках Основного договора Банк соглашается предоставлять Заемщику Кредиты в соответствии с Заявлениями на предоставление Кредитов;
- индивидуальный сублимит риска составляет 1 000 000 000 (Один миллиард) рублей.

### Срок кредитования

Предоставление Кредитов по Основному договору осуществляется в течение Периода доступности, равного 12 (Двенадцати) месяцев с даты заключения Основного договора. Срок каждого Кредита согласовывается Сторонами перед его предоставлением и не может превышать 12 (Двенадцати) месяцев, при этом дата окончательного погашения Кредитов — не позднее чем 24 (Двадцать четыре) месяца с даты заключения Основного договора.

### Процентные ставки и период уплаты процентов

За пользование предоставленными в рамках Основного договора Кредитами Заемщик обязуется уплатить Банку в Дату уплаты процентов проценты, начисленные на сумму Основного долга до даты его фактического погашения. Проценты начисляются на остаток задолженности по Основному долгу, учитываемому на соответствующем лицевом счете на начало каждого дня, пока любой предоставленный кредит остается непогашенным.

Проценты по каждому Кредиту начисляются:

- по фиксированной ставке, предложенной Заемщиком и подлежащей акцепту Банком в порядке, предусмотренном Основным договором;
- или по плавающей ставке, определяемой как сумма Ключевой ставки и Маржи.

### Основные обязательства по Сделке

В соответствии с Договором поручительства Поручитель обязуется отвечать солидарно с Должником перед Банком в пределах суммы в размере 1 400 000 000 (Одного миллиарда четырехсот миллионов) рублей (далее — Сумма поручительства)

за исполнение Должником любых и всех его обязательств (включая настоящие обязательства и обязательства, которые могут возникнуть в будущем), возникающих из Основного договора или в связи с Основным договором.

### Срок Сделки

Договор поручительства и поручительство действуют в течение 4 (Четырех) лет с даты подписания Договора поручительства.

### Сведения о лице (лицах), заинтересованных в совершении Сделки

[Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 и Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587.](#)

### Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение Сделки или о последующем одобрении Сделки (при наличии такого решения)

Совет директоров принял решение о предоставлении согласия на совершение Сделки 14.06.2024, протокол от 14.06.2024 № СД/ГА-20.



## Отчет о совершенных (заключенных) ПАО Группа Астра в 2024 году крупных Сделках и Сделках, в совершении которых имеется заинтересованность

### 6 **Дополнительное соглашение № 2 от 26.06.2024 к договору займа № 7/08-39 от 14.07.2022 (далее – Дополнительное соглашение № 2 и Договор соответственно)**

#### Стороны Сделки

Заемщик: ПАО Группа Астра.

[Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 и Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587.](#)

#### Цена Сделки

2 500 000 000 (Два миллиарда пятьсот миллионов) рублей 00 копеек.

С учетом заключенного между сторонами договора займа № 7/08-46 от 27.12.2022 размер Сделки составит 3 500 000 000 (Три миллиарда пятьсот миллионов) рублей 00 копеек, что составляет 27,89% консолидированной стоимости активов группы эмитента, определенной по данным консолидированной финансовой отчетности эмитента на 31.03.2024.

#### Наименование Сделки и ее существенные условия

В соответствии с Дополнительным соглашением № 2 в Договор вносятся следующие изменения:

- в положения о целях предоставления заемных средств: заемные средства предоставляются Займодавцем на общекорпоративные цели, финансирование операционной деятельности, пополнение оборотных средств;
- увеличивается совокупная сумма займов, которая может быть предоставлена Займодавцем в период действия Договора как единовременным платежом, так и отдельными траншами: с 750 000 000 (Семисот пятидесяти миллионов) рублей 00 копеек до 2 500 000 000 (Двух миллиардов пятисот миллионов) рублей 00 копеек;
- продлевается срок возврата заемных денежных средств: до 31 декабря 2027 года включительно.

Остальные условия Договора остаются неизменными.

#### Сведения о лице (лицах), заинтересованных в совершении Сделки

[Информация не раскрывается на основании Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 и Постановления Правительства РФ от 28.09.2023 № 1587.](#)

#### Орган управления Общества, принявший решение о предоставлении согласия на совершение Сделки или о последующем одобрении Сделки (при наличии такого решения)

В соответствии с п. 1 ст. 83 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее – Закон об АО) Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, не требует обязательного предварительного согласия на ее совершение.

В соответствии со ст. 81 Закона об АО соблюден уведомительный порядок: извещение членам Совета директоров и акционерам направлено 29.05.2024.



# Перечень сокращений

AI	Artificial Intelligence (искусственный интеллект)	NPS	Net Promoter Score (индекс потребительской лояльности)	МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
B2B	Business-to-Business (бизнес для бизнеса)	SPO	Secondary Public Offering (вторичное публичное размещение акций)	НОЧУ ВО	Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
B2G	Business-to-Government (бизнес для государства)	TMS	Talent Management System (система управления талантами)	ОС	Операционная система
C&B	Compensation and Benefits (компенсации и льготы)	АНО	Автономная некоммерческая организация	ОТ	Охрана труда
CAPEX	Capital Expenditure (капитальные затраты)	АРМ	Автоматизированное рабочее место	ПАК	Программно-аппаратные и программные комплексы
CEO	Chief Executive Officer (генеральный директор)	АХО	Административно-хозяйственный отдел	ПО	Программное обеспечение
EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation And Amortization (прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации)	ВРМ	Система управления взаимодействием с вендорами	РСБУ	Российские стандарты бухгалтерского учета
EdTech	Education Technology (технологии образования)	ДВА	Департамент внутреннего аудита	СД	Совет директоров
HR	Human Resources (человеческие ресурсы)	ДМС	Добровольное медицинское страхование	СИЗ	Средства индивидуальной защиты
HR BP	Human Resources Business Partner (бизнес-партнер по управлению человеческими ресурсами)	ЗС	Заинтересованные стороны	СМИ	Средства массовой информации
IPO	Initial Public Offering (первое публичное предложение)	ИБ	Информационная безопасность	СНГ	Содружество Независимых Государств
IR	Investor Relations (взаимодействие с инвесторами)	ИИ	Искусственный интеллект	СОУТ	Специальная оценка условий труда
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate (коэффициент частоты травм, приводящих к потере рабочего времени)	ИТ	Информационные технологии	СУБД	Система управления базами данных
LTS	Long Term Support (долгосрочная поддержка)	КПЭ	Ключевые показатели эффективности	УРиВК	Управление рисками и внутренний контроль
M&A	Mergers and Acquisitions (слияния и поглощения)	Мосбиржа	ПАО Московская Биржа	ФСТЭК	Федеральная служба по техническому и экспортному контролю
ML	Machine Learning (машинное обучение)	МСП	Малое и среднее предпринимательство	ЦУР ООН	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций
		Минпросвещения	Министерство просвещения Российской Федерации	ЭДО	Электронный документооборот



# Глоссарий

B2B	Модель бизнеса, при которой компании продают товары или услуги другим компаниям, а не частным лицам	LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)	Международный стандарт оценки зеленых зданий, разработанный Советом по экологическому строительству США (USGBC)
B2G	Модель бизнеса, при которой компании продают товары или услуги государственным учреждениям	L&D-решения (Learning and Development)	Инструменты, платформы и методы, которые помогают облегчить процесс обучения и развития сотрудников в организации
BREEAM (Building Research Establishment's Environmental Assessment Method)	Добровольный рейтинг оценки экологичности и эффективности зданий	OEM-партнер (Original Equipment Manufacturer)	Компания, производящая детали и оборудование, которые могут быть проданы другой компанией под своей торговой маркой
Cookie	Текстовые файлы, содержащие небольшие фрагменты данных, например имя пользователя и пароль, которые браузер использует для идентификации вашего устройства	Python	Скриптовый (интерпретируемый) язык программирования
DDoS-атака	Хакерская атака на вычислительную систему с целью довести ее до отказа	Road Show	Серия встреч и презентаций для крупных и институциональных инвесторов
DevOps	Методология автоматизации технологических процессов сборки, настройки и развертывания программного обеспечения	Soft Skills	Универсальные навыки, не связанные с определенной профессией или специальностью. Они отражают личные качества человека, такие как умение общаться с людьми, эффективно организовывать свое время, творчески мыслить, принимать решения и брать на себя ответственность
ERP-система (Enterprise Resource Planning)	Автоматизированная система управления предприятием	Кодекс корпоративного управления	Кодекс корпоративного управления, рекомендованный к применению акционерными обществами письмом Банка России № 06-52/2463 от 10 апреля 2014 года
ESG (Environmental, Social, and Governance)	«Окружающая среда, общество, управление», т. е. принципы деятельности компании, основанные на защите окружающей среды, создании благоприятных социальных условий, добросовестном отношении к сотрудникам и клиентам и надлежащем корпоративном управлении	Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года	Комплексный документ, определяющий ключевые направления развития страны на ближайшее десятилетие и более длительную перспективу
FSC-древесина	Древесина, прошедшая сертификацию по стандартам международной организации Forest Stewardship Council (Лесной попечительский совет)	Устойчивое развитие	Комплекс мер, нацеленных на удовлетворение текущих потребностей человека при сохранении окружающей среды и ресурсов, то есть без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности
Hard Skills	Профессиональные, технические навыки, которые можно измерить		
ISO/IEC 27001	Международный стандарт по информационной безопасности, разработанный Международной организацией по стандартизации совместно с Международной электротехнической комиссией		



# Контактная информация

Адрес: город Москва, проезд  
Огородный, дом 16/1, строение 5  
Тел.: 8 (800) 222-07-00

Email: [info@astralinux.ru](mailto:info@astralinux.ru)

[Сведения о регистраторе →](#)

[Наши вакансии →](#)

Инвесторам	<a href="mailto:ir@astralinux.ru">ir@astralinux.ru</a>
Для СМИ	<a href="mailto:pr@astralinux.ru">pr@astralinux.ru</a>
Отдел продаж	<a href="mailto:sales@astralinux.ru">sales@astralinux.ru</a>
Партнерам — разработчикам ПО	<a href="mailto:isv@astralinux.ru">isv@astralinux.ru</a>
Партнерам — разработчикам оборудования	<a href="mailto:oem-partners@astralinux.ru">oem-partners@astralinux.ru</a>
Вопросы по Партнерской программе	<a href="mailto:partner@astralinux.ru">partner@astralinux.ru</a>
Департамент образования	<a href="mailto:education@astralinux.ru">education@astralinux.ru</a>
Участие в программе Ready For Astra	<a href="mailto:readyfor@astralinux.ru">readyfor@astralinux.ru</a>
Стажировки в «Астре»	<a href="mailto:career-hr@astralinux.ru">career-hr@astralinux.ru</a>

